

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 1 (38) / 2026

**За науковою редакцією
Л.М. Карамушки**

**Київ
2026**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38>

Рецензенти:

Грись А.М., докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України

Миронець С.М., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Державного торговельно-економічного університету

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол №5 від 31.03.2026 року)*

За науковою редакцією

Л.М. Карамушки

Міжнародна редакційна колегія:

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, заступниця директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*головний редактор*); *Креденцер Оксана Валеріївна*, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка відділу соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України (*заст. головного редактора*); *Терещенко Кіра Володимирівна*, докторка психологічних наук, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*відповідальний секретар*); *Кокун Олег Матвійович*, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; *Бондарчук Олена Іванівна*, докторка психологічних наук, професорка кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України; *Грись Антоніна Михайлівна*, докторка психологічних наук, професорка, зав. лабораторією соціально дезадаптованої особистості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; *Сердюк Людмила Захарівна*, докторка психологічних наук, професорка, головна наукова співробітниця лабораторії психології особистості імені П.Р. Чамати Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; *Мельничук Тетяна Іванівна*, кандидатка психологічних наук, старша дослідниця, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; *Худзіцька-Чупала Агата (Chudzicka-Czupala, Agata)*, PhD, доцентка, Університет SWPS, Польща; *Лазаускайте-Забельске Юргіта (Lazauskaitė-Zabielskė, Jurgita)*, PhD, професорка, Вільнюський університет, Литва; *Івкін Володимир Миколайович*, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координатор*); *Клименко Наталія Геннадіївна*, докторка філософії в галузі психології, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (*координаторка*).

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 КВ № 9340 від 15.11.2004 р.*

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

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

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

© Організаційна психологія.
Економічна психологія, 2026

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**

№ 1 (38) / 2026

**Scientific editors:
L. M. Karamushka**

**Kyiv
2026**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38>

Reviewers:

Hrys A.M., Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Laboratory of Psychology of Socially Maladapted Minors of the G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine

Myronets S.M., Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology of the State University of Trade and Economics

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 5 of 31.03.2026)*

Scientific editor: L.M. Karamushka

International Editorial Board:

Karamushka, Liudmyla, corresponding member of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Dr., Prof., Deputy Director, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine (*editor-in-chief*); **Kredentser, Oksana**, Dr., Prof., Head of the Department of Social Psychology of Personality, Institute of Social and Political Psychology, National Academy of Sciences of Ukraine (*deputy editor-in-chief*); **Kokun, Oleg**, academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Director, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine; **Tereshchenko, Kira**, Dr., leading researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (*executive secretary*); **Bondarchuk, Olena**, Dr., Prof., Head, Department of Psychology of Management, University of Educational Management of NAES of Ukraine; **Grys, Antonina**, Dr., Prof., Head, Laboratory of Maladapted Personality, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine; **Serdiuk, Liudmyla**, Dr., Prof., Chief Researcher, P.Chamata Laboratory of Psychology of Personality, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine; **Melnychuk, Tetiana**, PhD, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine; **Chudzicka-Czupala, Agata**, PhD, habilitation, Assoc. Prof., SWPS University, Poland; **Lazauskaitė-Zabielskė, Jurgita**, PhD, Prof., Vilnius University, Lithuania; **Ivkin, Volodymyr**, PhD, Assoc. Prof., senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology of G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (*coordinator*); **Klymenko, Nataliia**, PhD, senior researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology of G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (*coordinator*);

Founders: G.S. Kostyuk 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/>

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

Арефнія Світлана. Демографічні чинники соціально-психологічної адаптації українських жінок-біженок до умов життя за кордоном	7
Вознюк Алла. Особливості розвитку стресостійкості як важливої складової соціальних навичок (soft skills) у майбутніх психологів в умовах війни	21

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Андрєєва Ярослава, Решетюк Олеся. Психологічна складова ментального здоров'я студентів педагогічних спеціальностей: системний аналіз ризиків та ресурсів	31
Винославська Олена. Професійно-етична підготовка майбутніх практичних психологів: методологія, зміст навчальної дисципліни, методи	48
Візнюк Інесса, Семенов Євгеній, Долинний Сергій, Москов Василь. Цифрова культура як інструмент консолідації та активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства	59
Горецька Анастасія, Якушева Євгенія, Завгородня Любов, Завгородня Наталія. Впровадження інструментів штучного інтелекту в процес комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії	70
Зубіашвілі Ірина, Лавренко Ольга, Никоненко Олена. Набуття та розвиток молоддю навичок підприємницької компетентності в світлі рамки EntreComp+	78
Карамушка Людмила. Психологічні ресурси організації: основні теорії та моделі дослідження в зарубіжній психології	92
Кікбаєв Даніялр. Особливості психологічної профілактики девіантної поведінки у правоохоронців	102
Креденцер Оксана, Чорний Петро. Адаптація на українській вибірці методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA)	110
Мельничук Тетяна. Стресостійкість персоналу освітніх організацій як особистісний ресурс благополуччя: теоретичні засади дослідження	122
Османова Аліме. Теоретико-методологічні й організаційно-психологічні підходи до аналізу професійної дезадаптації психологів у контексті війни	132
Сердюк Олександр. Організаційні засади розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді в умовах невизначеності	139
Чайка Ростислав. Визначення рис п'ятифакторної моделі особистості за українськомовним есе професійної самопрезентації	149
Чорний Петро. Емпіричне дослідження суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: взаємозв'язок з особистісними якостями	158

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Домославська Юлія. Дослідження підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій як чинника розвитку їхньої внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки	169
Клименко Наталія. Ставлення до грошей як особистісного ресурсу забезпечення суб'єктивного психологічного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій.	180
Кононець Марія. Інтегративна типологія економічної поведінки особистості	188
Нагорна Надія. Особливості прояву когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва	198

CONTENTS

PSYCHOLOGY OF WAR

Arefniya, Svitlana. Demographic factors in socio-psychological adaptation of Ukrainian refugee women to living conditions abroad	7
Vozniuk, Alla. Features of development of future psychologists' stress resistance as an important component of their soft skills in wartime	21

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Andrieieva, Yaroslava, Reshetiuk, Olesia. Psychological component of mental health of pedagogy students: a systemic analysis of risks and resources	31
Vynoslavska, Olena. Training course in professional ethics for future psychologists: methodology, curriculum, techniques	48
Vizniyuk, Inessa, Semenov, Yevhenii, Dolynny, Serhii, Moskov, Vasyl. Digital culture as a tool for consolidating and mobilizing social resources of civil society	59
Horetska, Anastasiia, Yakusheva, Yevheniia, Zavgorodnia, Liubov, Zavgorodnia, Nataliia. Implementation of Artificial Intelligence Tools in the Communication Process Between the Patient and the Helping Professional	70
Zubiashvili, Iryna, Lavrenko, Olha, Nykonenko, Olena. Development of young people's entrepreneurial competence skills in the light of the EntreComp+ framework.	78
Karamushka, Liudmyla. Psychological resources of the organization: basic theories and research models in foreign psychology	92
Kikbayev, Daniyar. Basic methods of psychological prevention of deviant behavior in law enforcement officers	102
Kredentser, Oksana, Chorny, Petro. Adaptation of the Resilience at Work Scale (R@WS-UA) on a Ukrainian sample	110
Melnychuk, Tetiana. Stress resilience of educational personnel as a personal resource of well-being: theoretical foundations of the study	122
Osmanova, Alimie. Theoretical, methodological, organizational, and psychological approaches to the analysis of professional maladaptation psychologists in the context of war	132
Serdiuk, Oleksandr. Organizational principles of developing psychological resources of youth resilience in conditions of uncertainty	139
Chayka, Rostyslav. Identifying Big Five Personality Traits from a Ukrainian-Language Professional Self-Presentation Essay	149
Chorny, Petro. Empirical study of subjective well-being of business organization personnel: relationship with personal qualities	158

ECONOMIC PSYCHOLOGY

Domoslavska, Yuliia. Research on the entrepreneurial qualities of business organization employees as a factor in the development of their intrapreneurial behavior	169
Klymenko, Nataliia. Attitude to money as a personal resource for employees' psychological, professional and financial well-being	180
Kononets, Mariia. Integrative Typology of Individual Economic Behaviour	188
Nahorna, Nadiia. Manifestation of the cognitive component of students' psychological readiness for social entrepreneurship	198

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.1>

УДК 159.923:316.647.5-055.2

Світлана Арефнія

ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК-БІЖЕНОК ДО УМОВ ЖИТТЯ ЗА КОРДОНОМ

Арефнія Світлана. Демографічні чинники соціально-психологічної адаптації українських жінок-біженок до умов життя за кордоном.

Вступ. Велика кількість українських жінок покинула свої міста внаслідок війни на території України. Існує потреба у визначенні демографічних чинників соціально-психологічної адаптації, які суттєво ускладнюють пристосування до нових умов життя.

Мета: визначити демографічні чинники, які пов'язані з особливостями соціально-психологічної адаптації українських біженок до умов проживання в іншій країні.

Методи. У дослідженні використана авторська анкета, яка дозволила кількісно оцінити 5 аспектів соціально-психологічної адаптації («Ефективне пристосування», «Орієнтація на підтримку уряду нової країни», «Актуальні психологічні проблеми з адаптацією», «Пригніченість», «Нестабільне фінансове становище») та один інтегративний показник дезадаптивності. Демографічна інформація (вік, рівень освіти, регіон та місто попереднього проживання, кількість дітей, час перебування в іншій країні, статус перебування жінки за кордоном) збиралася за спеціальним блоком цієї анкети. У дослідженні взяли участь 137 жінок-біженок. Була застосована процедура однофакторного дисперсійного аналізу за непараметричним критерієм Хі-квадрат.

Результати. Не було встановлено зв'язків між віком, рівнем освіти та процесом адаптації до нових умов життя жінок-біженок з України. Встановлено, що ефективно пристосування до умов життя пов'язане з попереднім регіоном проживання ($p=0,004$) та кількістю дітей ($p=0,007$). Рівень пригніченості жінок пов'язаний з розміром міста попереднього проживання ($p=0,050$). Орієнтація на підтримку уряду іншої країни пов'язана ($p=0,029$) з чинником статусу перебування жінки за кордоном (самостійно/разом з членами родини). Найбільшу кількість чинників має нестабільність фінансового становища як аспект адаптації, а саме: розмір попереднього міста проживання ($p=0,04$), кількість дітей ($p=0,047$) та час перебування за кордоном ($p=0,031$). Індекс дезадаптивності має значущий зв'язок з розміром попереднього міста проживання ($p=0,028$).

Висновки. Встановлено зв'язки демографічних показників з певними аспектами соціально-психологічної адаптації. Демографічні чинники більше обумовлюють економічні аспекти пристосування до нових умов життя, не пов'язані з психологічними аспектами складного процесу соціально-психологічної адаптації.

Ключові слова: соціально-психологічна адаптація, процес адаптації до нових умов життя, дезадаптація, індекс дезадаптивності, демографічні чинники, українські біженці

Arefniya, Svitlana. Demographic factors in socio-psychological adaptation of Ukrainian refugee women to living conditions abroad.

Introduction. Since a large number of Ukrainian women have moved to other countries because of the war in Ukraine, there is a need to identify the refugee women's demographic factors that complicate their adaptation to new living conditions.

Aim: to identify demographic factors associated with the features of socio-psychological adaptation of Ukrainian refugee women to living conditions in another country.

Methods. The study used an author's questionnaire, which allowed quantitatively assessing 5 aspects of socio-psychological adaptation («Effective adaptation», «Orientation to government support in the new country», «Current psychological problems with adaptation», «Depression», «Unstable financial situation») and one integrative indicator of maladaptation. Demographic data (age, level of education, region and city/town of previous residence, number of children, time spent in another country, status of the woman's stay abroad) were collected using a special block of the questionnaire. 137 refugee women participated in the study. The one-factor analysis of variance using the non-parametric Chi-square criterion was applied.

Results. *No relationship was established between the Ukrainian refugee women's age, level of education and their adaptation to new living conditions. It was found that effective adaptation to living conditions associated with the previous region of residence ($p=0.004$) and the number of children in the family ($p=0.007$). The level of depression of women is associated with the size of the city/town of previous residence ($p=0.050$). Orientation to the support from the government of the new country associated ($p=0.029$) with the status of the woman's stay abroad (alone/together with family members). The largest number of factors are associated with the instability of the financial situation as an aspect of adaptation, namely: the size of the previous city/town of residence ($p=0.04$), the number of children in the family ($p=0.047$) and the time spent abroad ($p=0.031$). The maladaptation index has a significant relationship with the size of the previous city/town of residence ($p=0.028$).*

Conclusions. *The relationship between demographic factors and certain aspects of socio-psychological adaptation has been established. Demographic factors are more likely to determine the economic aspects of adaptation to new living conditions, not related to the psychological aspects of the complex process of socio-psychological adaptation.*

Key words: *socio-psychological adaptation, adaptation to new living conditions, maladaptation, maladaptation index, demographic factors, Ukrainian refugees*

Вступ. Понад 5 млн українців покинули країну від початку війни у 2022 році. Переїзд в іншу країну потребує адаптації до нових умов життя, нової культури та суспільства (Александров та ін., 2025). Психологи й соціологи звертають увагу та вивчають труднощі, з якими стикаються біженці у процесі адаптації (Walther та ін., 2020; Yahya Guvercin та ін., 2025; Креденцер, 2023; Юрків & Луканов, 2021), виокремлюють чинники, які можуть сприяти чи ускладнювати цей процес (Korobanova & Schulzhenko, 2022), (Leiler та ін., 2019), (Yefimova, 2024) та ін. Розглядаючи процес соціально-психологічної адаптації, дослідники зосереджуються на вивченні двох груп чинників (об'єктивних та суб'єктивних). Суб'єктивні чинники розглядаються як ті внутрішні психологічні ресурси, які підтримують оптимальний стан особистості, рівень соціальної активності, і це допомагає особистості інтегруватися в нове середовище. Ці чинники сприймаються психологами як вирішальні, оскільки вони визначають особливості сприймання зовнішніх обставин, засоби саморегуляції та стратегії подолання труднощів. Найбільш дослідженими у контексті аналізу соціально-психологічної адаптації українських біженців є рівень резильєнтності (Арефнія, 2026), готовність до змін (Караджи, 2025), рівень мотивації та локус контролю (Yefimova, 2024), стратегії інтеграції в нову культуру (Yahya Guvercin та ін., 2025) та ін. У цьому дослідженні ми зосредили увагу на об'єктивних факторах: зовнішніх обставинах, характеристиках середовища приймаючої країни, родинному стані тощо. У контексті адаптації виділяються такі ключові групи об'єктивних факторів: 1) державно-правові чинники та політика інтеграції (легкість отримання та чіткість визначення юридичного статусу біженця; повноцінний доступ до системи охорони здоров'я та державних програм підтримки; можливість легально возз'єднатися з членами родини (Walther та ін., 2020)); 2) соціально-економічні, побутові умови та житлові умови (Leiler та ін., 2019); наявність труднощів зі знаходженням роботи, визнанням дипломів, з професійним самовизначенням; розмір мережі державних установ, неурядових організацій (NGO) та волонтерських груп, які надають гуманітарну та психологічну допомогу (Korobanova & Schulzhenko, 2022); 3) мовні та соціокультурні чинники (володіння мовою; ставлення місцевого населення; культурна дистанція між країнами); 4) демографічні та преміграційні характеристики (рівень освіти; регіон походження).

Встановлено, що очікування результатів розгляду справи або тимчасовий статус («захист», «відтермінування депортації») корелюють із вищим рівнем психологічного дистресу та нижчою задоволеністю життям (Walther та ін., 2020). Психологічний дистрес з клінічно значущими симптомами депресії, тривоги та ризику розвитку посттравматичного стресового розладу є дуже поширеним серед осіб, які проживають у центрах розміщення біженців у Швеції. Ці негативні прояви погіршення психічного здоров'я особливо проявляються серед тих, хто все ще чекає на рішення щодо надання притулку, ніж серед тих, хто його вже отримав. Проживання у приватному житлі асоціюється з кращим ментальним здоров'ям порівняно з перебуванням у центрах розміщення біженців, де обмеження автономії та відсутність приватності посилюють стрес (Leiler та ін., 2019). Дослідники вказують на важливість для біженців подвійної підтримки, з одного боку, важливою є увага та піклування з боку місцевих органів, представників країни перебування, а з іншого боку, не менш

важливими є зв'язки зі співвітчизниками. Таке спілкування, і з місцевими, і з співвітчизниками, «полегшило стресовий досвід міграції, активізувало власні ресурси біженців, їхню віру у власні сили та у свою здатність справлятися зі складними обставинами» (Korobanova & Schulzhenko, 2022).

Знання мови приймаючої країни є одним із найсильніших предикторів успішної інтеграції та адаптації. Низький рівень володіння мовою обмежує соціальні контакти, доступ до послуг та підвищує ризик ізоляції. Так, в одному дослідженні серед різних предикторів тяжкості симптомів ПТСР (травматизації, факторів ідентичності (рівень освіти, регіон походження, володіння англійською мовою) та стресорів після міграції (правовий статус, зайнятість, житло, участь у житті громади)), найбільш вагомими виявилися три чинника, а саме: рівень освіти, володіння англійською мовою та регіон походження. Особи з формальною освітою, вищим рівнем володіння англійською мовою та походженням за межами Європи повідомляли про більш виражені симптоми ПТСР (Ayawvi та ін., 2026). У нашому попередньому дослідженні також було встановлено, що інтегральний показник фінансової нестабільності, попри декілька індикаторів дезадаптації (отримання допомоги від уряду (-0,5), проблеми з пошуком роботи (0,5), відсутність фінансової стабільності (0,5)), включав у свій склад показник рівня володіння місцевою мовою (0,4). Позитивне значення факторного навантаження показує, що більшу фінансову нестабільність відчують ті переселенці, які відносно високо оцінюють свої мовленнєві здібності у спілкуванні на мові країни, що надає притулок (Арефнія, 2025). Припустимо, що спрацьовує порушення очікувань. Наполегливе вивчення на курсах для біженців німецької мови формує нереалістичне очікування, що після успішного складання іспиту людина зможе отримати пропозиції щодо добре оплачуваної роботи, однак такі пропозиції не надходять або надходять вкрай мало.

Стрес міграції пов'язаний з багатьма факторами, включаючи невизначеність, утримання у таборах для біженців, дискримінацію, соціальну ізоляцію, фінансові проблеми, безробіття, проблеми безпеки тощо. Ці стресові чинники суттєво позначаються на психічному стані біженців, стають бар'єрами їхньої соціально-психологічної адаптації (Schick та ін., 2016). Рівень толерантності приймаючої громади, наявність дискримінації або стигматизації безпосередньо впливають на емоційний стан мігрантів (Walther та ін., 2020). Схожість культурних норм, традицій, релігії та навіть природних ландшафтів (що зазначають українські біженці у Словаччині та Польщі) сприяє легшій акультурації (Korobanova & Schulzhenko, 2022).

Дослідження показують, що вищий рівень освіти часто корелює з більшою задоволеністю життям через кращі можливості доступу до ресурсів, хоча для високоосвічених осіб втрата соціального статусу може бути болючішою (Ayawvi та ін., 2026). Освіта взаємодіє з поточним навчанням у прогнозуванні задоволеності життям. Високоосвічені респонденти, які навчаються, менш задоволені життям, однак такого зв'язку не виявлено серед респондентів з низьким або середнім рівнем освіти (Walther та ін., 2020). Дослідники виявили, що країна чи регіон, звідки прибув біженець, є вагомим предиктором тяжкості симптомів ПТСР у поєднанні з постміграційними умовами (Ayawvi та ін., 2026), (Walther та ін., 2020).

Цікаву думку висловили дослідники, які вивчали причини міграції з власної країни. Було встановлено, що іноді окремі причини міграції не є визначальними, однак важливою стає кількість таких чинників. «Чим більше причин втечі повідомляють респонденти, тим сильніший зв'язок між прагненням возз'єднання сім'ї, проживанням у пунктах розміщення біженців та підвищеним рівнем дистресу, а також проживанням у пунктах розміщення біженців та зниженням задоволеності життям» (Walther та ін., 2020). Наявність кількох причин для втечі пов'язана зі збільшенням позитивного зв'язку між рівнем володіння мовою та задоволеністю життям. Отже, можемо констатувати, що успішна соціально-психологічна адаптація залежить від узгодженості об'єктивних умов середовища зі станом та ресурсними можливостями біженців. Відсутність стабільності (в житлі, роботі чи правовому статусі) утворює «порочне коло», де несприятливі зовнішні умови погіршують психічний стан, що зі свого боку ще більше ускладнює соціальну інтеграцію.

Мета дослідження – визначити демографічні чинники, які пов'язані з особливостями соціально-психологічної адаптації українських біженців до умов проживання в іншій країні.

Методи та організація дослідження. Для визначення особливостей соціально-психологічної адаптації біженців була розроблена анкета, яка складалася з 23 запитань,

об'єднаних в 5 змістових блоків (демографічний блок, соціальна, економічна та психологічна адаптація та запитання загального характеру). Відповіді на змістові запитання перекодовувалися в кількісні значення, з використанням порядкової шкали (13 показників) або шкал найменувань з дихотомічними значеннями (22 показники). Велика кількість дихотомічних показників була отримана за рахунок використання декількох запитань з множинним вибором. З метою скорочення загальної кількості показників у попередньому дослідженні була застосована процедура експлораторного факторного аналізу, яка дозволила виокремити та описати 5 узагальнюючих факторів, які об'єднали 22 показники (Арефнія, 2025). Ці узагальнюючі фактори відображають основні аспекти процесу соціально-психологічної адаптації, а саме: ефективне пристосування, актуальні психологічні проблеми з адаптацією, пригніченість, орієнтація на підтримку уряду іншої країни та нестабільне фінансове становище. Ці показники розраховувалися з урахуванням факторних навантажень, що сприяло більшій диференціації індивідуальних значень учасниць дослідження. Додатково був введений індекс дезадаптивності, який врахував «Актуальні психологічні проблеми з адаптацією», «Пригніченість» та «Нестабільне фінансове становище». Запитання демографічного блоку дозволили зібрати інформацію стосовно віку, рівня освіти, попереднього міста проживання, попереднього регіону проживання, кількості дітей, часу перебування на території приймаючої країни та наявності/відсутності близьких й друзів поряд. Ці показники розглядаються нами як потенційні чинники процесу соціально-психологічної адаптації українських біженців.

Вибір чинників був обумовлений результатами попередніх досліджень, особливо роботою команди Ф. ван Тубергена, що довела впливовість трьох груп факторів: 1) попередній регіон проживання; 2) сімейний стан (наявність партнера та дітей); 3) індивідуальні характеристики, серед яких вік, рівень освіти та ін. (Van Tubergen et al., 2024).

Для перевірки зв'язку демографічних чинників з особливостями адаптації біженців була використана процедура однофакторного дисперсійного аналізу за непараметричним критерієм Хі-квадрат, критерії попарного порівняння центральних тенденцій у підгрупах Двасс-Стіл-Крітчлоу-Флігнера, Велча та описові статистики. Всі розрахунки проводилися в пакеті Jamovi 2.6.26.

Результати дослідження та їх обговорення. У дослідженні взяли участь 137 жінок, які на час проведення опитування перебували на території Німеччини, маючи тимчасовий вид на проживання для захисту від війни. У таблиці 1 наведені соціально-демографічні характеристики вибірки.

У таблиці 2 наведені описові статистики за 5 аспектами соціально-психологічної адаптації. Звернемо увагу, що, хоча нами планується застосування непараметричного критерію однофакторного дисперсійного аналізу, ця процедура все одно потребує відповідності емпіричних даних нормальному розподілу. Окрім традиційного критерію Шапіро-Вілка нами була використана процедура оцінки z-значень за показниками асиметрії та ексцесу, що підтвердила відповідність розподілу значень за всіма показниками адаптації нормальному розподілу. Значення асиметрії та ексцесу не перевищували потрібне значення своїх стандартних похибок (Mishra et al., 2019). Це дає нам підстави надалі використовувати показники соціально-психологічної адаптації як залежні змінні у дисперсійному однофакторному аналізі. Багатофакторний аналіз не застосовувався внаслідок обмеженої кількості респондентів.

За результатами однофакторного дисперсійного аналізу було встановлено, що вік не пов'язаний з аспектами соціально-психологічної адаптації: ефективним пристосуванням ($p=0,051$), актуальними психологічними проблемами з адаптацією ($p=0,130$), пригніченістю ($p=0,264$), орієнтацією на уряд нової країни ($p=0,327$), нестабільністю фінансового становища ($p=0,268$), індексом дезадаптивності ($p=0,247$). Також не були отримані значущі зв'язки з рівнем освіти жінок: ефективним пристосуванням ($p=0,062$), актуальними психологічними проблемами з адаптацією ($p=0,253$), пригніченістю ($p=0,736$), орієнтацією на уряд нової країни ($p=0,148$), нестабільністю фінансового становища ($p=0,069$), індексом дезадаптивності ($p=0,744$). Відсутність зв'язку адаптації з рівнем освіти суперечить даним, отриманим на біженцях інших країн (Ayawvi та ін., 2026), (Walther та ін., 2020). Дослідження демонструють стійкий негативний зв'язок (високоосвічені респонденти, які на момент опитування

продовжували навчання, були менш задоволені своїм життям (Walther та ін., 2020), рівень освіти був ідентифікований як один із найсильніших предикторів тяжкості симптомів ПТСР (Ауавві та ін., 2026). У дослідженнях українських біженців зазначається важливість чинника освіти, однак більше уваги приділяється втраті соціального статусу або неможливості професійної реалізації (що безпосередньо пов'язано з рівнем освіти). Проблеми з працевлаштуванням та підтвердженням рівня своєї освіти можуть призводити до зниження самооцінки та ускладнення процесу адаптації (Караджи, 2025), (Yefimova, 2024). У нашому дослідженні була представлена лише незначна частка осіб, які не мали вищої освіти (13,1%), що утруднює встановлення зв'язку.

Таблиця 1

Основні характеристики вибірки

№	Характеристика	Категорія	Кількість	Відсоток
1	Стать	Жіноча	137	100
		Чоловіча	0	0
2	Вік	21-35 років	22	16,1
		36-40 років	30	21,9
		41-45 років	31	22,7
		46-50 років	23	16,8
		Понад 51 рік	30	21,9
		Відмовилися повідомляти	1	0,7
3	Рівень освіти	Середня освіта	18	13,1
		Вища освіта	110	80,3
		Науковий ступінь	9	6,6
4	Попередній регіон проживання	Північ	61	44,5
		Центр	14	10,2
		Схід	31	22,6
		Південь	14	10,2
		Захід	13	9,5
		Відмовилися повідомляти	4	2,9
5	Попереднє місто проживання	Обласний центр, столиця	106	77,4
		Районний центр	18	13,1
		Центр територіальної громади	9	6,6
		Відмовилися повідомляти	4	2,9
6	Кількість дітей	Одна дитина	55	40,1
		Двоє дітей	45	32,8
		Троє та більше дітей	9	6,6
		Відсутні діти	28	20,4
7	Час перебування в новій країні	До року	4	2,9
		Від 1 до 2 років	12	8,8
		2 роки	28	20,4
		2,5 роки	51	37,2
		3 роки	35	25,5
		Понад 3 роки	5	3,6
8	З ким перебуває за кордоном (множинний вибір)	Відмовилися повідомляти	2	1,4
		Самостійно	25	18,2
		З членами родини (діти, чоловік)	91	66,4
		З іншими родичами чи близькими друзями	28	20,4

Таблиця 2

Описові статистики за показниками адаптації/дезадаптації жінок

Аспект адаптації	M	SE	95% довірчий інтервал		SD	A	E	W	p
			lower	upper					
Ефективне пристосування	2.748	0.092	2.566	2.931	1.081	0.250	-0.916	0.961	<.001
Актуальні психологічні проблеми з адаптацією	3.996	0.146	3.706	4.285	1.712	0.097	-0.310	0.989	0.362
Пригніченість	4.845	0.155	4.538	5.152	1.818	0.153	-0.848	0.975	0.012
Орієнтація на підтримку уряду нової країни	1.885	0.094	1.698	2.071	1.102	-0.481	-0.880	0.932	<.001
Нестабільне фінансове становище	0.350	0.060	0.233	0.468	0.697	-0.050	-0.117	0.982	0.069
Індекс дезадаптивності	9.191	0.293	8.611	9.771	3.432	0.203	-0.277	0.989	0.317

Примітка: M – середнє значення; SE – стандартна похибка середнього значення; lower – нижнє значення довірчого інтервалу; upper – верхнє значення довірчого інтервалу; SD – стандартне відхилення; A – асиметрія (SE=0.207); E – ексцес (SE=0.411); W – емпіричне значення за критерієм Шапіро-Вілка; p – рівень значущості за критерієм Шапіро-Вілка

У таблиці 3 представлені результати однофакторного дисперсійного аналізу за критерієм Хі-квадрат, де розмір попереднього міста проживання виступає незалежною змінною.

Таблиця 3

Результати однофакторного дисперсійного аналізу за незалежною змінною «розмір попереднього міста проживання»

Аспект адаптації	Статистичні показники			
	χ^2	df	p	ϵ^2
Ефективне пристосування	1,356	2	0,508	0,010
Актуальні психологічні проблеми з адаптацією	3,905	2	0,142	0,030
Пригніченість	5,952	2	0,050	0,045
Орієнтація на підтримку уряду нової країни	0,370	2	0,831	0,003
Нестабільне фінансове становище	10,883	2	0,004	0,082
Індекс дезадаптивності	7,151	2	0,028	0,054

Примітка: χ^2 - емпіричне значення за критерієм Хі-квадрат; df – кількість ступенів свободи; p – рівень значущості; ϵ^2 - розмір ефекту

Незалежна змінна «розмір міста попереднього проживання» виявила найбільшу кількість зв'язків. Порівнювалися три підгрупи респондентів, які відрізнялися за розміром міста, в якому жінки проживали до війни. Найбільш чисельною була підгрупа з великих міст України (77,4%), куди входили міста-мільйонники (Київ, Дніпро, Харків та ін.), найменшою за чисельністю була підгрупа жінок із сільської місцевості (6,6%). Описові статистики за підгрупами наведені в таблиці 4. За всіма трьома аспектами соціально-психологічної адаптації

в нас виявилася однакова закономірність. Значно більше труднощів з адаптацією мають жінки з невеликих міст, районних центрів, яких в дослідженні було 13,1%. Вони переживають і більшу пригніченість внаслідок зміни міста проживання, розлуки з тими, хто залишився на території України, і оцінюють своє матеріальне становище як більш нестабільне та невизначене (див. рис.1). Як наслідок, в них значно вищим є індекс дезадаптивності, ніж у мешканок великих міст ($p=0,023$). Коробчасті діаграми, зображені на рис. 1 та 2, відображають отримані закономірності. Причину проблем з адаптацією цієї групи осіб потрібно аналізувати більш детально, оскільки змінна «місто попереднього проживання» може працювати як модератор, посилюючи інший зв'язок, який не розглядався нами.

Таблиця 4

Описові статистики для підгруп осіб, які проживали у різних за розміром містах

Аспект адаптації	Місто проживання	Кількість (N)	Середнє значення	Стандартна похибка	Стандартне відхилення	Розбіжність між підгрупами
Пригніченість	Обласний центр (1)	106	4,652	0,175	1,805	1-2 ($p=0,045$)
	Районний центр (2)	18	5,844	0,474	2,010	
	Центр громади (3)	9	4,711	0,366	1,098	
Нестабільне фінансове становище	Обласний центр	106	0,328	0,065	0,673	1-2 ($p=0,008$) 2-3 ($p=0,035$)
	Районний центр	18	0,789	0,154	0,653	
	Центр громади	9	0,033	0,237	0,711	
Індекс дезадаптивності	Обласний центр	106	8,580	0,326	3,356	1-2 ($p=0,023$)
	Районний центр	18	11,244	0,973	4,128	
	Центр громади	9	8,489	0,639	1,918	

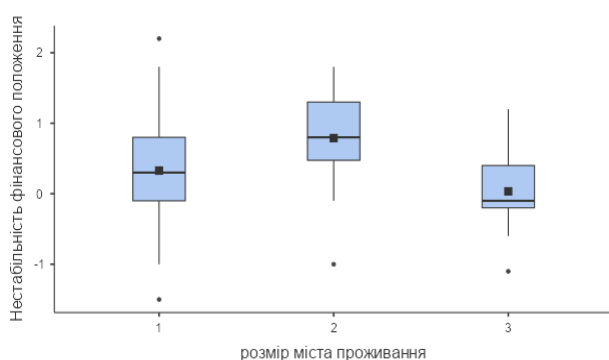


Рис. 1. Зв'язок міста проживання з нестабільністю фінансового становища

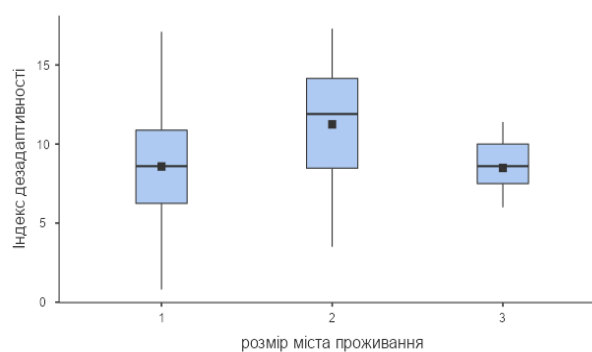


Рис. 2. Зв'язок міста проживання з індексом дезадаптивності

У таблиці 5 представлені значущі результати за дисперсійним аналізом для інших незалежних змінних. Так, чинник попереднього регіону проживання пов'язаний з ефективним пристосуванням до нових умов ($p=0,004$). У таблиці 6 представлені описові статистики за 5-ма умовно визначеними регіонами: східний, центральний, західний, північний та південний. На рис. 3 наочно відображене співвідношення центральних тенденцій у цих підгрупах.

