

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 3 (36) / 2025

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

**Київ
2025**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36>

Рецензенти:

Музика О.Л., кандидат психологічних наук, професор, завідувач лабораторії психології обдарованості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Бевз Г.М., докторка психологічних наук, професорка, завідувачка відділу психології спілкування Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 12 від 30.09.2025 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

№ 3 (36) / 2025

Scientific editors:

S. D. Maksymenko and L. M. Karamushka

**Kyiv
2025**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36>

Reviewers:

Muzyka, O.L., PhD, Prof., Head of Laboratory of Giftedness Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

Bevz, G.M., Dr., Prof., Head of Dept. of Psychology of Communication, 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 № 12 of 30.09.2025)*

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

Креденцер Оксана, Ларіна Тетяна, Кулаєва Тетяна, Савченко Аглая. Аналіз потреб студентської молоді у промоції психологічної готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини в умовах війни	7
Царук Інна. Екопсихологічний вимір ідентичності у контексті самовизначення та процесів її формування в умовах війни й середовищної невизначеності	18
Щотка Оксана. Типи адаптації особистості до життєдіяльності в умовах пролонгованої війни	31

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Бойчук Юрій, Кабусь Наталя, Кузнєцов Марат. Взаємозв'язок якостей Темної Тріади з проявами лідерської позиції майбутніх освітян	41
Дубич Сергій. Ментальне здоров'я працівників банківської сфери: результати емпіричного дослідження	52
Кудряков Олексій. Комплекс діагностичних методик для дослідження параметрів психологічного благополуччя студентів технічного університету	62
Савченко Аглая. Методика «прийняття командної ролі»: структура, теоретичне обґрунтування	74
Сердюк Людмила. Системні детермінанти розвитку особистісних ресурсів психічного здоров'я особистості у складних життєвих обставинах	87
Сердюк Олександр. Психологічні чинники розвитку позитивних ресурсів особистості у протидії стресу та забезпеченні професійної ефективності ІТ-компаній	97
Сняданко Ірина, Антипович Олексій. Психологічний аналіз рівня задоволеності своїми стосунками українців	108

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Карамушка Людмила, Лоленко Катерина. Аналіз бренд-комунікацій психологів та їх зв'язок з видами професійної діяльності	118
Карамушка Людмила, Нагорна Надія. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинників її розвитку	128
Кіптик Кірілл. Модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю	140
Кононець Марія. Проактивність як чинник ефективного управління фінансовими ресурсами: теоретичний аналіз та практичні рекомендації	151

CONTENTS

PSYCHOLOGY OF WAR

Kredentser, Oksana, Larina, Tetyana, Kulaieva, Tetiana, Savchenko, Ahlaia. Analysis of student' needs to promote their psychological readiness to counter environmental and epidemic threats in wartime	7
Tsaruk, Inna. Eco-psychological dimension of identity in the context of self-determination and its formation in conditions of war and environmental uncertainty	18
Shchotka, Oksana. Types of personal adaptation to life in conditions of prolonged war	31

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Boichuk, Yurii, Kabus, Natalia, Kuznietsov, Marat. The relationship between the qualities of dark triad and manifestations of future educators' leadership position	41
Dubych, Serhii. Mental health of banking employees: results of an empirical study	52
Kudriakov, Oleksii. A set of diagnostic techniques for studying parameters of psychological well-being of technical university students	62
Savchenko, Ahlaia. Team Role Acceptance questionnaire: structure, theoretical justification	74
Serdiuk, Liudmyla. Systemic determinants of individual's mental health personal resources development under difficult life circumstances	87
Serdiuk, Oleksandr. Psychological factors in positive personal resources development in counteracting stress and promoting professional efficiency of IT companies	97
Snyadanko, Iryna, Antypovych, Oleksii. Psychological analysis of Ukrainians' satisfaction with their relationships	108

ECONOMIC PSYCHOLOGY

Karamushka, Liudmyla, Lolenko, Kateryna. Analysis of psychologists' brand communications and their relationship with types of professional activity	118
Karamushka, Liudmyla, Nahorna, Nadiia. A set of tools for studying student psychological readiness for social entrepreneurship and its factors	128
Kiptyk, Kirill. Model of socio-psychological features of technical students' economic behaviors	140
Kononets, Mariia. Proactivity as a factor in effective management of financial resources: theoretical analysis and practical recommendations	151

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.1>
УДК 159.9.072.43:502.3:614.4:355.01

Оксана Креденцер, Тетяна Ларіна,
Тетяна Кулаєва, Аглая Савченко

АНАЛІЗ ПОТРЕБ СТУДЕНТІВ У ПРОМОЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОТИДІЇ ЕКОЛОГІЧНИМ ТА ЕПІДЕМІЧНИМ ЗАГРОЗАМ ЗДОРОВ'Ю ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Креденцер Оксана, Ларіна Тетяна, Кулаєва Тетяна, Савченко Аглая. Аналіз потреб студентської молоді у промоції психологічної готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини в умовах війни.

Вступ. Актуальність статті зумовлена зростанням кількості екологічних та епідемічних загроз у поєднанні з воєнними подіями, що підвищує потребу у формуванні психологічної готовності молоді до дій у кризових ситуаціях. Дослідження спрямоване на виявлення освітніх потреб студентів для ефективної промоції цієї готовності в сучасному освітньому просторі.

Мета: проаналізувати потреби студентської молоді у промоції психологічної готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини в умовах війни.

Методи: авторська анкета, контент-аналіз відкритих відповідей, частотний аналіз, крос-табуляційний аналіз (χ^2 Пірсона) для виявлення зв'язків із соціально-демографічними та освітніми характеристиками студентів.

Результати. Встановлено, що більшість респондентів відчувають нестачу операційних навичок, медичних знань та інформаційної підготовки; менше уваги студентами приділяється психологічній складовій. Виявлено статистично значущі відмінності за статтю, віком, формою навчання та місцем проживання.

Висновки. Отримані результати доводять необхідність комплексної психологічної промоції готовності у системі освіти – шляхом інтеграції знань, практичних навичок і розвитку внутрішніх психологічних ресурсів.

Ключові слова: здоров'я, психологічна готовність, промоція, екологічні загрози, епідемічні загрози, освіта, студенти, контент-аналіз

Kredentser, Oksana, Larina, Tetyana, Kulaieva, Tetiana, Savchenko, Ahlaia. Analysis of student' needs to promote their psychological readiness to counter environmental and epidemic threats in wartime.

Introduction. Ukrainians face increased environmental and epidemic threats as a result of the ongoing war, which increases the need for development of young people's psychological readiness to act in crisis situations.

Aim: to analyze students' needs in the development of their psychological readiness to counter environmental and epidemic threats in wartime.

Methods: a specially designed questionnaire, content analysis of open-ended responses, frequency analysis, cross-tabulation analysis (Pearson's χ^2) to identify the relationships between students' socio-demographic and educational characteristics.

Results. It was found that most respondents lacked operational skills, medical knowledge and information training; less attention was paid by students to the psychological component of their readiness to counter environmental and epidemic threats in wartime. Statistically significant differences were found in relation to students' gender, age, form of study and place of residence.

Conclusions. The results obtained prove the need for comprehensive development of students' psychological readiness to counter environmental and epidemic threats in wartime in the education system - through the integration of knowledge, skills and the development of internal psychological resources.

Keywords: health, psychological preparedness, promotion, environmental threats, epidemic threats, education, students, content analysis

Вступ. Сучасний світ характеризується зростанням кількості екологічних, епідемічних та техногенних загроз, що дедалі частіше впливають на життя людини, суспільство й освітнє середовище. В умовах війни ці ризики набувають особливої гостроти, поєднуючись із високим рівнем стресу, невизначеності та інформаційних викривлень. За таких обставин проблема психологічної готовності особистості до дій у надзвичайних ситуаціях стає одним із ключових напрямів досліджень у галузі прикладної та освітньої психології.

Актуальність теми зумовлена тим, що молодь, зокрема студентська, є соціально активною групою, яка в майбутньому реалізовуватиме функції фахівців у різних галузях – освіті, медицині, екології, управлінні. Водночас саме ця категорія населення часто виявляється психологічно та практично не готовою до реагування на кризові події природного, епідемічного чи соціального походження. Формування психологічної готовності студентів до дій у таких ситуаціях є важливим компонентом системи безпеки суспільства, що напряму пов'язано із завданнями сталого розвитку та психічного здоров'я нації.

Соціальна значущість дослідження полягає у визначенні реальних потреб молоді щодо підвищення власної готовності протидіяти загрозам, що дозволяє удосконалити стратегії психологічної просвіти, розробити ефективні освітні програми та тренінги з формування стресостійкості, проактивності, резильєнтності й відповідальної поведінки в умовах криз. Такі програми є необхідними не лише в контексті воєнного стану, а й у процесі післявоєнного відновлення держави, коли питання безпеки, психічного здоров'я й екологічної культури набуватимуть нової ваги.

Висвітленням різних аспектів в сфері екологічної психології та психології пандемій займалась низка українських дослідників (Львовичкіна, 2011; Кряж & Баєва, 2020; Скребець & Шлімакова, 2014; Слюсаревський & Найдьонова, 2020; Швалб та ін., 2024; Юрченко, Хорошев, Логовський & Ващук, 2023). Попри наявність досліджень, присвячених психологічній готовності особистості до дій в умовах війни та інших екстремальних ситуаціях (Духневич, 2023; Духневич та ін., 2023; Карамушка та ін. 2008; Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2024; Корольчук, Крайнюк, 2006), питання психологічної готовності саме у контексті екологічних та епідемічних загроз, а також її промоції в освітньому просторі залишаються недостатньо розробленими.

Отже, актуальність дослідження визначається необхідністю наукового осмислення стану психологічної готовності студентів до протидії екологічним і епідемічним загрозам, а також пошуком оптимальних шляхів її промоції в освітньому середовищі в умовах соціальної нестабільності та воєнного стану.

Мета дослідження: проаналізувати потреби студентської молоді у промоції психологічної готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини в умовах війни.

Завдання дослідження:

- 1) Дослідити стан підготовки студентів щодо дій у надзвичайних ситуаціях.
- 2) Проаналізувати потреби студентів у знаннях та практичних навичках в контексті екологічних або епідемічних загроз.
- 3) Дослідити орієнтацію студентів на форми та методи навчання для підвищення готовності до екологічних або епідемічних загроз.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження було використано змішаний дизайн методів збору даних, тобто якісні та кількісні дані збиралися одночасно за допомогою авторського комплексу методик «Дослідження психологічної готовності студентів до протидії екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини». Комплекс методик складається з трьох блоків: перший – стандартизовані шкали для вимірювання компонентів психологічної готовності; другий – авторська анкета, яка містить низку відкритих та закритих запитань щодо особливостей психологічної готовності студентів до протидії

екологічним та епідемічним загрозам здоров'ю людини. Третій блок – «анкета-паспортчик» (вік, стать, факультет, самооцінка здоров'я тощо).

Для вирішення емпіричних завдань дослідження, представлених в цій статті, нами були проаналізовані запитання другого блоку розробленого комплексу. А саме: «Чи отримували ви в освітньому закладі знання або навички щодо дій у надзвичайних ситуаціях?» (варіанти відповідей: так, частково, ні); «Яких знань або практичних навичок вам бракує в контексті екологічних або епідемічних загроз?» «Що, на вашу думку, має робити заклад освіти для підвищення готовності до таких загроз?» (варіанти відповідей: проводити лекції; запрошувати для проведення спеціальних занять відповідних фахівців; проводити тренінги, практикуми; організовувати спеціальні навчальні курси; здійснювати індивідуальні консультації; організовувати обмін досвідом).

Для обробки та інтерпретації відкритих відповідей щодо потреби студентської молоді у знаннях та практичних навичках в контексті екологічних та епідемічних загроз здоров'ю людини було застосовано метод контент-аналізу.

У дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних із застосуванням програми Jamovi (версія 2.3.28.0): описові статистики, критерій хі-квадрат Пірсона для таблиць спряженості.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 459 осіб, студенти різних спеціальностей закладів вищої освіти України, переважно з м. Київ, м. Рівне, м. Вінниця та ін., які опановують спеціальності у таких галузях знань, як: освіта, гуманітарні науки, соціальні науки, право та інформаційні технології. Вік опитаних: від 16 до 58 років, середній вік респондентів 21 рік, серед них: жінки – 78,6%, чоловіки – 19,8%, інший гендер – 1,5%. За рівнем освіти опитувані розподілилися так: бакалавр – 80,6%, магістр – 17,4%, аспірант – 1,9%. Переважна більшість респондентів – 75,3% під час опитування знаходилась в Україні та не змінювала місце перебування від початку війни, 20,9% проживають в іншому регіоні/місті України, ніж проживали до 24 лютого 2022 року, 3,7% перебувають за кордоном.

Дослідження проводилося у травні-серпні 2025 року за допомогою онлайн-опитування з використанням Google Forms, що дозволило забезпечити анонімність та зручність для респондентів. Усі учасники були поінформовані про мету дослідження та дали свою згоду на участь, що відповідає етичним нормам проведення психологічних досліджень. Розроблений авторський опитувальник для збору даних було затверджено Комісією з етики наукових досліджень Інституту соціальної та політичної психології НАПН України.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Стан підготовки студентів щодо знань або дій у надзвичайних ситуаціях.

Проаналізувавши відповіді респондентів щодо їхньої готовності до надзвичайних ситуацій, ми отримали такі дані (рис. 1).

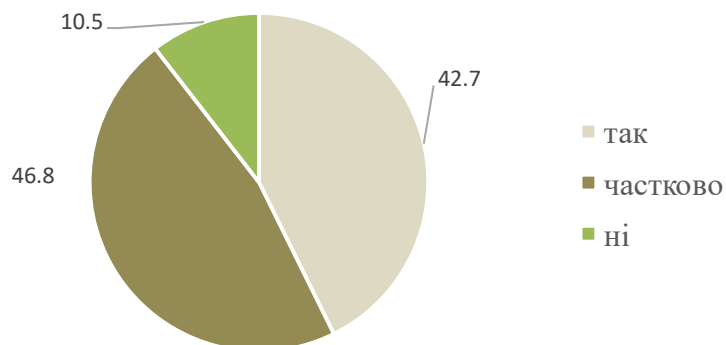


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання «Чи отримували ви в освітньому закладі знання або навички щодо дій у надзвичайних ситуаціях?»

Дані свідчать, що переважна кількість респондентів вже отримала в навчальному закладі знання або навички щодо дій у надзвичайних ситуаціях. А саме: 42,7% опитаних

відповіли ствердно на запитання анкети, 46,8% респондентів вважають, що отримали знання та навички частково. Тобто ми можемо говорити про те, що значна частка відповідей про часткове засвоєння знань вказує на можливі дефіцити у формуванні практичних психологічних навичок і недостатню інтеграцію теоретичних знань у поведінкові стратегії. Це може означати, що освітні програми часто фокусуються на передаванні інформації, але меншою мірою – на розвитку уміння діяти в реальних умовах. Проте майже десята частина студентів (9,8%) ще не отримувала назагал в освітньому закладі знань та навичок дій у надзвичайних ситуаціях. З позиції психології безпеки це є потенційним ризиком, оскільки відсутність базових знань підвищує рівень тривожності, невизначеності та знижує впевненість особистості у власних силах у разі виникнення кризової ситуації. Такі студенти можуть демонструвати неефективні або хаотичні форми поведінки під впливом стресу.

За допомогою критерію хі-квадрат Пірсона було проаналізовано відмінності між наданими відповідями у студентів різної статі та віку. Але відмінності, що спостерігаються, не є статистично значущими ($p > 0,1$). На нашу думку, це свідчить про відносну однорідність рівня підготовки незалежно від статі чи вікових характеристик студентів. Це може бути також пов'язано з тим, що освітні програми з питань безпеки мають універсальний характер і надаються студентам без суттєвої диференціації за демографічними ознаками.

2. Потреби студентів у знаннях або практичних навичках в контексті екологічних або епідемічних загроз.

Для виконання другого завдання нашого дослідження нами були проаналізовані відповіді на відкрите запитання анкети «Яких знань або практичних навичок вам бракує в контексті екологічних або епідемічних загроз?». Насамперед слід зазначити, що загалом, виходячи з обсягу та якості отриманих відповідей, запитання зацікавило респондентів, їм було цікаво поміркувати над ним. Так, більша частина респондентів 54,68% дала розлогу та змістовну відповідь на це запитання, 21,13% обмежилися відносно короткою відповіддю в 1-3 слова, і лише 24,18% не відповіли назагал (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл відповідей студентів на запитання анкети «Яких знань або практичних навичок вам бракує в контексті екологічних або епідемічних загроз?» (n=459)

	Не дали відповідь	Дали коротку відповідь	Дали розлогу змістовну відповідь
n	114	97	248
%	24,83%	21,13%	54,03%

Водночас серед відповідей було досить багато загальних або нечітких думок, що може свідчити про низький рівень конкретизації власних освітніх потреб. Це, на наш погляд, може вказувати як на недостатню поінформованість, так і на труднощі у вербалізації власних запитів у сфері безпеки.

Далі ми зосередили свою увагу на тій частині респондентів, які надали відповіді – 345 студента. Були проаналізовані їхні відповіді з точки зору достатності їхніх знань щодо епідемічних та екологічних загроз (табл. 2).

Як бачимо з таблиці 2, частина (18,3%) респондентів зазначила, що в них достатньо знань із зазначеної проблематики (відповіді: «вистачає усього», «ніяких», «усього достатньо», «та ніби немає проблем»), 8% зазначили, що назагал не мають ніяких знань (відповіді на кшталт: «не знаю нічого», «усього бракує», «загальної інформації» тощо). Переважна кількість студентів вважає, що вони володіють певним обсягом знань щодо протидії різноманітним типам загроз, проте оцінюють свій рівень знань як недостатній та відповідно мають нагальну потребу в отриманні практичних навичок як психологічної, так і поведінкової готовності діяти в екстремальних ситуаціях (відповіді, сформульовані, як: «відчуваю потребу в поглибленні знань», «хотілося б дізнатися більше», «бракує інформації», а також конкретні запити).

Таблиця 2

Оцінка студентами достатності власних знань щодо загроз (n=345)

	Знань достатньо	Знань бракує	Знань немає зовсім
n	83	226	36
%	18,3%	73,7%	8%

Як бачимо, незважаючи на те, що переважна кількість респондентів вже отримувала знання щодо протидії загрозам у своєму навчальному закладі (див. табл.1), рівень самооцінки достатності цих знань доволі низький. Понад 90% студентів вже мали змогу отримати знання щодо протидії загрозам хоча б частково, але водночас 81% опитаних скаржитися на брак або повну нестачу знань. Отже, ми спостерігаємо невідповідність між фактом проведення відповідних заходів у закладах освіти та тим, чи задоволені студенти обсягом знань, отриманих протягом цього навчання.

Опишемо докладніше отримані результати, а саме: 345 змістовних відповідей, які набули подальшої обробки за допомогою контент-аналізу.

Більша частина змістовних відповідей щодо знань та навичок в контексті протидії загрозам стосувалась наслідків потенційної ядерної небезпеки або будь-якої іншої масштабної екологічної катастрофи, епідемії. І лише деякі респонденти (біля 5%) відповідали на запитання, маючи на увазі під «екологічними загрозами» забруднення навколишнього середовища побутовими відходами, неконтрольоване знищення зелених зон тощо.

Результати опитування студентів щодо браку знань та практичних навичок у контексті екологічних та епідемічних загроз показали неоднорідність запитів і різний рівень усвідомлення власних потреб. Проведений контент-аналіз дозволив виокремити 6 основних критерії відповідей (табл. 3).

Отримані результати засвідчили, що найбільше студентів відзначали нестачу **операційної (практичної) підготовки** (88 відповідей). Найчастіше студенти наголошували на потребі у чітких алгоритмах дій, інструкціях і практичних тренуваннях, які допомогли б діяти ефективно у разі надзвичайних ситуацій. На наш погляд, це свідчить про потребу у структуруванні поведінки в умовах невизначеності. Студенти прагнуть мати чітку поведінкову модель, яка знижує тривожність, забезпечує відчуття контролю і передбачуваності ситуації. Висока частота таких запитів може бути індикатором недостатньої поведінкової компоненти психологічної готовності – тобто сформованості практичних дій у кризових обставинах.

Велика частина респондентів висловила потребу у **базових медичних уміннях** (79 відповідей), зокрема з надання першої допомоги, профілактики інфекцій, збереження здоров'я в екстремальних умовах. Ця категорія відображає усвідомлення студентами значення медико-епідемічної грамотності. Психологічно це вказує на потребу у відчутті компетентності та впевненості у власних діях, що є ключовим чинником зниження тривоги та розвитку самоефективності.

Достатньо часто зустрічаються відповіді, що стосуються «інформаційної підготовки» (65 відповідей). Респонденти часто вказували на брак достовірної, систематизованої інформації про дії у кризових ситуаціях, офіційні джерела та ефективні канали комунікації. Тобто це може свідчити про високу потребу в когнітивній визначеності. Брак інформації підсилює почуття тривоги, викликає дезорієнтацію та знижує здатність до адекватного прийняття рішень. Формування інформаційної компетентності є ключовою умовою психологічної стабільності в умовах криз.

Частина студентів (60 осіб) наголосила на потребі у знаннях та вміннях, пов'язаних із **екологією**, їх впливом на здоров'я та способами реагування на екологічні катастрофи. Тобто це може свідчити про наявність певної екологічної відповідальності, але також і про когнітивні прогалини, що перешкоджають формуванню активної проекологічної поведінки.

Таблиця 3

Результати контент-аналізу		
Критерій	Частота (разів)	Приклади відповідей
Операційна підготовка	88	- «Плану дій, інструкцій, як мінімізувати негативні наслідки + уміння не впадати в панічні стани» - «Протоколу дій на різні ситуації» - «Чіткого плану дій» - «Скриптовані дії» - «Алгоритму дій у разі паводку/затоплення, алгоритму дій у разі критичної спеки протягом тривалого часу» - «Як діяти після ядерного вибуху: як знайти безпечне укриття, уникнути радіації, очистити одяг і тіло від забруднення та забезпечити себе питною водою і їжею» - «Порядок дій в екстремальних ситуаціях» - «Комунікативні навички в кризових ситуаціях» - «Практики не вистачає, теорії достатньо» - «Навичок виживання у екстремальних ситуаціях» - «Практика, що робити в таких-то ситуаціях» - «Мені бракує практичного застосування знань у реальних умовах»
Медичні знання	79	- «Практичні навички в наданні першої допомоги в умовах біологічної загрози» - «Більше інформації про людське тіло (в шкільній програмі тощо)» - «Механізми впливу забруднення на здоров'я людини» - «Чіткого алгоритму дій, навичок першої медичної допомоги» - «Знання про першу допомогу» - «Надання першої медичної допомоги та все, що пов'язано з медициною» - «Досвід збереження здоров'я навколишніх людей, перша медична допомога» - «Навичок протидії, базові медичні знання» - «Медицина», «Медичної освіти» - «Медичних навичок» - «Щодо медичної допомоги іншим і собі, тому що такі тренінги мають проводитись максимально часто, зважаючи особливо на ситуацію в країні»
Інформаційна підготовка	65	- «Тренінгів, де модулюють небезпечну ситуацію й учасники тренуються на ній реагувати» - «Інформаційні фаєрволи - джерела інформації, які треба споживати у критичних ситуаціях» - «Недостатньо правдивої інформації» - «Інформації щодо рівня поточної загрози і як діяти в ситуаціях реалізації цих загроз» - «Регулярний дайджест-нагадування - як діяти в тих чи інших ситуаціях, бо дуже часто це забувається»
Екологічна грамотність	60	- «Аналіз екологічної інформації» - «Знання про системи екологічного моніторингу» - «Відсутність знань з практичного реагування в екстремних екологічних ситуаціях» - «Теоретичних та практичних знань саме з екологічних загроз» - «Мені бракує практичних навичок аналізу екологічних ризиків та поінформованості щодо дієвих алгоритмів поведінки у разі екологічних або епідемічних загроз» - «Я не завжди впевнено орієнтуюсь у сучасних протоколах реагування на хімічне чи біологічне забруднення довкілля» - «Особливо актуальною для мене є потреба у знаннях з екологічної психології, кризової комунікації» - «Політична і фінансова відповідальність за екологічні збитки» - «Як краще вберегти планету» - «Як підтримувати екологію, що спричиняє її забруднення на повсякденному рівні»

Продовження таблиці 3

Психологічна підготовка	30	- Психологічні аспекти сприйняття загроз і поведінкові реакції населення» - «Психологічна» - «Практики майндфулнес» - «Досвід роботи з тривогою чи управління стресом» - «Здатності адаптуватися до нових умов» - «Стійкість» - Вже довгий час хочу дослідити це питання, але ніяк не наважуся, бо це викликає у мене страшенну тривогу»
Інші-нерелевантні відповіді	85	- «немає», - «всього достатньо», - «не знаю» - «не думала про це» - «всіх» - «обізнаності в цілому»

Найменше студентів вказало на брак *психологічних знань та умінь*, пов'язаних із подоланням тривоги, управлінням стресом і розвитком емоційної стійкості (30 відповідей). Низька частота таких відповідей свідчить, що студенти недооцінюють психологічну складову готовності або не усвідомлюють її значущості. Психологічно це може означати зовнішню локалізацію контролю (очікування допомоги ззовні, а не опори на внутрішні ресурси). Потреба у психологічній освіті, розвитку саморегуляції та резильєнтності є очевидною.

Спостерігається велика частка інших (нерелевантних відповідей) (85 відповідей), тобто невизначених або формальних відповідей типу «не знаю», «немає», «всього достатньо», що свідчить про низький рівень рефлексії студентів щодо власної готовності. Це може бути пов'язано з відсутністю досвіду зіткнення з реальними кризовими подіями або з ефектом психологічного заперечення загроз, що є типовим для юнацького віку.

Отже, структура запитів студентів відображає перевагу практико-орієнтованих потреб над емоційно-психологічними. Студенти очікують конкретних дієвих алгоритмів, що свідчить про прагнення до зовнішнього контролю ситуації, тоді як розвиток внутрішньої психологічної готовності ще недостатній.

Отже, можна дійти висновку, що поняття «екологічна або епідемічна загроза» для більшості студентів асоціюється переважно з ядерною та епідемічною, меншою частиною – з екологічною небезпекою, відповідно до цього вони і формулюють свої потреби.

Також потрібно зазначити достатню кількість студентів, які вважають достатнім свій рівень знань, принаймні теоретичних, щодо протидій потенційним загрозам. Це може бути об'єктивним показником, або, навпаки, наслідком недостатньо серйозного ставлення до проблеми та відповідно завищеного уявлення щодо обсягу знань.

Об'єктивною першочерговою своєю потребою студенти вважають відпрацювання на практиці теоретичних навичок (що безперечно є важливою інформацією для всіх закладів освіти щодо планування навчальних заходів формування готовності студентів до протидії загрозам).

Водночас менш усвідомленими залишаються екологічні та психологічні аспекти готовності, що вимагає посиленої уваги при розробці освітніх програм та тренінгів із формування комплексної психологічної готовності до протидії екологічним і епідемічним загрозам. Низька представленість психологічного аспекту підкреслює потребу у включенні до навчальних програм тренінгів з розвитку стресостійкості, проактивності, резильєнтності та навичок психологічної саморегуляції.

3. Орієнтація студентів на форми та методи навчання для підвищення готовності до екологічних або епідемічних загроз.

Для оцінки орієнтації студентів на форми та методи навчання для підвищення готовності до екологічних або епідемічних загроз ми проаналізували відповіді на запитання «Що, на вашу думку, має робити заклад освіти для підвищення готовності до таких загроз? (оберіть до 3-х найважливіших)». Частотний розподіл відповідей респондентів показує, що переважно студенти орієнтовані на такі навчальні заходи щодо підвищення готовності до протидії екологічним та епідемічним загрозам, як: «Проводити тренінги, практикуми» (68,6%), «Запрошувати для проведення спеціальних занять відповідних фахівців» (67,5%), «Організовувати спеціальні навчальні курси» (50%). Менш затребуваними виявилися такі форми навчання, як: «Проводити лекції» (46%), «Організовувати обмін досвідом» (33%) та «Здійснювати індивідуальні консультації» (18%).

За допомогою крос-табуляційного аналізу (χ^2 Пірсона) ми дослідили зв'язок між соціально-демографічними й освітніми чинниками та орієнтацією студентів щодо форм та методів навчання для підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз. Аналіз відповідей респондентів показав низку статистично значущих відмінностей залежно від соціально-демографічних характеристик опитаних. Значущими виявилися розбіжності за статтю, віком та сімейним станом студентів (табл. 4).

Таблиця 4

Залежність між орієнтацією студентів на певні форми та методи навчання та їхніми соціально-демографічними показниками

Соціально-демографічні характеристики		Заходи для підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз					
		тренінги (n = 315)	залучення до навчання експертів (n = 310)	спецкурси (n = 229)	лекції (n = 211)	обмін досвідом (n = 151)	індивідуальні консультації (n = 82)
Стать	жінка	82,5**	81,6	82,5	79,1	86,8***	81,7
	чоловік	16,2**	17,1	16,6	19,9	10,6***	18,3
	інший гендер	1,3**	1,3	0,9	0,9	2,6***	0
Вік	16-21	78,2	78,2	75,3	77,6	70,7*	77,8
	більше 22	21,5	21,8	24,7	22,4	29,3*	22,2
Сімейний стан	не маю партнера(ки)	51,7*	53,2	53,3	57,3	49,7	50
	у стосунках	42,5*	39,7	38,9	36,5	41,7	39
	у шлюбі	5,7*	7,1	7,9	6,2	8,6	11
Місце проживання	за кордоном	3,2	2,9	3,1	2,8	6,6	4,9
	в Україні, в іншому регіоні, ніж до війни	19,7	22,3	19,7	19,4	19,2	15,9
	в Україні, в тому ж місці, як до війни	77,1	74,8	77,3	77,7	74,2	79,3

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

Отже, за статтю, можна стверджувати, що у жінок, чоловіків та представників іншого гендеру різні очікування щодо заходів отримання знань задля підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз. Жінки та представники іншого гендеру більш орієнтовані на такі заходи отримання знань щодо готовності до екологічних та епідемічних загроз, як «організовувати обмін досвідом» ($\chi^2=13,4$; $p<0,001$, а чоловіки – «проводити тренінги, практикуми» ($\chi^2=9,05$; $p=0,011$).

Щодо віку, отримано такі особливості в освітніх запитах студентів. Студенти старших курсів, вікової категорії 22 років та більше, орієнтовані на таку форму навчання,

як «організовувати обмін досвідом» ($\chi^2=6,65$; $p=0,036$), порівняно зі студентами початкових курсів (від 16 до 21 років), які не мають сформованих уподобань.

За сімейним станом, можна стверджувати, що студенти, які перебувають у сімейних стосунках, орієнтовані на певну форму отримання знань, а саме: «проводити тренінги, практикуми» ($\chi^2=6,72$; $p=0,036$), порівняно зі студентами, що не мають партнера(ки) або перебувають у шлюбі та не мають чітких освітніх запитів.

За отриманими даними, місце проживання не є значущим соціально-демографічним чинником у формуванні освітніх запитів студентів. Представники різних категорій студентів: і такі, хто перебуває за кордоном, та такі, хто мешкає в Україні, – не мають конкретних уподобань щодо бажаних освітніх заходів задля підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз.

Нами були також проаналізовані відмінності між орієнтацією студентів на певні форми та методи навчання та їхніми освітніми характеристиками (рівень освіти, форма здобуття освіти). Аналіз за допомогою хі-квадрат також показав наявність низки статистично значущих відмінностей (табл. 5).

Таблиця 5

Залежність між орієнтацією студентів на певні форми та методи навчання та їхніми освітніми характеристиками

Освітні характеристики		Заходи для підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз					
		тренінги (n = 315)	залучення до навчання експертів (n = 310)	спецкурси (n = 229)	лекції (n = 211)	обмін досвідом (n = 151)	індивідуальні консультації (n = 82)
Рівень освіти	бакалавр	81	81,9	78,6	79,6	76,2	80,5
	магістр	16,5	16,8	18,8	18,5	22,5	19,5
	аспірант	2,5	1,3	2,6	1,9	1,3	0
Форма здобуття освіти	денна (очна) форма навчання	79,4	82,3*	79	76,8	76,8*	81,7
	дуальна форма навчання	1,9	1,6*	2,2	1,4	0,0*	0,0
	дистанційна	14,6	11,6*	13,1	17,1	15,2*	13,4
	заочна форма навчання	4,1	4,5*	5,7	4,7	7,9*	4,9

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

Рівень освіти виявився незначущим чинником з формування освітніх запитів щодо підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз. Ми не отримали статистично значущих відмінностей серед бакалаврів, магістрів та аспірантів щодо освітніх запитів на певні форми та методи навчання.

За формою здобуття освіти, студенти денної (очної) та дуальної форми навчання порівняно зі студентами дистанційної та заочної форми навчання мають різні уподобання щодо заходів отримання знань задля підвищення готовності до екологічних та епідемічних загроз. Студенти денної (очної) та дуальної форми навчання більш орієнтовані на такі освітні заходи, як «залучення до навчання експертів, відповідних фахівців» ($\chi^2=9,99$; $p<0,019$), а студенти дистанційної та заочної форми навчання надають перевагу – «організовувати обмін досвідом» ($\chi^2=9,43$; $p=0,024$).

Висновки. Узагальнюючи, можна зазначити, що отримані дані підтверджують важливість освітнього середовища як ключового чинника формування психологічної готовності молоді до дій у надзвичайних ситуаціях. Водночас наявність значної частки студентів, які мають лише часткові знання або не мають їх зовсім, вказує на потребу

вдосконалення навчальних програм шляхом впровадження практико-орієнтованих тренінгів, моделювання реальних ситуацій та розвиток навичок саморегуляції й адаптивної поведінки в умовах стресу.

Результати контент-аналізу свідчать, що студенти демонструють переважно когнітивно-операційну модель готовності, орієнтовану на зовнішні дії, тоді як емоційно-психологічна та рефлексивна складові залишаються недостатньо розвиненими. Це вказує на необхідність комплексної психологічної промоції готовності у системі освіти – шляхом інтеграції знань, практичних навичок і розвитку внутрішніх психологічних ресурсів.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці спеціальних психологічних технологій промоції психологічної готовності студентів до протидії екологічним і епідемічним загрозам.

Література

1. Духневич, В. (2023). Готовність до надзвичайних ситуацій: формуємо безпечне середовище. *Проблеми політичної психології*, 13(27), 77-85. <https://doi.org/10.33120/popp-Vol13-Year2023-128>
2. Духневич, В. М., Довгань, Н. О., Поліщук, С. А., Сіверс, З. Ф., Цукур, О. Г. (2023). *Готовність до надзвичайної ситуації: виміри конструктивності*. Імекс-ЛТД.
3. Духневич, В. М., Сіверс, З. Ф. (2022). *Забезпечення психологічної безпеки учасників освітнього процесу: методичні рекомендації*. Імекс-ЛТД.
4. Карамушка, Л. М. (Ред.) (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін*. Науковий світ.
5. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Івкін, В. М., Клименко, Н., & Лагодзінська, В. І. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741857/>
6. Корольчук, М. С., & Крайнюк, В. М. (2006). *Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах*. Ніка-центр.
7. Кряж, І. В., & Басва, К. О. (2020). Роль екологічної світоглядної позиції в подоланні проблем, спричинених глобальними змінами навколишнього середовища. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*, (69), 64-73. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2020-69-09>.
8. Львовичкіна, А. М. (2011). *Психологічні засади формування еколого-орієнтованої свідомості*: монографія. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка.
9. Скребець, В. О., & Шлімакова, І. І. (2014). *Екологічна психологія*. Видавничий дім «Слово».
10. Слюсаревський, М. М., Найденова, Л. А., & Вознесенська, О. Л. (2020). *Досвід переживання пандемії COVID-19: дистанційні психологічні дослідження, дистанційна психологічна підтримка: матеріали онлайн-семінарів*. ІСПП НАПН України.
11. Швалб, Ю. М. (Ред.), Варава, Л. А., Вернік, О. Л., Дячок, О. М., Кирпенко, Т. М., & Павленко, О. В. (2024). *Особливості особистісних стратегій життєдіяльності в умовах невизначеності середовища*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
12. Юрченко, Л., Хорошев, О., Логовський, І., & Ващук, Т. (2023). Соціально-психологічна реабілітація в екологічній площині. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 2(6), 171-181.

References

1. Dukhnevych, V. (2023). Gotovnist do nadzvychainykh sytuatsii: formuyemo bezpechne seredovysche [Emergency preparedness: creating a safe environment]. *Problemy politychnoi psykhologii*, 13(27), 77-85. <https://doi.org/10.33120/popp-Vol13-Year2023-128> [In Ukrainian]
2. Dukhnevych, V. M., Dovgan, N. O., Polischuk, S. A., Sivers, Z. F., Tsukur, O. G. (2023). *Gotovnist do nadzvychainoy sytuatsiyi: vymiry konstruktivnosti* [Emergency preparedness: dimensions of constructivity]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
3. Dukhnevych, V. M., Sivers, Z. F. (2022). *Zabezpechennya psykhologichnoyi bezpeky uchasnykiv osvitnogo protsesu: metodychni rekomendatsiyi* [Promoting psychological safety in educational process: methodological recommendations]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M. (Ed.) (2008). *Tekhnologia psykhologichnoi pidgotovky personalu organizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin* [Technology of organizational personnel's psychological training to work in conditions of socio-economic changes]. Naukovyi svit. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., Klymenko, N., & Lagodzinska, V. I. (2024). *Tekhnologii zabezpechennya psykhnichnoho zdorovya ta blagopoluchchya osvitnogo personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya* [Technologies for promoting mental health and well-being of educational personnel in conditions of war and post-war recovery]. G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741857/> [In Ukrainian]

6. Korolchuk, M. S., & Krainyuk, V. M. (2006). *Sotsialno-psykhologichne zabezpechennya dialnosti v zvychnaykh ta ekstremalnykh umovakh [Socio-psychological support of activities in normal and extreme conditions]*. Nika-tsentr. [In Ukrainian]
7. Kryazh, I. V., & Bayeva, K. O. (2020). Rol ekologichnoi svitoglyadnoi pozytsii v podolanni problem, sprychynenykh globalnymy zminamy navkolyshnogo seredovyscha [The role of an ecological worldview in overcoming problems caused by global environmental changes]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina. Seria Psykhologia*, (69), 64-73. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2020-69-09>. [In Ukrainian]
8. Lovochkina, A. M. (2011). *Psykhologichni zasady formuvannya ekologo-oriyentovanoi svidomosti [Psychological principles of forming an ecologically-oriented consciousness]*. Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. [In Ukrainian]
9. Skrebets, V. O., & Shlimakova, I. I. (2014). *Ekologichna psykhologia [Ecological psychology]*. Vydavnychiy dim «Slovo». [In Ukrainian]
10. Slyusarevskyi, M. M., Naidonova, L. A., & Voznesenska, O. L. (2020). *Dosvid perezhyvannya pandemii COVID-19: dystantsiini psykhologichni doslidzhennya, dystantsiina psykhologichna pidtrymka: materialy onlain-seminariv [Experiencing the COVID-19 pandemic: remote psychological research, remote psychological support: materials of online seminars]*. ISPP NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
11. Shvalb, Yu. M. [Ed.], Varava, L. A., Vernik, O. L., Dyachok, O. M., Kyrpenko, T. M., & Pavlenko, O. V. (2024). *Osoblyvosti osobystisnykh strategii zhyttyedialnosti v umovakh nevyznachenosti seredovyscha [Personal life strategies in conditions of environmental uncertainty]*. G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
12. Yurchenko, L., Khoroshev, O., Logovskyi, I., & Vaschuk, T. (2023). *Sotsialno-psykhologichna rehabilitatsia v ekologichnii ploschni [Socio-psychological rehabilitation from ecological perspective]*. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykhologii*, 2(6), 171-181. [In Ukrainian]

Відомості про авторів

Креденцер Оксана Валеріївна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка відділу соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana, Dr., Prof., Head of the Department of Social Psychology of Personality at the Institute of Social and Political Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: okred278@gmail.com

Ларіна Тетяна Олексіївна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна

Larina, Tetyana, PhD, Institute of Social and Political Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8975-3348>

E-mail: larinatetyana.olex@gmail.com

Куласва Тетяна Валеріївна, докторка філософії в галузі психологія (PhD), старша наукова співробітниця, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна

Kulaieva, Tetiana, PhD, Institute of Social and Political Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0298-1060>

E-mail: cool.a.eva@ukr.net

Савченко Аглая Іванівна, здобувачка освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні PhD, кафедра педагогіки та психології, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, молодший науковий співробітник відділу соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна.

Savchenko, Ahlaia, PhD student, Department of Pedagogy and Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3978-0982>

E-mail: aglayasavchenko@gmail.com

Отримано 1 вересня 2025 р.
Рецензовано 19 вересня 2025 р.
Прийнято 26 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.2>
УДК 159.923

Інна Царук

ЕКОПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ІДЕНТИЧНОСТІ У КОНТЕКСТІ САМОВИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОЦЕСІВ ЇЇ ФОРМУВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ Й СЕРЕДОВИЩНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Царук Інна. *Екопсихологічний вимір ідентичності у контексті самовизначення та процесів її формування в умовах війни й середовищної невизначеності.*

Вступ. Проаналізовано поняття «екопсихологічний вимір ідентичності» у контексті війни та середовищної невизначеності. Досліджено роль самовизначення та процесів ідентифікації, індивідуалізації, персонізації для формування різних типів ідентичності у відповідності до способу, стилю та образу життя.

Мета. Метою статті є емпіричне дослідження особливостей формування ідентичності в екопсихологічному вимірі в умовах воєнного стану та екзистенційної невизначеності.

Методи. У дослідженні застосовано теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація та узагальнення.

Результати. Отримано матрицю екопсихологічного виміру. Встановлена наявність зв'язків між процесами ідентичності, цінностями та самовизначенням, а також встановлена їх незалежність від індивідуальних характеристик. Виявлено, що самовизначення здійснюється в умовах довільності та свободи від індивідуальної заданості.

Висновки. Екопсихологічний вимір ідентичності постає перед нами як концептуальний простір, у межах якого здійснюється становлення цілісного та унікального «Я». Його прояви знаходять відображення у способі, стилі й образі життя особистості. Самовизначення виступає як механізм здійснення процесів ідентичності, що реалізується через систему цінностей і не залежить від індивідуальних характеристик людини. В умовах війни екопсихологічний простір перебуває в кризовому стані.

Ключові слова: екопсихологія, ідентичність, самовизначення, ідентифікація, індивідуалізація, персонізація, колективно-групово, соціально-диференційована та культурно-екологічна ідентичність, внутрішній екологічний простір, невизначеність, зв'язки, взаємодії, свобода

Tsaruk, Inna. *Eco-psychological dimension of identity in the context of self-determination and its formation in conditions of war and environmental uncertainty.*

Introduction. The concept of eco-psychological dimension of identity is analyzed in the context of war and environmental uncertainty. The study explores the role of self-determination and the processes of identification, individuation, and personalization in shaping different types of identity in accordance with modes, styles, and ways of life.

Aim: To empirically investigate the peculiarities of identity formation within the eco-psychological dimension under conditions of martial law and existential uncertainty.

Methods: theoretical analysis of scientific literature, comparative analysis, systematization, and generalization.

Results. A matrix of the eco-psychological dimension was obtained. The correlations between identity processes, values, and self-determination were established, and their independence from individual characteristics was identified. It was revealed that self-determination was exercised under conditions of voluntariness and freedom from individual predetermination.

Conclusions. The eco-psychological dimension of identity is conceptualized as a space within which the formation of an integral and unique self takes place. Its manifestations are reflected in an individual's way, style, and mode of life. Self-determination functions as a mechanism identity development realized through the system of values, and it does not dependent on personal characteristics. In the context of war, the eco-psychological space is in a state of crisis.

Key words: eco-psychology, identity, self-determination, identification, individuation, personalization, group identity, socio-differentiated identity, cultural-ecological identity, inner ecological space, uncertainty, connections, interactions, freedom

Вступ. У сучасних умовах екзистенційних і екологічних викликів, спричинених наслідками війни – такими, як вимушене переміщення, нестабільність середовища та втрата звичного способу життя, у психологічній практиці все частіше з'являються глибокі запити на самовизначення: «Хто я тепер?», «Що залишилося справжнім у мені?», «Як мені жити у світі, який вже не такий, як раніше?» тощо. На практиці фіксується втрата визначеності форм та способів взаємодії з оточуючим середовищем, іншими, самим собою, світом, що супроводжується розривом відповідних родинних, особистісних, соціальних, професійних, культурних, природних та ін. зв'язків та зниження або повна відсутність здатності будувати нові в обставинах, що склалися. У результаті ми спостерігаємо часткову або повну виключеність індивіда та цілих груп суспільства з двох, чи не найважливіших, систем: «людина – оточуюче середовище» та «людина – природа», адже саме в межах цих взаємодій відбувається не лише творення сфер її життя, а й здійснюється самовизначення та формується ідентичність.

Отже, актуальність дослідження ідентичності в екопсихологічному вимірі зумовлена порушенням зв'язків екологічної взаємодії в системах «людина – природа» та «людина – оточуюче середовище», що стали об'єктом руйнації внаслідок війни.

Головні засади та принципи екопсихології закладені видатним українським вченим Ю.М. Швалбом (2003). Екопсихологічний підхід базується на розробці моделей включення індивіда в різні системи й сфери життя. Сама ідея включення передбачає процес утворення зв'язків всередині такої системи, де людина самотійно визначає форми і способи взаємодії з оточуючим середовищем та природою. Найчастіше таке визначення є людиноцентричним за своєю сутністю, тому подолання антропоцентричного егоїзму є основною проблематикою екопсихології. Вирішення головної проблеми екопсихології лежить через заміну антропоцентричного егоїзму на екологічно орієнтоване мислення та свідомість, що включає: системність, розрізнення штучних і природних систем та різних типів діяльності до них, можливість розвитку і зміни систем через проєктування процесів, сферну організацію системномислєдальнісних об'єктів та процесів (Швалб, 2003).

S. Freud (1933) одним із перших розглянув зв'язки та ідентичність у єдиному концептуальному полі, підкреслюючи роль емоційного зв'язку як провідного чинника формування ідентичності. У листуванні з Альбертом Ейнштейном, опублікованому у вигляді есе «Why War?» (1933), З. Фройд підкреслює, що ідентичність, у розумінні психоаналізу, постає як початковий прояв емоційного зв'язку з іншою особою. Згодом E. Erikson (1968) розробив теорію психосоціального розвитку, згідно з якою ідентичність є результатом соціальної взаємодії, що формується через встановлення зв'язків з іншими людьми від перших днів життя. Він чітко розрізняє поняття ідентичності та ідентифікації, де ідентифікація – психологічний процес, а ідентичність – його результат. Н. Tajfel & J. C. Turner (1986) розробили теорію соціальної ідентичності, яка підкреслює, що частина нашої ідентичності походить від належності до соціальних груп та формується через процеси соціальної категоризації, ідентифікації та порівняння. Н. J. M. Hermans (2001) запропонував теорію діалогічного Я, згідно з якою особистість – це множинність «Я-позицій», що перебувають у внутрішньому діалозі між собою та з іншими людьми. Ідентичність формується через постійний діалог між цими позиціями, відображаючи зв'язки як внутрішні, так і зовнішні. S. Clayton & S. Opatow (2003) встановили, що природа є джерелом формування особистої, соціальної та культурної ідентичності, що проявляється у поведінці людини. Автори також розглядають індивідуацію як процес ідентичності, що активізується через контакт із природою, сприяючи рефлексивному діалогу та переживанню єдності з екосистемою. Вони вводять поняття моральної ідентичності, що ґрунтується на сприйнятті природи як морального агента, формуючи етичну відповідальність і здатність до співпереживання. Як динамічне утворення в екопсихологічному вимірі розглядає ідентичність Є.В. Гейко (2009). У вказаних рамках вона виокремлює три етапи розвитку ідентичності: первинний, в якому ідентичність ще не визначена, етап диференціації, що супроводжується розділенням первинної цілісності та етап утворення внутрішньої «вільної сув'язності», в якому органічно поєднуються всі

елементи ідентичності в єдине ціле. S. Clayton (2012) підтверджує наявність екологічної ідентичності та її значення для поведінки людини, розкриваючи, як природне середовище впливає на структуру особистісної, соціальної, екологічної та моральної ідентичності. Y. Kashima, A. Paladino & E. A. Margerets (2014) встановили, що екологічна ідентичність є мотиватором екологічної поведінки в багатьох сферах життя та вбудована у світогляд людей щодо природного та соціального світу. Ю.М. Швалб (2018а) розглядає ще один екопсихологічний процес ідентичності – індивідуацію як збирання сукупності «Я-образів», які утворюють особливий конструкт свідомості індивіда – інтегральний та множинний «Я-образ». Така множинність обумовлює здатність до збереження та самозмін, що є необхідною умовою становлення, збереження та затвердження самоідентичності.

О.В. Рудоміно-Дусятська (2018а, 2018b) досліджує зв'язок між особистісною ідентичністю та екологічністю життєдіяльності. Авторка розрізняє особистісну та соціальну ідентичність та вважає, що важливим психологічним чинником бережливого ставлення людини до довкілля є розвинена особистісна ідентичність, яка стійко корелює зі сприйманням і оцінкою людиною свого життєвого оточення. M. Duradoni, M. Fiorenza, M. Bellotti, F. P. Severino, G. Valdrighi & A. Guazzini (2025) досліджують зв'язок між високочутливими людьми та динамікою навколишнього середовища. Результати вказують на те, що зв'язок людини з природою має емоційний характер, що допомагає емоційному відновленню та підвищує рівень стурбованості екологічними проблемами, породжуючи екологічну ідентичність. Дослідження Ю.М. Швалба (2018b) та проведені нами теоретичні дослідження дали змогу розглядати ще один екопсихологічний процес ідентичності – персонізацію (тотожне персоналізації) як процес усвідомленого формування й затвердження власної індивідуальної неповторності, що вирішує завдання на унікальність самовизначення в системі життєдіяльності (Царук, 2024).

Вітчизняна екопсихологія пов'язує процеси екопсихологічного виміру ідентичності з життєвими стратегіями. Так, стратегії, що лежать в основі індивідуації, є стратегіями життєорганізації (Швалб, 2018с) і реалізуються через різноманітні сфери життєдіяльності. З огляду на встановлений зв'язок між життєвими стратегіями та процесами формування ідентичності, було розпочато дослідження, спрямоване на вивчення життєвих стратегій. Воно базувалося на модернізації методики Ф. Хоппе для оцінки рівня домагань, зокрема – на створенні її комп'ютерної версії, адаптованої до великогрупових онлайн-опитувань (Вернік, Царук & Швалб, 2024). Крім того, у межах дослідження була розроблена авторська методика діагностики життєвих стратегій в екопсихологічній метафорі на основі українських народних прислів'їв (Царук, 2023).

Отже, ідентичність у екопсихологічному контексті є цілісним, динамічним утворенням, що формується у взаємозв'язку з природним, соціальним і внутрішнім просторами людини. Її розвиток забезпечується завдяки трьом ключовим процесам – ідентифікації, індивідуації та персонізації, які реалізуються через життєві стратегії та самовизначення. Процеси забезпечують не лише становлення ідентичності, а й її розвиток, внутрішню інтеграцію, психологічне благополуччя та екологічно орієнтовану життєдіяльність. Екопсихологічний вимір ідентичності проявляється через спосіб, стиль та образ життя в межах його буденного, соціального та культурно-екологічного простору. Механізмом формування ідентичності в екопсихологічному вимірі виступає самовизначення, яке реалізується через дію, вибір-взаємодію та світоглядне творення у вище вказаних рамках.

Результати проведених нами теоретичних досліджень дали нам можливість згенерувати базову гіпотезу: ідентифікація, індивідуація та персонізація є базовими процесами ідентичності, що здійснюються через механізм самовизначення та відповідають за творення трьох основних типів ідентичності екопсихологічного виміру: колективно-групової, соціально-диференційованої та культурно-екологічної. Такі висновки дали можливість представити їх у вигляді матриці екопсихологічного виміру ідентичності (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця екопсихологічного виміру ідентичності

Ідентичність	Колективно-групова ідентичність	Соціально-диференційована ідентичність	Культурно-екологічна ідентичність
Процеси, що приводять до утворення ідентичності	Ідентифікація	Індивідуація	Персоналізація
Функції процесу	Встановлює: чим Я подібне до інших	Встановлює: чим Я відрізняється від інших	Забезпечує створення унікальності Я для екологічно спрямованої особистості
Екопсихологічний вимір протікання процесів	Оточуюче суспільне середовище та природне довкілля	Соціальне середовище	Культурно-екологічний континуум творення ефективного власного досвіду взаємодії з природою та його інтеграція в успішний історичний досвід попередніх поколінь
Виконує завдання на:	Приналежність	Самоствердження	Унікальність
Очікуваний результат	Безпека	Емоційна стійкість	Сенс
Процеси, які запускаються після утворення ідентичності	Включеність через пристосування та адаптацію	Інтеграція «Я-образів» в один та його екологічна соціалізація	Інтеграція «Я-Образу» та «Я-концепції» в культурно-екологічний континуум
Спосіб самовизначення	Дія: «Ти той – що ти робиш».	Взаємодія через усвідомлений вибір: «Ти той, який ти робиш вибір»	Світоглядне творення реальності та власного Я: «Ти той, ким можеш стати у світі, який ти твориш»
Тип діяльній орієнтації	Узагальнені стереотипізовані моделі поведінки	Соціальні взірці екологічної взаємодії	Культурно-екологічні цінності
Стратегії	Опираються на колективний досвід, відповідають за життєзабезпечення	Опираються на власний досвід, відповідають за життєорганізацію	Опираються на створення нових стратегій та їх включення в колективні, відповідають за життєреалізацію
Простір життя	Буденно-екологічний	Соціально-екологічний	Культурно-екологічний
Динамічні характеристики життя	Спосіб життя	Стиль життя	Образ життя

Метою дослідження є емпіричне дослідження особливостей формування ідентичності в екопсихологічному вимірі в умовах воєнного стану та екзистенційної невизначеності, з акцентом на вивчення взаємозв'язку між самовизначенням, ціннісними орієнтаціями, індивідуально-психологічними характеристиками особистості та ключовими процесами ідентичності: ідентифікації, індивідуалізації й персоналізації.

Завдання дослідження. Виходячи з поставленої мети, було сформульовано такі завдання:

- провести аналіз важливості самовизначень респондентів і частоти запитів на ідентичність та дослідити глибину процесів ідентичності, направлених на формування образу «Я» та «Я – концепції» в контексті воєнної реальності;
- проаналізувати взаємозв'язки між самовизначенням, ціннісними орієнтаціями та індивідуальними характеристиками особистості з метою з'ясування механізмів формування ідентичності в екопсихологічному вимірі;
- обґрунтувати необхідність подальших досліджень для уточнення специфіки базових процесів формування ідентичності та їх зв'язку з внутрішніми та зовнішніми контекстами буття особистості.

Методи та організація дослідження. Для збору даних було використано такі методики: опитувальник ціннісних орієнтацій Ш. Шварца в адаптації І.І. Семків (Петровська, 2021) та методику самовизначення F. P. Kilpatrick & H. Cantril (Петровська, 2021), особистісний опитувальник ТІРІ (Кліманська & Галецька, 2021), а також тест двадцяти висловлювань M. Kuhn & T. McPartland (Бондарчук, 2014), анкета-візитівка. Пілотне дослідження проводилося в період з квітня по червень 2024 року.

Вибірка дослідження. З огляду на пілотний характер дослідження, вибірка була обмеженою за обсягом. У межах дослідження було опитано 64 респонденти, серед яких 55 жінок і 9 чоловіків. До вибірки увійшли 14 внутрішньо переміщених осіб. Участь в опитуванні взяли жителі Гощанської громади Рівненської області, студенти закладів вищої освіти з різних регіонів України, а також респонденти, які долучилися до дослідження через інтернет. Найчисельнішою виявилася вікова група респондентів з півдня та заходу України у віці від 14 до 20 років, найменшою – група віком від 36 до 45 років.

Результати дослідження та їх обговорення. Враховуючи високу актуальність клієнтського запиту на самовизначення «Хто Я?», ми запропонували респондентам дати відповіді на запитання «Хто Я?» 20 разів, згідно методики М. Куна і Т. Макпартленда. Оскільки, згідно з нашою гіпотезою, самовизначення виступає механізмом формування ідентичності, що поступово проходить через процеси ідентифікації, індивідуалізації та персоналізації, усі отримані відповіді було розподілено на чотири групи: ідентифікація, індивідуалізація, персоналізація та невизначеність – відповідно до алгоритму, розробленого на основі вище згенерованої нами матриці (див. табл. 1). До групи «Ідентифікація» віднесено самовизначення з зовнішнім вектором приналежності – до малих чи великих груп (наприклад: я – мама, українка, психолог). Вони спираються на діяльність, узагальнені стереотипізовані моделі поведінки та орієнтовані на досягнення індивідуальної безпеки через належність до більшого. До групи «Індивідуалізація» віднесено самовизначення, що базуються на якісних характеристиках Я та відповідають на запитання «Який Я?». Через усвідомлений вибір індивід інтегрує множинні Я-образи в єдиний Образ Я, що забезпечує його відмінність від інших. Головне завдання – самоствердження, усвідомлення власної нетотожності та прояв цього у взаємодії. Приклади: я – розумний, я – красива, я – надійний. До групи «Персоналізація» віднесено самовизначення, що формують унікальну культурно-екологічну ідентичність через творення «Я-образу» і «Я-концепції» та їх інтеграцію в культурно-екологічний континуум. Цей процес виявляє індивідуальний сенс, цінність і образ життя, орієнтований на екологічну цілеспрямованість і самореалізацію. Приклади: «Я – мрійник», «Я – сила», «Я – музика, що звучить у тиші», «Я – на межі себе». Такі самовизначення є ключем до особистого щастя та внутрішньої повноти. Четверта група процесів – «Невизначеність»

характеризується відсутністю стабільного образу себе, фрагментарністю, суперечливістю, запереченням. Головний меседж: «Я не знаю, хто я». Ключовими ознаками є порожні, суперечливі, сумнівні відповіді або уникання самовизначення: «Я не знаю», «Я – ніхто», «Я ще не визначився», «Я – як всі», або «Я – ... (мовчання)». Дослідження показали, що найбільш вираженим із всіх процесів ідентичності є процес ідентифікації, а невизначеність є найменш вираженою. (рис. 1).

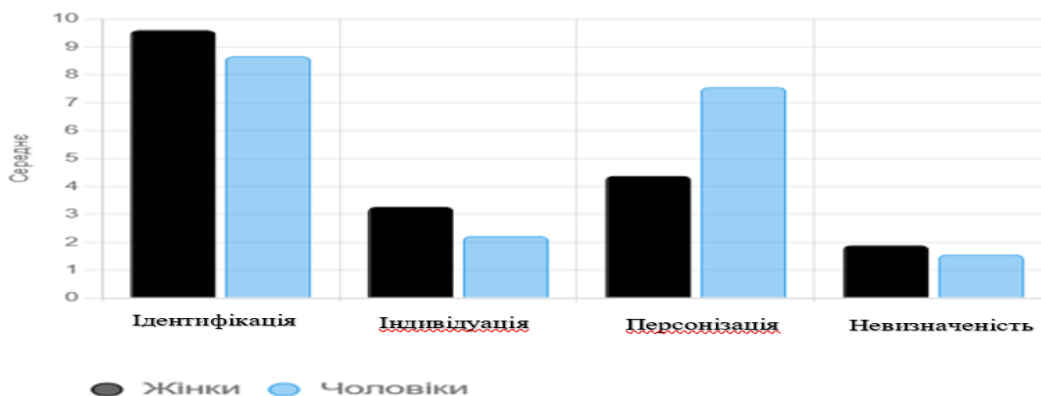


Рис 1. Вираженість процесів ідентичності за статтю респондентів

Одночасно ми спостерігаємо тенденцію переважання персонізації у чоловіків. Це дає підстави припустити, що в цьому випадку формування «Я-концепції» та «Я-образу» відбувається у чоловіків активніше, ніж у жінок. Відтак чоловіки виявляють більшу схильність до вираження унікальності, тоді як жінки – до підкреслення своєї приналежності до інших. Водночас, зважаючи на невеликий обсяг чоловічої вибірки, це явище потребує подальшої перевірки на ширшому емпіричному матеріалі.

Для оцінки значущості кожного самовизначення (в інших джерелах ідентифікації) ми запропонували оцінити важливість кожного свого самовизначення в діапазоні від одиниці до п'яти. Кожній оцінці ми присвоїли відповідний рівень пріоритетності. Поєднання контент-аналізу відповідей, практичного використання методики як проєктивного інструменту в психологічному консультуванні та аналізу суб'єктивної значущості самовизначень дозволило надати змістове наповнення кожному рівню оцінки, як показано на рис. 2.

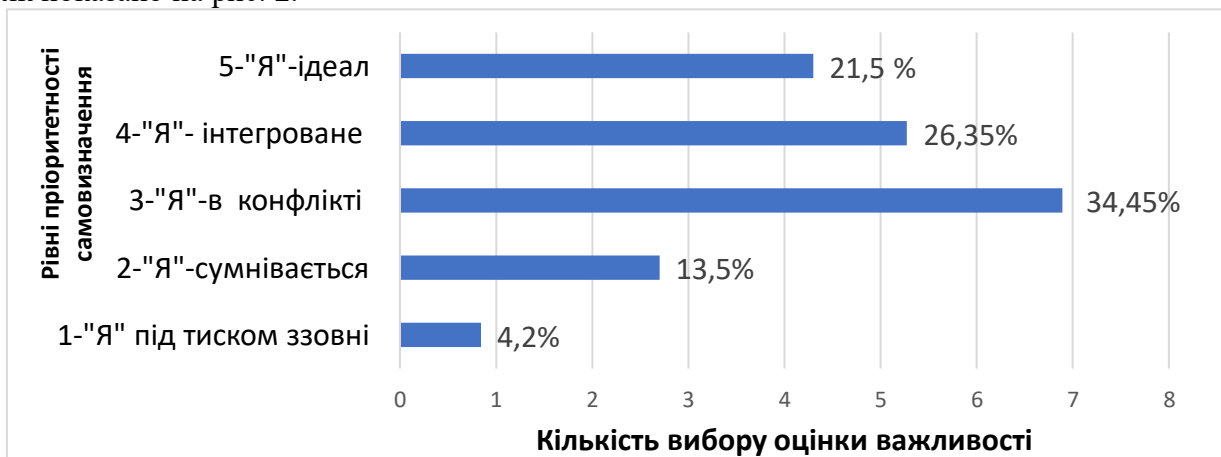


Рис 2. Розподіл кількості оцінок важливості самовизначення по п'яти рівнях пріоритетності за методикою М. Куна і Т. Макпартленда «Хто Я?»

Оцінка в 1 бал (рівень 1) означає низьку значущість самовизначення, його ситуативність, яка свідчить про наявність нормативного тиску ззовні, але «Я» його не сприймає як своє. Повідомлення, яке несе ця оцінка : «Я відповідаю зовнішнім вимогам,

але це не моє». Оцінку в 2 бали (рівень 2) ми розглядаємо як переживання сумніву, що описується таким змістом: «Ніби це моє, але не зовсім». Людина згадує цю рису як дещо притаманну їй, однак в цьому не впевнена. Ймовірно, таке самовизначення теж більшою мірою має орієнтацію на зовнішню нормативність, аніж на власні ціннісні орієнтири. Оцінка самовизначення в три бали (рівень 3) трактується нами як «проміжна зона» становлення «Я», яка характеризується амбівалентністю та внутрішнім конфліктом. Це найбільш невизначений етап, у якому «Я» не лише перебуває в пошуку, а й змушене ухвалювати рішення, яке стане основою для вибору між суперечливими внутрішніми образами себе. Ймовірно, що оцінки на рівнях 1–3 свідчать про наявність кризи ідентичності, зумовленої вищезгаданими характеристиками. Відповідно кожному з цих рівнів було присвоєно символічне позначення: рівень 1 – «Я під тиском ззовні», рівень 2 – «Я сумніваюся», рівень 3 – «Я в конфлікті». Оцінка в чотири бали – рівень 4, відображає реальне «Я», яким людина себе бачить, і свідчить про часткову інтеграцію образів «Я». У цьому випадку самовизначення сприймається як близьке, значуще й таке, що має реалізуватися повністю. Це дозволяє людині орієнтуватися на образ себе, який уже частково втілюється в діях і поведінці, хоча ще не досяг остаточного завершення. Самовизначення, що оцінюється на рівні «5», інтерпретується нами як уособлення ідеального образу «Я», який виконує функцію внутрішнього компаса або життєвого орієнтира. Такий рівень характеризується максимальним ступенем інтеграції, стабільності та ціннісної визначеності, що задає напрям особистісного розвитку та самореалізації.