Результати однофакторного дисперсійного аналізу за незалежною змінною «розмір попереднього міста проживання»

Аспект адаптації	Статистичні показники			
	χ^2	df	p	ε^2
Попередній регіон проживання в Україні				
Ефективне пристосування	15,23	4	0,004	0,115
Кількість дітей				
Ефективне пристосування	11,99	3	0,007	0,091
Нестабільне фінансове становище	7,93	3	0,047	0,060
Час перебування в новій країні				
Нестабільне фінансове становище	8,854	3	0,031	0,066
Стан перебування за кордоном (самостійно або з друзями, членами родини)				
Орієнтація на підтримку уряду нової країни	4,766	1	0,029	0,035

Примітка: χ^2 - емпіричне значення за критерієм Хі-квадрат; df – кількість ступенів свободи; p – рівень значущості; ε^2 - розмір ефекту

Попарне порівняння визначило, що існують значущі розбіжності лише між двома регіонами: «східним» ($M=2,32\pm 0,931$) та «північним» ($M=3,26\pm 1,056$) ($p=0,001$). Про більш задовільне пристосування до нових умов життя повідомляють мешканки північних областей України (Сумської, Київської та Чернігівської). Зазначимо, що з перших годин війни цей регіон страждав від постійних обстрілів, окупації певних районів, тривалих періодів повітряної небезпеки. Найнижчі значення за цим показником продемонстрували мешканки тих регіонів, які безпосередньо перебували під загрозою вторгнення ворога та за які велися і ведуться бої (Донецька, Луганська, Харківська області). Отже, припустимо, що мешканки цих регіонів могли покинути Україну внаслідок втрати житла, руйнування інфраструктури. Вони можуть переживати міграцію більш важко, внаслідок невизначеності щодо можливості повернення, стресу «втрати». Так, українські дослідниці трактують «втрату дому» не просто як втрату будівлі, а як втрату «звичного середовища», соціального оточення (родини, друзів, колег), почуття безпеки (Korobanova & Schulzhenko, 2022).

Таблиця 6

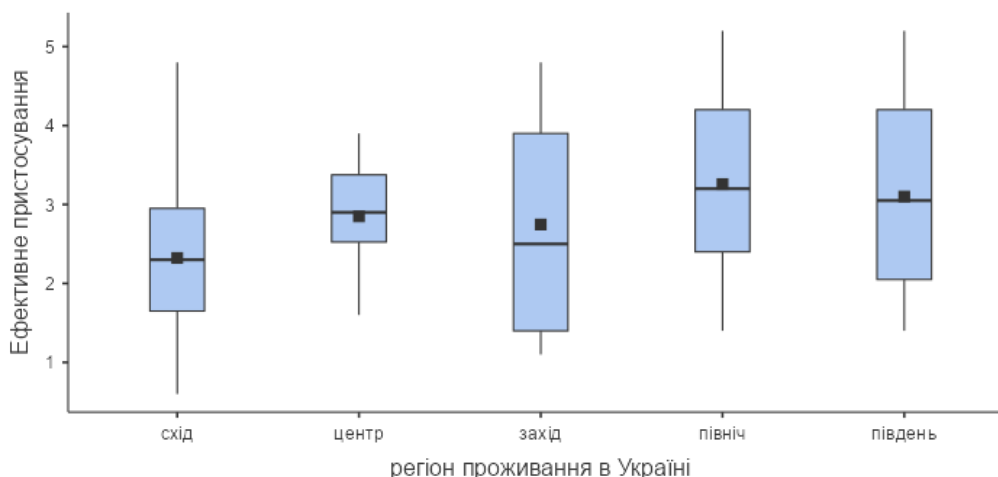
Описові статистики для підгруп осіб, які проживали у різних регіонах України

Аспект адаптації	Місто проживання (регіон)	Кількість (N)	Середнє значення	Стандартна похибка	Стандартне відхилення	Розбіжності між підгрупами
Ефективне пристосування	Західний	13	2,75	0,359	1,294	«Східний» - «Північний» ($p=0,001$)
	Центральний	14	2,85	0,169	0,633	
	Східний	31	2,32	0,168	0,937	
	Південний	14	3,10	0,358	1,339	
	Північний	61	3,26	0,135	1,056	

Інша авторка виділяє «почуття втрати або позбавлення звичного світу, залишеного мігрантом у минулому середовищі», як один із шести ключових аспектів культурного шоку

(Єфімова, 2023). Дослідниця говорить про міграційне горювання (migratory grief), специфічну психічну травму, пов'язану із розлукою з батьківщиною, яка має постійний рецидивуючий характер, пов'язана з амбівалентним ставленням до країн походження та перебування, вимагає усвідомлення та терапії для успішної адаптації.

Додатковим фактором, який пояснює легкість-трудність адаптації, є країна, куди переїхали жінки, її схожість з попереднім містом проживання. З'ясовано, що адаптація проходить значно легше, якщо біженці вбачають схожість між новим містом та їхнім рідним містом. Наприклад, українські біженці в Братиславі зазначали, що місто нагадує їм Київ (зокрема райони Подолу чи Золотих воріт), що створює відчуття «як вдома» і полегшує акультурацію. Однак для інших осіб, які покинули майже зруйновані міста, перебування у благополучних країнах загострювало переживання втрати, посилювало усвідомлення неможливості швидкого повернення, що робило досвід їхньої адаптації більш травматичним



(Korobanova & Schulzhenko, 2022).

Рис. 3. Зв'язок регіону проживання з показником ефективного пристосування

Кількість дітей в родині також виявилась значущим чинником для переживання ефективного пристосування ($p=0,007$) та нестабільного фінансового становища ($p=0,047$). У таблиці 7 представлені описові статистики для підгруп з різною кількістю дітей. Як свідчать середні значення, найбільш благополучно себе почувають особи без дітей ($M=3,304\pm 1,204$) або з однією дитиною ($M=3,076\pm 1,086$), а більш невдоволеними є матері з двома дітьми ($M=2,613\pm 1,022$) та більшою кількістю дітей ($M=2,256\pm 0,728$). Нерівномірна кількість осіб в кожній підгрупі не дозволила чітко визначити розбіжності. Можна констатувати лише, що існують значущі розбіжності в переживанні ефективного пристосування до нових умов життя між жінками, які не мають дітей (20,4%), та тими, хто має двоє дітей (32,8%).

За показником нестабільності фінансового становища протилежна картина: матері, які мають двоє дітей, почуваються більш стабільно, в них менш виражене відчуття нестабільності ($M=0,211\pm 0,650$), ніж жінки без дітей ($M=0,632\pm 0,669$). Припустимо, що вони отримують більшу матеріальну допомогу, і попри складнощі з адаптацією, вони більш захищено себе почувають у матеріальному плані. На рис. 4 та 5 відображені центральні тенденції в різних підгрупах.

У таблиці 8 представлені описові статистики, які демонструють напрям зв'язку між показником тривалості перебування за кордоном та нестабільністю фінансового становища ($p=0,031$). Більш стабільно себе почувають ті, хто перебуває за кордоном 2 роки ($M=0,046\pm 0,736$), а значно менш стабільним сприймають своє фінансове становище жінки, які перебувають 3 роки та більше ($M=0,543\pm 0,600$). Це може бути пов'язано і з етапами соціально-психологічної адаптації, зі збільшенням очікувань, зростанням потреб, а може бути пов'язано і з типом особистості, оскільки ці жінки раніше покинули Україну, порівняно з іншими. Більше пояснень може надати багатфакторний дисперсійний аналіз, а також аналіз модераторів та медіаторів зв'язку, однак для цього потрібно збільшити обсяг вибірки. Схожі дані були

отримані в дослідженні А. Єфімової, де зі збільшенням терміну міграції зростає рівень дезадаптації. Дослідниця припустила, що це пов'язано з тим, що цикл адаптації (ейфорія – туристична стадія – орієнтаційна стадія – депресивна стадія – стабілізаційна стадія) може переживатися декілька разів, супроводжуючись негативними переживаннями (почуттям малоцінності, кризою ідентичності, переживанням втрати, ностальгією тощо) (Єфімова, 2023). Складні переживання українських мігрантів були зафіксовані в перший рік війни (Креденцер та ін., 2022). На рис. 6 відображені центральні тенденції, отримані в різних підгрупах. Звертаємо увагу, що відносно високу нестабільність та найбільший розмах даних демонструє підгрупа жінок, які переїхали відносно нещодавно, до 2 років (11,7%). Однак відносно невеликий обсяг цієї підгрупи не дозволив встановити значущі розбіжності.

Таблиця 7

Описові статистики для підгруп осіб за показником кількості дітей

Аспект адаптації	Місто проживання	Кількість (N)	Середнє значення	Стандартна похибка	Стандартне відхилення	Розбіжність між підгрупами
Ефективне пристосування	Одна дитина (1)	55	3,076	0,146	1,086	2-0 (p=0,046)
	Двоє дітей (2)	45	2,613	0,152	1,022	
	Троє та більше дітей (3)	9	2,256	0,243	0,728	
	Відсутність дітей (0)	28	3,304	0,228	1,204	
Нестабільне фінансове становище	Одна дитина (1)	55	0,378	0,092	0,684	2-0 (p=0,053)
	Двоє дітей (2)	45	0,211	0,097	0,650	
	Троє та більше дітей (3)	9	0,000	0,286	0,859	
	Відсутність дітей (0)	28	0,632	0,126	0,669	

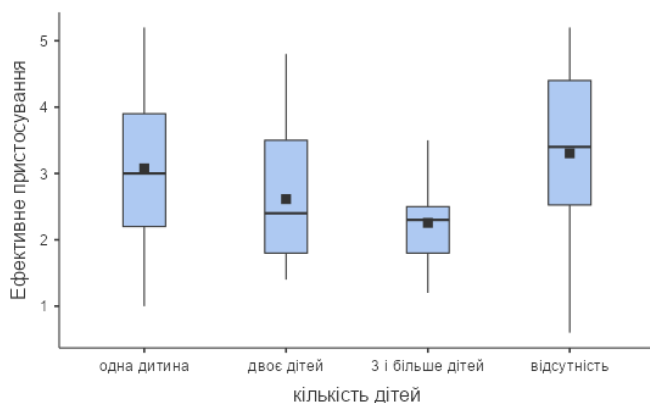


Рис. 4. Зв'язок кількості дітей з показником ефективного пристосування

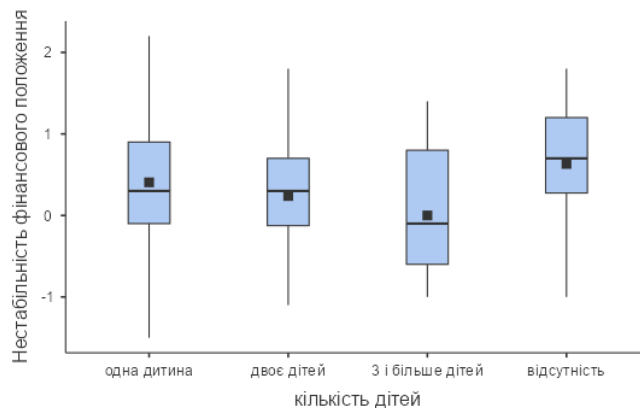


Рис. 5. Зв'язок кількості дітей з показником нестабільності фінансового становища

Описові статистики для підгруп осіб, які різний проміжок часу перебувають за кордоном

Аспект адаптації	Місто проживання	Кількість (N)	Середнє значення	Стандартна похибка	Стандартне відхилення	Розбіжності між підгрупами
Нестабільне фінансове становище	До 2 років (1)	16	0,544	0,214	0,855	2 – 4 (p=0,036)
	2 роки (2)	28	0,046	0,139	0,736	
	2,5 роки (3)	51	0,300	0,092	0,656	
	3 роки (4)	40	0,543	0,095	0,600	

Останній чинник, який ми розглядали в цьому дослідженні, був стан жінок, який визначався за наявністю інших родичів, друзів, що супроводжують жінок під час міграції. Значущі розбіжності, які встановлювалися за критерієм Велча, були отримані між підгрупами тих, хто має близьких (членів родини, друзів) ($M=1,98\pm 1,11$), та тих, хто переїхав в іншу країну самостійно ($M=1,49\pm 1,00$), за таким аспектом соціально-психологічної адаптації як орієнтація на підтримку уряду. У дослідженні А. Єфімової розглядається схожий аспект екстернальність/інтернальність контролю (Yefimova, 2024). Більш екстернальну позицію посідають вимушені переселенці, а більш інтернальну – ті, хто добровільно переїхав на проживання в іншу країну. Мігрантам з екстернальною позицією властива пасивна модель адаптації, яка характеризується недостатньою емоційною саморегуляцією, низькою здатністю керувати власними психологічними ресурсами.

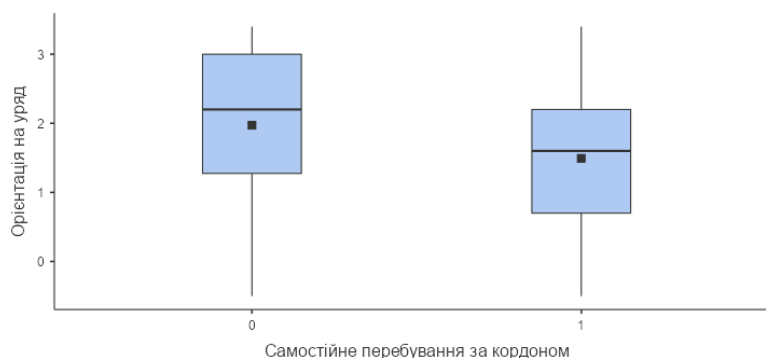


Рис. 6. Зв'язок часу перебування в новій країні з показником нестабільності фінансового становища

Як свідчать результати нашого дослідження (див. рис. 6), більше розраховують не на власні сили, а на допомогу уряду ті жінки, які переїхали в Німеччину не самостійно, а разом з іншими членами родини. На власні зусилля більше розраховують ті, хто опинився в чужій країні на самоті. Звертаємо увагу на високе значення розміру ефекту Коена ($d=0,460$), що свідчить про важливість цього чинника для опису такого аспекту адаптації.

Перебування в іншій країні на самоті розглядається як чинник психологічного дистресу в інших дослідженнях. Так, наприклад, у межах опитування 4325 дорослих біженців у Німеччині, де вивчався зв'язок між сімейними обставинами та психологічним станом, було встановлено, що самотні, розлучені або вдови/вдівці повідомляли про більш низький рівень психологічного благополуччя, низький рівень задоволеності життям, порівняно з тими, хто перебував у шлюбі. У нашому дослідженні не фіксувався сімейний стан як окремий демографічний маркер, тому сімейний стан та наявність родичів, друзів можуть бути двома незалежними чинниками, які впливають на процес соціально-психологічної адаптації.

Описові статистики для підгруп осіб, які перебувають за кордоном самостійно та разом з іншими (друзями чи членами родини)

Аспект адаптації	Місто проживання	Кількість (N)	Середнє значення	Стандартна похибка	Стандартне відхилення	Розбіжності між підгрупами
Орієнтація на підтримку уряду нової країни	Разом з іншими	110	1.98	0.106	1.11	(p=0,038) d=0,460
	Самостійно	25	1.49	0.200	1.00	

Примітка: 0 – разом з друзями, членами родини; 1 – самостійно

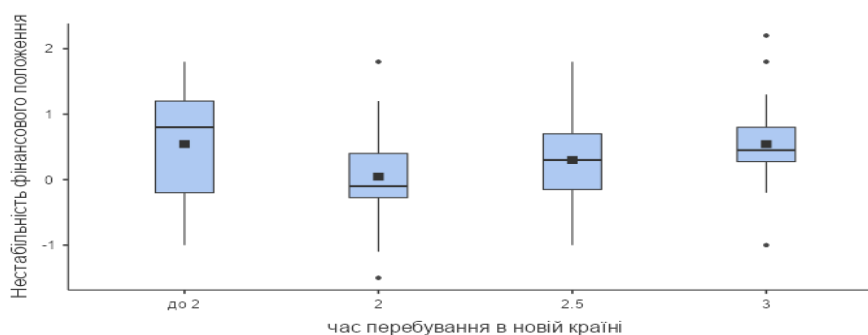


Рис. 7. Зв'язок стану перебування за кордоном з показником орієнтації на уряд

Висновки. У ході дослідження була здійснена перевірка низки припущень щодо зв'язку демографічних показників жінок з певними аспектами їхньої соціально-психологічної адаптації. Не було виявлено зв'язків між віком, рівнем освіти та процесом адаптації до нових умов життя у вибірці жінок, які мігрували в Німеччину з України під час війни. Встановлено, що розмір міста попереднього проживання суттєво пов'язаний з мірою пригніченості жінок, нестабільністю фінансового становища та загальним індексом дезадаптивності. Найбільшу пригніченість, переживання нестабільності фінансового становища, загальну дезадаптивність демонструють жінки з районних центрів. Також з'ясовано, що існує значущий зв'язок між регіоном проживання в Україні до міграції та переживанням ефективного пристосування до нових умов. Найнижчі значення показали жінки зі східного регіону. Кількість дітей виявилася значущим чинником для рівня ефективного пристосування та переживання нестабільного фінансового становища. Більш задоволені процесом адаптації, але водночас хвилюються за своє нестабільне фінансове становище, жінки, які не мають дітей. Більшу фінансову стабільність відчувають матері, які мають двоє дітей. Час перебування в іншій країні також є значущим чинником, який пов'язаний з рівнем переживання нестабільного матеріального становища. Найбільшу невдоволеність і стурбованість демонструють жінки, які знаходяться на території Німеччини три та більше років. Встановлено, що наявність друзів та членів родини – чинник, який пов'язаний з орієнтацією на підтримку уряду нової країни. Жінки, які самостійно перебувають в іншій країні, менше розраховують на підтримку, більше покладаються на власні сили. Звернемо увагу, що демографічні чинники, які досліджувалися, не пов'язані з актуальними психологічними проблемами з адаптацією, оскільки останні, можливо, більше залежать від індивідуально-психологічних властивостей жінок.

Перспективи подальших досліджень. У подальших наукових розвідках ми спробуємо визначити, яким чином демографічні чинники пов'язані з рівнем суб'єктивного благополуччя та стійкості жінок, які змінили місце проживання внаслідок війни.

Література

1. Александров, Д., Охріменко, І., Зарічанський, О., & Яцишин, О. (2025) Особливості соціально-психологічної адаптації вимушено переміщених осіб до нового соціального середовища. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, 13, 544–566. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-22>
2. Арефнія, С. (2025). Крос-культурне дослідження особливостей адаптації до нових умов життя за кордоном українських жінок та жінок з інших країн. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 37(4), 7-20. <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.1>
3. Єфімова, А. Г. (2023) Особливості соціально-психологічної адаптації українців до умов міграції у США. *Вісник післядипломної освіти*. 23(52). Серія «Соціальні та поведінкові науки», 41-56. [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2023-23\(52\)](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2023-23(52))
4. Караджи, О. (2025) Психологічна адаптація дорослих-біженців до проживання за кордоном. *Scientific and Practical Journal 'Materials of Scientific Conferences of the Petro Mohyla Black Sea National University'*, 1, 26–30. <https://doi.org/10.34132/mspc2025.01.12.05>
5. Креденцер, О. (2023). Емпіричне дослідження психологічних проблем українців, що перебувають в Німеччині у зв'язку з війною. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 45-55. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.5>
6. Креденцер, О., Карамушка, Л., Вальдшмідт, Ф., & Клімов, С. (2022). Концепція проекту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 6-25. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.1>
7. Юрків, Я.І. & Луканов, Д.В. (2021). Труднощі соціально-психологічної адаптації вразливих верст внутрішньо переміщених осіб до нових умов життя. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*, 1(48), 469—472. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.48.469-472>
8. Ayawvi, G., Bowers, G., & Ng, L. C. (2026). Intersectional insights into refugee mental health: Exploring the impact of identity and systemic barriers. *European Journal of Psychotraumatology*, 17(1), 2622869. <https://doi.org/10.1080/20008066.2026.2622869>
9. Korobanova, O., & Schulzhenko, N. (2022). Psychology of home and Ukrainian migrants' socio-psychological adaptation abroad. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*. [https://doi.org/10.33120/ssppj.vi50\(53\).604](https://doi.org/10.33120/ssppj.vi50(53).604)
10. Leiler, A., Bjärtå, A., Ekdahl, J., & Wasteson, E. (2019). Mental health and quality of life among asylum seekers and refugees living in refugee housing facilities in Sweden. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 54(5), 543-551. <https://doi.org/10.1007/s00127-018-1651-6>
11. Mishra, P., Pandey, C.M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Ann Card Anaesth*, 22(1), 67-72. <https://doi.org/10.4103/aca>
12. Schick, M., Zumwald, A., Knöpfli, B., Nickerson, A., Bryant, R. A., Schnyder, U., Müller, J., & Morina, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European Journal of Psychotraumatology*, 7(1), 28057. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v7.28057>
13. Van Tubergen, F., Kogan, I., Kosyakova, Y., & Pötzschke, S. (2024). Self-selection of Ukrainian refugees and displaced persons in Europe. *Journal of Refugee Studies*, 37(1), 72-96. <https://doi.org/10.1093/jrs/fead089>
14. Walther, L., Fuchs, L. M., Schupp, J., & Von Scheve, C. (2020). Living Conditions and the Mental Health and Well-being of Refugees: Evidence from a Large-Scale German Survey. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 22(5), 903-913. <https://doi.org/10.1007/s10903-019-00968-5>
15. Yahya Guvercin, Samirah Chowdhury, Burak Durmaz, & Mustafa Yazici. (2025). Acculturation Strategies and Their Impact on Psychological Health. *London Journal of Interdisciplinary Sciences*, (4), 70-80. <https://doi.org/10.31039/ljis.2025.4.305>
16. Yefimova, A. (2024). Adaptation of Ukrainians to forced migration: A study of psychosocial models and factors. *Revista Amazonia Investiga*, 13(81), 130-141. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.81.09.10>

References

1. Aleksandrov, D., Okhrimenko, I., Zarichanskyi, O., & Yatsyshin, O. (2025). Peculiarities of Social and Psychological Adaptation of Internally Displaced Persons to a New Social Environment. *Insight: the psychological dimensions of society*, 13, 544–566. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-22>
2. Arefniya, S. Kros-kulturne doslidzhennia osoblyvostei adaptatsii do novykh umov zhyttia za kordonom ukrainskykh zhinok ta zhinok z inshykh krain [Cross-cultural study of the differences in adaptation to new living conditions abroad among Ukrainian women and women from other countries]. *Organizational psychology. Economic psychology*, 37(4), 7-20. <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.1> [In Ukrainian]
3. Yefimova, A. H. (2023) Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii ukraintziv do umov mihratsii u SShA [Features of social and psychological adaptation of Ukrainians to the conditions of migration in the USA]. *Bulletin of Postgraduate education. Is. 23(52) Social and Behavioral Sciences Series*, 41-56. [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2023-23\(52\)](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2023-23(52)) [In Ukrainian]
4. Karadzyh, O. (2025). Psykholohichna adaptatsiia doroslykh-bizhentsiv do prozhyvannia za kordonom [Psychological adaptation of adult refugees to life abroad]. *Scientific and Practical Journal 'Materials of Scientific Conferences of the Petro Mohyla Black Sea National University'*, 26-30. <https://doi.org/10.34132/mspc2025.01.12.05> [In Ukrainian]

5. Kredentser, O. (2023). Empiryczne doslidzhennya psykhologichnykh problem ukrainsiv, scho perebuvaly v Nimechchyni u zvyazku z viinoju [Empirical study of psychological problems of Ukrainians who fled to Germany from the war]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 45-55. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.5> [In Ukrainian]
6. Kredentser, O., Karamushka, L., Valdshmidt, F., & Klimov, S. (2022). Kontsepsiia proiektu «Sotsialno-psykholohichna pidtrymka ukrainsiv v Nimechchyni» [The concept of the charity project «Social and psychological support of Ukrainians in Germany»]. *Organizational psychology. Economic psychology*, 3(27), 6-25. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.1>
7. Yurkiv, Y., & Lukanov, D. (2021). Trudnoshchi sotsialno-psykholohichnoi adaptatsii vrazlyvykh verst vnutrishno peremishchenykh osib do novykh umov zhyttia [Difficulties of social and psychological adaptation of vulnerable groups of internally displaced persons to new living conditions]. *Scientific Bulletin of Uzhhorod University. Series: «Pedagogy. Social Work»*, 1(48), 469-472. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.48.469-472> [In Ukrainian].
8. Ayawvi, G., Bowers, G., & Ng, L. C. (2026). Intersectional insights into refugee mental health: Exploring the impact of identity and systemic barriers. *European Journal of Psychotraumatology*, 17(1), 2622869. <https://doi.org/10.1080/20008066.2026.2622869>
9. Korobanova, O., & Schulzhenko, N. (2022). Psychology of home and Ukrainian migrants' socio-psychological adaptation abroad. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*. [https://doi.org/10.33120/ssppj.vi50\(53\).604](https://doi.org/10.33120/ssppj.vi50(53).604)
10. Leiler, A., Bjärtå, A., Ekdahl, J., & Wasteson, E. (2019). Mental health and quality of life among asylum seekers and refugees living in refugee housing facilities in Sweden. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 54(5), 543-551. <https://doi.org/10.1007/s00127-018-1651-6>
11. Mishra, P., Pandey, C.M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality tests for statistical data. *Ann Card Anaesth*, 22(1), 67-72. <https://doi.org/10.4103/aca>.
12. Schick, M., Zumwald, A., Knöpfl, B., Nickerson, A., Bryant, R. A., Schnyder, U., Müller, J., & Morina, N. (2016). Challenging future, challenging past: The relationship of social integration and psychological impairment in traumatized refugees. *European Journal of Psychotraumatology*, 7(1), 28057. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v7.28057>
13. Van Tubergen, F., Kogan, I., Kosyakova, Y., & Pötzschke, S. (2024). Self-selection of Ukrainian refugees and displaced persons in Europe. *Journal of Refugee Studies*, 37(1), 72-96. <https://doi.org/10.1093/jrs/fead089>
14. Walther, L., Fuchs, L. M., Schupp, J., & Von Scheve, C. (2020). Living Conditions and the Mental Health and Well-being of Refugees: Evidence from a Large-Scale German Survey. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 22(5), 903-913. <https://doi.org/10.1007/s10903-019-00968-5>
15. Yahya Guvercin, Samirah Chowdhury, Burak Durmaz, & Mustafa Yazici. (2025). Acculturation Strategies and Their Impact on Psychological Health. *London Journal of Interdisciplinary Sciences*, (4), 70-80. <https://doi.org/10.31039/ljis.2025.4.305>
16. Yefimova, A. (2024). Adaptation of Ukrainians to forced migration: A study of psychosocial models and factors. *Revista Amazonia Investiga*, 13(81), 130-141. <https://doi.org/10.34069/AI/2024.81.09.10>

Відомості про автора

Арефнія Світлана Вячеславівна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології, Міжрегіональна Академія Управління персоналом, м. Київ, Україна.

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

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

E-mail: arefnyasv@gmail.com

Отримано 12 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 9 березня 2026 р.

Алла Вознюк

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЯК ВАЖЛИВОЇ СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS) У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Вознюк Алла. Особливості розвитку стресостійкості як важливої складової соціальних навичок (soft skills) у майбутніх психологів в умовах війни.

Вступ. Одним із важливих напрямів вивчення підготовки майбутніх психологів є вивчення рівня їх стресостійкості. Ця проблема не знайшла достатнього вивчення в літературі.

Мета. Дослідити особливості розвитку стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни в системі фахової підготовки.

Методи. Теоретичний аналіз, синтез та систематизація наукових джерел. Статистичний аналіз передбачав описову статистику, методи математико-статистичної обробки даних (метод ранжування та метод рангової кореляції r_s Спірмена).

Результати. Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву стресостійкості та такими чинниками, як реактивна (ситуативна) тривожність, емоційне усвідомлення та резильєнтність у майбутніх психологів в умовах війни. Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву стресостійкості та особистісною тривожністю у майбутніх психологів. Розкрито особливості організації освітнього процесу з підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія для розвитку стресостійкості у майбутніх психологів.

Висновки. Впровадження сучасних організаційних форм (психологічні практикуми, гостьові лекції, створення сторінки «Soft skills в роботі практичного психолога» на сайті кафедри інституту) в організацію освітнього процесу з підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія буде сприяти розвитку стресостійкості у майбутніх психологів.

Ключові слова: соціальні навички (soft skills), стресостійкість, резильєнтність, емоційне усвідомлення, реактивна (ситуативна) тривожність, особистісна тривожність, здобувачі вищої освіти

Vozniuk, Alla. Features of development of future psychologists' stress resistance as an important component of their soft skills in wartime.

Introduction. An important aspect of future psychologists' studies is their stress resistance training. This problem has received little researchers' attention.

Aim. To study the features of development of future psychologists' stress resistance in wartime in the system of higher education.

Methods. Theoretical analysis, synthesis and systematization of scientific data. Statistical analysis provided descriptive statistics and methods of mathematical and statistical data processing (ranking method and Spearman's rank correlation).

Results. A statistically significant relationship was established between the level of psychology students' stress resistance and reactive (situational) anxiety, emotional awareness and resilience in wartime. No statistically significant relationship was found between the level of psychology students' stress resistance and personal anxiety. The organization of the studies for Master degree in psychology to promote students' stress resistance was described.

Conclusions. The use of modern organizational forms (psychological workshops, guest lectures, creation of the page "Soft skills of counselling psychologists" on the university website) in Master programs in psychology can promote psychology students' stress resistance.

Key words: soft skills, stress resistance, resilience, emotional awareness, reactive (situational) anxiety, personal anxiety, higher education students

Вступ. Сучасний світ характеризується високою нестабільністю, стрімкими соціально-економічними змінами та значним інформаційним перевантаженням, що створює серйозні виклики для представників професій «людина-людина». До таких професій належать психологи, які постійно працюють у контексті високого рівня стресу та емоційного напруження через щоденну роботу з психотравмами, кризовими станами й емоційним виснаженням (Василенко, 2021; Коваль, 2015; Комар, Кулешова & Полуденко, 2024; Лісіна, 2024).

Тому формування таких соціальних навичок (soft skills), як емпатія, емоційний інтелект, критичне мислення та психологічна стійкість, є необхідною умовою для майбутніх психологів з метою забезпечення ефективної взаємодії з клієнтами, емоційного контролю та гнучкості у спілкуванні (Василенко, 2021; Вознюк, 2025; Ічанська & Закревська, 2019; Комар, Кулешова & Полуденко, 2024; Лісіна, 2024; Матвієнко, 2022).

У звіті «Future of Jobs Report 2025» («Future of Jobs Report, 2025»), який щорічно готується за результатами роботи Всесвітнього економічного форуму, було уперше зазначено важливість таких соціальних навичок, як активне навчання (active learning), витривалість (resilience), стресостійкість (stress tolerance) та гнучкість (flexibility). Слід відмітити, що складова «стресостійкість» посідає друге місце у рейтингу за результатами дослідження переважаючих навичок для працівників і вважається ключовим чинником їх успіху (на неї вказали 67 % роботодавців – це середній світовий показник). Також складова «стресостійкість» увійшла до списку ключових пріоритетних навичок працівників для організації у майбутньому до 2030 року (Future of Jobs Report, 2025).

У рамках дослідження «Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні», який провів Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (Career Hub, експертна платформа) в межах програми «Мріємо та діємо», було встановлено, що молодь робить акцент на навичці, яка важлива для її особистого самопочуття (стресостійкість, витривалість) (54 %) (особливо для покоління 14–17 років, яке вийде на ринок праці у 2030 році) (Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні, 2021).

Враховуючи результати дослідження та власний професійний досвід навчання здобувачів вищої освіти за спеціальністю «Практична психологія», можна говорити про те, що стресостійкість є однією з важливих складових соціальних навичок (soft skills) у роботі практичного психолога, що забезпечує професійну спроможність, емоційну регуляцію та запобігає професійному вигоранню (Афанасенко, Мартинюк, Омельченко, Шамне, Шмаргун & Яшник, 2018; Бужинська, Скляр & Даніліч-Скакун, 2021; Вознюк, 2025; Комар, Кулешова & Полуденко, 2024).

В умовах війни стресостійкість є не лише професійною вимогою, а й необхідною умовою для прийняття зважених рішень та ефективного надання психологічної допомоги, незважаючи на постійний психологічний тиск (Жигало & Шолубка, 2022; Мороз & Сафін, 2022; Шолубка, 2023).

Розвиток цієї навички включає усвідомлення власних реакцій, психофізіологічну саморегуляцію та мотиваційну готовність до роботи в кризових обставинах.

Мета дослідження. Дослідити особливості розвитку стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни в системі фахової підготовки.

Завдання дослідження.

1. Дослідити рівні прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни та чинники, які впливають на цей феномен.

2. Розкрити особливості розвитку стресостійкості у майбутніх психологів в системі фахової підготовки.

Методи та організація дослідження. Для визначення рівня прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни підбрано «Методику визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге» (Титаренко, 2009). З метою визначення чинників, які впливають на рівень прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни нами було підбрано три опитувальники: Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч. Д. Спілбергера – Ю. Л. Ханіна (Агаєв, Кокун, Пішко,

Лозінська, Остапчук & Ткаченко, 2016); Шкала резилієнсу Коннора-Девідсона» (Кокун & Мельничук, 2023); методика «Опитувальник емоційної усвідомленості» за К. Штайнером (Штайнер, (2016).

Математична обробка даних і оцінка їх надійності проводилася за допомогою статистичних та інтерпретаційних методів. Статистичний аналіз передбачав описову статистику та методи математико-статистичної обробки даних (метод ранжування та метод рангової кореляції r_s Спірмена).

Вибірка дослідження. Для дослідження рівня прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни та чинників, які впливають на цей феномен, проводилося опитування у 2025 році. У дослідженні взяли участь 67 здобувачів вищої освіти. Дослідження проводилося серед здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія на базі Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти.

Результати дослідження та їх обговорення. Звернення до праць багатьох дослідників (Афанасенко, Мартинюк, Омельченко, Шамне, Шмаргун & Яшник, 2018; Бужинська, Скляр & Даніліч-Скакун, 2021; Жигало & Шолубка, 2022; Коваль К., 2015; Мороз & Сафін, 2022; Шолубка, 2023) з проблем вивчення стресостійкості дає підставу стверджувати, що існує неоднозначне трактування цього поняття. На основі аналізу психологічної літератури нами було встановлено, що більшість вчених висвітлюють стресостійкість як здатність людини протистояти стресу.

Дослідження рівня прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни та чинників, які впливають на цей феномен.

Для *дослідження рівня прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни* проводилося опитування за «Методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге» (Титаренко, 2009). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження (рис. 1), дає підстави констатувати, що у 28,36 % опитаних майбутніх психологів виявлено високий рівень стресостійкості, що свідчить про ефективний контроль емоцій та відносно стабільний емоційний стан, а також здатність адаптуватися до складних умов, які викликає зараз війна. Можна стверджувати, що ці здобувачі вищої освіти загалом успішно пристосовуються до нових умов навчання, незважаючи на об'єктивні обставини навчання (навчання онлайн) та життя (зміна місця проживання або роботи, способу життя). Їх емоційний стан не є основною перешкодою для успішного виконання навчальних завдань. Умови війни, які, безумовно, є екстремальним стресовим фактором, не мають значного впливу на емоційний стан цієї групи здобувачів вищої освіти, що може свідчити про їхню здатність використовувати адаптивні копінг-стратегії. Це може свідчити також про те, що ці респонденти проявляють здатність переносити стресові ситуації без суттєвих негативних наслідків для діяльності та психіки, готовність «тримати удар», залишаючись у особистісному та професійному ресурсі.

У половини опитаних майбутніх психологів (58,21 %) переважає пороговий (середній) рівень стресостійкості, що свідчить про їхню здатність справлятися зі стресовими ситуаціями, хоча ця здатність не є стабільною та залежить від конкретних умов. Такі дані дозволяють висунути припущення, що у майбутніх психологів стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій, пов'язаних не лише з процесом навчання, а й життєвою ситуацією, спричиненою війною в країні. Майбутні психологи змушені велику частину енергії і ресурсів витратити на подолання негативних психосоціальних станів, пов'язаних з війною. Здобувачі вищої освіти з пороговим (середнім) рівнем стресостійкості перебувають у зоні ризику, оскільки стрес може відчуватися щоразу частіше і заважати їхній адаптації до навчання. Стресостійкість такого рівня часто проявляється у вигляді труднощів із концентрацією уваги, підвищеної чутливості до критики або оцінок, невпевненості у власних силах. Здобувачі вищої освіти можуть відчувати напругу в таких навчальних ситуаціях, як: виконання контрольних завдань, підготовка до екзаменів, написання курсових робіт тощо. Потенційними наслідками можуть бути зниження академічної успішності, поява симптомів стресу (втома, розлади сну, дратівливість) та

поступовий перехід до високого рівня стресу, якщо стресори не вдається подолати наявними ресурсами.

І лише 13,43 % опитаним майбутнім психологам притаманний низький (вразливий) рівень стресостійкості, що вказує на труднощі у подоланні стресу та підвищену схильність до емоційного виснаження. Це все може серйозно впливати на їхній життєвий ритм і функціонування, що з часом може проявлятися у фоновому безперервному переживанні без об'єктивної причини, розвитку схильності до уникання навчальних чи соціальних ситуацій, появи відчуття безпорадності або навіть симптомів депресії. Ця категорія здобувачів вищої освіти найбільше схильна до розвитку хронічного стресу через тривале внутрішнє напруження.

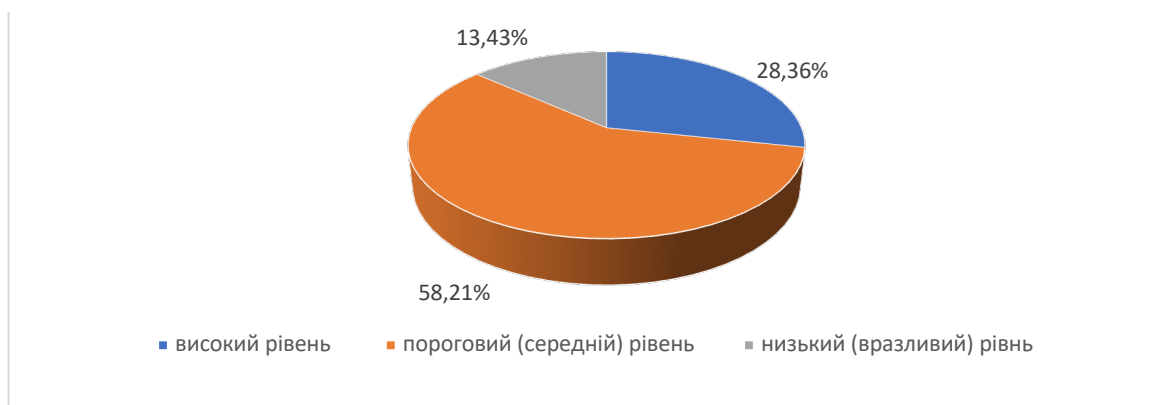


Рис. 1. Рівні прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни

Наступним етапом дослідження був *аналіз чинників, що можуть впливати на рівень прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни*. До них віднесено, як уже зазначалось, тривожність, емоційну зрілість та резильєнтність.

З метою виявлення рівня прояву тривожності у майбутніх психологів в умовах війни було проведено опитування за «Шкалою оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч. Д. Спілбергера – Ю. Л. Ханіна» (Агаєв, Кокун, Пішко, Лозінська, Остапчук & Ткаченко, 2016).

Розпочнімо з *аналізу результатів оцінки реактивної (ситуативної) тривожності у майбутніх психологів в умовах війни*. Так, результати дослідження показали (рис. 2), що більшість респондентів (95,52 %) мають високий (59,70 %) та середній (35,82 %) рівень реактивної (ситуативної) тривожності, яка проявляється через характерні загострені реакції на стресові обставини (сирени, обстріли, інформаційне перевантаження новинами про війну тощо), емоційну напруженість (дратівливість, безсоння, панічні атаки тощо) та зменшення адаптаційних ресурсів у конкретних стресових ситуаціях. Водночас 4,48 % опитаних майбутніх психологів демонструють низький рівень реактивної (ситуативної) тривожності, що свідчить про відносно стабільний емоційний стан та здатність адекватно реагувати на поточні життєві ситуації без сильного емоційного напруження.

Необхідно відмітити той факт, що *показники особистісної тривожності у майбутніх психологів в умовах війни* кардинально різняться від показників реактивної (ситуативної) тривожності. Встановлено (рис. 3), що більшість респондентів (68,66 %) мають середній (62,69 %) та високий (5,97 %) рівень особистісної тривожності, яка проявляється через схильність опитаних сприймати загрози навіть там, де їх немає. Можна висунути припущення, що для цих респондентів тривожність стає постійним фоном життя, що пригнічуюче їхню психіку (зниження концентрації уваги, важкість прийняття рішень, проблеми з пам'яттю, характерна чутливість до мінливих умов, рефлексія своїх дій невелика, імпульсивність і нестійкість намірів тощо), створює соціальну ізоляцію (життєву невизначеність, втрату інтересу до звичних справ, втечу від спілкування тощо) та розвиває глибоке психологічне переживання (посилення страху смерті, безпорадності та втрата

сенсу життя тощо). Водночас третина опитаних майбутніх психологів (31,34 %) демонструє низький рівень особистісної тривожності, що свідчить про вміння швидко адаптуватися до обставин життя, готовність до професійного зростання, здатність надавати психологічну допомогу й підтримку за рахунок волонтерської діяльності.



Рис. 2. Рівні прояву реактивної (ситуативної) тривожності у майбутніх психологів в умовах війни

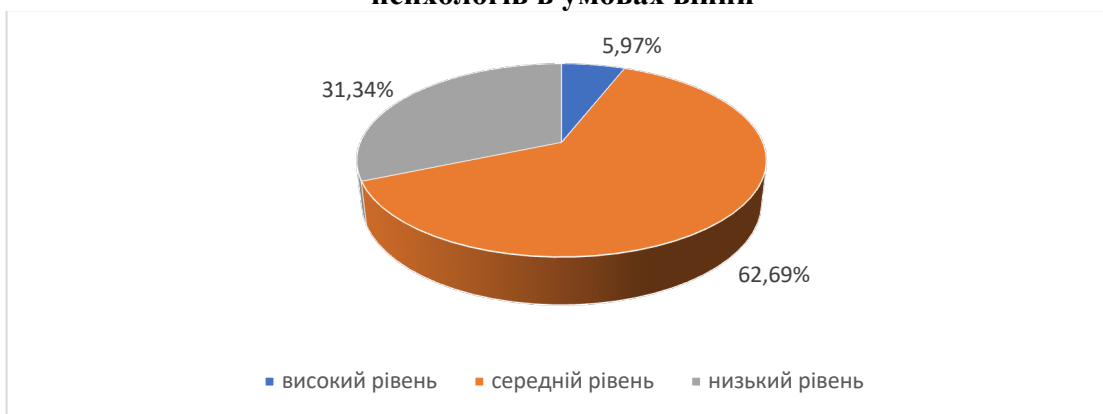


Рис. 3. Рівні прояву особистісної тривожності у майбутніх психологів в умовах війни

Отже, дослідження рівня прояву тривожності у майбутніх психологів в умовах війни дають підстави констатувати, що у здобувачів вищої освіти переважає високий рівень реактивної (ситуативної) тривожності (59,70 %) як реакції на конкретну загрозу. Водночас у цих респондентів особистісна тривожність переважно знаходиться на середньому рівні (62,69 %), що підтверджує постійне психоемоційне напруження у майбутніх психологів.

Встановлено, що третина опитаних майбутніх психологів демонструє низький рівень особистісної тривожності (31,34 %), що свідчить про їхню готовність швидко адаптуватися до обставин життя. Водночас лише 4,48 % опитаних майбутніх психологів демонструють низький рівень реактивної (ситуативної) тривожності, що свідчить про їхню здатність адекватно реагувати на стресові ситуації.

Аналіз результатів *дослідження рівня прояву резильєнтності у майбутніх психологів в умовах війни* за методикою «Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона» (Кокун & Мельничук, 2023) свідчить про те, що лише 29,85 % опитаним майбутнім психологам притаманний високий рівень резильєнтності (рис. 4). Це означає, що вони мають високу здатність до відновлення, зміцнення, добре пристосовуються до стресових ситуацій та негараздів, можуть гнучко адаптуватися, зберігати когнітивні функції та мотивацію та не «ламатися» під тиском зовнішніх обставин життя. Зі свого боку половина опитаних респондентів (58,21 %) має середній рівень резильєнтності, а це означає, що вони

посередньо стійкі до нових стресових ситуацій. Вони ситуативно невпевнено поводять себе, а тому не завжди правильно приймають рішення, коли відчувається щось нове. Не завжди мають потенційні можливості вистояти, відновитися і психологічно зрости, зміцнити після складних життєвих обставин, пов'язаних з війною. Важливо відмітити той факт, що 11,94 % респондентів мають низький рівень резильєнтності, що відображає їхню неготовність до відновлення після глибоких психологічних травм чи важких життєвих подій.

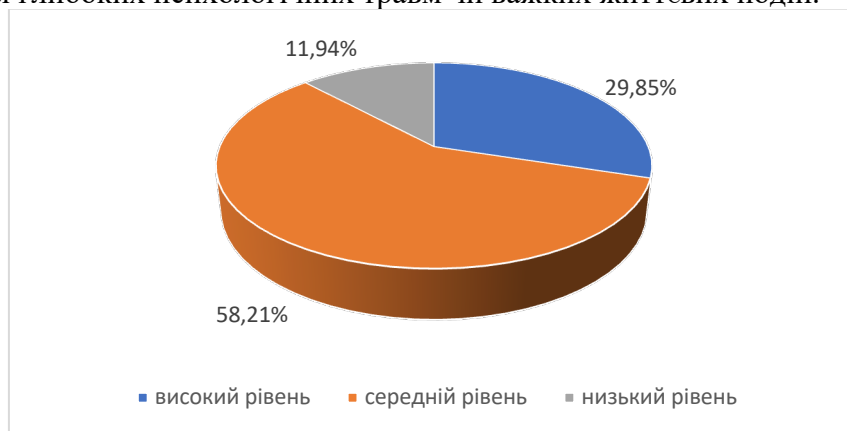


Рис. 4. Рівні прояву резильєнтності у майбутніх психологів в умовах війни

З метою виявлення рівня прояву емоційної усвідомленості у майбутніх психологів в умовах війни було проведено методику «Опитувальник емоційної усвідомленості» за К. Штайнером (Штайнер, 2016). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, продемонстрував три основні рівні його вияву: високий, середній та низький (рис. 5.).

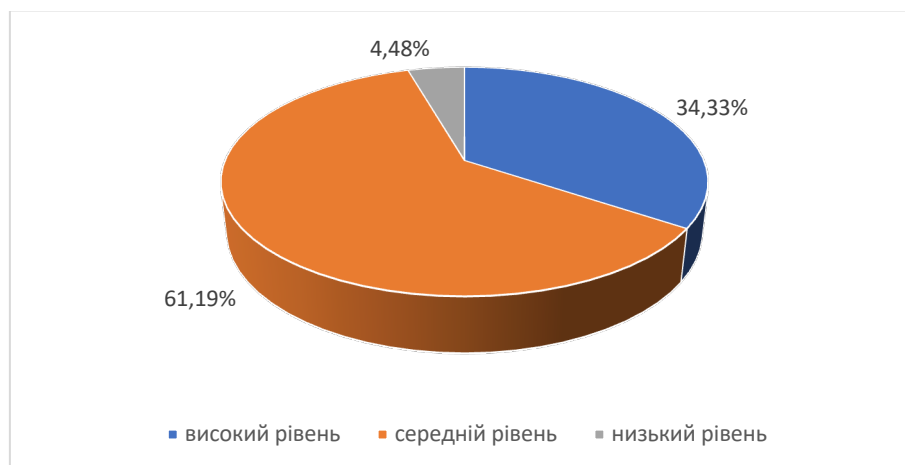


Рис. 5. Рівні прояву емоційної усвідомленості у майбутніх психологів в умовах війни

Ми бачимо, що у 34,33 % опитаних високий рівень емоційної усвідомленості. Тобто для цих респондентів емоції є частиною повсякденного життя. У більшості випадків вони знають, що відчувають, чому та наскільки сильні ці почуття. Здобувачі вищої освіти на практичних заняттях розбирають методичні кейси, обговорюючи життєві ситуації, та розуміють значення емоції інших людей. Середній рівень емоційної усвідомленості (61,19 %) свідчить про те, що респонденти обізнані про свої почуття, але не завжди знають, що з ними робити. Одні емоції вони розуміють, а інші не можуть пояснити. Іноді вони можуть співпереживати іншим, а в окремих випадках залишаються байдужими до почуттів іншої людини. Коли вони намагаються розмовляти про почуття інших, результати можуть бути неоднозначними. Респонденти з низьким рівнем емоційної усвідомленості (4,48 %) не звертають особливої уваги на свої почуття і, як правило, не розбираються в почуттях інших людей.

З метою *встановлення зв'язку між рівнем прояву стресостійкості та чинниками, які впливають на її прояв у майбутніх психологів в умовах війни*, ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву стресостійкості та такими чинниками, як реактивна (ситуативна) тривожність, емоційне усвідомлення та резильєнтність. Зі свого боку слід зазначити, що не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву стресостійкості та особистісною тривожністю у майбутніх психологів в умовах війни (табл. 1).

Таблиця 1

Результати визначення статистично значущого зв'язку між рівнем прояву стресостійкості у майбутніх психологів та чинниками, які впливають на цей феномен

Чинники, які впливають на рівень прояву стресостійкості	Стресостійкість ρ (Спірмена)
Реактивна (ситуативна) тривожність	0,567 ** ($p < 0,01$)
Особистісна тривожність	0,131
Емоційне усвідомлення	0,428** ($p < 0,01$)
Резильєнтність	0,603 ** ($p < 0,01$)

Особливості розвитку стресостійкості у майбутніх психологів в системі фахової підготовки.

В освітньо-професійній програмі «Практична психологія», яка реалізується на базі Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, приділяється увага розвитку соціальних навичок (soft skills), які насамперед впливатимуть на якісне виконання посадових обов'язків майбутніх практичних психологів й їхню готовність до професійного самовдосконалення. А з іншого боку, так як професія психолога спрямована на психологічну допомогу, то важливо займатися вдосконаленням тих соціальних навичок, які спрямовані на взаємодію з різними категоріями населення. Мета освітньо-професійної програми «Практична психологія» дозволяє забезпечити набуття соціальних навичок, які корелюють із загальними (ЗК3 «Здатність генерувати нові ідеї (креативність)», ЗК6 «Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)», ЗК7 «Здатність діяти соціально відповідально та свідомо» та спеціальними (СК6 «Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах», СК7 «Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності»).

Набуттю соціальних навичок сприяють: визначене освітньо-професійною програмою «Практична психологія» кожного освітнього компоненту (ОК) «Забезпечити набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), які впливатимуть на якісне виконання посадових обов'язків майбутніх практичних психологів й готовність їх до професійного самовдосконалення»; навчальні заняття (лекції (інтерактивні та мультимедійні), семінарські заняття); самостійна робота з можливістю консультації з викладачем; практична підготовка (стажування); запровадження в освітній процес пояснювально-ілюстративних, практичних, проблемних, дослідницьких методів навчання.

Основне навантаження у формуванні soft skills у майбутніх психологів припадає на освітній компонент «Soft skills в роботі практичного психолога», який сприяє оволодінню основними навичками щодо самодіагностики та успішного використання сучасних психологічних технологій, методів для вдосконалення соціальних навичок (soft skills) у майбутніх психологів.

З метою забезпечення набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), в рамках вивчення ОК «Інноваційні технології в практичній психології», було

організовано проведення гостьових лекцій на тему «Креативність та основні практики покращення ресурсного стану. Майндфулнес як інструмент зменшення стресу», «Технологія розвитку мотивації як чинника винахідництва та креативності» (<https://surl.li/bxbqxs>).

У рамках роботи науково-дослідної лабораторії «Центр психологічної підтримки та допомоги учасникам освітнього процесу у воєнний та повоєнний періоди», яка діє при кафедрі психології Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, було організовано проведення психологічних практикумів на тему «Підтримка та зміцнення ментального здоров'я», «Побудова індивідуальної стратегії розвитку резильєнтності», «Розвиток стресостійкості в учасників освітнього процесу в умовах війни: методи самопомоги та підтримки інших», «Техніки емоційної регуляції та відновлення особистісного ресурсу в учасників освітнього процесу в умовах війни» (<https://surl.lu/dbqyqd>).

З метою розвитку стресостійкості у майбутніх психологів на офіційній сторінці кафедри психології Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти оформлена та систематично оновлюється однойменна сторінка «Soft skills в роботі практичного психолога», яка включає матеріали таких рубрик: «Емоційний інтелект», «Стресостійкість», «Критичне мислення», «Креативність», Емпатія», «Комунікативні навички» (<https://surl.li/ocqqte>). Кожна рубрика зі свого боку містить рекомендовану літературу, діагностичний інструментарій та корисні поради. Слід наголосити, що всі матеріали, що включає контент цієї однойменної сторінки (текстові, відео- та фото-матеріали, інфографіки тощо) запозичені нами в мережі Інтернет та супроводжуються відповідними посиланнями на першоджерело.

Висновки.

1. У процесі дослідження рівня прояву стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни було встановлено, що у половини опитаних переважає пороговий (середній) рівень стресостійкості, приблизно третині опитаних притаманний високий рівень стресостійкості, і лише незначна кількість респондентів має низький (вразливий) рівень.

2. Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву стресостійкості та такими чинниками, як реактивна (ситуативна) тривожність, емоційне усвідомлення та резильєнтність. Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем прояву стресостійкості та особистісною тривожністю у майбутніх психологів в умовах війни.

3. Впровадження сучасних організаційних форм (психологічні практикуми, гостьові лекції, створення однойменної сторінки «Soft skills в роботі практичного психолога» на сайті кафедри інституту) в організацію освітнього процесу з підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія буде сприяти розвитку стресостійкості у майбутніх психологів.

Перспективи подальших досліджень. З метою розвитку стресостійкості у майбутніх психологів нами планується розробка та впровадження серії тренінгових занять в рамках роботи «Майстерні професійного розвитку», яка діє при кафедрі психології Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. А також детальному аналізу змісту, значенню та специфіки розвитку стресостійкості у майбутніх психологів буде присвячена тема у рамках вивчення освітнього компоненту «Soft skills в роботі практичного психолога» під час навчання здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія.

Література

1. Агаєв, Н., Кокур, О., Пішко, І., Лозінська, Н., Остапчук, В., & Ткаченко, В. (2016). Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна. *Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців*. НДЦ ГП ЗСУ.
2. Афанасенко, Л., Мартинюк, І., Омельченко, Л., Шамне, А., Шмаргун, В., & Яшник, С. (2018). Психологія стресостійкості студентської молоді. Видавничий центр НУБіП України. <https://dglib.nubip.edu.ua/handle/123456789/5810>
3. Бужинська, С., Скляр, С., & Даніліч-Скаун, А. (2021). Стресостійкість студентів як складник успішності навчання у ЗВО. *Габітус*, 23, 55–59. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.23.9>

4. Василенко, О. (2021). Формування у студентів-психологів «soft skills» як чинник їх успішної майбутньої професійної діяльності. *Psychology travelogs*, 2, 17–24. <https://doi.org/10.31891/PT-2021-2-2>
5. Вознюк, А. (2025). Роль та значення соціальних навичок (soft skills) для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 053 Психологія. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (30 травня 2025 р., м. Київ) (с.68-74)*. ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>
6. Жигало, Н., & Шолубка, Т. (2022). Формування психологічної стійкості у студентів ЗВО під час війни. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки, 14, 3–14. <https://doi.org/10.30970/PS.2022.14.1>
7. Ічанська, О., & Закревська, А. (2019). Емоційний інтелект та емпатія як ресурси професійної підготовки студентів-психологів. *Молодий вчений*, 9(2), 272–276. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-9-73-59>
8. Коваль К. О. (2015). Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, 2, 162–167. http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvpi_2015_2_26
9. Комар, Т., Кулешова, О., & Полуденко, О. (2024). Психологічна стійкість як чинник професійного становлення фахівця системи «людина-людина». *Psychology travelogs*, 4, 302–313. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-4-29>
10. Лісіна, Л. (2024). Соціальні «м'які» вміння («soft skills») майбутнього бакалавра психології. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 97, 36–40. <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2024.97.6>
11. Матвієнко, І. (2022). Критичне мислення як «soft skill» для людини XXI століття. *Humanitarian studios: pedagogics, psychology, philosophy*, 13, 2, 99–104. [https://doi.org/10.31548/hspedagog13\(2\).2022.99-104](https://doi.org/10.31548/hspedagog13(2).2022.99-104)
12. Мороз, Л., & Сафін, О. (2022). Модель розвитку стресостійкості здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану. *Науковий журнал «Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Психологія», 34(73), 5, 48–53. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.5/08>
13. Півень, М. (2018). Стандартизація методики діагностики емоційної зрілості особистості. *Теорія і практика сучасної психології*, 2, 32–37.
14. Титаренко Т. (Ред.) (2009). Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації. *Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій*. Міленіум.
15. Шолубка, Т. (2023). Формування психологічної стійкості студентів, які тимчасово перебувають закордоном під час війни в Україні. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки, 15, 110–118. <https://doi.org/10.30970/PS.2023.15.14>
16. Штайнер, К. (2016). Опитувач емоційного усвідомлення. *Емоційна грамотність: інтелект з серцем*. ТОВ «НВП «Інтерсервіс» <https://tabooks.com.ua/klod-shtajner-ehmocionalnaya-gramotnost-intellekt-s-serdsem/>
17. Кокун, О., & Мельничук, Т. (2023). Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Connor–Davidson resilience scale-10). *Резильєнс-довідник*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
18. *Future of Jobs Report 2025*. January 2025. 32–48. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025%20(1).pdf)
19. *Future of Work 2030: як підготуватись до змін в Україні*. 2021. <https://csr-ukraine.org/research/future-of-work-2030-yak-pidgotuvatisya-do-zmin-v-ukraini-2/>

References

1. Agayev, N., Kokun, O., Pishko, I., Lozinska, N., Ostapchuk, V., & Tkachenko, V. (2016). Shkala otsinky rivnya reaktyvnoi (sytuatyvnoi) ta osobystisnoi tryvozhnosti Ch.D. Spilbergera – Yu.L. Khanina [Ch. Spielberg – Yu. Khanin Reactive (Situational) and Personal Anxiety Scale]. *Zbirnyk metodyk dlya diagnostyky negatyvnykh psykhichnykh staniv viiskovosluzhbovtiv*. NDTs GP ZSU. [In Ukrainian]
2. Afanasenko, L., Martynyuk, I., Omelchenko, L., Shamne, A., Shmargun, V., & Yashnyk, S. (2018). Psykhologia stresostiikosti studentskoi molodi [Psychology of student stress resistance]. *Vydavnychiy tsentr NUBiP Ukrainy*. <https://dglib.nubip.edu.ua/handle/123456789/5810> [In Ukrainian]
3. Buzhynska, S., Sklyar, S., & Danilich-Skakun, A. (2021). Stresostiikist studentiv yak skladnyk uspishnosti navchannya u ZVO [Stress resistance of students as a component of their successful higher education studies]. *Gabitus*, 23, 55–59. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.23.9> [In Ukrainian]
4. Vasylenko, O. (2021). Formuvannya u studentiv-psykhologiv «soft skills» yak chynnyk yikh uspishnoi maibutnoi profesiinoi dialnosti [Formation of soft skills in psychology students as a factor in their future career growth]. *Psychology travelogs*, 2, 17–24. <https://doi.org/10.31891/PT-2021-2-2> [In Ukrainian]
5. Voznyuk, A. (2025). Rol ta znachennya sotsialnykh navychok (soft skills) dlya zdobuvachiv vyschoi osvity drugogo (magisterskogo) rivnya za spetsialnistyu 053 Psykhologia [The role and importance of social skills (soft skills) for graduate students in specialty 053 Psychology]. *Psykhologo-pedagogichniy suprovod profesiinoi pidgotovky ta pidvyschennya kvalifikatsii fakhivtsiv v umovakh voyennogo stanu: Materialy KhIV Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (May 30, 2025, Kyiv) (pp. 68-74)*. DZVO «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp> [In Ukrainian]
6. Zhygalo, N., & Sholubka, T. (2022). Formuvannya psykhologichnoi stiikosti u studentiv ZVO pid chai viiny [Formation of psychological resilience in students of higher education during the war]. *Visnyk Lvivskogo universytetu*. Seria psykhologichni nauky, 14, 3–14. <https://doi.org/10.30970/PS.2022.14.1> [In Ukrainian]

7. Ichanska, O., & Zakrevska, A. (2019). Emotsiyni intelekt ta empatia yak resursy profesiinoi pidgotovky studentiv-psykholoiv [Emotional intelligence and empathy as resources for professional training of psychology students]. *Molodyi vchenyi*, 9(2), 272–276. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-9-73-59> [In Ukrainian]
8. Koval, K. (2015). Rozvytok «soft skills» u studentiv – odyn z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannya [Development of soft skills in students as an important employment factor]. *Visnyk Vinnytskogo politekhnichnogo instytutu*, 2, 162–167. http://nbuv.gov.ua/UJRN/vvpi_2015_2_26 [In Ukrainian]
9. Komar, T., Kuleshova, O., & Poludenko, O. (2024). Psykholoichna stiikist yak chynnyk profesiinogo stanovlennya fakhivtsya systemy «ludyna-ludyna» [Psychological resilience as a factor in professional development of a "person-person" system specialist]. *Psychology travelogs*, 4, 302-313. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-4-29> [In Ukrainian]
10. Lisina, L. (2024). Sotsialni «myaki» vminnya («soft skills») maibutnogo bakalavra psykholoii [Social "soft" skills of undergraduate students of psychology]. *Pedagogika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyschii i zagalnoosvitnii shkolakh*, 97, 36–40. <https://doi.org/10.32782/1992-5786.2024.97.6> [In Ukrainian]
11. Matviyenko, I. (2022). Krytychne myslennya yak «soft skill» dlya lyudyny KhKhI stolittya [Critical thinking as a "soft skill" of an individual of the 21st century]. *Humanitarian studios: pedagogics, psychology, philosophy*, 13, 2, 99–104. [https://doi.org/10.31548/hspedagog13\(2\).2022.99-104](https://doi.org/10.31548/hspedagog13(2).2022.99-104) [In Ukrainian]
12. Moroz, L., & Safin, O. (2022). Model rozvytku stresostiikosti zdozvuchiv vyschoi osvity v umovakh voyennogo stanu [Model of development of students' stress resilience under martial law]. *Naukovyi zhurnal «Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskogo. Seria: Psykholoia»*, 34(73), 5, 48–53. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.5/08> [In Ukrainian]
13. Piven, M. (2018). Standartyzatsia metodyky diagnostyky emotsiinoi zrilosti osobystosti [Standardization of the tool for diagnosing emotional maturity of a person]. *Teoria i praktyka suchasnoi psykholoii*, 2, 32–37. [In Ukrainian]
14. Tytarenko, T. (Ed.) (2009). Metodyka vyznachennya stresostiikosti ta sotsialnoi adaptatsii [Methodology for determining stress resistance and social adaptation]. *Metodyky vyvchennya povsyakdennogo stresu i sposobiv rozvyazannya kryzovykh zhytlyevykh sytuatsii*. Milenium. [In Ukrainian]
15. Sholubka, T. (2023). Formuvannya psykholoichnoi stiikosti studentiv, yaki tymchasovo perebuvaly zakordonom pid chas viiny v Ukraini [Formation of psychological resilience of students who are abroad during the war in Ukraine]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykholoichni nauky*, 15, 110–118. <https://doi.org/10.30970/PS.2023.15.14> [In Ukrainian]
16. Shtainer, K. (2016). Opytuvach emotsiinogo usvidomlennya [Emotional awareness questionnaire]. *Emotsiina gramotnist: intelekt z sertsem*. TOV «NVP «Interservis» <https://tabooks.com.ua/klod-shtajner-ehmocionalnaya-gramotnost-intellekt-s-serdcem/> [In Ukrainian]
17. Kokun, O., & Melnychuk, T. (2023). Shkala rezylyentnosti Konnora-Devidsona-10 (Connor–Davidson resilience scale-10) [Connor–Davidson Resilience Scale-10]. *Rezylyens-dovidnyk*. G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
18. *Future of Jobs Report 2025*. January 2025. 32–48. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/WEF Future of Jobs Report 2025%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/WEF%20Future%20of%20Jobs%20Report%2025%20(1).pdf)
19. *Future of Work 2030: how to get prepared for changes in Ukraine*. 2021. <https://csr-ukraine.org/research/future-of-work-2030-yak-pidgotuvatisya-do-zmin-v-ukraini-2/>

Відомості про автора

Вознюк Алла Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, м. Суми, Україна.

Vozniuk, Alla, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Sumy, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9417-7875>

E-mail: allavozniuk@ukr.net

Отримано 19 січня 2026 р.
Рецензовано 23 лютого 2026 р.
Прийнято 2 березня 2026 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.3>
УДК 159.9:613.86-057.875

Ярослава Андрєєва
Олеся Решетюк

ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ: СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ РИЗИКІВ ТА РЕСУРСІВ

Андрєєва Ярослава, Решетюк Олеся. Психологічна складова ментального здоров'я студентів педагогічних спеціальностей: системний аналіз ризиків та ресурсів.

Вступ. У статті обґрунтовано системну детермінацію ментального здоров'я студентів-педагогів, показано значущість поєднання індивідуально-психологічних і групових чинників та підкреслено роль психологічного благополуччя як ресурсу професійної адаптації в умовах соціальної нестабільності.

Мета: проаналізувати особливості ментального здоров'я студентів у контексті групової взаємодії для визначення ризиків та ресурсів підтримки.

Методи. Моделювання, шкала К. Риффа, GHQ-12, тести Томаса-Кілмена, Сішора, Картрайта-Фестінгера.

Результати. Запропоновано та обґрунтовано багаторівневу концептуальну модель психологічної складової ментального здоров'я, що інтегрує індивідуально-особистісні та соціально-групові чинники. Проведено емпіричну перевірку моделі. Визначено U-подібну динаміку психологічного благополуччя впродовж навчання. Досліджено рівень психологічного дистресу та групової згуртованості, доведено протективну функцію згуртованості. Встановлено зворотний зв'язок між благополуччям і дистресом та позитивний – між згуртованістю і благополуччям. З'ясовано, що конструктивні стилі конфліктної поведінки опосередковують вплив групової взаємодії на рівень стресу. Доведено системний характер детермінації ментального здоров'я.