Дослідження показали, що найнижчі оцінки рівнів «Я під тиском ззовні» (4,2%) та «Я сумнівається» (13,5%) вказують на те, що пасивне прийняття зовнішніх образів не сприймаються як важливі для самовизначення, що опосередковано підтверджує актуальність процесів автономізації та самоствердження. Найбільша кількість оцінок важливості самовизначення (34,45% від загальної кількості) припадає на 3 рівень пріоритетності, що трактується респондентами як зона внутрішнього конфлікту «Я». Це вказує не лише на протиріччя між образами «Я», а й на проблеми в налагодженні комунікативних взаємодій – як між ними, так між «Я образами» і «Я концепцією». Рівень 3 – це так звана «зона кризи» або рамки переосмислення існуючої амбівалентності образів, в якій суб'єкт змушений постійно здійснювати складний внутрішній вибір. Сума оцінок важливості діапазону 1–3 балів становить 52% від загальної суми, що підтверджує наявність труднощів із самовизначенням у більшості респондентів. На нашу думку, саме так можна пояснити високу частоту запитів на самовизначення та пошук відповіді на запитання «Хто Я?».

47,85% – сума вираженості пріоритетностей двох типів самовизначень: «Я - ідеального» та «Я - інтегрованого» свідчить про те, що майже половина від всіх самовизначень є усвідомленими, прийнятими особистістю, емоційно вираженими та зберігають тенденцію до внутрішнього упорядкування й стабілізації «Я». Ці самовизначення є ресурсними, оскільки створюють умови для подолання ідентифікаційної кризи та переходу до більш цілісного образу себе. Водночас 21,5% пріоритетності рівня «Я - ідеал» свідчать про наявність сформованого уявлення про бажане «Я», що виконує функцію життєвого орієнтира. Це також підтверджує існування ціннісних уявлень і стратегій самореалізації, які, однак, наразі не можуть бути повною мірою реалізовані в умовах війни. Одночасно, результати досліджень за методикою Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація Семків І.) дають нам розуміння, які саме цінності в умовах війни стають таким орієнтиром. Отримані нами дані вказують на зниження значущості цінностей традиційності й конформізму та зростання ролі таких ціннісних орієнтацій, як: самостійність, безпека та універсалізм. З одного боку, це свідчить про прагнення особистості до автономії самовизначення як внутрішньої опори в умовах зовнішньої нестабільності, а з іншого – відображає потребу у стабільності, передбачуваності та захищеності. Водночас домінування універсалізму як гуманістичної орієнтації свідчить

про прагнення до збереження зв'язку з іншими людьми, світом і природою, а також формування екологічної й глобальної ідентичності.

Отже, така структура цінностей вказує на наявність певного конструкту в свідомості людини, що дає можливість усвідомлювати її характер та природу взаємодій між образом «Я», культурою як системою колективного досвіду та природою, в якій цей досвід реалізується. Рух до ідентичності, як інтегрального образу «Я», відбувається через множинні самовизначення, що емоційно переживаються по-різному й тому мають різний рівень значущості для особистості. Ця відмінність визначає їхню валентність – здатність формувати різні типи внутрішніх зв'язків у свідомості, що розгортаються в процесах ідентифікації, індивідуації та персоналізації. Вказані процеси реалізуються у взаємодії з такими системами, як «Я–природа» та «Я–оточуюче середовище», через які вибудовується зв'язність і цілісність інтегрального образу «Я», що приводить до формування ідентичності.

Надалі ми досліджували співвідношення між кількістю самовизначень в межах одного процесу ідентичності та його важливістю для респондентів, як показано на рис. 3, згенерованому нейромережею Grok.



Рис 3. Співвідношення процесів ідентичності: ідентифікації, індивідуації, персоналізації, їх важливості та коефіцієнта глибини

При цьому важливість є сумою всіх оцінок пріоритетності в межах виборів одного процесу. Результати засвідчили існування пропорційності: чим важливішим є той чи інший процес, тим частіше його обирають.

З метою глибшого аналізу був введений додатковий показник – коефіцієнт глибини процесів (КГП), який обчислюється як відношення загальної важливості відповідного процесу ідентичності (ВПрІ) – ідентифікації, індивідуації або персоналізації – до кількості самовизначень у його межах ($n(CB)$): $КГП = ВПрІ / n(CB)$. Цей коефіцієнт відображає ступінь значущості кожного окремого самовизначення в межах конкретного процесу. Результати дослідження засвідчують зниження глибини процесу персоналізації – складової, що відповідає за формування унікальності особистості. На нашу думку, це «просідання» зумовлене невідповідністю між прагненням до реалізації власної унікальності у зовнішньому соціокультурно-екологічному просторі та реальними умовами, які ускладнюють таку реалізацію. Виявлене явище підтверджується тим, що редукція персоналізації відбувається на тлі високого запиту на цінності універсальності й автономії, реалізація яких у сучасному контексті є проблематичною. Ймовірно, це пов'язано з послабленням зв'язків між «Я-образом» і «Я-концепцією», що ускладнює їх інтеграцію в культурно-екологічний континуум. Як наслідок, знижується рівень вираженості культурно-екологічної ідентичності, що проявляється у втраті здатності відчувати себе частиною природного й культурного середовища та, відповідно, зменшенні включеності у відповідні системи взаємодії. Дослідження глибини процесів ідентичності

також засвідчує, що середній бал пріоритетності самовизначень перебуває в межах третього рівня, що вказує на наявну кризу ідентичності. Зменшення глибини персоналізації свідчить про те, що потенціал самовизначення в умовах війни є обмеженим, а реалізація «Я-образу» та «Я-концепції» часто сприймається як така, що перебуває поза межами досяжного. Попри це, наявність 47,5% пріоритетних самовизначень дає підстави вважати, що за умов професійного психологічного супроводу наявний конфлікт може стати ресурсом для подальшого особистісного зростання.

Отже, отримані результати свідчать про те, що процеси ідентичності в умовах воєнного стану характеризуються вираженими ознаками кризи, зокрема в аспекті персоналізації, яка відповідає за усвідомлення та реалізацію унікальності особистості. Введений коефіцієнт глибини процесів (КГП) продемонстрував зниження значущості самовизначень у цьому вимірі, що вказує на ускладнення процесів інтеграції «Я-образу» та «Я-концепції» в культурно-екологічному контексті. Виявлена невідповідність між прагненням до автономії, універсалізму та реальними обмеженнями сучасного соціокультурного середовища знижує включеність особистості в системи «Я-природа» та «Я-оточуюче середовище». Водночас 47,5% пріоритетних самовизначень свідчить про збережений потенціал до особистісного зростання, що може бути реалізований за умови цілеспрямованого психологічного супроводу. Це підкреслює важливість роботи з ідентичністю як ресурсу відновлення внутрішньої цілісності та екологічно орієнтованого способу життя.

Проведений нами кореляційний аналіз дозволяє розглянути наявність або відсутність зв'язків між процесами, цінностями, самовизначенням та особистісними характеристиками. У ході дослідження встановлено, що рівень самовизначення позитивно корелює з цінністю самостійності та має негативний зв'язок із конформізмом і гедонізмом. Це свідчить про те, що самовизначення формується насамперед із внутрішньої позиції особистості, яка утримує не лише місце та ситуацію, в яких людина перебуває, а й цілі, на які вона орієнтується. Орієнтація на власні життєві цілі дозволяє не лише робити вибір, а й, що найважливіше, – ухвалювати рішення та відповідати за них. З такого погляду самовизначення постає перед нами як здатність визначати власний життєвий шлях, тому є тісно пов'язаним з автономністю, внутрішньою мотивацією та самосвідомістю. Водночас позитивна кореляція самовизначення з невизначеністю вказує на те, що в умовах нестабільності, викликаній війною чи іншими кризовими обставинами, процес самовизначення набуває суперечливого характеру – з одного боку, актуалізується потреба в самоусвідомленні, з іншого – обмежуються можливості для його реалізації (рис.4).

Ми спостерігаємо, що самовизначення не демонструє прямого зв'язку з персонізацією, натомість опосередковується через цінності та індивідуацію, що підтверджує його ключову роль у становленні особистісної автономії та внутрішньої узгодженості. У цьому контексті персонізація постає як світоглядний рівень, що забезпечує унікальне творення себе та світу через осмислення власних цінностей і втілення їх у реальність. Отже, самовизначення проявляється як ключовий механізм ціннісного вибору, який запускає і підтримує процеси формування ідентичності в ситуаціях середовищної невизначеності.

Цікавим виявився факт негативної кореляції між персонізацією та ідентифікацією, що може свідчити про конфлікт між прагненням до унікальності (персоналізація) та потребою належності до соціальних або культурних структур (ідентифікація) та вказує на функціональне напруження між ними. Така напруга може бути маркером конфлікту між внутрішнім, індивідуальним «Я» та зовнішніми соціальними ідентифікаціями, що є характерним для періодів життєвих трансформацій або кризових ситуацій.

Аналіз кореляцій між процесами ідентичності та ціннісними орієнтаціями засвідчив, що індивідуація має позитивний зв'язок із цінністю стимуляції (орієнтацією на новизну, зміни та виклики) і негативний – із цінністю традиційності. Така

взаємозалежність є теоретично обґрунтованою, оскільки індивідуація, як процес самостійного становлення особистості, передбачає вихід за межі усталених соціальних норм, шаблонів і очікувань, зосереджуючись на автономії, самовираженні та інноваційності.

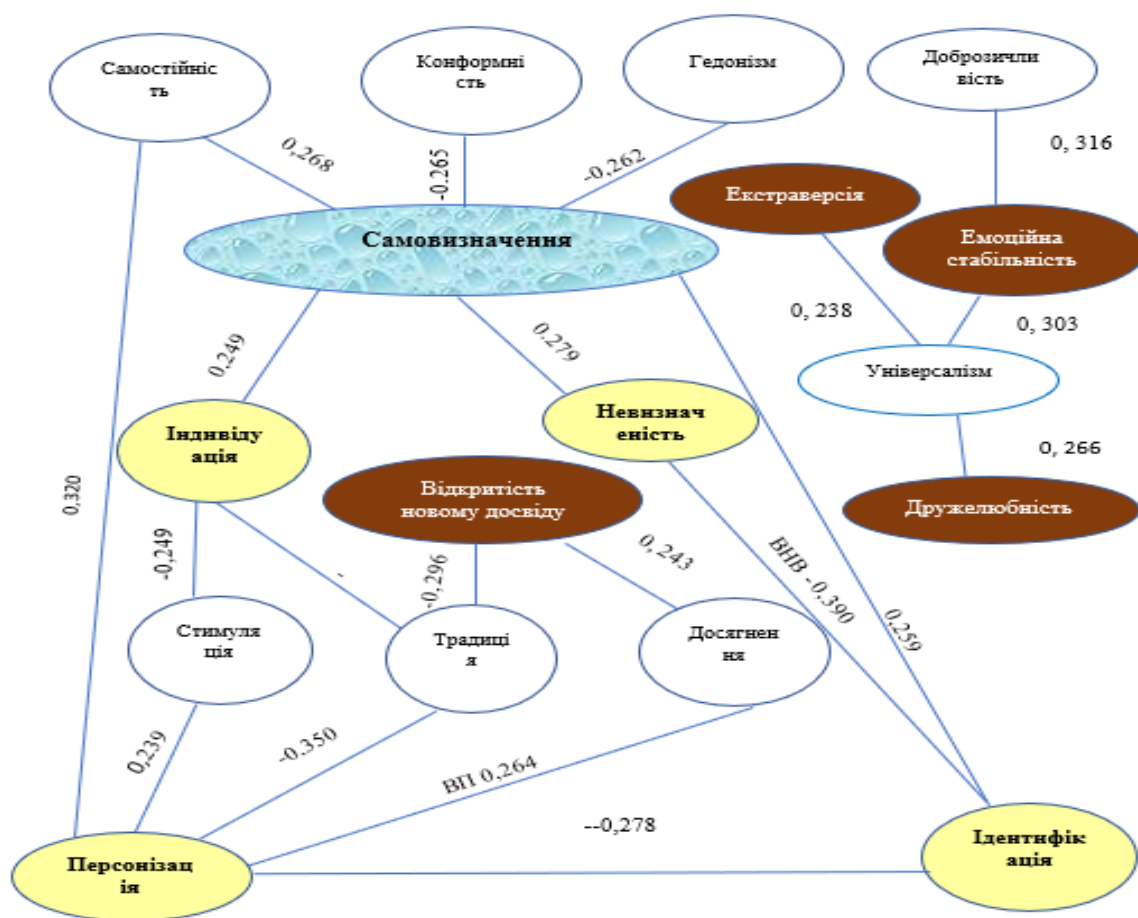


Рис.4. Граф кореляційних зв'язків між цінностями, самовизначенням, особистісними характеристиками та процесами ідентичності

Умовні позначення:

ВП* – важливість персоніфікації – показує суму балів важливості кожного вибору самовизначень, задіяних в процесі персоніфікації

ВІД* – важливість ідентифікації – показує суму балів кожного вибору самовизначень, задіяних в процесі ідентифікації

ВНВ* – важливість невизначеності



*Всі встановлені кореляції мають рівень значущості менше 0,05, тому є достовірними.

Персонізація, своєю чергою, демонструє позитивну кореляцію з цінностями стимуляції, самостійності та досягнення, а також негативний зв'язок із традиційністю. Це підтверджує її роль як процесу кінцевого формування активного, автономного й цілісного образу «Я». Загалом виявлені кореляційні зв'язки між процесами ідентичності та ціннісними орієнтаціями (зокрема, негативні – з традиційністю, і позитивні – зі стимуляцією, самостійністю та досягненням) свідчать, що індивідуація й персонізація виступають ключовими психологічними процесами, через які реалізується механізм самовизначення в нових умовах. Саме завдяки цим процесам особистість переосмислює своє місце у світі та формує нову ідентичність, адаптовану до зміненого соціального й екологічного контексту.

Дослідження показали, що індивідні характеристики особистості – екстраверсія, емоційна стабільність та дружелюбність – позитивно корелюють з універсалізмом, що відображає спрямованість таких осіб на гармонію у стосунках і турботу про добробут інших. Відкритість до нового досвіду демонструє позитивний зв'язок із досягненнями та негативний – із традиційністю, що може вказувати на переважання у таких особистостей інноваційного стилю мислення та схильності до змін.

Висновки.

1. Екопсихологічний вимір ідентичності – це уявлення про концептуальний простір, в якому відбувається формування цілісного та унікального «Я». У цьому просторі в ході взаємодії з природним, соціальним і внутрішнім середовищем ідентичність постає як результат динамічної інтеграції механізму самовизначення, ціннісних орієнтацій і процесів: ідентифікації, індивідуації та персонізації, що формують зв'язок людини з екологічним контекстом її буття та сприяють досягненню нею екологічного балансу.

2. В умовах війни та середовищної невизначеності екопсихологічний вимір ідентичності перебуває в кризовому стані. Понад 50% респондентів демонструють ознаки кризи персонізації – одного з ключових процесів формування ідентичності. Це свідчить про ускладнення у формуванні цілісного образу «Я», який забезпечує усвідомлення власної унікальності та здатність до самореалізації.

3. Самовизначення корелює з цінностями та процесами ідентичності, але не з індивідними рисами, що свідчить про його довільну й ситуативну природу. Цінності виступають центральною ланкою, що поєднує самовизначення та особистість, створюючи простір свободи як обов'язкову умову розвитку та творення ідентичності.

Перспективи подальших досліджень. Подальші емпіричні дослідження сприятимуть уточненню діагностичних методик, які наразі є недостатньо розробленими для всебічного аналізу глибинних взаємозв'язків та потенційних каузальних залежностей між ключовими процесами формування ідентичності, зокрема ідентифікацією, індивідуацією, персонізацією, самовизначенням та ціннісними орієнтаціями. Такі дослідження створять підґрунтя для емпіричної перевірки гіпотези про існування трьох типів ідентичності: колективно-групової, соціально-диференційованої та культурно-екологічної.

Крім того, подальші дослідження дозволять поглибити розуміння механізмів формування екопсихологічного простору особистості, у межах якого егоцентричне самовизначення, що може сприяти антропоцентричному егоїзму, трансформується у збалансоване екоцентричне самовизначення. Це, своєю чергою, відкриває шлях до розвитку культурно-екологічної ідентичності, яка гармонізує взаємодію людини з природним і соціальним середовищем.

Для майбутніх досліджень рекомендується зосередитися на емпіричному обґрунтуванні матриці екопсихологічного виміру ідентичності, яка відображає взаємодію внутрішніх (психологічних) і зовнішніх (соціальних, культурних, екологічних) контекстів буття, що визначають характер і динаміку розвитку ідентичності. Ця матриця може стати основою для розробки системи формування екологічної ідентичності, яка сприятиме ширшому застосуванню екопсихологічного підходу в психологічній практиці. Зокрема, пропонується:

- Розробити організаційно-діяльнісну модель еколого-психологічного консультування, спрямовану на формування культурно-екологічної ідентичності.
- Сприяти розвитку еколого-психологічного мислення через освітні та практичні ініціативи.
- Створити організаційно-діяльнісну структуру, орієнтовану на забезпечення безперервної освіти, спрямованої на формування екопсихологічного простору ідентичності в умовах середовищної, соціальної та екологічної нестабільності й невизначеності.

Отже, емпіричні дослідження дозволять перевірити, чи є екопсихологічний вимір ідентичності не лише теоретичною концепцією, але й практичним інструментом, який сприяє формуванню екологічної ідентичності на індивідуальному, груповому та суспільному рівнях.

Це, своєю чергою, забезпечить стале й гармонійне співіснування людини та суспільства з природою, сприяючи екологічно орієнтованому розвитку спільнот і громад.

Література

1. Бондарчук, О. І. (Ред.). (2014). *Методика діагностики рівнів і особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін* (Рукопис, 148 с.). Київ. 125-126.
2. Вернік, О., Царук, І., & Швалб, Ю. (2024). Комп'ютерна адаптація техніки Ф. Хоппе в дослідженні рівня прагнень особистості. *Психологія: реальність і перспективи*, 23, 26–38. doi: 10.35619/prap_rv.vi/23.396.
3. Гейко, Є. В. (2009). Екологічний підхід до формування цілісності особистості. *Актуальні проблеми психології*, Т.7, в.20, ч.1, 92-95. http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_20_1/sb20_ch1_22.pdf.
4. *Емпіричне дослідження ідентичності особистості як чинника екологічності її життєдіяльності. Особистісні детермінанти еколого-орієнтованої життєдіяльності* : монографія / Ю.М. Швалб, О.Л. Вернік, О.О. Вовчик-Блакитна, О.В. Рудоміно-Дусятська [та ін.]; за ред. Ю.М. Швалба. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 173-191.
5. Кліманська, М., Галецька, І. (2021). Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис*, 3(7), 57–74. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. . doi:10.31108/1.2019.5.9.
6. Петровська, І.Р. (2021). Психодіагностика. Навчально-методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти за спеціальністю 053. Психологія.
7. Рудоміно-Дусятська, О. В. (2018). Екологічні аспекти дослідження особистісної ідентичності. *Сучасні проблеми екологічної психології: Життєве середовище особистості у психологічному вимірі*: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18-19 травня 2018 рр. с. 100-105)/ Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
8. *Становлення особистості як суб'єкта життєдіяльності. Особистісні детермінанти еколого-орієнтованої життєдіяльності* : монографія / Ю.М. Швалб, О.Л. Вернік, О.О. Вовчик-Блакитна, & О.В. Рудоміно-Дусятська [та ін.]; за ред. Ю.М. Швалба. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 75-101. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712888/1/ecopsy_mono_2018a.pdf
9. Царук, І.В. (2023). Життєві стратегії в екопсихологічній метафорі і прислів'ях. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*, (16), 640-650. doi: 10.52058/2786-4952-2023-16(34)-639-650
10. Царук, І.В. (2024). Самовизначення в життєвих динамічних характеристиках. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*, (76), 12-20. doi: 10.26565/2225-7756-2024-76-02
11. Швалб, Ю. М. (2003). *К проблеме определения экпсихологических систем*. http://www.ecopsy.com.ua/data/zbirki/2003_01/sb01_67.pdf
12. Clayton, S. D. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of environmental and conservation psychology*. Oxford University Press.
13. Clayton, S. & Opatow, S (2003). Introduction: Identity and the natural environment. In S. Clayton, & S. Opatow (Eds.), *Identity and the natural environment: The psychological significance of nature* (pp. 1–24). Cambridge, MA: MIT Press. doi:10.7551/mitpress/3644.003.0002.
14. Duradoni, M., Fiorenza, M., Bellotti, M., Severino, F. P., Valdrighi, G., & Guazzini, A. (2025). Highly Sensitive People and Nature: Identity, Eco-Anxiety, and Pro-Environmental Behaviors. *Sustainability*, 17(6), 2740. doi:10.3390/su17062740.
15. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. W. W. Norton, & Company.
16. Freud, S. (1933). Why war? In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol. 22, pp. 195–215). Hogarth Press.
17. Hermans, H. J. M. (2001). The dialogical self: Toward a theory of personal and cultural positioning. *Culture & Psychology*, 7(3), 243–281. doi: 10.1177/1354067X0173001
18. Kashima, Y., Paladino, A., & Margetts E. A. (2014) Environmentalist identity and environmental striving. *Journal of Environmental Psychology*, 38. 64–75. doi: 10.1016/j.jenvp.2013.12.014
19. Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (pp. 276–293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>

References

1. Bondarchuk, O. I. (2014). *Metodyka diagnostyky rivniv i osoblyvostei psykholoichnoi gotovnosti kerivnykiv osvithnikh organizatsii do dialnosti v umovakh zmin* [A tool to assess levels and features of psychological readiness of heads of educational organizations to work in conditions of change]. (Manuscript). 125-126. [In Ukrainian]
2. Vernik, O., Tsaruk, I., & Shvalb, Yu. (2024). Kompyuterna adaptatsia tekhniki F. Khoppe v doslidzhenni rivnya pragnen osobystosti [Computer adaptation of F. Hoppe's questionnaire in the study of the level of personal aspirations]. *Psykhologia: realnist i perspektyvy*, 23, 26-38. https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi/23.396. [In Ukrainian]
3. Geiko, Ye. V. (2009). Ekologichnyi pidkhid do formuvannya tsilisnosti osobystosti [Ecological approach to the formation of personal integrity]. *Aktualni problemy psykholoichnoi*, 7(20), ch.1, 92-95. http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2009_20_1/sb20_ch1_22.pdf. [In Ukrainian]

4. Shvalb, Yu. M., Vernik, O. L., Vovchuk-Blakytina, O. O., & Rudomino-Dusyatska, O. V. Empiryczne doslidzhennya identychnosti osobystosti yak chynnyka ekologichnosti yiyi zhyttyedialnosti [Empirical study of personality identity as a factor in environmental friendliness of their life]. *Osobystisni determinanty ekologo-oriyentovanoi zhyttyedialnosti*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 2018. 173-191. [In Ukrainian]
5. Klimanska, M., Galetska, I. (2021). Ukrainians adaptatsia korotkogo pyatyfaktornogo opytuvalnyka osobystosti TIPI (TIPI-UKR) [Ukrainian adaptation of the Short Five-Factor Personality Questionnaire TIPI (TIPI-UKR)]. *Psykhologichnyi chasopys*, 3(7), 57-74. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9>. [In Ukrainian]
6. Petrovska, I. R. (2021). Psykhodiagnostyka. Navchalno-metodychni rekomendatsii do samostiinoi roboty zdobuvachiv vyschoi osvity za spetsialnistyu 053 Psykhologia [Psychodiagnostics. Educational and methodological recommendations for homework of higher education students in the specialty 053 Psychology]. [In Ukrainian]
7. Rudomino-Dusyatska, O. V. (2018). Ekologichni aspekty doslidzhennya osobystisnoi identychnosti [Ecological aspects of personal identity research]. *Suchasni problemy ekologichnoi psykhologii: Zhyttyeve seredovysche osobystosti u psykhologichnomu vymiri: Materialy VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*, (Kyiv, May 18-19, 2018, pp. 100-105). G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
8. Shvalb, Yu. M., Vernik, O. L., Vovchuk-Blakytina, O. O., & Rudomino-Dusyatska, O. V. Stanovlennya osobystosti yak subyekta zhyttyedialnosti [The formation of the individual as a life agent]. *Osobystisni determinanty ekologo-oriyentovanoi zhyttyedialnosti*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 75-101. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712888/1/ecopsy_mono_2018a.pdf [In Ukrainian]
9. Tsaruk, I. V. (2023). Zhyttyevi strategii v ekopsykhologichnii metafori i pryslivnyakh [Life strategies in ecopsychological metaphor and proverbs]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky. Seria «Psykhologia»*, (16), 640-650. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-16\(34\)-639-650](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-16(34)-639-650) [In Ukrainian]
10. Tsaruk, I. V. (2024). Samovyznachennya v zhyttyevykh dynamichnykh kharakterystykakh [Self-determination in life dynamics]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina. Seria Psykhologia*, (76), 12-20. doi: 10.26565/2225-7756-2024-76-02 [In Ukrainian]
11. Shvalb, Yu. M. (2003). *K probleme opredelenia ekopsikhologicheskikh sistem [The problem of defining ecopsychological systems]*. http://www.ecopsy.com.ua/data/zbirki/2003_01/sb01_67.pdf [In Russian]
12. Clayton, S. D. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of environmental and conservation psychology*. Oxford University Press.
13. Clayton, S., & Opatow, S (2003). Introduction: Identity and the natural environment [11]. In S. Clayton, & S. Opatow (Eds.), *Identity and the natural environment: The psychological significance of nature* (pp. 1-24). MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/3644.003.0002>.
14. Duradoni, M., Fiorenza, M., Bellotti, M., Severino, F. P., Valdrighi, G., & Guazzini, A. (2025). Highly Sensitive People and Nature: Identity, Eco-Anxiety, and Pro-Environmental Behaviors. *Sustainability*, 17(6), 2740. <https://doi.org/10.3390/su17062740>.
15. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. W. W. Norton, & Company.
16. Freud, S. (1933). Why war? In J. Strachey (Ed. & Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol. 22, pp. 195-215). Hogarth Press.
17. Hermans, H. J. M. (2001). The dialogical self: Toward a theory of personal and cultural positioning. *Culture & Psychology*, 7(3), 243-281. <https://doi.org/10.1177/1354067X0173001>
18. Kashima, Y., Paladino, A., & Margetts E. A. (2014) Environmentalist identity and environmental striving. *Journal of Environmental Psychology*, 38. 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.014>
19. Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (pp. 276-293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>

Відомості про автора

Царук Інна Василівна, психологиня, голова ГО «Всеукраїнська фундація психолого-соціальної допомоги, підтримки та розвитку особистості, спільнот та громад «Ідентичність», Рівненська обл., с. Гоща, Україна.

Tsaruk, Inna, psychologist, head of the NGO “All-Ukrainian Foundation for Psychological and Social Assistance, Support, and Development of Personality, Communities, and Society «Identit», Rivne region, Hoshcha village, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0631-5999>

E-mail: tsaruk.inna27@gmail.com

Отримано 25 липня 2025 р.
Рецензовано 1 вересня 2025 р.
Прийнято 3 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.3>

УДК 159.923.2:005.96

Оксана Щотка

ТИПИ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ДО ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ПРОЛОНГОВАНОЇ ВІЙНИ

Щотка Оксана. *Типи адаптації особистості до життєдіяльності в умовах пролонгованої війни.*

Вступ. Вивчення типів адаптації особистості до життєдіяльності в умовах пролонгованої війни є надзвичайно актуальним, адже дозволяє зрозуміти особливості психологічного реагування цивільного населення на травматичні події та вибудовувати диференційовані стратегії психологічної підтримки.

Мета. Метою є виявлення типів адаптації особистості до життєдіяльності в умовах пролонгованої війни на основі аналізу взаємозв'язку між посттравматичним зростанням та задоволеністю життям.

Методи. Шкала Post Traumatic Growth Inventory (Tedeschi & Calhoun, 1996); Шкала задоволеності життям (Diener, Emmons & Larsen, 1999). Методи математичної статистики: метод кореляційного аналізу Пірсона, ієрархічний кластерний аналіз методом Ворда.

Результати. Дослідження засвідчило відсутність тісного зв'язку між індексом посттравматичного зростання та задоволеністю життям. Кластерний аналіз дозволив виділити три основні типи адаптації: інтегроване зростання – це гармонійне поєднання трансформацій і суб'єктивного благополуччя; болісне зростання – глибокі внутрішні зміни, які не супроводжуються емоційною стабільністю; загальмоване/неактуалізоване зростання характеризується відсутністю інтеграції травматичного досвіду, емоційним виснаженням чи уникненням переживань.

Висновки. Процес трансформації та психологічного добробуту розгортається різними темпами й може призводити до формування різних типів адаптації. Отримані дані мають практичне значення для психологічної допомоги: підтримка має бути диференційованою, з урахуванням поєднання рівня особистісних змін і суб'єктивного благополуччя.

Ключові слова: травма війни, посттравматичне зростання, задоволеність життям, психологічний добробут, адаптація, трансформація особистості

Shchotka, Oksana. *Types of personal adaptation to life in conditions of prolonged war.*

Introduction. The study of types of personal adaptation to life in conditions of prolonged war is extremely relevant, as it allows understanding the peculiarities of civilian population's psychological response to traumatic events and building effective strategies of psychological support.

Aim. To identify types of personal adaptation to life in conditions of prolonged war based on the analysis of the relationship between post-traumatic growth and life satisfaction.

Methods. Post Traumatic Growth Inventory scale (Tedeschi & Calhoun, 1996), Life Satisfaction Scale (Diener, Emmons & Larsen, 1999) and methods of mathematical statistics: Pearson correlation analysis and Word hierarchical cluster analysis.

Results. The study did not find a close relationship between the individuals' post-traumatic growth index and life satisfaction. Cluster analysis identified three main types of adaptation: integrated growth, which was a harmonious combination of individuals' transformations and subjective well-being; painful growth, which implied deep internal changes without emotional stability; inhibited/unactualized growth characterized by the lack of integration of traumatic experience, emotional exhaustion and/or avoidance of experiences.

Conclusions. The process of transformation and psychological well-being unfolds at different rates and can lead to the formation of different types of adaptation. The data obtained have practical significance for psychological help: psychological help should be personalized according to the level of personal changes and subjective well-being.

Key words: war trauma, post-traumatic growth, life satisfaction, psychological well-being, adaptation, personal transformation

Вступ. Вивчення посттравматичного зростання (ПТЗ) та його взаємозв'язку із задоволеністю життям (ЗЖ) набуває особливої актуальності в умовах війни. Війна є тривалим і багатовимірним стресогенним фактором, що поєднує постійну загрозу, втрати, невизначеність і руйнування усталеного способу життя. Ми можемо говорити про війну як про травму, оскільки вона несе реальні загрози життю та має глибину наслідків. У обставинах війни можливі парадоксальні процеси: з одного боку, активізується особистісне зростання, пов'язане з пошуком сенсу й переосмисленням цінностей; з іншого – емоційне благополуччя може залишатися порушеним, що ставить під сумнів однозначність позитивних наслідків пережитої травми. Врахування взаємозв'язку між ПТЗ та ЗЖ в контексті війни дозволяє більш реалістично оцінити зміни та вибудувати адекватні стратегії психологічної підтримки життєдіяльності особистості.

Класичне розуміння ПТЗ описує його як позитивні зміни, що виникають унаслідок глибокого переживання та інтеграції травматичного досвіду (Tedeschi & Calhoun, 1996). Задоволеність життям, зі свого боку, виступає інтегральним показником психологічного добробуту, що відображає ставлення людини до власного існування та умов життя (Diener, 2009). Іншими словами, є щастям з позиції власного досвіду (Seligman, 2002). Результати досліджень доводять, що копінг-стратегії виступають суттєвим психологічним чинником суб'єктивного благополуччя особистості в умовах війни (Карамушка, 2023). Водночас при сильних потрясіннях, коли копінг не допомагають повернути рівновагу, виникає необхідність у трансформаціях особистості (Климчук, 2020; Титаренко, 2020).

Попри уявну близькість конструктів ПТЗ та ЗЖ, численні дослідження демонструють неоднозначність їх взаємозв'язку (Ogińska-Bulik, 2014; Helgeson, Reynolds, & Tomich, 2006).

Частина робіт засвідчує позитивну кореляцію між рівнями ПТЗ та ЗЖ і декларує, що переоцінка травматичного досвіду може підсилювати ЗЖ та психологічний добробут особистості (Diener & Lucas 1999). Факторні аналізи показують, що позитивний ефект ПТЗ посилюється при високій резильєнтності та ефективних стратегіях подолання (Adamkovič, Halama & Kašćáková, 2022). Проте інші дослідження показують, що ПТЗ не завжди прямо корелює з кращим психічним здоров'ям та ЗЖ: воно може бути як адаптивним ресурсом, так і формою подолання, що не гарантує зниження симптомів ПТСР (Park, 2021; Pięta, Rzeszutek & Żebrowska, 2021). Метааналітичні дані підтверджують наявність помірного позитивного зв'язку між ПТЗ та благополуччям, але цей зв'язок варіює залежно від типу травматичного досвіду та досліджуваних вибірок (Pięta, Rzeszutek & Żebrowska, 2021). Дослідження також вказують на роль пошуку сенсу та наративної переоцінки досвіду, які посилюють зв'язок ПТЗ із ЗЖ (Triplett, Tedeschi, Cann, Calhoun & Reeve, 2012), а також на значення базових переконань, що підтримують благополуччя навіть у тривалих кризових ситуаціях (Vázquez et al., 2021).

Отже, ПТЗ може виступати як ресурс психологічного добробуту, але не завжди є показником відсутності страждання чи повної інтеграції травматичного досвіду, можливе ілюзорне зростання (Bonanno, 2004). ПТЗ і ЗЖ не є синонімами, а радше відображають різні виміри процесу адаптації: ПТЗ – глибинні трансформації та сенсотворення, ЗЖ – повсякденне відчуття гармонії та задоволеності. Їх асинхронний розвиток дозволяє теоретично виділити різні траєкторії адаптації до травматичного досвіду війни.

На основі співвідношення рівнів ПТЗ та ЗЖ нами *теоретично виокремлено* чотири типи адаптації: інтегроване зростання, болісне зростання, «невидиме» зростання та уразливе виживання. Такий підхід відкриває можливість більш тонкого розуміння процесів відновлення та створення адресних стратегій психологічної підтримки цивільного населення. У таблиці 1 представлена стисла характеристика кожного з теоретично виокремлених типів.

Таблиця 1

Типи адаптації особистості в умовах війни (на основі співвідношення ПТЗ та ЗЖ)

Тип адаптації	Рівень ПТЗ	Рівень ЗЖ	Характеристика
Інтегроване зростання	Високий	Високий	Гармонійне поєднання трансформації та життєвої задоволеності; адаптивний ресурс
Болісне зростання	Високий	Низький	Глибокі внутрішні зміни, але на тлі зниженого добробуту; домінує психічний біль
Невидиме зростання	Низький	Високий	Відносно збережена ЗЖ без усвідомлених трансформацій; зовнішня стабільність
Уразливе виживання	Низький	Низький	Відсутність значущих змін і знижена ЗЖ; ризик хронізації дезадаптації

Метою дослідження є емпіричне виявлення типів адаптації особистості до життєдіяльності в умовах пролонгованої війни на основі аналізу взаємозв'язку між посттравматичним зростанням та задоволеністю життям.

Відповідно до мети було визначено такі **завдання дослідження**:

1. Емпірично встановити індекс та напрями посттравматичного зростання, рівень задоволеність життям особистості в умовах пролонгованої війни.
2. Виявити характер взаємозв'язків посттравматичного зростання та задоволеності життям в умовах пролонгованої війни.
3. На основі характеру взаємозв'язку визначити типи реагування особистості на стресори пролонгованої війни.

Методи та організація дослідження. У дослідженні було застосовано низку емпіричних методів, зокрема такий психодіагностичний інструментарій: Шкала ПТЗ (Post Traumatic Growth Inventory; Tedeschi & Calhoun, 1996) для з'ясування рівня та напрямів посттравматичного зростання особистості; Шкала задоволеності життям (SWLS; Diener, Emmons & Larsen, 1999) для визначення когнітивної оцінки життєвого благополуччя.

Адаптація психодіагностичного інструментарію, використаного в дослідженні, була здійснена В.Л. Зливковим, С.О. Лукомською & О.В. Федан (2016). Для реалізації поставленої мети було використано методи математичної статистики: описові статистики, метод кореляційного аналізу Пірсона, ієрархічний кластерний аналіз методом Ворда з використанням евклідової відстані як міри подібності. Статистична обробка здійснювалася з використанням SPSS 21. Інтерпретація отриманих даних здійснювалась на основі використання кількісних даних з їх подальшим якісним аналізом та узагальненням.

Емпіричне дослідження проводилось впродовж листопада-грудня 2024 року. Дослідження було організовано дистанційно із застосуванням гугл-форми та електронного листування.

Вибірка дослідження. Дослідженням було охоплено 80 респондентів у віці від 20 до 57 років, цивільні особи, жителі переважно прикордонних регіонів: Чернігівська, Київська та Сумська області. Більшість вибірки (62%) склала молодь, від 21-го до 25 років. На період дослідження респонденти навчалися у магістратурі різних університетів, 90% респондентів поєднували навчання з роботою. Отже, вибірку склали цивільні особи, залучені під час війни до соціально значущої діяльності.

Результати дослідження та їх обговорення. У результаті вирішення першого завдання ми отримали параметри зростання та благополуччя респондентів в умовах пролонгованої війни. Оцінка індексу посттравматичного зростання представлена на рис.1.

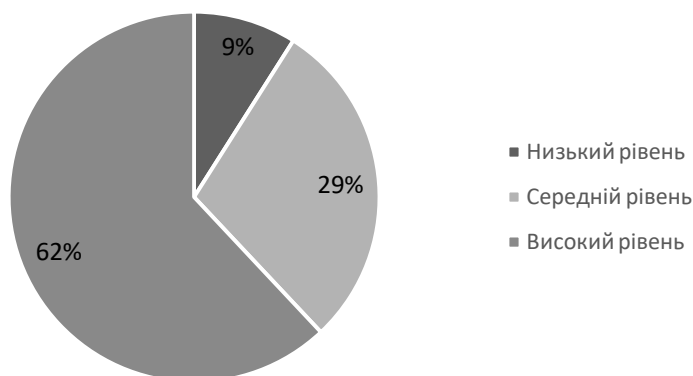


Рис. 1. Рівень індексу посттравматичного зростання респондентів в умовах пролонгованої війни (у % від загальної кількості опитаних)

Дані, представлені на рис.1, демонструють чітку тенденцію – 62% респондентів помічають суттєві зміни в собі, які спричинила російсько-українська війна. Вони схильні до інтенсивного когнітивного опрацювання досвіду війни та до його переосмислення; 29% респондентів характеризує середній рівень інтенсивності таких процесів; 9% – низький.

Результати оцінки зростання за основними його напрямками відображені на рис. 2.

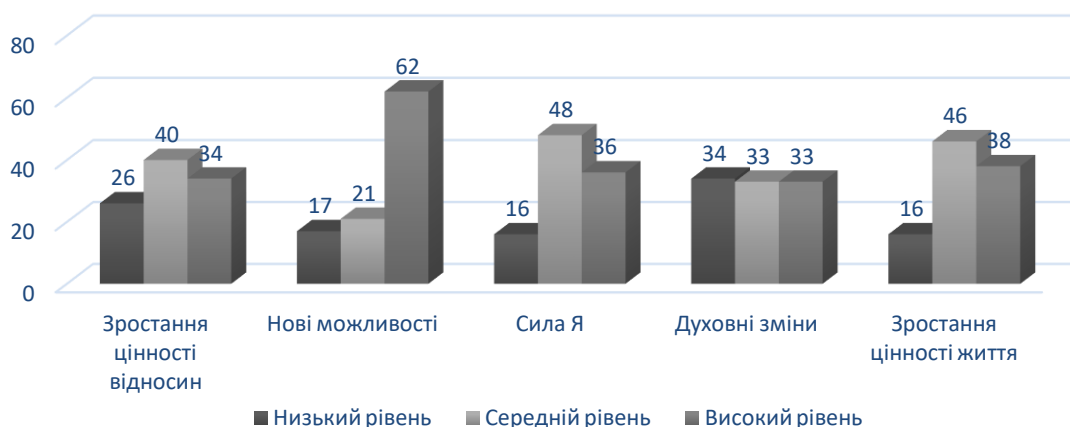


Рис. 2. Профіль особистісного зростання респондентів в умовах війни (у % від загальної кількості опитаних)

Ми не будемо детально зупинятися на аналізі кожного напрямку змін особистості окремо, бо це не є предметом аналізу в цьому дослідженні. Лише зафіксуємо основну тенденцію, яка полягає в тому, що найбільше респондентів вказують на особистісні зміни в напрямі «Нові можливості». Домінування цього напрямку змін в умовах пролонгованої війни може свідчити про певну переломну точку в сприйнятті реальності – респонденти сприймають реальність такою, якою вона є (руйнівною, непередбачуваною, жорстокою), але вирізняють перспективи навіть у складних умовах життя. Варто врахувати те, що наші респонденти – це люди, які під час війни вступили до магістратури і поєднують навчання з роботою, зайняті суспільно значущими справами.

Дослідження задоволеності життя, як індикатора благополуччя (рис. 3), показало, що на третій рік війни 66% респондентів демонструють більшу задоволеність, ніж незадоволеність життям. Отже, схильні приймати реальність з її недосконалістю та знаходити можливості для реалізації своїх життєвих планів. На такий стан задоволеності життям, не в останню чергу, впливає структура нашої вибірки, де переважна більшість є молоді люди, що навчаються і працюють.

Вирішення другого завдання відбувалось шляхом встановлення кореляційних зв'язків між рядами змінних зростання та задоволеності життям. Встановлені коефіцієнти кореляцій представлені у таблиці 2.

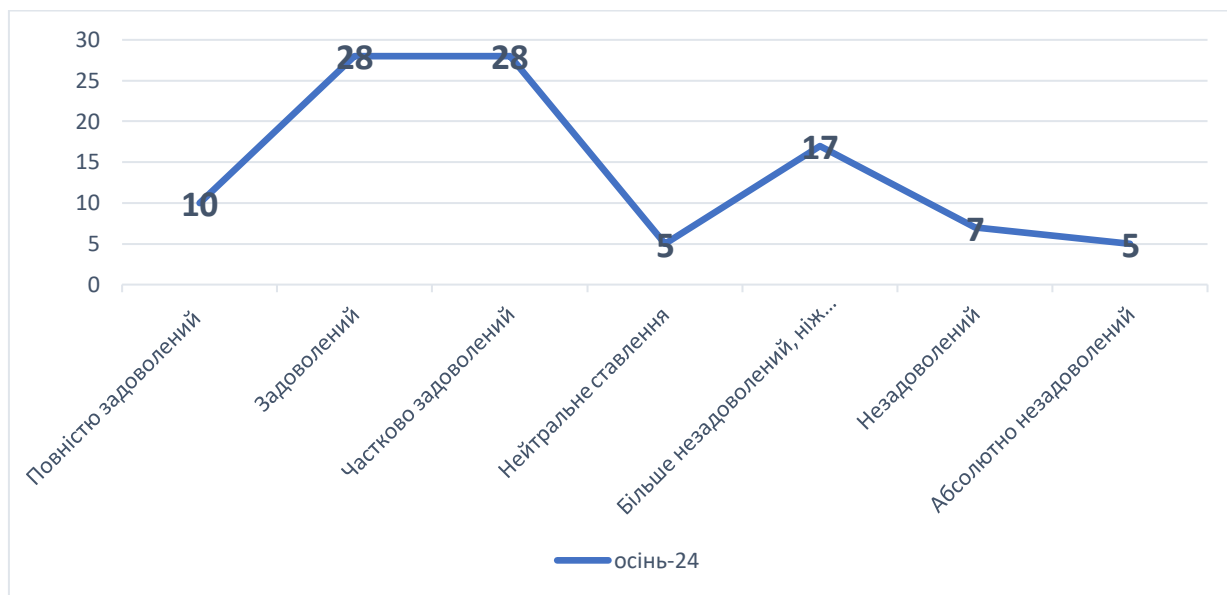


Рис. 3. Рівень задоволеності життям респондентів в умовах пролонгованої війни (у % від числа опитаних)

Таблиця 2

Зв'язок між постравматичним зростанням та задоволеністю життям в умовах пролонгованої війни

Показники ПТЗ	Показники задоволеності життям
Інтегральний показник зростання	0,03
Фактор 1. Зростання цінності відносин	-0,06
Фактор 2. Нові можливості	-0,007
Фактор 3. Сила Я	-0,009
Фактор 4. Духовні зміни	0,15
Фактор 5. Зростання цінності життя	0,24*

* $p < 0,05$

Статистичні дані фіксують таку тенденцію: індекс ПТЗ та показники напрямів зростання не мають тісної кореляції із задоволеністю життям здобувачів вищої освіти. Помірний взаємозв'язок виявлено лише між показниками напряму «Зростання цінності життям» та показниками ЗЖ респондентів. Отже, в умовах війни розуміння особистістю цінності кожного дня життя підвищує задоволеність життям загалом. І навпаки, загальна задоволеність життям дозволяє поставитися ціннісно до життя і наповнювати його важливими речами щоденно.

Загалом відсутність тісного взаємозв'язку між параметрами ПТЗ та ЗЖ може свідчити, що переживання зростання як внутрішнього ресурсу і реальне задоволенням життям в умовах війни є різними процесами. ПТЗ є внутрішнім процесом інтеграції, що не залежний від «зовнішнього» добробуту. Загальна тенденція полягає в тому, що ПТЗ, хоч і є активним процесом глибинної трансформації, яка веде до більшої узгодженості в

системі «Я» та світ, життєві обставини (втрата дому, родини, безпеки) гальмують емоційне підкріплення цього зростання.

Водночас якісний аналіз відповідей респондентів показує, що у деяких досліджуваних, навпаки, навіть за важких обставин, відчуття значущості змін дає силу і задоволення. Отже, можлива диференціація в межах досліджуваної вибірки. Для виявлення типів адаптації до травматичного досвіду війни на основі показників індексу ПТЗ та ЗЖ проведено ієрархічний кластерний аналіз методом Ворда з використанням евклідової відстані як міри подібності. На графіку дендрограми (Рис. 4) візуалізовано поступове об'єднання об'єктів (учасників дослідження) у кластери залежно від ступеня схожості їхніх індивідуальних профілів.

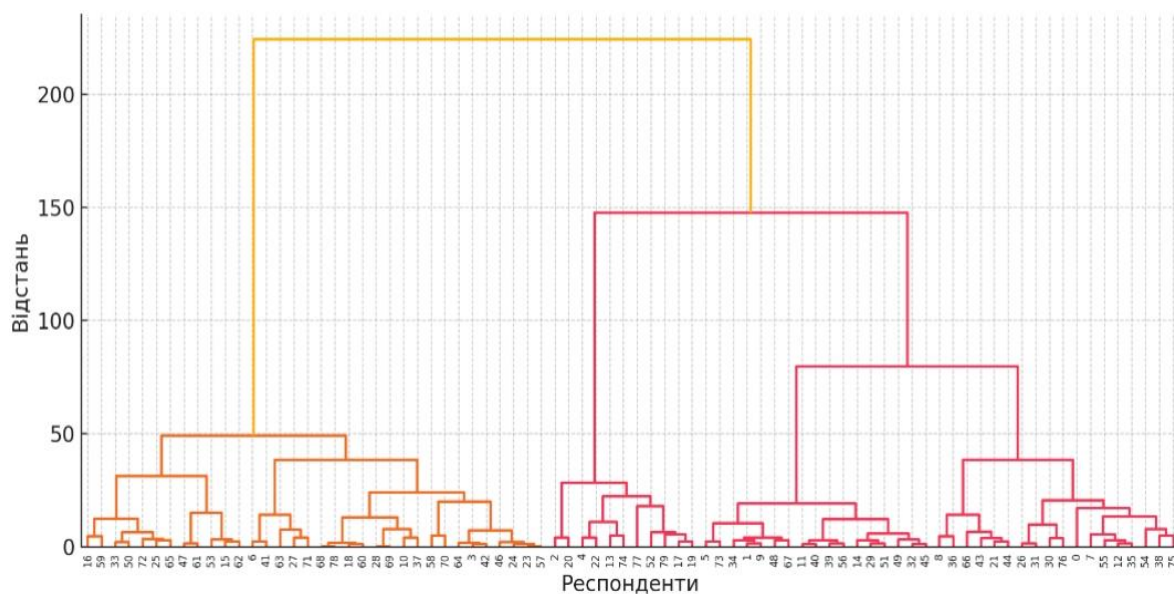


Рис. 4. Дендрограма для кластеризації індивідуальних профілів респондентів залежно від ступеня їх схожості (ПТЗ та ЗЖ)

Аналіз структури дендрограми свідчить про наявність трьох чітко виражених кластерів, що відокремлюються на рівні помітного зростання відстані об'єднання (переломної точки). Така кількість кластерів є обґрунтованою з огляду на дендрограму, і певним чином корелює з теоретичними міркуваннями щодо типів адаптації до травматичного досвіду. Отже, можна виділити 3 узагальнені типи та 5 варіантів адаптивних профілів, залежно від обраного рівня кластеризації. Рівень відсічення дендрограми обрано відповідно до візуального аналізу найбільшого вертикального розриву між гілками, що забезпечує оптимальне балансування між кількістю кластерів та їх внутрішньою однорідністю. Отримані кластери були надалі інтерпретовані з урахуванням профілю показників ПТЗ і ЗЖ.

На гістограмі розсіювання, утвореній двома рядами змінних, індекс ПТЗ та ЗЖ окреслюють теж 3 кластери, що системно пов'язані зі зростання ПТЗ.

Отже, за результатами ієрархічного кластерного аналізу, на основі двох змінних (індекс посттравматичного зростання (ПТЗ) та індекс задоволеності життям (ЗЖ)) було виокремлено три основні кластери. Ці кластери відображають різні типи реагування на стресори війни, які поєднують у собі як емоційно-когнітивні, так і екзистенційні характеристики (таблиця 3).

Кластери сформовані з урахуванням реальної близькості відповідей респондентів, що дає змогу інтерпретувати їх як емпірично виявлені типи реагування на тривалий стресовий досвід, а також – як базу для побудови типології ПТЗ у контексті війни.

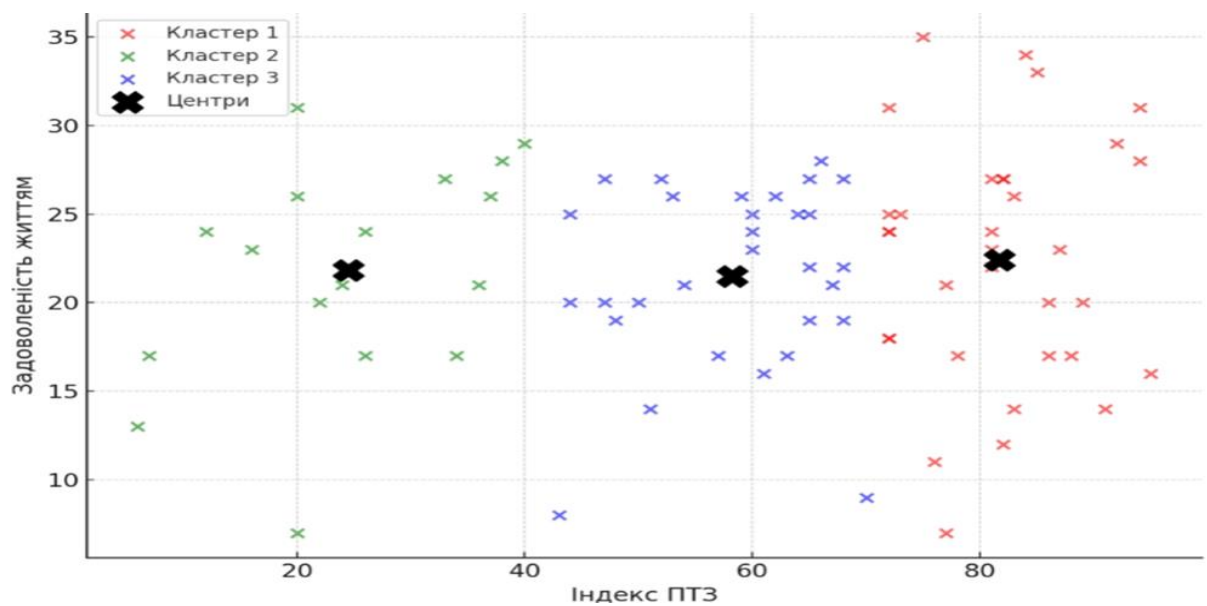


Рис. 5. Кластеризація за індексом ПТЗ та показниками ЗЖ

Таблиця 3

Структура кластерів за індексом ПТЗ та ЗЖ

Кластер	Кількість респондентів	Середнє значення індексу ПТЗ	Середнє значення ЗЖ
1	35	75	25
2	18	74	15
3	27	33	22

Кластер 1: Високий ПТЗ – Висока ЗЖ – «Інтегроване зростання».

Кількість учасників: $n = 35$; Середній індекс ПТЗ: 75; Середній рівень ЗЖ: 25. Це найбільший кластер, що репрезентує респондентів з високими показниками посттравматичного зростання і відносно високою задоволеністю життям. Ймовірно, це люди, які змогли трансформувати травматичний досвід у життєвий ресурс, і в результаті – адаптувалися, зберігаючи сенс життя. Респондентів цього типу характеризує: високий рівень осмислення життєвих змін, можлива наявність підтримки (соціальної або екзистенційної); готовність діяти, допомагати іншим.

Кластер 2: Високий ПТЗ – Низька ЗЖ – «Болісне зростання».

Кількість учасників: наприклад, $n = 18$; Середній індекс ПТЗ: 74; Середній рівень ЗЖ: 15. Цей кластер об'єднує респондентів, що мають високий рівень посттравматичного зростання, але низьку задоволеність життям. Це може свідчити про глибоку трансформацію через біль, коли зростання ще не стало ресурсом у повсякденному житті, або ж про те, що ціннісні зсуви відбулись, але умови життя залишаються складними. Цю групу характеризує: пошук нових смислів, але без зовнішньої підтримки; високий рівень внутрішньої роботи, але брак ресурсів; можлива переоцінка життя через втрати.

Кластер 3: Низький ПТЗ – низька ЗЖ – «Загальмоване/неактуалізоване зростання».

Кількість учасників: наприклад, $n = 27$; середній індекс ПТЗ: 33; Середній рівень ЗЖ: 22. До третього кластеру увійшли респонденти із низьким ПТЗ, незалежно від рівня ЗЖ. Це свідчить про те, що емпірично не вдалося розрізнити два теоретично описані типи – «невидиме зростання» та «уразливих виживальників». Респонденти цього кластеру

демонструють низьке посттравматичне зростання незалежно від рівня ЗЖ. Це може свідчити про наявність неопрацьованої травми, втрату сенсу, емоційне виснаження або стан фрустрації. Характерним для респондентів цього типу є: неусвідомлення змін, незавершене опрацювання травми, недостатня інтеграція досвіду або ж відпрацьовані гарні копінги, соціальні ритуали, дистанціювання. Можлива ізоляція або відсутність емоційної підтримки; втома, апатія, відсутність перспектив і навпаки, або навпаки, може бути добре функціонування за рахунок захисних механізмів та підтримки.

Імовірно, рівень ПТЗ є більш визначальним чинником при кластеризації, тоді як диференціація за рівнем ЗЖ в межах низького ПТЗ потребує інших методів аналізу, наприклад, якісного аналізу копінг-стратегій, джерел підтримки та змісту наративів.

Висновки. Емпірично виявлена *загальна тенденція* – асинхронність процесів зростання та добробуту особистості. Ця тенденція сигналізує про необхідність забезпечувати під час пролонгованої війни збалансовану підтримку водночас двох сторін життєдіяльності особистості: психоемоційного благополуччя та особистісного розвитку через інтеграцію травматичного досвіду.

Водночас для психологічної практики важливою є не тільки загальна тенденція, але, головним чином, важливий диференційований погляд на процес посттравматичного зростання та його результати. У результаті кластерного аналізу було виокремлено лише три емпіричні типи посттравматичного реагування:

- **Інтегроване зростання** (високий ПТЗ, висока ЗЖ) – найбільш чисельний кластер, що демонструє успішну адаптацію через переосмислення.
- **Болісне зростання** (високий ПТЗ, низька ЗЖ) – тип, що вказує на потребу в психологічній підтримці для стабілізації та інтеграції досвіду.
- **Загальмоване/неактуалізоване зростання** (низький ПТЗ з варіативною ЗЖ) – тип, який потребує подальшого вивчення з огляду на можливе уникнення або ще не розпочатий процес осмислення травматичного досвіду.

Отримані результати дозволяють окреслити принципи психологічної підтримки осіб із різними типами посттравматичного реагування, що залучені до суспільно корисної діяльності. Для осіб типу «Інтегроване зростання» доцільною є підтримка стабільності, розширення ресурсів, розвиток рефлексії над особистим шляхом зростання, а також залучення до продуктивної діяльності, допомоги іншим – як форма консолідації внутрішніх змін. У випадку «Болісного зростання» фокус має бути зміщений на роботу з емоційною виснаженістю, екзистенційним болем і відсутністю суб'єктивного добробуту. Психотерапевтична підтримка має включати валідизацію болісного досвіду, тілесну стабілізацію, переосмислення втрат і поступове формування наративу надії. Для здобувачів вищої освіти із «Неактуалізованим зростанням» доцільно використовувати техніки актуалізації внутрішнього досвіду, безпечно занурення в тему війни та її наслідків, підсилення внутрішньої мотивації до змін, активацію смислових процесів та опрацювання витісненого травматичного матеріалу.

Перспективи подальших досліджень. Отже, емпірична модель підтверджує існування різних траєкторій адаптації особистості до життєдіяльності в умовах війни. Емпіричні результати вказують на часткове накладання та внутрішню складність деяких типів, що потребує подальшого вивчення. Отримані результати можуть свідчити як про умовну плинність меж між типами адаптації, так і про теоретичну потребу в перегляді ознак, за якими розмежовується «невидиме зростання» та «вразливе виживання».

Література

1. Зливков, В. Л., Лукомська, С. О., & Федан, О. В. (2016). *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях*. Педагогічна думка.
2. Климчук, В. О. (2021). *Психологія посттравматичного зростання: монографія*. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД.
3. Карамушка, Л. (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), 17-25
4. Титаренко, Т. М. (2020). Ландшафти особистісних трансформацій унаслідок травматичного воєнного досвіду. *Ukrainian Psychological Journal*, 1(13).
5. Щотка, О. П. (2024). Задоволеність життям та особистісне зростання аспірантів: динаміка взаємозв'язку під час війни. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського, Серія: Психологія*, 35(74), 4, 63-70.
6. Щотка, О., & Андрєєва, Я. (2022). Взаємозв'язок між задоволеністю життям та посттравматичним зростанням у аспірантів в умовах війни в Україні. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 64-74.
7. Adamkovič, M., Halama, P., & Kaščáková, N. (2022). Network analysis of posttraumatic growth, resilience, and mental health: Complex pathways of adaptation after trauma. *Frontiers in Psychology*, 13, 865432. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865432>
8. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
9. Diener, E. (2009). The science of well-being: the collected works. Series : *Social Indicators Research Series*, 37, 274.
10. Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In: D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). Russell Sage Foundation.
11. Helgeson, V.S., Reynolds, K.A., & Tomich, P.L. (2006). Meta-Analytic Review of Benefit Finding and Growth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74, 797-816.
12. Ogińska-Bulik, N. (2014). Satisfaction with life and posttraumatic growth in persons after myocardial infarction. *Health Psychology Report*, 2(2), 105-114.
13. Park, C. L. (2021). The role of meaning in posttraumatic growth and trauma recovery. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 5(2), 100193.
14. Pięta, M., Rzesutek, M., & Żebrowska, M. (2021). Posttraumatic growth and well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1421-1446.
15. Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
16. Steinberg, A. M., Schnyder, U., & Maercker, A. (2022). Posttraumatic growth and posttraumatic stress: A systematic review and conceptual update. *Clinical Psychology Review*, 92, 102-128.
17. Tedeschi, R. G., Calhoun, L. G. (1996). The post-traumatic growth inventory: measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9(3), 455-471.
18. Triplett, K. N., Tedeschi, R. G., Cann, A., Calhoun, L. G., & Reeve, C. L. (2012). Post-traumatic growth, meaning in life, and life satisfaction in response to trauma. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4(4), 400-410.
19. Vázquez, C., Valiente, C., García, F. E., Contreras, A., Peinado, V., & Trucharte, A. (2021). Post-traumatic growth and resilience: The role of basic beliefs after terrorism. *Frontiers in Psychology*, 12, 610295.

References

1. Zlyvkvov, V. L., Lukomska, S. O., & Fedan, O. V. (2016). *Psykhodiagnostyka osobystosti u kryzovykh zhyttyevykh sytuatsiakh [Psychodiagnosics of personality in crisis life situations]*. Pedagogichna dumka. [In Ukrainian]
2. Klymchuk, V. O. (2021). *Psykhologia posttravmatychnogo zrostannya [Psychology of post-traumatic growth]*. Nats. akad. ped. nauk Ukrainy, In-t sots. ta polit. psykhologii. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. (2023). Subyektivne blagopoluchya personalu osvitykh 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: level and connection with coping strategies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 17-25 [In Ukrainian]
4. Tytarenko, T. M. (2020). Landshafty osobystisnykh transformatsii unaslidok travmatychnogo voyennogo dosvidu [Landscapes of personal transformations caused by traumatic war experiences]. *Ukrainian Psychological Journal*, 1(13). [In Ukrainian]
5. Shchotka, O. P. (2024). Zadovolenist zhyttyam ta osobystisne zrostannya aspirantiv: dynamika vzayemozvyazku pid chas viiny [Life satisfaction and personal growth of post-graduate students: relationship

- dynamics during wartime]. *Vcheni zapysky Tavriiskogo natsionalnogo universytetu imeni V.I. Vernadskogo*, Seria: Psykhologia, 35(74), 4, 63-70. [In Ukrainian]
6. Shchotka O., & Andreyeva, Ya. (2022). Vzayemozvyazok mizh zadovolenistyu zhyttym ta postravmatychnym zrostantnyam u aspirantiv v umovakh viiny v Ukraini [The relationship between post-graduate students life satisfaction and post-traumatic growth during the war in Ukraine]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 3-4(27), 64-74. [In Ukrainian]
 7. Adamkovič, M., Halama, P., & Kašáková, N. (2022). Network analysis of posttraumatic growth, resilience, and mental health: Complex pathways of adaptation after trauma. *Frontiers in Psychology*, 13, 865432. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865432>
 8. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
 9. Diener, E. (2009). The science of well-being: the collected works. Series : *Social Indicators Research Series*, 37, 274.
 10. Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In: D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (eds.). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). Russell Sage Foundation.
 11. Helgeson, V.S., Reynolds, K.A., & Tomich, P.L. (2006). Meta-Analytic Review of Benefit Finding and Growth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74, 797-816.
 12. Ogińska-Bulik, N. (2014). Satisfaction with life and posttraumatic growth in persons after myocardial infarction. *Health Psychology Report*, 2(2), 105-114.
 13. Park, C. L. (2021). The role of meaning in posttraumatic growth and trauma recovery. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 5(2), 100193.
 14. Pięta, M., Rzesutek, M., & Żebrowska, M. (2021). Posttraumatic growth and well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 22, 1421-1446.
 15. Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
 16. Steinberg, A. M., Schnyder, U., & Maercker, A. (2022). Posttraumatic growth and posttraumatic stress: A systematic review and conceptual update. *Clinical Psychology Review*, 92, 102-128.
 17. Tedeschi, R. G., Calhoun, L. G. (1996). The post-traumatic growth inventory: measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9(3), 455-471.
 18. Triplett, K. N., Tedeschi, R. G., Cann, A., Calhoun, L. G., & Reeve, C. L. (2012). Post-traumatic growth, meaning in life, and life satisfaction in response to trauma. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 4(4), 400-410.
 19. Vázquez, C., Valiente, C., García, F. E., Contreras, A., Peinado, V., & Trucharte, A. (2021). Post-traumatic growth and resilience: The role of basic beliefs after terrorism. *Frontiers in Psychology*, 12, 610295.