Висновки. Ментальне здоров'я студентів детермінується взаємодією особистісних і групових ресурсів. Психологічне благополуччя виконує ресурсну функцію, знижуючи ризик дистресу, тоді як групова згуртованість і конструктивні стилі взаємодії виступають соціальними протективними чинниками. Матеріали можуть бути використані для створення програм психологічної підтримки у ЗВО.

Ключові слова: ментальне здоров'я, психологічне благополуччя, психологічний дистрес, групова згуртованість, студенти-педагоги, конфліктна поведінка, соціально-психологічні чинники, професійна адаптація

Andriieieva, Yaroslava, Reshetiuk, Olesia. Psychological component of mental health of pedagogy students: a systemic analysis of risks and resources

Introduction. The article substantiates the systemic determination of mental health in pedagogy students, demonstrates the significance of integrating individual psychological and group factors, and emphasizes the role of psychological well-being as a key resource for professional adaptation under conditions of social instability.

Aim. To analyze the characteristics of students' mental health in the context of group interaction in order to identify risks and support resources.

Methods. Modeling, C. Ryff's Psychological Well-Being Scale, GHQ-12; Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument; Seashore Group Cohesion Index; Cartwright-Festinger Attractiveness Scale, correlation analysis.

Results. A multilevel conceptual model of the psychological component of mental health integrating individual-personal and socio-group factors was proposed and substantiated. The model was empirically tested. A U-shaped dynamic of psychological well-being throughout the course of study was identified. The levels of psychological distress and group cohesion were examined, and the protective function of cohesion was demonstrated. An inverse relationship between well-being and distress and a positive relationship

between cohesion and well-being were established. Constructive conflict management styles were found to mediate the influence of group interaction on stress levels. The systemic nature of mental health determination was confirmed.

Conclusions. *Students' mental health is determined by the interaction of personal and group resources. Psychological well-being performs a resource function by reducing the risk of distress, while group cohesion and constructive interaction styles act as social protective factors. The findings may be used to develop psychological support programs in higher education institutions.*

Key words: *mental health, psychological well-being, psychological distress, group cohesion, pedagogy students, conflict behavior, socio-psychological factors, professional adaptation*

Вступ. У сучасних соціально-освітніх умовах проблема ментального здоров'я здобувачів вищої освіти набуває особливої актуальності у зв'язку зі зростанням психологічних навантажень, невизначеності та підвищених вимог до професійного становлення молоді (Андрєєва & Литовченко, 2025). Освітній процес дедалі частіше відбувається в умовах хронічного стресу, інформаційного перевантаження та соціальної нестабільності, що безпосередньо позначається на психологічному благополуччі студентської молоді (Вірченко, 2024; Keyes, 2002; Ryff, 2014; WHO, 2025). Психологічна складова ментального здоров'я є визначальним чинником емоційної стабільності, успішної адаптації та професійного становлення майбутніх педагогів, що підтверджують численні наукові дані щодо ролі психічної грамотності, резильєнтності та взаємозв'язку психічного стану з особистісним розвитком (Савелюк, 2022; Бешлей, Гайсонюк & Андрєєва, 2024; Москаленко, 2024; Терлецька & Василенко, 2024; Masten, 2001). Саме вона забезпечує емоційну стабільність, здатність до саморегуляції та ефективної соціальної взаємодії в академічному середовищі, її гармонійний розвиток є необхідною умовою не лише для успішного навчання, а й формування психологічно зрілої, стійкої та соціально адаптованої особистості (Щотка & Андрєєва, 2024). Психологічна складова ментального здоров'я здобувачів вищої освіти проявляється через сукупність таких характеристик, як рівень самосприйняття і самооцінки, емоційна регуляція, когнітивна гнучкість, мотиваційна спрямованість та здатність до подолання стресу (Кічук, 2020; Павлик, 2022; Ryff, 1989). Ключовими психологічними чинниками ментального здоров'я здобувачів вищої освіти є адекватне самосприйняття і самооцінка, які сприяють формуванню впевненості в собі, внутрішньої стабільності та готовності до адаптації в нових умовах. Порушення цих компонентів можуть зумовлювати підвищену тривожність, емоційне напруження та зниження психологічної стійкості (Блохіна, 2021). Важливу роль також відіграє емоційна регуляція, дефіцит якої може призводити до емоційного виснаження, зниження навчальної мотивації та порушень соціальної взаємодії (Кічук, 2020). Не менш значущими є когнітивні та мотиваційні характеристики (Marciniak et al., 2024), що визначають здатність студентів до гнучкого мислення, осмислення навчального досвіду та професійного самовизначення. Окрему увагу в сучасних дослідженнях приділено проблемі стресостійкості та копінг-стратегій студентів (Корольчук, 2009; Корнієнко, 2012; Перепелюк & Харченко, 2024), які розглядаються як важливі ресурси збереження ментального здоров'я в умовах навчальних і соціальних викликів.

Водночас дедалі більше науковців наголошують на значущості соціально-психологічних чинників, зокрема групової та міжгрупової взаємодії в академічному середовищі (Терлецька & Василенко, 2024), оскільки саме в межах академічних груп формуються психологічні ресурси підтримки або, навпаки, посилюються чинники стресу та конфліктності. У сучасних психологічних і психолого-педагогічних дослідженнях проблема ментального здоров'я здобувачів вищої освіти розглядається в контексті впливу індивідуально-особистісних, соціально-психологічних та освітніх чинників, зокрема стресу навчальної діяльності, адаптації до освітнього середовища, емоційної регуляції та соціальної підтримки (Омелянська, 2017; Кічук, 2020; Павлик, 2022; Савелюк, 2022). Значна кількість робіт присвячена аналізу психологічного благополуччя студентської молоді, чинників психоемоційної напруженості, стресостійкості та копінг-стратегій в

умовах соціальної нестабільності та кризових явищ, зокрема воєнних викликів (Корольчук, 2009; Перепелюк & Харченко, 2024).

Попри значний науковий інтерес до проблеми ментального здоров'я студентської молоді системні емпіричні дослідження, що поєднують індивідуально-психологічні та соціально-групові показники в межах єдиної моделі, залишаються поодинокими. У наукових публікаціях переважає фрагментарний підхід до аналізу психологічної складової ментального здоров'я студентів, коли окремі її компоненти (психологічне благополуччя, психічний дистрес, стресостійкість або соціально-психологічні характеристики груп) досліджуються ізольовано, без урахування їх системної взаємодії. Недостатньо розробленим залишається питання інтеграції індивідуально-особистісних показників ментального здоров'я з характеристиками групової та міжгрупової взаємодії студентів у межах освітнього середовища, зокрема такими показниками, як групова згуртованість і стилі вирішення конфліктів.

Особливої уваги потребує вивчення психологічних особливостей ментального здоров'я студентів педагогічних спеціальностей, адже саме ця категорія здобувачів вищої освіти поєднує інтенсивні навчальні навантаження з високими вимогами до емоційної стабільності, комунікативної компетентності та готовності до роботи в умовах соціальної напруженості. В умовах сучасних викликів збереження ментального здоров'я майбутніх педагогів набуває не лише наукового, а й важливого практичного значення, оскільки безпосередньо пов'язане з якістю професійної підготовки та подальшої педагогічної діяльності.

У зв'язку з цим актуальним є розроблення цілісної концептуальної моделі психологічної складової ментального здоров'я здобувачів вищої освіти, яка б дозволила інтегрувати індивідуальні психологічні характеристики та соціально-психологічні параметри освітнього середовища. Такий підхід створює методологічне підґрунтя для подальшого емпіричного аналізу статистично значущих взаємозв'язків між показниками психологічного благополуччя, психічного дистресу, групової згуртованості та стилями вирішення конфліктів у студентських групах, зокрема серед здобувачів спеціальності «Середня освіта».

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному аналізі психологічних особливостей ментального здоров'я студентів у контексті групової взаємодії для визначення ключових ризиків та ресурсів підтримки, що є підґрунтям для цілеспрямованих психопрофілактичних заходів.

Завдання дослідження.

1. Проаналізувати сучасні наукові підходи щодо понятійно-теоретичних основ ментального здоров'я та його психологічних компонентів у контексті сучасних соціальних викликів, чинників ризику та ресурсів збереження ментального здоров'я студентської молоді.

2. Визначити чинники впливу на емоційний стан та психологічне благополуччя здобувачів вищої освіти, розробити багатовимірну концептуальну модель психологічної складової ментального здоров'я.

3. Підібрати та апробувати інтегрований психодіагностичний комплекс методик дослідження психологічних особливостей ментального здоров'я здобувачів вищої освіти, виявити статистично значущі взаємозв'язки між індивідуальними та соціально-психологічними показниками для розробки програми психопрофілактики ментального здоров'я.

Методи та організація дослідження. Теоретичну основу роботи становить системний підхід (Попелюшко & Вовнянко, 2024), відповідно до якого ментальне здоров'я розглядається як інтегрована якість особистості, що формується під впливом взаємопов'язаних психічних, когнітивних і соціальних процесів; принципи позитивної психології (Ryff, 2023), які акцентують увагу на оптимальному функціонуванні особистості та її ресурсах для збереження ментального здоров'я; а також концепції евдемонічного

благополуччя (Ryan, Huta & Deci, 2008), що підкреслюють значущість самореалізації, автономії та ціннісно-орієнтованого розвитку як ключових складових життєвого добробуту. У дослідженні застосовано такі теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел, порівняльно-аналітичний метод, моделювання.

З огляду на системний характер ментального здоров'я та необхідність інтеграції індивідуально-психологічних і соціально-психологічних чинників, у межах дослідження було розроблено багаторівневу концептуальну модель психологічної складової ментального здоров'я студентів (рис. 1). Її побудова зумовлена особливостями сучасного освітнього середовища та соціально-професійними викликами, в умовах яких ментальне здоров'я студентів формується як результат взаємодії чинників різного рівня. Запропонована модель ґрунтується на інтеграції особистісних (індивідуальні характеристики, емоційна стійкість, здатність до саморегуляції), середовищних (групова та міжгрупова взаємодія, соціальне середовище навчальної групи) та макросоціальних чинників (ширші соціально-освітні й суспільні умови), що дозволяє цілісно оцінити механізми формування психологічного благополуччя та виявити психологічні ризики й ресурси збереження ментального здоров'я студентів.

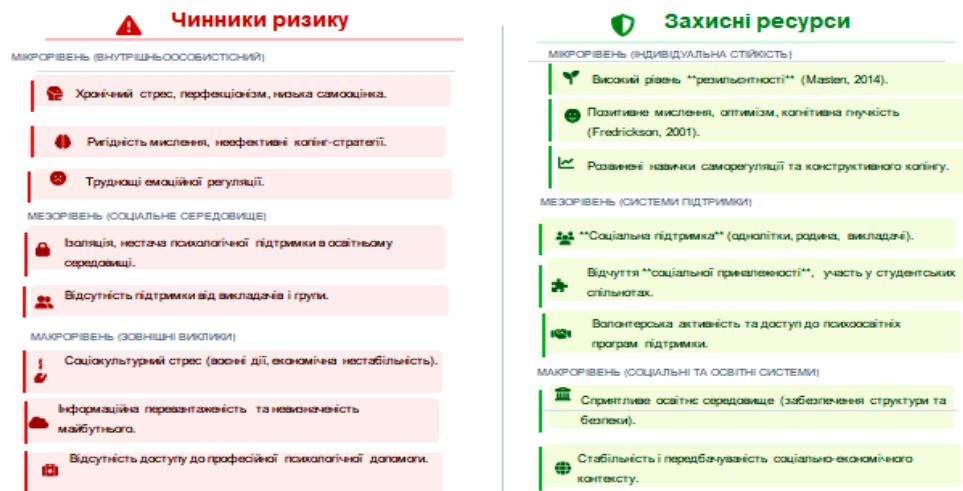


Рис. 1. Концептуальна модель психологічної складової ментального здоров'я студентів

Концептуальна модель має інтегративний характер і ґрунтується на поєднанні біопсихосоціального підходу до розуміння здоров'я (Engel, 1975), екологічної теорії розвитку особистості У. Бронфенбреннера (Guy-Evans, 2025), сучасних концепцій психологічного та евдемонічного благополуччя (Keyes, 2002; Ryff, 2014), а також підходів до вивчення резильєнтності та адаптаційних ресурсів особистості (Masten, 2014). Таке поєднання дозволяє розглядати ментальне здоров'я студентів як результат динамічної взаємодії індивідуальних психологічних характеристик і ресурсів соціального середовища. Відповідно до теоретичних засад, у структурі моделі виокремлено три взаємопов'язані рівні: особистісний, мезорівень соціально-освітньої взаємодії та макрорівень зовнішніх соціальних викликів. Така диференціація дозволяє систематизувати чинники впливу на ментальне здоров'я студентів і простежити механізми їх взаємодії у процесі навчальної та соціальної діяльності.

Особистісний рівень є центральним елементом моделі, оскільки саме на ньому зосереджені індивідуально-психологічні характеристики студента, що визначають його здатність до адаптації в умовах навчальної діяльності та соціальних викликів. До психологічних ризиків цього рівня належать підвищена тривожність, емоційна нестійкість, низька самооцінка, недостатній розвиток навичок саморегуляції, неадаптивні копінг-

стратегії та когнітивні спотворення. Водночас ключовими ресурсами збереження ментального здоров'я на цьому рівні є адекватне самосприйняття, сформована емоційна регуляція, внутрішня навчальна й професійна мотивація, психологічна гнучкість і здатність до усвідомленого подолання стресових ситуацій. Мезорівень відображає безпосереднє соціально-освітнє середовище студента та охоплює особливості групової й міжгрупової взаємодії, психологічний клімат навчальної групи, характер міжособистісних стосунків і організаційні умови освітнього процесу. Для студентів педагогічних спеціальностей цей рівень є особливо значущим, оскільки професійна підготовка майбутніх педагогів нерозривно пов'язана з розвитком комунікативної компетентності та навичок взаємодії. До психологічних ризиків мезорівня належать несприятливий соціально-психологічний клімат, міжособистісні конфлікти, дефіцит соціальної підтримки та надмірне академічне навантаження. Натомість згуртованість навчальної групи, позитивні соціальні зв'язки та підтримувальне освітнє середовище виступають важливими ресурсами збереження ментального здоров'я, здатними компенсувати індивідуальні психологічні ризики. У межах моделі мезорівень виконує функцію середовищного буфера, який модифікує вплив особистісних чинників. Макрорівень відображає вплив ширших соціальних, економічних і суспільних процесів, у межах яких відбувається навчальна та професійна соціалізація студентської молоді. До психологічних ризиків цього рівня належать соціально-економічна нестабільність, суспільна напруженість, інформаційне перевантаження та невизначеність професійних перспектив, що формують загальний фон психологічної вразливості та підвищеного емоційного напруження. Водночас макрорівень містить системні ресурси збереження ментального здоров'я, зокрема державні та інституційні програми підтримки молоді, розвиток систем психологічної допомоги та підвищення рівня психологічної культури в суспільстві.

Концептуальна модель ґрунтується на принципі взаємодії всіх рівнів, відповідно до якого психологічні ризики й ресурси не діють ізольовано, а перебувають у постійній динамічній взаємодії. Особистісні психологічні особливості студента опосередковують вплив середовищних і макросоціальних чинників, тоді як підтримувальне освітнє середовище здатне компенсувати індивідуальні психологічні вразливості. Тому запропонована багаторівнева концептуальна модель стала теоретичною основою для емпіричного дослідження ментального здоров'я студентів спеціальності «Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)» Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Відповідно до структури моделі було здійснено операціоналізацію її особистісного та мезорівневого компонентів, що зумовило добір психодіагностичних методик і визначення напрямів емпіричного аналізу.

Емпіричні методи включали анкетування та психодіагностичне тестування з подальшою кількісною та якісною обробкою результатів (описова статистика, розрахунок середніх показників, процентних співвідношень, кореляційний аналіз) із застосуванням програмного забезпечення SPSS Statistics 22.0 та Microsoft Excel. Додатково застосовувалися методи спостереження та бесіди.

Для реалізації завдань дослідження було підібрано комплекс із п'яти стандартизованих психодіагностичних методик, що дозволяють охопити індивідуально-психологічний, емоційний, поведінковий та соціально-груповий компоненти ментального здоров'я студентів: шкалу психологічного благополуччя К. Рифф (внутрішні ресурси студентів та дисбаланс між прагненням до зростання та здатністю до управління середовищем, що є джерелом внутрішньої напруги), опитувальник загального психічного здоров'я GHQ (кількісна оцінка рівня стресу та виявлення критичних груп ризику за курсами навчання), тест стилів поведінки в конфліктних ситуаціях Томаса-Кілмена (зв'язок між дезадаптивним стилем уникнення та високим рівнем стресу, обґрунтування необхідності розвитку медіаційної грамотності), індекс групової згуртованості Сішора (динаміка соціальної підтримки протягом навчання, протективна функція згуртованості) та

методику Картрайта-Фестінгера (аналіз привабливості групи, її емоційної значущості для студентів, що є важливим маркером психологічної адаптації).

Підхід до діагностики ґрунтувався на розумінні ментального здоров'я як інтегративного феномена, що поєднує емоційно-афективний, когнітивний, поведінковий і соціальний компоненти. Оцінювання здійснювалося у двох взаємопов'язаних напрямках: індивідуально-особистісному та соціально-груповому, що забезпечило можливість отримати цілісну характеристику ментального здоров'я студентів у контексті їхньої навчально-професійної діяльності та соціально-психологічних умов функціонування академічних груп.

Вибірка дослідження. Дослідження проведено у 2023-2025 рр. на базі Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича в умовах реального навчального процесу, що поєднував традиційні та дистанційні форми навчання. Такі умови зумовлювали підвищені вимоги до психологічної адаптації студентів і розвитку навичок саморегуляції, що є суттєвими чинниками ментального здоров'я. Емпіричну базу дослідження становлять результати анкетування та психодіагностичного обстеження 48 студентів (84,2 % від загальної кількості контингенту) 1–6 курсів педагогічної спеціальності «Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)» Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича віком від 17 до 24 років. Добір респондентів здійснювався на засадах добровільної участі. Особливістю вибірки є малочисельні навчальні групи (від 4 до 13 осіб), переважно жіночий склад (91,7 %), а також тенденція до зменшення кількості студентів від першого до шостого курсу, що формує специфічні соціально-психологічні умови навчання та міжособистісної взаємодії. Такі характеристики вибірки зумовлюють підвищену значущість групової динаміки, рівня згуртованості та характеру міжособистісних стосунків для психологічного благополуччя студентів.

Важливо зазначити, що спеціальність 014 «Середня освіта» входить до переліку галузей з особливою державною підтримкою, політика якої спрямована на стимулювання підготовки педагогічних кадрів та забезпечення якісної освіти. Водночас протягом останніх років спостерігаються низькі показники набору студентів і тенденція до їх поступового «відсіювання» у процесі навчання. На нашу думку, така ситуація зумовлена поєднанням демографічних, організаційних і соціально-професійних чинників, серед яких провідне місце посідають значне професійне навантаження педагогів, низький рівень оплати праці та недостатня суспільна престижність педагогічної професії. У зазначених умовах особливої актуальності набуває завдання психологічної підтримки студентів, які вже обрали педагогічну спеціальність, а також створення сприятливого освітнього середовища для їхнього професійного й особистісного розвитку. Виходячи з цього, психологічні аспекти ментального здоров'я студентів розглядаються як ключовий чинник успішної навчально-професійної соціалізації. З огляду на особливості вибірки, дослідження орієнтоване на комплексний аналіз індивідуально-психологічних характеристик студентів, особливостей їхньої групової та міжгрупової взаємодії, а також соціально-освітнього контексту, у межах якого вони функціонують. Такий підхід дозволяє виявити основні психологічні ризики й ресурси збереження ментального здоров'я та обґрунтувати напрями психопрофілактичної підтримки студентської молоді в освітньому середовищі.

Результати дослідження та їх обговорення. У процесі навчання студенти зазнають впливу низки психологічних ризиків, які можуть негативно позначатися на їхньому ментальному здоров'ї (Бешлей, Гайсонюк & Андрєєва, 2024; Андрєєва & Литовченко, 2025). Наявність неадаптивних когнітивних установок і недостатньо сформованих навичок саморегуляції посилює вразливість студентів до психологічних дезадаптаційних станів, які проявляються зниженням концентрації уваги, емоційною нестабільністю, ослабленням навчальної мотивації та розвитком психоемоційного виснаження (Щотка & Андрєєва, 2024). У довготривалій перспективі це може спричинити формування негативного образу «Я» та зниження психологічного благополуччя. Гіпотеза дослідження полягала в тому, що психоемоційний тиск сучасних викликів негативно пов'язаний із ментальним

благополуччям і груповою згуртованістю студентів та супроводжується зниженням психологічної стійкості. Емпіричне дослідження здійснювалося в межах багаторівневої моделі ментального здоров'я, яка передбачає аналіз взаємозв'язків між індивідуально-психологічними показниками та характеристиками групової взаємодії в освітньому середовищі. Відповідно до цієї моделі результати подано за рівнями: спочатку проаналізовано індивідуально-особистісні показники ментального здоров'я студентів, після чого розглянуто соціально-групові характеристики та їх взаємозв'язки. Такий підхід дозволив перейти від теоретичного обґрунтування багаторівневої моделі до емпіричного аналізу статистично значущих взаємозв'язків між показниками психологічного благополуччя, психічного дистресу, групової згуртованості та стилями вирішення конфліктів у студентських академічних групах, що і становить зміст подальшого викладу результатів дослідження.

Емпіричний аналіз розпочато з оцінки індивідуально-психологічних показників ментального здоров'я студентів. Аналіз показників психологічного благополуччя студентів за субшкалами методики К. Рифф показав, що загальний рівень психологічного благополуччя студентського колективу перебуває на помірно високому (сприятливому) рівні, що підтверджується середніми значеннями в межах 4,59–5,03 балів (за шестибальною шкалою), за наявності помірної міжгрупової варіативності (табл. 1). Отримані результати свідчать про відносну стабільність базових компонентів психологічного функціонування студентів за умов одночасного впливу навчального навантаження та соціально-психологічних чинників. Водночас встановлено виражену внутрішньо- та міжгрупову варіативність показників, що вказує на нелінійний та динамічний характер ментального здоров'я упродовж професійної підготовки.

Таблиця 1

Профілі психологічного благополуччя студентів різних курсів

Група бал	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Позитивні відносини	Мета в житті	Самоприйняття
102 (1 курс)	4,03	3,81	4,33	4,50	3,83	4,31
202 (2 курс)	4,48	4,30	4,58	4,85	4,83	4,42
302 (3 курс)	4,42	5,17	5,33	5,00	5,52	5,20
402 (4 курс)	4,87	5,00	5,13	4,88	5,27	5,22
502 (5 курс)	4,75	4,42	5,17	5,00	5,42	5,06
602 (6 курс)	5,00	4,87	5,11	5,56	5,33	5,08
n_{ср.} = 48	4,59	4,59	4,94	4,96	5,03	4,88

*У таблиці подано середні значення за субшкалами методики К. Рифф, що використовувалися для міжгрупового порівняльного аналізу

Як видно з даних таблиці 1, найбільш стабільними компонентами психологічного благополуччя є особистісне зростання та автономія, тоді як показники управління середовищем, самоприйняття та наявність життєвих цілей характеризуються підвищеною варіативністю й наявністю критично низьких значень у частини студентів. Зокрема, студенти третього та шостого курсів демонструють відносно вищі середні значення за шкалами автономії, самоприйняття, особистісного зростання та позитивних міжособистісних відносин порівняно з іншими курсами. Натомість у студентів четвертого та п'ятого курсів спостерігається тенденція до зниження окремих компонентів психологічного благополуччя, насамперед за шкалами управління середовищем і самоприйняття. Це може свідчити про тимчасове зниження суб'єктивного відчуття контролю над життєвими обставинами та зростання психоемоційного напруження на завершальних етапах професійної підготовки.

Порівняльний аналіз динаміки психологічного благополуччя дозволив виявити U-подібний характер змін упродовж навчання: перші курси характеризуються адаптаційним

напруженням, середні – відносною стабілізацією психоемоційного стану, тоді як на старших курсах спостерігаються коливання показників, пов'язані з навчальним навантаженням і професійною невизначеністю. Найбільш збалансований профіль психологічного благополуччя зафіксовано у студентів третього курсу, де поєднуються відносно високі показники позитивних відносин, автономії та особистісного зростання.

Отже, результати аналізу психологічного благополуччя засвідчили його динамічний характер упродовж навчання та дозволили розглядати його як важливий внутрішній ресурс ментального здоров'я студентів. Водночас психологічне благополуччя не вичерпує усіх аспектів ментального здоров'я, а виступає його ресурсною складовою, що потребує доповнення оцінкою психічного стану та рівня дистресу. З огляду на це подальший аналіз було спрямовано на вивчення психологічного дистресу студентів за шкалою GHQ-12.

Аналіз отриманих даних засвідчив наявність зв'язку між психологічним благополуччям (за К. Рифф) та психічним здоров'ям (за GHQ-12). У групах із вищими показниками благополуччя психічний стан є більш стабільним, тоді як зниження окремих компонентів благополуччя супроводжується зростанням симптомів дистресу. Так, студенти шостого курсу демонструють високі показники позитивних відносин (5,56 балів) та автономії (5,00 балів), що відображається у кращому психічному самопочутті: 66,7 % респондентів не мають порушень сну через занепокоєння, а 100 % не відчують себе «марними людьми». Висока групова згуртованість на цьому курсі виступає додатковим протективним чинником, що знижує ризик емоційного виснаження. Натомість на початку навчання (1 курс) нижчі показники психологічного благополуччя корелюють із проявами помірного дистресу. Зокрема, у студентів групи 102 зафіксовано найнижчі значення за шкалою «Управління середовищем» (3,81 балів), що супроводжується відчуттям нестачі контролю над життєвими обставинами: 41,7 % студентів зазначають, що почуваються нещасними або пригніченими частіше, ніж зазвичай. Це підтверджує, що недостатня здатність організувати повсякденну діяльність є джерелом психоемоційного напруження та зниження психічного здоров'я.

Загалом психічний стан студентів характеризується помірним рівнем психологічного дистресу ($M = 15,3 \pm 5,7$ балів). Водночас аналіз розподілу респондентів за рівнями дистресу (рис. 2) виявив значну диференціацію. Більша частина студентів (46,8 %) перебуває у стані помірного стресу, що може бути зумовлено академічними вимогами, навчальним навантаженням та соціальними викликами студентського життя. Третина вибірки (31,9 %) демонструє низький рівень стресу, що свідчить про наявність ефективних копінг-стратегій і достатніх адаптаційних ресурсів у цієї підгрупи. Водночас 21,3 % студентів мають високий рівень психологічного дистресу ($GHQ \geq 20$), що вказує на ризик порушення психічної адаптації та потребу в цілеспрямованій психологічній підтримці. Найбільш поширеними проявами дистресу є труднощі з концентрацією уваги, порушення сну через занепокоєння, відчуття постійної напруженості та зниження впевненості у собі.

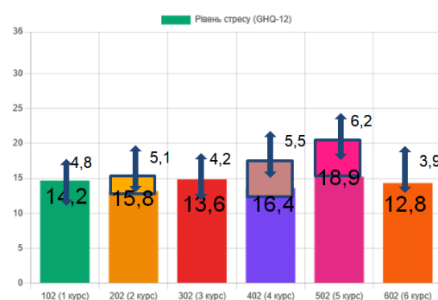
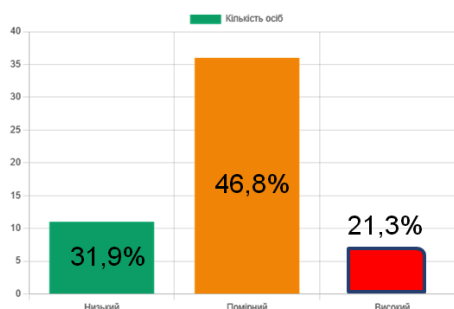


Рис. 2. Розподіл респондентів за рівнями психологічного дистресу (GHQ-12)

Найвищі показники емоційного напруження зафіксовано у студентів четвертого та п'ятого курсів, де значна частина респондентів перебуває у «зоні ризику». Це може свідчити про накопичення хронічної втоми, інформаційного перевантаження, зростання

відповідальності та невизначеності професійних перспектив. Найбільш проблемними аспектами психічного стану студентів цієї групи є труднощі з концентрацією уваги, порушення сну через занепокоєння, відчуття постійної напруженості та зниження впевненості у собі. Особливо критичною є група 502 (5 курс), у якій середній рівень стресу становить 18,9 балів, а половина студентів (50 %) демонструє високий психологічний дистрес. Це підтверджує статус цієї групи як *групи підвищеного ризику*, що може бути зумовлено поєднанням академічного перевантаження, невизначеності професійних перспектив та дефіциту соціальної підтримки. Найнижчі рівні стресу притаманні студентам шостого курсу ($M = 12,8$ балів), серед яких не виявлено жодного випадку високого дистресу. Це може бути пов'язано із завершенням основних навчальних завдань, стабілізацією життєвих орієнтирів та формуванням ефективних стратегій подолання стресу впродовж років навчання.

Динаміка психологічного дистресу за курсами має виражений нелінійний характер: спостерігається поступове зростання рівня стресу з першого по п'ятий курс ($14,2 \rightarrow 18,9$ балів) та різке зниження на випускному курсі ($12,8$ балів). Така динаміка відображає накопичення академічного та емоційного тиску на середніх і старших етапах навчання та його зменшення після подолання основних професійних викликів. Кореляційний аналіз підтвердив виражений зворотний зв'язок між психологічним благополуччям (за К. Рифф) та рівнем стресу (GHQ-12) ($r = -0,76, p < 0,01$), що свідчить про їх тісну взаємозалежність. Високі показники благополуччя виступають захисним чинником щодо розвитку психологічного дистресу, тоді як його зниження підвищує вразливість студентів до психоемоційних порушень.

Отже, результати аналізу психічного здоров'я студентів за GHQ-12 доповнюють дані щодо психологічного благополуччя та підтверджують, що ментальне здоров'я студентів формується в результаті складної взаємодії індивідуально-психологічних ресурсів, соціальної підтримки та освітніх умов. Психологічне благополуччя виступає системоутворювальним чинником, який знижує рівень дистресу, тоді як його дефіцит підвищує ризик дезадаптації, особливо на завершальних етапах професійної підготовки.

За результатами опитування встановлено значну варіативність у сприйнятті групової згуртованості студентами спеціальності «Середня освіта (Біологія та здоров'я людини)» Чернівецького національного університету ($SD = 2,41$), що свідчить про неоднорідність групової інтеграції респондентів (табл. 2). Загалом студентські групи характеризуються задовільним середнім рівнем згуртованості ($10,9 \pm 2,8$ балів) за наявності істотної внутрішньо-групової неоднорідності. Найбільше стандартне відхилення зафіксовано у групі 502 ($SD = 3,1$), яка водночас має найнижчий середній рівень згуртованості ($9,3 \pm 3,1$ балів), а також у групі 402 ($SD = 2,5$). Це вказує на різне сприйняття групової приналежності студентами старших курсів.

Таблиця 2

Розподіл респондентів за рівнями згуртованості (індекс Сішора)

Рівні згуртованості	Бали	%
Високий	13-15	29,8
Середній	9-12	44,7
Низький	5-8	25,5

Такі відмінності можуть бути зумовлені етапом навчання та розміром групи, зокрема зменшенням кількості учасників, індивідуалізацією освітніх траєкторій, орієнтацією на підготовку до завершення навчання та формуванням індивідуальних професійних планів. Натомість найвищий рівень згуртованості спостерігається у групі 302 ($SD = 1,8$), що може бути пов'язано з досягненням оптимального етапу групового розвитку та стабілізацією міжособистісних зв'язків до третього року навчання. Аналіз динаміки за курсами

демонструє нелінійний характер змін: поступове зростання рівня згуртованості до третього курсу (10,8 → 11,2 → 11,9) із подальшим зниженням на четвертому та п'ятому курсах (10,4 → 9,3). Отримані дані узгоджуються з моделлю стадій розвитку малої групи Б. Такмана, відповідно до якої третій курс може відповідати стадії нормування, тоді як зниження згуртованості на старших курсах – стадії розформування.

Кореляційний аналіз підтвердив протективну роль групової згуртованості: вища згуртованість позитивно пов'язана з психологічним благополуччям ($r = 0,52, p < 0,01$) та негативно – з рівнем стресу ($r = -0,43, p < 0,01$). Водночас малі групи (≤ 5 осіб, зокрема 502 група) характеризуються нижчим рівнем згуртованості (на 23%) і вищим рівнем стресу (на 18%) порівняно із середніми за чисельністю групами.

Показник привабливості студентської групи (методика Картрайта–Фестінгера) становить у середньому $3,5 \pm 1,2$ балів за шестибальною шкалою, що відповідає середньо-високому рівню. Найвищі значення зафіксовано за параметрами емоційної значущості (4,1 балів) та ідентифікації з групою (4,3 балів), тоді як нижчі оцінки престижу групи (3,2 балів) та вигідності членства (3,0 балів) відображають критичне ставлення студентів до функціональних аспектів групової взаємодії. Кореляція між згуртованістю та привабливістю має помірний позитивний характер ($r = 0,45$), що підтверджує їх взаємопов'язаність.

Аналіз стилів поведінки в конфліктних ситуаціях (тест Томаса – Кілмена) засвідчив переважання конструктивних стратегій: співпраці та компромісу, які сумарно становлять 57,7 % (рис. 3). Домінування цих стилів свідчить про орієнтацію студентів на пошук взаємоприйнятних рішень і підтримання соціальної гармонії у групі. Стиль співпраці статистично значуще пов'язаний із вищими показниками психологічного благополуччя та групової згуртованості.