Відомості про автора

Щотка Оксана Петрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри педагогіки, початкової освіти психології та менеджменту, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, м. Ніжин, Україна.

Shchotka, Oksana, PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Pedagogy, Primary Education, Psychology and Management, Gogol State University of Nizhyn, Nizhyn, Ukraine.

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

E-mail: pskaf2016@gmail.com

Отримано 27 червня 2025 р.
Рецензовано 14 серпня 2025 р.
Прийнято 16 серпня 2025 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.4>
УДК 159.923.2:316.46-051:37.011.3-051

Юрій Бойчук
Наталя Кабусь
Марат Кузнєцов

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЯКОСТЕЙ ТЕМНОЇ ТРІАДИ З ПРОЯВАМИ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНІХ ОСВІТЯН

Бойчук Юрій, Кабусь Наталя, Кузнєцов Марат. *Взаємозв'язок якостей Темної Тріади з проявами лідерської позиції майбутніх освітян.*

Вступ. Дослідження психологічних конструктів лідерства з метою впровадження системи роботи з формування стійкої лідерської позиції фахівців освітньої галузі, яким держава доручає місію освіти й виховання зростаючого покоління, має особливе значення в умовах сучасних викликів.

Мета: Емпірично дослідити особливості прояву рис Темної Тріади, виявити взаємозв'язок її показників з проявами лідерської позиції майбутніх освітян.

Методи. Дослідження здійснювалось з використанням багатопрофільного опитувальника лідерства В.М. Bass & B.J. Avolio та опитувальника «Short Dark Triad» D.N.Jones & D.L. Paulhus.

Результати. У результаті емпіричного дослідження виявлено суттєвий позитивний вплив нарцисизму (установки на перебільшення особистісної значущості) на всі показники трансформаційного лідерства та мотивацію, а також наявність позитивних кореляцій між макіавеллізмом (схильністю до маніпулювання) та здатністю інтелектуально стимулювати, здійснювати індивідуальний підхід, мотивувати та управляти освітнім процесом. Підтверджено, що майбутні фахівці освітньої галузі – як «лідери», так і «не лідери» загалом – мають незначну схильність до деструктивного лідерства й характеризуються помірними показниками за шкалами макіавеллізму, нарцисизму й переважанням низького прояву за шкалою психопатії (тенденцією здійснювати негативні дії стосовно інших людей). З використанням експлораторного факторного аналізу визначено фактор «Стримана емпатія» (зі значущими показниками макіавеллізму і психопатії) у факторній структурі лідерської позиції майбутніх освітян. Доведено важливість використання позитивних аспектів Темної Тріади, зокрема здорового нарцисизму для підсилення проявів трансформаційного й транзакційного лідерства в системі освіти.

Висновки. Отримані результати можуть бути використані при розробці тренінгової програми, спрямованої на розвиток психологічних конструктів лідерства у здобувачів вищої педагогічної освіти й виявлення стійкої лідерської позиції в професійній діяльності.

Ключові слова: лідерська позиція, Темна Тріада, макіавеллізм, нарцисизм, психопатія, майбутні освітяни

Boichuk, Yurii, Kabus, Natalia, Kuznietsov, Marat. *The relationship between the qualities of dark triad and manifestations of future educators' leadership position.*

Introduction. Today's life challenges call for studying psychological constructs of leadership to form sustainable leadership position of education students whose mission is educating and upbringing of the growing generation.

Aim: To empirically study the manifestations of the Dark Triad traits and the relationship between its indicators and the manifestations of the leadership position of education student.

Methods. The study was carried out using the B.M. Bass & B.J. Avolio Standardized Multidisciplinary Leadership Questionnaire and the D.N.Jones & D.L. Paulhus Short Dark Triad.

Results. Narcissism (attitudes towards exaggerating personal significance) had a significant positive impact on all indicators of transformational leadership and motivation. Also, there was a positive correlation between Machiavellianism (as a tendency to manipulate) and the ability to intellectually

stimulate, implement an individual approach, motivate and manage the educational process. It was confirmed that future specialists in the field of education, both «leaders» and «non-leaders», generally had a slight tendency to destructive leadership and were characterized by moderate scores on the Machiavellianism and Narcissism scales and mainly low scores on the Psychopathy scale (a tendency to take negative actions towards other people). Using exploratory factor analysis, the factor «Reserved empathy» (with significant indicators of Machiavellianism and Psychopathy) was identified in the factor structure of the leadership position of students of education. The importance of using the positive aspects of the Dark Triad, in particular healthy narcissism, to enhance the manifestations of transformational and transactional leadership in the education system was proven.

Conclusions. *The obtained results can be used in designing a training program to develop psychological constructs of leadership in students of education as well to identify a stable leadership position in professional activities.*

Key words: *leadership position, Dark Triad, Machiavellianism, narcissism, psychopathy, future educators*

Вступ. Безпрецедентні виклики, які постали перед нашою державою, підвищують вимоги до особистості вчителя, від якого залежить доля нації, адже саме він навчає й виховує зростаюче покоління, впливає на становлення кожного громадянина, «формує інтелектуальний і моральний потенціал покоління сучасних українців, здатних змінити на краще матеріальне й духовне життя суспільства, рівень конкурентоспроможності нашого народу та держави» (Бойчук & Зеленська, 2025: 21).

Сьогодні актуальною є підготовка вчителя нової генерації, який, безсумнівно, має бути лідером, здатним вести учнів дорогою здобуття знань, набуття компетенцій, становлення відповідального громадянина, який пишається своєю державою й працює для її блага і процвітання, прагне до свідомого саморозвитку й удосконалення, є конкурентоздатним в світі технологій та інформації, що стрімко змінюються. Вчитель, викладач, педагог має бути тим, хто має безперечний авторитет, вміння запалити серця учнів, пропонує захоплюючу перспективу, якої прагнутимуть досягти й за якою підуть інші, є прикладом цілеспрямованості, професіоналізму і досконалості, на якого намагаються бути схожими здобувачі освіти. Саме такий вчитель здатний ефективно впливати й надихати, інтелектуально стимулювати й мотивувати учнів, здійснювати індивідуальний підхід, управляти освітнім процесом й водночас надавати самостійність учням, сприяти розвитку їхньої здатності до самоорганізації й самоуправління, що є проявами трансформаційного і транзакційного лідерства в освіті (Кузнєцов & Кабусь, 2024; Бреус, 2016; Burns, 2003).

Все це висуває значні вимоги до особистості вчителя, становлення якої відбувається під час здобуття вищої педагогічної освіти. Безперечно, лідерська позиція майбутніх освітян як професіоналів, яким держава доручає місію освіти й виховання зростаючого покоління, має формуватися під час навчання в університеті. У цьому контексті особливо актуальним є дослідження психологічних особливостей, що сприяють становленню лідерської позиції майбутніх освітян, розумінню ними чіткої необхідності мати таку позицію як невід’ємну характеристику й компонент професійної компетентності.

Серед багатьох характеристик лідера – авторитетність, харизматичність, амбіційність, наполегливість, енергійність, впливовість, рішучість, видатні комунікативні здібності, розвинена самомотивація і вміння надихати інших, здатність приймати конструктивні рішення й бути ефективним в умовах криз, розвинена уява та креативність, толерантність до невизначеності, розвинений когнітивний, емоційний та вольовий самоконтроль, подієве та екзистенційне самовладнання, а також самоповага, пов’язана з ефективністю дій, успішністю соціальних відносин та зовнішністю, особливо важливих в умовах сьогодення (Кабусь & Кузнєцов, 2024), цікавим є дослідження ролі Темної Тріади серед психологічних особливостей лідерської позиції майбутніх освітян. Це дозволить краще розуміти те, яким має бути сучасний вчитель, які якості йому необхідні для ефективної реалізації своєї професійної місії.

Здійснений науковий пошук засвідчує, що якості Світлої (емпатія, співчуття, альтруїзм або кантіанство, гуманізм та віра в людство) і Темної (макіавеллізм, нарцисизм і

психопатія) Тріади по-різному впливають на лідерство, причому цей вплив не завжди є однозначним. Незважаючи на поширеність думки про якості Темної Тріади як негативні прояви лідерства, дослідження М. Клименко (2017), І.В. Заєць (2023), С.А. Blair, K. Helland & B. Walton (2017), S.A. Rosenthal & T.L. Pittinsky (2006), J.F. Rauthmann & G.P. Kolar (2012) засвідчують, що означені якості притаманні багатьом видатним лідерам і є важливою передумовою прояву їхнього успіху. Отже, дослідження впливу означених якостей на становлення лідерської позиції фахівців освітньої галузі є науково обґрунтованим і актуальним.

Метою статті є емпіричне дослідження особливостей прояву рис Темної Тріади, виявлення взаємозв'язку її показників з проявами лідерської позиції майбутніх освітян.

Завдання дослідження.

1. Емпірично дослідити роль Темної Тріади серед психологічних особливостей лідерської позиції майбутніх освітян.

2. Визначити ступінь схильності майбутніх педагогів до деструктивних проявів лідерства.

3. Визначити, яким чином риси Темної Тріади впливають на лідерську позицію майбутніх освітян, що вони зумовлюють та забезпечують в освітньому процесі – мотивацію чи маніпуляцію, домінування чи натхнення, виявити можливості та ризики, пов'язані з розвитком лідерського потенціалу майбутніх освітян крізь призму Темної Тріади.

Гіпотеза дослідження. Ми припускаємо, що лідерство, в тому числі освітнє, може набувати деструктивних форм й виявлятися у макіавеллізмі, нарцисизмі чи психопатії як деструктивних варіантах прояву лідерської позиції у взаємодії з іншими людьми. Йдеться про ставлення й взаємини з учнями, їхніми батьками, колегами, керівниками та підлеглими, якщо педагог посідатиме керівні посади. Ми припускаємо, що принаймні деякі люди можуть стверджувати лідерську позицію одним із таких деструктивних способів. Це може стосуватись і майбутніх фахівців освітньої галузі: інколи педагоги схильні до маніпуляцій, прагнуть домінувати над учнями, що не сприяє розвитку в здобувачів освіти самостійності, цілеспрямованості, здатності до самоорганізації та самоуправління як важливих якостей та вмінь, необхідних для досягнення життєвого успіху. Однак загалом передбачаємо, що майбутні фахівці освітньої галузі мають невисоку схильність до деструктивного лідерства й характеризуються помірними показниками за шкалами макіавеллізму, нарцисизму та психопатії.

Методика та організація дослідження. З метою вивчення ступеня прояву лідерської позиції майбутніх освітян було використано багатопрофільний опитувальник лідерства В.М. Bass & В.І. Avolio (1995), що дозволяє оцінити трансформаційні (вплив, вміння надихати, інтелектуальна стимуляція, індивідуальний підхід) і транзакційні (мотивація, управління, надання самостійності) характеристики лідерства. Для дослідження особливостей прояву рис Темної Тріади використано опитувальник «Short Dark Triad» D.N. Jones & D.L. Paulhus (2014), що дозволяє дослідити деструктивні варіанти прояву лідерської позиції у взаємодіях з іншими людьми – у макіавеллізмі (установці на маніпулювання іншими), нарцисизмі (установці на перебільшення особистісної значущості), психопатії (тенденції здійснювати негативні дії стосовно інших).

Опитування проводилось за допомогою гугл-форми. Обробка результатів здійснювалась з використанням кореляційного аналізу (Пірсона), описової статистики, кластерного аналізу з використанням методу k-means, експлораторного факторного аналізу, обчислення середніх значень та стандартних відхилень за досліджуваними показниками для груп «лідерів» та «не лідерів» з використанням t-критерію Стюдента. Обчислення проводились з використанням пакета програм Statistica 13.

Вибірка дослідження. У емпіричному дослідженні взяли участь 109 студентів Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, віком від 17 до 49 років, з них 95 жінок, 14 чоловіків. Опитування проводилось в березні-липні 2024 року. Переважна більшість опитуваних – представники юнацького віку та періоду ранньої

дорослості, середній вік опитуваних складає $26,03 \pm 9,14$. Респонденти є здобувачами першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів здобуття вищої освіти різних спеціальностей (психологія, соціальна робота, історія, правознавство, іноземна мова, математика, біологія, образотворче мистецтво та дизайн, хореографія, музичне мистецтво, логопедія). Вибірка є репрезентативною й відображає специфіку генеральної сукупності – майбутніх фахівців освітньої галузі за складом та індивідуальними характеристиками, що дозволяє розглядати результати дослідження як достовірні.

Результати дослідження та їх обговорення. Аналіз досліджень Ю.В. Бреус (2016), М.А. Кузнєцова & О.С. Галати (2021), М.А. Кузнєцова & Н.Д. Кабусь (2024), Л.М. Карамушки (2025), Л.М. Карамушки & М.С. Тиченко (2024), О. Пономарьова (2017), J. Burns (2003) та інших вчених дозволяє стверджувати: лідер є особою, яка посідає центральну позицію в групі або спільноті, надихає, впливає, веде за собою інших, приймає рішення, направляє групу до досягнення спільних цілей або завдань. Лідер має авторитет, високий ступінь впливу та виступає у ролі взірця для інших, завжди йде попереду і перемагає.

Лідерська позиція педагога зумовлюється системою його установок, цілей і цінностей, відображає характер потреб, мотивів та переконань і виявляється у лідерській поведінці й діяльності вчителя, здатності мотивувати й надихати учнів до свідомого здобуття знань та розвитку власної особистості, набуття вмінь долати труднощі на шляху до мети, бути ефективним в умовах сучасних викликів (Кузнєцов & Кабусь, 2024). Освітнє лідерство відображає ступінь впливу на учасників освітнього процесу і є особливо важливою компетенцією для майбутніх освітян, адже лише лідери можуть виховувати лідерів, які мають активну життєву позицію й здатні до розподіленого командного лідерства в різних галузях суспільного буття. Безумовно, якості Світлої Тріади – кантіанство (ставлення до інших людей, що виключає їх використання як засобу досягнення особистих цілей), гуманізм і віра в людство (Kaufman, Yaden, Hyde & Tsukaayama, 2019) або емпатія, співчуття та альтруїзм (Romascanu & Stanescu, 2023) – є важливими для педагога, однак надмірна емпатія може бути небезпечною, оскільки перешкоджатиме досягненню мети й забезпеченню якості освіти.

Дослідники рис «Темної Тріади» А. Гордієнко (2022), І. Заєць (2023), N. Aghababaei & A. Błachnio (2003), V. Egan, S. Chan & G.W. Shorter (2014), J.F. Rauthmann & G.P. Kolar (2012), A.R. Seth & L.P. Todd (2012) та інші зазначають, що психологічні риси Темної Тріади – макіавеллізм, нарцисизм та психопатія, які впливають на динаміку міжособистісних взаємин й успішність людини в суспільстві, об'єднують підвищене прагнення до домінування і влади. Такі люди частіше стають лідерами, водночас усі риси Тріади корелюють із недоброзичливістю, відсутністю почуття провини, емпатії та використанням маніпулятивних тактик, холодністю й неурою до потреб і почуттів інших. Означені якості є ядром Темної Тріади, схилиючи людину до суперництва, а не співпраці, що становить темний бік лідерства.

Водночас особливостями макіавеллістів є надмірна схильність до маніпулювання, вміння викликати довіру, стратегічне мислення, холодна розважливість, орієнтування на далекі цілі та відтерміновану винагороду, зосередженість на абсолютних досягненнях і перемогах за будь-яку ціну (Paulhus & Williams, 2002). На відміну від макіавеллістів, особи з високими показниками за шкалою психопатії характеризуються рішучістю, відсутністю співчуття та емпатії, надзвичайною активністю, схильністю до ризику, підвищеною конфліктністю, імпульсивністю й непередбачуваністю, низькою усвідомленістю і самовладнанням. Вони бояться залишитися непоміченими, завзяті й наполегливі в досягненні мети при відсутності почуття провини та моральних обмежень; відкрито демонструють незацікавленість поглядами й проблемами інших, схильні до агресії та диктату; не виносять критики, мають надмірну самовпевненість, що суперечить здоровому глузду й надає їм конкурентні переваги та водночас є ознакою деструктивного лідерства (Furnham, Richards & Paulhus, 2013).

Характерними ознаками нарцисів є надзвичайна самовпевненість, перебільшене відчуття власної значущості, надмірне прагнення до визнання, бажання бути в центрі уваги й викликати захоплення, виключна самозакоханість, демонстративність, грандіозні

амбіції, почуття власної винятковості, що має визнаватись оточуючими. Нарцисичні особистості завжди піклуються про свій зовнішній вигляд та імідж, справляють враження та завойовують довіру своєю привабливістю й упевненістю, яка надихає підлеглих й сприймається як компетентність, мають велику потребу в лідерстві та владі (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Водночас дослідники С.А. Blair, К. Helland & В. Walton (2017) зазначають, що ефект здатності нарцисичного лідера очаровувати під час першої зустрічі поступово розвіюється, їхні сміливі ідеї не завжди втілюються в життя, нарцисам важко створювати команди, вони не схильні до побудови стійких взаємин і довіри, що не є позитивним для освітнього лідерства.

Сьогодні визнано, що люди з вираженими рисами психопатії та нарцисизму часто посідають лідерську позицію. І.В. Заєць зазначає, що, зокрема, психопати (хоча вони складають 1% серед населення) особливо часто «досягають блискучого кар'єрного успіху попри свій токсичний характер», в силу наявності певних позитивних якостей – вони здатні майстерно справляти потрібне враження, вміють здаватися кращими, ніж є насправді, приваблювати інших своєю харизмою, красномовством і переконливістю, володіють надзвичайною стресостійкістю, відвагою і безстрашністю, зберігають спокій в умовах психологічного тиску і швидко відновлюються після невдач, а отже, здатні стратегічно використовувати свої схильності й здобувати керівні посади, мають «надприродну здатність досягати значного успіху» (Заєць, 2023: 36). Дослідниця зазначає, що багатьох політичних лідерів об'єднують риси Темної Тріади – нарцисизм, макіавеллізм і психопатія, де співвідношення характеристик тріади зумовлює унікальність їхньої особистості.

Загалом аналіз наукових джерел засвідчує, що в науковому просторі сформувалось два основних підходи до розгляду рис Темної Тріади: 1) як патологічних, що зумовлюють деструктивність і токсичний характер лідерства, яке шкодить організаціям у крайніх проявах означених якостей; 2) так і таких, що дозволяють особистості досягати успіху за їх здорового прояву.

Проведене Л. Заграй & О. Федорук (2020: 98) опитування щодо розуміння феномену лідерства студентською молоддю дозволило з'ясувати, що переважна більшість студентів технічних спеціальностей асоціюють лідерство з його соціальними характеристиками – владою, конкуренцією, домінуванням, успішністю, здатністю бути першим і вести за собою; менш привабливими для них є трансформаційні, кооперативні та командні моделі лідерства, які відображають сучасну парадигму лідерства для змін і є особливо важливими в умовах сьогодення.

Висвітливо результати проведеного нами емпіричного дослідження лідерської позиції майбутніх освітян крізь призму Темної Тріади.

1. Взаємозв'язок показників Темної Тріади з проявами лідерської позиції майбутніх освітян.

Описова статистика усієї вибірки досліджуваних щодо прояву рис Темної Тріади (середні значення, стандартне відхилення, коефіцієнт варіації, статистична помилка, мінімальні та максимальні значення) подана у таблиці 1.

Таблиця 1

Описові статистики вибірки досліджуваних (n = 109) за показниками Темної Тріади

Шкали	M	SD	CV%	SE	min	max
Макіавеллізм	28,41	5,99	21,09%	0,57	15,00	43,00
Нарцисизм	27,35	5,78	21,12%	0,55	14,00	45,00
Психопатія	18,73	5,92	31,62%	0,57	9,00	37,00

Відповідно до опитувальника, максимальна кількість балів за шкалами Темної Тріади становить 45, мінімальна – 9 балів, діапазон 9-21 відповідає низькому рівню, діапазон 22-33 – середньому, діапазон 34-45 – високому рівням прояву за показниками макіавеллізму, нарцисизму і психопатії.

Результати кореляційного аналізу між показниками лідерства майбутніх фахівців освітньої галузі за опитувальником B.M. Bass & B.J. Avolio (1995) та факторами Темної Тріади «Short Dark Triad» D.N. Jones & D.L Paulhus (2014) представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Взаємозв'язки показників прояву лідерства з показниками Темної Тріади у вибірці досліджуваних (n = 109)

Показники лідерства	Показники Темної Тріади		
	Макіавеллізм	Нарцисизм	Психопатія
Вплив	0,034 -	0,402 p<0,0001	-0,166 -*
Вміння надихати	0,186 -*	0,504 p<0,0001	0,002 -
Інтелектуальна стимуляція	0,234 p<0,01	0,508 p<0,0001	0,149 -
Індивідуальний підхід	0,236 p<0,01	0,416 p<0,0001	0,152 -
Мотивація	0,277 p<0,004	0,417 p<0,0001	0,089 -
Управління	0,283 p<0,003	0,161 -*	0,311 p<0,001
Надання самостійності	0,135 -	0,079 -	0,110 -

Примітка: «*» – сильна (на рівні $p < 0,1$) тенденція до значущості коефіцієнта кореляції.

Результати кореляційного аналізу свідчать про найбільш тісні зв'язки між нарцисизмом та лідерством, незначний вплив рис макіавеллізму й найменший вплив психопатії на можливості прояву лідерства в освіті.

Якісний аналіз кореляцій за показниками прояву лідерської позиції майбутніх фахівців освітньої галузі дозволяє стверджувати, що більшість проявів лідерства (вплив ($r_{xy}=0,4$, $p<0,0001$), вміння надихати ($r_{xy}=0,503$, $p<0,0001$), інтелектуальна стимуляція ($r_{xy}=0,508$, $p<0,0001$), індивідуальний підхід ($r_{xy}=0,415$, $p<0,0001$), мотивація ($r_{xy}=0,417$, $p<0,0001$)) мають позитивні високо значущі кореляції з *нарцисизмом*, що пов'язаний з надзвичайною впевненістю в собі, бажанням перебувати в центрі уваги й мати головну роль в освітньому процесі. Крім того, це – людина, яка цінує себе, піклується про себе, має авторитет та ефективно впливає на інших. Водночас спостерігаємо відсутність значущих кореляцій між нарцисизмом та управлінням ($r_{xy}=0,161$), що дозволяє висновити: самозакоханість і самовпевненість не є гарантією гарного управління, яке потребує значного спектру вмінь і якостей, хоча незначний позитивний зв'язок все ж спостерігається. Передбачуваним також є те, що нарцисичні прояви вчителя не сприяють розвитку самостійності учнів ($r_{xy}=0,079$), їхньої здатності виявляти ініціативу в освітньому процесі.

Отримані дані також свідчать про зв'язок *макіавеллізму* з показниками інтелектуальної стимуляції ($r_{xy}=0,234$, $p<0,01$), індивідуального підходу ($r_{xy}=0,236$, $p<0,01$), мотивації ($r_{xy}=0,277$, $p<0,004$) та управління ($r_{xy}=0,283$, $p<0,003$). Незначний позитивний зв'язок, який не досягає рівня значущості, але такий, що демонструє сильну тенденцію, простежується між макіавеллізмом та вмінням надихати ($r_{xy}=0,185$).

За шкалою *психопатії* спостерігаємо відсутність значущих кореляцій за більшістю показників освітнього лідерства. Виявлено несуттєвий, але на рівні сильної тенденції, зворотний зв'язок між психопатією та здатністю впливати на інших ($r_{xy}=-0,166$), що свідчить про нездатність педагога з психопатичними рисами ефективно впливати на учнів. Це такий, так би мовити, «антивплив», наслідком якого є бажання учнів зробити щонебудь навпаки, на зло вчителю. Водночас спостерігаємо помірний позитивний зв'язок

показників психопатії та здатності до управління діяльністю учнів ($r_{xy}=0,31$; $p<0,001$), водночас таке управління, найімовірніше, носитиме негуманістичний, примусовий характер. Ймовірно, важливим компонентом управління з боку вчителя з психопатичними рисами особистості може бути такий прийом, як навмисне генерування страху та тривоги учнів, обіцянки негативних наслідків, якщо вони не будуть виконувати його вимоги.

2. Схильність майбутніх педагогів до деструктивного лідерства.

У ході дослідження також було визначено відмінності між студентами з розвинутою і не розвинутою лідерською позицією за показниками Темної Тріади. Розподіл майбутніх педагогів різних спеціальностей на групи «лідерів» ($n = 70$) і «не лідерів» ($n = 39$) було здійснено за показниками багатofакторного опитувальника лідерства Басс-Аволіо (1995) із застосуванням кластерного аналізу методом k-means, опис результатів розподілу наведено в публікації М.А. Кузнецова & Н.Д. Кабусь (2024: 598). До того ж кластер «не лідери» характеризується середніми значеннями за всіма показниками прояву трансформаційного та транзакційного лідерства майбутніх фахівців освітньої галузі. У кластері «лідери» більшість показників мають тенденцію до високих значень, водночас найменш розвиненими є здатність до управління освітнім процесом та вміння стимулювати самостійність учнів, котрі виявляються на середньо-високому рівні.

Обрахунки середніх значень і стандартних відхилень за показниками Темної Тріади для груп «лідерів» та «не лідерів» з використанням t-критерію Стьюдента представлені у таблиці 3.

Таблиця 3

Відмінності між студентами з розвинутою і не розвинутою лідерською позицією за показниками Темної Тріади

Показники Темної Тріади	Групи досліджуваних		t	p
	«Лідери» (n = 70)	«Не лідери» (n = 39)		
Макіавеллізм	29,39±6,19	26,72±5,28	2,24	0,02683
Нарцисизм	29,00±5,60	24,38±4,89	4,31	0,00004
Психопатія	18,91±6,07	18,41±5,72	0,42	Не знач.

Порівняння середніх значень у групі «лідерів» і «не лідерів» виявило статистично значущі відмінності за показниками макіавеллізму та нарцисизму. У групі лідерів означені показники виражені сильніше й виявляються на середньому рівні, «не лідери» мають дещо нижчий за середній рівень прояву нарцисизму, тому відсутність якостей «здорового нарцисизму» заважає їм бути лідерами. Дослідження також підтвердило, що майбутні фахівці освітньої галузі – як «лідери», так і «не лідери» загалом – мають незначну схильність до деструктивного лідерства й характеризуються помірними показниками за шкалами макіавеллізму, нарцисизму й переважанням низького прояву за шкалою психопатії.

3. Вплив рис Темної Тріади на лідерську позицію майбутніх освітян: можливості та ризики.

Із застосуванням експлораторного факторного аналізу нами було виявлено чотири фактори у факторній структурі психологічних особливостей «Лідерів» (Кабусь & Кузнецов, 2024: 522). Першим фактором є «Самовладнання та вольовий самоконтроль» (факторна вага 4,302; 25,3% поясненої дисперсії), другим – «Висока креативність та ефективність прийняття рішень» (2,659; 15,6%), третім – «Видатна зовнішність та імідж» (2,402; 14,1%). Четвертий фактор (2,089; 12,3% загальної дисперсії) у структурі психологічних особливостей «Лідерів» представлений показниками «макіавеллізму» (0,903) та «психопатії» (0,789) за шкалою Темної Тріади й визначений нами як «Стримана емпатія». Зазначимо, що в основі обох рис лежить прагнення до дійсних досягнень та успіху (на відміну від нарцисизму, де важливим є визнання й підтвердження високої самооцінки), й водночас вони характеризуються стриманою емпатією. Означений фактор

математично підтвердив, що стримана емпатія вчителя по відношенню до учнів сприятиме підвищенню ефективності освітнього процесу (що є важливою метою освітнього лідерства), підвищенню якості й результативності освіти і виховання зростаючого покоління. Однак якщо педагог буде лише співчувати учням, які не виявляють стійкої мотивації, мають недостатні результати навчання й негативні поведінкові прояви, то навряд чи можна буде сподіватись на покращення за означеними напрямками.

Отже, проведене дослідження впливу Темної Тріади на показники лідерства в освіті дозволяє стверджувати: в ході професійної підготовки важливим є цілеспрямований розвиток позитивних аспектів досліджуваних якостей, зокрема здорового нарцисизму, проявами якого є висока впевненість і харизма, амбіції та прагнення до успіху, котрі стимулюють до активності, постійного розвитку й досягнення видатних результатів, що приваблює учнів, сприяє впровадженню інновацій і позитивно впливає на освітній процес. Розвиток стратегічного мислення й цілеспрямованості, вміння мотивувати і переконувати, що є позитивними рисами макіавеллізму, здатності до стратегічного планування та досягнення поставлених цілей, сприятиме ефективному управлінню освітнім процесом й досягненню високих показників. Рішучість і висока стресостійкість, відсутність страху та готовність ризикувати, характерні для субклінічної психопатії, невисока схильність до емоційного впливу дозволяють приймати ефективні рішення в умовах тиску, невизначеності й ризику.

Водночас важливою є профілактика негативних сторін нарцисизму, макіавеллізму та психопатії, зокрема егоцентризму, нетерпимості до критики, авторитарного стилю управління, імпульсивності, нестриманості та маніпуляцій, що є руйнівними для освітнього середовища, якості навчання, мотивації учасників освітнього процесу й формування моральних цінностей у майбутніх поколінь. Все це необхідно враховувати в освітньому процесі та під час розробки соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на розвиток психологічних конструктів у здобувачів вищої педагогічної освіти в процесі професійної підготовки. Така діяльність сприятиме цілеспрямованому формуванню у майбутніх освітян позитивних рис за показниками Темної Тріади для підсилення проявів їх трансформаційного і транзакційного лідерства, набуттю ними здатності ефективно мотивувати й впливати на учасників освітнього процесу й запобігати можливим маніпуляціям чи домінуванню.

Підкреслимо, що лідерська позиція педагога не має виявлятися в домінуванні вчителя або викладача у взаємодії з учнями чи студентами, сприяючи реалізації лише його потенціалу, що заважатиме розвитку самостійності учнів. Залишаючись «мотиватором» в освітньому процесі, педагог-лідер має сприяти розвитку у здобувачів важливих якостей самості – самодисципліни, самоконтролю, здатності до саморозвитку та самоосвіти, що в умовах сьогодення є стійкою особистісною конкурентною перевагою.

Висновки.

1. Проведене емпіричне дослідження підтвердило висунуту гіпотезу й виявило суттєвий позитивний вплив нарцисизму на всі показники трансформаційного лідерства (вплив, вміння надихати, інтелектуально стимулювати та здійснювати індивідуальний підхід до учнів) та мотивацію, а також наявність позитивних кореляцій між макіавеллізмом (як схильністю до маніпулювання) і здатністю інтелектуально стимулювати, здійснювати індивідуальний підхід, мотивувати й управляти освітнім процесом. Виявлено, що здоровий нарцисизм є важливою характеристикою освітнього лідерства, адже впевнений у собі педагог, який піклується про себе, своє здоров'я та зовнішність, сприймається як лідер і є позитивним прикладом для учнів.

2. Порівняння середніх значень у групах «лідерів» і «не лідерів» виявило статистично значущі відмінності за показниками макіавеллізму та нарцисизму. У групі лідерів обидва ці показники виражені сильніше й виявляються на середньому рівні, «не лідери» мають дещо нижчий за середній рівень прояву нарцисизму, отже відсутність якостей «здорового нарцисизму» заважає їм бути лідерами. Підтверджено, що майбутні фахівці освітньої галузі – як «лідери», так і «не лідери» – мають незначну схильність до

деструктивного лідерства й характеризуються помірними показниками за шкалами макіавеллізму, нарцисизму й переважанням низького прояву за шкалою психопатії.

3. З використанням експлораторного факторного аналізу визначено фактор «Стримана емпатія» (зі значущими показниками макіавеллізму і психопатії) у факторній структурі лідерської позиції майбутніх освітян.

Перспективою подальшого дослідження є обґрунтування змісту соціально-психологічного тренінгу з формування лідерської позиції майбутніх освітян в освітньому середовищі університету, спрямованого на розвиток психологічних конструктів лідерства у здобувачів вищої педагогічної освіти й виявлення стійкої лідерської позиції в системі освіти.

Література

1. Бойчук, Ю.Д., & Зеленська, Л.Д. (2025). Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди: сторінки історії і здобутки сьогодення. *Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика*. матеріали IX Міжн. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19–20 березня 2025 р.). Харків: ХНПУ імені Г.С.Сковороди, 14–22.
2. Бойчук, Ю.Д., & Мірошніченко, О.М. (2025). Роль психологічної підготовки науково-педагогічних працівників ЗВО до запобігання надзвичайних ситуацій в умовах воєнного стану. *Запобігання виникненню надзвичайних ситуацій, реагування та ліквідація їх наслідків: матеріали круглого столу* (м. Черкаси, 28 лютого 2025 р.). Черкаси: Національний університет цивільного захисту України, 27–29.
3. Бреус, Ю.В. (2016). Психологічний аналіз феномену «лідерська позиція» викладача закладу вищої освіти. *Університети і лідерство*, 2. https://www.researchgate.net/publication/340633691_Psihologicnij_analiz_fenomenу_liderska_pozicia_vikladaca_zakladu_visoi_osviti
4. Гордієнко, А.В. (2022). Темна тріада особистості у творчості та досягненнях студентів. *Особистість у просторі проблем ХХІ століття*: матер. наук.-практ. конф. (10 березня 2022 р.). Київ: НУ «КМА», 34–89.
5. Засець, І.В. (2023). «Темна» сторона професійного успіху особистості. *Профорієнтація: стан і перспективи розвитку*: зб. матер. XIII Всеукр. псих.-педаг. читань, присвячених пам'яті д. пед. н., професора Б.О. Федоришина. Київ: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 34–38.
6. Заграй, Л.Д., & Федорук, О.В. (2020). Психосемантичні конструкції лідерства у свідомості молоді: гендерний вимір. *Психологія та соціальна робота*, 1(51), 86–101.
7. Кабусь, Н.Д., & Кузнецов, М.А. (2024). Психологічні аспекти лідерства в освіті. *Scientific achievements of contemporary society: Proceedings of IV International Scientific and Practical Conference* (November 7–9, 2024). Cognum Publishing House, London, United Kingdom, 518–523.
8. Карамушка, Л.М. (2025). Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості: результати наукового дослідження: За результатами наукової доповіді на засіданні Президії Національної академії педагогічних наук України, 20 березня 2025 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2025.7111>
9. Карамушка, Л.М., & Тиченко, М.Є. (2024). Особливості суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 4(76), 295–305. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-76-295-305>
10. Клименко, М.Р. (2017). «Світло» нарцисизму в структурі «темної тріади». *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*, 4 (1), 58–64.
11. Кузнецов, М.А., & Галата, О.С. (2021). Завзятість навчальних дій у школярів та студентів: монографія. Харків: Вид-во «Діса Плюс».
12. Кузнецов, М.А., & Кабусь Н.Д. (2024). Прояв лідерських особливостей особистості майбутніх освітян у контексті їхньої готовності до ризику. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*, 9(43), 590–603. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9\(43\)-590-603](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9(43)-590-603)
13. Пономарьов, О. (2017). Соціально-психологічна природа феномену лідерства. *Лідер. Еліта. Суспільство*, 1, 38–47.
14. Aghababaei, N., & Błachnio, A. Well-being and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 2015, 86, 365–368.
15. Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1995). The multifactor leadership questionnaire leader 5-x-short. Palo Alto, CA: Mind Garden.
16. Blair, C. A., Helland, K., & Walton, B. (2017). Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38, 2, 333–346.
17. Burns, James MacGregor. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
18. Egan V., Chan S., & Shorter G.W. (2014). The Dark Triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 67, 17–22.

19. Furnham A., Richards S., & Paulhus D. (2013). The Dark Triad: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199–215.
20. Jones D.N., & Paulhus D.L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment*, 21(1), 28–41.
21. Kaufman, S.B., Yaden, D.B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10, 467–467. [10.3389/fpsyg.2019.00467](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467)
22. Paulhus D.L., & Williams K.M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 6(6), 556–563.
23. Rauthmann J.F., & Kolar G.P. (2012). How «dark» are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53, 884–889.
24. Romascanu, M.C., & Stanescu, D.F. (2023). An explorative study regarding the relationship between the Light Triad of personality, counterproductive work behavior and organizational citizenship behaviour, *Review of Socio-Economic Perspectives*, 8(2), 19–28. <https://doi.org/10.19275/RSEP153>
25. Rosenthal S.A., & Pittinsky T.L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 6, 617–633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>.

References

1. Boichuk, Yu.D., & Zelenska, L.D. (2025). Kharkivskiy natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni H.S. Skovorody: storinky istorii i zdobutky sohodennia [H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University: pages of history and today's achievements]. *Psykholoho-pedahohichni problemy vyshchoi i serednoi osvity v umovakh suchasnykh vyklykiv: teoriia i praktyka: materialy IKh Mizhn. nauk.-prakt. konf. (Kharkiv, March 19–20, 2025)*. KhNPU imeni H.S.Skovorody, 14–22. [in Ukrainian].
2. Boichuk, Yu.D., & Miroshnychenko, O.M. (2025). Rol psykholohichnoi pidhotovky naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv zvo do zapobihannia nadzvychainykh sytuatsii v umovakh voiennoho stanu [The role of psychological training of scientific and pedagogical workers in preventing emergencies under martial law]. *Zapobihannia vynykenniu nadzvychainykh sytuatsii, reahuvannia ta likvidatsiia yikh naslidkiv: materialy kruhloho stolu (Cherkasy, February 28, 2025)*. Natsionalnyi universytet tsyvilnoho zakhystu Ukrainy, 27–29. [in Ukrainian].
3. Breus, Yu.V. (2016). Psykholohichniy analiz fenomenu «liderska pozytsiia» vykladacha zakladu vyshchoi osvity [Psychological analysis of the «leadership position» phenomenon of a teacher at a higher education institution]. *Universytety i liderstvo*, 2. <https://www.researchgate.net/publication/340633691> [in Ukrainian].
4. Hordiienko, A.V. (2022). Temna triada osobystosti u tvorchosti ta dosiahnenniakh studentiv [The dark triad of personality in students' creativity and achievements]. *Osobystist u prostori problem XXI stolittia: mater. nauk.-prakt. konf. (March 10, 2022)*. NU «KMA», 34–89. [in Ukrainian].
5. Zaiets, I.V. (2023). «Temna» storona profesiinoho uspiokhu osobystosti [The "dark" side of a person's professional success] *Proforientatsiia: stan i perspektyvy rozvytku: zb. mater. KhIII Vseukr. psyk.-pedah. chytan, prysviachenykh pamiaty d. ped. n., profesora B.O. Fedoryshyna. IPOOD imeni Ivana Ziaziuna NAPN Ukrainy*, 34–38. [in Ukrainian].
6. Zahrai, L.D., & Fedoruk, O.V. (2020). Psykhosemantychni konstruksii liderstva u svidomosti molodi: hendernyi vymir [Psychosemantic constructions of leadership in the minds of young people: gender dimension]. *Psykholohiia ta sotsialna robota*, 1(51), 86–101. [in Ukrainian].
7. Kabus, N.D., & Kuznietsov, M.A. (2024). Psykholohichni aspekty liderstva v osviti [Psychological aspects of educational leadership] *Scientific achievements of contemporary society: Proceedings of IV International Scientific and Practical Conference (November 7–9, 2024)*. Cognum Publishing House, London, United Kingdom, 518–523. [in Ukrainian].
8. Karamushka, L.M. (2025). Tekhnolohii zabezpechennia psykholohichnoho zdorovia ta blahopoluchchia osvitnoho personalu v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: rezultaty naukovoho doslidzhennia: Za rezultatamy naukovo dopovidi na zasidanni Prezydii Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy [Technologies for promoting psychological health and well-being of educational personnel in conditions of social tension: research findings. Scientific report at the meeting of the Presidium of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine], March 20, 2025. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2025.7111> [in Ukrainian].
9. Karamushka, L.M., & Tychenko, M.Ye. (2024). Osoblyvosti subiektyvnoho ta obiektynoho kariernoho uspiokhu v konteksti psykholohichnoi hotovnosti do zdiisnennia profesiinoi kariery pratsivnykiv sfery kreatyvnykh industrii [Peculiarities of subjective and objective career success in the context of psychological readiness for professional career of employees in the field of creative industries]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 4(76), 295–305. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-76-295-305> [in Ukrainian].
10. Klymenko, M.R. (2017). «Svitlo» nartsysyzmu v strukturi «temnoi triady» [The «light» of narcissism in the structure of the "dark triad"]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriia Psykholohichni nauky*, 4(1), 58–64. [in Ukrainian].
11. Kuznietsov, M.A., & Halata, O.S. (2021). Zavziatist navchalnykh dii u shkoliariv ta studentiv: monohrafiia [Persistence of educational actions in schoolchildren and students: monograph]. Vyd-vo «Disa Plus» [in Ukrainian].
12. Kuznietsov, M.A., & Kabus N.D. (2024). Proiav liderskykh osoblyvostei osobystosti maibutnikh osvitan u konteksti yikhnoi hotovnosti do ryzyku [Manifestation of leadership characteristics of future educators in the context

- of their risk readiness]. *Perspektyvy ta innovatsii nauky. Seriia «Psykhologhiia»*, 9(43), 590-603. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9\(43\)-590-603](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-9(43)-590-603) [in Ukrainian].
13. Ponomarov, O. (2017). *Sotsialno-psykhologichna pryroda fenomenu liderstva* [The socio-psychological nature of the phenomenon of leadership]. *Lider. Elita. Suspilstvo*, 1, 38-47. [in Ukrainian].
 14. Aghababaei, N., & Błachnio, A. Well-being and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 2015, 86, 365-368.
 15. Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1995). *The multifactor leadership questionnaire leader 5-x-short*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
 16. Blair, C. A., Helland, K., & Walton, B. (2017). Leaders behaving badly: the relationship between narcissism and unethical leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 38, 2, 333-346.
 17. Burns, James MacGregor. (2003). *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. Atlantic Monthly Press.
 18. Egan V., Chan S., & Shorter G.W. (2014). The Dark Triad, happiness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 67, 17-22.
 19. Furnham A., Richards S., & Paulhus D. (2013). The Dark Triad: A 10-year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-215.
 20. Jones D.N., & Paulhus D.L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.
 21. Kaufman, S.B., Yaden, D.B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10, 467-467. 10.3389/fpsyg.2019.00467.
 22. Paulhus D.L., & Williams K.M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 6(6), 556-563.
 23. Rauthmann J.F., & Kolar G.P. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53, 884-889.
 24. Romascanu, M.C., & Stanescu, D.F. (2023). An explorative study regarding the relationship between the Light Triad of personality, counterproductive work behavior and organizational citizenship behaviour, *Review of Socio-Economic Perspectives*, 8(2), 19-28. <https://doi.org/10.19275/RSEP153>
 25. Rosenthal S.A., & Pittinsky T.L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 6, 617-633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>.

Відомості про авторів

Бойчук Юрій Дмитрович, академік НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри спеціальної педагогіки, ректор Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, м. Харків, Україна.

Boichuk, Yuri, Full Member (Academician) of NAES of Ukraine, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor, Professor of the Department of Special Pedagogy, Rector of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8583-5856>

E-mail: y.boichuk@hnpu.edu.ua

Кабусь Наталя Дмитрівна, докторка педагогічних наук, професорка, професорка кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки, Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, м. Харків, Україна.

Kabus, Natalia, Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor, Professor of the Department of Social Work and Social Pedagogy, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3665-8501>

E-mail: natalya.kabus@hnpu.edu.ua

Кузнєцов Марат Амірович, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, м. Харків, Україна.

Kuznietsov, Marat, Doctor of Psychology, Professor, Professor of the Department of Psychology, H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7662-9938>

E-mail: marat.kuznietsov@hnpu.edu.ua

Отримано 30 липня 2025 р.
Рецензовано 30 серпня 2025 р.
Прийнято 31 серпня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.5>
УДК 159.9:331.101.262:336.71

Дубич Сергій

МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Дубич Сергій. Ментальне здоров'я працівників банківської сфери: результати емпіричного дослідження.

Вступ. Поняття ментального здоров'я як наукової категорії в українському науковому середовищі поширилось останнім часом у зв'язку з військовими подіями. Однак дослідженню цієї проблеми в банківській сфері приділено недостатньої уваги.

Мета: розробка теоретичної моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні та емпіричне дослідження його рівня вираженості.

Методи: шкала «Позитивного психічного здоров'я», опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма», «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)», опитувальник Brief-COPE, «Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе», «Шкала оптимістичного стану», опитувальник «Утрехтська шкала залученості в роботу», «Опитувальник професійної самоефективності».

Результати. Проведене дослідження дозволило визначити загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери, який виявився переважно середнім. Найбільш розвинутою складовою виявилась операційна, що вказує на наявність у працівників здатності адаптуватися до стресових умов і справлятися з робочими викликами. Водночас менш вираженою виявилась соціально-особистісна складова, що вказує на потребу у зміцненні довіри, соціальної взаємодії та оптимізму в професійному середовищі.

Висновки. Отримані результати можуть бути враховані при розробці спеціальних психологічних програм підтримки ментального здоров'я працівників банківської сфери та банківських установ.

Ключові слова: ментальне здоров'я, компоненти ментального здоров'я, підтримка ментального здоров'я, банківська сфера, емпіричне дослідження ментального здоров'я

Dubych, Serhii. Mental health of banking employees: results of an empirical study.

Introduction. The concept of mental health in the Ukrainian scientific community has recently spread in connection with the war in Ukraine. However, researchers have paid little attention to studying this problem in the banking sector.

Aim: to develop a theoretical model of the mental health of banking employees in Ukraine and to empirically study its levels.

Methods: Positive Mental Health scale, Mental Health Stability - Short Form, Perceived Stress Scale (PSS-10), Brief-COPE questionnaire, Individual's Trust/Distrust in the World, in Other People, in Themselves questionnaire, Optimistic State Scale, Utrecht Work Engagement Scale, and Professional Self-Efficacy Questionnaire.

Results. The general level of banking employees' mental health was found to be mostly at an average level, with the operational component being the most developed one, which indicated that employees had the ability to adapt to stressful conditions and cope with work challenges. At the same time, the socio-personal component was less pronounced, indicating the need to strengthen trust, social interaction and optimism in the professional environment.

Conclusions. The obtained results can be helpful in developing special psychological programs to promote banking employees' mental health.

Key words: mental health, mental health components, mental health promotion, banking sector, empirical research on mental health

Вступ. Ментальне здоров'я як наукова категорія отримало широке розповсюдження порівняно нещодавно. Увага наукової спільноти до цього поняття посилюється протягом останніх двох десятиліть і продовжує зростати. Виділення саме поняття ментального здоров'я зі складу більш загальної категорії (психологічний стан людини) значною мірою є наслідком системних спроб покращення загального здоров'я людини та оздоровлення суспільного середовища. Банківське середовище стало одним з виразників трансформацій у суспільстві та соціально-психологічних змін, які останні п'ять років спостерігаються у гуманітарній сфері України.

Результати аналізу вітчизняних наукових публікацій з питань ментального здоров'я свідчать, що останні три роки стали періодом суттєвого підвищення уваги до цієї проблематики. Умови воєнного стану, надзвичайне напруження у суспільстві стали джерелом унікального суспільного та особистого досвіду, який своєю чергою стає об'єктом дослідження науковців.

Мета: розробка теоретичної моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні та емпіричне дослідження його рівня вираженості.

Завдання дослідження:

- 1) Розробити теоретичну модель ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.
- 2) Здійснити емпіричний аналіз рівня вираження ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження були використані такі методи.

Теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення.

Емпіричні методи дослідження:

- 1) *Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я»* (Positive Mental Health Scale (Pmh-Scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld & E.S. Becker) (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко) (Карамушка, Терещенко & Креденцер, 2022).

- 1) *Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»* («The Mental Health Continuum – Short Form») К. Кіза (адаптація Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак)

- 2) *Шкала сприйнятого стресу PSS-10* (Perceived Stress Scale; Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983) (україномовна адаптація О.О. Вельдбрехт, Н.І. Тавровецька) (Вельдбрехт & Тавровецька, 2022).

- 3) *Опитувальник Brief-COPE*, ситуаційна версія (Carver et al., 1997; адаптація Т. Яблонська, О. Верник, Г. Гайворонський) (Яблонська, Верник, Гайворонський, 2023).

- 4) *«Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»* в адаптації В. Петренко, О. Савченко (Савченко, Петренко & Тімакова, 2022).

- 5) *Методика «Шкала оптимістичного стану»* (ШОС) «State Optimism Measure (SOM)» (R.A. Millstein et.al.) (адаптація О.В. Савченко, Д.Г. Лавриненко) (Савченко & Лавриненко, 2023)

- 6) *Опитувальник «Утрехтська шкала залученості в роботу»* (W. Schaufeli & A. Bakker) (Карамушка, Бондарчук & Грубі, 2006).

- 7) *Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія)* (T. Rigotti, B. Schyns and G. Mohr) (адаптація О.В. Креденцер) (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2023).

Статистичні методи дослідження: основний метод обробки емпіричних даних – стандартизація (z - перетворення) отриманих показників, у стандартну z -шкалу з середнім $M=0$; $\sigma=1$. У результаті перетворені значення (z -значення) безпосередньо виражаються в одиницях стандартного відхилення від середнього. Це дало можливість порівнювати рівень вираженості різних ознак.

Вибірка склала 410 осіб, з яких усі є банківськими співробітниками. Співвідношення жінок та чоловіків у вибірці – 86,9% до 13,1%, найбільша група учасників – 34,8%, у віці від 31 до 39 років, 76,8% мають вищу освіту.

Анкетування здійснювалося онлайн за допомогою гугл-форми серед банківських установ України у вересні-грудні 2024 року.

Результати дослідження та їх обговорення.

1) Теоретична модель ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.

В основу нашого дослідження покладено концепцію ментального здоров'я ВООЗ, відповідно до підходів якої, **ментальне здоров'я** розуміється як стан благополуччя, за якого людина реалізує власні здібності, може впоратися зі звичайними стресами життя, може продуктивно та ефективно працювати на допомогу своїй громаді (WHO. Mental health, 2022).

Окрім того, ми базувались на підході Л.М. Карамушки (2023; 2024) щодо *психічного здоров'я персоналу організацій в умовах війни*, згідно якому психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни включає такі основні *компоненти*: 1) здатність справлятися з повсякденними стресами життя в умовах війни; 2) здатність налагоджувати стосунки з людьми в умовах війни; 3) здатність ефективно здійснювати свою професійну діяльність та працювати на користь своєї організації й суспільства; 4) здатність реалізувати свої здібності в умовах війни.

Також при розробці концептуальної моделі нашого дослідження нами був врахований підхід Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін. (2021) щодо дослідження психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19, а саме його структури, яка складається з таких компонентів: когнітивно-емоційного, рефлексивно-особистісного та операційно-функціонального.

Отже, базуючись на аналізі літератури (Карамушка, 2023; 2024; Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2021; Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2024; WHO. Mental health, 2022) та на наших попередніх емпіричних розвідках щодо психологічних особливостей роботи персоналу фінансово-економічної сфери, нами було розроблено структуру ментального здоров'я персоналу банківських установ (табл. 1).

Таблиця 1

Складові моделі ментального здоров'я працівників банківської сфери

Складові ментального здоров'я	Показники ментального здоров'я
<i>Рефлексивно-емоційна складова</i>	Стан благополуччя особистості: - позитивне ментальне здоров'я - стабільність психічного здоров'я
<i>Соціально-особистісна складова</i>	Здатність налагоджувати стосунки з людьми, реалізовувати свої здібності: - довіра - оптимістичний стан щодо своїх можливостей
<i>Операційна складова</i>	Здатність справлятися з повсякденними стресами життя: - сприйняття стресу - копінг- поведінка у стресі - позитивні копінг- стратегії
<i>Професійна складова</i>	Здатність ефективно здійснювати свою професійну діяльність: - залученість в роботу - професійна самоефективність

2) Емпіричний аналіз рівня вираження ментального здоров'я працівників банківської сфери в Україні.

Рівень *рефлексивно-емоційної складової ментального здоров'я* працівників банківської сфери, яка, згідно моделі, включає показники позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери та стабільність психічного здоров'я, представлений в таблиці 2.

Так, високий рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери здоров'я спостерігається у 24,32% опитаних. 31,20% працівників мають середній рівень позитивного ментального здоров'я, що означає, що вони здебільшого зберігають стійкість до стресів і викликів, хоча можуть час від часу відчувати труднощі в емоційній сфері. Низький рівень позитивного ментального здоров'я встановлено майже у половини респондентів (44,47%), що складає найбільшу частину вибірки. Можна констатувати те, що позитивне ментальне здоров'я у працівників банків має певне ускладнення.

Таблиця 2

Рівень рефлексивно-емоційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Позитивне ментальне здоров'я	181	44,47	127	31,20	99	24,32
Стабільність психічного здоров'я	57	14,00	296	72,73	54	13,27
Загальний рівень рефлексивно-емоційної складової	69	16,95	268	65,84	70	17,20

Щодо стабільності психічного здоров'я, то тут спостерігається дещо «краща» ситуація. Лише 14% працівників мають низький рівень стабільності психічного здоров'я та 13,27% опитаних мають високий рівень цього показника. На основі отриманих даних був розрахований загальний рівень рефлексивно-емоційної складової. Так, результати дослідження демонструють, що більшість банківських працівників (65,84%) щодо розвитку рефлексивно-емоційної складової знаходяться на середньому рівні. Водночас низький рівень розвитку цієї складової спостерігається у 16,95% респондентів, а високий рівень – лише у 17,20% працівників банківської сфери.

Соціально-особистісна складова представлена показниками довіри та оптимізму. Що стосується показника довіри, то, як бачимо з таблиці 3, всі види довіри представлені здебільшого у респондентів на середньому рівні. Водночас спостерігаються деякі диференціації між окремими видами довіри. Так, довіра до себе на низькому рівні розвитку спостерігається у 19,16% працівників. Відповідно до результатів досліджень (Савченко, Петренко & Тімакова), людина з низьким рівнем довіри до себе демонструє невпевненість у своєму вмінні орієнтуватися в критичній ситуації, прогнозувати вчинки інших людей та визнавати власні помилки.

Таблиця 3

Рівень довіри у працівників банківської сфери

Види довіри	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Довіра до себе	78	19,16	199	48,89	130	31,94
Довіра до інших	74	18,18	256	62,90	77	18,92
Довіра до світу	102	25,06	189	46,44	116	28,50

Біля половини респондентів (48,89%) мають середній рівень довіри до себе. Водночас результати показують, що майже третина опитаних працівників (31,94%) має високий рівень довіри до себе. А це серед всіх видів довіри складає найбільшу кількість (за високим рівнем). Як вказують розробники методики (Савченко, Петренко & Тімакова, 2022), високі значення за шкалою свідчать про те, що людина довіряє своїм відчуттям, переживанням, пам'яті, логічним висновкам.

Довіра до інших представлена у респондентів дещо в інших співвідношеннях. Низький рівень довіри до інших спостерігається у 18,18%. Це може свідчити про те, що частина банківських працівників впевнена в тому, що інші люди можуть скористатися її перевагами, використати її у власних цілях. Тому такі працівники можуть бути не схильними до співпраці, вони поводять себе дуже обережно, коли мають справу з іншими людьми, не готові враховувати думку партнера, проявляють нечутливість до поглядів інших.

Більшість респондентів (62,90%) має середній рівень довіри до інших. Це означає, що працівники здебільшого здатні співпрацювати та взаємодіяти з колегами, хоча можуть мати певні застереження чи сумніви щодо окремих осіб чи ситуацій. Високі значення за цією шкалою свідчать про те, що людина здатна формувати стійкі позитивні взаємини з іншими людьми, конструктивно взаємодіяти з іншими в конкретних ситуаціях (Савченко, Петренко & Тімакова, 2022).

Більшість осіб (46,44%) має середній рівень довіри до світу, що свідчить про здатність працівників зберігати оптимістичний погляд на навколишні умови, але з певними застереженнями. Вони можуть відчувати певну нестабільність або невизначеність, але залишаються готовими адаптуватися до змін. 28,50% працівників мають високий рівень довіри до світу.

Отримані дані щодо загального показника довіри свідчать про його низький рівень, встановлено, що 18,92% працівників мають низький загальний рівень довіри, що свідчить про загальне невдоволення та скептичне ставлення до себе, до інших та до навколишнього світу.

Ще одним показником соціально-особистісної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери, який ми досліджували згідно нашої моделі, є оптимістичний стан особистості. Дані таблиці 4 демонструють, що 31,70% респондентів мають низький рівень оптимістичного стану, 45,95% опитаних оцінюють свій оптимістичний стан як середній, а 22,36% респондентів мають високий рівень оптимізму.

Щодо загального рівня соціально-особистісної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери, то результати дослідження показують, що 20,15% респондентів мають низький рівень розвитку цієї складової, 64,37% опитаних демонструють середній рівень і лише 15,47% респондентів характеризуються високим рівнем розвитку соціально-особистісної складової (таблиця 4).

Таблиця 4

Рівень соціально-особистісної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Загальний рівень довіри	77	18,92	226	55,53	104	25,55
Оптимістичний стан	129	31,70	187	45,95	91	22,36
Загальний рівень соціально-особистісної складової	82	20,15	262	64,37	63	15,47

Аналіз *операційної складової ментального здоров'я* працівників банківської сфери здоров'я, як бачимо з таблиці 5, показує, що 77,4% працівників мають середній рівень сприйнятого стресу. Це свідчить про те, що більшість працівників знаходиться в зоні середнього рівня стресу, що може вказувати на наявність професійних навантажень, але без критичних проблем. Це може бути пояснено, на наш погляд, специфікою роботи в банківському секторі, який часто асоціюється з високим рівнем відповідальності, напруженими графіками, необхідністю виконувати точні фінансові операції та взаємодіяти з клієнтами, що викликає стрес.

Лише 1,72% мають низький рівень, поряд з тим, що 20,88% працівників мають високий рівень сприйнятого стресу. Тобто одна п'ята працівників може переживати серйозні емоційні навантаження через війну, надмірну відповідальність, нерегулярні робочі години або відсутність достатньої підтримки на роботі. Тобто ця частина працівників знаходиться в зоні ризику щодо ментального здоров'я, адже в таких випадках високий рівень стресу може призвести до вигорання та зниження продуктивності.

Таблиця 5

Рівень операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Рівень сприйнятого стресу	7	1,72	315	77,40	85	20,88
Копінг-поведінка	46	11,30	301	73,96	60	14,74
Позитивна копінг-поведінка	61	14,99	280	68,80	66	16,22
Загальний рівень операційної складової	45	11,06	252	61,92	110	27,03

Для обрахування рівня розвитку операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери загалом нами був визначений рівень копінг-поведінки в цілому та загальний рівень операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери.

Понад 73% працівників мають середній рівень копінг-поведінки, це означає, що більшість опитаних може справлятися з життєвими труднощами та стресами. 11,3% мають низький рівень копінг-поведінки, що може свідчити про труднощі в адаптації до стресових ситуацій. І лише 14,74% демонструють високий рівень копінг-поведінки, що може свідчити про недостатню кількість працівників, які мають ефективні стратегії для подолання стресу.

Щодо загального рівня операційної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери, то найбільша група працівників (61,92%) має середній рівень загального розвитку операційної складової, 27,03% працівників мають високий рівень, що є позитивним знаком, 11,06% мають низький рівень операційної складової (таблиця 5). Тобто можна говорити про те, що більшість працівників має достатньо розвинуті стратегії для підтримки свого ментального здоров'я, проте є потенціал для покращення через додаткове навчання, підтримку або зміни в організаційній культурі.

У таблиці 6 оцінений рівень *професійної складової ментального здоров'я* працівників банківської сфери через два основні показники: професійну самоефективність і залученість в роботу. Загальний рівень залученості в роботу показує, що переважна більшість працівників має середній рівень (70,02%). 15,72% працівників мають низький рівень залученості, а 14,25% – високий.

Таблиця 6

Рівень професійної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Залученість в роботу	64	15,72	285	70,02	58	14,25
Професійна самоефективність	40	9,83	288	70,76	79	19,41
Загальний рівень професійної складової	56	13,76	290	71,25	61	14,98

Що стосується залученості в роботу, то методика дозволяє вимірювати такі показники, як: «енергійність», «відданість» та «заглибленість». Дані, наведені в таблиці 7, демонструють, що загалом показники залученості в роботу представлені на середньому рівні.

За показником «енергійність» 69,53% працівників мають середній рівень розвитку. 17,69% мають високий рівень енергійності, а 12,78% мають низький рівень енергійності. Показник «відданість» також представлений здебільшого на середньому рівні, адже 72,73% працівників мають середній рівень відданості. Водночас лише 10,32% мають високий рівень відданості, а 16,95% – низький рівень. Показник «заглибленість» має дещо подібний розподіл: 69,78% мають середній рівень розвитку, 20,64% мають високий рівень і лише 9,58% мають низький рівень заглибленості.

Таблиця 7

Рівень залученості в роботу працівників банківської сфери

Показники	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Енергійність	52	12,78	283	69,53	72	17,69
Відданість	69	16,95	296	72,73	42	10,32
Заглибленість	39	9,58	284	69,78	84	20,64

Виходячи з отриманих результатів, на нашу думку, в банківських установах для забезпечення ментального здоров'я працівників банківської сфери варто розглянути програми мотивації, професійного розвитку, зміни організаційної культури, впроваджувати заходи для запобігання вигоранню, такі як: гнучкий графік, можливості для відпочинку та підтримка балансу між роботою та особистим життям. Для працівників з низьким рівнем професійної самоефективності важливо організувати тренінги, коучинг або менторинг, щоб підвищити їхню впевненість у професійних здібностях, що може суттєво вплинути на ментальне здоров'я працівників загалом (Креденцер, 2021).

Проведений аналіз дозволив визначити загальний рівень розвитку ментального здоров'я працівників банківської сфери. Порівнюючи виділені в нашій моделі компоненти ментального здоров'я працівників, бачимо, що найбільшою мірою представлено операційний компонент, адже майже третина респондентів має високий рівень розвитку, а найменшою – соціально-особистісний (п'ята частина опитаних має низький рівень розвитку) (табл. 8).

Дослідженням встановлено, що у 15,97 % опитаних загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери представлений на низькому рівні, на середньому – у 68,79 %, а високий рівень розвитку спостерігається у 15,23 % респондентів.

Таблиця 8

Загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери

Складова	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	N	%	N	%	N	%
Рефлексивно-емоційна складова	69	16,95	268	65,84	70	17,20
Операційна складова	45	11,06	252	61,92	110	27,03
Соціально-особистісна складова	82	20,15	262	64,37	63	15,47
Професійна складова	56	13,76	290	71,25	61	14,98
Загальний рівень ментального здоров'я	65	15,97	280	68,79	62	15,23

Висновки. Отже, підсумовуючи, можемо стверджувати, що загальний рівень ментального здоров'я працівників банківської сфери, згідно з отриманими результатами, є загалом середнім. Це свідчить про те, що більшість працівників здатна долати стресові ситуації та володіє базовими навичками психологічного самоконтролю, але може мати певні труднощі, які потребують подальшої уваги та підтримки.

Дослідження також виявило цікаву диспропорцію в рівнях розвитку окремих компонентів ментального здоров'я: найбільш вираженим є операційний компонент, що вказує на наявність у працівників банківської сфери навичок адаптації до стресових ситуацій та здатності до ефективного вирішення робочих завдань у стресових умовах.

Цінність отриманих результатів полягає в тому, що вони дозволяють виявити слабкі місця в ментальному здоров'ї працівників банківської сфери, а саме – низький рівень соціальної адаптації та довіри в професійному середовищі. Це є важливим сигналом для керівників і спеціалістів, які працюють над благополуччям працівників, оскільки такі проблеми можуть призводити до зниження ефективності праці, конфліктів та підвищення рівня стресу.

Базуючись на отриманих даних, можемо сформулювати певні рекомендації щодо забезпечення ментального здоров'я працівників банківської сфери. По-перше, заходи щодо покращення корпоративної культури. Створення середовища довіри в організації повинно стати пріоритетом для менеджменту. Це може бути досягнуто шляхом підвищення прозорості, покращення комунікації та розвитку співпраці між співробітниками. По-друге, підтримка розвитку самоефективності. Програми навчання, наставництва та менторства можуть допомогти працівникам з низьким рівнем довіри до себе покращити свою самооцінку та здатність брати на себе відповідальність. По-третє, стимулювання відкритої комунікації, адже для підвищення рівня довіри до інших важливо розвивати відкриті канали комунікації.