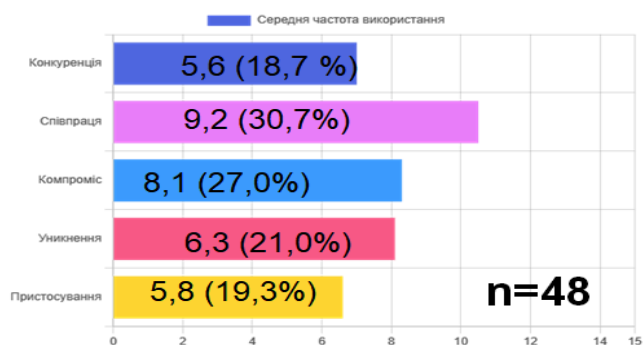


Рис. 3. Стилі поведінки в конфліктах (тест Томаса – Кілмена): середня частота використання, бал (%)

Водночас стратегії уникнення та пристосування частіше виявляються у групах із підвищеним рівнем стресу та нижчою згуртованістю (табл. 3). Зокрема, у студентів 502 групи зафіксовано найвищий рівень уникнення (8,6 балів), що корелює з високим психоемоційним напруженням і зниженими показниками благополуччя та самоприйняття. Це може свідчити про використання уникнення як неадаптивної копінг-стратегії за умов дефіциту соціальних і психологічних ресурсів.

Групи з вищим рівнем співпраці (зокрема 302 та 602 групи) демонструють більш сприятливий психологічний профіль: поєднання високої згуртованості, нижчого рівня стресу та більш адаптивних стилів конфліктної поведінки. Так, студенти 302 групи характеризуються високим рівнем співпраці (10,2 балів) за низького уникнення (5,5 балів), що узгоджується з найвищими показниками групової згуртованості.

Середні показники стилів конфліктної поведінки по групах

Група	Конкуренція	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
102 (1 курс)	5.8	9.5	8.2	6.5	6.0
202 (2 курс)	6.2	9.1	8.0	6.8	5.9
302 (3 курс)	5.4	10.2	8.5	5.5	5.4
402 (4 курс)	6.8	8.7	7.8	7.2	5.5
502 (5 курс)	5.2	8.4	7.5	8.6	6.3
602 (6 курс)	5.9	9.8	8.3	5.4	5.6

*Примітка. Наведено середні значення за шкалами тесту Томаса-Кілмена (максимум – 12 балів за кожною стратегією)

Отримані результати свідчать, що стилі конфліктної поведінки виступають важливим механізмом опосередкування впливу групової згуртованості на рівень стресу та психологічне благополуччя студентів, а баланс конструктивних і пасивних стратегій відображає загальний стан соціально-психологічного клімату в навчальних групах.

Узагальнення результатів аналізу соціально-психологічних показників дозволяє розглядати групову взаємодію як один із ключових детермінантів ментального здоров'я студентів. Отримані дані свідчать, що рівень групової згуртованості, привабливість групи та домінуючі стилі поведінки в конфліктних ситуаціях перебувають у тісному взаємозв'язку з показниками психологічного благополуччя та стресу. Вища згуртованість і позитивне сприйняття групової приналежності виконують протективну функцію, знижуючи рівень психоемоційного напруження та сприяючи використанню конструктивних стратегій вирішення конфліктів, насамперед співпраці й компромісу. Натомість низька згуртованість, обмежені соціальні ресурси та висока напруженість групової взаємодії асоціюються з поширенням пасивних і неадаптивних стилів поведінки, зокрема уникнення, що супроводжується погіршенням психологічного благополуччя.

Отже, соціально-психологічні характеристики студентської групи виступають не лише фоном індивідуального функціонування, а й активним чинником формування ментального здоров'я, опосередковуючи вплив навчального навантаження та життєвих стресорів на психоемоційний стан студентів.

Отримані емпіричні результати підтверджують валідність багаторівневої концептуальної моделі, що поєднує індивідуально-психологічні, соціально-групові та організаційно-навчальні чинники. Виявлені зв'язки між груповою згуртованістю, стилями конфліктної поведінки, рівнем стресу та психологічного благополуччя свідчать про системний характер детермінації ментального здоров'я. Психологічне благополуччя виступає фундаментом ментального здоров'я, а групова згуртованість виконує функцію середовищного буфера.

Це створює підґрунтя для подальшого обговорення отриманих результатів у контексті сучасних теоретичних підходів до ментального здоров'я, моделей групової динаміки та психосоціальних ресурсів особистості, а також для інтерпретації ролі виявлених чинників у розробці практичних програм психологічної підтримки студентів. Отримані результати дозволяють розглядати психологічне благополуччя студентів як результат взаємодії індивідуально-психологічних ресурсів та соціально-освітніх умов в контексті розробленої моделі ментального здоров'я, глибше осмислити структуру та динаміку ментального здоров'я студентів у процесі професійної підготовки.

Виявлений помірно високий рівень психологічного благополуччя за більшістю субшкал методики К. Рифф свідчить про наявність у студентів базових особистісних ресурсів, необхідних для адаптації до вимог вищої школи. Водночас зафіксована міжкурсова та внутрішньогрупова варіативність підтверджує, що ментальне здоров'я не є

стабільною характеристикою, а формується в контексті навчального навантаження, соціальних взаємодій та етапів професійного становлення.

Інтерпретація динаміки психологічного благополуччя дозволила виявити U-подібний характер змін упродовж навчання, що узгоджується з сучасними уявленнями про адаптаційні кризи студентського віку. На початкових етапах навчання (1 курс) зниження показників управління середовищем і наявності життєвих цілей може бути пов'язане з адаптаційним напруженням, перебудовою життєвого укладу та необхідністю самостійної організації повсякденного життя. Часті вибори крайніх відповідей («1» і «2») за відповідними шкалами відображають суб'єктивне відчуття недостатнього контролю над новими вимогами освітнього середовища. Найбільш збалансований профіль психологічного благополуччя зафіксовано у студентів третього курсу. Поєднання відносно високих показників автономії, особистісного зростання та позитивних міжособистісних взаємин свідчить про досягнення етапу емоційної та соціальної стабілізації, коли студенти вже адаптувалися до академічних вимог, сформували стійкі соціальні зв'язки та ефективні копінг-стратегії. Саме цей період може розглядатися як ресурсний етап професійного розвитку, що забезпечує психологічну стійкість і зниження дистресу. Зниження окремих компонентів психологічного благополуччя у студентів четвертого та особливо п'ятого курсів вказує на зростання психоемоційного навантаження на завершальних етапах навчання. Зменшення показників самоприйняття та управління середовищем може відображати кризу професійної ідентичності, посилення тривожності щодо майбутнього працевлаштування та відчуття обмеженого контролю над життєвими обставинами. П'ятий курс постає як період підвищеного психологічного ризику, коли високий рівень усвідомлення життєвих і професійних цілей не завжди компенсує емоційне виснаження та накопичений стрес. Водночас результати шостого курсу демонструють тенденцію до відновлення психологічного благополуччя, що може бути інтерпретовано як прояв емоційної зрілості та вторинної адаптації. Вищі показники автономії, позитивних взаємин і самоприйняття свідчать про інтеграцію професійного досвіду та формування більш стабільної Я-концепції. Висока задоволеність групою та соціальна підтримка виконують функцію буферу стресу, знижуючи інтенсивність негативних переживань.

Важливим є виявлений взаємозв'язок між психологічним благополуччям та психічним здоров'ям за показниками GHQ-12. У групах із вищими рівнями благополуччя зафіксовано нижчі прояви психічного дистресу, зокрема порушень сну, відчуття пригніченості та зниження самоцінності. Це підтверджує положення про те, що психологічне благополуччя виступає фундаментом психічного здоров'я, а його зниження підвищує вразливість до стресових факторів навчального середовища. Одночасно зафіксовано, що зниження рівня групової згуртованості та ідентифікації з групою може негативно впливати на рівень емоційного комфорту окремих студентів. Отже, характер соціальних зв'язків визначає не лише ефективність навчальної взаємодії, а й слугує важливим маркером психологічного благополуччя та стресостійкості молоді.

Отримані дані також засвідчують, що психологічне благополуччя пов'язане з особливостями соціальної поведінки студентів. Респонденти з вищими показниками позитивних взаємин і самоприйняття частіше обирають конструктивні стратегії розв'язання конфліктів (співпраця, компроміс), що додатково знижує рівень міжособистісної напруги та сприяє підтриманню ментального здоров'я. Поведінковий аспект ментального здоров'я та стиль співпраці корелюють з вищими рівнями психологічного благополуччя та згуртованості, а уникнення пов'язане з підвищеним стресом і нижчим самоприйняттям. Це підтверджує гіпотезу про те, що конструктивні стратегії соціальної взаємодії сприяють стабільному емоційному стану й гармонійному функціонуванню особистості.

На основі отриманих даних побудовано прогностичну модель чинників ризику психологічного неблагополуччя студентів (рис. 4), що дозволяє на ранніх етапах ідентифікувати групи та індивідів з підвищеним ризиком психологічних проблем для своєчасного втручання.



Рис. 4. Прогностична модель чинників ризику психологічного неблагополуччя студентів

Отже, результати дослідження підтверджують доцільність розгляду ментального здоров'я студентів як результату взаємодії індивідуально-психологічних ресурсів та соціально-освітніх умов, що повністю узгоджується з розробленою концептуальною моделлю. Психологічне благополуччя в цій моделі виступає системоутворювальним компонентом, який опосередковує вплив навчального навантаження, групової згуртованості та копінг-стратегій на психічне здоров'я студентів. Виявлені відмінності в рівні стресу, конфліктності та характері міжгрупової взаємодії можуть бути інтерпретовані як результат різного співвідношення психологічних ризиків і ресурсів на особистісному та мезорівнях моделі. Зокрема, підвищений рівень напруження або конфліктності у студентів окремих курсів може свідчити про недостатню сформованість особистісних ресурсів саморегуляції в поєднанні з несприятливими умовами групової взаємодії. Водночас виявлені позитивні тенденції у старших курсах можуть інтерпретуватися як результат поступового накопичення психологічних ресурсів, розвитку навичок міжособистісної взаємодії та адаптації до освітнього середовища.

Отже, багаторівнева концептуальна модель дозволяє не лише систематизувати емпіричні результати, а й пояснити механізми впливу групової та міжгрупової взаємодії на психологічні особливості студентів і їхній рівень стресу та конфліктності. Вона створює теоретичне підґрунтя для інтерпретації міжкурскових відмінностей і дозволяє розглядати ментальне здоров'я студентів як динамічний процес, зумовлений взаємодією особистісних і середовищних чинників.

Загалом проведена діагностика дала змогу виявити взаємозв'язок між індивідуальними характеристиками психологічного стану студентів та соціальними умовами їхньої взаємодії у навчальному середовищі. Отримані результати свідчать про те, що високий рівень згуртованості, позитивні міжособистісні стосунки та розвинена медіаційна грамотність суттєво підвищують психологічну стійкість і загальне ментальне благополуччя здобувачів вищої освіти. Результати діагностики відображають комплексну картину психічного стану студентів. У більшості респондентів зафіксовано середній рівень згуртованості груп, що свідчить про достатню соціальну інтегрованість, але також вказує на наявність окремих комунікативних бар'єрів. Показники психологічного благополуччя переважно перебувають у межах середніх і середньо-високих значень, що відображає відносну стабільність емоційного стану студентів та їхню орієнтацію на особистісне зростання. Рівень психологічного дистресу (GHQ-12) переважно помірний, із певними коливаннями залежно від курсу, що зумовлено як навчальним навантаженням, так і зовнішніми соціальними факторами. Домінуючим стилем поведінки у конфліктних ситуаціях виявилася співпраця, що свідчить про переважання конструктивних моделей соціальної взаємодії та позитивний соціально-психологічний клімат у більшості груп.

Отже, проведена діагностика дала змогу не лише оцінити рівень ментального здоров'я студентів за ключовими психологічними параметрами, а й виявити відмінності у вираженості цих показників залежно від курсу навчання, чисельності академічної групи та її внутрішньої динаміки. Подальший порівняльний аналіз отриманих результатів дозволить виявити закономірності та специфіку функціонування студентських груп різних курсів, визначити фактори ризику та ресурси підтримки ментального здоров'я молоді, а також розробити практичні рекомендації, які передбачають комплексну стратегію підтримки студентів на індивідуально-особистісному, соціально-груповому та освітньо-організаційному рівнях.

Висновки. Ментальне здоров'я студентів є інтегративним результатом динамічної взаємодії індивідуально-психологічних ресурсів (особистісний рівень), групової згуртованості (мезорівень) та зовнішніх соціальних умов (макрорівень). Збереження ментального здоров'я студентів визначається балансом між ризиковими впливами та наявними ресурсами особистості й середовища та залежить від трьох взаємопов'язаних рівнів функціонування особистості. Підтверджено, що особистісні ресурси опосередковують вплив середовищних чинників, тоді як підтримувальне освітнє середовище здатне компенсувати індивідуальні вразливості. Саме така модель дає змогу комплексно аналізувати ризики та ресурси ментального здоров'я й створює теоретичне підґрунтя для розроблення ефективних психологічних інтервенцій і профілактичних програм у студентському середовищі. Групова згуртованість виступає ключовим предиктором психологічного благополуччя та має протективну функцію щодо стресу. Виявлено нелінійну динаміку ментального здоров'я впродовж навчання з оптимумом на 3 курсі та кризовим періодом на 4-5 курсах, що вимагає диференційованого підходу до психологічної підтримки студентів різних етапів навчання. Групова згуртованість та конструктивні стилі вирішення конфліктів (співпраця, компроміс) є базовими мезорівневими ресурсами. Висока згуртованість групи знижує рівень психоемоційного напруження на 18–23 %, тоді як дефіцит соціальної підтримки та використання стратегії уникнення корелюють із дезадаптацією, особливо у малочисельних групах старших курсів. Встановлено статистично значущий зворотний зв'язок ($r = -0,76$) між показниками психологічного благополуччя та рівнем дистресу. Високий рівень автономії, самоприйняття та наявність життєвих цілей виступають ключовими протективними чинниками, що запобігають розвитку емоційного виснаження та психічних порушень. Усвідомлення взаємозв'язку між психологічними ризиками, впливами та ресурсами створює підґрунтя для розроблення цілеспрямованих психопрофілактичних і корекційних програм, орієнтованих на підтримку ментального здоров'я студентської молоді; зберегти чи відновити ментальне здоров'я студентів можна через збалансування чинників ризику та ресурсів збереження. Отримані результати обґрунтовують необхідність системної роботи з підтримки ментального здоров'я студентів, що включає як індивідуальні втручання, так і групові заходи щодо зміцнення соціальної підтримки, розвитку життєвих навичок, формування конструктивних стилів поведінки у конфліктах та підвищення медіаційної компетентності.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленням розуміння багаторівневої детермінації психологічного благополуччя та уточненням механізмів взаємодії індивідуально-психологічних і соціально-групових чинників у процесі професійної підготовки. Перспективним напрямом є подальше дослідження ролі групової згуртованості, чисельності навчальних груп і характеру міжгрупової взаємодії як протективних або ризикових чинників психологічного благополуччя. Особливої уваги потребує аналіз медіаторних механізмів впливу соціальної підтримки на рівень стресу та благополуччя студентів. Важливим завданням майбутніх досліджень є розробка й експериментальна перевірка ефективності психопрофілактичних програм, спрямованих на підтримку ментального здоров'я студентів різних етапів навчання, особливо представників груп ризику.

Література

1. Андреева, Я., & Литовченко, Н. (2025). Психологічні особливості психічного здоров'я працівників у контексті сучасних викликів. *Технології розвитку інтелекту*, Т.9, 2(38). <https://doi.org/10.31108/3.2025.9.2.15>
2. Бешлей, О., Гайсонюк, Н., & Андреева, Я. (2024). Вплив нестабільності, зумовленої війною, на ментальне здоров'я особистості. *Технології розвитку інтелекту*, Т.8, 2(36). <https://doi.org/10.31108/3.2024.8.2.10>
3. Блохіна, І. (2021). Психологічні причини виникнення тривожності у студентів. *Науковий вісник УжНУ. Серія Психологія*, 4, 82–86. <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/58/156>
4. Вірченко, В. (2024). Ментальне здоров'я та продуктивність академічної діяльності українських студентів у період війни. *Медична фізика – сучасний стан, проблеми, шляхи розвитку новітні технології*, 1, 370–378. <https://doi.org/10.17721/3041-1491/2024.11-48>
5. Кічук, А. (2020). Особистісні особливості психоемоційного здоров'я студентів: монографія. ІДГУ, 406 с.
6. Корольчук, В. (2009). Психологія стресостійкості особистості: дис. д-ра психол. наук 19.00.01.
7. Корнієнко, І. (2012). Дослідження копінг-стратегій студентів з різним рівнем тривожності в ситуації іспиту. *Проблеми сучасної психології*, 18, 395–407. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2012-18.%25p>
8. Москаленко, О. (2024). Психологічна резильєнтність як умова підтримки психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Психологія*, Вип. 2, 67–70.
9. Омелянська, В. (2017). Психологічне здоров'я студентів ВНЗ як необхідна умова успішного професійного навчання. *HUMANITARIUM*, 39(1), 115–123. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=BFSobl0AAAAJ&citation_for_view=BFSobl0AAAAJ:Y0pCki6q_DkC
10. Павлик, Н. (2022). Структура й критерії психологічного здоров'я особистості. *Психологія і особистість*, 1(21), 34–59. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2022.1.252051>
11. Перепелюк, Т., & Харченко, Н. (2024). Копінг-стратегії як чинник адаптації студентів до умов навчання під час війни. *Вісник Національного університету оборони України*, 79(3), 108–114. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-79-3-108-114>
12. Попелюшко, Р., & Вовнянко, Ю. (2024). Дослідження психологічного благополуччя української молоді в умовах невизначеності. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, Серія 12 : Психологічні науки*, 25(70), 35-44. <https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3c45c9ea-1197-4b85-9e1f-171f17cc0d11/content>
13. Савелюк, Н. (2022). Психологічне благополуччя студентської молоді: порівняльне дослідження. *Psychological Prospects Journal*, 39, 322–340. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-sav>
14. Терлецька, Л., & Василенко, Ю. (2024). Взаємозв'язок між психічним здоров'ям та особистісним розвитком у студентської молоді. *Вісник Київського нац. ун-ту ім .Т. Шевченка. Психологія*, 1(19), 61–65. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2024.1\(19\).10](https://doi.org/10.17721/BPSY.2024.1(19).10)
15. Щотка О., & Андреева Я. (2024). Динаміка задоволеності життям здобувачів вищої освіти в часи війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(33), 76–86. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.7>
16. Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/104649640003100303>
17. Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57(5), 271–282. <https://doi.org/10.1037/h0056932>
18. Garcia, D., Al Nima, A. & Kjell, O. (2023). The 18-item Swedish version of Ryff's psychological well-being scale: psychometric properties. *Frontiers in Psychology*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37854148/>
19. Guy-Evans, O. (2025). *Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory. Simply Psychology*. https://www.simplypsychology.org/bronfenbrenner.html?utm_source=chatgpt.com
20. Hystad, S. W., & Johnsen, B. H. (2020). The dimensionality of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12). *Frontiers in Psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01300/full>
21. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Social Science & Medicine*. 79(2), 261–268.
22. Marciniak, M. A., Homan, S., Zerban, M., Schrade, G., Yuen, K. S. L., Kobylińska, D., Wieser, M. J., Walter, H., Hermans, E. J., Shanahan, L., Kalisch, R., & Kleim, B. (2024). Positive cognitive reappraisal flexibility is associated with lower levels of perceived stress. *Behaviour Research and Therapy*, 183, 1–13.
23. Masten, A. S. (2001). *Ordinary Magic: Resilience Processes in Development*. *American Psychologist*. Guilford Press, 56(3), 227–238. https://ocfcpacourts.us/wp-content/uploads/2020/06/Ordinary_Magic_Resilience_Process_000935.pdf
24. Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008) Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
25. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
26. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4241300/?utm_source=chatgpt.com
27. Ryff, C. D. (2023). Contributions of Eudaimonic Well-Being to Mental Health Practice. *Ment Health Soc Incl.*, 27(4), 276-293. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38188969/>

28. Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2007). *Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument*. CPP. <https://kilmanniagnostics.com/overview-thomas-kilmann-conflict-mode-instrument-tki/>
29. World Health Organization. (2025). *Mental health: strengthening our response*. WHO. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

References

1. Andreeva, Ya., & Lytovchenko, N. (2025). Psykhologichni osoblyvosti psykhichnogo zdorovya pratsivnykiv u konteksti suchasnykh vyklykiv [Psychological features of employees' mental health in the context of modern challenges]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, T.9, 2(38). <https://doi.org/10.31108/3.2025.9.2.15> [In Ukrainian]
2. Beshlei, O., Gaisonyuk, N., & Andreeva, Ya. (2024). Vplyv nestabilnosti, zumovlenoi viinoyu, na mentalne zdorovya osobystosti [The impact of instability caused by war on mental health of the individual]. *Tekhnologii rozvytku intelektu*, T.8, 2(36). <https://doi.org/10.31108/3.2024.8.2.10> [In Ukrainian]
3. Blokhina, I. (2021). *Psykhologichni prychny vynyknennya tryvozhnosti u studentiv* [Psychological causes of anxiety in students]. *Naukovyi visnyk UzhNU. Seria Psykhologia*, 4, 82–86. <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/58/156> [In Ukrainian]
4. Virchenko, V. (2024). *Mentalne zdorovya ta produktyvnist akademichnoi dialnosti ukrainskykh studentiv u period viiny* [Mental health and academic performance of Ukrainian students during the war]. *Medychna fizyka – suchasnyi stan, problemy, shlyakhy rozvytku novitni tekhnologii*, 1, 370–378. <https://doi.org/10.17721/3041-1491/2024.11-48> [In Ukrainian]
5. Kichuk, A. (2020). *Osobystisni osoblyvosti psykhoemotsiinoho zdorovya studentiv: monografia* [Features of psycho-emotional health of students]. IDGU, 406 s. [In Ukrainian]
6. Korolchuk, V. (2009). *Psykhologia stresostiikosti osobystosti* [Psychology of stress resistance of the individual]. [In Ukrainian]
7. Korniyenko, I. (2012). *Doslidzhennya koping-strategii studentiv z riznym rivnem tryvozhnosti v sytuatsii ispytu* [Research on coping strategies of students with different levels of anxiety in an exam situation]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 18, 395–407. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2012-18.%25p> [In Ukrainian]
8. Moskalenko, O. (2024). Psykhologichna rezylentnist yak umova pidtrymky psykhologichnogo zdorovya osobystosti [Psychological resilience as a condition for supporting the psychological health of the individual]. *Naukovyi visnyk UzhNU. Seria: Psykhologia*, Vyp. 2, 67–70. [In Ukrainian]
9. Omelyanska, V. (2017). *Psykhologichne zdorovya studentiv VNZ yak neobkhidna umova uspishnogo profesiinogo navchannya* [Psychological health of university students as a necessary condition for successful professional training]. *HUMANITARIUM*, 39(1), 115–123. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=BFSobl0AAAAAJ&citation_for_view=BFSobl0AAAAAJ:Y0pCki6q_DkC [In Ukrainian]
10. Pavlyk, N. (2022). *Struktura i kryterii psykhologichnogo zdorovya osobystosti* [Structure and criteria of psychological health of the individual]. *Psykhologia i osobystist*, 1(21), 34–59. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2022.1.252051> [In Ukrainian]
11. Perepelyuk, T., & Kharchenko, N. (2024). Koping-strategii yak chynnyk adaptatsii studentiv do umov navchannya pid chas viiny [Coping strategies as a factor in students' adaptation to the conditions of study during the war]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 79(3), 108–114. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-79-3-108-114> [In Ukrainian]
12. Popelyushko, R., & Vovnyanko, Yu. (2024). Doslidzhennya psykhologichnogo blagopoluchchya ukrainskoi molodi v umovakh nevyznachenosti [Research on psychological well-being of Ukrainian youth in conditions of uncertainty]. *Naukovyi chasopys Ukrainskogo derzhavnogo universytetu imeni Mykhaila Dragomanova, Seria 12 : Psykhologichni nauky*, 25(70), 35–44. <https://enpuiurb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3c45c9ea-1197-4b85-9e1f-171f17cc0d11/content> [In Ukrainian]
13. Savelyuk, N. (2022). Psykhologichne blagopoluchchya studentskoi molodi: porivnyalne doslidzhennya [Psychological well-being of students: a comparative study]. *Psychological Prospects Journal*, 39, 322–340. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2022-39-sav> [In Ukrainian]
14. Terletska, L., & Vasylenko, Yu. (2024). *Vzayemozvyazok mizh psykhichnym zdorovyam ta osobystisnym rozvytkom u studentskoi molodi* [The relationship between mental health and personal development of students]. *Visnyk Kyivskogo nats. un-tu im. T. Shevchenka. Psykhologia*, 1(19), 61–65. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2024.1\(19\).10](https://doi.org/10.17721/BPSY.2024.1(19).10) [In Ukrainian]
15. Schotka, O., & Andreeva, Ya. (2024). *Dynamika zadovolenosti zhyttyam zdobuvachiv vyschoi osvity v chasy viiny* [Dynamics of life satisfaction of higher education students in times of war]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 3-4(33), 76–86. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.7> [In Ukrainian]
16. Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*. <https://doi.org/10.1177/104649640003100303>
17. Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57(5), 271–282. <https://doi.org/10.1037/h0056932>
18. Garcia, D., Al Nima, A. & Kjell, O. (2023). The 18-item Swedish version of Ryff's psychological well-being scale: psychometric properties. *Frontiers in Psychology*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37854148/>
19. Guy-Evans, O. (2025). *Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory*. *Simply Psychology*. https://www.simplypsychology.org/bronfenbrenner.html?utm_source=chatgpt.com

20. Hystad, S. W., & Johnsen, B. H. (2020). The dimensionality of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12). *Frontiers in Psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01300/full>
21. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Social Science & Medicine*, 79(2), 261–268.
22. Marciniak, M. A., Homan, S., Zerban, M., Schrade, G., Yuen, K. S. L., Kobylińska, D., Wieser, M. J., Walter, H., Hermans, E. J., Shanahan, L., Kalisch, R., & Kleim, B. (2024). Positive cognitive reappraisal flexibility is associated with lower levels of perceived stress. *Behaviour Research and Therapy*, 183, 1–13.
23. Masten, A. S. (2001). *Ordinary Magic: Resilience Processes in Development*. *American Psychologist*. Guilford Press, 56(3), 227–238. https://ocfcpacourts.us/wp-content/uploads/2020/06/Ordinary_Magic_Resilience_Process_000935.pdf
24. Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008) Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>
25. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
26. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4241300/?utm_source=chatgpt.com
27. Ryff, C. D. (2023). Contributions of Eudaimonic Well-Being to Mental Health Practice. *Ment Health Soc Incl.*, 27(4), 276-293. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38188969/>
28. Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2007). Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument. Mountain View: CPP. <https://kilmanniagnostics.com/overview-thomas-kilmann-conflict-mode-instrument-tki/>
29. World Health Organization. (2025). *Mental health: strengthening our response*. WHO. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Відомості про авторів

Андрєєва Ярослава Федорівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна

Andrieieva, Yaroslava. Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine

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

E-mail: y.andrieieva@chnu.edu.ua

Решетюк Олеся Володимирівна, кандидатка біологічних наук, доцентка, доцентка кафедри ботаніки та природоохоронної діяльності, магістр психології, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна

Reshetyuk, Olesia. Candidate of Biological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Botany and Environmental Protection, Master of Psychology, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6620-5437>

E-mail: o.reshetyuk@chnu.edu.ua

Отримано 14 січня 2026 р.
Рецензовано 17 лютого 2026 р.
Прийнято 28 лютого 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.4>

УДК 159.9:174:37.02

Олена Винославська

ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ: МЕТОДОЛОГІЯ, ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ, МЕТОДИ

Винославська Олена. *Професійно-етична підготовка майбутніх практичних психологів: методологія, зміст навчальної дисципліни, методи.*

Вступ. *За період незалежності українські психологи значно розширили контакти із зарубіжними колегами, заснували низку українських відділень міжнародних психологічних асоціацій. Паралельно здійснюється адаптація етичних кодексів зарубіжних партнерів до українських реалій. Отже, ознайомлення студентів-психологів з засадами професійної етики психологів України та інших країн слід розглядати як важливу складову їхньої підготовки в університеті.*

Мета. *Висвітлити методологію, зміст та методи професійно-етичної підготовки майбутніх психологів в процесі їхнього навчання в університеті.*

Результати. *У статті висвітлено методологію професійно-етичної підготовки практичних психологів на етапі їхнього навчання в університеті. Показано зміст робочої програми навчальної дисципліни «Професійна етика психолога»: розділи програми акцентують увагу студентів на призначенні професійної етики в суспільстві, моральному розвитку особистості, ознайомлюють зі змістом кодексів професійної етики психологів в Україні, США та країнах Європи, пояснюють етичні проблеми дослідницької діяльності та публічної активності психологів. Описано методи та засоби активізації навчання, що застосовуються в процесі її викладання. Представлено методіку проведення семінарів, спрямованих на моральний розвиток особистості студентів-психологів, а також методичні особливості виконання студентами курсової роботи, націленої на формування їхніх умінь щодо здійснення аналізу етичних дилем в майбутній практичній діяльності.*

Висновки. *Зроблено висновки щодо доцільності поєднання теоретичного навчання майбутніх практичних психологів професійній етиці з моральним розвитком особистості та практичною підготовкою в сфері застосування набутих знань на практиці.*

Ключові слова: *майбутні практичні психологи, професійно-етична підготовка, методологія, зміст навчальної дисципліни, методи*

Vynoslavska, Olena. *Training course in professional ethics for future psychologists: methodology, curriculum, techniques.*

Introduction. *During the period of independence, Ukrainian psychologists have significantly expanded contacts with foreign colleagues and opened a number of Ukrainian branches of international psychological associations. In parallel, the adaptation of ethical codes devised by foreign partners to Ukrainian realities is being carried out. Therefore, familiarizing psychology students with the principles of professional ethics of psychologists in Ukraine and other countries should be considered an important component of their studies at university.*

Aim. *To highlight methodology, curriculum, and techniques of training the future psychologists in professional ethics during their studies at university.*

Results. *The author analyzed the methodology of psychology students' training in professional ethics during their studies at university. The academic discipline "Professional Ethics of Psychologists" included the sections that highlighted the purpose of professional ethics in society, moral development of the individual, the codes of professional ethics of psychologists in Ukraine, the USA and European countries, as well as explained the ethical problems of psychological research and psychologists' public activities. The author also described the techniques and means to activate psychology students' learning as well as the teaching methods to develop students' morality and skills in solving ethical dilemmas.*

Conclusions. *It is necessary to combine future psychologists' theoretical training in professional ethics with their moral development.*

Key words: *future psychologists, training in professional ethics, methodology, curriculum, techniques*

Вступ. Збільшення кількості підготовки психологів в умовах незалежної України значно підвищує відповідальність закладів вищої освіти не тільки за власне професійну, але й за професійно-етичну підготовку майбутніх фахівців. Люди стають психологами з багатьох причин. Зрозуміло, що вибір цікавої професії може бути визначальним. Тим не менш, ще однією важливою причиною вибору професії психолога є можливість жити в злагоді зі своїми етичними ідеалами. На нашу думку, незважаючи на те, що небагато психологів системно вивчають філософську етику, більшість з них все ж таки обмірковують свої особисті етичні позиції.

Отже, в процесі професійно-етичної підготовки майбутніх психологів важливим є формування у них чітких уявлень про місце професійної етики в структурі філософсько-етичного знання, розвиток рівня моральності студентів, ознайомлення студентів з кодексами професійної етики України та інших країн, а також формування у них вмінь застосовувати набуті знання для практичного вирішення етичних дилем з опорою на різні напрями прикладної етики.

Мета дослідження. Висвітлити методологію, зміст та методи професійно-етичної підготовки майбутніх психологів в процесі їхнього навчання в університеті.

Завдання дослідження.

1) Обґрунтувати доцільність професійно-етичної підготовки майбутніх практичних психологів на етапі їхнього навчання в університеті, розкрити методологічні засади такої підготовки.

2) Висвітлити зміст і послідовність викладу тем навчального матеріалу в процесі опанування студентами дисципліни «Професійна етика психолога».

3) Проаналізувати можливості поглиблення знань студентів та формування в них умінь щодо застосування рекомендацій кодексів професійної етики на практиці шляхом використання методів та засобів активізації навчання в процесі проведення семінарів та виконання студентами курсової роботи.

Методи та організація дослідження. У дослідженні застосовувався теоретичний аналіз літератури з проблеми розвитку професійної моральності особистості та проблеми регуляції професійної активності практичних психологів за допомогою етичних норм і стандартів, сформульованих в українських і зарубіжних кодексах професійної етики для психологів. У процесі викладання навчальної дисципліни «Професійна етика психолога» застосовувалися методи та засоби активізації навчання (дискусії, тренінги, аналіз конкретних ситуацій), а також самостійне розв'язання студентами етичних дилем, спрямоване на формування в них умінь щодо застосування рекомендацій кодексів професійної етики в майбутній практичній діяльності. Викладання навчальної дисципліни «Професійна етика психолога» здійснювалося для студентів спеціальності 053 Психологія в КПІ імені Ігоря Сікорського протягом 2024-2025 і 2025-2026 навчальних років.