Щодо **перспектив подальших досліджень** ментального здоров'я працівників банківської сфери слід зазначити, що пріоритетним є розмежування факторів на ті, вплив яких є постійним та проявляється у перспективі, і на ті, які виникли відносно нещодавно і вплив яких є тимчасовим. У сучасних українських умовах попередньо до факторів довгострокової дії можна зарахувати особливості сімейного оточення людини, її особистісні характеристики (у тому числі стійкість до стресу). До факторів, вплив яких має короткостроковий характер, можна віднести складні соціально-психологічні обставини, а в реаліях українського суспільства – це військові дії та їх вплив на соціум.

Література

1. Вельдбрехт, О. О., & Тавровецька, Н. І. (2022). Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
2. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум* Кам'янець-Подільський : Медобори-2006.
3. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В. та ін. (2021). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості*: монографія. За ред. Л. М. Карамушки. Київ -Львів : Видавець Вікторія Кундельська.
4. Карамушка, Л.М. (2024). *Психічне здоров'я особистості в умовах війни: як його зберегти та підтримати*: методичні рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
5. 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*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf
6. Карамушка, Л., Креденцер, О., Терещенко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 1 (25), 62-74. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
7. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>
8. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>
9. Карамушка, Л.М. (2023). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
10. Карамушка, Л.М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В. [та ін.]. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*: монографія. За ред. Л. М. Карамушки. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
11. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10>
12. Носенко Е.Л., & Четверик-Бурчак, А.Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»; опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. «Серія педагогіка і психологія»*, (20), 89–97.
13. Савченко, О. В., & Лавриненко, Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
14. Савченко, О. В., Петренко, В. В., & Тімакова, А. В. (2022). «Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе»: українськомовна адаптація, валідація та стандартизація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (5), 16-22. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.5.3>
15. Яблонська, Т., Верник, О., & Гайворонський, Г. (2023). Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4>
16. World Health Organization. «Mental health: strengthening our response». <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

References

1. Veldbrekht, O. O., & Tavrovetska, N. I. (2022). Shkala spryinyatogo stresu (PSS-10): adaptatsia ta aprobsatsia v umovakh viiny [Perceived Stress Scale (PSS-10): adaptation and testing in wartime]. *Problemy suchasnoi psykholohii*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2> [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psykholohichniy praktykum* [Diagnosis of perfectionism and workaholism of the individual: psychological workshop]. Medobory-2006. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2021). *Psykhologo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykholohichnogo zdorovya personalu osvithnikh organizatsii v umovakh sotsialnoyi napruzhenosti* [Psychological and organizational determinants of promoting psychological health of personnel of educational organizations in conditions of social tension]. Vydavets Viktoriia Kundelska. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L.M. (2024). *Psykhichne zdorovya osobystosti v umovakh viiny: yak iogo zberegty ta pidtrymaty: metodychni rekomendatsiyi* [Mental health of the individual in wartime: how to preserve and promote it: methodological recommendations]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhnichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii* [Methods

- to research mental health and well-being of personnel of organizations]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
6. Karamushka, L., Kredentser, O., Tereschenko, K., Lagodzinska, V., Ivkin, V., & Kovalchuk, O. (2022). Osoblyvosti psykhnichnogo zdorovya personalu osvitynikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny [Features of mental health of personnel of educational and scientific organizations in wartime]. *Organizatsiina psykhnologia. ekonomichna psykhnologia*, 1(25), 62-74. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7> [In Ukrainian]
 7. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychno ta psykhnologichne zdorovya personalu osvitynikh organizatsii: empirychno doslidzhennya problemy v period pandemii COVID-19 [Physical and psychological health of personnel of educational organizations: empirical study of the problem during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [In Ukrainian]
 8. Karamushka, L., Tereschenko, K., & Kredentser, O. (2022). Adaptatsia na ukrainskii vybirti metodyk «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» ta «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» [Adaptation of The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and Positive Mental Health Scale (PMH-scale) on a Ukrainian sample]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8> [In Ukrainian]
 9. Karamushka, L.M. (2023). *Psykhnichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh viiny Navch* [Mental health of personnel of organizations in wartime]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine [In Ukrainian]
 10. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, V. I., & Klymenko, N. (2024). *Tekhnologiyi zabezpechennya psykhnichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvithnoho personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya* [Technologies for promoting mental health and well-being of educational personnel in conditions of war and post-war recovery]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 2024. 288 s. [In Ukrainian]
 11. Kredentser, O. (2021). Empirychno doslidzhennya osoblyvosti rozvytku riznykh vydiv samoefektyvnosti personalu osvitynikh organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of the different types of self-efficacy of educational personnel during the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhnologia. Ekonomichna psykhnologia*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
 12. Nosenko, E.L., & Chetveryk-Burchak, A.G. (2014). Opytvalnyk «Stabilnist psykhnichnogo zdorovya – korotka forma»; opys, adaptatsia, zastosuvannya [Mental Health Stability - Short Form: description, adaptation, application]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu. «Seria pedagogika i psykhnologia»*, (20), 89-97. [In Ukrainian]
 13. Savchenko, O. V., & Lavrynenko, D. G. (2023). Shkala optymistychnogo stanu: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhnometrychni pokaznyky [Optimistic State Scale: adaptation and psychometric indicators]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykhnologia*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2> [In Ukrainian]
 14. Savchenko, O. V., Petrenko, V. V., & Timakova, A. V. (2022). «Metodyka doviry / nedoviry osobystosti do svitu, do inshykh lyudei, do sebe»: ukrainomovna adaptatsia, validyzatsia ta standartyzatsia [Individual's Trust/Distrust in the World, in Other People, in Themselves: Ukrainian-language adaptation, validation and standardization]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykhnologia*, (5), 16-22. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.5.3> [In Ukrainian]
 15. Yablonska, T., Verny, O., & Gaivoronskyi, G. (2023). Ukrainska adaptatsia opytvalnyka Brief-COPE [Ukrainian adaptation of the Brief-COPE questionnaire]. *Insait: psykhnologichni vymiry suspilstva*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4> [In Ukrainian]
 16. World Health Organization. «Mental health: strengthening our response». <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Відомості про автора

Дубич Сергій Васильович, аспірант кафедри психології факультету економіки, менеджменту та психології Державного торговельно-економічного університету (ДТЕУ), м. Київ, Україна.

Dubych, Serhii, PhD student, Department of Psychology, Faculty of Economics, Management and Psychology, State University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0742-8098>

E-mail: s.dubych@knute.edu.ua

Отримано 17 травня 2025 р.
Рецензовано 24 липня 2025 р.
Прийнято 28 липня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.6>
УДК 159.9:72.04.01

Олексій Кудряков

КОМПЛЕКС ДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПАРАМЕТРІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Кудряков Олексій. Комплекс діагностичних методик для дослідження параметрів психологічного благополуччя студентів технічного університету.

Вступ. В умовах російсько-української війни студенти, як і більшість населення України, потребують підтримки свого психологічного благополуччя. Саме тому створення програм підтримки й коригування психологічного благополуччя студентів українських університетів, зокрема технічних, є актуальною проблемою сучасної практичної психології.

Мета – презентувати комплекс діагностичних методик для дослідження загального рівня психологічного благополуччя студентів, а також висвітлити аналіз подібностей між певними параметрами благополуччя, що досліджуються за кількома методиками.

Методи. Підбір діагностичних методик для вимірювання міри прояву особистістю її психологічного благополуччя та окремих його параметрів.

Результати. У статті представлено комплекс діагностичних методик, підібраних автором для вивчення рівня психологічного благополуччя студентів технічного університету. У процесі підбору методик передбачалося вимірювати певні параметри психологічного благополуччя за допомогою різних методик. Для доведення правомірності порівняння подібних параметрів було проведено детальний аналіз їх описів, які були складені авторами методик. Цей аналіз також представлений у статті. Наведений у статті комплекс методик розглядається нами як складова діагностичного компонента програми підтримки психологічного благополуччя студентів шляхом їх глибинного психологічного занурення в твори вуличного мистецтва патріотичного та національно-ідентичного змісту.

Висновки. Дослідження певних параметрів психологічного благополуччя за допомогою різних методик, яке було передбачене при складанні комплексу діагностичних методик, має сприяти підвищенню достовірності вимірювання цих параметрів.

Ключові слова: психологічне благополуччя, студенти, діагностичні методики, рівень психологічного благополуччя, взаємозв'язок між параметрами психологічного благополуччя

Kudriakov, Oleksii. A set of diagnostic techniques for studying parameters of psychological well-being of technical university students.

Introduction. Under conditions of the Russian-Ukrainian war students, like the majority of Ukrainian population, need support for their psychological well-being. That is why the creation of programs to support and correct the psychological well-being of university students, in particular of technical ones, is an important problem faced by Ukrainian applied psychology.

Aim. To develop a set of diagnostic tools for studying the general level of students' psychological well-being, as well as to analyze similarities between certain well-being parameters assessed by similar instruments.

Methods. Assessment instruments to measure personal wellbeing and its parameters.

Results. A set of diagnostic tools was developed to assess psychological well-being of technical university students. Certain parameters of psychological well-being were assessed using different instruments and different wellbeing parameters were analyzed. The proposed set of instruments is a diagnostic component of the student wellbeing promotion program that uses patriotic and national-identity-developing street art.

Conclusions. The proposed set of instruments may increase the reliability of students' wellbeing parameters measuring.

Key words: psychological well-being, students, diagnostic tools, level of psychological well-being, correlation, parameters

Вступ. В умовах воєнного часу українська молодь, студенти зазнають постійного впливу численних стресогенних чинників, серед яких – військові загрози, повітряні тривоги, дистанційне навчання, надмірне академічне навантаження, емоційна ізоляція від родини тощо. Саме тому підтримка психологічного благополуччя студентської молоді виступає сьогодні актуальним завданням практичної психології (Винославська & Кудряков, 2024; Винославська, 2023 та ін.).

Психологічне та фізичне благополуччя людини значною мірою детерміноване комплексом чинників, включаючи спосіб життя, емоційні та когнітивні процеси, соціальні взаємодії, соціальне середовище, а також власні зусилля та ставлення до себе (Волинець, 2019; Сердюк, 2017; Соломка, Хома & Хлопек, 2021 та ін.). Підтримка психологічного благополуччя полягає у створенні умов та використанні методів для покращення емоційного стану, розвитку самосвідомості, покращення навичок подолання стресу та досягнення гармонії у взаєминах. Цей процес поряд із самодопомогою через позитивні звички та усвідомленість передбачає також професійну допомогу, зокрема: консультації та терапевтичні групи, спрямовані на особистісне зростання та самореалізацію. Важливість розробки таких підтримуючих програм стала визначальним фактором проведення нашого дослідження.

Мета дослідження. Підібрати комплекс діагностичних методик для діагностики параметрів психологічного благополуччя студентської молоді.

Завдання дослідження: 1) Підібрати комплекс діагностичних методик для виявлення рівня психологічного благополуччя студентів технічного університету. 2) Довести правомірність використання певних шкал різних діагностичних методик для вимірювання окремих параметрів психологічного благополуччя. 3) Висвітлити перспективи застосування підібраних діагностичних методик в процесі проведення спеціальних занять, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя студентів.

Методи та організація дослідження. У процесі підбору комплексу діагностичних методик для вимірювання міри прояву особистістю її психологічного благополуччя та окремих його параметрів ми ознайомилися з низкою методик, найбільш уживаних в сучасних дослідженнях проблем психологічного благополуччя (Волинець, 2019; Гакман, Дудіцька & Вілігорський, 2020; Franchignoni, Tesio, Ottonello & Benevolo, 1999; Helmes, Goffin & Chrisjohn, 1988; Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013; Schulenberg, Schnetzer & Buchanan, 2011 та ін.). Основним критерієм, яким ми керувалися в процесі підбору методик, виступила можливість використання певних шкал різних діагностичних методик для вимірювання окремих параметрів психологічного благополуччя. Ми припускали, що такий підхід сприятиме отриманню більш достовірних результатів щодо міри прояву досліджуваних параметрів психологічного благополуччя.

Результати дослідження та їх обговорення. У результаті проведеного дослідження до комплексу були включені такі діагностичні методики:

1. «Шкала психологічного благополуччя» (Ryff, 1989). Шкала представляє собою багатовимірну модель психологічного благополуччя. Вона включає шість основних складових психологічного благополуччя (наявність мети в житті, позитивні, довірчі взаємини з іншими, особистісне зростання, управління оточенням (середовищем), самосприйняття та автономія в прийнятті рішень), які надалі ми будемо називати параметрами, що досліджуються. Ця методика відіграє провідну роль в складі комплексу.

2. «Індекс задоволеності життям» (LSIA) (Neugarten, Havighurst & Tobin, 1961) в адаптації Н. В. Паніної (*Індекс життєвої задоволеності*). Цю методику використовують для вимірювання загального психологічного стану людини, її рівня комфорту та соціальної адаптації. Це дозволяє оцінити, наскільки людина задоволена своїм життям загалом. Методика призначена для вимірювання таких параметрів психологічного стану, як: інтерес до життя; рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні цілей; узгодженість між поставленими та досягнутими цілями; позитивна оцінка власних якостей та вчинків; загальний настрій (домінуючий емоційний стан); загальний рівень задоволеності життям (фон настрою).

3. «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013; Карамушка, Терещенко & Креденцер, 2022). Автори методики виходять з того, що суб'єктивне благополуччя формується через «інтеграцію різних сфер життєдіяльності». Такий підхід поєднує оцінку психологічних ресурсів і особистісного розвитку, сприйняття власного фізичного стану та якості соціальних зв'язків. Методика спрямована на виявлення міри прояву таких параметрів суб'єктивного благополуччя особистості, як: психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та стосунки.

4. «Тест смисложиттєвих орієнтацій» (Crumbaugh & Maholick, 1964; Crumbaugh, 1968; *Тест смисложиттєвих орієнтацій*). Смисложиттєві орієнтації особистості розглядаються як ціннісні установки та переконання, що формують уявлення людини про мету та сенс власного життя, а також спосіб досягнення самореалізації та особистісного зростання. Цей тест дозволяє вимірювати міру прояву низки параметрів: локус контролю «Я» (Я – хазяїн життя); локус контролю – керованість життя; результативність життя або задоволеність самореалізацією; цілі в житті; інтерес і емоційна насиченість життя, опис яких в інтерпретації авторів тісно переплітається з описом окремих параметрів, що вимірюються за допомогою певних шкал інших діагностичних методик, включених до комплексу.

У процесі підбору діагностичних методик було передбачено вимірювання параметрів психологічного благополуччя за допомогою окремих шкал зазначених методик. Підкреслимо, що в комплексі діагностичних методик немає жодного параметра психологічного благополуччя, який вимірювався б лише однією методикою. Такий підхід дозволяє досліджувати взаємозв'язки між рівнями прояву тих чи інших параметрів психологічного благополуччя, визначених за допомогою двох (або трьох) методик, що позитивно впливає на підвищення достовірності отриманих результатів.

Повний перелік параметрів, вивчення яких уможливорює застосування підібраного комплексу діагностичних методик, наведений у таблиці 1.

Далі будемо аналізувати правомірність використання певних шкал різних діагностичних методик, включених до комплексу, для вимірювання окремих параметрів психологічного благополуччя.

Розглянемо правомірність порівняння параметрів «Автономія» (Ryff, 1989) та «Локус контролю «Я» (Crumbaugh, 1968). Обидва досліджувані параметри є важливими для психічного здоров'я, благополуччя та ефективного функціонування в житті, обидва вказують на джерело контролю над життям – людина з високою автономією не потребує постійного зовнішнього схвалення, оскільки має внутрішні власні критерії, водночас людина з внутрішнім локусом контролю «Я» також спирається на себе, а не чекає, що щастя чи успіх прийдуть ззовні. Опис обох параметрів передбачає, що людина є не пасивним об'єктом, а активним суб'єктом своєї діяльності. В обох випадках мова йде про свободу, яка нерозривно пов'язана з відповідальністю за свій вибір і його наслідки (табл. 2). Отже, методики С. D. Ryff (1989) і J. C. Crumbaugh (1968) з різних боків описують одну й ту ж здатність людини діяти незалежно у власному житті. Це дає нам підстави вважати, що дослідження глибини взаємозв'язку між мірою прояву зазначених параметрів може поглибити достовірність отриманих результатів.

Далі розглянемо подібності між параметрами «Опанування (управління) середовищем» (Ryff, 1989) та «Локус контролю – життя або керованість життя» (Crumbaugh, 1968). Зазначені параметри характеризують здатність людини створювати умови та обставини, що підходять для задоволення особистих потреб та досягнення цілей, а отже свідомо керувати життям (табл. 3). Міра прояву особистістю зазначених параметрів пов'язана з контролем над зовнішніми обставинами, оскільки вони описують індивіда як активного агента, а не пасивного реципієнта зовнішніх впливів, який здатен до цілеспрямованої зміни середовища для задоволення власних потреб. Це дає нам підстави вважати, що глибина взаємозв'язку між ступенем прояву особистістю параметрів «Опанування (управління) середовищем» С. D. Ryff (1989) та «Керованість життя» J. C. Crumbaugh (1968) підвищує достовірність результатів щодо їх вимірювання.

Таблиця 1

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметрів психологічного благополуччя студентів технічного університету

Параметри, що досліджувалися	Методика дослідження	Джерело
- Автономія - Опанування (управління) середовищем - Позитивні стосунки - Цілі у житті - Самосприйняття - Суб'єктивне благополуччя	Шкала психологічного благополуччя	Ryff, C. D. (1989).
- Інтерес до життя - Рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні цілей - Узгодженість між поставленими та досягнутими цілями - Позитивна оцінка власних якостей та вчинків - Загальний настрій (домінуючий емоційний стан) - Загальний рівень задоволеності життям (фон настрою)	Індекс життєвої задоволеності (LSIA)	Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961).
- Стосунки - Психологічне благополуччя - Фізичне здоров'я та благополуччя	Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ	Карамушка, Л., Терещенко, К. & Креденцер, О. (2022).
- Локус контролю «Я» (Я - хазяїн життя) - Локус контролю - керованість життя - Результативність життя або задоволеність самореалізацією - Цілі в житті - Інтерес і емоційна насиченість життя	Тест смисложиттєвих орієнтацій	Crumbaugh, J. C. (1968).

Таблиця 2

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Автономія» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Автономія	Характеризує особистість як самостійну та незалежну, здатну протистояти спробам суспільства змусити її думати і діяти певним чином; самостійно регулює власну поведінку; оцінює себе відповідно до особистих критеріїв	Ryff, C. D. (1989)
Локус контролю – «Я» (Я - хазяїн життя)	Характеризує уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору для побудови свого життя відповідно до своїх цілей та уявлень про його розуміння, здатну контролювати події власного життя (Я-концепція).	Crumbaugh, J. C. (1968)

Таблиця 3

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Управління середовищем» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Опанування (управління) соціальним середовищем	Вказує на те, що особистість має владу та компетенцію для управління оточенням, контролює всю зовнішню діяльність, ефективно використовує можливості, здатна вловлювати або створювати умови та обставини, що підходять для задоволення особистих потреб та досягнення цілей	Ryff, C. D. (1989)
Локус контролю – життя або керованість життя	Відображає переконаність в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх в життя, переконаність в тому, що життя людини підвладне свідомому контролю	Crumbaugh, J. C. (1968)

Параметри «Особистісний ріст» (Ryff, 1989) та «Результативність життя або задоволеність самореалізацією» (Crumbaugh, 1968) (табл. 4) не є повністю тотожними, але вони перебувають у стані позитивної синергії, доповнюючи один одного, утворюючи єдиний цикл розвитку – бажання зростати веде до досягнень, а задоволеність від досягнень дає енергію для подальшого росту. Особистісний ріст як мотиваційна основа сприяє постановці та досягненню цілей, створюючи новий досвід для майбутньої оцінки. Задоволеність самореалізацією, що виникає з ретроспективної оцінки досягнень, виступає потужним двигуном майбутніх звершень, підвищує самоефективність в розумінні індивіда та забезпечує психологічні ресурси для подальшого розвитку, створюючи новий цикл особистісного зростання. Оскільки зазначені параметри виступають різними сторонами єдиного процесу психологічного функціонування в часі, дослідження кореляції між мірою їх прояву сприятиме підвищенню достовірності отриманих результатів щодо особистісного росту респондентів.

Таблиця 4

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Особистісний ріст» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Особистісний ріст	Особистість має відчуття безперервного розвитку, вона відкрита новому досвіду, відчуває почуття реалізації свого потенціалу, спостерігає поліпшення в собі та своїх діях; змінюється відповідно до власних знань та досягнень	Ryff, C. D. (1989)
Результативність життя або задоволеність самореалізацією	Вимірює задоволеність прожитою частиною життя, оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивною і осмисленою була прожита його частина	Crumbaugh, J. C. (1968)

В таблиці 5 представлено опис параметрів, що визначають якісні стосунки (міжособистісні зв'язки) як ключовий компонент психологічного благополуччя. С. D. Ryff (1989) робить акцент на активній, зрілій участі особистості у побудові стосунків: це довіра, взаємні поступки, піклування та співпереживання, що свідчить про розвинену соціальну компетентність індивіда. Визначення стосунків, наведене в методиці BBC-SWB (Pontin et al., 2013) в адаптації Л. Карамушки з колегами (Карамушка та ін., 2022), більше зосереджене на особистій комфортності та задоволеності від цих зв'язків, включає більш практичні та емоційні аспекти, зокрема: задоволеність сексуальним життям і відчуття щастя від дружби, що розширює зміст параметра до більш суб'єктивного переживання щастя у стосунках. Зазначимо, що С. D. Ryff (1989) описує позитивні стосунки як процес та активну участь у ньому, а Л. Карамушка з колегами (2022) роблять акцент на результаті, почутті комфорту та задоволеності. Обидва порівнювані параметри вказують на позитивні взаємини особистості з іншими. А глибокий взаємозв'язок між мірою прояву параметрів «Позитивні стосунки» і «Стосунки» буде свідчити про високу достовірність отриманих результатів.

Таблиця 5

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Позитивні стосунки» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Позитивні стосунки	Позитивні взаємини з іншими – задовільні, довірчі стосунки з оточуючими; особистість піклується про благополуччя інших; здатна співпереживати, допускає прив'язаності та близькі взаємини; розуміє, що людські стосунки будуються на взаємних поступках	Ryff, C. D. (1989)
Стосунки	Стосунки – комфортність у ставленні та спілкуванні з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих взаємин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям тощо	Карамушка, Л., Терещенко, К. & Креденцер, О. (2022)

У таблиці 6 наведено опис параметра «Цілі в житті», дослідження якого за допомогою підбраного комплексу здійснюється одночасно кількома методиками (Ryff, 1989; Neugarten et al., 1961; Crumbaugh, 1968).

Порівняння параметрів «Цілі в житті» (Ryff, 1989), «Рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей» та «Узгодженість між поставленими та реально досягнутими цілями» (Neugarten et al., 1961) і «Цілі в житті» (Crumbaugh, 1968) показало, що вони описують різні ланки єдиного поля поведінки та осмисленого життя. Цілі в житті задають фундамент і напрямок. Відповіді на запитання «Навіщо?» і «Куди?» складають мотиваційно-сміслову основу. Рішучість, цілеспрямованість – це інструментальна ланка, поведінковий механізм, що відповідає на запитання «Як?». Без цієї здатності навіть найглибші цілі можуть залишитися нереалізованими. Узгодженість між цілями та досягненнями – це рефлексивна ланка. Задоволеність відповіддю на запитання «Який результат?» підживлює почуття впевненості у своїх силах і самоефективності (Neugarten et al., 1961), підтримує сенс

життя (Ryff, 1989) й створює перспективу для постановки нових цілей (Crumbaugh, 1968). Отже, оскільки дослідження параметра «Цілі в житті» вимагає комплексного підходу, його вимірювання за допомогою наведених методик видається цілком доречним.

Таблиця 6

**Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Цілі у житті»
психологічного благополуччя особистості**

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Цілі в житті	Випробовуваний з високим балом за цією шкалою має на меті життя і почуття спрямованості; вважає, що минуле та теперішнє життя має сенс; дотримується переконань, що є джерелами мети у житті; має наміри та цілі на все життя	Ryff, C. D. (1989)
Рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей	Ступінь організованості та зосередженості на досягненні цілей, а також здатність долати труднощі. Високі бали говорять про ясність життєвих пріоритетів, впевненість у своїх силах та внутрішню мотивацію	Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin S. S., (1961)
Узгодженість між поставленими та реально досягнутими цілями	Оцінює задоволеність досягненнями у житті, відповідність очікувань та результатів. Високі бали відбивають гармонію між цілями та їх реалізацією, і навіть почуття виконаного обов'язку	Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961)
Цілі в житті	Характеризує цілеспрямованість, наявність або відсутність у житті випробовуваного цілей в майбутньому, які надають життю усвідомленість, спрямованість і тимчасову перспективу	Crumbaugh, J. C. (1968)

Співставлення змісту параметрів «Самосприйняття», за С. D. Ryff (1989), та «Позитивна оцінка власних якостей та вчинків», за B. L. Neugarten et al. (1961) (табл. 7), показало, що вони описують близькі аспекти особистісного благополуччя. В обох випадках йдеться про прийняття себе, самоповагу й задоволення власними вчинками, проте у С. D. Ryff (1989) акцент ширший – він охоплює ставлення до свого минулого та інтеграцію як позитивних, так і негативних сторін особистості. Отже, обидва параметри характеризують значення внутрішньої цілісності та позитивного ставлення людини до себе як основи психологічного благополуччя, а паралельне дослідження міри прояву цих параметрів допоможе отримати більш повне уявлення про її самосприйняття.

Таблиця 7

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Самосприйняття» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Самосприйняття	Характеризує респондента як людину, яка позитивно ставиться до себе, знає та приймає різні свої сторони, включаючи гарні та погані якості, позитивно оцінює своє минуле	Ryff, C. D. (1989)
Позитивна оцінка власних якостей та вчинків	Шкала визначає, наскільки людина задоволена собою, своїми особистісними якостями та вчинками. Високі показники говорять про прийняття себе, самоповагу та впевненість у своїх силах	Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961)

Підібраний комплекс діагностичних методик передбачає вимірювання міри прояву параметра «Психологічне благополуччя» як інтегральної характеристики особистості за допомогою двох методик (табл. 8): «Шкали психологічного благополуччя» (Ryff, 1989) та «Модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (Карамушка та ін., 2022). У методиці С. D. Ryff (1989) рівень психологічного благополуччя ґрунтується на результаті вимірювання міри прояву шести основних параметрів (див. табл. 1), зокрема на контролі над життям та особистому зростанні, на яких також роблять наголос Л. Карамушка з колегами (2022). Незважаючи на те, що С. D. Ryff (1989) більше акцентує на балансі особистого та соціального, а Л. Карамушка та ін. (2022) – на внутрішніх ресурсах, оптимізмі та впевненості особистості у своїх власних думках і переконаннях, обидва підходи перетинаються в ідеях зростання, автономії та контролю, а отже доповнюють один одного. Виходячи з цього, ми вважаємо, що можливість дослідити взаємозв'язок між мірою прояву респондентом параметра «Психологічне благополуччя» за двома методиками дозволить отримати більш достовірні результати.

Таблиця 8

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Психологічне благополуччя» як інтегральної характеристики особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Психологічне благополуччя	Включає шість основних складових психологічного благополуччя: наявність мети в житті, позитивні взаємини з іншими, особистісне зростання, управління оточенням, самоприйняття та автономія	Ryff, C. D. (1989)
Психологічне благополуччя	Здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість тощо	Карамушка, Л., Терещенко, К. & Креденцер, О. (2022)

На початку статті ми зазначали, що загальний настрій, задоволеність життям і його емоційна насиченість також відображають певні виміри психологічного благополуччя. Включені до комплексу методики J. C. Crumbaugh (1968) і B. L. Neugarten et al. (1961) уможливлюють дослідження параметра «Емоційне благополуччя» (табл. 9). Правомірність порівняння описаних у ній параметрів виявляється в тому, що «Загальний настрій» фіксує домінуючий емоційний фон, «Індекс задоволеності життям» являє собою узагальнену оцінку якості життя, а «Емоційна насиченість життя» вказує на його сенсову й емоційну повноту. Разом вони дозволяють отримати більш цілісне уявлення про емоційне благополуччя як поєднання моментальних переживань, когнітивних оцінок і екзистенційного відчуття змістовності життя. А паралельне вимірювання параметра «Емоційне благополуччя» двома методиками підвищує рівень достовірності його результату.

Таблиця 9

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Емоційне благополуччя» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Загальний настрій	Вимірює домінуючий емоційний стан, включаючи рівень оптимізму та загальний настрій. Високі бали вказують на переважання позитивних емоцій, радості та задоволення	Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961)
Загальний індекс задоволеності життям (фон настрою)	Відображає загальний рівень задоволеності життям, якість життя, що сприймається, і емоційне благополуччя	Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. & Tobin, S. S. (1961)
Емоційна насиченість життя	Визначає задоволеність своїм життям в сьогоденні, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого й наповненого сенсом	Crumbaugh, J. C. (1968)

Параметр «Інтерес до життя» в методиці B. L. Neugarten et al. (1961), поряд з інтересом до життя, спрямований на визначення міри прояву життєвої активності людини. Враховуючи це, нами було прийнято рішення провести його порівняльний аналіз з параметром «Фізичне здоров'я та благополуччя» (Карамушка та ін., 2022) – таблиця 10, а також з параметром «Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя» (Crumbaugh, 1968) – таблиця 11.

Інтерес до життя та фізичне здоров'я відображають різні, але взаємодоповнюючі аспекти благополуччя. Інтерес до життя фокусується на рівні активності, залученості й внутрішньої енергії людини, тоді як фізичне здоров'я та пов'язане з ним благополуччя визначають ресурсну основу для цієї активності – здатність підтримувати працездатність, якісний відпочинок і психологічну стійкість. Разом ці виміри підкреслюють, що гармонійне благополуччя неможливе без поєднання внутрішньої мотивації до життя та фізичного потенціалу, тобто ресурсів для її реалізації (табл. 10).

Параметри «Інтерес до життя» (Neugarten et al., 1961) та «Процес життя як емоційна насиченість» (Crumbaugh, 1968) також відображають два взаємопов'язані виміри особистісного благополуччя. Якщо перший параметр підкреслює активну цікавість, наявність хобі та прагнення до нового досвіду, то другий охоплює ширший контекст – відчуття сенсу, емоційної наповненості теперішнього життя в протилежність апатії чи внутрішньої порожнечі. У сукупності вони вказують на те, що справжній інтерес до життя поєднується не лише з активністю, а й з глибинним екзистенційним переживанням цінності щоденного буття. Отже, перевірка глибини взаємозв'язків між параметрами,

описаними в таблицях 10 і 11, сприятиме підвищенню достовірності визначення міри їх прояву.

Таблиця 10

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Життєва активність» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Інтерес до життя як протилежність апатії	Оцінює рівень інтересу та залучення в навколишній світ, активність та цікавість людини	Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. & Tobin, S.S. (1961)
Фізичне здоров'я та благополуччя	Задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги тощо	Карамушка, Л., Терещенко, К. & Креденцер, О. (2022)

Таблиця 11

Комплекс діагностичних методик для дослідження параметра «Інтерес до життя» психологічного благополуччя особистості

Параметр, що досліджується	Опис параметра в інтерпретації автора	Джерело
Інтерес до життя	Характеризує інтерес та залучення в навколишній світ, цікавість людини. Високі показники відображають живий інтерес до життя, наявність хобі, захоплень та прагнення нових знань і досвіду	Neugarten B.L., Havighurst R.J. & Tobin S.S. (1961)
Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя	Визначає задоволеність своїм життям в сьогоденні, сприйняття процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого й наповненого сенсом. Може свідчити як про живий інтерес до життя, наявність хобі, захоплень та прагнення нових знань і досвіду, так і про апатію, втрату інтересу до повсякденних справ та відчуття порожнечі	Crumbaugh, J. C. (1968).

Наведений у статті комплекс ми розглядаємо як складову діагностичного компонента програми підтримки психологічного благополуччя студентів шляхом їхнього глибинного психологічного занурення в твори вуличного мистецтва патріотичного та національно-ідентичного змісту. Застосування представленого в статті комплексу для діагностики рівня сформованості параметрів психологічного благополуччя студентів до початку проведення спеціальних занять та після їх завершення допоможе оцінити можливий позитивний вплив глибинного психологічного занурення в художні твори вуличного мистецтва на позитивну динаміку психологічного благополуччя студентів-учасників.

Висновки. 1. У статті представлено комплекс діагностичних методик, підібраних автором для дослідження параметрів психологічного благополуччя студентів технічного університету.

2. Вимірювання параметрів психологічного благополуччя за допомогою певних шкал різних методик сприяє підвищенню достовірності отриманих результатів.

3. Наведений у статті комплекс можна розглядати як складову діагностичного компонента програми підтримки психологічного благополуччя студентів.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці програми спеціальних занять з коригування параметрів психологічного благополуччя студентів, а також в апробації цієї програми в середовищі студентів технічного університету.

Література

1. Винославська, О., & Кудряков, О. (2024). Вплив патріотичних творів стріт-арту на психологічне благополуччя українських студентів під час війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 32(2), 16–24. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.2>
2. Винославська, О.В. (2023). Критичне ставлення до фейкової інформації як особистісний фактор психологічного благополуччя в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 4(30), 6–15. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.1>
3. Волинець, Н. В. (2019). *Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності*. НАДПСУ. <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2446>
4. Гакман, А., Дудіцька, С., & Вілігорський, О. (2020). Задоволеність життям та роль психофізичних компонентів у якості життя людей похилого віку. *Вісник Прикарпатського університету. Фізична культура*, 36, 3–9. <https://doi.org/10.15330/fcult.36.3-9>
5. *Індекс життєвої задоволеності (LSIA)*. https://www.eztests.xyz/tests/life_satisfaction_lsia/
6. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 85–94. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>
7. Сердюк, Л. З. (2017). Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 17, 124–133. <http://dspace.tnpu.edu.ua/>
8. Соломка Е.Т., Хома Т.В., & Хлопек А.Б. (2021). Опанувальна поведінка особистості у психологічних дослідженнях та деякі методи управління стресом. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*, 2, 23–27. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.2.5>
9. *Тест смисложиттєвих орієнтацій Джеймса Крамбо і Леонарда Махолика*. <https://vseosvita.ua/library/test-smislozittevih-orientacij-dzejmsa-krambo-i-leonarda-maholika-22765.html>
10. Crumbaugh, J. C. (1968). Cross-validation of Purpose-in-Life-test based on Frankl's concepts. *Journal of Individual Psychology*, 24, 74–81. <https://psycnet.apa.org/record/1968-11401-001>
11. Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: the psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 200–207. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(196404\)20:2<200::aid-jclp2270200203>3.0.co;2-u](https://doi.org/10.1002/1097-4679(196404)20:2<200::aid-jclp2270200203>3.0.co;2-u)
12. Franchignoni, F., Tesio, L., Ottonello, M., & Benevolo, E. (1999). Life Satisfaction Index: Italian version and validation of a short form. *American journal of physical medicine & rehabilitation / Association of Academic Physiatrists*, 78(6), 509–515. 10.1097/00002060-199911000-00003
13. Helmes, E., Goffin, R.D., & Chrisjohn, R.D. (1988). Confirmatory factor analysis of the Life Satisfaction Index. *Social Indicators Research. An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 45(1), 371–390. <https://doi.org/10.1023/A:1006966419159>
14. Neugarten, B.L., Havighurst, R.J., & Tobin, S.S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134–143. <https://doi.org/10.1093/geronj/16.2.134>
15. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjectivewell-beingscale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
16. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
17. Schulenberg, S. E., Schnetzer L. W., & Buchanan, E. (2011). The Purpose in Life Test-Short Form: Development and Psychometric Support. *Journal of Happiness Studies*, 12(5):861–876. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9231-9>

References

1. Vynoslavskaya, O., & Kudryakov, O. (2024). Vplyv patriotychnykh tvoriv strit-artu na psykhologichne blagopoluchchya ukrainykykh studentiv pid chas viiny [The impact of patriotic street art on psychological well-

- being of Ukrainian students during the war]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 32(2), 16-24. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.2> [In Ukrainian]
2. Vynoslavsk, O.V. (2023). Krytychne stavlennya do feikovoї informatsii yak osobystisnyi faktor psykhologichnogo blagopoluchchya v umovakh viiny [Critical attitudes towards fake information as a psychological well-being factor in war conditions]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 4(30), 6-15. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.1> [In Ukrainian]
3. Volynets, N. V. (2019). *Psykhologichni osoblyvosti blagopoluchchya v profesiinii sferi zhyttyedialnosti* [Psychological features of personal well-being in professional life]. NADPSU. <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2446> [In Ukrainian]
4. Gakman, A., Duditska, S., & Viligorskyi, O. (2020). Zadovolenist zhyttyam ta rol psykhofizychnykh komponentiv u yakosti zhyttya lyudei pokhylogo viku [Life satisfaction and the role of psychophysical components in the quality of life of the elderly]. *Visnyk Prykarpatskogo universytetu. Fizychna kultura*, 36, 3-9. <https://doi.org/10.15330/fcult.36.3-9> [In Ukrainian]
5. Indeks zhyttyevoi zadovolenosti (LSIA) [Life satisfaction index (LSIA)]. https://www.eztests.xyz/tests/life_satisfaction_lsia/ [In Ukrainian]
6. Karamushka, L., Tereschenko, K., & Kredentser, O. (2022). Adaptatsia na ukrainskii vybirtsi metodyk «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» ta «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» [Adaptation of The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) and Positive Mental Health Scale (PMH-scale) on a Ukrainian sample]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 3(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8> [In Ukrainian]
7. Serdyuk, L. Z. (2017). Struktura ta funktsia psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti [Structure and function of psychological well-being of the individual]. *Aktualni problemy psykhologii. Zbirnyk nauk. prats Instytutu psykhologii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy. Tom V: Psykhofiziologia. Psykhologia pratsi. Eksperymentalna psykholgia*, 17, 124-133. <http://dspace.tnpu.edu.ua/> [In Ukrainian]
8. Solomka E.T., Khoma T.V., & Khlopek A.B. (2021). Opanuvanna povedinka osobystosti u psykhologichnykh doslidzhennyakh ta deyaki metody upravlinnya stresom [Controlled behaviors of the individual in psychological research and some stress management techniques]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo universytetu. Seria: Psykhologia*, 2, 23-27. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.2.5> [In Ukrainian]
9. *Test smyslozhyttyevykh oriyentatsiy Dzheyma Krambo i Leonarda Makholyka* [The Purpose-in-Life-test by James Crambo and Leonard Maholick]. <https://vseosvita.ua/library/test-smislozittevih-orientacij-dzejmsa-krambo-i-leonarda-maholika-22765.html> [In Ukrainian]
10. Crumbaugh, J. C. (1968). Cross-validation of Purpose-in-Life-test based on Frankl's concepts. *Journal of Individual Psychology*, 24, 74-81. <https://psycnet.apa.org/record/1968-11401-001>
11. Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: the psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 200-207. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(196404\)20:2<200::aid-jclp2270200203>3.0.co;2-u](https://doi.org/10.1002/1097-4679(196404)20:2<200::aid-jclp2270200203>3.0.co;2-u)
12. Franchignoni, F., Tesio, L., Ottonello, M., & Benevolo, E. (1999). Life Satisfaction Index: Italian version and validation of a short form. *American journal of physical medicine & rehabilitation / Association of Academic Physiatrists*, 78(6), 509-515. <https://doi.org/10.1097/00002060-199911000-00003>
13. Helmes, E., Goffin, R.D., & Chrisjohn, R.D. (1988). Confirmatory factor analysis of the Life Satisfaction Index. *Social Indicators Research. An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 45(1), 371-390. <https://doi.org/10.1023/A:1006966419159>
14. Neugarten B.L., Havighurst R.J., & Tobin S.S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143. <https://doi.org/10.1093/geronj/16.2.134>
15. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjectivewell-beingscale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
16. Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1
17. Schulenberg, S. E., Schnetzer L. W., & Buchanan, E. (2011). The Purpose in Life Test-Short Form: Development and Psychometric Support. *Journal of Happiness Studies*, 12(5):861-876. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9231-9>

Відомості про автора

Кудряков Олексій Геннадійович, аспірант кафедри психології і педагогіки Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна.

Kudriakov, Oleksii, PhD Student, Psychology and Pedagogy Department, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-1581-9040>

E-mail: o.kudriakov@gmail.com

Отримано 5 серпня 2025 р.
Рецензовано 19 серпня 2025 р.
Прийнято 2 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.8>
УДК 159.96: 316.6

Аглая Савченко

МЕТОДИКА «ПРИЙНЯТТЯ КОМАНДНОЇ РОЛІ»: СТРУКТУРА, ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ

Савченко Аглая. Методика «прийняття командної ролі»: структура, теоретичне обґрунтування.

Вступ. У сучасних організаціях прийняття власної ролі в команді є ключовим фактором ефективної взаємодії під час досягнення спільної мети. Воно покращує розподіл обов'язків, знижує конфлікти та підвищує продуктивність, тоді як неповне або конфліктне прийняття призводить до підвищення стресу, погіршення продуктивності роботи, меншої задоволеності від діяльності. Інструментів психологічної оцінки міри прийняття командної ролі вкрай недостатньо, відсутні українською мовою.

Мета – розробити методику психологічного оцінювання рівня прийняття командної ролі, що відображає три рівні внутрішньогрупової взаємодії (учасника групи, члена команди, виконавця певної ролі).

Методи. Попередній варіант авторської методики «Прийняття командної ролі» (А. Савченко), анкета для збирання демографічних даних, досвіду командної роботи, актуального стану. Серед математико-статистичних методів застосовувалися процедури експлораторного та конфірмаційного факторного аналізу.

Результати. У цій статті представлена структура нової методики, що дозволяє виміряти особливості прийняття ролі в команді. Наданими даними щодо відповідності емпіричних показників, отриманих на вибірці студентів ($N=276$), підтверджена трирівнева структура, на кожному з рівнів виділено три фактори, що визначають аспекти командної взаємодії, порушення яких заважає людині повністю прийняти на себе свою роль в команді.

Висновки. Розроблена методика психологічної оцінки прийняття ролі в команді демонструє чітку структуру, задовільні показники прилягання до теоретичної моделі, достатню надійність – узгодженість на вибірці студентів. Визначені три рівні прийняття ролі в команді (1) учасника групи; 2) члена команди; 3) виконавця певної ролі) відповідають етапам соціально-психологічної адаптації до умов спільної взаємодії в групі (групова ідентифікація – інтеріоризація норм та правил – диференціація ролей).

Ключові слова: роль, група, команда, роль в команді, прийняття ролі, командна взаємодія, диференціація ролей, інтеріоризація норм, групова ідентифікація

Savchenko, Ahlaia. Team Role Acceptance questionnaire: structure, theoretical justification.

Introduction. In modern organizations, acceptance of one's own role in a team is a key factor in effective interaction to achieve a common goal. It improves the distribution of responsibilities, reduces conflicts and increases productivity, while incomplete or conflict role acceptance leads to stress, poor work productivity, and work dissatisfaction. There is a lack of psychological tools to assess the employees' team role acceptance of a team role are extremely insufficient, especially in the Ukrainian language.

The **aim** of the study is to develop an instrument to assess employees' level of team role acceptance, which would reflect three levels of intragroup interaction (a group member, a team member, and a role performer).

Methods: a preliminary version of the author's Team Role Acceptance questionnaire (A. Savchenko), a questionnaire for collecting data concerning employees' demographic and teamwork experience, as well as mathematical and statistical methods and exploratory and confirmatory factor analysis.

Results. The revised Team Role Acceptance questionnaire allows measuring indicators of employees' team role acceptance. The data obtained on a sample of students ($N=276$) showed the questionnaire's effectiveness. The questionnaire had a distinct three-level structure, with each level having three factors that corresponded to different aspects of team interaction.

Conclusions. The proposed instrument for psychological assessment of team role acceptance demonstrated the instrument's clear structure, satisfactory indicators of adherence to the theoretical

model, and sufficient reliability and consistency on a sample of students. Three levels of team role acceptance were identified (1) a group member, 2) a team member, and 3) a role performer correspond to the stages of socio-psychological adaptation to group interaction (group identification - internalization of norms and rules - role differentiation).

Key words: *role, group, team, team role, role acceptance, team interaction, role differentiation, internalization of norms, group identification*

Вступ. Вимірювання ефективності командної роботи є надзвичайно актуальним питанням через зміни в організаційних моделях, викликані пандемією, переходом на гібридну та віддалену роботу, а також глобалізацією і зростанням різноманітності командних форм роботи. Перевірені інструменти психологічної оцінки дозволять виміряти актуальний стан справ в команді, на підставі чого можуть бути розроблені рекомендації щодо підвищення продуктивності, покращення комунікації, зниження ризиків погіршення емоційних станів членів команд, що особливо важливо в умовах сучасної економічної нестабільності та жорсткої конкуренції, де ефективна командна взаємодія є ключем до інновацій і сталого розвитку організацій.

Дослідження з вимірювання ефективності командної роботи еволюціонували від традиційних непрямих методів до більш систематичних і об'єктивних підходів. В. Брюер і М. Мендельсон (2003) розробили методологію, яка безпосередньо вимірює три ключові результати – креативність, співпрацю та продуктивність – за допомогою метрик прикладної психології, виявивши, що команди, сформовані та керовані викладачами, були вдвічі ефективнішими за команди, обрані студентами з мінімальним коучингом (Brewer & Mendelson, 2003). Г. Гексмур і Х. Біверс (2002) наголосили на необхідності введення загальних критеріїв оцінки, запропонувавши як суб'єктивні (внутрішні оцінки команди), так і об'єктивні (зовнішні) підходи до вимірювання, щоб допомогти керівникам команд підвищити ймовірність досягнення цілей (Hexmoor & Beavers, 2002). Г. Мейсон (2004) впровадив комплексні методи оцінки, поєднуючи суб'єктивні показники (опитування студентів, оцінки колег) з об'єктивними (аналіз електронної пошти, досягнення ключових показників) в семи категоріях, зокрема мета команди, лідерство та комунікація (Mason, G. 2004). Наведені підходи, хоч і комплексні, не враховують рольову теорію, яка досліджує, як індивіди усвідомлюють і виконують свої соціальні ролі в команді, що суттєво впливає на взаємодію, мотивацію та загальну динаміку групи. В українській психологічній практиці наявна обмежена кількість методик, придатних для вимірювання внутрішніх процесів групової взаємодії.

Важливо створити нову методику, яка буде вимірювати різні аспекти групової взаємодії, відображаючи сучасні здобутки рольової теорії групи, в якій роль розглядається як складна модель поведінки, що регулює дії кожного учасника, формує систему очікувань у інших, окреслює задачі, виконання яких бере на себе людина (Савченко, 2025b). Психологічна оцінка моделі поведінки кожного учасника командної роботи в контексті рольової взаємодії дозволить глибше зрозуміти внутрішні процеси команди, індивідуалізувати оцінку внеску кожного учасника в загальну справу відповідно до його ролі.

Отже, **метою дослідження** є розробити багатофакторну методику психологічної оцінки прийняття власної ролі в команді, що відображає складну систему внутрішньогрупової взаємодії. Для досягнення мети були поставлені такі **задачі**:

1. Адаптувати трирівневу структуру командної взаємодії Г. Файна для оцінки міри прийняття ролі в команді.
2. Сформувати перелік тверджень, які дозволяють оцінити прийняття ролі в команді на трьох рівнях: 1) учасника групи; 2) члена команди; 3) виконавця певної ролі.
3. Здійснити перевірку відповідності емпіричної моделі трикомпонентній структурі Г. Файна.
4. Провести попередню перевірку надійності визначених шкал та субшкал методики. Визначити зміст шкал, що описують особливості прийняття ролі в команді.

Методи та організація дослідження. Запропонована попередня версія авторської методики «Прийняття командної ролі» (А. Савченко), яка спирається на ієрархічну теоретичну модель Г. Файна. Методика пред'являється учасникам дослідження в онлайн-форматі, через заповнення гугл-форми. Разом з методикою учасникам надається інформація про мету дослідження, що дозволяє сформувати інформаційне тло, необхідне для прийняття свідомого, зваженого рішення щодо участі в дослідженні. Отже, всі учасники підписують інформовану згоду на участь, надають дозвіл на використання даних, наданих ними в анкеті для збирання демографічних даних, досвіду командної роботи (8 запитань). Участь у дослідженні є добровільною та анонімною, не збирається жодна інформація, яка дозволила б ідентифікувати учасників. Серед *математико-статистичних методів* застосовувалися процедури експлораторного та конфірматорного факторного аналізів, перевірка надійності – узгодженості (альфа Кронбаха та омена МакДоналдса), описові статистики. Розрахунки проводилися в пакеті Jamovi 2.6.26.

Результати дослідження та їх обговорення. Прийняття ролі в команді – це динамічний когнітивний процес, спрямований на формування у людини певної моделі поведінки, що є результатом осмислення власного місця та функцій у групі. Ця модель поведінки не лише викликає впізнання та певні очікування в інших членів групи, але й формує у самого індивіда чітке уявлення про власні обов'язки, відповідальність і межі діяльності (Савченко, 2025b). Припускаємо, що прийняття власної ролі у команді позитивно впливатиме на ефективність роботи команди, оскільки зменшує конфлікти, підвищує мотивацію та оптимізує розподіл ресурсів, що врешті-решт приводить до більш високих результатів. Дослідження показують, що успішне прийняття ролей сприяє переходу команди від стадії формування, де можна спостерігати хаотичну взаємодію між учасниками, до стадії продуктивного виконання ними своїх функцій, як описано в моделі стадій групового розвитку Б. Такмана (Tuckman, 1965). Крім того, теорія командних ролей М. Белбіна (1981) визначає, що відповідне розподілення та прийняття групових ролей підвищує загальну колективну продуктивність (Belbin, 1981).

Г. Файн (1983), досліджуючи рольові ігри, запропонував трирівневу структуру командної взаємодії, яка складається з «основного (соціального) рівня», в межах якого учасники взаємодіють як звичайні люди, об'єднані загальною метою, спільною діяльністю; «вторинного (ігрового) рівня», в якому люди вже сприймають себе як гравці, тобто члени команди, які підпорядковуються певним правилам; і «третинного (дієгетичного) рівня», в якому гравці сприймають себе та інших через «лінзи» персонажів, яких вони грають. Ця структура розкриває складність і багатогранність рольових ігор, підкреслюючи, що кожен із цих рівнів виконує свою унікальну функцію. Основний «соціальний рівень» представляє той фрагмент реального світу, в якому учасники групової взаємодії комунікують один з одним за визначеними груповими правилами та нормами. Часто такі правила та норми є імпліцитними, такими, що не потребують проговорення, однак вони стають експліцитними у разі їх порушення, що зменшує ймовірність повторення. Цей рівень є важливим, оскільки він визначає контекст, в якому відбувається гра, і формує та регулює соціальні зв'язки між гравцями.

Вторинний «ігровий рівень» зі свого боку є простором, де гравці беруть на себе ролі та взаємодіють у рамках встановлених правил гри. Ці правила проговорюються ведучим, вони нагадуються іншими учасниками в ситуаціях відхилення від них. У такий спосіб ведучий та учасники отримують додаткові засоби регулювання ігрової діяльності. Цей рівень дозволяє учасникам зануритися в альтернативну реальність, де вони можуть втілювати свої фантазії, досліджувати нові ідентичності та приймати рішення, які можуть суттєво відрізнятись від їхньої повсякденної поведінки. «Ігровий рівень» створює умови для експериментування з ролями, що може привести до глибшого розуміння себе та інших.

Нарешті, третинний «дієгетичний рівень» є простором взаємодії між персонажами, які можуть бути вигаданими або уособлювати реальних осіб. Цей рівень забезпечує гравцям можливість формувати історію взаємодії персонажів, впливати на розвиток

сюжету гри, а також взаємодіяти з персонажами інших гравців, які мають свої власні мотиви та цілі. «Дієгетичний рівень» дозволяє учасникам переживати той досвід, який може бути відсутнім в їхньому реальному житті, і стимулює розвиток емпатії та розуміння різних точок зору (Fine, 1983).

Спираючись на роботи Г. Файна, ми вирішили представити процес прийняття ролі в командній взаємодії як три послідовні етапи, які відображають поступове усвідомлення особистістю своєї соціальної ідентичності в контексті групової взаємодії. Перший етап – це усвідомлення себе як члена групи, коли індивід починає ідентифікувати себе з певною соціальною спільнотою, відчуючи належність до неї. На цьому етапі важливо, щоб особа усвідомлювала мету діяльності, співвіднесла особисті цілі з груповими, не порушувала традиційні норми та правила соціальної взаємодії, сформувала атитюди щодо подальших дій.

Другий етап – це усвідомлення себе як учасника команди. Ми хочемо підкреслити, що група та команда не є синонімічними поняттями, а саме команда є підтипом групи з певними ключовими особливостями, серед яких: більш високий рівень організації, структурованості функцій та узгодженості дій учасників; висока узгодженість спільної цілі з індивідуальними прагненнями; обмежена тривалість існування; чітко визначені та формально прописані цілі тощо. (Савченко, 2025а). На цьому етапі індивід починає активно взаємодіяти з іншими членами команди, розуміючи, що його внесок важливий для досягнення спільної мети. Тут формується усвідомлення взаємозалежності: дії одного учасника впливають на результати дій інших людей і загальну ефективність команди. У той самий час учасники командної взаємодії починають усвідомлювати специфічні саме для цієї команди норми та правила, які регулюють і процеси міжособистісної взаємодії, і засоби досягнення мети. Наприклад, в команді можуть бути встановлені правила комунікації, які сприяють відкритому обміну думками та ідеями.

На третьому етапі, який ми визначили як усвідомлення себе як безпосереднього виконавця певної ролі, особа приймає на себе конкретні обов'язки та завдання в рамках команди. Тут важливо, щоб індивід не лише усвідомлював свою роль, але й розумів, як вона вписується в загальну структуру команди. Це передбачає не лише виконання своїх завдань, але й активну участь у процесах, що відбуваються в команді, а також готовність надавати та отримувати зворотний зв'язок щодо виконання власної ролі, участі в командній взаємодії. На цьому етапі формуються чіткі очікування – як з боку самого індивіда, так і з боку інших учасників команди щодо його внеску в загальний результат, його форм поведінки в значущих ситуаціях.

Для створення методики психологічної оцінки особливості прийняття ролі нами було сформульовано 72 твердження, які відображають різні аспекти трьох рівнів, з яких після первинного тестування було обрано 36 одиниць. Методика містила таку інструкцію: «Оцініть за шкалою, наскільки ситуації, описані в твердженнях, викликають у вас занепокоєння, стрес». Це формулювання було обране, спираючись на таке припущення: якщо людина прийняла певні групові норми та правила, то в неї буде збільшуватися збудження, з'являтися занепокоєння в ситуаціях, коли вони будуть порушуватись. Респондентам треба було оцінити кожне твердження за шкалою від 1 до 4, де 1 – не хвилює, 2 – викликає невелике занепокоєння, 3 – переживаю напруженість, 4 – відчуваю сильний стрес. Отже, рівень викликаного стресу (чутливості до порушення правил) показує те, наскільки людина прийняла на себе роль в групі, переймається тим, що відбувається в команді. Первинне опитування було проведене на вибірці з 276 студентів київських університетів, віком від 16 до 28 років (середній вік – 18,5), статевий розподіл був на користь жіночої статі (210 осіб / 76%), в порівнянні з чоловічою (64 особи / 23%) та небінарними особами (2 особи / 1%).

Спираючись на наше припущення про трирівневу структуру процесу прийняття ролі в команді, ми згрупували виокремлені 36 тверджень в три блоки, відповідно до трирівневої моделі прийняття ролі. Результати однофакторного експлораторного аналізу для кожного рівня прийняття ролі наведені в таблицях 1–3. Як свідчать дані, представлені

у табл. 1, три субшкали, виокремлені на першому рівні аналізу, а саме: «Стабільність часових норм виконання роботи», «Сфокусованість групи на досягненні мети» та «Впевненість у компетентності керівництва» утворюють один фактор.

Нами був використаний однофакторний аналіз за методом максимальної правдоподібності (Maximum Likelihood) з обертанням Oblimin. Визначений фактор пояснює лише 28% індивідуальних розбіжностей. Середнє значення за факторним навантаженням дорівнює 0,51 ($\max=0,67$; $\min=0,21$), унікальність за фактором – відносно висока (0,72; при $\max=0,97$; $\min=0,55$), що вказує на те, що кожне твердження вимірює певний унікальний аспект соціальної взаємодії. Більш складні факторні моделі (двофакторні та трифакторні) не дозволили відокремити другу та третю субшкалу, що свідчить про те, що хороше керівництво в командній роботі сприймається невід’ємно від відчуття згуртованості членів групи навколо поставленої мети. Надалі можливість розділення цих двох аспектів буде перевірена в конфірмаційному аналізі.

Найменше факторне навантаження демонструє запитання 8 («Під час командного обговорення вам забороняють використовувати гаджети для сторонніх активностей»), яке вимірює дуже важливу тенденцію: схильність відволікатися від завдання, читаючи повідомлення в мобільному телефоні, переглядаючи новини та розважаючий контент. Нами було свідомо прийняте рішення залишити це запитання, незважаючи на низьке значення навантаження загального фактора на нього. В табл. 3 представлений склад тверджень другої частини методики.

Як свідчать результати, представлені в табл. 2, прийняття ролі учасником командної роботи може бути виміряно за допомогою 3 субшкал, які відображають такі аспекти соціальної взаємодії: «Внутрішньогрупова конкуренція», «Установка на вирішення конфліктів», «Результативна співпраця». Було отримано однофакторну модель, що пояснює лише 30,1% індивідуальних розбіжностей. Середнє значення за факторним навантаженням дорівнює 0,55 ($\max=0,61$; $\min=0,49$), унікальність за фактором – також висока (0,70; при $\max=0,76$; $\min=0,63$), що свідчить про поєднання відносно незалежних аспектів оцінювання соціальної взаємодії. У табл. 3 представлений склад тверджень третьої частини методики.

Виконання певної командної ролі може бути виміряно за допомогою 3 субшкал: «Особистісна відповідальність перед командою», «Взаємопідтримка між членами команди», «Впевненість в інших учасниках команди». Було отримано однофакторну модель, що пояснює лише 28,1% індивідуальних розбіжностей. Середнє значення за факторним навантаженням дорівнює 0,53 ($\max=0,59$; $\min=0,42$), унікальність за фактором – також висока (0,72; при $\max=0,82$; $\min=0,65$), що свідчить про поєднання різноманітних аспектів, які більше доповнюють один одного, ніж демонструють узгодженість за змістом. Перевірка надійності – узгодженості за критерієм альфа Кронбаха дозволить винести остаточне рішення щодо можливості поєднання цих тверджень в одну шкалу.

Визначені 3 шкали та 9 субшкал показують, порушення яких групових чи командних норм розглядаються індивідом як стресові фактори соціально-психологічної адаптації до умов роботи в групі. Три визначені шкали відповідають трьом етапам адаптації людини до групової взаємодії, а саме: рольова ідентифікація – інтеріоризація норм та правил – рольова диференціація. Як зазначали Ж. Дешамп і Т. Девос, «чим сильніша ідентифікація з групою, тим більш значуща міжособова диференціація всередині групи – тобто коли людина тривалий час перебуває переважно в оточенні членів відповідної ін-групи, то в неї виникає потреба в індивідуалізації» (Психологія групової ідентичності: закономірності становлення, 2014: 88). Між трьома запропонованими шкалами методики встановлені міцні кореляційні зв'язки, які показують, що усвідомлення себе членом команди взаємопов'язане з усвідомленням себе учасником групи ($r=0,518$; $p<0,001$), а усвідомлення себе як виконавця ролі взаємопов'язане і з усвідомленням себе як учасника групи ($r=0,611$; $p<0,001$), і як члена команди ($r=0,709$; $p<0,001$).

Таблиця 1

Питання першої частини методики, що відображають усвідомлення себе учасником групи

№	Твердження	Фактор 1	Унікальність
1.1. Стабільність часових норм виконання роботи			
1	Через свій розклад/зайнятість ви вимушені регулярно йти до закінчення зустрічі з членами команди	0,334	0,888
2	Керівник проєкту робить вам зауваження через те, що ви запізнилися на зустріч	0,384	0,853
3	В останній момент ви повідомляєте групі, що не зможете бути присутнім на зустрічі через сторонні причини	0,459	0,789
4	Ви повідомляєте групі, що вам більше не підходить час, на який призначені постійні зустрічі членів команди	0,435	0,811
1.2. Сфокусованість групи на досягненні мети			
5	Одне з прийнятих в групі правил працює некоректно або взагалі його ніхто не дотримується	0,514	0,736
6	Один із членів групи шахрає/намагається ухилитися від роботи	0,661	0,563
7	Один із учасників постійно відволікається під час роботи на сторонні активності	0,588	0,654
8	Під час командного обговорення вам забороняють використовувати гаджети для сторонніх активностей	0,224	0,950
1.3. Впевненість у компетентності керівництва			
9	Керівник проєкту постійно «чіпляється» до одного з учасників	0,614	0,623
10	Керівник проєкту не до кінця чесний із учасниками/не надає повну інформацію	0,683	0,533
11	У неоднозначній ситуації керівник проєкту одноосібно приймає рішення без обговорення в групі	0,662	0,562
12	Керівник проєкту забороняє іншим учасникам щось, не пояснюючи причину	0,654	0,572

Таблиця 2

Питання другої частини методики, що відображають усвідомлення себе членом команди

№	Твердження	Фактор 2	Унікальність
2.1. Внутрішньогрупова конкуренція			
1	Інший учасник також хоче виконувати ті обов'язки, які ви обрали для себе	0,561	0,686
2	Прийняття важливого для групи рішення доручається одному з учасників, залежно від ситуації	0,500	0,750
3	Один з рядових учасників групи претендує на роль лідера	0,578	0,666
4	Складається ситуація, у якій ваша персональна мета отримує пріоритет над метою групи	0,527	0,722
2.2. Установка на вирішення конфліктів			
5	Один із учасників вирішує взяти на себе роль в групі, з якою він, на вашу думку, може не впоратися	0,609	0,629
6	Вам не подобається поведінка іншого учасника в команді	0,548	0,700
7	Група приймає рішення, з яким явно не згоден один із учасників	0,513	0,737
8	У групі приймається правило, яке забороняє будь-які відкриті конфлікти між учасниками команди під час роботи над проектом	0,513	0,737
2.3. Результативна співпраця			
9	Група просить вас обрати для себе роль в проекті з огляду на те, що вже обрали для себе інші учасники	0,527	0,722
10	Один із учасників радить вам змінити певний аспект вашого підходу в командній роботі	0,614	0,623
11	Керівник проекту наполягає на тому, щоб ви змінили свій підхід до роботи в команді, посилаючись на особливості завдання	0,605	0,634
12	Процес прийняття рішення у групі триває, доки не буде знайдено рішення, з яким погодиться більшість (більше половини) учасників	0,559	0,688

Таблиця 3

Питання третьої частини методики, що відображають особливості виконання певної ролі в команді

№	Твердження	Фактор 3	Унікальність
3.1. Особистісна відповідальність перед командою			
1	У ситуації, де ви вважаєтеся компетентним, у вас виникають складнощі з вирішенням поставленої задачі. Складнощі зумовлені зовнішніми, незалежними від вас причинами	0,577	0,667
2	У ситуації, де ви вважаєтеся компетентним, у вас виникають складнощі з вирішенням поставленої задачі. Складнощі зумовлені внутрішніми причинами	0,563	0,683
3	Група очікує від вас прийняття рішень навіть у ситуаціях, в яких ви є некомпетентними	0,530	0,719
4	Ви, як член команди, відмовляєтесь від одного з варіантів вирішення проблеми, оскільки відчуваєте свою некомпетентність в цьому	0,536	0,713
3.2. Взаємопідтримка між членами команди			
5	У ситуації, де ви вважаєтеся компетентним, інші члени групи поведуться вкрай пасивно, не включаються взагалі	0,581	0,663
6	Учасники групи регулярно діють незалежно один від одного	0,481	0,769
7	Група схильна нехтувати вашими варіантами вирішення проблеми у ситуаціях, де ви є недостатньо компетентним	0,591	0,651
8	Група приймає рішення, з яким ви не згодні	0,528	0,721
3.3. Впевненість в інших учасниках команди			
9	Інший учасник групи не справляється зі своїм профільним завданням через внутрішні причини	0,527	0,723
10	Інший учасник групи поводить себе в не характерній для нього манері	0,511	0,739
11	Один із учасників явно пріоритизує власну мету над метою групи	0,469	0,780
12	Вам забороняють підказувати іншим учасникам, що робити, незважаючи на те, що вам ідеї приходять набагато швидше	0,424	0,820

У табл. 4 наводимо результати конфірматорного факторного аналізу. В останньому рядку наведені коефіцієнти прилягання емпіричних даних до дворівневої моделі, де перший рівень складають субшкали (9 одиниць), а другий рівень представлений 3 шкалами. Для розрахунку показників дворівневої моделі був використаний пакет SEM (Jamovi 2.6.26).