Результати дослідження та їх обговорення. Висвітлюючи особливості професійно-етичної підготовки майбутніх практичних психологів важливо: а) проаналізувати методологічні засади такої підготовки; б) розкрити зміст навчальної дисципліни «Професійна етика психолога», опанування якої спрямовано на розвиток професійної моральності студентів та формування у них відповідних загальних і фахових компетентностей; в) розкрити методи та засоби активізації навчання, що застосовуються в процесі професійно-етичної підготовки студентів-психологів.

Методологічні засади професійно-етичної підготовки майбутніх психологів. Методологія професійно-етичної підготовки майбутніх психологів являє собою систему наукових підходів філософської етики, принципів теоретичної і практичної психології, методів та форм навчання, спрямованих на формування у студентів чітких уявлень про місце професійної етики в структурі філософсько-етичного знання, норми і стандарти професійної етики психолога, підвищення рівня моральності особистості, розвиток у майбутніх фахівців умінь застосовувати набуті знання для практичного вирішення етичних дилем з опорою на положення дотичних напрямів прикладної етики, етичні кодекси.

Прикладна етика є відносно новою формою етики, яка почала активно розвиватися наприкінці ХХ ст. Професійна етика представляє собою зведення пов'язаних з моральними цінностями норм, що регулюють поведінку людей у різних сферах соціального життя. Важливим напрямом розвитку прикладної етики є *професійна етика* – зведення специфічних моральних норм, пов'язаних з особливостями різних професій (лікаря, психолога, підприємця тощо) (Малахов, 2001; Панок, 2017; Knapp & VandeCreek, 2012 та ін.).

Професійна етика психолога – це система цінностей, принципів і правил поведінки психологічної спільноти, які формують моральні стандарти професійної діяльності. Вона більшою мірою є нормативною, а мова професійних етичних кодексів є мовою приписів. Як зазначає В.Г. Панок, «робота у практичній сфері нині пов'язана із напрацюванням досвіду застосування етичних принципів до конкретних випадків діагностично-корекційної роботи практичних психологів» (Панок, 2017: 82).

Дослідження проблем психології моралі можна розділити на дві групи – теоретичні та прикладні. Так, фундаментальна теорія етапів морального розвитку Л. Кольберга (1981) продовжує аналізуватися та доповнюватися в сучасних дослідженнях у методологічному плані, зокрема, уточнюється визначення етичної компетентності та здійснюється концептуалізація цього поняття (Vynoslavskaya et al., 2022). А оскільки «інтерпретація поведінкового вербально-невербального матеріалу в його сукупності спрямована на виявлення суперечливості між декларуванням намірів особи та специфікою їхньої реалізації» (Яценко, 2024: 13), програма навчальної дисципліни «Професійна етика психолога» має передбачати приділення уваги моральнісному розвитку майбутніх фахівців.

У прикладній етиці склалися чотири основних підходи до вирішення моральних проблем, що спираються на різні філософських системи. Перший з них орієнтований на абсолютні моральні цінності, що беруть свій початок в іудейсько-християнській традиції. Проте пряме використання релігійної етики в сучасному світі є обмеженим. Інші три підходи спираються на етику утилітаризму (основоположник – англійський філософ Джеремі Бентам), деонтологічну етику (автор і засновник – німецький філософ Іммануїл Кант) та етику справедливості (основоположником є Арістотель, а в теперішній час фундаментальною працею з цієї теми вважається «Теорія справедливості» Джона Ролза). Але слід зазначити, що застосування етики справедливості істотно обмежене через існування різних уявлень про справедливість.

Стосовно застосування етичних підходів у професійній етиці психолога найбільш корисними слід вважати такі етичні підходи, як: етика чеснот або доброчесності (Hursthouse & Pettigrove, 2016), етика утилітаризму і деонтологічна етика (Knapp & VandeCreek, 2012), етика моральних принципів (Ross, 1997).

W. D. Ross вважав, що найкраща етична теорія ґрунтується на кількох моральних принципах, які називають обов'язками *Prima Facie*, що означає обов'язок, який виконується, якщо він не перекривається вищим обов'язком. До того ж обов'язки *Prima Facie* ґрунтуються на таких моральних принципах, як: доброчинність, нешкідливість, повага до автономії клієнта, справедливість, вірність, громадянська відповідальність (Ross, 1998).

У практичній діяльності психологи частіше виявляють схильність до етики моральних принципів, але спираються й на точки зору інших етичних теорій, коли вони здаються корисними.

Зазначена різноманітність етичних підходів до вирішення проблем/дилем професійної етики означає, що професійно-етична підготовка має сформувати у майбутніх психологів чітку диференціацію можливостей застосування основних положень різних етичних теорій, а також норм і стандартів етичних кодексів психологів у практичній діяльності.

Зміст навчальної дисципліни «Професійна етика психолога». Навчальна програма дисципліни «Професійна етика психолога» поряд з викладом лекцій передбачає

проведення семінарів, а також виконання курсової роботи. Зміст навчальної дисципліни наведений у табл. 1.

Як видно з таблиці, робоча програма складається з 4 основних розділів, які охоплюють 18 основних тем.

Розглянемо докладніше зміст тем навчальної дисципліни.

Таблиця 1

Зміст навчальної дисципліни «Професійна етика психолога»

Назви розділів і тем	Кількість годин			
	Всього	У тому числі		
		Лекції	Семінари	Самостій- на робота
Розділ 1. Загальні уявлення про природу і сутність етики				
Тема 1.1. Поняття «етика» і «мораль», співвідношення між ними	7	2	2	3
Тема 1.2. Мораль і право	6	2	2	2
Тема 1.3. Прикладна етика та її підходи до аналізу моральних проблем і прийняття рішень	6	2	2	2
Тема 1.4. Професійна етика як галузь прикладної етики	6	2	2	2
Розділ 2. Моральний розвиток особистості майбутніх психологів				
Тема 2.1. Розвиток моральної свідомості особистості	7	2	2	3
Тема 2.2. Формування навичок етичної поведінки	6	2	2	2
Тема 2.3. Опанування засад етичного спілкування	6	2	2	2
Тема 2.4. Побудова етичних взаємин	6	2	2	2
Розділ 3. Кодекси професійної етики психологів				
Тема 3.1. Етичні кодекси психологів України	7	2	2	3
Тема 3.2. Кодекси професійної етики психологів США, Канади і Австралії	7	2	2	3
Тема 3.3. Кодекси професійної етики психологів країн Європи	7	2	2	3
Тема 3.4. Покрокові моделі аналізу етичних дилем з опорою на кодекси професійної діяльності психолога	7	2	2	3
Тема 3.5. Професійні ризики психологічної професії	7	2	2	3
Розділ 4. Етичні проблеми у професійній діяльності психолога				
Тема 4.1. Етичні проблеми в процесі надання психологічної допомоги	7	2	2	3
Тема 4.2. Етичні проблеми в роботі з дітьми і підлітками	7	2	2	3
Тема 4.3. Етичні проблеми в роботі з клієнтами зрілого і похилого віку	7	2	2	3
Тема 4.4. Етичні проблеми дослідницької діяльності психолога	7	2	2	3
Тема 4.5. Етичні засади публічної активності психолога	7	2	2	3
Іспит	30	-	-	30
Всього годин	150	36	36	78

Розділ 1 «Загальні уявлення про природу і сутність етики» включає 4 теми, націлені на ознайомлення студентів з видами етичного знання, основними напрямками етичних досліджень, теоретичними засадами професійної етики як галузі прикладної етики. Розділ складається з 4-х тем.

У темі 1.1 «Поняття «етика» і «мораль», співвідношення між ними» розкривається зміст понять «етика», «мораль», «моральність», «соціальна етика», «індивідуальна етика». Формується уявлення про основні напрями етичних досліджень: філософсько-етичну (теоретичну) етику, нормативну (прескриптивну) етику, описову (дескриптивну) етику. Висвітлюються результати філософсько-етичних досліджень: пояснення; опис; припис (Малахов, 2001).

Виклад теми 1.2 «Мораль і право» знайомить студентів з питаннями співвідношення закону і моралі, відмінностями між мораллю і правом, основними моральними поняттями й окремими моральними настановами, загальними моральними нормами та моральними принципами (Knapp & VandeCreek, 2012).

Тема 1.3 «Прикладна етика та її підходи до аналізу моральних проблем і прийняття рішень» наголошує на тому, що прикладна етика є новою формою моральної регуляції соціального життя. Тема висвітлює основні напрями прикладної етики, а також підходи прикладної етики до аналізу моральних проблем: підхід з позиції моральних прав (деонтологічний), підхід з точки зору справедливості, підхід з позиції загальної користі (утилітаристський), підхід з позиції етики чеснот (Knapp & VandeCreek, 2012 та ін.).

У темі 1.4 «Професійна етика як галузь прикладної етики» розкривається значення професійної етики в суспільстві та її взаємозв'язок з іншими науками, наводиться класифікація професійної етики, висвітлюються духовний і практичний аспекти професійної етики, особливості етики різних професій. Студенти знайомляться з поняттям етичної проблеми (дилеми), а також з найбільш поширеними чинниками виникнення складних етичних проблем (дилем) в роботі практичного психолога (Knapp & VandeCreek, 2012 та ін.).

Розділ 2 «Моральний розвиток особистості майбутніх психологів» передбачає вивчення 4-х тем, спрямованих на ознайомлення студентів з методами діагностики моральних якостей особистості та розвиток цих якостей як морального фундаменту майбутньої професійної діяльності студентів.

Виклад теми 2.1 «Розвиток моральної свідомості особистості» формує в студентів уявлення про моральність особистості та основні її складові (рівень розвитку моральної свідомості, рівень етичності поведінки, рівень етичності спілкування та міжособистісних стосунків). Тема знайомить з теорією морального розвитку особистості Л. Кольберга, а також з можливостями діагностики та коригування рівня морального розвитку особистості (Липка, 2019; Kohlberg, 1981 та ін.).

У темі 2.2 «Формування навичок етичної поведінки» розкривається поняття етичної поведінки, аналізуються зовнішні та внутрішні чинники детермінації етичності поведінки людини: світогляд; офіційна й керуюча ідеології; рівень морального розвитку; моральнісна слабкість; міжособистісні стосунки; економічні чинники (Knapp & VandeCreek, 2012 та ін.). Студенти знайомляться з методами дослідження та розвитку рівня етичності поведінки особистості.

Тема 2.3 «Опанування засад етичного спілкування» присвячена висвітленню особливостей вербального і невербального спілкування в роботі психолога, аналізу правил, прийомів і технік етичного спілкування, а також правил активного слухання (Бочелюк, 2007; Малахов, 2001; Соціальна психологія, 2024; Knapp & VandeCreek, 2012 та ін.). У процесі викладу теми робиться акцент на неприпустимості маніпуляцій у спілкуванні психолога і клієнта. Студенти знайомляться з методами дослідження та розвитку рівня етичності спілкування.

У процесі викладу теми 2.4 «Побудова етичних взаємин» аналізуються чинники, що зумовлюють виникнення міжособистісної привабливості-непривабливості та механізми

взаємовпливу в міжособистісних стосунках (імітація, навіювання, переконання тощо), розкриваються типи міжособистісних стосунків та критерії їх класифікації: глибина стосунків, вибірковість щодо партнерів, функції стосунків. Студенти знайомляться з правилами побудови етичних міжособистісних стосунків між психологом і клієнтом, а також з методами дослідження й розвитку рівня етичності міжособистісних стосунків людини (Гудзь, 2024; Шатінська, 2023 та ін.).

Розділ 3 «Кодекси професійної етики психологів» присвячений ознайомленню студентів із структурою та змістом українських і зарубіжних кодексів професійної етики психологів, а також з алгоритмами застосування викладених у них етичних стандартів і рекомендацій в процесі консультування клієнтів. Зміст розділу розкривається у 5-ти темах.

Тема 3.1 «Етичні кодекси психологів України» знайомить студентів із системою рекомендацій практичного та морально-етичного характеру, викладених в Етичному кодексі психолога Українського товариства психологів (Етичний кодекс психолога, 1990), а також з прикладами етичних кодексів професійних об'єднань українських психологів: Етичним кодексом Української Асоціації Психоаналітичної Психотерапії (Етичний кодекс УАПП, 2010); Етичним кодексом Української Спілки Психотерапевтів (Етичний кодекс УСП, 2012), Етичним кодексом психологів-консультантів Української Асоціації психологічного консультування та травмотерапії (Етичний кодекс АПКТ, 2020). У лекції наводиться порівняльний аналіз зазначених регламентуючих документів.

У темі 3.2 «Кодекси професійної етики психологів США, Канади і Австралії» розкриваються зміст і структура «Етичних принципів для психологів та Кодексу поведінки Американської психологічної асоціації» (Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct, 2017), описуються принципи і стандарти Канадського кодексу етики для психологів (Canadian Code of Ethics, 2017) та Кодексу етики Австралійського психологічного товариства (APS Code of Ethics, 2007). У лекції здійснюється порівняльний аналіз розглянутих кодексів (Kimmel, 2007).

Тема 3.3 «Кодекси професійної етики психологів країн Європи» висвітлює принципи і стандарти «Викладу етичних принципів Європейської Асоціації Психотерапії (ЄАП)» (European Association of Psychotherapy, 2018), кодексів професійної етики для психологів таких європейських країн, як Франція (Statuts de la SPF, 2023), Німеччина (Deutschen Gesellschaft, 2022), Великобританія (Code of Ethics and Conduct, 2021), Швейцарія (Code of Conduct, 2024) та спільного кодексу етики для скандинавських країн (Nordic Ethical Code, 2020). У лекції аналізується спільне, відмінне та специфічне в розглянутих етичних кодексах (Kimmel, 2007).

Тема 3.4 «Покрокові моделі аналізу етичних дилем з опорою на кодекси професійної діяльності психологів» є однією з найважливіших, оскільки в процесі її вивчення студенти знайомляться з покроковими моделями аналізу етичних дилем у терапевтичній практиці, зокрема з п'яти-кроковою моделлю деонтологічного аналізу етичних дилем М. Готліба (Gottlieb, 1993), загальною восьми-кроковою моделлю деонтологічного аналізу етичних дилем В. Уоллеса і Д. Холла (Knapp & VandeCreek, 2012), трьох-етапною моделлю ціннісної регуляції професійних стосунків В. О. Климчука (Климчук, 2005), п'яти-кроковою моделлю аналізу етичних дилем, заснованою на етиці моральних принципів (Knapp & VandeCreek, 2012), а також десяти-кроковою моделлю прийняття етичних рішень згідно рекомендацій Канадського кодексу етики для психологів (Canadian Code of Ethics, 2017: 4–5).

У темі 3.5 «Професійні ризики психологічної професії» висвітлюються такі надзвичайно важливі питання, як професійні та етичні ризики психологічної професії (Бриль, 2018; Кирпенко, 2020 та ін.). У лекції аналізуються: а) етичні та професійні проблеми, зумовлені складнощами професійної діяльності та професійного становлення й розвитку; б) етичні та професійні проблеми, зумовлені особистісними характеристиками психолога; в) етичні проблеми психолога, зумовлені очікуваннями та поведінкою клієнтів, замовників психологічних послуг та оточуючого середовища.

У розділі 4 «Етичні проблеми у професійній діяльності психолога» увага студентів зосереджується на аналізі етичних проблем, з якими практичний психолог може зустрітися в процесі надання психологічної допомоги різним категоріям населення, проведенні психологічних досліджень, здійсненні публічної активності тощо. Розділ передбачає вивчення 5-ти тем.

Тема 4.1 «Етичні проблеми у професійній діяльності психолога» присвячується висвітленню етичних та професійних вимог до проведення консультативної діяльності. Зокрема зазначається, що компетентність психолога слід розглядати як професійну та етичну проблему. У лекції аналізуються стосунки клієнта і психолога в світлі професійних та етичних вимог, проблема взаємної відповідальності психолога і клієнта, проблема очікувань і установок. Підкреслюється, що ефективність психологічної допомоги може бути одночасно професійною та етичною проблемою (Knapp & VandeCreek, 2012: 87–110).

Тема 4.2 «Етичні проблеми в роботі з дітьми і підлітками» знайомить студентів з етичними принципами роботи дитячого психолога, розкриває особливості організації взаємодії психолога з дитиною та її батьками, висвітлює етичні проблеми психолога при розв'язанні внутрішньосімейних конфліктів. Пояснює етичну позицію психолога при роботі зі «складними» підлітками (Магдисюк & Федоренко, 2022; Славина, 2012).

У темі 4.3 «Етичні проблеми в роботі з клієнтами зрілого і похилого віку» формулюються етичні принципи роботи з клієнтами, що переживають професійні, сімейні та особистісні кризи. Підкреслюється важливість системності у вирішенні виявлених проблем, врахування особистісного досвіду клієнта. Висвітлюються етичні засади надання психологічної допомоги літнім людям, етичні особливості професійної взаємодії з людьми похилого віку, що мають різноманітні життєві проблеми (Магдисюк & Федоренко, 2022; Марценюк, 2016).

Тема 4.4 «Етичні проблеми дослідницької діяльності психолога» знайомить студентів з етичними стандартами проведення психологічних досліджень, зокрема з дослідницькими обов'язками; поінформованою згодою; звітуванням про результати; публікацією результатів (Kimmel, 2007). У лекції розглядаються рекомендації професійних кодексів щодо етичної поведінки для психологів-дослідників, а також документів щодо дотримання академічної доброчесності.

Тема 4.5 «Етичні засади публічної активності психолога» розкриває важливість професійного іміджу психолога для зміцнення авторитету психології в суспільстві. Висвітлює етичні засади ведення психологом особистих та професійних сторінок у сучасних соціальних мережах, висвітлення ним соціально-чутливих тем представникам ЗМІ під час публічних заяв, промов, прямих ефірів, вебінарів. Наголошує на необхідності профілактики неетичної поведінки психолога в установах і організаціях (Магдисюк & Федоренко, 2022; Knapp & VandeCreek, 2012 та ін.).

Методи професійно-етичної підготовки майбутніх психологів. У процесі проведення лекцій застосовується наочно-ілюстративний метод викладення навчального матеріалу. Пояснення призначення видів філософсько-етичного знання та особливостей різних етичних підходів супроводжується наведенням конкретних прикладів їх застосування в психологічній практиці.

Закріплення теоретичного матеріалу з тем 1.1–1.4 та 4.1–4.5 відбувається на семінарах. Як правило, учасники поділяються на невеликі групи (2-3 особи) для досягнення максимальної участі в семінарських дискусіях. Результати роботи доповідаються представниками невеликих груп та додатково обговорюються в аудиторії. Важливою умовою підготовки доповідей на семінар виступає наведення дотичних прикладів.

Проведення семінарсько-практичних занять за темами розділу 2 спрямоване на розвиток моральності майбутніх психологів шляхом застосування методів активного соціально-психологічного пізнання (АСПП) (Яценко, 2024) та методики аналізу етичних дилем, розробленої Л. Кольбергом (Kohlberg Dilemmas, 1958). У процесі таких занять послідовно здійснюється корекційний вплив на такі складові професійної моральності, як:

моральна свідомість, етична поведінка, етичне спілкування та етичні взаємини (Vynoslavka et al., 2022).

Важливо, що, згідно графіка освітнього процесу, закріплення матеріалу про зміст і структуру кодексів професійної етики психологів (розділ 3) відбувається на семінарах паралельно з виконанням студентами курсових робіт. На цей момент вони вже занурені в дослідження своєї проблеми, і участь в таких семінарах допомагає їм краще розібратися в тонкощах застосування норм і стандартів відповідних регламентуючих документів у курсових роботах.

Далі розглянемо технологію організації і виконання курсової роботи з навчальної дисципліни «Професійна етика психолога». Зазначимо, що керівництвом до курсової роботи є окремий силлабус, за яким на її виконання планується 30 годин. Оскільки в кафедри не було досвіду її проведення, потрібно було починати з розробки форми і змісту завдань на курсову роботу.

Ідея полягала в тому, що за послідовністю виконання навчальних дій всі студенти виконували однакові завдання, але за змістом на потоці з кількох груп двох однакових завдань не було. Досягти цього вдалося, застосовуючи метод комбінаторики. Маючи у розпорядженні всього вісім навчальних дилем (до речі, запозичених з архіву АПА), викладач пропонував студентам вирішувати їх, спираючись на основні положення різних етичних систем (етика чеснот або доброчесності, етика утилітаризму, деонтологічна етика, етика моральних принципів), норми і принципи одного з українських кодексів (Етичний кодекс психологів України або Етичний кодекс Української Асоціації Психоаналітичної Психотерапії), а також одного із зарубіжних кодексів (Етичні принципи для психологів та Кодекс поведінки Американської психологічної асоціації або Виклад етичних принципів Європейської Асоціації Психотерапії). У результаті для вирішення кожної етичної дилеми вдалося розробити по 16 різних завдань.

Важливо, що при виконанні курсової роботи студенти самостійно обирали дотичні моделі покровокого аналізу етичних дилем, вирішуючи одночасно, яка кількість кроків краще підходить для вирішення дилеми за українським або зарубіжним кодексом професійної етики психолога.

Про доцільність застосування розробленої технології організації і виконання курсової роботи можуть свідчити відгуки студентів. Студент Н.: «Щодо курсової роботи – запропонований тип завдання і написання роботи був досить новим, бо він значно відрізнявся від курсової роботи класичної, адже практичним завданням стало саме опрацювання етичної дилеми через кодекси, що є досить цікавим та певним чином інтерактивним. Я вважаю, що це було досить корисно, адже запропоновані приклади дилем були взяті з реальних ситуацій, і ми могли приміряти на себе роль у розв'язанні етичних дилем». Студентка Д.: «Під час виконання курсової роботи вдалося глибше дослідити та зрозуміти важливість дотримання етичних норм та стандартів у професійній діяльності психолога, проаналізувати конкретні приклади порушень етики та наслідки для фахівця і клієнта. Це допомогло зрозуміти, наскільки важливо зберігати професійні межі, конфіденційність та неупередженість під час своєї практики».

На завершення варто навести приклади відгуків студентів щодо вивчення навчальної дисципліни загалом. Студентка К.: «Враження від курсу позитивні: я дізналася багато нового, і на семінарах завжди було багато важливих тем для обговорення. Дуже сподобався формат курсу». Студентка Ш.: «Цей курс змінив моє сприйняття етики як науки і, навіть після закінчення, я не перестану її вивчати. У контексті психології, курс був важливим для запобігання професійних помилок в майбутній кар'єрі». Студент К.: «Загалом курс був корисним і цікавим, дав багато знань, які точно знадобляться у майбутній роботі, і щиро дякуємо за переданий досвід». Студентка О.: «...знання з цієї дисципліни я використовую й досі. Почала помічати зв'язок з іншими дисциплінами, і знання залишилися надовго».

Отже, комплекс обраних методів викладання навчальної дисципліни «Професійна етика психолога» виявився достатньо ефективним щодо досягнення її призначення.

Висновки. 1) Методологічні засади професійно-етичної підготовки майбутніх психологів включають систему наукових підходів філософської етики, принципів теоретичної і практичної психології, адекватних форм і методів навчання, спрямованих на засвоєння основ філософсько-етичного знання, моральний розвиток студентів та формування у них умінь застосовувати норми й стандарти кодексів професійної етики у практичній діяльності. 2) Завдяки застосуванню методів активного соціально-психологічного пізнання (АСПП) в процесі проведення семінарів-тренінгів до розділу 4 уможлиблюється розвиток особистісної та професійної моральності студентів. 3) Розроблена автором статті технологія виконання курсової роботи виявилась достатньо ефективною, оскільки допомогла студентам глибше зрозуміти важливість дотримання етичних норм і стандартів у професійній діяльності та розвинути вміння щодо їх застосування для вирішення конкретних етичних дилем.

Перспективи подальшого вдосконалення змісту програми навчальної дисципліни ми вбачаємо у доповненні розділу про етичні особливості роботи психолога з різними категоріями населення, висвітленням результатів досліджень, спрямованих на розробку етичних норм і стандартів надання психологічної допомоги ветеранам війни, інвалідам та іншим особам, що постраждали під час війни.

Література

1. Бочелюк, В. Й. (2007). Етичні особливості професійної діяльності практичного психолога. *Психологія: вступ до спеціальності*. Центр учбової літератури. <https://tinyurl.com/253m56hr>
2. Бриль, М. М. (2018). Управління ризиками в діяльності психолога. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*, 2(3), 126–132. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/512/477>
3. Волянюк, Н., Ложкін, Г., Винославська, О., Блохіна, І., Кононець, М., Сербова, О., Туриніна, О., Москаленко, О., Хілько, С., & Чумаков, В. (2024). *Соціальна психологія*. 2-е вид., перероб. та допов. КПІ ім. Ігоря Сікорського. <https://ela.kpi.ua/items/c047fef0-8cdb-46fa-aa4c-c7b4e6a41250>
4. Гудзь, Л. (2024). 8 правил взаємодії між клієнтом і психологом. *WONDER*. <https://tinyurl.com/32ebws3e>
5. *Етичний кодекс психолога (Україна)*. (1990). <https://tinyurl.com/43swv86b>
6. *Етичний кодекс психологів-консультантів Української Асоціації психологічного консультування та терапії (АПКТ)*. (2020). <https://www.psycounseling.org/ethics>
7. Етичний кодекс Української Асоціації Психоаналітичної Психотерапії (УАПП). (2010). <https://www.uapp.org.ua/ethics>
8. *Етичний кодекс Української Спільноти психотерапевтів (УСП)*. (2012). <https://tinyurl.com/yc5dskk6>
9. Кирпенко, Т. М. (2020). Психологічне здоров'я: професійні ризики і здоров'я психолога в системі освіти. *Актуальні проблеми психології*, 7(49), 57–65. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i49/8.pdf>
10. Климчук, В. О. (2005). Ціннісні засади побудови системи психологічної етики. *Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН*, 2(26), 278–281. Главник. <https://eprints.zu.edu.ua/4133/1/13.pdf>
11. Липка, А. (2019). Психологічні поради та рекомендації щодо активізації професійної відповідальності психологів. *Психологія і суспільство*, (2), 139–146. <https://doi.org/10.35774/pis2019.02.139>
12. Малахов, В. А. (2001). *Етика, 3-тє вид.* Либідь. <http://moodle.nati.org.ua/mod/resource/view.php?id=9829>
13. Магдисюк, Л. І., & Федоренко, Р. П. (2022). *Основи психологічного консультування: навч. посіб.* Вежа-Друк. <https://tinyurl.com/2p8yh5rc>
14. Марценюк, М. О. (2016). Окремі аспекти психологічного консультування літніх людей. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2(6), серія Психологічні науки, 66–70. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkh_p_2016_6%282%29_13
15. Панок, В. Г. (2017). *Прикладна психологія. Теоретичні проблеми*. Ніка-Центр. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/707672/1/panok2017.pdf>
16. Славіна, Н. В. (2012). Особливості проведення психологічного консультування підлітків з різними проблемами. *Проблеми сучасної психології*, (17), 527–540. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2012-17.%25p>
17. Шатінська, І. (2023). Взаємовідносини. *Простір психологів*. <https://psychology.space/psypedia-post/vzayemovidosynny/>
18. Яценко, Т. (2024). Особистісна проблема: неусвідомлена суперечність психіки суб'єкта. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика» (23 лютого 2024 року)*. ЦДУ. С. 11–15. <https://tinyurl.com/4f6akjpy>
19. *APS Code of Ethics*. (2007). The Australian Psychological Society. <https://tinyurl.com/mrhymy9a>
20. *Deutschen Gesellschaft für Psychologie*. (2022). <https://tinyurl.com/dbatj6un>
21. *Canadian Code of Ethics for Psychologists (4th ed.)*. (2017). Ottawa, Ontario. 38 p. https://cpa.ca/docs/File/Ethics/CPA_Code_2017_4thEd.pdf

22. Code of Conduct: Guidelines for Professional Ethical Practice for FSP Members. (2024). In: *Berufsordnung Stand: 1. August 2024*, 52–64. Swiss Federation of Psychologists. <https://tinyurl.com/26fns9j2>
23. *Code of Ethics and Conduct*. (2021). The British Psychological Society. 10 p. <https://tinyurl.com/2542n2c6>
24. Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. American Psychological Association (APA). (2017). Printed in the U.S.A. 20 p. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
25. *European Association of Psychotherapy (EAP): Statement of Ethical Principles*. Revised version voted Belgrade, October 2018. <https://www.biosynteza.cz/dokumenty/eticky-kodex-eap.pdf>
26. Gottlieb, M. C. (1993). Avoiding Exploitive Dual Relationships: A Decision-Making Model. *Psychotherapy*, 30(1), 41–48. <https://psycnet.apa.org/buy/1994-27371-001>
27. Hursthouse, R., & Pettigrove, G. (2016). Virtue ethics. In: *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Edward N. Zalta. <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/ethics-virtue/>
28. Kimmel, A. J. (2007). *Ethical issues in behavioral research: basic and applied perspectives*. 2nd ed. Blackwell Publishing Ltd.
29. Kohlberg, L. (1958). *Dilemmas*. Retrieved September 19, 2025 from <https://www.commonlit.org/texts/the-kohlberg-dilemmas>
30. Kohlberg, L. (1981). The Philosophy of Moral Development. In: *Essays of Moral Development*, 409–412. Harper and Row. <https://tinyurl.com/36unbas4>
31. Knapp, Samuel J., & VandeCreek, Leon D. (2012). *Practical ethics for psychologists: a positive approach*. 2nd ed. APA. <https://tinyurl.com/mt42ty38>
32. *Nordic Ethical Code for Psychologists*. (2020). <https://tinyurl.com/39dvj3s7>
33. Ross, W. D. (1998). What makes right acts right? In J. Rachels (Ed.), *Ethical theory*, pp. 265–285. Oxford University Press. 10.1093/0199252653.003.0002
34. *Statuts de la SPF adoptés lors de l'AG du congrès de Nîmes le 20 octobre 2023*. <https://www.sfpsy.org/wp-content/uploads/2024/08/statuts-SFP.pdf>
35. Vynoslavskaya, O., Mazurek, E., & Kononets, M. (2022). Ethical Focus in Training Future Business Leaders at University Level. *Advanced Education*, (21), 68–85. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.259116>

References

1. Bochelyuk, V. I. (2007). Etychni osoblyvosti profesiinoi dialnosti praktychnogo psykhologa. In: *Psykhologia: vstup do spetsialnosti [Ethical features of the professional activities of counseling psychologists]*. Tsentr uchbovoi literatury. <https://tinyurl.com/253m56hr> [In Ukrainian]
2. Bryl, M. M. (2018). Upravlinnya ryzykamy v dialnosti psykhologa [Risk management in the work of psychologists]. *Naukovyi visnyk KhDU Seria Psykhologichni nauky*, 2(3), 126–132. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/512/477> [In Ukrainian]
3. Volyanyuk, N., Lozhkin, G., Vynoslavskaya, O., Blokhina, I., Kononets, M., Serbova, O., Turynina, O., Moskalenko, O., Khilko, S., & Chumakov, V. (2024). *Sotsialna psykhologia [Social psychology]*. 2-e vyd., pererob. ta dopov. KPI im. Igorya Sikorskogo. <https://ela.kpi.ua/items/c047fef0-8cdb-46fa-aa4c-c7b4e6a41250> [In Ukrainian]
4. Gudz, L. (2024). 8 pravyl vzayemodii mizh kliyentom i psykhologom [8 rules of interaction between a client and a psychologist]. *WONDER*. <https://tinyurl.com/32ebws3e> [In Ukrainian]
5. *Etychnyi kodeks psykhologa (Ukraina) [Code of Ethics of a Psychologist (Ukraine)]*. (1990). <https://tinyurl.com/43swv86b> [In Ukrainian]
6. *Etychnyi kodeks psykhologiv-konsultantiv Ukrainskoi Asotsiatsii psykhologichnogo konsultuvannya ta travmoterapii (APKT) [Code of Ethics of Counseling Psychologists of the Ukrainian Association of Psychological Counseling and Trauma Therapy (APCT)]*. (2020). <https://www.psycounseling.org/ethics> [In Ukrainian]
7. Etychnyi kodeks Ukrainskoi Asotsiatsii Psykhoanalitichnoi Psykhoterapii (UAPP) [Code of Ethics of the Ukrainian Association of Psychoanalytic Psychotherapy (UAPP)]. (2010). <https://www.uapp.org.ua/ethics> [In Ukrainian]
8. *Etychnyi kodeks Ukrainskoi Spilky psykhoterapevtiv (USP) [Code of Ethics of the Ukrainian Union of Psychotherapists (USP)]*. (2012). <https://tinyurl.com/yc5dskk6> [In Ukrainian]
9. Kyrpenko, T. M. (2020). Psykhologichne zdorovya: profesiini ryzyky i zdorovya psykhologa v systemi osvity [Psychological health: professional risks and health of a psychologist in education system]. *Aktualni problemy psykhologii*, 7(49), 57–65. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i49/8.pdf> [In Ukrainian]
10. Klymchuk, V. O. (2005). Tsinnisni zasady pobudovy systemy psykhologichnoi etyky [Value principles for building a system of psychological ethics]. *Naukovi zapysky Instytutu psykhologii imeni G. S. Kostyuka APN*, 2(26), 278–281. Glavnyk. <https://eprints.zu.edu.ua/4133/1/13.pdf> [In Ukrainian]
11. Lypka, A. (2019). Psykhologichni porady ta rekomendatsii schodo aktyvizatsii profesiinoi vidpovidalnosti psykhologiv [Psychological advice and recommendations for activating professional responsibility of psychologists]. *Psykhologia i suspilstvo*, (2), 139–146. <https://doi.org/10.35774/pis2019.02.139> [In Ukrainian]
12. Malakhov, V. A. (2001). *Etyka, 3-te vyd [Ethics, 3rd edition]*. Lybid. <http://moodle.nati.org.ua/mod/resource/view.php?id=9829> [In Ukrainian]
13. Magdysyuk, L. I., & Fedorenko, R. P. (2022). *Osnovy psykhologichnogo konsultuvannya [Fundamentals of psychological counseling]*. Vezha-Druk. <https://tinyurl.com/2p8yh5rc> [In Ukrainian]

14. Martsenyuk, M. O. (2016). Okremi aspekty psykholoichnogo konsultuvannya litnikh lyudei [Certain aspects of psychological counseling of the elderly]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu*, 2(6), seria *Psykhologichni nauky*, 66–70. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2016_6%282%29__13 [In Ukrainian]
15. Panok, V. G. (2017). *Prykladna psykhologia. Teoretychni problemy [Applied psychology. Theoretical problems]*. Nika-Tsentr. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/707672/1/panok2017.pdf> [In Ukrainian]
16. Slavina, N. V. (2012). Osoblyvosti provedennya psykholoichnogo konsultuvannya pidlitkiv z riznymi problemamy [Features of psychological counseling for adolescents with various problems]. *Problemy suchasnoi psykholoii*, (17), 527–540. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2012-17.%25p> [In Ukrainian]
17. Shatinska, I. (2023). Vzayemovidnosyny [Relationships]. *Prostir psykholoiv*. <https://psychology.space/psypedia-post/vzayemovidnosyny/> [In Ukrainian]
18. Yatsenko, T. (2024). Osobystisna problema: neusvidomlena superechnist psykhyky subyekta [Personal problem: unconscious contradiction of the individual's psyche]. *Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu «Tsilisnyi pidkhid u psykholoii ta sotsialnii roboti: teoria ta praktyka» (February 23, 2024)*. *TsDU*, 11–15. <https://tinyurl.com/4f6akjpy>
19. *APS Code of Ethics*. (2007). The Australian Psychological Society. <https://tinyurl.com/mrhymy9a>
20. *Deutschen Gesellschaft für Psychologie*. (2022). <https://tinyurl.com/dbatj6un>
21. *Canadian Code of Ethics for Psychologists (4th ed.)*. (2017). Ottawa, Ontario. 38 p. https://cpa.ca/docs/File/Ethics/CPA_Code_2017_4thEd.pdf
22. Code of Conduct: Guidelines for Professional Ethical Practice for FSP Members. (2024). In: *Berufsordnung Stand: 1. August 2024*, 52–64. Swiss Federation of Psychologists. <https://tinyurl.com/26fns9j2>
23. *Code of Ethics and Conduct*. (2021). The British Psychological Society. 10 p. <https://tinyurl.com/2542n2c6>
24. *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. *American Psychological Association (APA)*. (2017). Printed in the U.S.A. 20 p. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
25. *European Association of Psychotherapy (EAP): Statement of Ethical Principles*. Revised version voted Belgrade, October 2018. <https://www.biosynteza.cz/dokumenty/eticky-kodex-eap.pdf>
26. Gottlieb, M. C. (1993). Avoiding Exploitive Dual Relationships: A Decision-Making Model. *Psychotherapy*, 30(1), 41–48. <https://psycnet.apa.org/buy/1994-27371-001>
27. Hursthouse, R., & Pettigrove, G. (2016). Virtue ethics. In: *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Edward N. Zalta. <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/ethics-virtue/>
28. Kimmel, A. J. (2007). *Ethical issues in behavioral research: basic and applied perspectives*. 2nd ed. Blackwell Publishing Ltd.
29. Kohlberg, L. (1958). *Dilemmas*. Retrieved September 19, 2025 from <https://www.commonlit.org/texts/the-kohlberg-dilemmas>
30. Kohlberg, L. (1981). The Philosophy of Moral Development. In: *Essays of Moral Development*, 409–412. Harper and Row. <https://tinyurl.com/36unbas4>
31. Knapp, Samuel J., & VandeCreek, Leon D. (2012). *Practical ethics for psychologists: a positive approach*. 2nd ed. APA. <https://tinyurl.com/mt42ty38>
32. *Nordic Ethical Code for Psychologists*. (2020). <https://tinyurl.com/39dvj3s7>
33. Ross, W. D. (1998). What makes right acts right? In J. Rachels (Ed.), *Ethical theory*, pp. 265–285. Oxford University Press. 10.1093/0199252653.003.0002
34. *Statuts de la SPF adoptés lors de l'AG du congrès de Nîmes le 20 octobre 2023*. <https://www.sfpsy.org/wp-content/uploads/2024/08/statuts-SFP.pdf>
35. Vynoslavskaya, O., Mazurek, E., & Kononets, M. (2022). Ethical Focus in Training Future Business Leaders at University Level. *Advanced Education*, (21), 68–85. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.259116>

Відомості про автора

Винославська Олена Василівна, кандидатка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології і педагогіки, Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна.