Таблиця 4

Результати конфірматорного факторного аналізу

Шкали	Chi-sq	df	p	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
							Lower	Upper
1. Усвідомлення себе учасником групи	63,2	51	0,118	0,983	0,979	0,0295	0,00	0,051
2. Усвідомлення себе членом команди	73,6	51	0,021	0,967	0,958	0,040	0,016	0,060
3. Усвідомлення себе виконавцем ролі	69,7	51	0,042	0,971	0,963	0,037	0,001	0,057
Прийняття ролі як дворівнева модель	997	52	<0,001	0,849	0,836	0,051	0,046	0,056

Примітка: Chi-sq – емпіричне значення «Хі-критерію», df – ступені свободи, p – рівень значущості, CFI – індекс порівняльної відповідності, TLI – індекс Такера-Льюїса, RMSEA – корінь середньоквадратичної помилки апроксимації, міра відхилення моделі від ідеальної, Lower CI – нижня межа довірчого інтервалу RMSEA, Upper CI – верхня межа довірчого інтервалу RMSEA.

Ми бачимо, що результати за шкалами мають високі показники прилягання, що вказує на користь застосування саме цих запитань, у такому поєднанні. Загальний показник прийняття ролі також має непогані показники, особливо за значенням RMSEA (Root mean square error of approximation), який не залежить від обсягу вибірки, враховує міру складності моделі. Отже, структуру методики, що складається з 3 шкал, 9 субшкал, можна розглядати як цілком задовільною.

У табл. 5 наведені показники надійності субшкал та шкал, основні описові статистики.

Не дуже високі значення (0,561 – 0,684) показників надійності – узгодженості за певними субшкалами пояснюються і обмеженою кількістю тверджень, і достатньою різноманітністю аспектів соціальної взаємодії, які враховувалися.

Отже, розкриємо більш детально зміст шкал:

1. Шкала «Усвідомлення себе учасником групи» відображає міру ідентифікації учасників з новою групою, до складу якої вони увійшли (тимчасова команда). На початковому етапі групової інтеграції індивід вирішує фундаментальне питання: «Чи є група безпечною, а поведінка інших учасників передбачуваною?». Його занепокоєння зосереджене не на виконанні власної ролі, а на оцінці надійності, легітимності та

безпеки групи. Виділені субшкали відображають базові потреби в безпеці та стабільності.

- Субшкала «Стабільність часових норм виконання роботи» відображає стурбованість стосовно порушення часових норм взаємодії (невизначені дедлайни, безперервне перепланування, відміна зустрічей, несподіване призначення зустрічі), що сприймається як ознака «організаційного хаосу», який руйнує відчуття передбачуваності середовища, знижує відчуття контрольованості подій. Такі порушення викликають стресові реакції, оскільки загрожують базовій потребі в упорядкованості – важливому фактору успішної командної роботи (Colquitt & Jackson, 2006).

Таблиця 5

Описові статистики та показники надійності – узгодженості субшкал та шкал методики «Прийняття командної ролі»

Субшкали/ шкали	Mean	SE	CI	SD	Cronbah's A	McDonald's W
1.1	9,40	0,158	9,09 : 9,71	2,63	0,684	0,688
1.2	9,44	0,152	9,14 : 9,74	2,52	0,581	0,594
1.3	10,92	0,171	10,59 : 11,26	2,85	0,774	0,776
Усвідомлення себе учасником групи	29,8	0,387	29,0 : 30,5	6,43	0,818	0,823
2.1	8,68	0,152	8,38 : 8,98	2,53	0,622	0,625
2.2	8,32	0,153	8,02 : 8,62	2,54	0,611	0,620
2.3	7,84	0,150	7,55 : 8,14	2,49	0,652	0,655
Усвідомлення себе членом команди	24,8	0,399	24,1 : 25,6	6,63	0,841	0,842
3.1	9,08	0,167	8,75 : 9,41	2,78	0,704	0,711
3.2	9,08	0,158	8,77 : 9,39	2,62	0,649	0,653
3.3	8,71	0,145	8,43 : 9,00	2,41	0,561	0,562
Усвідомлення себе виконавцем ролі	26,9	0,393	26,1 : 27,6	6,53	0,821	0,822
Прийняття ролі	81,5	1,006	79,5 : 83,5	16,71	0,914	0,915

Примітка: Mean – середнє значення, SE – стандартна помилка оцінки середнього значення; CI – довірчий інтервал середнього значення; SD – стандартне відхилення, Cronbah's A – показник альфа Кронбаха, McDonald's W – показник омеги МакДоналдса.

- Субшкала «Впевненість в компетентності керівництва» відображає загрозу, спричинену некомпетентними діями лідера (Hogan, & Fernandez, 2002). Впевненість у здатності керівника вести команду до мети є критичною для формування початкової довіри та готовності інвестувати свої ресурси в групову діяльність.

- Субшкала «Сфокусованість групи на досягненні мети» оцінює міру стресованості щодо відсутності чіткої, зрозумілої для всіх мети, оскільки розмитість формулювання цілей може призвести до когнітивного дисонансу та відчуття марнотратства часу. Чіткість мети є об'єднуючим фактором, який трансформує попередню сукупність людей у цілісну групу (Ishida, 1980).

2. Шкала «Усвідомлення себе членом команди» відображає міру інтеріоризації групових норм. Після проходження першого етапу адаптації індивід починає сприймати себе як активного учасника спільних процесів. Його занепокоєння зміщується з питань зовнішньої безпеки на якість контактів всередині команди. Запропонована шкала поєднує такі субшкали:

- Субшкала «Внутрішньогрупова конкуренція» відображає міру усвідомлення свого статусу всередині групи. Нездорова, деструктивна конкуренція викликає сильний стрес, оскільки загрожує соціальному статусу, доступу до ресурсів та визнанню. Водночас і порушення норм чесної конкуренції може вказувати на те, що групові правила працюють не на користь команди в цілому.

- Субшкала «Установка на вирішення конфліктів» оцінює, наскільки члени команди прийняли норми командної взаємодії, орієнтуються на них для ефективного вирішення конфліктів, що є запорукою довгострокової стабільності. Для команд важливим моментом є не відсутність конфліктів, а ефективне вирішення їх, що дозволяє використовувати різноманітність і генерувати нові ідеї (Flanagan & Runde, 2008).

- Субшкала «Результативна співпраця» дозволяє оцінити перехід від індивідуалістичного мислення до колективного, орієнтованого на досягнення спільної мети через врахування персональних інтересів учасників. Порушення принципів спільної роботи викликає обурення, оскільки індивід вже ототожнює свої успіхи з успіхами команди і відчуває, що такі дії підбивають зусилля всіх.

3. Шкала «Усвідомлення себе виконавцем ролі» відображає міру рольової диференціації, взаємоузгодженості та взаємозалежності учасників групової роботи. На цьому етапі індивід повною мірою ідентифікує себе зі своїми функціональними обов'язками та розуміє їх місце в загальногруповій діяльності. Його занепокоєння стає більш диференційованим і зосередженим на ефективності виконання ролей іншими та адекватності прийняття власної ролі. На цьому рівні відокремлюються такі субшкали:

- Субшкала «Особистісна відповідальність перед командою» відображає міру стресованості учасників групи щодо можливостей зниження загальної ефективності групової роботи за рахунок своїх неуспішних, помилкових дій. Стрес викликає не стільки страх покарання, скільки внутрішнє відчуття провини та власної невідповідності через усвідомлення ризику підвести команду. Такі занепокоєння вказують на високий рівень відповідальності та соціальної зрілості учасників.

- Субшкала «Впевненість в інших учасниках команди» відображає міру усвідомлення залежності виконання власних рольових зобов'язань як члена команди від рольової поведінки інших. Низькопродуктивні, некваліфіковані дії колег починають сприйматися як пряма загроза власній ефективності та досягненню спільної мети. Тривога приймає форму занепокоєння щодо функціональної злагодженості команди, її спроможності вирішити поставлені задачі, досягнути поставлену мету

- Субшкала «Взаємопідтримка між членами команди» відображає міру усвідомленості, що командний успіх залежить не лише від індивідуальних зусиль, а й від здатності членів команди підтримувати і допомагати іншим. Порушення норм взаємопідтримки (егоїзм, байдужість до проблем інших) може викликати стрес, оскільки руйнує основу командної взаємодії: зусилля всіх осіб спрямовані на досягнення спільної мети; успіх команди – успіх кожного; провал команди – неуспішність кожного. У процесі рольової диференціації, як зазначає В. Москаленко, «з'являються загальні цінності і

інтереси, ростуть взаємні очікування і вплив членів групи один на одного» (Москаленко, 2013: 461).

Висновки. У роботі запропонована психологічна методика вимірювання особливостей прийняття ролі в команді на трьох рівнях: 1) як учасника групової взаємодії; 2) як члена команди; 3) як виконавця певної ролі. Проведений аналіз даних емпіричного дослідження дозволив не лише констатувати наявність трьох ключових факторів на кожному рівні, але й показати, що ці аспекти можна поєднувати в один показник. Такий багаторівневий та багатокомпонентний підхід дозволяє комплексно оцінити стан кожного члена команди, а отже і загальний психологічний стан всієї команди, виявити основні джерела дискомфорту, що є особливо актуальним у сучасних умовах швидких змін і зростаючих вимог до ефективної командної взаємодії.

Перспективи подальших досліджень. Запропонована авторська методика потребує ретельної перевірки щодо валідності шкал, встановлення зв'язку міри прийняття ролі з показниками ефективності командної роботи, визначення типологічних особливостей осіб, що виконують в групах типові для себе ролі. На вирішення цих проблем будуть спрямовані наші подальші дослідження.

Література

1. Москаленко, В.В. (2013) *Соціалізація особистості*: монографія. Київ: Фенікс.
2. *Психологія групової ідентичності: закономірності становлення* (2014) : [монографія] / [П.П. Горностай, О.А. Ліщинська, Л.Г. Чорна та ін.]; за наук. ред. П.П. Горностая; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Київ: Міленіум.
3. Савченко, А. (2025а). Група та команда: порівняльний теоретичний аналіз. *Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації*. Зб. мат. IV. Всеукр. наук.-практ. конф. (28 листопада 2024 р., Київ), 134-137.
4. Савченко, А. (2025b). Прийняття ролі в групі як індикатор сформованості різних форм ідентичності особистості. *Актуальні питання доказової практики в психології і психотерапії: матеріали I Всеукраїнської конференції з міжнародною участю* (17 травня 2025 р., Київ), 93-97.
5. Belbin, R. M. (1981). *Management teams: Why they succeed or fail*. Heinemann.
6. Brewer, W., & Mendelson, M.I. (2003). Methodology and Metrics for Assessing Team Effectiveness. *International Journal of Engineering Education*, 19 (6), 777-787.
7. Colquitt, J.A., & Jackson, C.L. (2006). Justice in Teams: The Context Sensitivity of Justice Rules Across Individual and Team Contexts¹. *Journal of Applied Social Psychology*, (36), 868-899.
8. Fine, G. A., (1983). *Shared Fantasy. Role-Playing Games as Social Worlds*. Chicago: University of Chicago Press.
9. Flanagan, T.A., & Runde, C.E. (2008). Hidden potential: Embracing conflict can pay off for teams. *Leadership in Action* (28), 8-12.
10. Hexmoor, H., & Beavers, G. (2002). Measuring Team Effectiveness. *20th IASTED International Multi-conference: Applied Informatics (AI 2002)*, Innsbruck, Austria, 338-343.
11. Hogan, R.T., & Fernandez, J.E. (2002). Syndromes of Mismanagement. *Journal for Quality and Participation*, 25(3), 28-31.
12. Ishida, H. (1980). The effects of varied clarity of group goal and substeps upon group problem solving. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, (19), 119-125.
13. Rutar, T., Mason, G. (2004). Assessing Student Design Team Performance in a Learning Community of University Freshman and High School Students. *American Society of Engineering Education Annual Conference & Exposition*.
14. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

References

1. Moskalenko, V. V. (2013). *Sotsializatsiia osobystosti: monohrafiia [Personal socialization: monograph]*. Feniks. [In Ukrainian].
2. Hornostai, P. P., Lishchynska, O. A., & Chorna, L. H. (2014). *Psykhohihiia hrupovoi identychnosti: zakonomirnosti stanovlennia [Psychology of group identity: patterns of formation]*. Natsionalna akademiia pedahohichnykh nauk Ukrainy, Instytut sotsialnoi ta politychnoi psykhohihii. Milenium. [In Ukrainian].
3. Savchenko, A. (2025a). Hrupa ta komanda: porivnialnyi teoretychnyi analiz [Group and team: comparative theoretical analysis]. *Ekonomichna povedinka molodi: konstruktivni formy ta devitsii. Zbirka materialiv IV Vseukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii (Novemeber 28, 2024, Kyiv) [Economic behavior of youth:*

constructive forms and deviations. *Collection of materials of the IV All-Ukrainian scientific-practical conference (November 28, 2024, Kyiv)*, 134-137 [In Ukrainian].

4. Savchenko, A. (2025b). Pryiniattia roli v hrupi yak indykator sformovanosti riznykh form identychnosti osobystosti [Acceptance of role in the group as an indicator of the formation of different forms of personal identity]. *Aktualni pytannia dokazovoi praktyky v psykholohii i psykhoterapii: materialy I Vseukrainskoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu* (May 17, 2025, Kyiv), [Topical issues of evidence-based practice in psychology and psychotherapy: materials of the I All-Ukrainian conference with international participation (May 17, 2025, Kyiv)], 93-97 [In Ukrainian].
5. Belbin, R. M. (1981). *Management teams: Why they succeed or fail*. Heinemann.
6. Brewer, W., & Mendelson, M. I. (2003). Methodology and Metrics for Assessing Team Effectiveness. *International Journal of Engineering Education*, 19 (6), 777-787.
7. Colquitt, J. A., & Jackson, C. L. (2006). Justice in Teams: The Context Sensitivity of Justice Rules Across Individual and Team Contexts¹. *Journal of Applied Social Psychology*, (36), 868-899.
8. Fine, G. A., (1983). *Shared Fantasy. Role-Playing Games as Social Worlds*. Chicago: University of Chicago Press.
9. Flanagan, T. A., & Runde, C. E. (2008). Hidden potential: Embracing conflict can pay off for teams. *Leadership in Action*, (28), 8-12.
10. Hexmoor, H., & Beavers, G. (2002). Measuring Team Effectiveness. *20th IASTED International Multi-conference: Applied Informatics (AI 2002)*, Innsbruck, Austria, 338-343.
11. Hogan, R. T., & Fernandez, J. E. (2002). Syndromes of Mismanagement. *Journal for Quality and Participation*, 25(3), 28-31.
12. Ishida, H. (1980). The effects of varied clarity of group goal and substeps upon group problem solving. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, (19), 119-125.
13. Rutar, T., Mason, G. (2004). Assessing Student Design Team Performance in a Learning Community of University Freshman and High School Students. *American Society of Engineering Education Annual Conference & Exposition*.
14. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.

Відомості про автора

Савченко Аглая Іванівна, здобувачка освіти на третьому (освітньо-науковому) рівні PhD, кафедра педагогіки та психології, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, молодший науковий співробітник відділу соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, м. Київ, Україна.

Savchenko, Ahlaia, PhD student, Department of Pedagogy and Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, junior research fellow of the Department of Social Psychology of Personality at the Institute of Social and Political Psychology National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3978-0982>

E-mail: aglayasavchenko@gmail.com

Отримано 25 липня 2025 р.
Рецензовано 1 вересня 2025 р.
Прийнято 8 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.9>

УДК: 159.922

Людмила Сердюк

СИСТЕМНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ ОБСТАВИНАХ

Сердюк Людмила. Системні детермінанти розвитку особистісних ресурсів психічного здоров'я особистості у складних життєвих обставинах.

Вступ. Повномасштабна війна створила для українських працівників хронічний стрес, тож потрібні ресурсно-орієнтовані рішення, що не лише знижують дистрес, а й відновлюють працездатність, підсилюють резильєнтність і сприяють посттравматичному зростанню. Визначальними є особистісні ресурси й копінг у поєднанні з «соціально-організаційним контейнером» (психологічна безпека, якісна комунікація, баланс навантаження, доступ до допомоги), однак бракує інтегрованих українських корпоративних досліджень, які б перевірили ці зв'язки та перетворили їх на мультирівневі практики для рівнів «індивід – команда – організація».

Мета: визначити систему психологічних детермінант, що сприяють розвитку позитивних ресурсів особистості у протидії стресу й забезпеченню професійної ефективності персоналу в умовах хронічного стресу, з урахуванням медіаторної ролі копінг-стратегій і впливу соціально-організаційних умов.

Методологія та методи. Стаття має теоретико-методологічний дизайн із елементами *scoping review* та наративного синтезу. Методологічна рамка поєднує: салютогенний підхід (почуття когерентності як механізм мобілізації ресурсів), положення Позитивної психотерапії (ППТ) (Модель Балансу; позитивна реінтерпретація) та концепцію посттравматичного зростання. Застосовані методи аналізу та синтезу: концептуально-категоріальний аналіз, тематичне кодування та наративний синтез за трьома темами (ядро ресурсів, копінг як медіатор, організаційний контейнер); концептуальне моделювання: побудовано причинно-наслідкову логіку «ресурси → копінг → результати» з вбудованими модераторами (психологічна безпека, комунікація, баланс «робота–життя») та зіставлено її з практичною архітектурою ППТ.

Результати. Наративний аналіз і *scoping*-огляд засвідчили, що найстабільнішими предикторами протидії хронічному стресу та підтримки професійної ефективності є сукупність особистісних ресурсів: резильєнтність, життєстійкість, самоефективність, оптимізм/надія, толерантність до невизначеності та почуття когерентності. Їхній вплив реалізується передусім через копінг-стратегії: планування, пошук підтримки й позитивну реінтерпретацію (на відміну від уникаючого копінгу). Додатковими умовами є «соціально-організаційний контейнер» – психологічна безпека, якісна комунікація, баланс «робота–життя», доступність допомоги. Відмічено брак інтегрованих українських корпоративних досліджень, що одночасно враховують ресурси, копінг і організаційні фактори.

Висновки. Теоретичний синтез обґрунтовує перехід від «дефіцитарної» до ресурсно-орієнтованої парадигми підтримки персоналу: поєднання розвитку індивідуальних ресурсів, цілеспрямованого навчання копінгу та створення безпечного організаційного середовища є оптимальною стратегією зниження дистресу, відновлення працездатності й підвищення імовірності посттравматичного зростання. Практичне ядро становить рамка, побудована за ППТ-логікою Балансу: короткі тілесні техніки регуляції, системи мікродій і поведінкових контрактів, «мікромости» соціальної підтримки та робота з цінностями/цілями. Запропонована модель може стати основою корпоративних програм сприяння психологічному благополуччю та посттравматичному зростанню.

Ключові слова: психічне здоров'я, особистісні ресурси, особистісна стійкість, ПТСР, посттравматичне зростання, резильєнтність, життєстійкість

Serdiuk, Liudmyla. Systemic determinants of individual's mental health personal resources development under difficult life circumstances.

Introduction. The war in Ukraine caused chronic stress for Ukrainian workers, so resource-oriented solutions are needed to not only reduce distress, but also restore work capacity, strengthen resilience and promote post-traumatic growth. Personal resources and coping in combination with the “social-organizational container” (psychological safety, high-quality communication, work-load balance, access to help) are decisive, but there is a lack of integrated Ukrainian corporate research that would test these connections and turn them into multi-level practices.

Aim: to determine the system of psychological determinants that contribute to the development of positive personal resources in combating stress and promoting professional effectiveness in conditions of chronic stress, taking into account the mediator role of coping strategies and the role of socio-organizational conditions.

Methods. The methodological research framework combines: a salutogenic approach (a sense of coherence as a mechanism for mobilizing resources), the provisions of Positive Psychotherapy (PPT) (Balance Model, positive reinterpretation) and the concept of post-traumatic growth. The methods of analysis and synthesis were used, in particular the conceptual and categorical analysis, thematic coding and narrative synthesis on three themes (core resources, coping as a mediator, organizational container); conceptual modeling: the causal logic “resources → coping → outcomes” with built-in moderators (psychological safety, communication, work-life balance) was constructed and compared with the practical architecture of PPT.

Results. Narrative analysis and scoping review showed that the most stable predictors of combating chronic stress and maintaining professional effectiveness were a set of personal resources: resilience, vitality, self-efficacy, optimism/hope, tolerance for uncertainty, and a sense of coherence, which influenced primarily through coping strategies: planning, seeking support, and positive reinterpretation (as opposed to avoidant coping). Additional conditions were the “social-organizational container”, which included psychological safety, high-quality communication, work-life balance, and availability of help. There was a lack of integrated Ukrainian corporate research that would simultaneously take into account resources, coping, and organizational factors.

Conclusions. The theoretical synthesis justifies the transition from a deficit to a resource-oriented paradigm of personnel support: the combination of the development of individual resources, targeted coping training, and the creation of a safe organizational environment is the optimal strategy for reducing distress, restoring work capacity, and promoting post-traumatic growth. The practical core is a framework built according to the PPT logic of Balance: short bodily regulation techniques, systems of microactions and behavioral contracts, “microbridges” of social support, and work with values/goals. The proposed model can be used as the basis of corporate programs to promote psychological well-being and post-traumatic growth.

Key words: mental health, personal resources, PTSD, post-traumatic growth, resilience, vitality

Вступ. Повномасштабна війна та тривала соціально-економічна невизначеність сформували для працівників українських організацій хронічне стресове тло: постійні загрози безпеці, рвані ритми роботи/життя, емоційне виснаження, соматизація, моральне навантаження, «цифрова втома» й нерівномірний доступ до підтримки. У таких умовах традиційна «дефіцитарна» логіка (зосередження на симптомах) виявляється недостатньою: зростає запит на ресурсно-орієнтовані рішення, здатні не лише знижувати дистрес, а й відновлювати працездатність, підсилювати життєстійкість/резильєнтність і створювати умови для посттравматичного зростання.

Міжнародні й українські дані свідчать, що траєкторії відповіді на травму різні: від ПТСР до стабільного функціонування та позитивних змін. Ключовими детермінантами стають особистісні ресурси (самоефективність, оптимізм/надія, толерантність до невизначеності, життєстійкість, резильєнтність) і копінг-стратегії, через які ці ресурси реалізуються. Водночас стійкі результати неможливі без соціально-організаційного «контейнера» – психологічної безпеки, якісної комунікації, балансування навантаження, доступу до допомоги. Саме тому перспективою психологічних досліджень є мультирівнева рамка: індивідуальна саморегуляція та сенсотворення, командні практики підтримки й довіри, організаційні політики відновлення.

Попри наявність окремих досліджень, бракує цілісних робіт на українських корпоративних вибірках у воєнних реаліях, де водночас: (а) теоретично синтезовано

чинники стресостійкості та професійної ефективності; (б) емпірично перевірено їх зв'язки з вигоранням, соматичними скаргами, задоволеністю життям; (в) оцінено медіаторну роль копінгу та (г) перекладено результати у практичні рекомендації для рівнів «індивід – команда – організація». Заповнення цієї прогалини є критично важливим для підтримки психічного здоров'я персоналу і стійкості бізнес-процесів в Україні.

Мета дослідження: визначити систему психологічних чинників, що сприяють розвитку позитивних ресурсів особистості у протидії стресу й забезпеченню професійної ефективності персоналу в умовах хронічного стресу, з урахуванням медіаторної ролі копінг-стратегій і впливу соціально-організаційних умов.

Методологія та методи дослідження. Стаття має теоретико-методологічний дизайн із елементами *scoping review* та наративного синтезу. Методологічна рамка поєднує: салютогенний підхід (почуття когерентності як механізм мобілізації ресурсів), положення Позитивної психотерапії (ППТ) (Модель Балансу; позитивна реінтерпретація) та концепцію посттравматичного зростання.

Застосовані методи аналізу та синтезу: концептуально-категоріальний аналіз, тематичне кодування та наративний синтез за трьома темами (ядро ресурсів, копінг як медіатор, організаційний контейнер); концептуальне моделювання: побудовано причинно-наслідкову логіку «ресурси → копінг → результати» з вбудованими модераторами (психологічна безпека, комунікація, баланс «робота–життя») та зіставлено її з практичною архітектурою ППТ.

Результати дослідження та їх обговорення.

Переживання несприятливих подій часто призводить до стресових або травматичних реакцій та змін у психологічному функціонуванні людини. Приблизно 70% людей переживають хоча б одну потенційно травмівну подію у своєму житті (Benjet et al., 2016; Knipscheer et al., 2020). Слово «травма» зазвичай сприймається негативно, і більшість досліджень на цю тему зосереджені на її негативних наслідках для психічного здоров'я. Те, як людина реагує на переживання травмівної події, залежить від безлічі факторів (біологічних, психосоціальних тощо). ПТСР – лише один із можливих типів реакцій (Yehuda et al., 2015), і він розвивається приблизно у 5% людей, які пережили травмівну подію (Atwoli et al., 2015). Показники поширеності зумовлені поєднанням ситуацій (наприклад, війни/конфлікти, кризи, високий рівень небезпеки, стихійні лиха тощо). Дослідження наслідків екстремальних подій послідовно фіксують широкий спектр психологічних реакцій. Реакція на травмівні події здебільшого характеризується тяжкими симптомами та розладами, такими як: тривога, депресія, ПТСР, дистрес, дисоціація та психосоматизація. Проте, значна частина людей, які зазнали травм, зберігають стабільну рівновагу без реактивної психопатології (Bonanno et al., 2006). Стійкість визначається щонайменше трьома способами, які включають: відновлення, опір і реконфігурацію (Lepore & Revenson, 2006).

У деяких людей після травматичного досвіду відбуваються позитивні зміни, що характеризуються більшою цінністю життя, сприйняттям нових можливостей, підвищенням почуття особистої сили, покращенням стосунків із людьми, зміною пріоритетів, посиленням віри та духовності (Tedeschi & Calhoun, 2004). Позитивним змінам сприяє зосередженість на проблемі, її позитивна реінтерпретація, життєва мудрість, оптимізм та віра (Kleim & Ehlers, 2009). Така позитивна трансформація внаслідок дуже складних життєвих подій визначається як посттравматичне зростання – це досвід позитивних змін, які відбуваються в результаті боротьби з надзвичайно складними життєвими кризами, і зустрічається переважно в сучасних дослідженнях (Tedeschi & Calhoun, 2004; Linley & Joseph, 2004), зокрема в галузі позитивної психології, хоча ідея про те, що велике благо може прийти від великих страждань, є давньою. Феномен посттравматичного зростання було концептуалізовано як результат боротьби з травмівною подією або як стратегію подолання (Zoellne & Maercker, 2006).

Відповідно до теорії посттравматичного зростання (Tedeschi & Calhoun, 2004), основним його аспектом вважається духовність. У характері зв'язку між травмою,

посттравматичним стресовим розладом і посттравматичним зростанням ключова роль належить стійкості особистісних рис, розглядаючи стійкість як рису, а не як стан (Bensimon, 2012). Дослідження, отримані при вивченні наслідків пандемії, також доводять, що протистояти негативним психологічним впливам та сприяти збереженню психологічного здоров'я людини насамперед допомагають її внутрішні ресурси. Зокрема, встановлено, що відчуття надії, самоефективність, наявність цілей у житті, розвинена когнітивна та афективна сфери особистості, оптимізм, ефективно підтримують рівень психологічного благополуччя, амортизуючи несприятливі впливи (Pellerin & Raufaste, 2020; Krok et al., 2021); співчуття до себе, використання ефективних копінг-стратегій, позитивні емоції, здатність до співчуття, вдячності сприяють появі й підтримці позитивних емоцій та оптимізму (Bucciarelli & Vlahov, 2007); психологічний капітал та внутрішній локус контролю підтримують позитивний баланс афекту (Alfawaz et al., 2021).

Отже, класична концепція ПТЗ окреслює п'ять доменів позитивних зрушень: глибша цінність життя, поява нових можливостей, особистісна сила, покращення стосунків і духовне поглиблення (Tedeschi & Calhoun, 2004). Важливий методологічний акцент цієї традиції – ПТЗ не заперечує наявності дистресу, а може з ним співіснувати; воно постає як наслідок активної когнітивно-емоційної переробки події, зокрема цілеспрямованого осмислення втрат і реконструкції життєвого наративу (Tedeschi & Calhoun, 2004). У цій логіці ключову роль відіграє перебудова базисних переконань про світ і себе – так званих «розбитих припущень», що потребують нового змістового «зшивання» (Janoff-Bulman, 1992). Водночас двокомпонентна модель застерігає від «романтизації» зростання: частина позитивних оцінок може бути функціональною копінг-стратегією і потребує подальшої інтеграції у життєвий наратив (Zoellner & Maercker, 2006). Двокомпонентна модель стверджує, що частина позитивних оцінок може бути функціональною копінг-стратегією (наприклад, позитивною переоцінкою), яка підтримує короточасну адаптацію, але потребує подальшої інтеграції, аби перерости в стійкі зміни на рівні особистісної структури та поведінки (Zoellner & Maercker, 2006). Звідси – методологічні вимоги до розрізнення «справжнього» зростання та ілюзії прогресу (наративні, поведінкові та лонгітюдні індикатори, контроль за соціально бажаними відповідями).

Лонгітюдні спостереження демонструють, що резильєнтність (стійке функціонування попри стрес) – не рідкісний виняток, а поширена траєкторія відповіді на втрати й травми. Значна частина людей підтримує відносну стабільність або швидко повертається до базового рівня функціонування завдяки поєднанню індивідуальних (рисових, навичкових) та контекстуальних (соціальні й організаційні) чинників (Bonanno, 2006; Rutter, 2012). Довготривалі когортні дослідження розвитку показали, що підтримувальні середовища, адекватні очікування та можливості автономії з дитинства формують ядро майбутньої опірності стресу. У сукупності ці результати зсувають фокус досліджень від «дефіцитів» до ресурсів, які амортизують вплив стресорів.

У психології поняття «ресурси» пов'язується, переважно, із адаптацією та подоланням кризових ситуацій. Отже, особистісні ресурси людини є буфером, що захищає її від негативних впливів. Власне, внутрішні ресурси особистості, такі як: стійкість, оптимізм, мудрість, соціальна підтримка, життєві цілі або сенс життя, духовність, самоефективність, здатність до ефективних копінг-стратегій подолання стресу тощо є позитивними психосоціальними факторами, що лежать в основі позитивного психічного здоров'я (Messias et al., 2020). Надійним предиктором посттравматичного зростання виявилася соціальна підтримка (Linley & Joseph, 2004). Динаміка міжособистісних стосунків забезпечує емоційну підтримку, яка може сприяти результатам адаптації (Ullman & Peter-Hagene, 2014). Водночас дослідження (Lyubomirsky, 2007) стверджують, що вплив зовнішніх подій на життя та благополуччя людини є не настільки значним, як вплив її внутрішніх ресурсів, які опосередковують дію чинників середовища. Сучасні зарубіжні дослідження (Buheji, Jahrami, & Dhahi, 2020) показали, що стрес та зниження рівня благополуччя виникають, коли людина виявляється чутливою до сприйняття зовнішніх стимулів та має недостатньо ресурсів для трансформації негативного впливу

середовища або його зміни.

Салютогенний підхід (Antonovsky, 1987) системно зміщує оптику з патогенезу на механізми здоров'я. Центральний конструкт – почуття когерентності (SOC), що складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: зрозумілості (світ сприймається упорядкованим і передбачуваним), керованості (ресурси доступні та достатні для впливу на події) та осмисленості (події мають вартість, заради якої варто діяти). SOC визначає, як людина «читає» стресори і мобілізує внутрішні й зовнішні ресурси. Високий SOC пов'язаний із кращою соматичною та психічною адаптацією, нижчою симптоматикою і більш ефективним копінгом (Antonovsky, 1987).

На практичному рівні ці ідеї конкретизує Позитивна психотерапія (Peseschkian, 2016), яка поєднує гуманістичний образ людини з позитивною реінтерпретацією («криза → можливість»), опорою на терапевтичний альянс та Модель Балансу чотирьох сфер: Тіло – Діяльність – Контакти – Майбутнє/Сенс. Така архітектура працює як «карта» регуляції: від тілесної стабілізації (сон, дихання, інтероцепція), через відновлення агентності й малих дій (планування, мікрокроки), розбудову соціальної підтримки та коректної комунікації – до сенсотворення (цінності, цілі, духовність). Транскультурні інструменти (метафори, притчі, гумор) знижують опір змінам і підсилюють «містки» до надії та довіри (Peseschkian, 2016).

У межах цієї рамки узгоджується і науковий доробок робіт про особистісні ресурси – відносно стабільний «ядровий» набір предикторів нижчого дистресу та вищого благополуччя. До нього послідовно належать:

- Життєстійкість як триада «залученість – контроль – виклик» (Kobasa, 1979; Maddi, 2006), що протидіє беспорядності та сприяє перетворенню труднощів на завдання для зростання.
- Почуття когерентності (Antonovsky, 1987) як сенсо-енергетична «рамка» мобілізації.
- Самоефективність і надія/оптимізм, які підтримують очікування успіху, прокладають «шляхи» до цілей і підживлюють наполегливість дії (Carver & Scheier, 2014).
- Резильєнтність як здатність відновлюватися після стресу (Connor & Davidson, 2003).
- Толерантність до невизначеності, що зменшує потребу у надконтролі й підтримує гнучкість у хаотичних контекстах (Budner, 1962; McLain, 2009).
- Базисні переконання як «каркас» світогляду, який після травми може бути відновлено/переконфігуровано (Janoff-Bulman, 1992).

Ці диспозиції не діють напряду; їх ефект реалізується через механізми копіngu. Узагальнення свідчать, що вищі самоефективність, оптимізм і толерантність до невизначеності асоціюються з проблемно-орієнтованими стратегіями (планування, пошук інформаційної/емоційної підтримки, позитивна реінтерпретація), які пов'язані з нижчим дистресом і кращим функціонуванням (Carver & Scheier, 2014). Метааналіз показує, що натомість унікаючі патерни (заперечення, відволікання, хронічне відкладання) дають короткотермінове полегшення, але підвищують ризик хронізації симптомів (Penley, Tomaka & Wiebe, 2002). Отже, копінг виступає медіатором між рисами та результатами: саме через вибір і сталість стратегій особистісні ресурси «перекладаються» в адаптивні наслідки.

Дані періодів тривалого стресу (зокрема пандемії) підсилюють цей висновок: надія, самоефективність, оптимізм і чітко структуровані цілі стабільно захищають суб'єктивне благополуччя й модулюють дистрес (Krok, Szcześniak & Matuszewska, 2021; Pellerin & Raufaste, 2020). В українському контексті валідність короткої шкали резильєнтності CD-RISC-10 підтверджена на локальних вибірках (Односталко, Кіреєва & Бірон, 2020), що створює емпіричну базу для моніторингу ресурсів і оцінювання ефектів інтервенцій.

Нарешті, соціальні та організаційні умови визначають, чи зможе людина реалізувати власні ресурси. Метааналітичні дані з психологічної безпеки вказують, що середовища з високою довірою, поважною комунікацією та можливістю висловлювати

вразливість пов'язані з кращим навчанням, інноваційністю і добробутом (Frazier et al., 2017). Це добре узгоджується з салютогенною логікою SOC («керованість» через доступ до підтримки) і з практиками ППТ (розбудова мережі контакту, нормалізація звернення по допомогу, «психологічно безпечні» ритуали взаємодії). На перетині індивідуальної й системної ліній формується мультирівнева стратегія відновлення: стабілізація тіла, відновлення агентності у діях, конструктивні зв'язки та сенсотворення – чотири «вектори», що підвищують імовірність стійкого відновлення та ПТЗ (Antonovsky, 1987; Peseschkian, 2016; Tedeschi & Calhoun, 2004).

Аналіз сучасного стану розроблення проблеми дозволяє зробити три аналітичні узагальнення:

По-перше, позитивні наслідки травми можливі, але вони не автоматичні й не тотожні «відсутності болю»; потрібні умови для осмислення досвіду й інтеграції змін (Tedeschi & Calhoun, 2004; Zoellner & Maercker, 2006).

По-друге, ядро ресурсів (життестійкість, почуття когерентності, самоефективність, надія, оптимізм, резильєнтність, толерантність до невизначеності) реалізує свій захисний потенціал через медіатор копінгу; отже, програми повинні поєднувати розвиток диспозицій із навчанням стратегій подолання (Penley et al., 2002).

По-третє, без соціально-організаційного контейнера (психологічна безпека, доступ до підтримки, ясність ролей) індивідуальні ресурси «вигорають», тоді як мультирівневий дизайн (за логікою ППТ і салютогенезу) створює умови для відновлення і довготривалого ПТЗ (Antonovsky, 1987; Peseschkian, 2016; Frazier et al., 2017).

Виходячи із викладеного, концептуальна рамка практичних програм сприяння стійкості повинна спиратися на такі засади:

1) Теорія змін. Антропологічна позиція ППТ виходить із припущення про базову здатність людини до саморегуляції та розвитку; симптом розглядається як «сигнал» невірноваженості системи, а не лише як дефіцит (позитивна інтерпретація) – отже, інтервенції спрямовані на мобілізацію наявних і прихованих ресурсів, а не на «ремонт» несправностей. Це узгоджено з салютогенезом А. Антоновського (1987): здоров'я підтримується через почуття когерентності (SOC) – зрозумілість, керованість, осмисленість подій, що й відкриває енергію дії (мобілізацію ресурсів).

Мета змін – не тільки зниження дистресу, а переорієнтація системи у бік стійкого функціонування та посттравматичного зростання: відновлення «балансу» у чотирьох сферах життя. Ця Модель Балансу задає топологію ресурсів і точки прикладання втручання.

2) Механізми дії в чотирьох сферах життя (мультирівнева каузальна логіка):

1. Когнітивно-смісловий механізм: позитивна реінтерпретація трансформує значення подій («криза → можливість»), інтегрує «розбиті припущення» у новий наратив і підвищує компонент «осмисленості» SOC. Очікуваний наслідок – зростання надії, цілей, суб'єктивної агентності.

2. Афективно-тілесний механізм: тілесна стабілізація (інтероцептивна уважність, дихальні/заземлювальні практики) знижує фізіологічну гіперактивацію, повертає «керованість» і підсилює здатність утримувати афект у безпечних межах.

3. Поведінковий механізм: мікродії/контракти переносять смислові зрушення в стабільні патерни активності, зменшуючи уникання та підвищуючи відчуття контролю (ефект «малих перемог»).

4. Соціально-мережевий механізм: мережа підтримки і терапевтичний альянс виконують функцію «контейнера» – нормалізують звернення по допомогу, відновлюють ролі/межі, підсилюють безпеку як умову змін.

5. Екзистенційний механізм: робота з цінностями/сенсом («Майбутнє/Уява») формує траєкторію посттравматичного зростання; «лист із майбутнього», ритуали переходу й наративні практики консолідують довготривалі зміни.

3) Структура ресурсів (первинні/вторинні здібності в термінології ППТ) як «внутрішня архітектура».

ППТ концептуально розрізняє первинні (емоційно-сміслові: надія/віра, любов-прийняття, контакт, терпіння, час) та вторинні (поведінкові норми: щирість, справедливість, надійність, старанність, пунктуальність) здібності. Резильєнтність зростає, коли первинні здібності забезпечують енергію/смысл, а вторинні – каналізують її в послідовні дії, рутини та соціальні контракти.

4) Медіатори і модератори ефектів:

- Копінг – *медіатор*: позитивна реінтерпретація, планування, пошук підтримки транслюють диспозиційні ресурси (SOC, надія, самоефективність) у зниження дистресу й підвищення функціонування.

- Психологічна безпека/альянс – *модератор*: безпечний контекст підсилює й стабілізує зміни; дефіцит безпеки обмежує ефект.

- Етап травматизації, навантаження, доступ до підтримки – *контекстуальні модератори*, що визначають дозування й послідовність процедур (пріоритет – стабілізації «тут-і-тепер»).

5) Рівні впровадження (системність):

- Індивідуальний: робота у 4-сферній логіці Балансу, підбір мікроформ стабілізації/дії/контакту/сенсу; показники – сон/рутини, зниження соматичної напруги, повернення до ролей, карта підтримки, ясність коротких цілей/цінностей.

- Командний: ритуали взаємодії, «мікромости контакту», нормалізація прохання про допомогу, розподіл навантаження; показники – частота/якість контактів, суб'єктивна приналежність.

- Організаційний: політики відновлення, доступність допомоги, практики психологічної безпеки, що підсилюють індивідуальні зміни та зменшують перевантаження.

6) Очікувані результати впровадження програм сприяння розвитку стійкості (проксі-ефекти та кінцеві точки). Короткостроково: зниження фізіологічного напруження, зростання відчуття контролю, активізація мікродій, розширення мережі підтримки, поява «ядер» сенсу/надії. Довгостроково: стабільне функціонування під навантаженням, ознаки доменів ПТЗ (нові можливості, особистісна сила, покращені стосунки, цінність життя/сенс), зменшення вигорання та соматичних скарг.

Отже, в концептуальному підсумку ППТ пропонує таку модель перетворення: позитивна реінтерпретація надає сенс події; тілесна регуляція робить афект керованим; мікродії закріплюють зміни в поведінці; соціальний контейнер утримує й підсилює процес; робота з цінностями формує стійку траєкторію майбутнього. У термінах салютогенезу це означає підняття SOC у трьох компонентах («розумію – можу – хочу»), що й пояснює зменшення дистресу та зростання резильєнтності/ПТЗ у персоналу.

Висновки.

1. У статті теоретично обґрунтовано ресурсно-орієнтовану парадигму підтримки психічного здоров'я персоналу в умовах хронічного стресу, центральними детермінантами якої виступають індивідуальні ресурси (резильєнтність, життєстійкість, самоефективність, оптимізм/надія, толерантність до невизначеності, почуття когерентності) у взаємодії з якістю соціально-організаційного середовища (психологічна безпека, комунікація, баланс «робота–життя»).

2. Сформульовано інтегративну концептуальну модель: (а) особистісні ресурси → (б) медіатор – копінг-стратегії (планування, пошук підтримки, позитивна реінтерпретація vs уникання) → (в) психологічне благополуччя та професійне функціонування; (г) вплив модерується організаційними факторами. Модель поєднує салютогенез (SOC) і посттравматичне зростання (ПТЗ) з логікою організаційної психології.

3. Показано, що Позитивна психотерапія (ППТ) надає операційну рамку для перетворення ресурсів у сталі результати через «Модель Балансу» чотирьох сфер життя (Тіло/сприймання – Діяльність/досягнення – Контакти/стосунки – Майбутнє/сенс) та принцип позитивної реінтерпретації («криза → можливість»). Саме ця архітектура забезпечує зв'язок між смыслом, саморегуляцією, дією та соціальною підтримкою.

4. Концептуально окреслено мультирівневу стратегію впровадження: індивідуальні інтервенції (тілесна стабілізація, мікродії, тренування копіngu, робота з цінностями).

5. Запропоновано практичні наслідки для HR і фахівців психічного здоров'я: переходити від «ремонту симптомів» до розвитку ресурсів і керованого копіngu; будувати програми відновлення як послідовність малих дій, закріплених у рутині і соціальних контрактах; вимірювати прогрес через проксі-індикатори (сон/рутини, відчуття контролю, якість контактів, ясність цілей/цінностей), не зводячи оцінку лише до симптомних шкал.

Узагальнюючи, стаття пропонує концептуально цілісну, практично застосовну рамку сприяння стійкості персоналу: поєднання особистісних ресурсів, керованого копіngu та безпечного організаційного середовища створює умови не лише для зниження дистресу, а й для стійкого функціонування та посттравматичного зростання.

Перспективи подальших досліджень полягають у лонгітудному простеженні динаміки ресурсів, копіngu та ПТЗ/дистресу, перевірці інваріантності вимірювань українських адаптацій шкал, мережевому аналізі взаємодії симптомів і ресурсів, оцінці ефективності цифрових інтервенцій і пропрацюванні етичних протоколів захисту даних у воєнних умовах.

Література

1. Односталко, О. С., Кіреєва, З. О., & Бірон, Б. В. (2020). Психометричний аналіз адаптованої версії Шкали резильєнтності (CD-RISC-10). *Габітус*, 14, 110–116.
2. Alfawaz, H. A., et al. (2021). Psychological well-being during COVID-19 lockdown: Insights from a Saudi national survey. *Frontiers in Psychology*, 12, 643953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643953>
3. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
4. Atwoli, L., et al. (2015). Trauma and posttraumatic stress disorder in the South African stress and health study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 50(6), 861–868. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0997-2>
5. Benjet, C., et al. (2016). The epidemiology of traumatic event exposure worldwide: Results from the World Mental Health Survey Consortium. *Psychological Medicine*, 46(2), 327–343. <https://doi.org/10.1017/S0033291715001981>
6. Bensimon, M. (2012). Elaboration on the association between trauma, PTSD and posttraumatic growth: The role of trait resilience. *Personality and Individual Differences*, 52(7), 782–787. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.011>
7. Bonanno, G. A., et al. (2006). Resilience to loss and chronic grief: A prospective study from preloss to 18-months postloss. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 1–20. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.1>
8. Bucciarelli, A., & Vlahov, D. (2007). Resilience and coping in the face of disaster. *Journal of Urban Health*, 84(3), 324–334. <https://doi.org/10.1007/s11524-007-9171-1>
9. Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30(1), 29–50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x>
10. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
11. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
12. Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vacheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
13. Janoff-Bulman, R. (1992). *Shattered assumptions: Toward a new psychology of trauma*. Free Press.
14. Kleim, B., & Ehlers, A. (2009). Evidence for a curvilinear relationship between posttraumatic growth and posttrauma depression and PTSD in assault survivors. *Journal of Traumatic Stress*, 22(1), 45–52. <https://doi.org/10.1002/jts.20378>
15. Knipscheer, J. W., et al. (2020). Psychological impact of COVID-19 and lockdown measures: Results from a large online survey in the Netherlands. *Psychiatry Research*, 291, 113–116. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113126>
16. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
17. Krok, D., Szcześniak, M., & Matuszewska, M. (2021). The mediating role of meaning in life in the relationships between basic hope and well-being during the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 171, 110489. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110489>
18. Lepore, S. J., & Revenson, T. A. (2006). Resilience and posttraumatic growth: Recovery, resistance, and reconfiguration. In *Handbook of Posttraumatic Growth* (pp. 24–46). Lawrence Erlbaum Associates.

19. Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Positive change following trauma and adversity: A review. *Journal of Traumatic Stress, 17*(1), 11–21. <https://doi.org/10.1023/B:JOTS.0000014671.27856.7e>
20. Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. Penguin Press.
21. Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology, 1*(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
22. McLain, D. L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: The Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale–II (MSTAT-II). *Judgment and Decision Making, 4*(6), 519–529.
23. Messias, E., Castro, J., Saini, A., Garrison, R., & Usman, M. (2020). The health and well-being of late adolescents. *Adolescent Health, Medicine and Therapeutics, 11*, 33–40. <https://doi.org/10.2147/AHMT.S229820>
24. Pellerin, N., & Raufaste, E. (2020). Psychological resources protect well-being during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study. *Personality and Individual Differences, 168*, 110347. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110347>
25. Penley, J. A., Tomaka, J., & Wiebe, J. S. (2002). The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Behavioral Medicine, 25*(6), 551–603. <https://doi.org/10.1023/A:1020641400589>
26. Peseschkian, N. (2016). *Positive psychotherapy: Theory and practice of a new method* (Rev. & updated ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32964-5>
27. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology, 24*(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
28. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry, 15*(1), 1–18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
29. Ullman, S. E., & Peter-Hagene, L. C. (2014). Social reactions to sexual assault disclosure, coping, perceived control, and PTSD symptoms in sexual assault victims. *Journal of Community Psychology, 42*(4), 495–508.
30. Yehuda, R., et al. (2015). Post-traumatic stress disorder. *Nature Reviews Disease Primers, 1*, 15057. <https://doi.org/10.1038/nrdp.2015.57>
31. Zoellner, T., & Maercker, A. (2006). Posttraumatic growth in clinical psychology – A critical review and introduction of a two component model. *Clinical Psychology Review, 26*(5), 626–653. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2006.01.008>

References

1. Odnostalko, O. S., Kireeva, Z. O., & Biron, B. V. (2020). Psykhometrychnyi analiz adaptovanoi versii Shkaly rezylyentnosti (CD-RISC-10) [Psychometric analysis of the adapted version of CD-RISC-10]. *Gabitus, 14*, 110–116. [In Ukrainian]
2. Alfawaz, H. A., et al. (2021). Psychological well-being during COVID-19 lockdown: Insights from a Saudi national survey. *Frontiers in Psychology, 12*, 643953. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643953>
3. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
4. Atwoli, L., et al. (2015). Trauma and posttraumatic stress disorder in the South African stress and health study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 50*(6), 861–868. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0997-2>
5. Benjet, C., et al. (2016). The epidemiology of traumatic event exposure worldwide: Results from the World Mental Health Survey Consortium. *Psychological Medicine, 46*(2), 327–343. <https://doi.org/10.1017/S0033291715001981>
6. Bensimon, M. (2012). Elaboration on the association between trauma, PTSD and posttraumatic growth: The role of trait resilience. *Personality and Individual Differences, 52*(7), 782–787. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.011>
7. Bonanno, G. A., et al. (2006). Resilience to loss and chronic grief: A prospective study from preloss to 18-months postloss. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(1), 1–20. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.1>
8. Bucciarelli, A., & Vlahov, D. (2007). Resilience and coping in the face of disaster. *Journal of Urban Health, 84*(3), 324–334. <https://doi.org/10.1007/s11524-007-9171-1>
9. Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality, 30*(1), 29–50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x>
10. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences, 18*(6), 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
11. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
12. Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshtkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology, 70*(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
13. Janoff-Bulman, R. (1992). *Shattered assumptions: Toward a new psychology of trauma*. Free Press.
14. Kleim, B., & Ehlers, A. (2009). Evidence for a curvilinear relationship between posttraumatic growth and posttrauma depression and PTSD in assault survivors. *Journal of Traumatic Stress, 22*(1), 45–52. <https://doi.org/10.1002/jts.20378>
15. Knipscheer, J. W., et al. (2020). Psychological impact of COVID-19 and lockdown measures: Results from a

- large online survey in the Netherlands. *Psychiatry Research*, 291, 113–116. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113126>
16. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
 17. Krok, D., Szcześniak, M., & Matuszewska, M. (2021). The mediating role of meaning in life in the relationships between basic hope and well-being during the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 171, 110489. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110489>
 18. Lepore, S. J., & Revenson, T. A. (2006). Resilience and posttraumatic growth: Recovery, resistance, and reconfiguration. In *Handbook of Posttraumatic Growth* (pp. 24–46). Lawrence Erlbaum Associates.
 19. Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Positive change following trauma and adversity: A review. *Journal of Traumatic Stress*, 17(1), 11–21. <https://doi.org/10.1023/B:JOTS.0000014671.27856.7e>
 20. Lyubomirsky, S. (2007). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. Penguin Press.
 21. Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
 22. McLain, D. L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: The Multiple Stimulus Types Ambiguity Tolerance Scale–II (MSTAT-II). *Judgment and Decision Making*, 4(6), 519–529.
 23. Messias, E., Castro, J., Saini, A., Garrison, R., & Usman, M. (2020). The health and well-being of late adolescents. *Adolescent Health, Medicine and Therapeutics*, 11, 33–40. <https://doi.org/10.2147/AHMT.S229820>
 24. Pellerin, N., & Raufaste, E. (2020). Psychological resources protect well-being during the COVID-19 pandemic: A longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 168, 110347. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110347>
 25. Penley, J. A., Tomaka, J., & Wiebe, J. S. (2002). The association of coping to physical and psychological health outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Behavioral Medicine*, 25(6), 551–603. <https://doi.org/10.1023/A:1020641400589>
 26. Peseschkian, N. (2016). *Positive psychotherapy: Theory and practice of a new method* (Rev. & updated ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-32964-5>
 27. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
 28. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
 29. Ullman, S. E., & Peter-Hagene, L. C. (2014). Social reactions to sexual assault disclosure, coping, perceived control, and PTSD symptoms in sexual assault victims. *Journal of Community Psychology*, 42(4), 495–508.
 30. Yehuda, R., et al. (2015). Post-traumatic stress disorder. *Nature Reviews Disease Primers*, 1, 15057. <https://doi.org/10.1038/nrdp.2015.57>
 31. Zoellner, T., & Maercker, A. (2006). Posttraumatic growth in clinical psychology – A critical review and introduction of a two component model. *Clinical Psychology Review*, 26(5), 626–653. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2006.01.008>

Відомості про автора

Сердюк Людмила Захарівна, докторка психологічних наук, професорка, головна наукова співробітниця лабораторії психології особистості імені П.Р. Чамати, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна

Serdiuk, Liudmyla, Dr. of Psychology, Prof., Chief researcher of P. Chamata Laboratory of psychology of personality, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8301-4034>

E-mail: Lzserdyuk15@gmail.com

Отримано 15 серпня 2025 р.
Рецензовано 8 вересня 2025 р.
Прийнято 10 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.10>
УДК 159.922

Олександр Сердюк

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ У ПРОТИДІІ СТРЕСУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІТ-КОМПАНІЙ

Сердюк Олександр. Психологічні чинники розвитку позитивних ресурсів особистості у протидії стресу та забезпеченні професійної ефективності ІТ-компаній.

Вступ. Війна, цифрові зміни та постійна невизначеність створюють для українських організацій середовище хронічного стресу, що підриває психічне й соматичне здоров'я працівників і знижує їхню продуктивність. Це актуалізує потребу переходу від разових антистресових заходів до комплексних програм підтримки, які поєднують розвиток особистісних ресурсів і зміни в організації праці.

Мета: комплексно описати особливості психічного здоров'я співробітників міжнародної компанії в умовах хронічного стресу, їхні можливі негативні професійно-психологічні прояви, вплив на міжособистісну комунікацію, а також чинники розвитку позитивних психологічних ресурсів щодо опору стресовим чинникам та досягнення належної професійної ефективності.

Методи: опитувальник професійного «вигорання»; українська версія шкали «Реакція на тривалий травматичний стрес» (PTTC); Гіссенський опитувальник соматичних скарг; Опитувальник професійної перевантаженості (QWI); шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10; шкала задоволеності життям; шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун); українська адаптація опитувальника Brief-COPE – стратегії долаючої поведінки; опитувальник якості комунікативної взаємодії в колективі та оптимальності балансу «робота-життя».

Результати: Результати дослідження загалом свідчать про значний вплив війни на співробітників компанії, що виражається в емоційному виснаженні, підвищеній професійній перевантаженості, психосоматичних симптомах і помірному рівні резильєнтності. Проте співробітники демонструють високу професійну включеність, розвинений копінг, фокусований на вирішенні проблем, що є позитивним показником для їхньої адаптації. Запровадження комплексних програм підтримки психологічного здоров'я та оптимізації робочих умов сприятиме зниженню рівня стресу й вигорання, підвищенню ефективності працівників і зміцненню корпоративної культури.

Висновки. Хронічний стрес у воєнних умовах підвищує ризики виснаження й соматичних скарг у працівників. Особистісні ресурси (резильєнтність, самоефективність, життєстійкість) пом'якшують цей вплив, знижуючи дистрес і підтримуючи ефективність. Вирішальне значення мають конструктивні копінг-стратегії та якісна командна взаємодія. Однак перевантаженість зумовлена переважно організаційними чинниками, тому профілактика вигорання потребує мультирівневих рішень – поєднання індивідуального розвитку, командної підтримки й системних змін у дизайні праці.

Ключові слова: емоційне виснаження, психічне здоров'я, позитивні ресурси, резильєнтність, життєстійкість, самоефективність, копінг-стратегії, баланс «робота-життя»

Serdiuk, Oleksandr. Psychological factors in positive personal resources development in counteracting stress and promoting professional efficiency of IT companies.

Introduction. War, digital changes and constant uncertainty create an environment of chronic stress for Ukrainian organizations, which undermines employees' mental and somatic health and reduces productivity. This requires the transition from one-time anti-stress measures to comprehensive support programs that would combine personal resources development and changes in work organization.

Aim: to analyze the features of international company employees' mental health in conditions of chronic stress, their possible negative professional and psychological manifestations, the impact on employees' interpersonal communications, as well as the factors in employees' positive psychological resources development in terms of stress resistance and professional efficiency.

Methods: Job Burnout questionnaire, Ukrainian version of the Continuous Traumatic Stress Response (CTSR), Giessen Questionnaire of Somatic Complaints, Quantitative Workload Inventory (QWI), Connor-Davidson Resilience Scale-10, Life Satisfaction Scale, Schwarzer-Jerusalem Self-Efficacy Scale, Professional Resilience Questionnaire (O. Kokun), Ukrainian adaptation of the Brief-COPE Questionnaire - Coping Strategies, Quality of Communicative Interaction and Optimal Work-Life Balance Questionnaire.

Results: The study found a significant impact of the war on IT-company employees, which is manifested in their emotional exhaustion, work overload, psychosomatic symptoms and moderate resilience. However, employees demonstrated high professional involvement, developed coping, and focus on problem-solving, which was a positive indicator of their adaptation. The introduction of comprehensive programs to promote employees' psychological health and optimize working conditions would contribute to reducing employees' stress and burnout and increasing their efficiency and strengthening corporate culture.

Conclusions. Chronic stress in wartime conditions increases the risk of burnout and somatic disorders. Personal resources (resilience, self-efficacy) mitigate this impact, reducing distress and maintaining efficiency. Constructive coping strategies and high-quality team interaction are crucial. However, work overload is mainly caused by organizational factors, so burnout prevention requires multi-level solutions, which include individual development, team support and systemic changes in work design.

Key words: emotional exhaustion, mental health, motivational resources, resilience, self-efficacy, coping strategies, work-life balance

Вступ. Воєнні події, гібридні формати праці, високі темпи цифрових змін і постійна невизначеність формують для українських організацій середовище хронічного стресу, що впливає на психічне та соматичне здоров'я працівників і, зрештою, на їхню продуктивність та безпеку праці. Актуальність вивчення цього феномену зумовлена потребою перейти від разових «антистресових» заходів до мультирівневих програм підтримки, що поєднують розвиток індивідуальних ресурсів і зміни в організації праці. У теоретичній рамці нашої роботи поєднано салютогенний підхід (ресурси/почуття когерентності), позитивну психотерапію (ресурсно-орієнтована логіка та відновлення балансу життєвих сфер), модель «вимоги – ресурси роботи» (JD – R) та концепт психологічного капіталу (резильєнтність, оптимізм, самоефективність, надія). Ці підходи узгоджено вказують, що позитивні особистісні ресурси можуть виконувати буферну функцію щодо стресорів, а копінг-стратегії – бути механізмом (медіатором), який «перекладає» ресурси у нижчий дистрес і кращі робочі результати.

У психології система ресурсів, які дозволяють людині демонструвати високі досягнення, долати ситуації невизначеності, водночас відчувати задоволеність від власного життя та позитивно функціонувати становить значний інтерес. Поняття «ресурси» пов'язується передусім із адаптацією та подоланням кризових ситуацій і дедалі частіше розглядається у рамці салютогенного підходу та позитивної психотерапії, де акцент робиться на розвитку «здорових частин» особистості та відновленні балансу між тілесною саморегуляцією, діяльністю, стосунками й сенсом (Antonovsky, 1987; Peseschkian, 2016).

Низка досліджень показує, що вплив зовнішніх подій на благополуччя і життєзадоволення менш визначальний, ніж те, як вони інтерпретуються та переробляються внутрішніми ресурсами – через увагу, оцінювання, емоційну регуляцію й смислотворення (Kahneman & Tversky, 2000; Lyubomirsky, 2013). Сучасні зарубіжні роботи також підтверджують: стрес і зниження благополуччя зростають там, де людина є надмірно чутливою до зовнішніх стимулів і бракує внутрішніх ресурсів для трансформації негативного впливу середовища або його зміни (Buheji, Jahrami & Dhahi, 2020). Відповідно, актуальними є студії, спрямовані на вивчення особистісних ресурсів, що підтримують соматичне та психічне здоров'я попри щоденні стресори, забезпечують внутрішню рівновагу, пошук сенсу й можливість розвиватися.

У трудовому контексті ці ресурси концептуалізуються як психологічний капітал (надія, самоефективність, оптимізм, резильєнтність) і послідовно пов'язуються з робочими установками, поведінкою та результативністю (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Bakker & Demerouti, 2017). На рівні команд психологічна безпека підсилює реалізацію ресурсів у взаємодії та зростання task performance (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan & Vracheva, 2017). Водночас у межах JD–R показано, що індивідуальні, соціальні й структурні ресурси роботи живлять мотиваційний шлях через залученість і тим самим амортизують вплив високих вимог (Bakker & Demerouti, 2017).

Ключовим механізмом виступають копінг-стратегії, які мають медіаторний ефект між особистісними ресурсами та підсумковими показниками благополуччя й ефективності: вищі оптимізм, самоефективність і толерантність до невизначеності зсувають репертуар у бік проактивного, проблемно-орієнтованого копіngu (планування, пошук підтримки, позитивна переоцінка), що пов'язано з меншим дистресом і кращим виконанням роботи (Carver & Connor-Smith, 2010; Penley, Tomaka & Wiebe, 2002).

Враховуючи це, резильєнтність і оптимізм належать до ресурсів із прижиттєвим генезисом, що піддаються розвитку (Masten, 2014). Причому оптимізм сприяє надії, надає життєву енергію та стійкість, запобігає апатії й безнадійності й допомагає долати стрес у складних умовах (Hobfoll, 2012; Carver & Scheier, 2014).

Отже, актуальним завданням психології є сприяння розвитку ресурсів стійкості особистості, які виконують буферну функцію, захищаючи від впливу негативних психогенних чинників і водночас підтримуючи професійну ефективність. Емпірична база з українських корпоративних вибірок, особливо у воєнний період, поки що обмежена. Тому потрібні прикладні дослідження, що водночас дають діагностику ризиків і ресурсів та окреслюють пріоритети втручання на рівні працівника, команди й організації.

Мета дослідження: комплексно описати особливості психічного здоров'я співробітників міжнародної компанії в умовах хронічного стресу, їхні можливі негативні професійно-психологічні прояви, вплив на міжособистісну комунікацію, а також чинники розвитку позитивних психологічних ресурсів щодо опору стресовим чинникам та досягнення належної професійної ефективності.

Завдання дослідження:

1. Описати профіль ризиків і ресурсів: рівні професійного вигорання, соматичних скарг і професійної перевантаженості; а також резильєнтності, самоефективності, професійної життєстійкості, типів копіngu (з порівнянням із референтними українськими вибірками).
2. Проаналізувати зв'язки між особистісними ресурсами та негативними проявами стресу/вигорання, показниками благополуччя й професійного функціонування (комунікація, баланс «робота-життя»).
3. Виявити роль копінг-стратегій як потенційного медіатора між ресурсами та підсумковими показниками психічного здоров'я/ефективності (на рівні кореляційних закономірностей).
4. Сформулювати практичні рекомендації для впровадження програм підтримки психічного здоров'я персоналу організацій.

Методи та організація дослідження.

Процедура дослідження. Анонімне онлайн-опитування (Google Forms). *Аналіз:* описова статистика; порівняння з референтними українськими вибірками (2011–2023); кореляції Пірсона.

Психодіагностичні методики: опитувальник професійного «вигорання» (Maslach et al., 1996; 2017); українська версія шкали «Реакція на тривалий травматичний стрес» (РТТС) (Zasiekina et al. 2024); Гіссенський опитувальник соматичних скарг (Brähler et al., 2008; Паламарчук, 2021); Опитувальник професійної перевантаженості (QWI) (Максименко та ін., 2012); шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Campbell-Sills et al., 2007; Школіна та ін., 2020); шкала задоволеності життям (Diener et al., 1985; Стаднік,

Мельник, 2023); шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (Галецька, 2015); опитувальник професійної життєстійкості (Кокун, 2021); українська адаптація опитувальника Brief-COPE – стратегії долаючої поведінки (Яблонська та ін., 2023); опитувальник якості комунікативної взаємодії в колективі та оптимальності балансу «робота-життя» співробітників (авторський, неопублікований – в процесі валідації).

Вибірка досліджуваних. Вибірку досліджуваних склали 136 співробітників міжнародної компанії (74 жінки, 62 чоловіки); вік: 19-30 – 53,3%; 31-40 – 20,0%; 41-50 – 23,3%; 51-60 – 3,3%. Всі співробітники – українці і проживають на території України. З етичних поглядів ми не можемо вказати назву компанії.

Результати дослідження та їх обговорення.

Оцінюючи ризики хронічного стресу в умовах війни і ресурсів адаптації працівників, нами аналізувались показники професійного вигорання, соматичних скарг і професійної перевантаженості, а також ресурсні можливості: резильєнтність, самооефективність, професійна життєстійкість, типи копіngu.

Аналіз результатів дослідження за авторським коротким опитувальником щодо впливу війни на організацію життя працівників засвідчили, що для більшості з них характерний прямий та опосередкований вплив війни: 83,3% – загроза життю; 80% – погіршення фізичного стану; 96,6% – погіршення емоційного стану. Матеріальне становище погіршилось у 30%, покращилось у 26,7%. Оцінка майбутнього поляризована: 46,6% – радше негативна, 33,3% – оптимістична. Дані підтверджують високий фон хронічного стресу, що задає рамку інтерпретації подальших результатів.

Найвиразнішою складовою емоційного вигорання, що досліджувалося за опитувальником професійного вигорання (Maslach et al., 1996; 2017), виявилось емоційне виснаження: підвищені рівні у 46,7% (10% – високий; 36,7% – вище середнього). Деперсоналізація – переважно низька/нижча за середню (жодного високого рівня), що свідчить про збережену соціальну залученість. Редукція особистих досягнень на середньому/підвищеному рівні (43,3% і 10% відповідно). Сумарна професійна деформація: 40% – нижче середнього, 33,3% – середній, 20% – вище середнього; високих значень не зафіксовано.

Стосовно вивчення реакцій на тривалий травматичний стрес (PTTC) (Zasiekina, et al. 2024), виявлено, що за шкалою «виснаження та лють» розподіл порівну між низьким і середнім рівнями; середнє дещо вище референту 2023 р. За шкалою «страх та зрада»: 20% – високий, 40% – середній рівень (у середньому трохи нижче за загальноукраїнські дані). Отже, потреба у психологічній підтримці та підвищенні відчуття безпеки є очевидною.

За Гіссенським опитувальником соматичних скарг (Brähler et al., 2008; Паламарчук, 2021) встановлено підвищений загальний індекс соматичних скарг ($M=33,06$; референт=25,1). Найвище навантаження – виснаження ($M=13,80$; референт=10,1) та болі у тілі ($M=10,30$; референт=7,4); серцеві й шлункові скарги також вище референтів. Це відображає соматизацію хронічного стресу та дефіцит відновлення. Також встановлено певну професійну перевантаженість (за опитувальником професійної перевантаженості (QWI) (Максименко та ін., 2012): середній показник $M=14,87$ (референт менеджерів 2011 р.: $M=13,8$). 56,7% – середній рівень; 23,3% – підвищений/високий; 20% – низький/нижчий за середній. Перевантаженість має радше об'єктивне походження й потребує організаційних рішень.

Ресурсні показники:

1. Насамперед – це резильєнтність, яка визначається як здатність людини адаптуватися до труднощів, відновлюватися після стресових ситуацій та ефективно функціонувати у складних умовах (результати, отримані за шкалою резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Campbell-Sills et al., 2007; Школіна та ін., 2020), наведені в таблиці 1). Вона охоплює ментальну, фізичну, емоційну та поведінкову стійкість, що особливо важливо в умовах війни, коли співробітники компанії стикаються з численними викликами, такими як: професійні перевантаження, емоційне вигорання та тривалий стрес.

2. Самоефективність – це суб’єктивне переконання людини у власній здатності досягати поставлених цілей шляхом організації та реалізації необхідних дій. Дослідження свідчать, що високий рівень самоефективності пов’язаний із вищою стресостійкістю, більшою ініціативністю та наполегливістю у виконанні складних завдань. У професійному середовищі це означає, що працівники з високим рівнем самоефективності більш схильні до адаптації в кризових умовах, проактивного підходу до роботи та ефективного подолання труднощів. Результати, отримані за шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (Галецька, 2015), наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Результати за Шкалою резильєнтності

Показник	Range	M	SD	P-23
Резильєнтність	0-40 балів	22,83	6,0	24,1
Самоефективність	10-40 балів	28,07	4,0	28,9

Примітка: P-23 – результат дослідження (M) на українській вибірці в 2023 р.

Згідно з отриманими результатами, середнє значення резильєнтності у співробітників компанії становить 22,83 бали (SD = 6,0), що є відносно середнім рівнем за шкалою Коннора-Девідсона (діапазон 0-40 балів). У порівнянні з результатами української вибірки 2023 року (24,1 бали), рівень резильєнтності у співробітників досліджуваної компанії є дещо нижчим. Це може свідчити про загальне зниження психологічної стійкості внаслідок впливу війни та супутніх стресових факторів. Середнє значення самоефективності (M = 28,07; SD = 4,0), що є лише незначно нижчим за аналогічні результати на українській вибірці у 2023 році (M = 28,9). Це свідчить про відносно стабільний рівень самоефективності у досліджуваній групі, без суттєвих відхилень у бік зниження чи підвищення. У контексті професійної діяльності отримані результати свідчать, що загальний рівень самоефективності у співробітників є задовільним, однак майже чверть працівників відчуває труднощі у впевненості щодо своїх можливостей.

3. Професійна життєстійкість відображає здатність співробітників протистояти труднощам, адаптуватися до змін у професійному середовищі та підтримувати ефективну діяльність навіть за несприятливих обставин. Вона включає такі ключові компоненти, як: професійна включеність, професійний контроль та прийняття виклику, які разом формують загальний рівень професійної життєстійкості. Результати за Опитувальником професійної життєстійкості (Кокун, 2021) наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Результати за Опитувальником професійної життєстійкості

Показник	Range	M	SD	P-19
Рівень професійної включеності	0-32 бали	21,17	3,63	19,6
Рівень професійного контролю	0-32 бали	23,46	3,48	20,9
Рівень професійного прийняття виклику	0-32 бали	20,20	3,94	20,8
Загальний рівень професійної життєстійкості	0-96 балів	64,83	7,81	61,3

Примітка: P-20 – результат дослідження (M) на українській вибірці фахівців в 2019 р.

У дослідженні було оцінено професійну життєстійкість співробітників компанії за шкалами професійної включеності, професійного контролю, прийняття виклику та

загального рівня професійної життєстійкості. Отримані результати порівнювалися з даними, отриманими у 2019 році на вибірці українських фахівців. Показники включеності ($M=21,17$) і контролю ($M=23,46$) – вищі за референти 2019 р.; загальна життєстійкість $M=64,83$ (референт=61,3). 60% – вищий за середній/високий рівень.

Загалом професійна життєстійкість співробітників компанії знаходиться на досить високому рівні. Близько 60% працівників мають високий або вищий за середній рівень життєстійкості, що вказує на їхню здатність справлятися з професійними труднощами. Рівень професійного контролю є найвищим серед усіх компонентів життєстійкості. Це означає, що співробітники почуваються впевнено у своїх професійних діях і здатні контролювати процеси у своїй роботі.

Професійне прийняття виклику відповідає рівню українських фахівців 2019 року. Це свідчить про стабільність у готовності співробітників працювати в умовах труднощів, але також може вказувати на відсутність позитивної динаміки в цьому аспекті.

Попри позитивні результати, певна частина співробітників має низький рівень професійної життєстійкості. Для 27% персоналу характерний нижчий за середній або низький рівень життєстійкості, що потребує уваги і викликає стурбованість. Порівняння з українською вибіркою фахівців 2019 року демонструє позитивну тенденцію. Це може бути пов'язано з адаптацією співробітників до викликів війни, розвитком стратегій подолання стресу та професійного контролю.

4. Оцінка копінг-стратегій, які співробітники застосовують у відповідь на стресові ситуації. Вона охоплює три основні види копіngu: копінг, фокусований на проблемі (Problem-focused coping) – передбачає активні спроби вирішити проблему через інформаційну підтримку, планування, позитивний рефреймінг та практичний підхід; копінг, фокусований на емоціях (Emotion-focused coping) – включає використання емоційної підтримки, вираження емоцій, гумор, прийняття, самозвинувачення та релігійні стратегії; уникаючий копінг (Avoidant coping) – передбачає уникнення стресора через самовідволікання, заперечення, вживання психоактивних речовин або уникнення проблемної ситуації.

У таблиці 3 представлені середні значення (M) та стандартні відхилення (SD) за трьома типами копінг-стратегій серед співробітників компанії (за українською версією опитувальника Brief-COPE – стратегії долаючої поведінки (Яблонська, та ін., 2023)). Отримані результати порівнювались з даними української вибірки фахівців, отриманими у 2022-2023 роках (P-22/23).

Таблиця 3

Результати за Опитувальником Brief-COPE

Показник	Range	M	SD	P-22/23
Копінг, фокусований на проблемі	1-4 бали	3,00	0,56	2,71
Копінг, фокусований на емоціях	1-4 бали	2,64	0,39	2,43
Уникаючий копінг	1-4 бали	2,21	0,51	2,01

Примітка: P-20 – результат дослідження (M) на українській вибірці фахівців в 2022-2023 рр.

Як видно із даних в таблиці 3, домінує проблемно-орієнтований копінг ($M=3,00$; референт=2,71). Емоційно-орієнтований – помірний ($M=2,64$; референт=2,43). Уникаючий – порівняно нижчий ($M=2,21$; референт=2,01), але зберігається у частини працівників як ризикова стратегія за тривалого стресу.

Отже, співробітники компанії переважно використовують активні стратегії подолання стресу, орієнтовані на вирішення проблем, що свідчить про їхню психологічну

стійкість і здатність до адаптації. Емоційно-орієнтований копінг також виражений, що свідчить про помірний рівень емоційної регуляції та звернення за соціальною підтримкою. Ця стратегія може допомагати у короткостроковій адаптації, але потребує доповнення проблемно-орієнтованими стратегіями. Уникаючий копінг має відносно низький рівень, але вказує на те, що частина співробітників може застосовувати тактику уникнення у відповідь на сильний стрес. Це може свідчити про труднощі у подоланні надмірного психологічного навантаження.

Загалом співробітники демонструють високу здатність до адаптації, однак для зменшення рівня дистресу рекомендується подальше зміцнення навичок конструктивного копіngu та підтримка емоційної стабільності, що виконує *медіаторну (протекторну) функцію*. Уникнення проблемних ситуацій може бути компенсоване за рахунок програм емоційної регуляції, тренінгів стресостійкості та підвищення рівня усвідомленої саморегуляції.

Отже, отримані результати вказують на необхідність підтримки співробітників у розвитку їхніх навичок ефективного подолання стресу, особливо шляхом навчання стратегій регулювання емоцій та зменшення використання уникаючого копіngu.

Для вимірювання *загальної когнітивної оцінки власного життя* використовувалась шкала задоволеності життям (Diener et al., 1985; Стаднік, Мельник, 2023). Вона дозволяє оцінити, наскільки людина сприймає своє життя як успішне, гармонійне та відповідне власним очікуванням. Високі показники свідчать про суб'єктивне відчуття благополуччя, а низькі – про наявність психологічного дистресу або незадоволеності життям. Аналіз отриманих даних вказує на те, що більшість співробітників компанії (63,3%) мають середній або нижчий за середній рівень задоволеності життям, що може свідчити про певний рівень незадоволеності професійною та особистою сферами життя. Водночас лише 20% демонструють високий або дуже високий рівень задоволеності життям.

Половина співробітників (50%) високо оцінює рівень комфорту і коректності комунікації, що свідчить про позитивний робочий клімат, етику взаємодії та взаємоповагу. Водночас близько 30% респондентів мають труднощі у спілкуванні з керівництвом, що може бути пов'язано з недостатнім зворотним зв'язком або жорстким стилем управління.

Оцінка співвідношення балансу «робота-життя» (за авторським опитувальником) показала, що лише 53,4% працівників мають оптимальний баланс між роботою та особистим життям, тоді як 30% респондентів відчують суттєві труднощі у цьому аспекті. Висока частка респондентів із незадоволеністю балансом може вказувати на перевантаженість роботою, нерівномірний розподіл обов'язків або надмірний контроль з боку керівництва.

Кореляційний аналіз психодіагностичних показників співробітників компанії, метою якого був аналіз зв'язків між особистісними ресурсами та негативними проявами стресу/вигорання, показниками благополуччя й професійного функціонування, дозволив виявити низку важливих взаємозв'язків між негативними професійно-психологічними проявами та ключовими особистісно-професійними властивостями, які можуть виконувати захисну функцію та сприяти психологічному благополуччю працівників. Основними такими властивостями стали *резильєнтність, самоефективність, професійна включеність та загальний рівень життєстійкості*. Їх розвиток та зміцнення можуть відігравати критично важливу роль у зниженні впливу професійних ризиків та забезпеченні стійкості співробітників у складних умовах.

У таблиці 4 представлено найбільш важливі кореляційні зв'язки (за Пірсоном) між отриманими у дослідженні психодіагностичними показниками.

Ці дані свідчать про те, що співробітники з вищим рівнем резильєнтності, самоефективності, професійної включеності та життєстійкості значно рідше стикаються з виснаженням, емоційним відстороненням від роботи та відчуттям зниження професійної ефективності.

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки між психодіагностичними показниками

Показники	Резильєнтність	Самоефективність	Професійна включеність	Загальна життєстійкість
Емоційне виснаження	-,38*	-,36*	-,36*	-,22
Деперсоналізація	-,39*	-,24	-,31	-,28
Редукція досягнень	-,59**	-,55**	-,55**	-,51**
Професійна деформація	-,53**	-,46*	-,49**	-,39*
Соматичні скарги	-,52**	-,33	-,15	-,14
Комфортність комунікації	,42*	,49**	,38*	,42*
Баланс «робота/життя»	,37*	,02	-,14	,03

Примітка: * - $p < .05$; ** - $p < .01$.

Результати кореляційного аналізу показують важливу роль особистісних ресурсів як чинників протидії стресу та збереженню професійної ефективності:

- Особистісні ресурси (резильєнтність, самоефективність, професійна включеність, життєстійкість) негативно пов'язані з компонентами вигорання: емоційним виснаженням ($r = -.22 \dots -.38$), деперсоналізацією ($r = -.024 \dots -.039$), редукцією досягнень ($r = -.51 \dots -.59$) і сумарною деформацією ($r = -.39 \dots -.53$), $p < .05 \dots .01$. Найсильніший зв'язок – між редукцією досягнень та резильєнтністю ($r = -.59$).

- Вищі ресурси асоційовані з меншими психофізіологічними проявами стресу: «виснаження та лють» ($r = -.24 \dots -.39$), «страх та зрада» ($r = -.15 \dots -.28$), «загальне виснаження» ($r = -.18 \dots -.42$), «соматичні скарги» (до $r = -.57$ для «болю в тілі»; $r = -.52$ – сума скарг), $p < .05 \dots .01$.

- Професійна перевантаженість (QWI) майже не пов'язана з особистісними ресурсами ($r = -.24 \dots +.13$; $p > .05$), що підкреслює провідну роль організаційних детермінант.

- Позитивні кореляції ресурсів із якістю взаємодії: з колегами (самоефективність $r = +.49$; життєстійкість $r = +.42$), між підрозділами (професійна включеність $r = +.55$), із керівником (резильєнтність/самоефективність $r \approx +.47$), $p < .05 \dots .01$. Баланс «робота–життя» асоційований із резильєнтністю ($r = +.37$; $p < .05$).

Отже, результати дослідження загалом свідчать про значний вплив війни на співробітників компанії, що виражається в емоційному виснаженні, підвищеній професійній завантаженості, психосоматичних симптомах і помірному рівні резильєнтності. Проте співробітники демонструють високу професійну включеність, розвинений копінг, фокусований на вирішенні проблем, що є позитивним показником для їхньої адаптації.

Здійснений аналіз показує, що мультирівневі інтервенції, спрямовані на підтримку психічного здоров'я персоналу організацій, повинні поєднувати: індивідуальні втручання (розвиток резильєнтності, самоефективності, толерантності до невизначеності; навички саморегуляції, самоспівчуття); командні практики (психологічна безпека, прозорий зворотний зв'язок, ритуали відновлення); організаційні політики (JD-R-орієнтований перерозподіл вимог/ресурсів, гнучкі графіки, підтримувальне лідерство, програми підтримки працівників).

Запровадження комплексних програм підтримки психологічного здоров'я та оптимізації робочих умов сприятиме зниженню рівня стресу та вигорання, підвищенню ефективності працівників і зміцненню корпоративної культури організації.

Висновки.

- Хронічний стрес у корпоративному середовищі (зокрема у воєнному контексті) є системним чинником ризику для психічного та соматичного здоров'я персоналу. У

нашій вибірці це проявляється підвищеним емоційним виснаженням, вираженими соматичними скаргами, помірною/підвищеною професійною перевантаженістю та зниженими показниками задоволеності життям за збереженої соціальної взаємодії в командах.

2. Теоретична інтеграція (салютогенний підхід, позитивна психотерапія, JD–R, психологічний капітал) підтвердилась емпірично: особистісні ресурси працівника (резильєнтність, самоефективність, професійна життєстійкість) виконують буферну функцію між вимогами середовища і наслідками для благополуччя та ефективності.

3. Вищі показники резильєнтності, самоефективності і професійної включеності пов'язані з нижчими показниками емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції досягнень і психосоматичних симптомів, а також із кращою якістю комунікації та кращим балансом «робота-життя».

4. Копінг-стратегії мають медіаторний ефект. Домінування проблемно-орієнтованого копінгу у вибірці пояснює, яким чином особистісні ресурси «перекладаються» у менший дистрес і стабільнішу ефективність; натомість унікаючі стратегії залишаються ризиковими в умовах тривалого напруження.

5. Перевантаженість є переважно організаційною змінною. Відсутність значущого зв'язку QWI з особистісними ресурсами вказує, що навіть «сильні» працівники потребують системних рішень на рівні дизайну праці (пріоритизація, автономія, право на недосконалість, управління чергуваннями).

6. Комплексні програми підтримки психічного здоров'я персоналу організацій повинні спрямовуватись на розвиток особистісних ресурсів стійкості – резильєнтності, самоефективності, толерантності до невизначеності; навичок саморегуляції; а також впроваджуватись на рівні організаційної політики компанії.

Перспективи подальших досліджень. Доцільні лонгітюдні та експериментальні дизайни з включенням об'єктивних показників ефективності/безпеки, мультиджерельних оцінок (керівники/колеги), тестування медіаційно-модераційних моделей (ресурси → копінг → результати; модератори – психологічна безпека, толерантність до невизначеності), а також оцінка ROI від впроваджених програм.

Література

1. Галецька, І. (2015). Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема. *Клініко-психологічне дослідження* (с. 210-212). Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка.
2. Кокун, О. М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 1, 91–105. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>
3. Максименко, С.Д., Кокун, О.М., & Тополов, Є.В. (2012). Адаптація психодіагностичних методик Шкала професійної стресованості та Шкала професійної перевантаженості. *Практична психологія та соціальна робота*, 5, 34 - 37.
4. Паламарчук, О.С. (2021). *Особливості функціонального стану автономної нервової системи під впливом глибокого дихання в режимі біологічного зворотного зв'язку*. Вид-во УжНУ «Говерла». https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/37439/1/2021_Монографія%20Паламарчук%20О.С..pdf
5. Стаднік, А. В., & Мельник, Ю. Б. (2023). *Шкала задоволеності життям*: (укр. версія). ХОГОКЗ. <https://doi.org/10.26697/sri.krpoch/stadnik.melnyk.3.2023>
6. Школіна, Н. В., Шаповал, І.І., Орлова, І.В., Кедик, І.О., & Станіславчук, М. А. (2020). Адаптація та валідація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозівний спондиліт. *Український ревматологічний журнал*, 2, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
7. Яблонська, Т., Верник, О., & Гайворонський, Г. (2023). Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, 10, 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4>
8. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
9. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
10. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and moving forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

11. Brähler, E., Hinz, A., & Scheer, J. W. (2008). *GBB-24: Giessener Beschwerdebogen. Manual* (3rd ed.). Bern: Huber.
12. Buheji, M., Jahrami, H., & Dhahi, A. S. (2020). Minimizing stress exposure during pandemics similar to COVID-19: How to maintain mental wellbeing? *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 10(1), 9–16.
13. Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019–1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
14. Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
15. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
16. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
17. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
18. Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
19. Goral, A., Feder-Bubis, P., Lahad, M., Galea, S., O'Rourke, N., & Aharonson-Daniel, L. (2021). Development and validation of the Continuous Traumatic Stress Response scale (CTSR) among adults exposed to ongoing security threats. *PLOS ONE*, 16(5), e0251724. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251724>
20. Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry*, 75(3), 227–232. <https://doi.org/10.1521/psyc.2012.75.3.227>
21. Kahneman, D., & Tversky, A. (Eds.). (2000). *Choices, Values, and Frames*. Cambridge: Cambridge University Press.
22. Lyubomirsky, S. (2013). *The Myths of Happiness: What Should Make You Happy, but Doesn't, What Shouldn't Make You Happy, but Does*. New York: Penguin Press.
23. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
24. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2017). *Maslach Burnout Inventory Manual* (4th ed.). Menlo Park: Mind Garden, Inc.
25. Masten, A. S. (2014). *Ordinary Magic: Resilience in Development*. New York: Guilford Press.
26. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (pp. 35–37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
27. Zasiakina, L., Goral, A., Fedotova, T., Akimova, A., & Martyniuk, A. (2024). Cross-cultural adaptation and psychometric validation of The Continuous Traumatic Stress Response Scale: Ukrainian version. *East European Journal of Psycholinguistics*, 11(1), 156–171. <https://doi.org/10.29038/eejpl.2024.11.1.zas>

References

1. Galetska, I. (2015). Shkala zagalnoi samoefektyvnosti R Shvartsera i M. Yerusalema [Schwarzer-Jerusalem General Self-Efficacy Scale]. *Kliniko-psykhologichne doslidzhennya*. Vydavnychiy tsentr LNU imeni Ivana Franka. [In Ukrainian]
2. Kokun, O. M. (2021). Opytuvalnyk profesiinoi zhyttyestikiosti (ukrainska versia) [Professional Resilience Questionnaire (Ukrainian version)]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholonii*, 1, 91–105. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8> [In Ukrainian]
3. Maksymenko, S.D., Kokun, O.M., & Topolov, Ye.V. (2012). Adaptatsia psykhodiagnostychnykh metodyk Shkala profesiinoi stresovanosti ta Shkala profesiinoi perevantazhenosti [Adaptation of Professional Stress Scale and Professional Overload Scale]. *Praktychna psykhologia ta sotsialna robota*, 5, 34–37. [In Ukrainian]
4. Palamarchuk, O. S. (2021). Osoblyvosti funktsionalnogo stanu avtonomnoi nervovoi systemy pid vplyvom glybokogo dykhannya v rezhymy biologichnogo zvorotnogo zvyazku [Features of the functional state of the autonomic nervous system under the influence of deep breathing in the biofeedback mode]. Vyd-vo UzhNU «Goverla». https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/37439/1/2021_Monografia%20Palamarchuk%20O.S..pdf [In Ukrainian]
5. Stadnik, A. V., & Melnyk, Yu. B. (2023). *Shkala zadovolenosti zhyttyam [Life Satisfaction Scale]*. KhOGOKZ. <https://doi.org/10.26697/sri.krpoch/stadnik.melnyk.3.2023> [In Ukrainian]
6. Shkolina, N. V., Shapoval, I.I., Orlova, I.V., Kedyk, I.O., & Stanislavchuk, M. A. (2020). Adaptatsia ta validyzatsia ukrainomovnoi versii Shkaly stresostiikiosti Konnora — Devidsona-10 (CD-RISC-10): aprobatysia u khvorykh na ankilozyvnyi spondylit [Adaptation and validation of the Ukrainian version of the Connor-Davidson Resilience Scale-10 (CD-RISC-10): testing in patients with ankylosing spondylitis]. *Ukrainskyi revmatologichnyi zhurnal*, 2, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236> [In Ukrainian]
7. Yablonska, T., Vernyk, O., & Gaivoronskyi, G. (2023). Ukrainka adaptatsia opytuvalnyka Brief-COPE

- [Ukrainian adaptation of the Brief-COPE questionnaire]. *Insait: psykologichni vymiry suspilstva*, 10, 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4> [In Ukrainian]
8. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. Jossey-Bass.
 9. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
 10. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and moving forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
 11. Brähler, E., Hinz, A., & Scheer, J. W. (2008). *GBB-24: Giessener Beschwerdebogen. Manual* (3rd ed.). Huber.
 12. Buheji, M., Jahrami, H., & Dhahi, A. S. (2020). Minimizing stress exposure during pandemics similar to COVID-19: How to maintain mental wellbeing? *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 10(1), 9-16.
 13. Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019-1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
 14. Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
 15. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
 16. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
 17. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
 18. Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
 19. Goral, A., Feder-Bubis, P., Lahad, M., Galea, S., O'Rourke, N., & Aharonson-Daniel, L. (2021). Development and validation of the Continuous Traumatic Stress Response scale (CTSR) among adults exposed to ongoing security threats. *PLOS ONE*, 16(5), e0251724. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251724>
 20. Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry*, 75(3), 227-232. <https://doi.org/10.1521/psyc.2012.75.3.227>
 21. Kahneman, D., & Tversky, A. (Eds.). (2000). *Choices, Values, and Frames*. Cambridge University Press.
 22. Lyubomirsky, S. (2013). *The Myths of Happiness: What Should Make You Happy, but Doesn't, What Shouldn't Make You Happy, but Does*. Penguin Press.
 23. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
 24. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2017). *Maslach Burnout Inventory Manual* (4th ed.). Mind Garden, Inc.
 25. Masten, A. S. (2014). *Ordinary Magic: Resilience in Development*. Guilford Press.
 26. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
 27. Zasiiekina, L., Goral, A., Fedotova, T., Akimova, A., & Martyniuk, A. (2024). Cross-cultural adaptation and psychometric validation of The Continuous Traumatic Stress Response Scale: Ukrainian version. *East European Journal of Psycholinguistics*, 11(1), 156-171. <https://doi.org/10.29038/eejpl.2024.11.1.zas>

Відомості про автора

Сердюк Олександр Анатолійович, аспірант Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Serdiuk, Oleksandr, PhD student, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4740-0592>

E-mail: aaserdyuk1995@gmail.com

Отримано 15 липня 2025 р.
Рецензовано 2 вересня 2025 р.
Прийнято 8 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.11>
УДК 159.942.5:(177.6+316.361.1)(477)

Ірина Сняданко
Олексій Антипович

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНOSTІ СВОЇМИ СТОСУНКАМИ УКРАЇНЦІВ

Сняданко Ірина, Антипович Олексій. Психологічний аналіз рівня задоволеності своїми стосунками українців.

Вступ. Стаття присвячена аналізу результатів дослідження рівня задоволеності партнерами своїми стосунками. Актуальність цього дослідження обумовлена тим, що в Україні багато років триває війна, яка впливає на всі сфери життєдіяльності людей.

Мета дослідження: здійснити аналіз рівня задоволеності стосунками партнерів різної статі, віку, освіти та інших параметрів.

Методи. Для дослідження суб'єктивної оцінки стосунків було застосовано метод опитування САТІ (Computer Assisted Telephone Interviewing – телефонні інтерв'ю з використанням комп'ютера). На основі випадкової вибірки мобільних телефонних номерів. Дослідження проведено Соціологічною Групою Рейтинг.

Результати. Отримані результати свідчать, що більшість партнерів задоволені своїми стосунками. Понад 60 % партнерів проводять спільно час щоденно або кілька разів на тиждень. Чим старше партнери, тим більше вільного часу вони проводять разом. Партнери, які менше задоволені стосунками, зрідка проводять час разом або взагалі не проводять час спільно.

Висновки. Наявність та збереження добрих стосунків між партнерами є основою для відновлення психо-емоційного ресурсу кожного з партнерів, через взаємодтримку та взаєморозуміння. Для громадян України, які живуть в час війни в країні, коли є високий рівень невизначеності та стресу, а також існує загроза втрати партнера, підтримка добрих стосунків між партнерами є одним з актуальних питань.

Ключові слова: стосунки, партнер, стать, сім'я, війна, вік, дозволя, дохід, ресурс, задоволення

Snyadanko, Iryna, Antypovych, Oleksii. Psychological analysis of Ukrainians' satisfaction with their relationships.

Introduction. Partners' satisfaction with their relationships affects all aspects of people's lives, especially in times of war.

Aim: to analyze the level of satisfaction with the relationships of partners of different sexes, ages, education and other parameters.

Methods. The study was conducted on a random sample of mobile phone numbers by the Sociological Group Rating using the CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing).

Results. Most partners were satisfied with their relationships. More than 60% of the respondents spent time with their partners daily or several times a week. The older the partners, the more time they spent together. Partners who were less satisfied with their relationships spent less time with their partners or did not spend time with their at all.

Conclusions. Maintaining good relationships between partners is the basis for restoring partners' psycho-emotional resources through mutual support and understanding. For Ukrainians who stay in Ukraine in a time of war, which is associated with high uncertainty, stress, and a threat of losing a partner, maintaining good relationships between partners is a pressing issues.

Key words: relationships, partner, gender, family, war, age, leisure, income, resource, satisfaction

Вступ. Дослідження міжособистісних стосунків завжди є актуальними, адже економічні, соціально-культурні та політичні зміни в Україні та світі значно впливають на взаємодію між партнерами, особливо зараз, в умовах війни. Дослідження стосунків українців в рамках економічної та організаційної психології є особливо важливим,

оскільки якість стосунків між партнерами, їхнє задоволення один від одного тісно взаємопов'язані з економічними процесами в країні, економічною поведінкою громадян, зокрема зі ставленням до власності, бажанням «пускати коріння» в певному регіоні країни чи в країні загалом, споживанням тих чи інших товарів, формуванням ширшого кола економічних потреб тощо. У процесі формування стосунків між партнерами утворюється маленька соціальна система, яка здійснює вплив на всі процеси життєдіяльності членів цієї системи та ситуативно дотичних до неї.

Від початку війни в Україні чоловіки, які повертались після АТО додому, і які не мали дівчини або дружини, переживали більший стрес через повернення додому, ніж чоловіки, на яких вдома чекала дівчина або дружина. Міжособистісні стосунки (Федоренко, 2007) дозволяють кожному з учасників взаємодії задовільнити широке коло потреб – від потреби в безпеці до задоволення від гарно проведеного часу.

В основі прагнення утворити міжособистісні стосунки завжди лежать певні емоції, афекти, відчуття стосовно один одного. У соціальній психології основна увага (Руденко, 2015) в міжособистісних стосунках концентрується на відчуттях, комбінація яких є незліченною для кожного окремого випадку. Відчуття об'єднують в дві окремі групи: відчуття, які зближують (кон'юнктивні), коли інший виступає як бажаний об'єкт; відчуття, які роз'єднують (диз'юнктивні), коли інший не викликає бажання взаємодіяти з ним.

Стосунки між людьми не складаються лише на основі безпосередніх емоційних контактів. Важливу роль (Іващенко, 2012) у реалізації стосунків відіграє спілкування, спільна діяльність, щоденна взаємодія.

Метою нашого дослідження є здійснити аналіз рівня задоволеності стосунками партнерів різної статі, віку, освіти та інших параметрів.

Завданнями дослідження є:

1. Теоретичний аналіз останніх досліджень різних аспектів взаємодії партнерів у стосунках.
2. Організувати та провести дослідження рівня задоволеності партнерами своїми стосунками в Україні під час війни.
3. Здійснити інтерпретацію отриманих результатів та надати рекомендації.

Методи та організація дослідження. Опитування проводилось Соціологічною групою «Рейтинг» на замовлення Інституту психології та психотерапії. Метод опитування: САТІ (Computer Assisted Telephone Interviewing – телефонні інтерв'ю з використанням комп'ютера). На основі випадкової вибірки мобільних телефонних номерів. Помилка репрезентативності дослідження з довірчою імовірністю складає 0,95: не більше 3,1%. Опитування проводилось з 20 по 22 липня 2025 року.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 1000 респондентів. В опитуванні брали участь чоловіки та жінки віком від 18 років і старше в усіх областях, крім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу, а також територій, де на момент опитування був відсутній український мобільний зв'язок. Результати зважені з використанням актуальних даних Державної служби статистики України.

Результати дослідження та їх обговорення. Дослідження О. Чанцевої-Коваленко (2016) показує позитивний зв'язок між гармонійними стосунками в батьків та високим рівнем сформованості загального показника особистісного розвитку дитини, ціннісних орієнтацій, Я-концепції та професійного самовизначення. Як стверджує О. Чанцева-Коваленко (2013), узгодженість цінностей, підходів у вихованні, рольова гнучкість, емоційна підтримка є базовими умовами гармонійного розвитку дитини та кожного з партнерів.

Х. Цьомик (2021) наголошує на тому, що міжособистісна взаємодія все більше замінюється віртуальним спілкуванням, що негативно впливає на формування навички будувати продуктивні та гармонійні стосунки. Віртуальна комунікація може носити

опосередкований характер, викривлювати уявлення про партнера, що викликає нові комунікативні бар'єри, нереалістичні очікування тощо.

Важливо звернути увагу на те, що у соціальних мережах все частіше говорять про «аб'юзивні стосунки», «газлайтинг», «співзалежні стосунки», що заважає цілісно оцінити психологічну природу феномену міжособистісних стосунків.

Дослідження І. Ясточкиної (2020) показує негативну роль для сприйняття власної гідності партнерів, які перебувають у стосунках, де здійснюється психологічне насилля. Н. Хлопоніна (2007) досліджувала відмінності у поведінці чоловіків та жінок в Україні при вирішенні конфліктів в сім'ї, відмінності в особистісних пріоритетах чоловіків і жінок.

Водночас в Україні практично немає досліджень рівня задоволеності партнерами своїми стосунками, що є актуальним, особливо в умовах війни в країні. У дослідженні взяли участь респонденти з різних областей України та міста Києва. Отримані результати свідчать, що в Україні 70 % населення перебуває у стосунках (тобто не лише у шлюбі, а мають партнера), 30 % не мають партнера. Серед опитаних жінок партнера мають 67 % досліджуваних (не мають – 33%), 75 % чоловіків мають партнерку, а 25 % не мають партнерки. Отже, жінок, які не мають партнера, більше ніж чоловіків, які не мають партнерки (табл. 1).

Таблиця 1

Результати опитування респондентів щодо запитання: «Чи є у вас партнер?»

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)		
Чи є у вас партнер?	стать	Так	Ні	Разом
	чоловіки	74,8	25,2	100
	жінки	66,5	33,5	100
	Серед усіх	70	30	100

За результатами опитування бачимо, що переважно без партнера /партнерки є респонденти віком від 51 року, а саме: 36 % респондентів віком 51-59 років не мають партнера/ партнерки, 43 % респондентів віком старше 60 років не мають партнера/партнерки. Найбільше респондентів, які мають партнерів (81%), належать до вікової категорії 36-50 років. Респонденти віком від 51 і старше вже можуть не мати партнера з причини його смерті (табл. 2).

Таблиця 2

Результати опитування респондентів різного віку щодо наявності або відсутності партнера

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)		
Чи є у вас партнер?	Вік	Так	Ні	Разом
	18-35	69,3	30,7	100
	36-50	80,5	19,5	100
	51-59	64,4	35,6	100
	60+	56,6	43,4	100

Більшість респондентів (66%) оцінили свої стосунки як «дуже хороші», а 30% – «скоріше хороші». Отже, 96 % опитаних тією чи іншою мірою задоволені своїми

стосунками (табл. 3). Також 33 % респондентів вважають, що їхні стосунки покращуються, 60 % вважають, що стосунки не змінюються, і лише 6 % вважають, що стосунки стають гіршими (табл. 4).

Таблиця 3

Результати опитування респондентів щодо запитання: «Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів	Варіанти відповідей (у %)				
Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером?	Дуже хороші	Скоріше хороші	Скоріше погані	Дуже погані	Важко відповісти
	66	30	3	1	0

Таблиця 4

Результати опитування респондентів щодо запитання: «На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів	Варіанти відповідей (у %)			
На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?	Стосунки покращуються	Стосунки не змінюються	Стосунки погіршуються	Важко відповісти
	33	60	6	1

Для 71 % респондентів віком 18-35 років стосунки оцінюються як «дуже хороші», натомість лише 60 % респондентів віком від 51 і старше оцінюють свої стосунки як «дуже хороші» (табл. 5).

Таблиця 5

Результати опитування респондентів різного віку віком щодо запитання: «Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)				
Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером?	Вік респондентів	Дуже хороші	Скоріше хороші	Скоріше погані	Дуже погані	Важко відповісти
	18-35	71	25	3	0	1
	36-50	68	28	3	0	0
	51+	60	34	3	3	1

Результати дослідження показують, що стать респондентів не впливає на оцінку рівня задоволеності стосунками з партнером, адже 65 % чоловіків і 66 % жінок оцінили свої стосунки як «дуже хороші» (Табл. 6).

Найбільш вразливою категорією щодо погіршення у стосунках є респонденти віком від 35-50 років, адже саме серед респондентів цієї вікової категорії є найбільше осіб, які вважають, що їхні стосунки погіршуються (9 %), серед респондентів віком від 50 і

старше 6 % вважають, що їхні стосунки стають гіршими. Найбільше респондентів, які вважають що їхні стосунки покращуються, є серед вікової категорії 18-35 років (табл. 7).

Таблиця 6

Результати опитування респондентів різної статі щодо запитання: «Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)				
Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером?	стать	Дуже хороші	Скоріше хороші	Скоріше погані	Дуже погані	Важко відповісти
	чоловіки	65	30	3	1	1
	жінки	66	29	3	1	1

Таблиця 7

Результати опитування респондентів різного віку щодо запитання: «На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)			
На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?	Вік	Стосунки покращуються	Стосунки не змінюються	Стосунки погіршуються	Важко відповісти
	18-35	45	52	3	0
	35-50	32	58	9	1
	50+	26	68	6	0

Не встановлено відмінностей в оцінці змін у стосунках респондентами різної статі (табл. 8).

Таблиця 8

Результати опитування респондентів різної статі щодо запитання: «На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)			
На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?	стать	Стосунки покращуються	Стосунки не змінюються	Стосунки погіршуються	Важко відповісти
	чоловіки	33	61	6	0
	жінки	33	60	7	0

Серед респондентів, які вважають, що в них «дуже хороші» стосунки, 43 % вважають, що їхні стосунки покращуються, 54 % вважають, що не змінюються, а 2 % вважають, що стосунки погіршуються. Серед респондентів, які оцінюють свої стосунки як «скоріше хороші», лише 16 % вважають, що стосунки покращуються, 74 % думають, що стосунки не змінюються, але 10 % вважають, що їхні стосунки погіршуються. Серед

респондентів, які оцінюють свої стосунки як «погані», 37 % вважають, що стосунки «скоріше погіршуються», а 55 % вважають, що вони не змінюються, натомість 37 % зазначають, що їхні стосунки погіршуються.

Таблиця 9

Результати опитування респондентів з різним рівнем оцінки своїх стосунків щодо запитання: «На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?»

Запитання до респондентів		Варіанти відповідей (у %)			
На вашу думку, як змінюються останнім часом ваші стосунки з партнером?	Оцінка респондентами стосунків	Стосунки покращуються	Стосунки не змінюються	Стосунки погіршуються	Важко відповісти
	Дуже хороші стосунки	43	54	2	1
	Скоріше хороші	16	74	10	0
	Погані	8	55	37	0

Спільне проведення часу є запорукою хороших стосунків між партнерами. Дослідження цього запитання показало, що 35 % респондентів спільно проводять час майже щодня, 25 % – кілька разів на тиждень, 16 % – кілька разів на місяць, а 8 % лише раз на місяць, жодного разу не проводили спільно час 16 % респондентів (табл. 10).

Таблиця 10

Результати опитування респондентів щодо запитання: «Не враховуючи домашні чи сімейні справи, як часто протягом останнього місяця ви разом з партнером проводили спільний час, займаючись хобі, прогулянками, читанням, переглядом фільмів тощо?»

Запитання	Варіанти відповідей (у %)					
	Кожен або майже кожен день	Кілька разів на тиждень	Кілька разів на місяць	Один раз на місяць	Жодного разу	Відмова відповісти
...Як часто проводили спільний час...?	35	25	16	8	15	1

Аналізуючи відповіді респондентів різної статі, можна дійти висновку, що чоловіки більше схильні вважати, що вони проводять більше часу разом з партнером ніж жінки: 39 % чоловіків вважають, що майже щодня проводять спільно час, а жінок лише 33 % вважають, що вони проводять спільний час з партнером, також 20 % жінок вважають, що вони взагалі не проводять спільний час з партнером і лише 10 % чоловіків вважають, що жодного разу не провели час з партнером (табл. 11).

Найбільше спільного часу щодня проводять респонденти віком від 51 і старше років – 46 %, найменше спільного часу щодня проводять респонденти віком від 35-50 років – 26 % досліджуваних. Водночас 17 % респондентів віком 51 рік і старше жодного

разу не проводили час разом, і стільки ж – 17 % респондентів віком від 35-50 років теж жодного разу не проводили час разом (табл. 12).

Таблиця 11

Результати опитування респондентів різної статі щодо запитання: «Не враховуючи домашні чи сімейні справи, як часто протягом останнього місяця ви разом з партнером проводили спільний час, займаючись хобі, прогулянками, читанням, переглядом фільмів тощо?»

Запитання		Варіанти відповідей (у %)					
		Кожен або майже кожен день	Кілька разів на тиждень	Кілька разів на місяць	Один раз на місяць	Жодного разу	Відмова відповісти
...Як часто проводили спільний час...?	чоловіки	39	22	18	11	10	0
	жінки	33	27	15	5	20	0

Таблиця 12

Результати опитування респондентів різного віку щодо запитання: «Не враховуючи домашні чи сімейні справи, як часто протягом останнього місяця ви разом з партнером проводили спільний час, займаючись хобі, прогулянками, читанням, переглядом фільмів тощо?»

Запитання		Варіанти відповідей (у %)					
		Кожен або майже кожен день	Кілька разів на тиждень	Кілька разів на місяць	Один раз на місяць	Жодного разу	Відмова відповісти
...Як часто проводили спільний час...?	18-35 років	31	38	15	7	9	0
	36-50 років	26	25	21	10	18	0
	51+	46	15	15	7	17	0

Результатами дослідження встановлено, що 37 % респондентів, які мають «погані» стосунки, жодного разу не проводили час разом. Загалом респонденти, які оцінюють свої стосунки як «погані», спільно проводять час один раз на місяць (23 %) або кілька разів на місяць (23 %). Найбільше спільного часу проводять партнери, які оцінюють свої стосунки як «дуже хороші» – 43 %, вони спільно проводять час кожен або майже кожен день (табл. 13).

За результатами оцінки респондентами різного рівня доходів своїх стосунків, було отримано статистично значущі дані, які свідчать про взаємозв'язок між рівнем доходу та рівнем задоволеності стосунками ($p \leq 0,05$): 73 % «забезпечених» респондентів оцінюють свої стосунки як «дуже хороші»; 23 % респондентів вважають свої стосунки «скоріше хорошими»; 4 % вважають свої стосунки «поганими». Серед респондентів із середнім рівнем доходу: 66 % вважають свої стосунки «дуже хорошими», 31 % оцінюють як «скоріше хорошими», а 3 % оцінили свої стосунки як «погані». Серед малозабезпечених

респондентів: 60 % оцінюють свої стосунки як «дуже хороші», 33 % вважають свої стосунки «скоріше хорошими», а 7 % оцінюють свої стосунки як «погані». Серед категорії респондентів, які належать до «малозабезпечених» та «бідних», оцінки стосунків є ще більше стриманими. Так, серед респондентів, яких можна віднести до «бідних», лише 55 % оцінюють свої стосунки як «дуже хороші», 41 % вважають свої стосунки «скоріше хорошими», а 4 % оцінюють свої стосунки як «погані». Отже, чим вище рівень доходу респондентів, тим краще вони оцінюють свої стосунки (табл. 14).

Таблиця 13

Результати опитування респондентів з різним рівнем оцінки своїх стосунків щодо запитання: «Не враховуючи домашні чи сімейні справи, як часто протягом останнього місяця ви разом з партнером проводили спільний час, займаючись хобі, прогулянками, читанням, переглядом фільмів тощо?»

Запитання		Варіанти відповідей (у %)					
		Кожен або майже кожен день	Кілька разів на тиждень	Кілька разів на місяць	Один раз на місяць	Жодного разу	Відмова відповісти
...Як часто проводили спільний час...?	Дуже хороші стосунки	43	24	13	7	12	1
	Скоріше хороші	23	29	22	8	18	0
	Погані	5	11	23	23	37	1

Таблиця 14

Результати дослідження рівня задоволеності стосунками респондентами з різним рівнем доходів

Рівні доходу	Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером? Варіанти відповідей (у %)		
	Дуже хороші	Скоріше хороші	Погані
Забезпечені	73*	23*	4*
Середнього рівня	66*	31*	3*
Малозабезпечені	60*	33*	7*
Бідні	55*	41*	4*

* $p \leq 0,05$

Також встановлено взаємозв'язок між рівнем доходу та рівнем задоволеності своїми стосунками респондентів різної статі (на рівні тенденції, $p=0,057$). Так, серед респондентів, які належать до категорії «бідні», 57 % чоловіків та лише 52 % жінок оцінюють свої стосунки як «дуже хороші», а 8 % жінок вважають свої стосунки «поганими», притому, що серед чоловіків цієї категорії матеріального становища – таких немає зовсім (табл. 15).

Таблиця 15

Результати дослідження рівня задоволеності стосунками респондентів з різним рівнем доходу та різної статі

Рівні доходу	Стать	Як ви оцінюєте свої стосунки з партнером? Варіанти відповідей (у %)		
		Дуже хороші	Скоріше хороші	Погані
Забезпечені	чоловіки	73	24	3
	жінки	73	23	4
Середнього рівня	чоловіки	67	29	4
	жінки	64	34	2
Малозабезпечені	чоловіки	49	43	8
	жінки	66	27	7
Бідні	чоловіки	57	43	0
	жінки	52	40	8

$p=0,057$

Висновки. Отримані результати свідчать, що станом на липень 2025 року біля 70 % населення України мають партнера, що є доволі високим показником. Серед тих, хто не має партнера, більше жінок віком старше 50 років, що може свідчити про те, що їх партнер чоловічої статі вже помер.

Більшість партнерів задоволені своїми стосунками. Понад 60 % партнерів проводять спільно час щоденно або кілька разів на тиждень. Чим старше партнери, тим більше вільного часу вони проводять разом. Партнери, які менше задоволені стосунками, зрідка проводять час разом або взагалі не проводять час спільно. Респонденти віком від 18 до 35 років схильні оцінювати свої стосунки як «дуже хороші», а респонденти віком від 35 і старше частіше оцінюють свої стосунки як «скоріше хороші».

Загалом дослідження міжособистісних стосунків в Україні дозволило отримати показники щодо кількості пар та їхньої суб'єктивної оцінки своїх стосунків.

Перспективи подальших досліджень передбачають дослідження настроїв громадян України, які перебувають в стосунках або не мають партнера, щодо їхнього загального рівня задоволеності життям, наявності або відсутності шкідливих звичок, очікувань від партнерів тощо.

Література

1. Іващенко, А. С. (2012). Психологічні чинники міжособистісних стосунків у молодих подружніх парах. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, 5, 1-12.
2. Руденко, Л. А. (2015). Міжособистісні стосунки як чинник соціального становлення особистості. *Наукові записки Українського католицького університету*. <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/1428>
3. Федоренко, Р. П. (2007). *Психологія молодого сім'ї та сімейна криза*. Вежа.
4. Хлопоніна, Н. Є. (2007). *Вплив ролєвих очікувань подружжя на характер сімейного спілкування* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Інститут соціальної та політичної психології АПН України. <https://uacademic.info/ua/document/0407U002925>
5. Цьомик, Х. Б. (2021). Психологічна сутність подружніх взаємин у зарубіжних і вітчизняних взаєминах. *Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія*. 2(24), 177-183. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.24.2.32>
6. Чанцева-Коваленко, О. М. (2013). Психологічні особливості конфліктів у системі родинних відносин «батьки-діти». *Актуальні проблеми психології*. 10(25), 540-548.
7. Чанцева-Коваленко, О. М. (2016). Психологічні чинники формування гармонійних стосунків подружжя. *Fundamental and Applied Researches In Practice of Leading Scientific Schools*. 1(13), 215-228.

8. Ясточкіна, І. (2020). Особистісна тривожність як соціально-психологічна проблема. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 6, 165-170. <https://doi.org/10.30970/2522-1876-2020-6-24>

References

1. Ivashchenko, A. S. (2012). Psykhologichni chynnyky mizhosobystisnykh stosunkiv u molodykh podruznykh parakh [Psychological factors in interpersonal relationships of young married couples]. *Visnyk Natsionalnoyi akademii Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy*, 5, 1-12. [In Ukrainian]
2. Rudenko, L. A. (2015). Mizhosobystisni stosunki yak chynnyk sotsialnogo stanovlennya osobystosti [Interpersonal relationships as a factor in the social formation of a personality]. *Naukovi zapysky Ukrainskogo katolytskogo universytetu*. <https://sci.ldubgd.edu.ua/jspui/handle/123456789/1428> [In Ukrainian]
3. Fedorenko, R. P. (2007). *Psykhologia molodoyi simyi ta simeina kryza [Psychology of a young family and family crisis]*. Vezha. [In Ukrainian]
4. Khloponina, N. Ye. (2007). *Vplyv rolovykh ochikuvan podruzhya na kharakter simeinogo spilkuвання [The impact of spouses' role expectations on family communication]* [Avtoref. dys. kand. psykol. nauk]. Instytut sotsialnoyi ta politychnoyi psykhologii APN Ukrainy. <https://uacademic.info/ua/document/0407U002925> [In Ukrainian]
5. Tsomyk, Kh. B. (2021). Psykhologichna sutnist podruznykh vzayemyn u zarubizhnykh i vitchyznyanykh vzayemynakh [The psychological essence of marital relations in foreign and Ukrainian relations]. *Gabitus. Sotsialna psykhologia*. 2(24), 177-183. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.24.2.32> [In Ukrainian]
6. Chantseva-Kovalenko, O. M. (2013). Psykhologichni osoblyvosti konfliktiv u systemi rodynnykh vidnosyn «batky-dity» [Psychological features of conflicts in the parents-children relation system]. *Aktualni problemy psykhologii*. 10(25), 540-548. [In Ukrainian]
7. Chantseva-Kovalenko, O. M. (2016). Psykhologichni chynnyky formuvannya garmoniinykh stosunkiv podruzhya [Psychological factors in the formation of harmonious marital relations]. *Fundamental and Applied Research In Practice of Leading Scientific Schools*. 1(13), 215-228. [In Ukrainian]
8. Yastochkina, I. (2020). Osobystisna tryvozhnist yak sotsialno-psykhologichna problema [Personality anxiety as a socio-psychological problem]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykhologichni nauky*. 6, 165-170. <https://doi.org/10.30970/2522-1876-2020-6-24> [In Ukrainian]

Відомості про авторів

Сняданко Ірина Ігорівна, професорка, докторка психологічних наук, професорка кафедри практичної психології ментального здоров'я Національного університету «Львівська політехніка», керівниця Інституту психології та психотерапії, м. Львів, Україна.

Snyadanko, Iryna, Professor, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Mental Health Practical Psychology at the National University «Lviv Polytechnic», Head of the Institute of Psychology and Psychotherapy, Lviv, Ukraine.

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-4245-1443

E-mail: iryna.i.sniadanko@lpnu.ua

Антипович Олексій Георгійович, директор Соціологічної групи Рейтинг, аспірант 2-го року навчання за спеціальністю «Психологія», кафедра теоретичної та прикладної психології Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

Antypovych, Oleksii, Rating Group, Director, Postgraduate student in the specialty «Psychology» Department of Theoretical and Applied Psychology at the National University «Lviv Polytechnic», Lviv-Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: orcid.org/0009-0003-7780-6010

E-mail: oleksii.h.antypovych@lpnu.ua

Отримано 31 липня 2025 р.
Рецензовано 1 вересня 2025 р.
Прийнято 3 вересня 2025 р.

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.12>
УДК 005.322/.33 : 159.9-051] : 316.77 (043.5)

Людмила Карамушка
Катерина Лоленко

АНАЛІЗ БРЕНД-КОМУНІКАЦІЙ ПСИХОЛОГІВ ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З ВИДАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Карамушка Людмила, Лоленко Катерина. Аналіз бренд-комунікацій психологів та їх зв'язок з видами професійної діяльності.

Вступ. Одним із значущих умов забезпечення ефективності професійної діяльності психологів сьогодні є формування комунікативного бренду, важливою складовою якого, окрім комунікативних характеристик, є бренд-комунікації. Ця проблема потребує свого спеціального вивчення як на рівні теоретичних, так і емпіричних досліджень.

Мета дослідження: Емпірично дослідити вираженість бренд-комунікацій психологів та зв'язок бренд-комунікацій з видами професійної діяльності психологів.

Методи. Для дослідження бренд-комунікацій психологів було використано авторський опитувальник «Бренд-комунікації психологів» (Лоленко К.), який спрямований на вивчення трьох видів бренд-комунікацій психологів на макро-, мезо- та мікрорівнях. Для дослідження видів професійної діяльності психологів використовувалася розроблена авторами «анкета-паспортчика». Для статистичної обробки даних були застосовані такі методи: описові статистики, кореляційний аналіз.

Результати. Встановлено, що бренд-комунікації тісно пов'язані з видами професійної діяльності психологів (практичного або академічного спрямування). Це, з одного боку, вказує на відповідність бренд-комунікацій змісту практичної або академічної діяльності та основним їх завданням, а з іншого боку, на певну обмеженість бренд-комунікацій у психологів, які працюють в тій чи іншій сфері, що не сприяє достатньо ефективному формуванню комунікативного бренду психолога і свідчить про необхідність розширення діапазону бренд-комунікацій.

Висновки. Отримані дані доцільно враховувати у процесі професійної підготовки психологів академічної та практичної сфери для формування комунікативного бренду.

Ключові слова: бренд-комунікації, психологи, види професійної діяльності психологів, психологічне консультування, психотерапія, тренінгова робота, супервізія, викладацька робота, наукова робота

Karamushka, Liudmyla, Lolenko, Kateryna. Analysis of psychologists' brand communications and their relationship with types of professional activity.

Introduction. An important condition for improving psychologists' effectiveness is the formation of their communicative brand with their brand communications being a significant component along with their communicative characteristics. This requires a serious study, both theoretical and empirical.

Aim: To empirically investigate psychologists' brand communications and their relationship with types of psychologists' activities.

Methods. We used Psychologists' Brand Communications (K. Lolenko) to study three types of psychologists' brand communications at the macro-, meso- and micro-levels as well as a special questionnaire to study the types of psychologists' activities. The obtained data were processed using descriptive statistics and correlation analysis.

Results. It was found that brand communications were closely related to the types of psychologists' activities (practical or academic). This, on the one hand, indicated the correspondence of brand communications to the content of psychologists' practical or academic activities and their main tasks, and on the other hand, to a certain limitation of brand communications among psychologists who worked in a

particular field, which did not promote the formation of a psychologist's communicative brand, and indicated the need to expand the range of brand communications.

Conclusions. *The data obtained should be taken into account in psychologists' training in the academic and practical spheres for the formation of their communicative brands.*

Key words: *brand communications, psychologists, types of psychologists' activities, counseling, psychotherapy, training, supervision, teaching, scientific work*

Вступ. Одним із важливих показників ефективності професійної діяльності фахівців сьогодні є формування професійного бренду.

Аналіз літератури показує, що головною умовою формування професійного бренду в будь-якому просторі є послідовність дій, ступінь значущості, відмінність від інших в процесі трансляції особистісних цінностей та точки зору (McNally & Speak, 2003). Вважається, що успішність професійного бренду залежить від індивідуальної привабливості, позитивного іміджу та гарної репутації в очах представників широкої громадськості (Peters, 1997). Як бачимо, у цих роботах зазначається важлива роль, окрім професіоналізму фахівців, комунікативних процесів (як на рівні подання інформації, так і отримання зворотного зв'язку від клієнтів).

Значущість комунікативних складових професійного бренду особливо зростає в діяльності психологів, оскільки основним інструментом вирішення проблем, з якими звертаються клієнти до психологів, є комунікація, яка розгортається в рамках консультативних/ психотерапевтичних стосунків, що вибудовуються в консультативно/психотерапевтичному процесі завдяки насамперед комунікативним якостям психологів (Мушкевич & Чагарна, 2017; Peseschkian, 1987; 2016). Дослідники наголошують на важливості комунікативних характеристик в структурі професійно важливих якостей психолога (Грейліх & Смашина, 2012).

Тому, на наш погляд, можна говорити про те, що в структурі професійного бренду психолога можна виділити два основні структурні елементи: 1) *змістовно-смісловий бренд* (стосується змісту психологічних послуг, їх видів, рівня професіоналізму осіб, що надаються аудиторії, на яку розраховані психологічні послуги, термінів надання, умов отримання тощо); 2) *комунікативний бренд* (стосується комунікативних характеристик, які позиціонуються психологом, та бренд-комунікацій, за допомогою яких просуваються психологічні послуги).

Комунікативний бренд психолога являє собою, на наш погляд, важливу складову професійного бренду психолога, яка є результатом суб'єкт-суб'єктної взаємодії психолога з клієнтом, і являє собою образ психолога, що володіє певними комунікативними характеристиками та бренд-комунікаціями, необхідними для просування психологічних послуг та задоволення потреб клієнта. Детальний аналіз комунікативних характеристик психологів, як складових їхнього комунікативного бренду, наведено в наших попередніх публікаціях (Карамушка & Лоленко, 2025).

Що стосується *бренд-комунікацій*, то вони розглядаються як різновид соціальної комунікації, який є комплексом дій у процесі соціальної взаємодії, спрямованої на побудову соціально-психологічних відносин комунікатора зі споживачем (Поплавський, 2018). Головною метою є формування єдиного образу у свідомості споживачів, формування їхньої відданості та лояльності. Всі комунікації, які направлені на цільову аудиторію, мають створити в свідомості споживачів цілісний образ бренду – уявити зовнішній вигляд, з якими питаннями працює, якою компетенцією володіє, що несе на ціннісному рівні, як спілкується.

Л. Гомольська (2017) зазначає, що бренд-комунікація являє собою комплекс певних дій у процесі соціальної взаємодії (міжособистісної, міжгрупової, масової), які впливають на думки, мотиви, установки, поведінку споживачів щодо певних компаній, їх продуктів і (чи) послуг. Результатом бренд-комунікації є образ бренду як соціального об'єкта. Основним елементом моделі ефективної бренд-комунікації є взаємодія бренд-

комунікатора (виробника товару/послуг) та реципієнта (споживача), спрямована на обмін повідомленнями щодо бренду на різних каналах і «пунктах доступу» (Гомольська, 2017)

Що стосується *комунікативного бренду психолога*, зокрема комунікативних характеристик 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 & Олексієвський, 2025), значення комунікативної компетентності медичних психологів (Філатова, 2021), роль копірайтингу у професійній діяльності психолога (Пономаренко, 2024; Zelenin & Ponomarenko, 2019) та ін. Однак проблема бренд-комунікацій психологів не виступала предметом спеціального емпіричного дослідження.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження**: емпірично дослідити вираженість бренд-комунікацій психологів та зв'язок бренд-комунікацій з видами професійної діяльності психологів.

Методи та організація дослідження.

Для дослідження бренд-комунікацій психологів було використано *авторський опитувальник «Бренд-комунікації психологів»* (Лоленко К.). Опитувальник був спрямований на вивчення трьох видів бренд-комунікацій психологів на макро-, мезо- та мікрорівнях (всього 12 видів бренд-комунікацій).

До *макрорівня* було віднесено такі бренд-комунікації психологів: «виступаю на радіо або телебаченні»; «пишу статті для наукових або популярних видань»; «пишу та видаю власні книги (посібники, методичні рекомендації, монографії)».

Мезорівень включав такі бренд-комунікації психологів: «беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, круглих столах, виставках»; «проводжу тренінги, воркшопи, вебінари, майстер-класи»; «здійснюю викладацьку діяльність у навчальних закладах».

І до *мікрорівня* було віднесено такі бренд-комунікації: «пишу пости у соціальних мережах про мою професійну діяльність»; «викладаю власні відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність»; «інформую та запрошую підписників через соціальні мережі до споживання моїх психологічних послуг»; «проводжу прямі ефіри в соціальних мережах про мою професійну діяльність»; «веду власний сайт / блог, телеграм-канал»; «інформую друзів та рідних про мою професійну діяльність, розповідаю та ділюсь своїми новинами й досягненнями».

Окрім того, визначався *узагальнюючий показник* бренд-комунікацій психологів.

Для дослідження видів професійної діяльності психологів використовувалася розроблена авторами *«анкета-наспортичка»*.

За видом професійної діяльності учасники дослідження були розподілені на такі групи (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл учасників дослідження за видами їхньої професійної діяльності (у % від загальної кількості опитаних)

Характеристики	Категорії	Частоти
Вид професійної діяльності психологів	психологічне консультування	73,7
	наукова робота	54,7
	тренінгова робота	52,6
	викладацька робота	48,4
	психотерапія	42,1
	супервізійна робота	21,1

Були використані такі *методи статистичної обробки даних*: описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона). Статистична обробка даних проводилась із застосуванням програми SPSS (версії 22.0, 23.0).

Дослідження проводилось за допомогою Google Forms.

Вибірка дослідження. В основній частині опитування взяло участь 190 психологів. Аналіз надійності та валідності авторського опитувальника здійснювався на вибірці 320 осіб. Загальна кількість учасників емпіричного дослідження становила 510 осіб.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Аналіз бренд-комунікацій психологів.

Спочатку проаналізуємо вираженість прояву *різних видів бренд-комунікацій психологів* (табл. 2).

Як видно із отриманих даних, *найбільш вираженими* («використовуються регулярно») є такі види бренд-комунікацій психологів, які відносяться до *мезорівня*. Середньо-арифметичний показник регулярного використання бренд-комунікацій, які відносяться до мезорівня, становить 43,8%.

Найбільш вираженими є такі бренд-комунікації: «беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, круглих столах, виставках» (56,8%), далі слідують бренд-комунікації: «проводжу тренінги, воркшопи, вебінари, майстер-класи» (42,1%), і найменш вираженою у цій групі є бренд-комунікація «здійснюю викладацьку діяльність у навчальних закладах» (32,6%).

Далі слідують бренд-комунікації, які відносяться до *мікрорівня*. Середньо-арифметичний показник регулярного використання бренд-комунікацій, які відносяться до мікрорівня, становить 37,8%. Найбільш вираженими у цій групі є бренд-комунікації «інформую друзів та рідних про мою професійну діяльність, розповідаю та ділюсь своїми новинами й досягненнями» (57,9%) та «пишу пости у соціальних мережах про професійну діяльність» (24,2%). Решта бренд-комунікацій психологів є значно менш представленими, а саме: «веду власний сайт/бот, телеграм-канал» (9,5%), «інформую та запрошую підписників до споживання моїх психологічних послуг через соціальні мережі» (8,4%), «проводжу прямі ефіри в соціальних мережах щодо професійної діяльності» (6,3%), «викладаю власні відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність» (4,2%).

Ще менш представленими за показником регулярного використання є бренд-комунікації, які відносяться до *макрорівня*. Середньо-арифметичний показник регулярного використання бренд-комунікацій, які відносяться до макрорівня, становить 15,8%. Найбільш вираженою у цій групі є бренд-комунікація «пишу статті для наукових та популярних видань» (29,5%). Далі слідує бренд-комунікація «пишу та видаю власні книги (навчальні посібники, методичні рекомендації, монографії)» (15,8%). І зовсім невелика кількість опитаних використовує бренд-комунікацію «виступаю на радіо/телебаченні» (2,1%).

Загалом можна заключити, що є низка *резервів* у використанні бренд-комунікацій, зокрема щодо більш частого використання такої бренд-комунікації *макрорівня* як виступи на радіо/телебаченні; бренд-комунікацій *мікрорівня*, які пов'язані з активною взаємодією з аудиторією («ведення власного сайт/бота, телеграм-каналу», «інформування та запрошення підписників до споживання власних психологічних послуг через соціальні мережі», «проведення прямих ефірів в соціальних мережах щодо професійної діяльності», «викладання власних відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність»), а також бренд-комунікацій макрорівня загалом. Це свідчить про необхідність спеціального навчання психологів щодо використання різних бренд-комунікацій та відповідно до особливостей різних професійних ситуацій.