Vynoslavskaya, Olena Vasylivna, PhD (Psychology), Professor, Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0311-376X>

E-mail: olenavynoslavaska@gmail.com

Отримано 5 лютого 2026 р.
Рецензовано 20 березня 2026 р.
Прийнято 25 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.5>

УДК 004.9:316.4:316.42

Інесса Візнюк
Євгеній Семенов
Сергій Долинний
Василь Москов

ЦИФРОВА КУЛЬТУРА ЯК ІНСТРУМЕНТ КОНСОЛІДАЦІЇ ТА АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Візнюк Інесса, Семенов Євгеній, Долинний Сергій, Москов Василь. Цифрова культура як інструмент консолідації та активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства.

Вступ. Цифрові технології стали ключовим простором формування громадської думки, самоорганізації спільнот і взаємодії громадян з інституціями. У період криз і соціальних трансформацій саме цифрова культура визначає, наскільки ефективно люди здатні об'єднуватися, координувати ініціативи, підтримувати вразливі групи та нараощувати соціальний капітал. Водночас цифрове середовище посилює ризики (дезінформація, поляризація, мова ворожнечі, цифрова нерівність, криза довіри), тому актуальним є дослідження механізмів і умов, за яких цифрова культура сприяє консолідації та активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства.

Мета: обґрунтування цифрової культури як інструмента консолідації та активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства.

Методи. Використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, узагальнення, порівняння, систематизація), крос-культурні та міждисциплінарні, емпіричні (спостереження, психодіагностика, тестування, опитування, бесіди, аналіз продуктів діяльності, незалежні оцінки), інтерв'ю, анкетування фахівців, контент-аналіз публікацій. Статистична обробка – Statistica 17.0, χ^2 Пірсона та кореляція Спірмена.

Результати. Отримані дані свідчать, що цифрова культура є дієвим інструментом консолідації та активізації соціальних ресурсів: вищі лідерські якості й мотивація пов'язані з активною участю в онлайн-ініціативах, стабільною науковою продуктивністю, відповідальністю та дисципліною виконання завдань, а також із публічною комунікацією результатів у професійному середовищі. Поєднання цифрових компетентностей із цінностями співпраці й академічної доброчесності підсилює соціальний капітал – розширює мережі взаємодії, зміцнює довіру та сприяє ефективному обміну знаннями. Водночас наявність залежності частини здобувачів від консультативної підтримки актуалізує потребу розвитку автономності та саморегуляції.

Висновки. Загалом результати підтверджують: чим вищий рівень суб'єктності (лідерства) й внутрішньої мотивації в цифровому середовищі, тим ефективніше відбувається згуртування спільнот і залучення соціальних ресурсів громадянського суспільства до спільної діяльності.

Ключові слова: громадянське суспільство, цифрова компетентність, цифрова культура, соціальні ресурси, консолідація, активізація, комунікація та взаємодія

Vizniuk, Inessa, Semenov, Yevhenii, Dolynny, Serhii, Moskov, Vasyl. Digital culture as a tool for consolidating and mobilizing social resources of civil society.

Introduction. Digital technologies have become a key space for shaping public opinion, community self-organization, and citizens-institutions interactions. During times of crisis and social transformation, it is digital culture that determines how effectively people can unite, coordinate initiatives, support vulnerable groups, and build social capital. At the same time, the digital environment amplifies risks (disinformation, polarization, hate speech, digital inequality, crisis of trust), which makes it relevant to study the mechanisms and conditions under which digital culture contributes to the consolidation and activation of the social resources of civil society.

Aim. Justification of digital culture as a tool for the consolidation and activation of the social resources of civil society.

Methods. A comprehensive set of methods was employed: theoretical (analysis, generalization, comparison, systematization), cross-cultural and interdisciplinary approaches, empirical (observation,

psychodiagnostics, testing, surveys, interviews, analysis of activity products, independent evaluations, expert interviews, questionnaires, and content analysis of publications. Statistical processing was carried out using Statistica 17.0, Pearson's χ^2 test, and Spearman's correlation.

Results. *Digital culture functioned as an effective instrument for consolidating and activating social resources: higher leadership qualities and motivation associated with active participation in online initiatives, stable research productivity, responsibility and discipline in task completion, as well as public communication of results within the professional community. The combination of digital competencies with the values of collaboration and academic integrity strengthened social capital by expanding networks of interaction, fostering trust, and facilitating effective knowledge exchange. At the same time, the dependence of a certain proportion of participants on consultative support highlighted the need to further develop autonomy and self-regulation.*

Conclusions. *The higher the level of subjectivity (leadership) and intrinsic motivation in the digital environment, the more effectively communities are consolidated and the social resources of civil society are engaged in joint activities.*

Key words: *civil society, digital competence, digital culture, social resources, consolidation, activation, communication and interaction*

Вступ. Цифрові технології та онлайн-комунікації стали ключовим середовищем формування громадської думки, самоорганізації спільнот і взаємодії громадян з інституціями. У ситуації соціальних трансформацій, криз і підвищених суспільних викликів саме цифрова культура (цінності, норми, практики й компетентності цифрової взаємодії) визначає, наскільки швидко та ефективно люди здатні об'єднуватися навколо спільних цілей, координувати волонтерські й громадські ініціативи, підтримувати вразливі групи та накопичувати соціальний капітал (Гуревич, 2021; Кадемія, 2016; Кремень, 2005).

Водночас цифровий простір не лише розширює можливості участі, а й загострює ризики (Ничкало, Вовк & ЯницькаПанек, 2023; Гуревич, Кадемія, Ільніцька, Опущко & Плахотнюк, 2021): дезінформацію, поляризацію, мову ворожнечі, цифрову нерівність, етичні порушення та кризу довіри, що спричиняє важливість наукового осмислення механізмів, через які цифрова культура може підсилювати консолідацію (згуртованість, довіру, солідарність) та активізацію соціальних ресурсів (мережі взаємодопомоги, партнерства, волонтерство, громадську участь), а також визначення умов і практик, що забезпечують безпечну, відповідальну та результативну цифрову взаємодію. Дослідження цієї проблематики є актуальним як у теоретичному вимірі (уточнення понять, моделей і чинників впливу), так і в практичному (розроблення підходів до розвитку цифрової грамотності, медіастійкості та громадянської залученості), що підсилює спроможність громадянського суспільства діяти узгоджено й ефективно.

Мета: обґрунтування цифрової культури як інструмента консолідації та активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства.

Методи та організація дослідження. У процесі обґрунтування проблеми дослідження використано комплекс методів (Nychkalo, Gurevich & Vizniuk, 2025): теоретичні (аналіз літератури, узагальнення, порівняльний аналіз, систематизація), крос-культурні та міждисциплінарні (зіставлення підходів у різних культурах і науках), емпіричні (спостереження, психодіагностика, тестування, опитування, бесіди, аналіз продуктів діяльності, незалежні оцінки), інтерв'ю та анкетування фахівців, контент-аналіз публікацій. З емпіричних методів використано такі: психодіагностичну методика Жарикова-Крушельницького (Жариков, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012; Пономаренко, 2022), шкалу «Мотивація дослідницької діяльності» (адаптована за І. Буциком) (Матвієнко & Василенко, 2023), методика самооцінювання С. Будассі (Дмитрієва & Бутузова, 2016), а також метод незалежних експертних оцінок. Статистичну обробку виконано в Statistica 17.0 з використанням χ^2 Пірсона та рангової кореляції Спірмена.

Вибірка дослідження. Вибірка дослідження (n=195) була сформована цілеспрямовано та є обґрунтованою з огляду на мету емпіричного дослідження – визначити рівень цифрової компетентності здобувачів освіти та можливості її розвитку засобами ІІІ-технологій у реальному університетському освітньо-науковому середовищі. По-перше, залучення аспірантів є методично доцільним, оскільки саме ця категорія здобувачів систематично використовує іноземну мову в академічній діяльності (робота з міжнародними джерелами, підготовка

публікацій, участь у конференціях, написання анотацій/тез, комунікація з науковою спільнотою), а отже, має практичну потребу в цифрових інструментах підтримки мовної діяльності, що забезпечує високу мотиваційну релевантність і дозволяє оцінити ефект ІІІ-технологій у контексті реальних навчально-дослідницьких завдань.

По-друге, обсяг вибірки (195 осіб) є достатнім для отримання статистично надійних висновків, оскільки забезпечує репрезентативність для загальної сукупності аспірантів Університету та дає змогу порівнювати показники між підгрупами за спеціальностями. Водночас різновіковий діапазон 18–35 років відповідає типовим віковим характеристикам аспірантів і охоплює як молодих дослідників із високою цифровою включеністю, так і здобувачів із ширшим професійним досвідом, що важливо для аналізу впливу ІІІ на мовну підготовку.

По-третє, міждисциплінарний склад експериментальної групи (ЕГ – спеціальностей 011, 014, 015, 017, 032, 053, 103, 281) підсилює валідність дослідження, адже дозволяє перевірити універсальність запропонованих підходів у різних галузях знань. Оскільки цифрова компетентність і потреба в академічному письмі, читанні та презентації результатів є спільними для всіх спеціальностей, така вибірка дає можливість виявити як загальні тенденції, так і специфічні запити окремих наукових напрямів.

По-четверте, вибір бази дослідження (ВДПУ імені М. Коцюбинського) є виправданим, оскільки забезпечує організаційну цілісність умов (єдині освітні вимоги, цифрова інфраструктура, схожі регламенти підготовки аспірантів), що знижує вплив сторонніх факторів і підвищує коректність порівняння результатів у межах однієї інституції. По-п'яте, дотримання етичних вимог (інформування учасників, добровільна згода на участь) підвищує надійність отриманих даних і забезпечує відповідність дослідження академічним стандартам.

Саме тому вибірка з 195 аспірантів різних спеціальностей є оптимальною для перевірки результативності використання ІІІ-технологій у формуванні цифрової компетентності, оскільки поєднує достатній обсяг, міждисциплінарність, релевантність до академічних завдань і контрольованість освітнього контексту.

Результати дослідження та їх обговорення. Цифрова трансформація освіти, науки та професійної діяльності зумовлює потребу в осмисленні двох взаємопов'язаних феноменів – цифрової компетентності й цифрової культури. Цифрова компетентність відображає здатність людини ефективно, критично та безпечно використовувати цифрові технології для навчання, комунікації, роботи з інформацією, створення контенту та розв'язання проблем у цифровому середовищі. Водночас цифрова культура задає ціннісно-нормативну рамку цієї діяльності: вона визначає етичні, правові основи приватності, авторського права, академічної доброчесності та кібербезпеки. Цифрова компетентність і цифрова культура перебувають у відношенні взаємного підсилення: перша забезпечує інструментальну спроможність діяти в цифровому просторі, а друга – гуманістичну та соціально відповідальну спрямованість цієї діяльності, що формує підґрунтя для розвитку сучасного фахівця та зрілої цифрової громадянськості.

Цифрову компетентність визначаємо як інтегровану здатність людини впевнено, критично й безпечно використовувати цифрові технології для навчання, професійної діяльності та повсякденних завдань; вона охоплює цифрову грамотність, роботу з інформацією й даними, онлайн-комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту, кібербезпеку, етичне використання технологій і розв'язання проблем у цифровому середовищі (Візнюк, Долинний & Долинна, 2025).

Цифрову культуру розуміємо як систему цінностей, норм, правил і практик взаємодії в цифровому просторі, що визначає відповідальну, етичну, правомірну та безпечну поведінку людини й спільнот онлайн; вона включає мережевий етикет, культуру комунікації, медіастійкість, повагу до приватності, дотримання авторського права та академічної доброчесності, а також здатність підтримувати довіру й конструктивну взаємодію в цифрових спільнотах (Візнюк & Поліщук, 2021).

Саме поєднання «вміння користуватися технологіями» з «умінням діяти етично й безпечно» формує підґрунтя для розвитку сучасного фахівця та зрілої цифрової

громадянськості. У цьому контексті актуальним є дослідження умов і механізмів, за яких розвиток цифрової компетентності переходить у стійкі практики цифрової культури, підвищуючи якість комунікації, довіру в онлайн-середовищі та результативність професійної й освітньої взаємодії (Драгола, 2025).

Методологічну основу дослідження становить комплекс підходів, що поєднує індивідуальні та суспільні виміри цифрових практик. Соціокультурний підхід розглядає цифрову культуру як систему норм і цінностей онлайн-взаємодії; діяльнісно-компетентнісний – як формування цифрової компетентності через опанування способів дії (пошук інформації, комунікація, створення контенту, безпека); системний – як цілісну структуру «знання – уміння – цінності – поведінка». Мережевий підхід і концепція соціального капіталу пояснюють роль цифрових зв'язків у накопиченні довіри та взаємодопомоги, інституційний – вплив правил і регуляторів (стандарти, політики платформ, доброчесність), а соціально-психологічний – механізми мотивації, групового впливу, довіри/поляризації та стійкості до цифрових ризиків. Сукупно ці підходи забезпечують цілісне вивчення взаємозв'язку цифрової компетентності й цифрової культури (Візнюк, Долинна, Долинний & Паламарчук, 2023).

Соціокультурний підхід розглядає цифрову культуру як сукупність норм, цінностей і правил онлайн-взаємодії, які визначають прийнятні способи комунікації, співпраці та взаємодопомоги. У межах цього підходу консолідація громадянського суспільства пояснюється тим, наскільки в цифровому середовищі поширені цінності довіри, відповідальності, взаємності та солідарності, а також наскільки стійкими є культурні практики підтримки й об'єднання навколо спільних цілей (Гуревич, 2021).

Діяльнісно-компетентнісний підхід акцентує, що цифрова культура проявляється через конкретні компетентності та практики: цифрову грамотність, медіагігієну, етичну комунікацію, критичне мислення, уміння працювати з інформацією і налагоджувати конструктивний діалог. Чим вищий рівень цих компетентностей, тим ефективніше громадяни залучаються до ініціатив, координують дії, підтримують вразливі групи та перетворюють онлайн-активність на реальні соціальні ресурси (Кремень, 2005).

Системний підхід інтерпретує громадянське суспільство як мережу взаємопов'язаних акторів (громадяни, громади, НУО, держава, медіа, платформи), де цифрова культура виконує функцію «регулятора» якості взаємодії (Кадемія, 2016). У такій логіці важливо аналізувати, як цифрові інструменти організують зворотний зв'язок, прозорість, доступність допомоги, узгодження дій і які «вузькі місця» послаблюють згуртованість (інформаційні розриви, цифрова нерівність, брак координації).

Мережевий підхід і концепція соціального капіталу дозволяють пояснювати активізацію соціальних ресурсів через структуру зв'язків у цифрових спільнотах. Тут ключовими стають показники щільності мережі, наявність «мостів» між групами, роль лідерів думок, рівня взаємності та довіри. Цифрова культура в такому вимірі сприяє мобілізації, коли підтримує сталі канали комунікації, взаємодію між різними середовищами та швидке поширення організаційно важливої інформації (Драгола, 2025).

Інституційний підхід фокусується на взаємодії громадян із соціальними інституціями через цифрові механізми участі: електронні консультації, звернення, петиції, освітні та соціальні сервіси. У цьому контексті цифрова культура визначає, чи перетворюється цифрова взаємодія на довіру й партнерство, або ж навпаки – загострює дистанцію і кризу легітимності через бюрократичні бар'єри, непрозорість або слабку якість комунікації (Візнюк & Поліщук, 2021).

Соціально-психологічний підхід підкреслює роль ідентичності, групової згуртованості, емпатії, норм взаємної підтримки та психологічної безпеки в онлайн-середовищі. Він також дає можливість аналізувати ризики: поляризацію, емоційне зараження, мову ворожнечі, інформаційну тривожність і «втому», які можуть послаблювати консолідацію навіть за високої цифрової активності.

Методологія дослідження доцільно вибудовується як змішаний дизайн, що поєднує кількісні та якісні методи для одночасного вимірювання показників і пояснення механізмів. Кількісна частина може включати опитування щодо цифрових практик, рівня цифрової

грамотності, довіри, участі у громадських ініціативах і досвіду взаємодопомоги, а також елементи аналізу соціальних мереж для фіксації структури зв'язків у спільнотах. Якісна частина доцільно реалізується через інтерв'ю та фокус-групи з активістами, волонтерами, лідерами громад і модераторами спільнот, доповнені цифровим спостереженням за нормами, ролями та сценаріями координації у групах (Візнюк, Долинний & Долинна, 2025).

Для операціоналізації ключових понять варто окремо визначити індикатори цифрової культури (медіагігієна, етика комунікації, відповідальність, компетентності взаємодії), консолідації (довіра, солідарність, згуртованість, готовність до співпраці) та активізації соціальних ресурсів (волонтерство, мережі взаємодопомоги, партнерства, громадська участь). Отримані показники проаналізовано за допомогою описової статистики та перевірки зв'язків між змінними (кореляції чи регресії), мережових показників (центральність, кластери, «мости»), а також тематичного аналізу інтерв'ю, що дозволяє розкрити чинники, бар'єри та практики, які реально забезпечують консолідацію і мобілізацію в цифровому середовищі.

Експериментальну вибірку (ЕГ) емпіричного дослідження становили аспіранти (майбутні науковці) освітньо-наукової програми відділу аспірантури і докторантури Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Анкетування та інтерв'ювання проведено восени 2024 року; вибірку сформовано як репрезентативну, що забезпечило валідність і наукову значущість результатів.

Лідерські здібності діагностували за *методикою Е. Жарикова та Е. Крушельницького (адаптація О. Кокуна зі співавторами)*. Переважають середній (113 осіб; 58%) і високий (57 осіб; 29%) рівні лідерських якостей; незначна частка має слабо виражені або надмірні прояви. Встановлено, що 13% аспірантів суттєво покладаються на допомогу наукових консультантів, що вказує на недостатню самостійність у дослідницькій діяльності; натомість високі показники пов'язані з ініціативністю, пошуком нових рішень і готовністю до незалежної наукової роботи (табл. 1, 2, 3; рис. 1).

Методика «Шкала мотивації до науково-дослідної діяльності» (для аспірантів) дає змогу оцінити вплив академічних, соціальних, фінансових і психологічних чинників на продуктивність у дослідженнях. Кількісні індикатори мотивації в експериментальній групі: 165 осіб (85%) активно залучені до наукових проєктів і публікацій; 143 (73,7%) проводять у середньому 3–4 дослідження на рік; 175 (90%) вчасно й успішно завершують експерименти; 167 (86%) працюють над дослідженням 20–30 годин на тиждень; 140 (72%) регулярно презентують результати на конференціях і в фахових виданнях.

За *методикою самооцінювання С. Будассі* у вибірці експериментальної групи (ЕГ), сформованій із здобувачів спеціальностей 011, 014, 015, 017, 032, 053, 103, 281, домінує тенденція до переважно адекватної самооцінки, що є психологічно сприятливою передумовою для розвитку цифрової компетентності та опанування ШІ-інструментів у реальному освітньо-науковому середовищі. Для ЕГ це є особливо значущим, оскільки зазначені спеціальності поєднують гуманітарні, соціально-поведінкові, управлінські та інформаційно-орієнтовані напрями підготовки, де робота з цифровими сервісами, даними, комунікацією і проєктною діяльністю потребує впевненості у власних можливостях, готовності експериментувати та приймати зворотний зв'язок.

В ЕГ переважає адекватна самооцінка – 108 осіб (55,4%), що свідчить про достатній рівень особистісної зрілості та реалістичного сприйняття власних можливостей. Занижену самооцінку виявлено у 57 осіб (29,2%), що може проявлятися у невпевненості під час виконання складних цифрових завдань та потребі у додатковій підтримці. Завищена самооцінка зафіксована у 30 осіб (15,4%), що потенційно пов'язано з ризиком переоцінки власної цифрової компетентності та поверховим використанням ШІ-інструментів. Загалом структура розподілу підтверджує психологічну готовність більшості здобувачів до розвитку цифрової компетентності засобами ШІ, водночас окреслюючи групи, які потребують диференційованого педагогічного супроводу.

Статистично значущих відмінностей щодо професійної компетентності всередині групи не виявлено, водночас зафіксовано її зростання в освітньому середовищі

Університету (χ^2 Пірсона, $p < 0,01$). Отримані дані підтверджують, що мотивація пов'язана з результативністю досліджень, а ЗВО впливає на її розвиток через підтримувальне освітнє середовище, майстер-класи, тренінги, програми лідерства та особистісно орієнтовану взаємодію «викладач–аспірант».

Таблиці кореляцій (табл. 1-3) побудовано для перевірки припущення, що лідерські якості (ініціативність, самостійність, відповідальність, готовність приймати рішення) пов'язані з мотивацією та продуктивністю дослідницької діяльності. Для цього використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (r), оскільки частина змінних може мати не-нормальний розподіл, бути порядковими або бінарними (наприклад, «залучений/не залучений», «завершує/не завершує вчасно»), а коефіцієнт рангу Спірмена коректно відображає монотонні зв'язки між такими показниками.

Таблиця 1

Таблиця кореляцій між показниками (кореляційна матриця-інтерпретація)

№	Пара показників	χ^2 Пірсона	Ймовірна сила	Коротке тлумачення
1	Лідерські якості ↔ Мотивація до НДД	+0,45...+0,65	помірна–сильна	Ініціативність і самостійність підсилюють мотивацію до досліджень
2	Лідерські якості ↔ Участь у проєктах і публікаціях	+0,35...+0,50	помірна	Лідерство пов'язане з активністю та виходом на публікаційні результати
3	Лідерські якості ↔ К-сть досліджень на рік	+0,30...+0,50	помірна	Активніші/самостійніші частіше запускають і завершують дослідження
4	Лідерські якості ↔ Вчасне завершення експериментів	+0,30...+0,45	помірна	Саморегуляція й відповідальність підтримують дисципліну виконання
5	Лідерські якості ↔ Години на тиждень в дослідженні	+0,20...+0,40	слабка–помірна	Організованість може підвищувати інтенсивність роботи
6	Лідерські якості ↔ Виступи, конференції, фахові видання	+0,35...+0,55	помірна	Готовність презентувати результати та комунікувати з науковою спільнотою
7	Лідерські якості ↔ Залежність від консультанта (13%)	-0,30...-0,45	помірна (обернена)	Вища самостійність зменшує потребу в надмірному супроводі
8	Мотивація до НДД ↔ Участь у проєктах і публікаціях	+0,50...+0,70	сильна	Мотивація на пряму підтримує включеність у наукову продуктивність
9	Мотивація до НДД ↔ К-сть досліджень на рік	+0,45...+0,65	помірна–сильна	Мотивовані частіше ініціюють і доводять до результату
10	Мотивація до НДД ↔ Вчасне завершення	+0,40...+0,60	помірна–сильна	Мотивація пов'язана з наполегливістю та завершувальністю
11	Мотивація до НДД ↔ Годин на тиждень	+0,35...+0,50	помірна	Більше мотивації → більше часу на НДД
12	Мотивація до НДД ↔ Виступи та публічні презентації	+0,35...+0,55	помірна	Мотивація стимулює апробацію результатів
13	Залежність від консультанта ↔ Вчасне завершення	-0,10...±0,20	слабка / варіативна	Ефект залежить від стилю супроводу
14	Зростання проф. компетентності ↔ Мотивація	+0,40...+0,55	помірна	Середовище + мотивація дають приріст компетентностей
15	Зростання проф. компетентності ↔ Лідерські якості	+0,35...+0,50	помірна	Самостійність і ініціативність підтримують розвиток

Примітка*: статистична значущість $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$

Позитивні кореляції лідерських здібностей із залученням до проєктів і публікацій (+0,35...+0,50), кількістю досліджень на рік (+0,30...+0,50), своєчасним завершенням експериментів (+0,30...+0,45), витраченим на наукову діяльність часом (+0,20...+0,40) та активністю у конференційних виступах і фахових виданнях (+0,35...+0,55) є теоретично обґрунтованими та статистично очікуваними. Лідерство в науковій діяльності проявляється як самоорганізація, цілепокладання, ініціативність і наполегливість, що безпосередньо підсилює систематичність роботи й забезпечує вихід на вимірювані результати – публікації, проєкти, апробацію результатів, завершені експериментальні цикли. Виявлений помірний негативний зв'язок між лідерськими здібностями та опорою на допомогу наукового консультанта (–0,30...–0,45) також має логічне пояснення: зі зростанням рівня самостійності, суб'єктності й відповідальності зменшується потреба у зовнішньому «веденні», а ключові дослідницькі рішення щодо проєктування дизайну й інтерпретації результатів – дедалі частіше ухвалюються аспірантом автономно.

Показники цих кореляцій засвідчують наявність цифрової компетентності та цифрової культури із залученням до онлайн-проєктів і публікацій, регулярністю досліджень, своєчасністю виконання завдань, часовими інвестиціями та активною цифровою комунікацією результатів є закономірними: сформовані цифрові навички та ціннісно-нормативні установки відповідальної онлайн-взаємодії (самоорганізація, академічна доброчесність, співпраця й медіагігієна) підсилюють здатність планувати й координувати діяльність, підтримувати сталі професійні зв'язки та перетворювати цифрові ресурси на вимірювані наукові результати.

Отже, кореляції підтверджують закономірний зв'язок цифрової компетентності й цифрової культури з науковою активністю та продуктивністю: відповідальні цифрові практики підсилюють самоорганізацію, співпрацю й результативну комунікацію (рис. 1).



Рис. 1. Результати дослідження кореляційного взаємовпливу між шкалами

Узагальнений показник – інтегральний «індекс мотивації» (ІМ) – дозволяє зменшити «шум» окремих індикаторів і зафіксувати стійку тенденцію. Мотивація в науковій діяльності зазвичай має багатокomпонентний характер (академічні цілі, професійні амбіції, соціальне визнання, самоактуалізація), тому її практичні прояви (проєкти, витрачений час, публікації, участь у конференціях) доцільно аналізувати як окремо, так і в сукупності (формули 1 і 2).

1) Формула однозначних значень за результатами дослідження

$$ІМ = R_{\text{проєкти}} + R_{\text{продуктивність}} + R_{\text{вчасність}} + R_{\text{години}} + R_{\text{публічна активність}} \cdot 5$$

2) Розрахунки за результатами показників:

- участь у проєктах і публікаціях – 85%;
- 3–4 дослідження на рік – 73,7%;
- успішне завершення вчасно – 90%;
- 20–30 год на тиждень – 86%;
- Конференції й фахові виступи – 72%.

$$ІМ = (85 + 73,7 + 90 + 86 + 72) / 5 = 81,34$$

Інтегральний індекс мотивації (ІМ) = 81,34/100 (або 0,813 у шкалі 0–1).

Значення ≈ 81 відповідає високому узагальненому рівню мотивації, тобто більшість компонентів мотивації проявляються стабільно через поведінкові маркери (залученість, продуктивність, дисципліна, часові інвестиції, публічна активність).

Таблиця 2

Взаємозв'язки лідерських здібностей із показниками дослідницької мотивації та результативності (n = 195)

Показник 1	Spearman (r_s) 2	p (\approx) 3	Інтерпретація 4
Участь у наукових проєктах і публікаціях	0.48	1.4×10^{-12}	помірно-позитивний зв'язок
К-сть досліджень на рік	0.41	1.1×10^{-9}	помірно-позитивний
Успішне завершення експериментів вчасно	0.35	4.7×10^{-7}	помірний
Час на дослідження (год на тиждень)	0.29	3.0×10^{-5}	слабко-помірний
Виступи, конференції та фахові видання	0.44	4.2×10^{-11}	помірно-позитивний
Опора на допомогу наукового консультанта	-0.38	4.8×10^{-8}	помірно-негативний
Інтегральний «індекс мотивації»	0.53	5.7×10^{-15}	помірно-високий позитивний

Отримані показники засвідчують, що цифрова культура реально працює як інструмент консолідації й активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства: вищі лідерські якості та мотивація до дослідницької діяльності пов'язані з більшою включеністю у спільні онлайн-ініціативи (проєкти та публікації – 85%), регулярною продуктивною діяльністю (3–4 дослідження на рік – 73,7%), відповідальністю та дисципліною виконання завдань (успішне завершення – 90%; 20–30 год на тиждень – 86%), а також активною публічною комунікацією результатів (конференції і фахові виступи – 72%).

Кореляції між самими індикаторами (табл. 1 і 2) показують внутрішню узгодженість мотиваційно-продуктивнісного комплексу: участь у проєктах закономірно поєднується з публікаціями та виступами; більша кількість досліджень і більша витрата часу підвищують імовірність своєчасного завершення експериментів; регулярні виступи частіше супроводжуються активною публікаційною діяльністю. Таблиця 3 демонструє, що обрані змінні справді описують єдину пов'язану систему дослідницької активності, а не випадковий набір показників. Тобто вона засвідчує, що цифрова компетентність і цифрова культура разом формують єдину взаємопов'язану систему ефективної онлайн-діяльності (самоорганізація, відповідальна взаємодія, комунікація та результативність), а не випадковий набір розрізнених показників.