Що стосується *загального показника бренд-комунікацій*, то з'ясувалось, що лише 34,7% опитаних психологів мають *високий рівень* цієї активності (табл. 3). Такі психологи використовують бренд-комунікації всіх рівнів регулярно (макро-, мезо- та мікрорівнів).

Таблиця 2

**Частота використання різних видів бренд-комунікацій психологів
(у % від загальної кількості опитаних)**

Види активності	Частота використання		
	Регулярно	Зрідка	Не використовую
Макрорівень:			
Виступаю на радіо/телебаченні	2,1	30,5	67,4
Пишу статті для наукових та популярних видань	29,5	37,9	32,6
Пишу книги та видаю власні (посібники, методичні рекомендації, монографії)	15,8	31,6	52,6
Мезорівень:			
Беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, круглих столах, виставках	56,8	36,8	6,3
Проводжу тренінги, воркшопи, вебінари, майстер-класи	42,1	43,2	14,7
Здійснюю викладацьку діяльність в навчальних закладах	32,6	35,8	31,6
Мікрорівень:			
Пишу пости у соціальних мережах про мою професійну діяльність	24,2	50,5	25,3
Викладаю власні відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність	4,2	26,3	69,5
Інформую та запрошую підписників – до споживання моїх психологічних послуг через соціальні мережі	8,4	43,2	48,4
Проводжу прямі ефіри в соціальних мережах про мою професійну діяльність	6,3	21,1	72,6
Веду власний сайт/бот, телеграм-канал	9,5	31,6	58,9
Інформую друзів та рідних про мою професійну діяльність, розповідаю та ділюсь своїми новинами й досягненнями	57,9	40,0	2,1

Таблиця 3

**Загальний показник бренд-комунікацій психологів
(у % від загальної кількості опитаних)**

Показник	Рівень вираженості		
	Високий	Середній	Низький
Загальний показник бренд-комунікацій	34,7	42,1	23,2

Встановлено, що 42,1% опитаних психологів мають *середній рівень* такої активності. Представники цієї групи психологів використовують бренд-комунікації всіх рівнів (макро, мезо- та мікрорівнів) час від часу. І 23,2% опитаних психологів мають *низький рівень* такої активності. Для цих психологів характерно використання бренд-комунікації одного рівня.

Загалом можна дійти *висновку* про те, що у формуванні комунікативного бренду психологів є *значні резерви*, оскільки лише трохи більше однієї третини опитаних мають

високий рівень використання бренд-комунікацій.

2. Аналіз зв'язку між бренд-комунікаціями психологів та видами їхньої професійної діяльності.

Аналіз отриманих даних показав, що існують *статистично значущі кореляційні зв'язки*, як *негативні*, так і *позитивні*, між бренд-комунікаціями психологів та видами їхньої професійної діяльності (табл. 4).

Таблиця 4

**Зв'язок бренд-комунікацій психологів з видами
видами їхньої професійної діяльності (r)**

Бренд-комунікації	Види професійної діяльності психологів					
	Психологічне консультування	Психотерапія	Супервізійна робота	Тренерська робота	Викладацька робота	Наукова робота
Макрорівень:						
Виступаю на радіо/телебаченні	0,124	0,087	0,152***	0,270***	0,245**	0,120
Пишу статті для наукових та популярних видань	-0,236***	-0,372***	-0,373***	-0,118	0,440**	0,796***
Пишу та видаю власні книги (навчальні посібники, методичні рекомендації, монографії тощо)	-0,200**	-0,065	-0,161*	0,069	0,340**	0,690***
Мезорівень:						
Беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, круглих столах, виставках	0,064	0,062	0,080	0,369***	0,198**	0,439***
Проводжу тренінги, воркшопи, вебінари, майстер-класи	0,267***	0,275***	0,387***	0,640***	0,192**	0,640***
Здійснюю викладацьку діяльність у навчальних закладах	-0,231***	-0,224**	-0,071	0,170*	0,592**	0,540***
Мікрорівень:						
Пишу пости у соціальних мережах про професійну діяльність	0,229***	0,467***	0,485***	0,525***	-0,015	-0,044
Викладаю власні відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність	-0,014	0,195**	0,373***	0,326***	-0,037	-0,154*
Інформую та запрошую підписників до споживання моїх послуг через соціальні мережі	0,299***	0,267***	0,364***	0,528***	0,046	-0,073
Проводжу прямі ефіри в соціальних мережах про мою професійну діяльність	0,057	0,199**	0,404***	0,469***	0,018	-0,018
Веду власний сайт/бот, телеграм- канал	0,275***	0,251**⁸	0,269**⁸	0,437***	-0,071	-0,104
Інформую друзів та рідних про мою професійну діяльність	0,087	0,146*	0,089	0,161*	0,092	-0,040

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

Водночас слід брати до уваги, що всі види професійної діяльності психологів були умовно підрозділені на *два типи*. Один тип складали практично орієнтовані види професійної діяльності (психологічне консультування, психотерапія, супервізійна робота, тренерська робота), які відносяться до практичної психології. До другого типу були віднесені види професійної діяльності, які мають академічне спрямування, тобто відносяться до академічної психології (викладацька робота, наукова робота).

Відповідно до отриманих даних, одні бренд-комунікації були характерні для обох типів діяльності психологів, інші були притаманні лише тому чи іншому виду професійної діяльності психологів.

Спочатку проаналізуємо бренд-комунікації, які відносяться до **макрорівня**.

Як бачимо із таблиці 4, існує *позитивний кореляційний зв'язок* між бренд-комунікацією «виступаю на радіо/телебаченні» та такими видами професійної діяльності психологів: «супервізійна робота» ($r=0,152$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,270$; $p<0,001$), «викладацька робота» ($r=0,245$; $p<0,001$), що свідчить про те, що вказана бренд-комунікація є значущою для здійснення видів діяльності психологів, які відносяться до обох типів груп.

Водночас інша ситуація спостерігається щодо бренд-комунікації «пишу статті для наукових та популярних видань». Для більшості практично орієнтованих видів професійної діяльності встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* з цією бренд-комунікацією: «психологічне консультування» ($r=-0,236$; $p<0,001$), «психотерапія» ($r=-0,372$; $p<0,001$), «супервізійна робота» ($r=-0,373$; $p<0,001$). Це свідчить про те, що для здійснення таких видів професійної діяльності ці бренд-комунікації є незначущими. Водночас для професійних видів діяльності психологів академічного спрямування, навпаки, виявлено позитивний статистично значущий зв'язок з цією бренд-комунікацією: «викладацька робота» ($r=0,440$; $p<0,001$), «наукова робота» ($r=0,796$; $p<0,001$), що свідчить про її значущість для цих видів діяльності. Найбільш вираженим є зв'язок з науковою роботою.

Приблизно така ж ситуація спостерігається і щодо бренд-комунікації «пишу та видаю власні книги (навчальні посібники, методичні рекомендації, монографії)». Для половини практично орієнтованих видів професійної діяльності виявлено *негативний статистично значущий зв'язок* з цією бренд-комунікацією: «психологічне консультування» ($r=-0,200$; $p<0,01$), «супервізійна робота» ($r=-0,161$; $p<0,05$). Це свідчить про те, що для здійснення таких видів професійної діяльності ця бренд-комунікація є несуттєвою. Водночас для професійних видів діяльності психологів академічного спрямування виявлено *позитивний статистично значущий зв'язок* з цією бренд-комунікацією: «викладацька робота» ($r=0,340$; $p<0,001$), «наукова робота» ($r=0,690$; $p<0,001$), що вказує на значущість цього виду бренд-комунікацій для комунікативного бренду психологів, які займаються цими видами діяльності. До того ж найбільш вираженим є зв'язок у психологів, які займаються науковою роботою.

Далі проаналізуємо бренд-комунікації, які відносяться до **мезорівня**.

Дані, наведені в таблиці 4, свідчать про те, що бренд-комунікації «проводжу тренінги, воркшопи, вебінари, майстер-класи» мають *позитивний статично значущий зв'язок* з усіма видами професійної діяльності як практичного, так і академічного спрямування: «психологічне консультування» ($r=0,267$; $p<0,001$), «психотерапія» ($r=0,275$; $p<0,001$), «супервізійна робота» ($r=0,387$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,640$; $p<0,001$), «викладацька робота» ($r=0,192$; $p<0,01$), «наукова робота» ($r=0,640$; $p<0,001$). А це означає, що вони відіграють суттєву роль в формуванні комунікативного бренду психолога серед психологів обох типів, оскільки такі форми сприяють доведенню результатів практичної та академічної роботи до споживача, обміну досвідом між психологами тощо, що можна оцінити позитивно. І значущість таких бренд-комунікацій особливо посилилась в умовах значного збільшення дистанційної форми роботи протягом останніх років (під час виникнення Covid-19 та повномасштабного вторгнення рф в Україну).

Водночас простежується певна «спеціалізація» бренд-комунікації відповідно до того чи іншого виду практичної чи академічної професійної діяльності. Так, виявлено, що такий вид бренд-комунікації, як «беру участь у конференціях, конгресах, семінарах, круглих столах, виставках» має *позитивний статистично значущий зв'язок* з видами професійної

діяльності психологів академічного спрямування («викладацька робота» ($r=0,198$; $p<0,01$), «наукова робота» ($r=0,439$; $p<0,001$)), а також з «тренерською роботою» ($r=0,369$; $p<0,001$). Така ж закономірність простежується і щодо бренд-комунікації «здійснюю викладацьку діяльність у навчальних закладах»: «викладацька робота» ($r=0,592$; $p<0,001$), «наукова робота» ($r=0,540$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,170$; $p<0,05$).

Це означає, що вказані бренд-комунікації є значущими для психологів, які здійснюють професійну діяльність академічного спрямування.

Однак водночас встановлено *негативний статистично значущий зв'язок* бренд-комунікації «здійснюю викладацьку діяльність у навчальних закладах» з видами професійної діяльності практичного спрямування: «психологічне консультування» ($r=-0,231$; $p<0,001$), «психотерапія» ($r=-0,224$; $p<0,001$), що вказує на те, що цей вид бренд-комунікації не є значущим для такого виду професійної діяльності психологів.

І насамкінець звернемося до аналізу *бренд-комунікацій мікрорівня*.

Дані, наведені в таблиці 4, засвідчують, що бренд-комунікації цього рівня переважно мають *позитивні статистично значущі зв'язки* з видами професійної діяльності психологів практичного спрямування: 1) «пишу пости у соціальних мережах про професійну діяльність» («психологічне консультування» ($r=0,229$; $p<0,001$), «психотерапія» ($r=0,467$; $p<0,001$), «супервізійна робота» ($r=0,485$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,525$; $p<0,001$)); 2) «викладаю власні відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність» («психотерапія» ($r=0,195$; $p<0,01$), «супервізійна робота» ($r=0,373$; $p<0,001$)); 3) «інформую та запрошую підписників до споживання моїх послуг через соціальні мережі» («психологічне консультування» ($r=0,299$; $p<0,001$), «психотерапія» ($r=0,267$; $p<0,001$), «супервізійна робота» ($r=0,364$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,528$; $p<0,001$)); 4) «проводжу прямі ефіри в соціальних мережах про мою професійну діяльність» («психотерапія» ($r=0,199$; $p<0,001$), «супервізійна робота» ($r=0,404$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,469$; $p<0,001$)); 5) «веду власний сайт/бот, телеграм-канал» («психологічне консультування» ($r=0,275$; $p<0,001$), «психотерапія» ($r=0,251$; $p<0,001$), «супервізійна робота» ($r=0,269$; $p<0,001$), «тренерська робота» ($r=0,437$; $p<0,001$)); 6) «інформую друзів та рідних про мою професійну діяльність» («психотерапія» ($r=0,146$; $p<0,05$), «тренерська робота» ($r=0,161$; $p<0,05$)). Це свідчить про те, що вказані види бренд-комунікацій, які пов'язані здебільшого з соціальними мережами, відіграють дуже важливу роль для комунікативного бренду психологів, котрі здійснюють професійну діяльність практичного спрямування.

Водночас не виявлено статистично значущих зв'язків вказаних бренд-комунікацій з видами професійної діяльності психологів, які мають академічну спрямованість (табл. 4.). Лише в одному випадку виявлено *статистично значущий зв'язок* бренд-комунікації «викладаю власні відео в соціальних мережах про мою професійну діяльність» з «науковою діяльністю» ($r=-0,154$; $p<0,001$). Слід зазначити, що до того ж він виявився *негативним*.

Отже, на основі отриманих даних можна заключити, що бренд-комунікації тісно пов'язані з видами професійної діяльності психологів. Це, з одного боку, вказує на відповідність бренд-комунікацій змісту практичної або академічної діяльності та основними їх завданнями, а з іншого боку, про певну обмеженість бренд-комунікацій у психологів, які працюють в тій чи іншій сфері, що не сприяє достатньо ефективному формуванню комунікативного бренду психолога і свідчить про необхідність розширення діапазону бренд-комунікацій.

Одним із *яскравих прикладів цієї обмеженості* є, на наш погляд, те, що у психологів академічної сфери практично не виявлено статистично значущі зв'язки з бренд-комунікаціями, які відносяться до мікрорівня і стосуються переважно соціальних мереж. Це можна, імовірно, пояснити тим, що, маючи значні здобутки у професійній сфері, психологи академічного спрямування дуже мало дбають про доведення своїх результатів до потенційних споживачів через соціальні мережі. Водночас у психологів практичного спрямування виявлено негативні статично значущі зв'язки з бренд-комунікаціями, які стосуються підготовки статей, книг, викладацької діяльності. Це свідчить про те, що, маючи суттєвий досвід у сфері психологічного консультування, психотерапії, супервізійної та

тренерської роботи, такі психологи не докладають зусиль для популяризації свого досвіду через публікації та викладання, що не сприяє його використанню колегами та молодими психологами, які лише навчаються.

Висновки.

1. Встановлено, що бренд-комунікації тісно пов'язані з видами професійної діяльності психологів (практичного або академічного спрямування).

2. Існує певна обмеженість бренд-комунікацій у психологів, які працюють в академічній та практичній сферах. Щоб сприяти формуванню успішного комунікативного бренду психологів обох напрямів доцільно, на наш погляд, гармонійно використовувати різні види бренд-комунікацій, які проявляються на макро-, мезо- та мікрорівнях.

3. Отримані дані доцільно враховувати у процесі професійної підготовки психологів академічної та практичної сфери для формування комунікативного бренду.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають в дослідженні зв'язку бренд-комунікацій з освітніми характеристиками психологів (рівень психологічної освіти; наявність додаткової спеціальної освіти з певного напрямку психології та психотерапії; проходження різних форм безперервної професійної освіти 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. Гомольська, Л. (2017). Соціально-психологічні механізми впливу бренд-комунікації на сприйняття споживача. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 1(6-7), 35-40. <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/108>
3. Грейліх, О.О., & Смашна, Л.П. (2012). Професійно важливі якості практичного психолога як предмет наукового дослідження. *Гуманітарний вісник Переяслав-Хмельницького педагогічного університету імені Григорія Сковороди: Педагогіка. Психологія. Філософія*, 25 287-288.
4. Карамушка Л., & Лоленко К. (2025). Емпіричне дослідження комунікативного бренду психологів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(35), 82-95. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.7>
5. 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.
6. Мушкевич, М. І., & Чагарна, С.Є (2017). *Основи психотерапії*. Вежа-Друк.
7. 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».
8. Поплавський, О.М. (2018). Бренд-комунікація як соціальне явище. *Український інформаційний простір*, 2, 47-58.
9. Процько, Н. В. (2009). Роль іміджу у сприйнятті практичного психолога. *Актуальні проблеми психології*, 7(20), ч.2, 121-123.
10. Філатова, О. (2021). Формування комунікативної компетентності медичного психолога. *Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я*, 1(4), 194-214.
11. McNally, D., & Speak, K.D. (2003). *Be Your Own Brand: A Breakthrough Formula for Standing Out from the Crowd*. Berrett-Koehler Publishers.
12. Peseschkian, N. (1987). *Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method*. Berlin Heidelberg, Springer-Verlag.
13. Peseschkian, N. (2016). *Positive Psychotherapy of Everyday Life*. Author House UK.
14. Peters, T. (1997). The brand called you. *Fast Company*. August 31. <https://www.fastcompany.com/28905/brand-called-you>
15. 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.

References

1. Bilyk, V., Berezhna, Yu., & Oleksiyevets, N. (2025). Rozvytok komunikatyvnykh soft skills maibutnykh psykholohiv yak chynnyka uspishnosti profesiinoi dialnosti [Development of communicative soft skills of future psychologists as their successful professional activity factor]. *Psykhologo-pedagogichni problemy vyschoi i serednoi osvity v umovakh suchasnykh vyklykiv: teoria i praktyka* : materialy IX Mizhnar. nauk.-prakt. konf., (Kharkiv, March 19-20, 2025, pp. 185-190). Kharkiv. nats. ped. un-t im. G. S. Skovorody. [In Ukrainian]

2. Gomolska, L. (2017). Sotsialno-psykhologichni mekhanizmy vplyvu brend-komunikatsii na spryinyattya spozhyvacha [Socio-psychological mechanisms of influence of brand communication on consumer perception]. *Visnyk Kyivskogo natsionalnogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Psykhologia*, 1(6-7), 35-40. <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/108> [In Ukrainian]
3. Greilikh, O. O., & Smashna, L. P. (2012). Profesiino vazhlyvi yakosti praktychnogo psykhologa yak predmet naukovo doslidzhennya [Professionally important qualities of a psychologist as a subject of scientific research]. *Gumanitarnyi visnyk Pereyaslav-Khmelnytskogo pedagogichnogo universytetu imeni Grygoria Skovorody: Pedagogika. Psykhologia. Filosofia*, 25, 287-288. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L., & Lolenko, K. (2025). Empirychne doslidzhennya komunikatyvnogo brendu psykhologiv [Empirical study of the psychologist's communicative brand]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2(35), 82-95. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.7> [In Ukrainian]
5. 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]
6. Mushkevych, M. I., & Chagarna, S. Ye (2017). *Osnovy psykhoterapii [Fundamentals of psychotherapy]*. Vezha-Druk. [In Ukrainian]
7. Ponomarenko, T. I. (2024). Kopiraityng u profesiinii dialnosti 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). Bilotserkivskyi instytut ekonomiky ta upravlinnya Universytetu «Ukraina». [In Ukrainian]
8. Poplavskiy, O. M. (2018). Brend-komunikatsia yak sotsialne yavysche [Brand communication as a social phenomenon]. *Ukrainskyi informatsiinyi prostir*, 2, 47-58. [In Ukrainian]
9. 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), Part 2, 121-123. [In Ukrainian]
10. 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]
11. McNally, D., & Speak, K. D. (2003). *Be Your Own Brand: A Breakthrough Formula for Standing Out from the Crowd*. Berrett-Koehler Publishers.
12. Peseschkian, N. (1987). *Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method*. Berlin Heidelberg, Springer-Verlag.
13. Peseschkian, N. (2016). *Positive Psychotherapy of Everyday Life*. Author House UK.
14. Peters, T. (1997). The brand called you. *Fast Company*. August 31. <https://www.fastcompany.com/28905/brand-called-you>
15. 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.

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 25 серпня 2025 р.
Рецензовано 2 вересня 2025 р.
Прийнято 9 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.13>
УДК 364-78:159.9

Людмила Карамушка
Надія Нагорна

КОМПЛЕКС МЕТОДИК ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ЧИННИКІВ ЇЇ РОЗВИТКУ

Карамушка Людмила, Нагорна Надія. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинників її розвитку.

***Вступ.** Вивчення психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва є важливим в контексті їхнього соціального та професійного розвитку в умовах війни. Це потребує розробки відповідного діагностичного інструментарію.*

***Мета.** Сформувати комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинників її розвитку.*

***Методи.** Вивчення та систематизація наукової літератури з проблеми дослідження, теоретичний аналіз проблеми.*

***Результати.** Сформовано комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які об'єднано у три групи: а) методики для вивчення структурних компонентів психологічної готовності (когнітивного, мотиваційного, операційно-діяльнісного та особистісного); б) методики для вивчення чинників формування психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мезорівня (чинники організаційного середовища закладу вищої освіти); в) методики для вивчення чинників формування психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мікрорівня (соціально-демографічні, освітньо-професійні та соціально-професійні характеристики здобувачів освіти).*

***Висновки.** Проведений аналіз дозволив сформувати комплекс методик для емпіричного дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. Розкрито особливості методик, що використовуються для вивчення структурних компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. Визначено методики для виявлення зв'язку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинників мезо- та мікрорівнів.*

***Ключові слова:** соціальне підприємництво, здобувачі освіти, психологічна готовність здобувача освіти до соціального підприємництва, чинники розвитку психологічної готовності здобувача освіти до соціального підприємництва мезо- та мікрорівнів, комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва*

Karamushka, Liudmyla, Nahorna, Nadiia. A set of tools for studying students' psychological readiness for social entrepreneurship and its factors.

***Introduction.** Studying pf students' psychological readiness for social entrepreneurship, which is important in the context of their social and professional development particularly in war conditions, requires the development of appropriate diagnostic tools.*

***Aim.** To develop a set of tools for studying students' psychological readiness for social entrepreneurship and its factors.*

***Methods.** Study and systematization of relevant scientific literature and theoretical analysis of the problem.*

***Results.** A set of tools for studying students' psychological readiness for social entrepreneurship was developed. It included three groups of instruments: a) those for studying the structural components of psychological readiness (cognitive, motivational, operational, and personal); b) those for studying meso-level factors in formation of students' psychological readiness for social entrepreneurship (factors of the organizational environment of a higher education institution); c) those for studying micro-level factors in formation of students' psychological readiness for social entrepreneurship (students' socio-demographic, educational-professional and socio-professional characteristics).*

Conclusions. *The analysis conducted allowed creating a set of tools to empirically study students' psychological readiness for social entrepreneurship. The features of the proposed tools were revealed and the tools for identifying the relationship between students' psychological readiness for social entrepreneurship and its factors were determined.*

Key words: *social entrepreneurship, students, students' psychological readiness for social entrepreneurship, meso- and micro-level factors, set of tools to study students' psychological readiness for social entrepreneurship*

Вступ. Вивчення психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, яке є важливим в контексті соціального та професійного розвитку здобувачів освіти в умовах війни, потребує розробки та впровадження відповідного діагностичного інструментарію.

Аналіз наукової літератури щодо діагностичного інструментарію з означеної проблеми показав, що науковцями розроблено низку методик, які використовуються для вивчення окремих психологічних феноменів.

Так, для вивчення психологічних аспектів підприємницької активності використовувались методики для емпіричного дослідження психологічної підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу (Креденцер, 2009), психологічної готовності ведення підприємцями ділових переговорів (Лагодзінська, 2011) та ін.

Щодо емпіричних досліджень в сфері психології соціального підприємництва, то іноземними науковцями застосовувались, зокрема, добре відомі методи, що підтвердили свою валідність на різних вибірках в різних країнах світу (наприклад, методика «Локатор великої п'ятірки» (Howard, Medina & Howard, 1996), яка адаптована на україномовній вибірці (Бурлачук & Корольов, 2000; Сердюк & Базима, 2021)). Також дослідниками розроблені авторські методики для визначення: намірів соціально-підприємницької поведінки (Hockerts, 2015), орієнтацій на соціальне підприємництво (Satar & Natasha, 2019).

Нами на попередніх етапах дослідження здійснено розробки, які стосуються сутності та особливості феномену соціального підприємництва (Нагорна, 2022), психологічних аспектів його вивчення (Нагорна, 2023b), чинників формування означеної готовності (Нагорна, 2024a).

Водночас на цей час відсутній комплекс методик для цілісного дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, що і обумовило визначення нами такої **мети дослідження**: сформувати комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

Завдання дослідження:

1. Здійснити підбір методик для дослідження структурних компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва (когнітивного, мотиваційного, операційно-діяльнісного та особистісного).

2. Здійснити підбір методик для вивчення чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мезорівня (чинників організаційного середовища закладу вищої освіти).

3. Здійснити підбір методик для вивчення чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мікрорівня (соціально-демографічних, освітньо-професійних та соціально-професійних характеристик здобувачів освіти).

Для проведення дослідження використовувались такі **методи дослідження**: вивчення та систематизація наукової літератури з проблеми дослідження, теоретичний аналіз проблеми.

Результати дослідження та їх обговорення.

Відповідно до визначених завдань дослідження проаналізуємо послідовно три групи методик, які підібрані нами для дослідження структурних компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинників, що впливають на її розвиток.

1. Методики для дослідження структурних компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

У попередніх наших дослідженнях (Нагорна, 2024a; Нагорна, 2024b) розкрито зміст структурних компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. Водночас нами також були враховані наші попередні підходи до змісту психологічної готовності особистості до професійної діяльності та професійної кар'єри (Карамушка, 2000; Карамушка & Тиченко, 2022), а також підходи інших українських (Герасіна, 2010; Лагодзінська, 2011; Креденцер, 2009; Островська & Ковний, 2018) та зарубіжних (Astari, Muslim & Hasana, 2024; Dees, 2001; Gunawan, Wijayanti, Chrisanty, Soetjipto, Rachmawati & Rahmawati, 2021; Hockerts, 2015) дослідників цієї проблеми.

Відповідно до виділених нами компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва (когнітивного, мотиваційного, операційно-діяльнісного та особистісного) нами було сформовано комплекс методик для її дослідження (табл. 1).

Таблиця 1

Комплекс методик для дослідження структурних компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва

Назва методик	Показники, що досліджуються		
<i>Методики для дослідження когнітивного компонента</i>			
«Опитувальник «Ваші уявлення про соціальне підприємництво» (авторська розробка)	- Знання про соціальне підприємництво, суттєві особливості його діяльності - Уявлення про психологічні особливості соціального підприємництва - Уявлення про психологічний портрет соціального підприємця		
<i>Методики для дослідження мотиваційного компонента</i>			
«Опитувальник SRA-UA» (Social responsibility attitude) (Canney & Bielefeldt, 2016) в адаптації С. Костюк (2024)	- Шкала «Обізнаність про наявність невирішених соціальних проблем/ актуальних завдань і потреб соціуму, вирішення яких потребує участі громадян» - Шкала «Розуміння /прийняття своєї можливості впливати на вирішення суспільних проблем / завдань, робити внесок у благополуччя соціуму» - Шкала «Відчуття обов'язку / відповідальності брати участь у вирішенні суспільних проблем / завдань, привносити внесок у благополуччя соціуму» - Узагальнена шкала соціальної відповідальності особи на рівні атитюду		
«Опитувальник мотиваційної орієнтації підприємницької діяльності» К.І. Фоменко (2020)	Шкали: <table border="0"> <tr> <td> - Мотиви комерційного успіху - Мотиви свободи і самостійності - Мотиви самореалізації - Глористичні мотиви </td> <td> - Мотиви влади - Мотиви вимушеності - Афіліативні мотиви - Мотиви самоствердження - Мотиви інноваційності - Мотиви ризику </td> </tr> </table>	- Мотиви комерційного успіху - Мотиви свободи і самостійності - Мотиви самореалізації - Глористичні мотиви	- Мотиви влади - Мотиви вимушеності - Афіліативні мотиви - Мотиви самоствердження - Мотиви інноваційності - Мотиви ризику
- Мотиви комерційного успіху - Мотиви свободи і самостійності - Мотиви самореалізації - Глористичні мотиви	- Мотиви влади - Мотиви вимушеності - Афіліативні мотиви - Мотиви самоствердження - Мотиви інноваційності - Мотиви ризику		
<i>Методики для дослідження операційно-діяльнісного компонента</i>			
«Тест на загальні здатності до підприємництва (GET TEST)» (Пачковський, 2006)	Шкали: - Потреба в досягненнях (подальшому розвитку) - Потреба в незалежності / автономії - Схильність до творчості (творчі здібності / нахили) - Уміння йти на розумний (зважений) ризик - Цілеспрямованість та рішучість		

Продовження таблиці 1

«Опитувальник PSR» (Davis, Rives & Ruiz De Maya, 2020) в адаптації С. Костюк (2024)	Шкали: • Філантропічна СВ • Екологічна СВ • Етична СВ • Правова СВ • Економічна СВ • Узагальнений показник СВ
«Методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності особистості» (Блешмудт, 2010; Кліновська 2021)	Шкали: • Соціальна автономність • Соціальна адаптивність • Соціальна активність
<i>Методики для дослідження особистісного компонента</i>	
Тест «Я - лідер» (Кокун, Пішко, Лозінська & Олійник, 2023)	Шкали: • вміння керувати собою • усвідомлення мети (знаю чого хочу) • вміння вирішувати проблем • наявність творчого підходу • вплив на оточуючих • знання правил організаторської роботи • організаторські здібності • вміння працювати з групою
Опитувальник «Оцінка емпатії» (Бондарчук, 2014)	Рівень емпатійності особистості
Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006)	Рівень стійкості до стресу в умовах підвищеного ризику

Для визначення особливостей прояву **когнітивного компонента** психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва нами було розроблено Авторський опитувальник «Ваші уявлення про соціальне підприємство». Змістовні блоки запитань допомагають визначити специфіку уявлень здобувачів освіти про соціальне підприємство, його ознаки та цінності, психологічні особливості; стереотипні образи щодо цього соціального феномену; уявлення про мотивацію соціальних підприємців та про їхні домінуючі особистісні якості. Формулювання змістовних блоків та самих запитань в опитувальнику стало результатом наших пілотних емпіричних досліджень щодо сутності та специфіки соціального підприємництва (Нагорна & Максьом, 2023).

Дослідження специфіки прояву **мотиваційного компонента** психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва здійснюється за допомогою таких методик: «Опитувальника SRA-UA» (Social responsibility attitude) (Canney & Bielefeldt, 2016) в адаптації С. Костюк (2024) та «Опитувальника мотиваційних орієнтацій підприємницької діяльності» К.І. Фоменко (2020).

«Опитувальник SRA-UA» (Social responsibility attitude) був розроблений N.E. Canney & A.R. Bielefeldt (2016) та адаптований на україномовну вибірку С. Костюк (2024). Цей діагностичний інструмент має на меті визначити вмотивованість до особистісної соціальної усвідомленості. Шкали опитувальника спрямовані на оцінку обізнаності особистості про соціальну проблематику, прийняття своєї можливості впливу, відчуття обов'язку та відповідальності до дій, а також формують загальний показник соціальної відповідальності особистості на рівні атитюду. Результати цього опитувальника надають можливість оцінити рівень вмотивованості здобувачів освіти до соціальної активності, їхньої обізнаності щодо соціальної проблематики суспільства та громади.

«Опитувальник мотиваційних орієнтацій підприємницької діяльності» був розроблений К.І. Фоменко у 2020 році (Фоменко, 2020). Метою цієї методики є визначення особистісних мотиваційних орієнтацій у підприємницькій діяльності. Авторка виділила десять типів мотиваційних диспозицій, що характеризують підприємницьку діяльність та

формують відповідні шкали: комерційний успіх; свобода і самостійність; глористичні мотиви; влада; самореалізація; вимушеність; афіліативні мотиви; ризик; інноваційність; самоствердження (Фоменко, 2020). Результати відповідей респондентів на запитання опитувальника дозволяють визначити домінуючі мотиви у підприємницькій діяльності, наскільки вони відповідають сутності та ознакам соціального підприємництва.

Змістовне наповнення **операційно-діяльнісного компонента** психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва нами розкрито як особливості прояву: підприємливості особистості, її соціально-відповідальної поведінки та спрямованості до взаємодії (Nahorna, 2024). Для емпіричного дослідження означених показників використовуються такі методики, як: «Тест на загальні здатності до підприємництва (GET TEST)» (Пачковський, 2006); «Опитувальник PSR» (Davis, Rives & Ruiz De Maya, 2020) в адаптації С. Костюк (2024); «Методика діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності особистості» (Блешмудт, 2010; Кліновська, 2021).

«Тест на загальні здатності до підприємництва (GET TEST)» (Пачковський, 2006) дає можливість дослідити рівень розвитку таких характеристик, як: потреба в досягненнях; потреба в незалежності/автономії; схильність до творчості; уміння йти на розумний (зважений) ризик; цілеспрямованість та рішучість. Кожна з цих шкал має комплексний прояв та є важливими також і для соціального бізнесу, оскільки знаходять своє відображення як на етапі розробки бізнес-ідеї, так і під час провадження підприємницької діяльності.

Для дослідження особливостей прояву *соціальної відповідальності особистості* в поведінковому вияві було використано «Опитувальник PSR» (Davis, Rives & Ruiz De Maya, 2020) в адаптації С. Костюк (2024). Метою цієї методики є визначення можливих дій особистості задля соціального благополуччя у повсякденному житті. Для цього здійснюється оцінка соціальної поведінки індивіда за філантропічним, екологічним, етичним, правовим та економічним аспектами, а також формується узагальнений показник соціальної відповідальності. Все це відповідає сутності та особливостям соціального підприємництва як виду поведінки (Нагорна, 2023b).

Особливості прояву спрямованості на взаємодію особистості здобувача освіти визначаються за допомогою «Методики діагностики перцептивно-інтерактивної компетентності особистості» (Блешмудт, 2010; Кліновська, 2021). Варто зазначити, що, попри комплексний характер цього опитувальника, нами було обрано лише ті шкали (соціальна автономність; соціальна адаптивність; соціальна активність), що найбільше, на нашу думку, відносяться до змісту готовності особистості до сталої інтеракції для розвитку партнерств на рівні громади та вміння відстоювати власну соціальну позицію й інтереси соціально вразливих груп населення, що відповідає феномену соціального підприємництва.

Особистісний компонент психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва змістовно розуміється як сукупність якостей індивіда – майбутнього соціального підприємця: лідерство, емпатійність та стресостійкість (Nahorna, 2024). Для емпіричного дослідження прояву означених якостей нами були використані такі методики: «Тест «Я – лідер»» (Кокун, Пішко, Лозінська & Олійник, 2023); опитувальник «Оцінка емпатії» (Бондарчук, 2014); опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу» (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006).

Для дослідження лідерських якостей особистості здобувача освіти в контексті розвитку його готовності до соціального підприємництва нами було використано «Тест «Я – лідер»» (Кокун, Пішко, Лозінська & Олійник, 2023). Метою цієї методики є визначення рівня розвитку лідерських здібностей індивіда, що групувані в шкали: вміння керувати собою; усвідомлення мети (знаю чого хочу); вміння вирішувати проблеми; наявність творчого підходу; вплив на оточуючих; знання правил організаторської роботи; організаторські здібності; вміння працювати з групою. Всі ці характеристики необхідні для розбудови та менеджменту соціальним підприємством, роботи з командою та партнерами.

Рівень емпатійності особистості нами було досліджено за допомогою *опитувальника «Оцінка емпатії»* (Бондарчук, 2014). Нормальний та високий рівень емпатійності

особистості дозволяють соціальному підприємцю вибудовувати якісні професійні відносини з командою, партнерами, клієнтами та отримувачами соціальної підтримки, розвивати взаємодію на рівні громади, а також залишатися в ресурсі для подальшої бізнесової та соціальної активності.

Рівень стресостійкості здобувачів освіти, на наш погляд, варто дослідити за допомогою опитувальника «Самооцінка стійкості до стресу» (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006). Підрахунок результатів відповідей на запитання–твердження вказує на певний рівень стресостійкості особистості: високий, середній та низький. На думку авторів опитувальника, саме показники низького рівня потребують переоцінки / зміни життєвих сценаріїв індивіда. Слід зазначити, що соціально-підприємницька діяльність пов'язана як з економічними ризиками, так і з соціальними стресами, які в умовах війни збільшуються в рази (Нагорна, 2023а).

2. Методики для вивчення чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва: мезорівень.

У літературі зазначається, що екосистема соціального підприємництва включає активну роль університетів як осередків розвитку соціального капіталу в громаді (Revko, 2023). Така залученість закладів вищої освіти до освітніх, соціальних та інфраструктурних змін на локальному рівні пов'язана з усвідомленням та формуванням відповідної соціальної місії («третьої місії») розвитку університетів, що передбачає не лише впровадження в освітній процес відповідних навчальних дисциплін, а й розвиток низки інших партисипативних практик формування психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва (Нагорна, 2024с; Нагорна, 2024d). Для вивчення цього аспекту проблеми нами було виділено чинники мезорівня, які впливають на формування психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, та методики для їх дослідження, наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Методики для дослідження чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мезорівня

Назва методик	Показники, що досліджуються
Опитувальник «Роль університету в розвитку соціального підприємництва» (авторська розробка)	Показники ролі університету в розвитку соціального підприємництва: • залученість закладу вищої освіти до розвитку соціального підприємництва • вплив активностей закладу вищої освіти з розвитку соціального підприємництва на готовність здобувачів освіти до соціального підприємництва • вдосконалення інструментів впливу закладу вищої освіти на розвиток готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва
Анкета для виявлення типу організаційної культури (Креденцер, 2020; Cole, 1989)	Типи організаційної культури, що притаманні закладам вищої освіти: • бюрократична ОК • органічна ОК • підприємницька ОК • партисипативна ОК
Анкета-«паспортичка»	Організаційно- професійні характеристики університету: • вид університету за змістом діяльності (класичний, технічний, гуманітарний тощо) • вид університету за формою власності (державний, приватний)

Для дослідження особливостей впливу університету, як організації зі своїми цілями та завданнями, на психологічну готовність здобувачів освіти до соціального підприємництва нами був сформований *авторський опитувальник «Роль університету в розвитку соціального підприємництва»*. Такий опитувальник дає можливість вивчити думку здобувачів освіти щодо залучення їхнього закладу вищої освіти до розвитку соціального підприємництва в Україні, регіоні та громаді; визначити притаманні університетам практики з розвитку соціального підприємництва; проаналізувати оцінку впливу університетських активностей щодо розвитку соціального підприємництва на формування психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва; визначити думку здобувачів освіти щодо пропозицій для вдосконалення інструментів впливу закладу вищої освіти на формування готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва; проаналізувати думку здобувачів освіти щодо впливу війни на діяльність їхнього закладу вищої освіти з розвитку соціального підприємництва.

Організаційна культура закладу вищої освіти, на нашу думку, є також чинником організаційного впливу середовища університету на формування психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. З метою визначення її типу та готовності самого університету до співпраці з іншими стейкхолдерами розвитку соціального підприємництва ми використали *«Анкету для виявлення типу організаційної культури»* (Cole, 1989). Запропонована D.W. Cole (1989) класифікація типів організаційної культури включає: бюрократичний, органічний, підприємницький та партиципативний типи (Креденцер, 2020). За подібної типології якраз підприємницький та партиципативний типи організаційної культури університету, на нашу думку, сприятимуть формуванню психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

За допомогою *анкети-«паспортички»* досліджуються організаційно-професійні характеристики університету: а) вид університету за змістом діяльності (класичний, технічний, гуманітарний тощо); б) вид університету за формою власності (державний, приватний).

3. Методики для вивчення чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва: мікрорівень.

Ще однією досить важливою, на наш погляд, групою чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва є чинники, які відносяться до мікрорівня.

Аналіз робіт українських (Дембицька, Зубіашвілі, Лавренко & Мельничук, 2018; Карамушка & Гнускіна, 2018; Креденцер, 2009; Москаленко, 2008; Худякова, 2008 та ін.) та зарубіжних (Chipeta, Koloba & Surujlal, 2016; Mawardi & Sahputri, 2022; Shinnar, Hsu, Powell & Zhou, 2018; Yang, Mamun, Long et al., 2024 та ін.) авторів та теоретичний аналіз проблеми дав можливість виділити такі чинники мікрорівня, які можуть впливати на психологічну готовність здобувачів освіти до соціального підприємництва: соціально-демографічні, освітньо-професійні та соціально-професійні (табл. 3). Ці чинники можуть досліджуватись за допомогою авторської анкети – «паспортички».

Таблиця 3

Методики для дослідження чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мікрорівня

Анкета-«паспортичка»	• соціально-демографічні характеристики здобувачів освіти • освітньо-професійні характеристики здобувачів освіти • соціально-професійні характеристики здобувачів освіти
----------------------	--

До *соціально-демографічних характеристик здобувачів освіти* віднесено: вік, стать, сімейний стан здобувачів освіти, наявність у них дітей, а також тип населеного пункту, де

вони постійно проживають.

Освітньо-професійні характеристики здобувачів освіти: спеціальність, за якою навчається здобувач освіти; рівень вищої освіти (бакалаврат, магістратура) здобувача освіти; курс навчання.

До *соціально-професійних характеристик* здобувача освіти віднесено такі: досвід трудової та підприємницької діяльності у здобувача освіти; досвід трудової та підприємницької діяльності у членів його родини; досвід соціального підприємництва у здобувача освіти; економічна/підприємницька активність здобувача освіти; види економічної/підприємницької активності здобувача освіти; рівень економічних / підприємницьких домагань здобувача освіти; рівень соціальної активності здобувача освіти; включеність здобувача освіти у різні види соціальної діяльності; зміна соціальної активності в зв'язку із запровадженням воєнного стану в країні.

Висновки. У результаті дослідження сформовано комплекс методик для дослідження психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які об'єднано у три групи: а) методики для вивчення структурних компонентів психологічної готовності (когнітивного, мотиваційного, операційно-діяльнісного та особистісного); б) методики для вивчення чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мезорівня (чинники організаційного середовища закладу вищої освіти); в) методики для вивчення чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, які відносяться до мікрорівня (соціально-демографічні, освітньо-професійні та соціально-професійні характеристики здобувачів освіти).

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у визначенні рівня психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинників мезо- та мікрорівнів, які впливають на її розвиток.

Література

1. Блешмудт, П.П. (2010). Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей орієнтації на роботу в команді персоналу банківських структур. *Актуальні проблеми психології*, 8 (7), 34-43.
2. Бондарчук, О.І. (ред.) (2014). *Методика дослідження особливостей психологічної готовності керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін*. ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».
3. Бурлачук, Л.Ф., & Корольов, Д.К. (2000). Адаптація опитувальника для діагностики п'яти факторів особистості. *Питання психології*, 1, 126-142.
4. Герасіна, С.В. (2010). Теоретико-методологічні засади формування психологічної готовності до підприємницької діяльності учнівської молоді. *Проблеми сучасної психології*, 8, 182-190.
5. Дембицька, Н.М., Зубіашвілі, І.К., Лавренко, О.В., & Мельничук, Т.І. (2018). *Соціально-психологічне забезпечення економічної соціалізації молоді*: монографія. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
6. Карамушка, Л.М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти*. Ніка-центр.
7. Карамушка, Л., & Тиченко, М. (2022). Психологічна готовність працівників сфери креативних індустрій до здійснення професійної кар'єри: зміст, структура та методики дослідження. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4 (27), 95-102.
8. Карамушка, Л.М., & Гнускіна, Г.В. (2018). *Психологія професійного вигорання підприємців*. Логос.
9. Кліновська, Т.С. (2021). *Розвиток конфліктологічної компетентності педагогів як складова управління конфліктами у закладі освіти* [кваліф. роб. магістер. рівня за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки]. Комунальний заклад вищої освіти «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради».
10. Кокун, О.М., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С., & Олійник, В.О. (2023). *Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців*. ТОВ «7БЦ».
11. Костюк, С. (2024). Діагностика соціальної відповідальності особи: адаптація опитувальника PSR (DAVIS, RIVES, RUIZ DE MAYA, 2020). *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 19, 102–115.
12. Креденцер, О.В. (2009). *Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу* [Дис. канд. психол. наук]. Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.
13. Креденцер, О.В. (2020). *Психологічні основи підприємницької активності персоналу освітніх організацій* [Дис. док. психол. наук]. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
14. Лагодзінська, В.І. (2011). *Формування психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів* [дис. канд. психол. наук]. Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.

15. Максименко, С.Д., Карамушка, Л.М., & Зайчикова, Т.В. (2006). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*. 2-е вид. Міленіум.
16. Москаленко, В. В. (2008). *Економічна соціалізація молоді: соціально-психологічний аспект*. Український центр політичного менеджменту.
17. Нагорна, Н.С. (2022). Дослідження понятійного контуру соціального підприємництва у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І.Вернадського. Серія: Психологія*, 33 (72), 2, 97-103.
18. Нагорна, Н.С., & Максьом, К.В. (2023). Особливості індивідуально-психологічних характеристик ветеранів та членів їх сімей як суб'єктів соціального підприємництва. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 18, 61-67.
19. Нагорна, Н.С. (2023a). Особливості розвитку соціального підприємництва в умовах воєнного стану. *Психологічні студії*, 2, 146-154
20. Нагорна, Н.С. (2023b). Психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (29), 65-76.
21. Нагорна, Н.С. (2024a). Аналіз чинників психологічної готовності здобувача освіти до соціального підприємництва. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4 (33), 145-159.
22. Нагорна, Н.С. (2024b). Особливості психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. *Психологічні студії*, 1, 114-120.
23. Нагорна, Н.С. (2024c). Комплекс практик з розвитку готовності особистості до соціального підприємництва. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І.Вернадського. Серія: Психологія*, 35 (74), 4, 85-90.
24. Нагорна, Н.С. (2024d). Особливості впровадження партисипативної моделі розвитку соціального підприємництва як детермінанти реінтеграції ветеранів та членів їх сімей: освітня та соціально-психологічна перспективи. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 22, 106-112.
25. Островська, К.О., & Ковний, Ю.Є. (2018). Соціально-психологічні чинники готовності малих підприємств працевлаштовувати осіб з інвалідністю. *Проблеми сучасної психології*, 2 (14), 96-103.
26. Пачковський, Ю.Ф. (2006). *Психологія підприємництва*. Каравела.
27. Сердюк, О.О., & Базима, Б.О. (2021). Адаптація скрінінгового опитувальника п'яти факторів особистості BFI-10 та перевірка його діагностичних властивостей на прикладі осіб, які вживають наркотики. *Право і безпека*, 4 (83), 100-110.
28. Фоменко, К.І. (2020). Опитувальник мотиваційних орієнтацій підприємницької діяльності. *Вісник ХНПУ імені Г.С.Сковороди. Психологія*, 62, 276-292.
29. Худякова, Н.Ю. (2008). *Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності* [дис. канд. психол. наук]. Інститут психології ім. Г.С.Костюка НАПН України.
30. Astari, N.E., Muslim, S., & Hasana, U. (2024). The Influence of Problem-Solving Skills and Self-Efficacy on Entrepreneurial Readiness in Culinary Skills Program. *Journal of Pedagogy*, 1, 3, 133-140.
31. Canney, N.E., & Bielefeldt, A.R. (2016). Validity and Reliability Evidence of the Engineering Professional Responsibility Assessment Tool. *Journal of Engineering Education*, 105, 452-477. doi: 10.1002/jee.20124
32. Chipeta, E.M., Koloba, H.A., & Surujlal, J. (2016). Influence of Gender and Age on Social Entrepreneurship Intentions among University Students in Gauteng Province, South Africa. *Gender & Behaviour*, 14(1), 6885-6899.
33. Cole, D.W. (1989). *Professional suicide – Organizational murder*. Organizational development institute of Ohio.
34. Davis, S.L., Rives, L.M., & Ruiz-de-Maya, S. (2020). Personal social responsibility: Scale development and validation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28 (2), 763-775. doi:10.1002/csr.2086
35. Dees, J.G. (2001). *The meaning of social entrepreneurship*. Duke University's Fuqua School of Business. (revised vers.).
36. Hockerts, K. (2015). The Social Entrepreneurial Antecedents Scale (SEAS): a validation study. *Social Enterprise Journal*, 11 (3), 260-280.
37. Howard, P.J., Medina, P.L., & Howard, J.M. (1996). *The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers*. Preiffer & Company.
38. Gunawan, M., Wijayanti, R., Chrisanty, F.N., Soetjipto, B.W., Rachmawati, A.W., & Rahmawati, S. (2021). Transformational entrepreneurship and its effect on readiness for change, psychological capital, and employee performance: evidence from an Indonesian bank. *F1000Research*, 3; 10:887. doi: https://doi.org/10.12688/f1000research.52480.1.
39. Mawardi, M.K., & Sahputri, R.A.M. (2022). The effect of entrepreneurship education and family entrepreneurship on student entrepreneurship intention. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20 (2), 445-460
40. Nahorna, N. (2024). Peculiarities of veterans' psychological training for social entrepreneurship. *Traditional and innovative scientific research: domestic and foreign experience*. (pp. 286-315). Baltija Publishing.
41. Revko, A. (2023). The Role of Education in the Social Entrepreneurship Ecosystem in Condition of Sustainable Development in Polish and Ukrainian Regions. *Studia Regionalne i Lokalne (Regional and Local Studies)*, 89-100, 91-100. https://doi.org/10.7366/15094995s2306
42. Satar, M.S., & Natasha, S. (2019). Individual social entrepreneurship orientation: towards development of a measurement scale. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13 (1), 49-72.

43. Shinnar, R.S., Hsu, D.K., Powell, B.C., & Zhou, H. (2018). Entrepreneurial intentions and start-ups: Are women or men more likely to enact their intentions? *International Small Business Journal*, 36 (1), 60-80. <http://surl.li/zugdyw>
44. Yang, Q., Al Mamun, A., Long, S., et al. (2024). The effect of environmental values, beliefs, and norms on social entrepreneurial intentions among Chinese university students. *Humanit Soc/Sci Commun*, 11, 978. <http://surl.li/myhsac>

References

1. Bleshmudt, P.P. (2010). Kompleks metodyk dlya doslidzhennya psykholoichnykh osoblyvostei oriyentatsii na robotu v komandi personalu bankivskykh struktur [A set of tools for studying psychological characteristics of banking personnel's team-work orientations]. *Aktualni problemy psykholoichii*, 8(7), 34-43. [In Ukrainian]
2. Bondarchuk, O.I. (Ed.) (2014). *Metodyka doslidzhennya osoblyvostei psykholoichnoi gotovnosti kerivnykiv osvitnikh organizatsii do dialnosti v umovakh zmin* [A tool to study psychological readiness of heads of educational organizations to work in conditions of change]. DVNZ «Universytet menedzhmentu osvity». [In Ukrainian]
3. Burlachuk, L.F., & Korolov, D.K. (2000). Adaptatsia opytuvalnyka dlya diagnostyky pyaty faktoriv osobystosti [Adaptation of the Big-Five Personality questionnaire]. *Pytannya psykholoichii*, 1, 126-142. [In Ukrainian]
4. Gerasina, S.V. (2010). Teoretyko-metodologichni zasady formuvannya psykholoichnoi gotovnosti do pidpryemnytskoi dialnosti uchnivskoi molodi [Theoretical and methodological principles of forming students' psychological readiness for entrepreneurial activity]. *Problemy suchasnoi psykholoichii*, 8, 182-190. [In Ukrainian]
5. Dembytska, N.M., Zubiashvili, I.K., Lavrenko, O.V., & Melnychuk, T.I. (2018). *Sotsialno-psykholoichne zabezpechennya ekonomichnoi sotsializatsii molodi* [Socio-psychological support of economic socialization of youth]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L.M. (2000). *Psykhologia upravlinnya zakladamy serednoi osvity* [Psychology of management of secondary education institutions]. Nika-tsentr. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L., & Tychenko, M. (2022). Psykhologichna gotovnist pratsivnykiv sfery kreatyvnykh industrii do zdiisnennya profesiinoy karyery: zmist, struktura ta metodyky doslidzhennya [Psychological readiness of employees in creative industries to pursue a professional career: content, structure and research methods]. *Organizatsiina psykholoichia. Ekonomichna psykholoichia*, 3-4(27), 95-102. [In Ukrainian]
8. Karamushka, L.M., & Gnuskina, G.V. (2018). *Psykhologia profesiinogo vygorannya pidpryemtsiv* [Psychology of professional burnout among entrepreneurs]. Logos. [In Ukrainian]
9. Klinovska, T.S. (2021). Rozvytok konfliktologichnoi kompetentnosti pedagogiv yak skladova upravlinnya konfliktamy u zakladi osvity [Development of teachers conflictological competence as a component of conflict management in a educational institutions]. Komunalnyi zaklad vyschoi osvity «Odeska akademii neperervnoi osvity Odeskoi oblasnoi rady». [In Ukrainian]
10. Kokun, O.M., Pishko, I.O., Lozinska, N.S., & Oliinyk, V.O. (2023). *Psykhodiagnostyka liderskykh yakosti viiskovosluzhbovtiv* [Psychodiagnostics of leadership qualities of military personnel]. TOV «7BTs». [In Ukrainian]
11. Kostyuk, S. (2024). Diagnostyka sotsialnoi vidpovidalnosti osoby: adaptatsia opytuvalnyka PSR (DAVIS, RIVES, RUIZ DE MAYA, 2020) [Diagnostics of social responsibility of a person: adaptation of the PSR questionnaire (DAVIS, RIVES, RUIZ DE MAYA, 2020)]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykholoichni nauky*, 19, 102-115. [In Ukrainian]
12. Kredentser, O.V. (2009). *Psykhologichni umovy pidgotovky pidpryemtsiv do profesiinoy dialnosti u sferi torgivelnogo biznesu* [Psychological conditions for preparing entrepreneurs for professional activity in commercial business]. [PhD thesis]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
13. Kredentser, O.V. (2020). *Psykhologichni osnovy pidpryemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii* [Psychological foundations of entrepreneurial activity of educational organization personnel]. [Doctor of Psychology thesis]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
14. Lagodzinska, V.I. (2011). *Formuvannya psykholoichnoi gotovnosti pidpryemtsiv do vedennya dilovykh peregovoriv* [Formation of psychological readiness of entrepreneurs to conduct business negotiations]. [PhD thesis]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
15. Maksymenko, S.D., Karamushka, L.M., & Zaichykova, T.V. (2006). *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvitnikh organizatsii: genderni aspekty* [Burnout syndrome and professional career of educational organization employees: gender aspects]. 2-e vyd. Milenium. [In Ukrainian]
16. Moskalenko, V. V. (2008). *Ekonomichna sotsializatsia molodi: sotsialno-psykholoichnyi aspekt* [Economic socialization of youth: socio-psychological aspect]. Ukrainskyi tsentr politychnogo menedzhmentu. [In Ukrainian]
17. Nagorna, N.S. (2022). Doslidzhennya ponyatiinogo konturu sotsialnogo pidpryemnytstva u vitchyznani i ta zarubizhnii literaturi [Research on the conceptual contour of social entrepreneurship in domestic and foreign literature]. *Vcheni zapysky Tavriiskogo natsionalnogo universytetu im. V.I. Vernadskogo. Seria: Psykhologia*, 33(72), 2, 97-103. [In Ukrainian]
18. Nagorna, N.S., & Maksom, K.V. (2023). Osoblyvosti indyvidualno-psykholoichnykh kharakterystyk veteraniv ta chleniv yikh simei yak subyektiv sotsialnogo pidpryemnytstva [Individual psychological characteristics of veterans and their family members as actors of social entrepreneurship]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykholoichni nauky*, 18, 61-67. [In Ukrainian]

19. Nagorna, N.S. (2023a). Osoblyvosti rozvytku sotsialnogo pidpryyemnytstva v umovakh voyennogo stanu [Development of social entrepreneurship in conditions of martial law]. *Psykhologichni studii*, 2, 146-154. [In Ukrainian]
20. Nagorna, N.S. (2023b). Psykhologichni pidkhody do analizu sotsialnogo pidpryyemnytstva [Psychological approaches to the analysis of social entrepreneurship]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2-3(29), 65-76. [In Ukrainian]
21. Nagorna, N.S. (2024a). Analiz chynnykiv psykhologichnoi gotovnosti zdobuvacha osvity do sotsialnogo pidpryyemnytstva [Analysis of factors in students' psychological readiness for social entrepreneurship]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 3-4(33), 145-159. [In Ukrainian]
22. Nagorna, N.S. (2024b). Osoblyvosti psykhologichnoi gotovnosti zdobuvachiv osvity do sotsialnogo pidpryyemnytstva [Students' psychological readiness for social entrepreneurship]. *Psykhologichni studii*, 1, 114-120. [In Ukrainian]
23. Nagorna, N.S. (2024c). Kompleks praktyk z rozvytku gotovnosti osobystosti do sotsialnogo pidpryyemnytstva [A set of practices to develop individual readiness for social entrepreneurship]. *Vcheni zapysky Tavriiskogo natsionalnogo universytetu im. V.I. Vernadskogo. Seria: Psykholgia*, 35(74), 4, 85-90. [In Ukrainian]
24. Nagorna, N.S. (2024d). Osoblyvosti vprovadzhennya partysypatyvnoi modeli rozvytku sotsialnogo pidpryyemnytstva yak determinanty reintegratsii veteraniv ta chleniv yikh simei: osvityna ta sotsialno-psykhologichna perspektyvy [Implementation of a participatory model of social entrepreneurship development as a determinant of reintegration of veterans and their family members: educational and socio-psychological prospects]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykhologichni nauky*, 22, 106-112. [In Ukrainian]
25. Ostrovska, K.O., & Kovnyi, Yu.Ye. (2018). Sotsialno-psykhologichni chynnyky gotovnosti malykh pidpryyemstiv pratsevlashтовувати осіб з invalidnistyu [Socio-psychological factors in small entrepreneurs' willingness to employ persons with disabilities]. *Problemy suchasnoi psykholgii*, 2 (14), 96-103. [In Ukrainian]
26. Pachkovskiy, Yu.F. (2006). *Psykhologia pidpryyemnytstva [Psychology of entrepreneurship]*. Karavela. [In Ukrainian]
27. Serdyuk, O.O., & Bazyma, B.O. (2021). Adaptatsia skringovogo opytuvalnyka pyaty faktoriv osobystosti BFI-10 ta perevirka iogo diagnostychnykh vlastyvostei na prykladi osib, yaki vzhывayut narkotyky [Adaptation of the BFI-10 Five-Factor Personality Screening Questionnaire and verification of its diagnostic properties on a sample of drug users]. *Pravo i bezpeka*, 4(83), 100-110. [In Ukrainian]
28. Fomenko, K.I. (2020). Opytuvalnyk motyvatsiinykh oriyentatsii pidpryyemnytskoi dialnosti [Motivational Orientations of Entrepreneurship Questionnaire]. *Visnyk KhNPU imeni G.S. Skovorody. Psykholgia*, 62, 276-292. [In Ukrainian]
29. Khudyakova, N.Yu. (2008). *Psykhologichni osoblyvosti motyvatsii pidpryyemnytskoi dialnosti [Psychological features of entrepreneurship motivation]*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
30. Astari, N.E., Muslim, S., & Hasana, U. (2024). The Influence of Problem-Solving Skills and Self-Efficacy on Entrepreneurial Readiness in Culinary Skills Program. *Journal of Pedagogy*, 1, 3, 133-140.
31. Canney, N.E., & Bielefeldt, A.R. (2016). Validity and Reliability Evidence of the Engineering Professional Responsibility Assessment Tool. *Journal of Engineering Education*, 105, 452-477. <https://doi.org/10.1002/jee.20124>
32. Chipeta, E.M., Koloba, H.A., & Surujal, J. (2016). Influence of Gender and Age on Social Entrepreneurship Intentions among University Students in Gauteng Province, South Africa. *Gender & Behaviour*, 14(1), 6885-6899.
33. Cole, D.W. (1989). *Professional suicide – Organizational murder*. Organizational development institute of Ohio.
34. Davis, S.L., Rives, L.M., & Ruiz-de-Maya, S. (2020). Personal social responsibility: Scale development and validation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 763-775. <https://doi.org/10.1002/csr.2086>
35. Dees, J.G. (2001). *The meaning of social entrepreneurship*. Duke University's Fuqua School of Business. (revised vers.).
36. Hockerts, K. (2015). The Social Entrepreneurial Antecedents Scale (SEAS): a validation study. *Social Enterprise Journal*, 11 (3), 260-280.
37. Howard, P.J., Medina, P.L., & Howard, J.M. (1996). *The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and treners*. Preiffer & Company.
38. Gunawan, M., Wijayanti, R., Chrisanty, F.N., Soetjipto, B.W., Rachmawati, A.W., & Rahmawati, S. (2021). Transformational entrepreneurship and its effect on readiness for change, psychological capital, and employee performance: evidence from an Indonesian bank. *F1000Research*, 3; 10:887. <https://doi.org/10.12688/f1000research.52480.1>.
39. Mawardi, M.K., & Sahputri, R.A.M. (2022). The effect of entrepreneurship education and family entrepreneurship on student entrepreneurship intention. *Journal Applied Management*, 20(2), 445-460
40. Nahorna, N. (2024). Peculiarities of veterans' psychological training for social entrepreneurship. *Traditional and innovative scientific research: domestic and foreign experience*. (pp. 286-315). Baltija Publishing.
41. Revko, A. (2023). The Role of Education in the Social Entrepreneurship Ecosystem in Condition of Sustainable Development in Polish and Ukrainian Regions. *Studia Regionalne i Lokalne (Regional and Local*

Studies), 89-100, 91-100. <https://doi.org/10.7366/15094995s2306>

42. Satar, M.S. & Natasha, S. (2019). Individual social entrepreneurship orientation: towards development of a measurement scale. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 49-72.

43. Shinnar, R.S., Hsu, D.K., Powell, B.C., & Zhou, H. (2018). Entrepreneurial intentions and start-ups: Are women or men more likely to enact their intentions? *International Small Business Journal*, 36(1), 60-80. <http://surl.li/zugdyw>

44. Yang, Q., Al Mamun, A., Long, S., et al. (2024). The effect of environmental values, beliefs, and norms on social entrepreneurial intentions among Chinese university students. *Humanit Soc/Sci Commun*, 11, 978. <http://surl.li/myhsac>

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. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Нагорна Надія Сергіївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, декан факультету соціальних технологій, оздоровлення та реабілітації, Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Київ, Україна

Nahorna, Nadiia, PhD, Associate Professor, Dean of Faculty of Social Technologies, Health and Rehabilitation, Chernihiv Polytechnic National University, Chernihiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9988-7750>

E-mail: n.nagorna@stu.cn.ua

Отримано 14 липня 2025 р.
Рецензовано 1 вересня 2025 р.
Прийнято 3 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.14>
УДК 316.6:330.59

Кірілл Кіптик

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Кіптик Кірілл. *Модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю.*

Вступ. Актуальність проблеми дослідження полягає у потребі інтегральної моделі економічної поведінки молоді в умовах воєнної невизначеності. У статті подано соціально-психологічну модель для студентів технічних спеціальностей, що пов'язує зовнішні соціально-психологічні чинники з внутрішніми індивідуально-психологічними чинниками (цінності, грошові установки, риси, емоційний інтелект, саморегуляція) через когнітивний, афективний, мотиваційний і поведінковий компоненти та пояснює спектр раціональної/нераціональної поведінки.

Мета. Розробити й теоретично обґрунтувати модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю.

Методи. Теоретико-аналітичний синтез і компаративний аналіз наукової літератури, систематизація та моделювання.

Результати. Узагальнено ключові детермінанти (ціннісні орієнтації, грошові установки, риси, емоційний інтелект, саморегуляція) та запропоновано багаторівневу модель, у якій зовнішні контексти через внутрішні диспозиції формують когнітивні, афективні, мотиваційні та поведінкові механізми; у підсумку саме вони визначають спектр раціональної та нераціональної економічної поведінки.

Висновки. Проведено компаративний аналіз сучасних психологічних досліджень економічної поведінки особистості, порівнявши ключові підходи та методики й виокремивши головні детермінанти та емпіричні закономірності. На цій основі розроблено модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю, яка дозволяє наочно продемонструвати вплив зовнішніх соціально-психологічних чинників та внутрішніх індивідуально-психологічних чинників, а також психологічних компонентів (когнітивного, афективного, мотиваційного, поведінкового) на економічну поведінку, яка, зі свого боку, може визначатися як раціональна або ірраціональна.

Ключові слова: економічна поведінка, особистісні цінності, грошові установки, емоційний інтелект, саморегуляція, фінансова грамотність, раціональна економічна поведінка, майбутні фахівці технічного профілю

Kiptyk, Kirill. *Model of socio-psychological features of technical students' economic behaviors.*

Introduction. There is a strong need for an integrated model of youth's economic behavior under conditions of wartime uncertainty. The article presents a socio-psychological model of technical students' economic behaviors that links external socio-psychological factors with students' internal psychological characteristics (values, money attitudes, traits, emotional intelligence, and self-regulation) through cognitive, affective, motivational, and behavioral components and explains the spectrum of rational/irrational behavior.

Aim. To develop and theoretically substantiate a model of socio-psychological features of technical students' economic behaviors.

Methods. Theoretical-analytical synthesis and comparative analysis of the relevant scientific literature, systematization, and modeling.

Results. The key determinants of students' economic behaviors (value orientations, money attitudes, traits, emotional intelligence, and self-regulation) were determined and a multi-level model was proposed to highlight the impact of external contexts, via internal dispositions, on students' cognitive, affective, motivational, and behavioral mechanisms. In other words, students' social and economic characteristics determined the spectrum of their rational and irrational economic behaviors.

Conclusions. *A comparative analysis of the latest psychological studies on economic behavior allowed identifying the main determinants and empirical regularities of technical students' economic behaviors and building a model of technical students' socio-psychological features of their economic behaviors. This made it possible to demonstrate the impact of external socio-psychological factors and students' psychological features (cognitive, affective, motivational, and behavioral) on their rational or irrational economic behaviors.*

Key words: *economic behavior, personal values, money attitudes, emotional intelligence, self-regulation, financial literacy, rational economic behavior, technical students*

Вступ. Економічна поведінка особистості є складним феноменом, зумовленим не лише матеріальними умовами та рівнем знань, а й системою соціально-психологічних чинників і механізмів. Психологічний підхід дозволяє пояснити, чому люди з подібними ресурсами здійснюють різні фінансові рішення, адже поведінка відображає те, як люди цінують, думають і відчують поняття грошей та в яких середовищах засвоюють фінансові практики. У фокусі опиняються визнані детермінанти – ціннісні орієнтації, ставлення до грошей, риси особистості, емоційні компетентності та саморегуляція – у взаємодії з мікро- й макроконтекстами, що підтримують або обмежують вибір.

Актуальність дослідження для України зумовлена тривалою воєнною невизначеністю, що посилює фінансові стресори молоді та порушує життєві переходи; у таких умовах зростає потреба в емоційній регуляції, соціальній підтримці та інституційних опорах для адаптивної поведінки. Паралельно державні ініціативи, зокрема Національна стратегія розвитку фінансової грамотності до 2030 року (National Bank of Ukraine, 2024), спрямовані на розбудову знань і стійкості, що задає важливий загальний контекст для освітніх інтервенцій. Особливої уваги ця проблематика набуває для студентів технічних спеціальностей, чия економічна поведінка формується на перетині аналітичної підготовки, норм навчально-професійного середовища та сигналів ринку праці під час війни.

Проблема, на яку відповідає стаття, – відсутність узагальненої моделі, що інтегрує зовнішні соціально-психологічні та внутрішні індивідуально-психологічні чинники і пояснює, як саме вони через когнітивні, афективні, мотиваційні та поведінкові компоненти зумовлюють спектр раціональної/нераціональної економічної поведінки майбутніх технічних фахівців. Запропонована модель спирається на аналіз наукової літератури щодо ролі ставлень до грошей і самоконтролю, а також на українські напрацювання про культурно специфічну соціалізацію та освітні контексти.

Мета дослідження. Розробка та теоретичне обґрунтування моделі соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю.

Завдання дослідження.

- 1) Провести компаративний аналіз сучасних психологічних досліджень економічної поведінки особистості.
- 2) Розробити модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю.

Методи та організація дослідження. Теоретико-аналітичний синтез і компаративний аналіз наукової літератури, систематизація та моделювання.

Результати дослідження та їх обговорення. Економічна поведінка відображає взаємодію індивідуальних диспозицій і соціальних контекстів. Останні дослідження сходяться на соціально-психологічних детермінантах – ціннісних орієнтаціях, ставленні до грошей, рисах особистості, емоційних компетентностях і саморегуляції – разом із ближніми та віддаленими контекстами, що підтримують або обмежують вибір (Sesini & Lozza, 2023; Fenton-O'Creevy & Furnham, 2022). Українські напрацювання так само розглядають економічну поведінку як елемент систем чинників і механізмів, сформованих у процесі соціалізації, когнітивно-афективної обробки та завдяки саморегуляторним здібностям (Дембицька та ін., 2024). У сукупності ці підходи показують, що поведінку не

можна звести лише до доходу чи знань; вона відображає те, як люди цінують, відчують і думають про гроші в середовищах, де фінансові практики засвоюються й реалізуються (Sesini & Lozza, 2023).

Особисті цінності та ставлення до грошей визначають, як оцінюються варіанти та ставляться цілі. Сприйняття грошей як безпеки узгоджується із систематичним заощадженням та обережним інвестуванням, тоді як значення «влада-престиж» прогноують сильніші мотиви споживання й готовність витрачатися на помітні (статусні) товари (Fenton-O'Creevy & Furnham, 2022). Оглядові дані останнього десятиліття підтверджують стійкі зв'язки між атитюдними вимірами – безпека, свобода, влада-престиж та інші – і результатами у сфері бюджетування, заощаджень і боргових зобов'язань у різних контекстах (Sesini & Lozza, 2023). Ціннісні пріоритети та грошові переконання, сформовані через культурно специфічну соціалізацію, структурують повсякденний вибір (Дембицька та ін., 2024).

Риси особистості та саморегуляція додатково диференціюють фінансову поведінку. Дослідження на великих вибірках показують, що самоконтроль – тісно пов'язаний із низькою імпульсивністю та високою сумлінністю – прогноує регулярні заощадження, меншу залежність від дорогого кредиту й вище суб'єктивне фінансове благополуччя, часто не поступаючись фінансовій грамотності за пояснювальною силою (Strömbäck et al., 2017). В інвестуванні вплив толерантності до ризику на поведінку залежить від знань і дисципліни, вказуючи на те, що особистісні риси трансформуються у результати через когнітивні ресурси та навички саморегуляції (Grable et al., 2023). Українські дослідження так само підкреслюють, що саморегуляція є ключовим механізмом, який поєднує диспозиції з фінансовими рутинами (Дембицька та ін., 2024).

За умов невизначеності центральне місце посідають емоції та їх регуляція. Емоційний інтелект – розпізнавання, розуміння та регулювання емоцій – знижує страх, збудження й стрес, які можуть деструктивно впливати на економічну поведінку (Кузнєцова & Ченуша, 2023). Також емоційний інтелект може модератувати шляхи від грамотності та толерантності до ризику, до розсудливої поведінки, стабілізуючи вибір, за умов волатильності (Song et al., 2023). Це означає, що афективна компетентність є невід'ємною умовою перетворення знань і намірів на сталі, цілеспрямовані дії (Кузнєцова & Ченуша, 2023; Song et al., 2023).

Соціальне середовище, в якому особистість проходить процес економічної соціалізації, здійснює на останню великий вплив. Так, родини передають ранні «грошові сценарії»; однолітки задають норми, що можуть зміцнювати ощадливість або підсилювати демонстративне споживання; освітні середовища забезпечують знання, зворотний зв'язок та інституційну підтримку. Батьківське наставництво й шкільний досвід організовують розвиток когнітивних, афективних і поведінкових механізмів управління грошима (Дембицька та ін., 2024). Під час досліджень зафіксовано і позитивні зрушення, і виклики у зміцненні фінансової спроможності студентів: адаптовані міжнародні вимірники фінансової грамотності виявляють нерівномірні компетентності та вказують на практичні навчальні важелі (Нарр et al., 2024). Дослідження ставлення до грошей і бюджетних звичок підкреслюють важливість рутин – планування, відстеження та самообмеження – які часто формуються у середовищах однолітків та інституцій (Furnham & Fenton-O'Creevy, 2022).

Теорія запланованої поведінки інтегрує установки, соціальні норми та сприйнятий контроль як спільні рушії намірів і поведінки, що узгоджується із соціально-психологічними підходами в різних культурах (Bosnjak et al., 2020). В Україні макроекономічна волатильність і спадок інституційної недовіри сформували репертуари домогосподарств; опитування фіксують низьку довіру до фінансових інституцій і схильність до короткострокового планування та запобіжного заощадження готівки – умови, що взаємодіють із рисами та соціалізацією (USAID & National Bank of Ukraine, 2019). Війна додатково посилила фінансові стресори молоді та порушила життєві

переходи, підкреслюючи роль емоційної регуляції, соціальної підтримки та інституційної опори для адаптивної поведінки (UNDP Ukraine, 2024). Ці макрориси можуть посилювати рутини уникання ризику або підштовхувати до короткострокових, емоційно зумовлених рішень (Bosnjak et al., 2020; USAID & National Bank of Ukraine, 2019; UNDP Ukraine, 2024).

Узагальнюючи, можна виокремити кілька закономірностей. Цінності та ставлення до грошей орієнтують цілі вибору; самоконтроль і сумлінність підтримують послідовну реалізацію; емоційний інтелект зменшує упередження, спричинені волатильністю; а родина, однолітки та освітні інституції формують навички й норми – усе це відбувається в культурно-інституційних контекстах, що структурують можливості та ризики (Sesini & Lozza, 2023; Strömbäck et al., 2017; Fenton-O’Creedy & Furnham, 2022; Кузнецова & Ченуша, 2023; Дембицька та ін., 2024). Водночас культурна специфіка – зокрема інституційна довіра та соціально-політичні зрушення – модулює ці детермінанти для сучасних студентів і фахівців початку кар’єри (Happ et al., 2024; UNDP Ukraine, 2024). Таке поєднання спільного та специфічного мотивує створення комплексної рамки, зорієнтованої на майбутніх фахівців технічних спеціальностей: моделі, що інтегрує внутрішні чинники, мікросоціальні контексти, макросоціальні контексти та психологічні механізми, які пов’язують їх з поведінковими результатами, – і таким чином задає підґрунтя для структурованого пояснення, як у цій групі формуються раціональні та нераціональні типи економічної поведінки (Bosnjak et al., 2020; Fenton-O’Creedy & Furnham, 2022).

Другим завданням нашого дослідження була розробка моделі соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю (рис. 1), що інтегрує соціально-контекстуальні впливи з індивідуально-психологічними характеристиками для пояснення економічної поведінки майбутніх фахівців технічних спеціальностей.



Рис. 1. Модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю

Зовнішні соціально-психологічні та внутрішні індивідуально-психологічні чинники спільно впливають на компоненти економічної соціалізації – когнітивний (фінансова грамотність, планування, когнітивні упередження), афективний (емоції, почуття, ставлення до грошей), мотиваційний (бажання, цілі, потреби, прагнення) і

поведінковий (фінансові стратегії, звички, споживання), – які зрештою формують результати економічної поведінки вздовж континууму «раціональна – нераціональна».

Насамперед розглянемо *зовнішні соціально-психологічні чинники* – мікро- та макросоціальні контексти, що задають рамки й можливості економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю. У мікросоціальному контексті безпосереднє міжособистісне оточення студента закладає базу економічної поведінки, транслуючи грошові цінності, навички й очікування через щоденну взаємодію. Родини виступають первинними суб'єктами фінансової соціалізації: цілеспрямоване навчання та імпліцитне моделювання формують ранні настанови щодо заощаджень, бюджетування, кредиту й ризику, і ці ранні схеми залишаються предикторами подальшого фінансового добробуту (Ghafoor & Akhtar, 2024). Однолітки підсилюють або нівелюють сімейні норми в пізньому підлітковому віці та в університетські роки. Так, емпіричні дослідження показують, що вплив батьків і однолітків підвищує фінансову грамотність і з її допомогою підтримує розсудливі заощаджувальні та витратні стратегії економічної поведінки (Alshebami & Aldhyani, 2022). Значення мають також освітні та ранні трудові інституції – не лише завдяки курсам і кампусовим ініціативам, що розвивають компетентності щодо особистих фінансів, а й через автентичну практику, стипендії, стажування та проєктні бюджети, які закріплюють навички планування й саморегуляції. Останні підсумки досліджень щодо студентського віку сходяться на цій траєкторії – від соціальних впливів до грамотності та поведінки – підкреслюючи значущість соціалізаційних і навчальних контекстів для молоді (Filyppova, 2023). В Україні інституційний курс на покращення фінансової грамотності та використання цифрових фінансів у публічній освіті й наданні послуг додає ще один мікрорівневий канал, оскільки студенти дедалі частіше взаємодіють із безготівковими системами та онлайн-інструментами у щоденних транзакціях (National Bank of Ukraine, 2024; Filyppova, 2023).

Макросоціальний контекст задає структуру можливостей і обмежень, у межах якої відбувається економічна соціалізація. Воєнне переміщення, інфраструктурні шоки та тривала невизначеність змінили економічний ландшафт для молоді: міграційні потоки, перерване навчання та регіональні відмінності в доступі до послуг і зайнятості визначають реалістичність коротко- й довгострокових фінансових планів студентів (UNDP, 2024). Моніторингові дані фіксують підвищений рівень бідності та нерівності, слабший економічний оптимізм і жорсткіші бюджети домогосподарств у 2024 році порівняно з 2023-м, тоді як дисбаланс на ринку праці та нерівномірне зростання заробітків посилюють напругу в розподілі доходів (World Bank, 2025). Ці макросигнали впливають на очікування молоді, часові горизонти й толерантність до ризику та визначають доступ до формальних фінансових послуг і надійних можливостей для заощадження та інвестування. Водночас глобальні тренди молодіжної зайнятості залишаються мінливими: попри загальне поліпшення після пандемії, рівень безробіття серед молоді й далі перевищує показники безробіття серед дорослих, на рівні NEET (Not in Employment, Education or Training), що у перекладі означає: «не працює, не навчається та не проходить професійну підготовку», що задає рамки порівняльних перспектив українських студентів (Mazarakı et al., 2025). Ініціативи на рівні політики – зокрема «Національна стратегія розвитку фінансової грамотності до 2030 року» – покликані протидіяти цим проблемам, розбудовуючи знання, цифрову інклюзивність та стійкість у широких масштабах і поєднуючи макрорівневі реформи зі спроможністю домогосподарств (National Bank of Ukraine, 2024).

Структура ринку праці в технічних галузях є особливо впливовим макрочинником для майбутніх фахівців. Під час війни скорочення цивільної робочої сили, секторальна переорієнтація та зафіксований компаніями дефіцит кадрів співіснують із швидким зростанням заробітків у секторах із високою інтенсивністю навичок – таких як ІТ, фінанси й пов'язані з обороною індустрії; ця дивергенція одночасно посилює стимули до поглибленої технічної підготовки та підвищує невизначеність щодо стабільного,

локального працевлаштування (World Bank, 2025). Відтак очікування студентів щодо стартових зарплат, мобільності та віддачі від кваліфікацій коригуються під рухому базову лінію: у середовищах, що сигналізують високий попит на висококваліфіковані ролі, вони можуть інвестувати в додаткові сертифікації та довгі горизонти планування; там, де сигнали змішані, – хеджуватися через гіг-роботу, опції міграції або ширші портфелі навичок. В обох випадках суспільнорівневі сигнали та інституційні механізми (стипендіальні програми, стажування, рекрутинг під відбудову, а також захист прав споживачів у цифрових фінансах) фільтруються в мікрорівневі середовища, що скеровують щоденні фінансові звички. Отже, макроконтекст задає базу, на якій для майбутніх технічних фахівців формуються мікрорівнева соціалізація, навчання й реалізація можливостей.

До *внутрішніх індивідуально-психологічних чинників* можна віднести: особистісні цінності та ціннісні орієнтації, грошові установки та уявлення про гроші, а також риси особистості, емоційний інтелект та саморегуляцію. Особисті цінності виступають орієнтирами для фінансових пріоритетів. Ті, хто цінує безпеку, схильються до заощаджень, низького ризику та «подушок безпеки»; ті, хто ставить на перший план досягнення чи владу, прагнуть статусу, доходу та інвестиційних можливостей. Доброзичливість, зорієнтована на сім'ю чи на інших, спрямовує ресурси на щедрість, а не на накопичення. Дослідження в Україні та за кордоном пов'язують цінності досягнення, влади, безпеки й доброзичливості з відмінними стилями управління грошима (Клименко, 2023; Muzikante & Škušovnik, 2018). Ціннісні системи задають мотиваційну базу того, чи люди заощаджують або ж витрачають, інвестують у проєкти чи у добробут сім'ї. Ставлення до грошей, стійкі переконання та почуття щодо грошей, слугують інтерпретаційною базою для фінансових рішень. Люди надають грошам різного значення, наприклад влади, свободи, досягнення чи безпеки; дехто наділяє їх моральним забарвленням (добро або зло) (Клименко, 2023).

Риси особистості формують фінансові звички. Сумлінність (дисципліна, відповідальність, планування) передбачає розсудливу поведінку: ефективне бюджетування, своєчасну сплату рахунків, нижчу заборгованість і більше заощаджень (Strömbäck et al., 2017). Низька сумлінність або висока імпульсивність пов'язані з хаотичними витратами та слабкими заощадженнями. Екстраверсія асоціюється з вищим споживанням вражень і статусних товарів; доброзичливість – із щедрістю та сімейними/благодійними витратами; відкритість – з дослідницькими інвестиціями та навчальними можливостями. Нейротизм може посилювати фінансову тривожність, емоційні/імпульсивні витрати або надмірне уникання ризику (Furnham et al., 2015).

Емоційний інтелект і саморегуляція додатково забезпечують зважені рішення. Вищий емоційний інтелект підтримує спокійне та аналітичне ухвалення рішень під стресом і більш збалансоване прийняття ризику (Vykovala et al., 2024). Саморегуляція (самоконтроль, відкладене задоволення) стримує імпульсивні покупки й утримує довгострокові цілі, сприяючи заощадженню та нижчій заборгованості (Strömbäck et al., 2017). Попри тісний зв'язок із сумлінністю, саморегуляцію можна посилювати через звички та практику. Для молодих технічних фахівців розвиток емоційного інтелекту і самоконтролю так само важливий, як і фінансова грамотність: це допомагає дотримуватися планів у періоди волатильності, протистояти тиску однолітків на надмірні витрати та зберігати фокус на довгострокових цілях.

Зовнішні соціально-психологічні та внутрішні індивідуально-психологічні чинники впливу на економічну поведінку особистості реалізуються через психологічні компоненти (рис. 1): когнітивний, афективний, мотиваційний та поведінковий.

Когнітивний компонент економічної поведінки впливає на те, як студенти розуміють і обробляють фінансову інформацію – що знають, як планують і які евристичні застосовують. Фінансова грамотність і предметні знання розширюють «набір рішень» і зменшують помилки; дослідження на студентських вибірках показують, що грамотність,

ментальне бюджетування та самоконтроль разом поліпшують фінансові рішення й суб'єктивне благополуччя (Baï, 2023). Міжнародні й національні рамки трактують грамотність як поєднання знань, умінь, установок і поведінок, підкреслюючи її когнітивну широту (National Bank of Ukraine, 2024). Однак мислення інколи дає хибні висновки через упередження. Упередження теперішнього змушує переоцінювати негайні вигоди порівняно з майбутніми – менші заощадження, більші імпульсивні витрати (Xiao & Porto, 2019). Надмірна самовпевненість, підсилена упередженням підтвердження й ілюзією контролю, штовхає нових учасників ринку до надто частих угод, недооцінки ризику та ігнорування диверсифікації ризиків. Ефективна когнітивна регуляція передбачає структуроване планування (напр., місячні прогнози грошових потоків), свідоме уповільнення рішень великих покупок і виконання попередніх фінансових зобов'язань.

Афективний компонент економічної поведінки впливає на емоційне забарвлення фінансового вибору. Гроші часто викликають тривогу, гордість, страх втрати, збудження від прибутку або сором через борги. Емоції формують пошук, увагу й толерантність до ризику – інколи підвищуючи швидкість і пильність, а інколи звужуючи варіанти або запускаючи уникання. Емпіричні дослідження пов'язують фінансову тривожність із неоптимальним управлінням грошима серед студентів (Potter, 2020), тоді як українські праці докладно описують, як конкретні емоції – страх, радість, відраза та соціальні емоції – зсувають індивідуальні й групові економічні рішення (Зайченко, 2025). Емоційний інтелект виступає навичкою регуляції афекту: студенти з вищим емоційним інтелектом точніше позначають свої стани і застосовують копінг-стратегії, що прогнозує більш пильні, упевнені стилі фінансових рішень (Vykhova et al., 2024). Українські психологічні роботи з економічної соціалізації так само трактують емоційні компоненти як невід'ємну частину формування економічної культури (Дембицька та ін., 2024; Зубіашвілі & Лавренко, 2024). У практичному вимірі вбудовування «афективної грамотності» у фінансову освіту – короткі перевірки настрою перед покупками, правила «охолодження» інвестицій або рефлексивні журнали після великих фінансових кроків – допомагає майбутнім фахівцям запобігати впливу миттєвих станів на довгострокові фінансові траєкторії.

Мотиваційний компонент економічної поведінки впливає на формування потреб, цінностей, цілей та зусиль. Мотиви варіюють від безпеки та автономії до статусу. Постановка цілей структурує увагу й створює «карту», що координує мислення й емоції. Близькі, конкретні цілі забезпечують краще дотримання планів їх реалізації, ніж розмиті далекі наміри; але орієнтація на негайну вигоду може схилити вибір до короткотермінових насолод (гаджети, подорожі), тоді як довгострокові професійні цілі потребують ліквідних буферів (Xiao & Porto, 2019). Українські дослідження економічної культури додають, що робота з ідентичністю – бачення себе економічно автономним, відповідальним актором – є механізмом, через який мотиви консолідуються у стійкі орієнтації (Дембицька та ін., 2024; Зубіашвілі & Лавренко, 2024).

Поведінковий компонент економічної поведінки відображає дії, звички й стратегії особистості, через які реалізуються процес мислення, емоції і мотивація. У результаті одні особи демонструють раціональну економічну поведінку (перекази на накопичувальні чи інвестиційні рахунки, щомісячна звірка витрат, правильно-орієнтоване ребалансування тощо), інші – нераціональну (залпові витрати в день зарплати, хронічні затримки оплати рахунків тощо). Водночас зволікання щодо платежів стійко пов'язане з фінансовими проблемами та нижчою фінансовою самоефективністю, але навички планування частково пом'якшують цей ефект (Gamst-Klaussen et al., 2019). Українські роботи після 2022 року підкреслюють важливість проведення тренінгів (кейсові вправи, бізнес-ігри, поетапне формування раціональних фінансових звичок) для культивування економічної самостійності й відповідальних фінансових рутин у молоді (Зубіашвілі & Лавренко, 2024).

Переходячи до фінального блоку моделі (рис. 1), раціональна й нераціональна економічна поведінка становлять спектр результатів моделі – видимі кінцеві стани, до

яких збігаються зовнішні контексти, внутрішні диспозиції та когнітивні, афективні, мотиваційні й поведінкові компоненти. Тут раціональна поведінка означає поінформовані вибори, узгоджені з довгостроковими цілями й реалістичними обмеженнями; нераціональна – систематичні відхилення, зумовлені упередженнями, нерегульованими емоціями, соціальним тиском або дезадаптивними рутинами.

Для майбутніх технічних спеціалістів раціональна поведінка проявляється як стійкі, узгоджені з цілями практики: складання щомісячного плану грошових потоків, автоматизація переказів до «подушки безпеки», відтермінування необов'язкових апгрейдів на користь фінансування сертифікацій; порівняння повної вартості володіння, диверсифікація стартових портфелів і звернення по надійні поради перед інвестуванням. Міжнародні дані пов'язують фінансову грамотність, ментальне бюджетування й самоконтроль із кращими рішеннями та вищим фінансовим добробутом, що вказує: когнітивні навички та саморегуляція трансформуються у відчутні, раціональні дії (Bai, 2023). В Україні політичні та освітні рамки визначають фінансову грамотність як поєднання знань, умінь, установок і поведінок, вбудовуючи рутини планування, порівняння та поінформованого прийняття ризику в очікуванні компетентності випускників (National Bank of Ukraine, 2024). У воєнний і відновлювальний періоди волатильність підвищує цінність ліквідних буферів і дисциплінованого бюджетування, тоді як цифрові інструменти за умисного використання дають змогу легко заощаджувати й шукати інформацію з мінімальними бар'єрами.

Нераціональна поведінка виникає тоді, коли упередження, емоції та соціальні сценарії перекривають довгострокові наміри. Упередження теперішнім заважає заощаджувати й підживлює імпульсні покупки навіть тоді, коли доходи дозволяють рухатися вперед (Xiao & Porto, 2019). В українських студентських середовищах це може виглядати як «залпові» витрати в день стипендії/зарплати, обертання кредитної заборгованості на імпульсні покупки, панічні продажі під час просідань ринку або статусні гаджети й криптопокупки під впливом однолітків. За умов невизначеності фінансова тривога, спричинена переміщенням або різкими коливаннями доходу, може запускати поведінку, що підриває майбутню безпеку; натомість саморегуляція зменшує «стресові витрати» й панічні угоди (Gamst-Klaussen et al., 2019; Дембицька та ін., 2024). Цифрові інструменти, що підтримують раціональне планування, можуть також пришвидшувати імпульсивність, якщо не керувати когніціями та емоціями.

Висновки. Проведений компаративний аналіз сучасних психологічних досліджень економічної поведінки особистості підтвердив, що соціально-психологічний підхід забезпечує глибше розуміння фінансових рішень, оскільки враховує не лише зовнішні соціально-економічні умови, але й внутрішні мотиваційні, ціннісні, емоційні та поведінкові компоненти. Зазначено, що серед ключових детермінант економічної поведінки – особистісні цінності (зокрема автономія, досягнення, доброзичливість), грошові установки (інструментальні та символічні) і рівень емоційного інтелекту, що корелює із проявами раціональної чи, навпаки, нераціональної економічної поведінки індивідів.

На основі узагальнених даних розроблено модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю. Модель описує зовнішні соціально-психологічні чинники, що охоплюють мікросоціальний контекст – сім'ю, однолітків, університет, першу роботу – та макросоціальний контекст: культуру, економічні умови, ринок праці. Внутрішні індивідуально-психологічні чинники – це особистісні цінності й ціннісні орієнтації, грошові установки й уявлення про гроші, а також риси особистості, емоційний інтелект і саморегуляція. Зовнішні соціально-психологічні та внутрішні індивідуально-психологічні чинники впливу на економічну поведінку особистості реалізуються через психологічні компоненти: когнітивний (фінансова грамотність, планування, когнітивні упередження), афективний (емоції, почуття, ставлення до грошей), мотиваційний (бажання, цілі, потреби, прагнення) й

поведінковий (фінансові стратегії, звички, споживання). Результатом їхньої взаємодії є економічна поведінка особистості в континуумі – від раціональної до нераціональної – у заощадженні, витратах, запозиченнях та інвестуванні майбутніх фахівців технічного профілю.

Перспективи подальшого дослідження полягають в емпіричній перевірці запропонованої моделі соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю.

Література

1. Дембицька, Н. М., Зубіашвілі, І. К., Лавренко, О. В., & Мельничук, Т. І. (2024). *Психологічні механізми економічної соціалізації особистості: від раннього юнацького до раннього дорослого віку (монографія)*. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
2. Зайченко, А. (2025). Емоційний вплив на економічні рішення: Роль страху, радості, відрази та соціальних емоцій. *Економіка та суспільство*, 71. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-99>
3. Зубіашвілі, І. К., & Лавренко, О. В. (2024). Економічна ідентичність як основний психологічний механізм економічної соціалізації учнівської молоді. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 33(3–4), 97–109. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.9>
4. Клименко, Н. Х. (2023). Грошові установки жінок та їх зв'язок із соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2–3(29), 39–51. <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.4>
5. Кузнєцова, К. О., & Ченуша, О. С. (2023). Емоційний інтелект в поведінковій економіці. *Економічний вісник НТУУ “КПІ”*, 26. <https://doi.org/10.20535/2307-5651.26.2023.287403>
6. Alshebami, A. S., & Aldhyani, T. H. H. (2022). The interplay of social influence, financial literacy, and saving behaviour among Saudi youth and the moderating effect of self-control. *Sustainability*, 14(14), 8780.
7. Bai, R. (2023). Impact of financial literacy, mental budgeting and self-control on financial wellbeing: Mediating impact of investment decision making. *PLOS ONE*, 18(11), e0294466. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294466>
8. Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Current Opinion in Psychology*, 42, 110–117.
9. Bykova, S., Bulavina, O., Purhani, S. H., & Soloviov, A. (2024). The role of emotional intelligence in making successful financial decisions. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields*, 15(1), 145–154. [https://doi.org/10.14505/tpref.v15.1\(29\).14](https://doi.org/10.14505/tpref.v15.1(29).14)
10. 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>
11. Filyppova, S. V. (2023). Characteristics of evaluating financial literacy and financial behaviour of Ukrainians during the war. *Problems of Economy*, 5, 44–54.
12. Furnham, A. (2015). Sex differences in money pathology in the general population. *Social Indicators Research*, 123(3), 701–711. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0756-x>
13. Gamst-Klaussen, T., Steel, P., & Svartdal, F. (2019). Procrastination and personal finances: Exploring the roles of planning and financial self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00775>
14. Ghafoor, K. A., & Akhtar, M. (2024). Parents' financial socialization or socioeconomic characteristics: Which has more influence on Gen-Z's financial wellbeing? *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 522.
15. Grable, J. E., Heo, W., & Rabbani, A. (2023). The moderating effect of financial knowledge on the relationship between risk tolerance and investment behavior. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 137.
16. Happ, R., Kabanets, M., Adariukova, L., Schilling-Friedemann, S. F., & Heidel, S. (2024). Financial literacy of university students in Ukraine – Challenges and opportunities of the adaptation of the U.S. Test of Financial Literacy. *European Journal of Educational Research*, 13(3), 1107–1119. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.3.1107>
17. Mazaraki, A., Melnyk, T., & Losheniuk, O. (2025). Global trends in youth employment: Key statistics and cultural commentary. *Markets, Globalization & Development Review*, 10(1), Article 3.
18. Muzikante, I., & Škuškovnik, D. (2018). Human values and attitudes towards money. *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, 7, 153–183. <https://doi.org/10.17770/sie2018vol7.3433>
19. National Bank of Ukraine. (2024). *National strategy for financial literacy development until 2030*. National Bank of Ukraine.
20. Potter, S. M. (2020). Financial anxiety among college students: The role of generational status. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 31(1), 65–79. <https://doi.org/10.1891/JFCP-17-00033>
21. Sesini, G., & Lozza, E. (2023). Understanding individual attitude to money: A systematic scoping review and research agenda. *Collabra: Psychology*, 9(1), 77305.

22. Song, C., Chen, W., & Pan, H. (2023). The interplay between financial literacy, financial risk tolerance, and financial behaviour: The moderator effect of emotional intelligence. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 913–928.
23. Strömbäck, C., Lind, T., Skagerlund, K., Västfjäll, D., & Tinghög, G. (2017). Does self-control predict financial behavior and financial well-being? *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 14, 30–38. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2017.04.002>
24. UNDP Ukraine. (2024). *Вплив війни на молодь в Україні* (аналітичний звіт). https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf
25. USAID FST Project & National Bank of Ukraine. (2019). *Фінансова грамотність, фінансова інклюзія та фінансове благополуччя в Україні* (звіт за результатами опитування).
26. World Bank. (2025). *Monitoring living conditions in Ukraine: 2024 update*. World Bank.
27. Xiao, J. J., & Porto, N. (2019). Present bias and financial behavior. *Financial Planning Review*, 2, e1048. <https://doi.org/10.1002/cfp2.1048>

References

1. Dembytska, N. M., Zubiashvili, I. K., Lavrenko, O. V., & Melnychuk, T. I. (2024). *Psykhologichni mekhanizmy ekonomichnoyi sotsializatsii osobystosti: vid rannogo yunatskogo do rannogo doroslogo viku* [Psychological mechanisms of economic socialization of the individual: from early adolescence to early adulthood]. Instytut psykholohii im. G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
2. Zaichenko, A. (2025). Emotsiiny vplyv na ekonomichni rishennya: Rol strakhu, radosti, vidrazy ta sotsialnykh emotsii [The impact of emotions on economic decisions: The Role of fear, joy, disgust, and social emotions]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 71. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-71-99> [In Ukrainian]
3. Zubiashvili, I. K., & Lavrenko, O. V. (2024). Ekonomichna identychnist yak osnovny psykholohichny mekhanizm ekonomichnoyi sotsializatsii uchnivskoyi molodi [Economic identity as the main psychological mechanism of economic socialization of schoolchildren]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 33(3-4), 97-109. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.9> [In Ukrainian]
4. Klymenko, N. Kh. (2023). Groshovi ustanovky zhinok ta yikh zvyazok iz sotsialno-demografichnymy, sotsialno-ekonomichnymy ta organizatsiino-profesiinymy chynnykamy [Womens money attitudes and their relationship with socio-demographic, socio-economic, and organizational-professional factors]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 2-3(29), 39-51. <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.4> [In Ukrainian]
5. Kuznyetsova, K. O., & Chenusha, O. S. (2023). Emotsiiny intelekt v povedinkovii ekonomitsi [Emotional intelligence in behavioral economics]. *Ekonomichny visnyk NTUU "KPI"*, 26. <https://doi.org/10.20535/2307-5651.26.2023.287403> [In Ukrainian]
6. Alshebami, A. S., & Aldhyani, T. H. H. (2022). The interplay of social influence, financial literacy, and saving behaviour among Saudi youth and the moderating effect of self-control. *Sustainability*, 14(14), 8780.
7. Bai, R. (2023). Impact of financial literacy, mental budgeting and self-control on financial wellbeing: Mediating impact of investment decision making. *PLOS ONE*, 18(11), e0294466. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294466>
8. Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Current Opinion in Psychology*, 42, 110-117.
9. Bykova, S., Bulavina, O., Purhani, S. H., & Soloviov, A. (2024). The role of emotional intelligence in making successful financial decisions. *Theoretical and Practical Research in Economic Fields*, 15(1), 145-154. [https://doi.org/10.14505/tpref.v15.1\(29\).14](https://doi.org/10.14505/tpref.v15.1(29).14)
10. 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>
11. Filyppova, S. V. (2023). Characteristics of evaluating financial literacy and financial behaviour of Ukrainians during the war. *Problems of Economy*, 5, 44-54.
12. Furnham, A. (2015). Sex differences in money pathology in the general population. *Social Indicators Research*, 123(3), 701-711. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0756-x>
13. Gamst-Klaussen, T., Steel, P., & Svartdal, F. (2019). Procrastination and personal finances: Exploring the roles of planning and financial self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00775>
14. Ghafoor, K. A., & Akhtar, M. (2024). Parents' financial socialization or socioeconomic characteristics: Which has more influence on Gen-Z's financial wellbeing? *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 522.
15. Grable, J. E., Heo, W., & Rabbani, A. (2023). The moderating effect of financial knowledge on the relationship between risk tolerance and investment behavior. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 137.
16. Happ, R., Kabanets, M., Adariukova, L., Schilling-Friedemann, S. F., & Heidel, S. (2024). Financial literacy of university students in Ukraine – Challenges and opportunities of the adaptation of the U.S. Test of Financial Literacy. *European Journal of Educational Research*, 13(3), 1107–1119. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.3.1107>
17. Mazaraki, A., Melnyk, T., & Losheniuk, O. (2025). Global trends in youth employment: Key statistics and cultural commentary. *Markets, Globalization & Development Review*, 10(1), Article 3.
18. Muzikante, I., & Škušovnik, D. (2018). Human values and attitudes towards money. *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, 7, 153-183. <https://doi.org/10.17770/sie2018vol7.3433>

19. National Bank of Ukraine. (2024). *National strategy for financial literacy development until 2030*. National Bank of Ukraine.
20. Potter, S. M. (2020). Financial anxiety among college students: The role of generational status. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 31(1), 65-79. <https://doi.org/10.1891/JFCP-17-00033>
21. Sesini, G., & Lozza, E. (2023). Understanding individual attitude to money: A systematic scoping review and research agenda. *Collabra: Psychology*, 9(1), 77305.
22. Song, C., Chen, W., & Pan, H. (2023). The interplay between financial literacy, financial risk tolerance, and financial behaviour: The moderator effect of emotional intelligence. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 913-928.
23. Strömbäck, C., Lind, T., Skagerlund, K., Västfjäll, D., & Tinghög, G. (2017). Does self-control predict financial behavior and financial well-being? *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 14, 30-38. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2017.04.002>
24. UNDP Ukraine. (2024). *Vpliv viini na molod v Ukraini (analitichnii zvit) [The impact of war on Ukrainian youth (analytical report)]*. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf [In Ukrainian]
25. USAID FST Project & National Bank of Ukraine. (2019). *Finansova gramotnist, finansova inklyuzia ta finansove blagopoluchchya v Ukraini (zvit za rezultatami opituvannya) [Financial literacy, financial inclusion, and financial welfare in Ukraine]*. [In Ukrainian]
26. World Bank. (2025). *Monitoring living conditions in Ukraine: 2024 update*. World Bank.
27. Xiao, J. J., & Porto, N. (2019). Present bias and financial behavior. *Financial Planning Review*, 2, e1048. <https://doi.org/10.1002/cfp2.1048>

Відомості про автора

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 candidate, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-0276-516X>

E-mail: kiptykkirill@gmail.com

Отримано 16 червня 2025 р.
Рецензовано 29 серпня 2025 р.
Прийнято 1 вересня 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.15>

УДК 159.923.3:658.14/17

Марія Кононець

ПРОАКТИВНІСТЬ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Кононець Марія. Проактивність як чинник ефективного управління фінансовими ресурсами: теоретичний аналіз та практичні рекомендації.

***Вступ.** Актуальність проблеми дослідження полягає у зростанні значення індивідуальної фінансової відповідальності в умовах економічної нестабільності. Сучасні ринкові умови вимагають від особистості не лише базових знань у сфері фінансів, але й активної, проактивної позиції щодо управління власними ресурсами.*

***Мета.** Проаналізувати роль проактивності в управлінні фінансовими ресурсами та розробити рекомендації щодо формування проактивної фінансової поведінки.*

***Методи.** Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація, узагальнення та моделювання.*

***Результати.** У статті досліджено вплив проактивності як особистісної риси на ефективність управління фінансовими ресурсами, а також розроблено практичні рекомендації щодо формування проактивної фінансової поведінки особистості.*

***Висновки.** Подану у статті інформацію можна використовувати для: державних програм фінансової освіти, корпоративних тренінгів, для індивідуальної роботи з психологом.*

***Ключові слова:** проактивність, економічна поведінка, особистість, управління фінансовими ресурсами, антиципація, раціональність*

Kononets, Mariia. Proactivity as a factor in effective management of financial resources: theoretical analysis and practical recommendations.

***Introduction.** Individual financial responsibility in conditions of economic instability is a relevant research problem. Modern market conditions require not only individual's basic knowledge in the field of finance, but also a proactive position in managing their resources.*

***Objective.** To analyse the role of proactivity in financial resource management and develop recommendations for shaping proactive financial behaviour.*

***Methods.** Theoretical analysis of the relevant scientific literature, comparative analysis, systematisation, generalisation and modelling.*

***Results.** The article examines the impact of proactivity as a personal trait on individuals' effectiveness of financial resource management. Practical recommendations were given for the development of proactive financial behaviour.*

***Conclusions.** The information provided in the article can be used in state financial education programs, corporate training, and individual counselling.*

***Keywords:** proactivity, economic behaviour, personality, financial resource management, anticipation, rationality*

Вступ. Дослідження генезису, детермінант та механізмів формування проактивності займає центральне місце у сучасній психологічній науці. Сталий науковий інтерес до цього феномену обумовлений його фундаментальною роллю як предиктора успішної адаптації особистості у різних сферах – від економічної діяльності до соціального управління.

Сучасні економічні умови, що характеризуються високою невизначеністю та динамічними змінами, висувають нові вимоги до фінансової поведінки особистості. У цьому контексті проактивність як особистісна риса набуває особливого значення, оскільки

вона безпосередньо пов'язана зі здатністю до стратегічного планування, ефективного управління ресурсами та досягнення фінансової стабільності.

Наукові дослідження останніх десятиліть підтверджують, що проактивні індивіди демонструють вищу фінансову компетентність, зокрема в аспектах довгострокового накопичення, інвестування та оптимізації витрат. Це пов'язано з їхньою здатністю до антиципації, ініціативного контролю та внутрішньої відповідальності за фінансові результати. Однак, незважаючи на наявність теоретичних моделей, питання формування проактивної фінансової поведінки залишається недостатньо розробленим у практичному плані.

За таких умов вкрай важливими є аналіз ключових механізмів впливу проактивності на фінансове управління та розробка практичної моделі її формування, що інтегрує освітні, інструментальні та психологічні компоненти. У статті представлено авторську модель, яка поєднує системну фінансову освіту, практичні інструменти планування та техніки психологічної підтримки для розвитку проактивності при управлінні особистими фінансовими ресурсами.

Мета дослідження: Проаналізувати роль проактивності в управлінні фінансовими ресурсами та розробити рекомендації щодо формування проактивної фінансової поведінки особистості.

Завдання дослідження:

1. Дослідити вплив проактивності як особистісної риси на ефективність управління фінансовими ресурсами.
2. Розробити практичні рекомендації щодо формування проактивної фінансової поведінки.

Методи дослідження: Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація, узагальнення та моделювання.

Результати дослідження та їх обговорення.

Сучасні дослідження в галузі поведінкової економіки та економічної психології надають переконливі докази того, що проактивність як особистісна риса виступає критично важливим предиктором ефективного фінансового управління.

Згідно з теорією планової поведінки американського дослідника I. Ajzen (1991), проактивні індивіди демонструють кращу здатність до формування довгострокових фінансових стратегій, що безпосередньо впливає на їхню економічну стабільність.

Дослідження американських дослідників S. E. Seibert, M. L. Kraimer та J. M. Crant (2001) виявило прямі кореляційні зв'язки між: показниками проактивної особистості, частотою використання фінансових інструментів та обсягами довгострокових заощаджень.

Теоретична модель, яку запропонували американські дослідники T. S. Bateman та J. M. Crant (1993), пояснює вищезазначену залежність через три ключові механізми:

1. Антиципаційну регуляцію – здатність прогнозувати майбутні фінансові потреби.
2. Ініціативний контроль – активне усунення перешкод для досягнення цілей.
3. Персональну відповідальність – інтернальний локус контролю над фінансовими результатами.

Дослідження німецьких науковців P.M. Gollwitzer & V. Brandstätter (1997) в рамках теорії реалізації намірів додатково підкреслюють роль проактивності у формуванні конкретних планів дій, що значно підвищує ймовірність реалізації фінансових цілей.

Отже, синтез теоретичних концепцій та емпіричних даних дозволяє стверджувати, що проактивність виступає системним фактором фінансової компетентності, що проявляється у здатності до стратегічного накопичення, обґрунтованого інвестування та ефективного управління особистими ресурсами.

Проактивність – це передусім внутрішня властивість психіки, здатність усвідомлювати і відтворювати свої цінності, цілі і принципи незалежно від зовнішніх

обставин, тобто залишатися собою і проявляти себе в дії узгоджено з внутрішньою природою (Зливков, 2018).

Загалом, проактивність у сучасній психології розуміють як системну здатність суб'єкта до ініціювання цілеспрямованих дій, що виходять за рамки реакції на зовнішні стимули (Crant, 2000; Bateman & Crant, 1993).

Цей конструкт ґрунтується на фундаментальному принципі свободи вибору, сформульованому у рамках екзистенційно-гуманістичної психології, згідно з яким між стимулом та реакцією існує простір для свідомого саморегулюючого вибору (Франкл, 2023).

Ключовими характеристиками проактивної поведінки є:

1. Автономність – орієнтація на внутрішній локус контролю (Rotter, 1966).
2. Ціннісна детермінація – узгодженість дій з особистісною ієрархією цінностей.
3. Антиципаційна регуляція – здатність до довгострокового планування (Bateman & Crant, 1993).

До того ж виявлено, що у розвитку проактивності особистості відіграють важливу роль внутрішні фактори такі, як: екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду, орієнтація на майбутнє, усвідомленість дій, прогнозування наслідків поведінки, внутрішній локус контролю, спонтанність, автономія в прийнятті рішень, метамотивація, висока самоефективність, позитивна самооцінка, саморегуляція, високий рівень ситуативних суджень, потреба в досягненні та в домінуванні, ініціативна поведінка, емоційна компетентність та рефлексія. До зовнішніх факторів розвитку проактивності особистості належать: фінансово-економічні, технологічні, організаційно-правові та соціокультурні. Зокрема, важливим зовнішнім фактором, що сприяє розвитку проактивності особистості, є: створення комфортного, справедливого та підтримуючого організаційного середовища (Волянчук, 2024).

Загалом дослідження демонструють, що проактивні індивіди:

1. Виявляють вищу толерантність до когнітивного дисонансу.
2. Ефективніше використовують механізми відстроченої винагороди.
3. Демонструють стійкість до соціального тиску (Seibert et al., 2001).

Загалом проактивність особистості дозволяє подолати «миттєву вигоду» на користь довгострокових цілей, а також сприяє: оптимізації процесів прийняття рішень, формуванню життєвої стійкості та реалізації потенціалу самоактуалізації. Тому проактивність є важливим предиктором для досягнення фінансової стабільності.

Друге завдання нашого дослідження полягало у розробці практичних рекомендацій щодо формування проактивної фінансової поведінки.

Загалом, на нашу думку, ефективна програма формування проактивної фінансової поведінки має включати такі компоненти: системну освіту, практичні інструменти та психологічну підтримку, що відображено в авторській моделі «Формування проактивної фінансової поведінки» (рис. 1).



Рис. 1. Модель «Формування проактивної фінансової поведінки»

1. *Системна освіта* складається з двох компонентів: *інтеграція фінансової грамотності в освітні програми та розвиток антиципаційного мислення.*

Інтеграція фінансової грамотності в освітні програми може бути імплементована різними шляхами, залежно від віку респондентів.

Зокрема, для дітей та молоді у навчальних закладах (школах, професійно-технічних училищах, коледжах та закладах вищої освіти) доцільно: впроваджувати курси з основ фінансового планування (бюджетування, кредитування, інвестування) з використанням кейс-методів. До того ж потрібно поширювати інформацію щодо сучасних досліджень, присвячених психології споживання (наприклад, як уникати імпульсивних витрат).

Для дорослих доцільно проводити онлайн-курси з фінансової грамотності.

У свою чергу, *розвитку антиципаційного мислення* сприятимуть такі інструменти:

- 1) Тренінги з довгострокового планування.
- 2) Навчання техніці «10-10-10» (аналіз наслідків рішень через 10 днів, 10 місяців, 10 років).
- 3) Тренінги з побудови фінансових дорожніх карт (з визначенням етапних цілей).

Тренінги з довгострокового планування позитивно впливають на управління фінансовими ресурсами, завдяки тому, що вони допомагають сформувати в учасників таких заходів когнітивну схему майбутнього. Зокрема, учасники навчаються:

- Проєктувати наслідки сьогоднішніх рішень.
- Ідентифікувати потенційні ризики.
- Здійснювати ментальні подорожі у часі (Suddendorf & Corballis, 2007).

Ментальні подорожі у часі – це здатність уявляти майбутні сценарії, що є ключовим механізмом для подолання дисконтування майбутнього.

До того ж треба зазначити, що, згідно досліджень Т. Suddendorf та М. С. Corballis, (2007), використання технік візуалізації знижує дисконтування майбутнього – тенденцію недооцінювати віддалені вигоди. А люди, які детально уявляють майбутні вигоди, рідше обирають миттєві винагороди.

Дослідження R. G. Venoit і його колег (2011) також підтверджують, що візуалізація майбутнього зменшує вибір миттєвих винагород на 40%.

Також дослідження показують, що навчання фінансовому плануванню значно покращує точність прогнозів – в середньому на 32% (Lusardi & Mitchell, 2014), а короткострокові інтервенції (6-тижневе навчання) можуть підвищити прибутковість малого бізнесу на 25-30% (Drexler et al., 2014).

Зі свого боку, психологічні основи *техніки «10-10-10»* полягають у:

- Подоланні «ефекту миттєвого задоволення».
- Реалізації методу примусового перенесення фокусу з короткострокових емоцій («Хочу купити зараз») на довгострокові наслідки («Як це вплине на мої заощадження через рік?»).

На думку К. Watson (2011), саме аналіз через часові проміжки перемикає з швидкої (емоційної) на повільну (раціональну) систему прийняття рішень.

Тренінги з побудови фінансових дорожніх карт – це навчальний сеанс, спрямований на допомогу окремим особам або підприємствам у розробці плану для досягнення їхніх фінансових цілей. Ці семінари зазвичай охоплюють такі теми, як: бюджетування, управління боргами, інвестиційні стратегії та планування виходу на пенсію, надаючи практичні інструменти та рекомендації для створення персоналізованої фінансової дорожньої карти.

Ключові аспекти семінару з фінансової дорожньої карти включають:

- *Постановку цілей:* учасники навчаються визначати свої фінансові цілі, будь-то заощадження на перший внесок за будинок, погашення боргу чи створення пенсійних накопичень.

- *Бюджетування та відстеження витрат*: учасники навчаються методам формування та управління бюджетом, відстеженню витрат та сфер, де можна їх скоротити.
- *Управління боргами*: учасники навчаються стратегіям уникнення боргів, включаючи визначення пріоритетів щодо того, які борги потрібно погасити в першу чергу, а також вивченню варіантів консолідації боргів та ведення переговорів з кредиторами.
- *Інвестиційні стратегії*: учасники дізнаються про різні варіанти інвестування, оцінку ризиків та про те, як створити диверсифікований портфель, що відповідає їхнім цілям та толерантності до ризику.
- *Планування виходу на пенсію*: в межах означеної проблематики учасники розглядають такі теми, як: розуміння пенсійних рахунків, розрахунок потреб у пенсійному доході та розробка плану для досягнення пенсійних цілей.
- *Інструменти фінансового планування*: учасники знайомляться з різними інструментами фінансового планування, включаючи програми для складання бюджету, інвестиційні платформи та пенсійні калькулятори.
- *Персоналізовані дорожні карти*: семінари, присвячені означеній проблематиці, допомагають учасникам створити персоналізовану фінансову дорожню карту, окреслюючи конкретні кроки, які їм потрібно зробити для досягнення своїх фінансових цілей.

Зокрема, перевагами участі в семінарі з фінансової дорожньої карти є:

- *Підвищення фінансової грамотності*: учасники отримують краще розуміння фінансових концепцій та розвивають навички ефективного управління своїми грошима.
- *Покращення фінансового здоров'я*: застосовуючи вказані стратегії, учасники можуть покращити своє загальне фінансове благополуччя.
- *Зменшення стресу та тривоги*: чітка фінансова дорожня карта може зменшити фінансовий стрес та тривогу, забезпечуючи відчуття контролю та напрямку розвитку.
- *Досягнення фінансових цілей*: учасники отримують можливість контролювати свої фінанси та працювати над досягненням своїх конкретних фінансових цілей.

Згідно досліджень Е. А. Locke та Г. Р. Latham (2002), візуалізація цілей підвищує мотивацію та прихильність до реалізації плану, завдяки конкретизації цілей та відчуттю досяжності. До того ж діаграми прогресу покращують продуктивність на 20-25%.

Дослідження А. N. Tjauanakis Cox (2025) підтверджують, що ті, хто має фінансовий план, мають краще фінансове та психічне благополуччя.

Запропоновані методи дозволяють:

- Структурувати процес антиципації завдяки чіткому плануванню.
- Змінювати часову перспективу – зсувають фокус із теперішнього фаталізму на орієнтованість щодо майбутнього (Zimbardo & Boyd, 1999).
- Сприймати майбутнє через конкретні образи та цифри.

Зазначені інструменти є особливо ефективними в комбінації – тренінги дають знання, техніка «10-10-10» формує звичку аналізу, а дорожні карти забезпечують інструментарій для реалізації фінансових цілей.

2. *Практичними інструментами* формування проактивної фінансової поведінки є: *персоналізоване бюджетування, інструменти для інвестування та техніки саморегуляції*.

Персоналізоване бюджетування – це індивідуальний підхід до планування та управління особистими фінансами, який враховує конкретні потреби, цілі, доходи та витрати конкретної людини або родини.

Персоналізоване бюджетування має певні переваги: допомагає контролювати фінанси та уникнути зайвих витрат; дає змогу швидше досягати фінансових цілей, зменшує рівень стресу через грошові питання, а також дозволяє особистості адаптуватися до непередбачених ситуацій (наприклад, втрата доходу, форс-мажорні обставини тощо).

Основними характеристиками персоналізованого бюджетування є:

- Індивідуальний підхід – бюджет будується з урахуванням доходів, витрат, фінансових цілей та стилю життя конкретної людини.
- Гнучкість – можливість адаптувати бюджет під зміни в доходах, витратах або життєвих обставинах.
- Фокус на цілі – враховує короткострокові та довгострокові фінансові цілі.
- Контроль витрат – аналіз усіх статей витрат (харчування, транспорт, розваги тощо) для оптимізації коштів.
- Налаштування автоматичних переказів на заощадження.
- Ведення фінансового щоденника. Зокрема, для виявлення тригерів важливо не лише записувати витрати, але й фіксувати емоційний стан, який виникає при оплаті товарів, послуг або переведення фінансових коштів на накопичувальний рахунок.
- Автоматизація фінансів – застосування застосунків (наприклад, менеджер бюджету «Monefy», комплексний засіб відстеження витрат та фінансів «PocketGuard» (допомагає збалансувати доходи та витрати)), таблиць, діаграм або методів (наприклад, 50/30/20 тощо).

Зокрема, особливої уваги заслуговує метод 50/30/20, який був розроблений експерткою з питань банкрутства і сенаторкою США Елізабет Воррен та її донькою Амелією. Він описаний у книзі «All Your Worth: The Ultimate Lifetime Money Plan» («Увесь ваш добробут: головний фінансовий план на все життя») (Warren & Tyagi, 2005)

Згідно вказаного методу, дохід особистості доцільно розподіляти так: 50% доходу – основні витрати, 30% – особисті бажання, 20% – заощадження/інвестиції.

Також для успішної реалізації процесу формування проактивної фінансової поведінки потрібно застосовувати *інструменти для інвестування*, такі як: стартові платформи (бажано додати до навчальних програм симулятори інвестування такі як, наприклад, Investopedia, Financial Simulator) та розв'язання міні-кейсів для аналізу реальних історій інвестування з розбором помилок.

До того ж важливим практичним інструментом формування проактивної фінансової поведінки є *техніки саморегуляції*, які перетворюють пасивне споживання на свідоме управління ресурсами, що сприяє фінансовій незалежності. Техніки саморегуляції можна розвинути лише з допомогою практики, без них будь-які знання про бюджетування залишаться теорією.

Зокрема, застосування технік саморегуляції дозволяє:

- Контролювати імпульсивні витрати (наприклад, використання методу «24 години» – відкладати покупки на добу допомагає уникнути імпульсивних витрат), що сприяє зменшенню непотрібних покупок та більш свідомій фінансовій поведінці.
- Сформувати фінансову дисципліну, актуалізувати та автоматизувати здорові фінансові звички, що сприятиме систематичному накопиченню фінансових коштів та запобігатиме боргам.
- Реалізовувати довгострокові цілі. Самообмеження (наприклад, відкладання 10-20% доходу) вимагає самодисципліни, але водночас забезпечує фінансову стабільність особистості. У результаті особистість може уникнути зайвих витрат на відсотки по кредитах, акумулюючи власні фінансові кошти, що дозволить ефективніше реалізувати значущі довгострокові цілі (навчання, авто, житло).
- Уникати стресу через фінансові кошти. Самоконтроль у поєднанні з плануванням (наприклад, щомісячний аналіз витрат) знижує стрес та тривожність. Австралійські дослідники E. L. Deci та R. M. Ryan (2000) виявили, що коли люди відчувають автономію (контроль) у своїх діях, це задовольняє їхню психологічну потребу у самовизначенні, що приводить до зниження стресу та підвищує відчуття благополуччя. До того ж M. Gagné та E. L. Deci (2005) у своїх дослідженнях дійшли висновку, що автономна поведінка, включаючи управління фінансами, корелює з нижчим рівнем стресу та вищим відчуттям

компетентності. Загалом вищезазначене дає впевненість у майбутньому та сприяє меншій залежності від зовнішніх обставин.

- Адаптуватися до криз. Навички саморегуляції сприяють адекватній фінансовій поведінці й дозволяють раціонально підійти до створення резервних фондів, що допомагає швидше відновлюватися після фінансових ударів. У результаті особистість не залежить від екстрених позик і стає стійкою до ризиків.

3. Третім компонентом моделі формування проактивної фінансової поведінки є *психологічна підтримка*, яка включає як індивідуальну роботу, так і групову підтримку, а також застосування медитативних практик.

Щодо індивідуальної роботи, то вона може бути реалізована за рахунок застосування КПТ-технік для зміни фінансових установок (робота зі страхами, наприклад, «у мене ніколи не буде грошей» та формування установки «я контролюю свої фінанси» тощо), а також за рахунок тренінгів самомотивації (наприклад, використання методу «маленьких перемог», завдяки якому людина відзначає кожен свій успіх, зокрема щодо заощаджень).

Групову підтримку може включати участь особистості у фінансових клубах (регулярні зустрічі для обговорення шляхів реалізації фінансових цілей та ускладнень, які можуть виникати під час означеного процесу) та менторських програмах, які включають консультації з фінансовими експертами.

Зі свого боку застосування медитативних практик також позитивно впливає на формування проактивної фінансової поведінки й сприяє:

- Гальмуванню імпульсів – особистість уникає або здійснює менше спонтанних покупок.
- Підвищенню усвідомленості – особистість чіткіше розрізняє відмінність між бажаним і потрібним при купівлі товарів або замовленні послуг.
- Зниженню стресу – особистість переживає менше негативних емоцій через тривогу про фінансово незабезпечене майбутнє.
- Покращенню когнітивного контролю – особистість ефективніше здійснює планування бюджету, завдяки усвідомленому підходу і уникненню спонтанності.

Так, згідно досліджень індуського дослідника Н. Maheshwari (2020), медитативна техніка майндфулнес допомагає стримувати імпульсивні покупки шляхом покращення самоконтролю.

А дослідження британських вчених А. Р. Wagner та його колег (2023) показали що 8-тижневий курс медитації знизив рівень тривоги через фінанси на 32%, й, загалом, учасники почали краще справлятися з непередбаченими витратами.

Запропонована модель «Формування проактивної фінансової поведінки» інтегрує: знання (освіта), навички (інструменти) та психологічну стійкість (підтримку).

Висновки. Проактивна поведінка є предиктором ефективного управління фінансами. У статті проаналізовано роль проактивності в управлінні фінансовими ресурсами, зокрема досліджено вплив проактивності як особистісної риси на ефективність управління фінансовими ресурсами. Сучасні дослідження підтверджують, що проактивність як особистісна риса суттєво впливає на ефективність управління фінансовими ресурсами. Відповідно до теорії планової поведінки (Ajzen, 1991), проактивні індивіди здатні формувати довгострокові фінансові стратегії, що забезпечує їхню економічну стабільність. Емпіричні дані (Seibert et al., 2001) свідчать про прямі кореляції між проактивністю, використанням фінансових інструментів та обсягами заощаджень. Ключові механізми цього впливу, згідно з моделлю Bateman & Crant (1993), включають антиципаційну регуляцію, ініціативний контроль та персональну відповідальність, які сприяють стратегічному накопиченню, обґрунтованому інвестуванню та раціональному розподілу ресурсів. Проактивність також пов'язана з автономністю, ціннісною детермінацією та здатністю протистояти миттєвим спокусам на користь довгострокових цілей (Gollwitzer & Brandstätter, 1997; Rotter, 1966). Отже,

проактивна особистість виступає ключовим чинником фінансової компетентності, забезпечуючи стійкість, оптимальне прийняття рішень та реалізацію фінансових цілей.

Також нами розроблено практичні рекомендації щодо формування проактивної фінансової поведінки, для реалізації якої запропоновано комплексний підхід, який поєднує системну фінансову освіту, практичні інструменти та психологічну підтримку. Авторська модель «Формування проактивної фінансової поведінки» передбачає поетапне впровадження цих компонентів: від усвідомлення особистих фінансових цінностей через освоєння практичних навичок до закріплення змін у поведінці завдяки механізмам рефлексії та психологічній підтримці. Ключовим є створення персоналізованих алгоритмів дій, які враховують індивідуальні особливості та життєві обставини, що дозволить трансформувати знання в сталі звички раціонального управління особистими фінансовими ресурсами.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в адаптації моделі «Формування проактивної фінансової поведінки» для вразливих груп (безробітні, пенсіонери).

Література

1. Воляннюк, А.М. (2024). Фактори розвитку проактивності особистості. *Габітус*, (62), 213–218.
2. Зливков, В. Л. (2018). Проактивність як властивість вискоєфективної особистості. *Гуманний розум*, (44), 45.
3. Франкл, В. (2023). *Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі*. КСД.
4. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
5. Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
6. Benoit, R. G., Gilbert, S. J., & Burgess, P. W. (2011). A neural mechanism mediating the impact of episodic prospection on farsighted decisions. *Journal of Neuroscience*, 31(18), 6771–6779.
7. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
8. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
9. Drexler, A., Fischer, G., & Schoar, A. (2014). Keeping it simple: Financial literacy and rules of thumb. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(2), 1–31.
10. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362.
11. Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186–199.
12. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
13. Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44.
14. Maheshwari, H. (2020). Mindfulness: helps curb impulsive buying through improving self control. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 16(9), 415–430.
15. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
16. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845–874.
17. Suddendorf, T., & Corballis, M. C. (2007). The evolution of foresight: What is mental time travel, and is it unique to humans? *Behavioral and Brain Sciences*, 30(3), 299–313.
18. Tjuanakis Cox, A. N. (2025, May 15). *The Power of Financial Planning: A Road Map to Achieving Goals With Confidence* [Report]. Morgan Stanley Smith Barney LLC.
19. Wagner, A. P., Galante, J., Dufour, G., Barton, G., Stochl, J., Vainre, M., & Jones, P. B. (2023). Cost-effectiveness of providing university students with a mindfulness-based intervention to reduce psychological distress: economic evaluation of a pragmatic randomised controlled trial. *BMJ Open*, 13(11).
20. Warren, E., & Tyagi, A. W. (2005). *All your worth: The ultimate lifetime money plan*. Free Press.
21. Watson, K. (2011). [Review of the book *Thinking, Fast and Slow*, by D. Kahneman]. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 26(2), 111–113.
22. Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2014). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 17–55). Springer International Publishing.

References

1. Volyanyuk, A. M. (2024). Faktory rozvytku proaktyvnosti osobystosti [Personal proactivity development factors]. *Gabitus*, (62), 213-218. [In Ukrainian]
2. Zlyvkov, V. L. (2018). Proaktyvnist yak vlastyvisht vysokoefektyvnoyi osobystosti [Proactivity as a trait of a highly effective personality]. *Gumannyy rozum*, (44), 45. [In Ukrainian]
3. Frankl, V. (2023). *Lyudyna v poshukakh spravzhnogo sensu. Psykholog u kontstabori* [A man in search of true meaning. A psychologist in a concentration camp]. KSD. [In Ukrainian]
4. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
5. Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
6. Benoit, R. G., Gilbert, S. J., & Burgess, P. W. (2011). A neural mechanism mediating the impact of episodic prospection on farsighted decisions. *Journal of Neuroscience*, 31(18), 6771-6779.
7. Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
8. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
9. Drexler, A., Fischer, G., & Schoar, A. (2014). Keeping it simple: Financial literacy and rules of thumb. *American Economic Journal: Applied Economics*, 6(2), 1-31.
10. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
11. Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186-199.
12. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
13. Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5-44.
14. Maheshwari, H. (2020). Mindfulness: helps curb impulsive buying through improving self-control. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 16(9), 415-430.
15. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
16. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
17. Suddendorf, T., & Corballis, M. C. (2007). The evolution of foresight: What is mental time travel, and is it unique to humans? *Behavioral and Brain Sciences*, 30(3), 299-313.
18. Tjuanakis Cox, A. N. (2025, May 15). *The Power of Financial Planning: A Road Map to Achieving Goals with Confidence* [Report]. Morgan Stanley Smith Barney LLC.
19. Wagner, A. P., Galante, J., Dufour, G., Barton, G., Stochl, J., Vainre, M., & Jones, P. B. (2023). Cost-effectiveness of providing university students with a mindfulness-based intervention to reduce psychological distress: economic evaluation of a pragmatic randomised controlled trial. *BMJ Open*, 13(11).
20. Warren, E., & Tyagi, A. W. (2005). *All your worth: The ultimate lifetime money plan*. Free Press.
21. Watson, K. (2011). [Review of the book *Thinking, Fast and Slow*, by D. Kahneman]. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 26(2), 111-113.
22. Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2014). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time perspective theory; review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 17-55). Springer International Publishing.

Відомості про автора

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 (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the 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

Отримано 25 червня 2025 р.
Рецензовано 18 серпня 2025 р.
Прийнято 19 серпня 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.grafiati.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

№ 3 (36) / 2025

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

Літературний редактор – Лавренко О.В.

Підп. до друку 02.10.2025. Формат 60х84/8.
Ум. друк.арк. 20,8. 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