Сукупно кореляційні матриці 1, 2, 3 підтверджують, що підтримка лідерського потенціалу та мотивації аспірантів (через тренінги, майстер-класи, супровід, культуру академічної доброчесності та особистісно орієнтовану взаємодію) є не лише педагогічно доцільною, а й статистично узгоджується з показниками результативності наукової роботи.

Кореляційні таблиці (Спірмена) підтверджують наявність узгоджених зв'язків між лідерськими якостями аспірантів та їхньою мотиваційно-продуктивною активністю. Вищі показники лідерських здібностей асоціюються з більшою залученістю до наукових проєктів і публікацій, регулярністю проведення досліджень, своєчасним завершенням експериментів, більшими часовими витратами на наукову роботу та активнішою участю у конференціях. Натомість залежність від допомоги наукових консультантів демонструє зворотний зв'язок із лідерством, що вказує на роль самостійності й суб'єктної позиції в організації дослідницької діяльності. Внутрішні кореляції між індикаторами мотивації

(проекти та публікації, кількість досліджень, години роботи, завершення експериментів, участь у конференціях) засвідчують їх системність і взаємопідсилення. Отримані результати дозволяють розглядати мотивацію та лідерський потенціал як взаємопов'язані чинники результативності наукової діяльності в освітньому середовищі університету.

Таблиця 3

Взаємозв'язки між індикаторами мотивації/продуктивності

Пара показників	r_s	$p (\approx)$
1	2	3
Проекти та публікації ↔ Дослідження на рік	0.45	4.1×10^{-11}
Проекти та публікації ↔ Успішність експериментів	0.46	1.3×10^{-11}
Проекти та публікації ↔ Години на тиждень	0.40	6.9×10^{-9}
Проекти та публікації ↔ Конференції та виступи	0.55	$<1 \times 10^{-16}$
Дослідження на рік ↔ Успішність експериментів	0.50	9.9×10^{-14}
Дослідження на рік ↔ Години на тиждень	0.47	4.1×10^{-12}
Дослідження на рік ↔ Конференції та виступи	0.43	3.5×10^{-10}
Успішність ↔ Години на тиждень	0.36	2.4×10^{-7}
Успішність ↔ Конференції та виступи	0.38	4.3×10^{-8}
Години на тиждень ↔ Конференції та виступи	0.33	2.5×10^{-6}

Висновки. Отримані результати свідчать, що цифрова культура діє як ефективний інструмент консолідації та активізації соціальних ресурсів громадянського суспільства. Вищі лідерські якості й мотивація до дослідницької діяльності пов'язані з більшою залученістю до спільних онлайн-ініціатив, регулярною продуктивною активністю, вищою відповідальністю та дисципліною у виконанні завдань, а також більш активною публічною комунікацією й апробацією результатів у професійній спільноті.

Такі тенденції засвідчують, що сформовані цифрові компетентності у поєднанні з цінностями відповідальності, співпраці та академічної доброчесності посилюють соціальний капітал: розширюють мережі взаємодії, підвищують довіру, підтримують обмін знаннями й мобілізацію ресурсів для спільних цілей. Водночас виявлена залежність частини учасників від зовнішньої підтримки (13% істотно покладаються на консультантів) підкреслює потребу цілеспрямовано розвивати автономність і саморегуляцію як складники цифрової культури. Загалом результати підтверджують: чим вищий рівень суб'єктності (лідерства) й внутрішньої мотивації в цифровому середовищі, тим ефективніше відбувається згуртування спільнот і залучення соціальних ресурсів громадянського суспільства до спільної діяльності.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим вивченням механізмів, через які цифрова культура впливає на консолідацію та активізацію соціальних ресурсів громадянського суспільства.

Література

1. Візнюк, І. М., & Поліщук, А. С. (2021). Формування IT-компетентності майбутніх магістрів як психолого-педагогічна проблема. *Психологічні перспективи*, 37, 23–39. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2021-37-23-39>
2. Візнюк, І. М., Долинна, А. С., Долинний, С. С., & Паламарчук, О. М. (2023). Формування інформаційної компетентності в освітньо-професійній сфері діяльності аспірантів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 76–84. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.8>
3. Візнюк, І., Долинний, С., & Долинна, А. (2025). Сучасні тенденції методології наукових психолого-педагогічних досліджень. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training: Methodology, Theory, Experience, Problems*, 75, 115–126. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2025-75-115-126>
4. Гуревич, Р. (2021). Інформатизація освіти як важливий чинник розвитку суспільства XXI століття. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у професійній підготовці: методологія, теорія, досвід, проблеми*, 47, 5–10. <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/2835>

5. Гуревич, Р. С., Кадемія, М. Ю., Ільницька, Т. С., Опушко, Н. Р., & Плахотнюк, Г. М. (2021). Роль цифрових технологій навчання в епоху цивілізаційних змін. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*, 62, 28–38. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-62-28-38>
6. Дмитрієва, С., & Бутузова, Л. (2016). Психологічні особливості самооцінки та рівня домагань старшокласників. *Наука і освіта*, (5), 166–172. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2016-5-26>
7. Драгола, Л. (2025). Методологічні основи сучасних психологічних досліджень: міждисциплінарний підхід. *Психологічний журнал*, 14, 55–66. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.14.2025.328726>
8. Кадемія, М. Ю. (2016). *Професійна освіта в інформаційному суспільстві*. Нілан-ЛТД.
9. Кокун, О., Пішко, І., Лозінська, Н., Копаниця, О., Герасименко, М., & Ткаченко, В. (2012). *Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу*. НДЦ ГП ЗСУ. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11156/>
10. Кремень, В. Г. (2005). Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: стратегія, реалізація, результати. *Грамота*, 44–80. <https://opac.library.cv.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=92686>
11. Матвієнко, О., & Василенко, К. (2023). Основні характеристики аксіологічного компонента дослідницької компетентності майбутніх психологів. *Освітньо-науковий простір*, 4(1), 101–111. [https://doi.org/10.31392/ONP.2786-6890.4\(1\).2023.11](https://doi.org/10.31392/ONP.2786-6890.4(1).2023.11)
12. Ничкало, Н., Вовк, М., & Яницька-Панек, Т. (2023). Сучасні дослідницькі стратегії у педагогічних дослідженнях: досвід України та Польщі. *Aesthetics and Ethics of Pedagogical Action*, 28, 11–29.
13. Пономаренко, Я. (2022). Комплексне дослідження лідерських здібностей працівників поліції в контексті їх особистісно-професійної здійсненності. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*, 33(72)(3), 100–105. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.3/17>
14. Nychkalo, N., Gurevich, R., & Vizniuk, I. (2025). Innovative methods for training postgraduate students in the context of digital transformation of education. *Information Technologies and Learning Tools*, 109(5), 42–55. <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/6425>

References

1. Viznyuk, I. M., & Polischuk, A. S. (2021). Formuvannya IT-kompetentnosti maibutnix magistriv yak psykhologo-pedagogichna problema [Formation of rgraduate students' IT competence as a psychological and pedagogical problem]. *Psykhologichni perspektyvy*, 37, 23–39. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2021-37-23-39> [In Ukrainian]
2. Viznyuk, I. M., Dolylna, A. S., Dolyynyi, S. S., & Palamarchuk, O. M. (2023). Formuvannya informatsiinoi kompetentnosti v osvithno-profesiinii sferi dialnosti aspirantiv [Formation of information competence in the educational and professional activity of postgraduate students]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 76–84. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.8> [In Ukrainian]
3. Viznyuk, I., Dolyynyi, S., & Dolylna, A. (2025). Suchasni tendentsii metodologii naukovykh psykhologo-pedagogichnykh doslidzhen [Modern trends in the methodology of psychological and pedagogical research]. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training: Methodology, Theory, Experience, Problems*, 75, 115–126. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2025-75-115-126> [In Ukrainian]
4. Gurevych, R. (2021). Informatyzatsia osvity yak vazhlyvyi chynnyk rozvytku suspilstva KhKhI stolittya [Informatization of education as an important factor in the development of society in the 21st century]. *Suchasni informatsiini tekhnologii ta innovatsiini metodyky navchannya u profesiinii pidgotovtsi: metodologia, teoria, dosvid, problemy*, 47, 5–10. <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/2835> [In Ukrainian]
5. Gurevych, R. S., Kademina, M. Yu., Ilnitska, T. S., Opushko, N. R., & Plakhotnyuk, G. M. (2021). Rol tsyfrovyykh tekhnologii navchannya v epokhu tsyvilizatsiinykh zmin [The role of digital learning technologies in the era of civilizational changes]. *Suchasni informatsiini tekhnologii ta innovatsiini metodyky navchannya v pidgotovtsi fakhivtsiv: metodologia, teoria, dosvid, problemy*, 62, 28–38. <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-62-28-38> [In Ukrainian]
6. Dmytriyyeva, S., & Butuzova, L. (2016). Psykhologichni osoblyvosti samoostinky ta rivnya domagan starshoklasnykiv [Psychological features of self-esteem and the level of aspirations of high school students]. *Nauka i osvita*, (5), 166–172. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2016-5-26> [In Ukrainian]
7. Dragola, L. (2025). Metodologichni osnovy suchasnykh psykhologichnykh doslidzhen: mizhdystyplinarnyi pidkhid [Methodological foundations of modern psychological research: an interdisciplinary approach]. *Psykhologichnyi zhurnal*, 14, 55–66. <https://doi.org/10.31499/2617-2100.14.2025.328726> [In Ukrainian]
8. Kademina, M. Yu. (2016). *Profesiina osvita v informatsiinomu suspilstvi [Vocational education in the information society]*. Nilan-LTD. [In Ukrainian]
9. Kokun, O., Pishko, I., Lozinska, N., Kopanytsya, O., Gerasymenko, M., & Tkachenko, V. (2012). *Zbirnyk metodyk diagnostyky liderskykh yakosti kursantskogo, serzhantskogo ta ofiterskogo skladu [Collection of methods for diagnosing leadership qualities of cadets, sergeants and officers]*. NDTs GP ZSU. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11156/> [In Ukrainian]
10. Kremen, V. G. (2005). Osvita i nauka v Ukraini – innovatsiini aspekty: strategia, realizatsia, rezultaty [Education and science in Ukraine - innovative aspects: strategy, implementation, results]. *Gramota*, 44–80. <https://opac.library.cv.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=92686> [In Ukrainian]

11. Matviyenko, O., & Vasylenko, K. (2023). Osnovni kharakterystyky aksiologichnogo komponenta doslidnytskoi kompetentnosti maibutnikh psykholohiv [Main characteristics of the axiological component of research competence of future psychologists]. *Osvitno-naukovy prostrir*, 4(1), 101–111. [https://doi.org/10.31392/ONP.2786-6890.4\(1\).2023.11](https://doi.org/10.31392/ONP.2786-6890.4(1).2023.11) [In Ukrainian]
12. Nychkalo, N., Vovk, M., & Yanytska-Panek, T. (2023). Suchasni doslidnytski strategii u pedagogichnykh doslidzhennyakh: dosvid Ukrainy ta Polschi [Modern research strategies in pedagogical research: the experience of Ukraine and Poland]. *Aesthetics and Ethics of Pedagogical Action*, 28, 11–29. [In Ukrainian]
13. Ponomarenko, Ya. (2022). Kompleksne doslidzhennya liderykykh zdibnostei pratsivnykiv politsii v konteksti yikh osobystisno-profesiinoi zdiisnennosti [Comprehensive study of leadership abilities of police officers in the context of their personal and professional realization]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskogo. Seria: Psykholohia*, 33(72)(3), 100–105. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.3/17> [In Ukrainian]
14. Nychkalo, N., Gurevich, R., & Vizniuk, I. (2025). Innovative methods for training postgraduate students in the context of digital transformation of education. *Information Technologies and Learning Tools*, 109(5), 42–55. <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/6425>

Відомості про авторів

Візнюк Інесса Миколаївна, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

Vizniuk, Inessa, Doctor of psychological sciences, Professor, Department of Psychology and Social Work, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Vinnytsia, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6538-7742>

E-mail: innavisnyuk@gmail.com

Семенов Євгеній Костянтинівич, доктор філософії (PhD), доцент кафедри цифрових технологій і професійної освіти Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

Semenov, Yevhenii, PhD, Associate Professor, Department of Digital Technologies and Professional Education and Social Work, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Vinnytsia, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4182-6218>

E-mail: semenove95@gmail.com

Долинний Сергій Сергійович, доктор філософії (PhD), доцент кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

Dolynnyi, Serhii, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Social Work, Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University, Vinnytsia, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3555-5818>

E-mail: dolynnyis@gmail.com

Москов Василь Анатолійович, кандидат педагогічних наук, директор Академії економіки та педагогіки, м. Прага, Чехія.

Moskov, Vasyl, PhD, Director, Academy of Economics and Pedagogy, Prague, Czech Republic.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9765-2944>

E-mail: vmvinnitsa@gmail.com

Отримано 12 січня 2026 р.
Рецензовано 3 березня 2026 р.
Прийнято 7 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.6>

УДК 004.8:614.253.4:316.77

Анастасія Горецька
Євгенія Якушева
Любов Завгородня
Наталія Завгородня

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРОЦЕС КОМУНІКАЦІЇ МІЖ ПАЦІЄНТОМ І ПРЕДСТАВНИКОМ ДОПОМАГАЮЧОЇ ПРОФЕСІЇ

Горецька Анастасія, Якушева Євгенія, Завгородня Любов, Завгородня Наталія. Впровадження інструментів штучного інтелекту в процес комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії.

***Вступ:** інтеграція штучного інтелекту у медичну та психологічну сфери трансформує комунікацію між пацієнтом і фахівцем. Великі мовні моделі розширюють можливості підтримки, скринінгу та психоєдукації, водночас породжуючи етичні виклики щодо довіри, відповідальності й конфіденційності.*

***Мета:** проаналізувати переваги та ризики моделі «людина–ШІ–людина».*

***Методи:** здійснено теоретичний аналіз сучасних досліджень.*

***Результати:** встановлено, що ШІ підвищує доступність інформації та оптимізує роботу, однак існують ризики деперсоналізації й алгоритмічних упереджень; перспективною є гібридна модель.*

***Висновки:** показано, що ШІ доцільно застосовувати як допоміжний інструмент за умов професійного нагляду.*

***Ключові слова:** штучний інтелект; допомагаюча професія; великі мультимодальні моделі; комунікативна взаємодія; людино-машинна комунікація*

Horetska, Anastasiia, Yakusheva, Yevheniia, Zavgorodnia, Liubov, Zavgorodnia, Nataliia. Implementation of Artificial Intelligence Tools in the Communication Process Between the Patient and the Helping Professional

***Introduction:** The integration of AI into the medical and psychological spheres is transforming communication between the patient and the specialist. Large language models expand the possibilities of support, screening and psychoeducation, although generating ethical challenges regarding trust, responsibility and confidentiality.*

***Aim:** to analyze the benefits and risks of the “human–AI–human” model.*

***Methods:** a theoretical analysis of latest studies.*

***Results:** it was found that AI increased the availability of information and optimized work, although increasing the risks of depersonalization and algorithmic biases. Hence, a hybrid model seems to be promising.*

***Conclusions:** AI is advisable to use as an auxiliary tool under professional supervision.*

***Key words:** artificial intelligence, helping profession, large multimodal models, communication, human-machine communication*

Вступ. Сучасна медицина, психологія і взагалі сфера соціальної допомоги дедалі активніше інтегрують комунікаційні технології задля підвищення ефективності, оперативності та доступності послуг. Одним із найбільш актуальних і одночасно дискусійних напрямів є застосування систем штучного інтелекту у комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії (лікарем, психологом, психотерапевтом, соціальним працівником, консультантом тощо). Ця імплементація має великий потенціал, але супроводжується значними етичними та методологічними викликами.

Комунікація між клієнтом/пацієнтом та спеціалістом служить не лише інформаційним обміном на інтерактивному і перцептивному рівнях, але й формує

емоційний контакт, сприяє розвитку довіри, вираженню емоцій, інформованому прийняттю рішень і, зрештою, психологічному впливу (Hryciw et al., 2023; Ozmen Garibay et al., 2023). Спілкування є важливим в тому числі і як частина безпосередньо процесу лікування або реабілітації. Комунікація є засобом розкриття скарг, через спілкування уточнюється симптоматика, формулюється діагноз, обираються лікувальна/терапевтична/реабілітаційна стратегії, відбувається підтримка мотивації пацієнта щодо дотримання рекомендацій. Однак у реальному середовищі фахівці часто стикаються з обмеженою у часі тривалістю консультацій, нестачею фахівців, адміністративним навантаженням, дефіцитом часу на рефлексію, емоційним реагуванням тощо (World Health Organization, 2024; Aldali et al., 2024).

У цій ситуації ідея про використання засобів ШІ – як інструменту, що може частково автоматизувати допоміжну комунікаційну функцію, – виглядає перспективно. Чат-боти чи віртуальні консультанти можуть здійснювати попередній скринінг симптомів, первинну психодіагностику, відповідати на типові запитання чи супроводжувати пацієнта між сесіями, аналізувати мовленнєві патерни або емоційні маркери. У деяких наукових дослідженнях вже виявлено, що ШІ-системи можуть покращувати комунікацію, робити її більш персоналізованою і зменшувати навантаження на фахівця. Наприклад, дослідження роботи розмовного агента на основі великої мовної моделі (LLM), який функціонував під наглядом лікаря у реальному медичному середовищі, виявило, що пацієнти охарактеризували комунікацію з ШІ вищою за зрозумілістю інформації та загальною задоволеністю порівняно зі стандартним обслуговуванням, водночас рівень довіри та сприйнятої емпатії залишався однаковим (Lizee et al., 2024).

Проте впровадження ШІ у комунікативних процесах не слід розглядати як просто технічне доповнення: воно змінює природу взаємодії, роль фахівця, очікування пацієнта та баланс між автоматичним і людським втручанням. Крім того, існують ризики – зокрема знеособлення, втрата емоційної складової, зниження довіри, сприйняття вторгнення в приватність чи потенційні «помилки» алгоритмів, – що можуть чинити негативний вплив на терапевтичний процес.

У літературі наразі є як емпіричні дослідження, так і систематичні огляди застосування інструментів ШІ у сфері психічного здоров'я чи медичної взаємодії. Наприклад, одне з них показало, що цифрові інтервенції з використанням алгоритмів підтримують різні фази терапевтичного процесу – від попереднього скринінгу до супроводу пацієнтів після втручання (Ni Y et al., 2025). Інше дослідження, присвячене ставленню пацієнтів до впровадження ШІ у медичну практику, виявило, що існує довіра до технологій за умови прозорості, контролю та гібридних моделей із участю людини (Gundlack et al., 2025). Ще одне дослідження демонструє, що пацієнти найчастіше надають перевагу взаємодії з людиною, потім – з лікарем із підтримкою ШІ, а найнижчу довіру виявляють до суто автоматизованої взаємодії (Riedl et al., 2024). Також у наукових публікаціях звертають увагу на ризик «дегуманізації» догляду, коли увага зосереджується на даних і алгоритмах, а не на суб'єктності пацієнта (Adewunmi Akingbola et al., 2024).

Отже, інтеграція ШІ в комунікацію між пацієнтом і представником допомагаючої професії стає не лише технічним, але переважно психосоціальним, етичним та інституційним питанням. Вона потребує міждисциплінарного підходу, а також досліджень інтерфейсу «людина-ШІ» (human-AI interaction). Постає питання, як розробити такі системи, щоб вони зберігали або навіть посилювали емпатію, персоналізацію та довіру, а не замінювали чи суперечили людському аспекту допомоги.

Актуальність цієї проблеми полягає у тому, як у межах комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії інтегрувати ШІ таким чином, щоб посилювати не лише функціональність, але й гуманістичні складові (довіру, емпатію, автономію пацієнта), зберігаючи водночас етичні стандарти, прозорість і контроль з боку фахівця? Які моделі взаємодії (гібридні, супровідні, підтримуючі) є найбільш перспективними, і яких меж і обмежень слід уникати?

Отже, зважаючи на мету статті, в ній здійснено припущення, що ШІ не може бути повноцінною заміною людини в процесі психологічної чи емоційної підтримки, але має потенціал як інструмент, що інтегрується в комунікаційний процес, збагачуючи його, оптимізуючи, розвантажуючи, але не зменшуючи базової людської взаємодії.

Мета дослідження: провести аналіз використання ШІ в процесі комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії; дослідити впровадження технологій ШІ в процес комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії; визначити психологічні, етичні та соціальні аспекти взаємодії у форматі «людина – ШІ – людина».

Методи та організація дослідження. Методологічну основу складають системний, діяльнісний і комунікативний підходи; а також принцип гуманізації та людиноцентричності у професійній взаємодії. Використовувалися методи теоретичного аналізу й узагальнення інформації щодо використання штучного інтелекту в процесі комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії. У дослідженні використано метод системного аналізу, синтезу, узагальнення, логічного та історичного аналізів сучасних публікацій та міжнародних стандартів етичного використання ШІ. Результати дослідження систематизовано за базами даних Scopus, Web of Science, PubMed, ScienceDirect тощо.

Результати дослідження та їх обговорення. У 2024 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) представила документ «Ethics and Governance of Artificial Intelligence for Health: Guidance on Large Multi-Modal Models», спрямований на формування політики впровадження технологій штучного інтелекту в медичну сферу. У ньому визначено принципи етичного використання та належного управління великими мультимодальними моделями (LMM) у системі охорони здоров'я. Зокрема, ВООЗ окреслює у основних напрямках практичне застосування LMM щодо підтримки процесів діагностики та клінічної діяльності лікаря, автоматизації рутинних адміністративних процедур і надання цифрових сервісів пацієнтам (He Z et al., 2024).

Водночас генеративні лінгвістичні моделі (GLM, Generative Language Models) є однією з найперспективніших технологій штучного інтелекту, що активно інтегруються у сферу охорони здоров'я та психологічної допомоги (Garnett, 2025). Вони здатні аналізувати природну мову, формувати змістовні відповіді, узагальнювати великі обсяги даних і здійснювати контекстуальну підтримку комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії. Прикладами LMM і GLM моделей є GPT-4 (OpenAI), Gemini (Google), Claude (Anthropic), LaMDA (Google AI) та Med-PaLM 2 (Google Research), спеціально розроблені для медичної діагностики та клінічних консультацій. GLM можуть застосовуватися для автоматичного ведення медичних чатів, роз'яснення діагнозів пацієнтам зрозумілою мовою, збору анамнезу, підтримки психотерапевтичних інтервенцій, а також для навчання медичного персоналу. Використання таких систем підвищує ефективність комунікації, знижує когнітивне навантаження на фахівців і сприяє розвитку персоналізованої медицини.

Дослідження роботи розмовного агента на основі великої мовної моделі (LLM), який функціонував під наглядом лікаря у реальному медичному середовищі і був інтегрований у вже існуючу службу медичних консультацій у чаті, виявив вищу зрозумілість інформації серед пацієнтів та загальну задоволеність під час спілкування за участі ШІ, порівняно зі стандартним обслуговуванням, водночас рівень довіри та сприйнятої емпатії залишався однаковим. Нагляд лікарів забезпечував безпеку – 95% розмов були оцінені як «добрі» або «відмінні» лікарями загальної практики, які мають досвід роботи у службі медичних онлайн-консультацій. Тобто ретельно впроваджені медичні ШІ-асистенти можуть покращувати досвід пацієнтів, зберігаючи до того ж стандарти безпеки завдяки лікарському контролю (Lizee et al., 2024).

У іншому дослідженні було оцінено можливість використання генеративних великих мовних моделей для відповідей на запитання пацієнтів щодо результатів лабораторних аналізів на основі 53 запитань із соціальної платформи Yahoo! Answers. Результати показали, що GPT-4 перевершив інші моделі (GPT-3.5, LLaMA 2, ORCA_mini

та MedAlpaca) як за автоматизованими метриками, так і за експертною оцінкою. Модель завжди додавала застереження у відповідях, імовірно, для уникнення юридичних ризиків, хоча іноді її відповіді характеризувалися браком контекстуальної інтерпретації, неточностями та відсутністю джерел. Було встановлено, що запитання пацієнтів менш складні, ніж професійні запити лікарів, тому ChatGPT частіше надає задовільно точні відповіді: у 91 % випадків експерти оцінили точність відповідей GPT-4 як «високу» або «дуже високу». Дослідження також виявило низку проблем, пов'язаних із використанням LLM у медичній комунікації. Пацієнти часто обмежуються лише числовими результатами, не надаючи достатньої інформації для повноцінної інтерпретації, тому важливо доповнювати запити додатковими даними. LLM можуть допомагати пацієнтам формулювати уточнювальні запитання. Але попри здатність GPT-4 формулювати розгорнуті, емпатійні та досить точні пояснення лабораторних результатів, залишаються ключові недоліки: відповіді не індивідуалізовані, джерела інформації залишаються непрозорими, модель не ставить уточнювальних запитань за відсутності важливих даних, а також потребує верифікації експертами-медиками для зниження ризику «галюцинацій» і підвищення надійності результатів (Mead et al., 2025).

Конверсійний (розмовний) штучний інтелект (Conversational Artificial Intelligence (CAI)) – це системи штучного інтелекту, котрі здатні вести діалог з людиною природною мовою, зокрема у вигляді чат-ботів, віртуальних асистентів або цифрових терапевтів. Наукові дослідження з розроблення та просування CAI, як цифрових терапевтів із вираженими людиноподібними рисами, показали складні етичні та пізнавальні проблеми. Необхідно знайти оптимальний баланс між функціональністю CAI та ступенем його антропоморфності. Такі системи можуть відігравати роль медіатора, залучаючи користувачів і пацієнтів до структурованого діалогу з чітко визначеними цілями. Вони здатні передавати науково підтверджені методики та достовірну інформацію. Водночас CAI не може бути повноцінним учасником терапевтичної взаємодії, оскільки не має раціональної та моральної свідомості. Емпатія, розуміння та формування терапевтичного альянсу залишаються суто людськими якостями. Через це використання CAI у сфері психічного здоров'я вимагає особливої обережності. Існує ризик, що пацієнти можуть сприймати CAI як реального співрозмовника, не усвідомлюючи, що він лише імітує людську поведінку. Це може призвести до втрати психологічної автономії та створення ілюзії емоційної близькості. Тому важливо проводити публічні дискусії для підвищення рівня обізнаності суспільства щодо можливостей і обмежень цієї технології (Sedlakova et al., 2022).

У системі охорони здоров'я США швидко інтегрують різноманітні інструменти на основі LLM у реальні клінічні робочі процеси. Дослідження з так званого «фонових прослуховування» – використання системи на базі LLM, яка слухає взаємодії між пацієнтом і лікарем та створює перший чернетковий варіант клінічної нотатки, – уже впроваджене в багатьох медичних закладах країни; перші результати застосування цих систем є обнадійливими, демонструючи підвищення задоволеності як пацієнтів, так і медичних працівників, без серйозних проблем із безпекою (Blease et al., 2025; Haberle et al., 2024). У серпні 2024 року, згідно з опитуванням KFF Health Tracking Poll, встановлено, що близько одного з шести дорослих американців (17%) користуються чат-ботами зі штучним інтелектом принаймні раз на місяць для пошуку інформації про здоров'я та порад; серед дорослих віком до 30 років цей показник зростає до 25%. Однак досліджень, присвячених досвіду пацієнтів і їхнім поглядам на використання таких інструментів у сфері психічного здоров'я наразі обмаль. Крім того, через обмежену доказову базу та відсутність чітких рекомендацій і регуляторів щодо використання ШІ, фахівці допоміжних професій можуть не мати впевненості, коли доцільно застосовувати такі інструменти, що радити пацієнтам і що саме вважати найкращою практикою.

Вивчення питання щодо психотерапії з автономним штучним інтелектом показало, що, окрім аналізу співвідношення ризику та користі, необхідно враховувати (цифрову)

грамотність у сфері охорони здоров'я, рівність доступу, проблеми недостатнього чи неправильного використання послуг, а також адаптацію процедури інформованої згоди. Етична оцінка автономного ШІ у психотерапії залишається відкритим питанням; надто багато клінічних, етичних, юридичних і практичних аспектів потребують подальшого розгляду. Перед широким клінічним упровадженням необхідно розробити критерії якості застосування ШІ та настанови для його використання у клінічній практиці (Kuhn et al., 2021).

Вивчення динамічного та персоналізованого програмного забезпечення (вебплатформ психотерапії, таких як Woebot, Wysa, Otsimo Sanvello, Moodfit, Youper, Happify та Mindstrong) показало, що воно дає змогу клієнтам формувати терапевтичний зв'язок, забезпечувати автоматизацію на основі вимірювань, підтримувати пацієнтів у черзі на прийом і сприяти збільшенню кількості фахівців із психічного здоров'я. Використання ШІ у психологічному консультуванні та вимірюваннях має низку переваг, зокрема: зменшення людських помилок і упередженості, швидка обробка великих обсягів даних, можливість аналізу мови та міміки для глибшого розуміння емоційних станів, а також розширення доступу до телетерапії. Проте існують обмеження: ШІ не здатен повністю зрозуміти людський емоційний досвід, має труднощі з інтерпретацією невербальної поведінки, створює ризики для конфіденційності даних і може спричинити упередженість. Користувачські відгуки свідчать як про позитивні ефекти, так і про недоліки – шаблонність відповідей і нестачу емпатії. Тому застосування ШІ у психотерапії має розглядатися не як заміна людської взаємодії, а як допоміжний інструмент, що підвищує ефективність і доступність традиційних терапевтичних методів (Erdoğdu et al., 2024; Fukazawa et al., 2019; Dignum et al., 2019).

Вивчення ролі ШІ у психотерапії та консультуванні з точки зору балансування етики та можливостей показує, що ці технології мають значний потенціал для підвищення ефективності, доступності та економічності психічної допомоги, особливо для малозабезпечених і віддалених груп населення. Крім того, чат-боти та віртуальні асистенти на базі ШІ пропонують недорогі та доступні терапевтичні рішення, підтримуючи тих, хто інакше стикнувся б із бар'єрами традиційної очної терапії, і забезпечуючи постійну підтримку між сеансами. Водночас інтеграція ШІ потребує ретельного врахування етичних питань, зокрема упередженості, конфіденційності даних та збереження важливих людських якостей, таких як емпатія, взаємозв'язок і чутливість до клієнта. Для ефективного використання ШІ клініцистам необхідно залишатися поінформованими й критично оцінювати технології, забезпечуючи, щоб вони підтримували, а не замінювали людські елементи терапії. Оснащення терапевтів знаннями про ШІ та впровадження етичних настанов дозволяє використовувати ці інструменти як допоміжні засоби, що підтримують терапевтичний процес і водночас зберігають цілісність терапевтичних відносин.

Дослідження 2023 року показало, що співпраця людини та ШІ забезпечує більш емпатійні розмови у текстовій взаємодії «рівний – рівному» у сфері психічного здоров'я. Було розроблено агента HAILEY, який надає своєчасний зворотний зв'язок учасникам, що надають підтримку, допомагаючи відповідати більш емпатійно тим, хто шукає допомоги. У неклінічному рандомізованому дослідженні на платформі TalkLife (N = 300) встановлено, що використання HAILEY збільшило загальний рівень емпатії у розмовах між рівними на 19,6%, а у підгрупі peer supporters із труднощами у наданні підтримки – на 38,9%. Аналіз співпраці людини та ШІ виявив, що учасники можуть використовувати зворотний зв'язок як прямо, так і опосередковано, не стаючи залежними від ШІ, і водночас покращуючи власну ефективність. Результати свідчать про потенціал систем на основі ШІ, що працюють зі зворотним зв'язком, для підтримки відкритих, соціально значущих і відповідальних завдань, таких як емпатійні розмови.

Дослідження етичних аспектів у психотерапії підлітків з використанням штучного інтелекту показало, що онлайн-платформи стають для молоді новою формою психотерапії, яку вони сприймають як більш доступну та менш оцінюючу. Роботи та тварини, що не

мають прихованих мотивів, допомагають підліткам долати сором і обговорювати інтимні та складні теми. Ключовим завданням є відновлення ролі шкіл і соціальних працівників у наданні знань та етичних інструментів, які допомагають підліткам аналізувати інформацію. Інтеграція ШІ у психотерапію має великий потенціал для трансформації психічного здоров'я підлітків. Однак для забезпечення її правильності та ефективності необхідно враховувати етичні питання. Впровадження відповідальних практик, підтримка автономії пацієнтів та постійне вдосконалення систем ШІ дозволяють використовувати його переваги у психотерапії, одночасно дотримуючись етичних стандартів (Laura et al., 2024). Дослідження AI у консультуванні стосунків: оцінка терапевтичних можливостей ChatGPT у наданні порад щодо стосунків показало, що ChatGPT здатний оцінювати риси особистості та надавати поради на основі коротких текстів, демонструючи високу точність у визначенні екстраверсії, доброзичливості та сумлінності. Водночас були виявлені обмеження, зокрема позитивна упередженість, залежність від формулювання запиту та змінна точність для різних рис особистості. ChatGPT забезпечує швидкі та масштабовані оцінки, що можуть бути альтернативою традиційним методам і корисні там, де потрібен швидкий скринінг або обмежений доступ до фахівців. Проте використання ШІ потребує обережності щодо конфіденційності, автономії користувачів та етичних аспектів, оскільки ChatGPT лише імітує розмову та не може повністю замінити людську емпатію. Результати свідчать про потенціал ШІ для підтримки персоналізованих порад і покращення користувацького досвіду, проте застосування у психологічному консультуванні потребує подальших досліджень і дотримання етичних принципів (Laura et al., 2024; Sharma et. al., 2023).

Основні виклики, що стоять перед дослідниками й практиками в цій сфері:

- баланс між автоматизацією й інтимністю: наскільки алгоритм може бути «підказкою», а не «голосом», наскільки пацієнт сприймає його як співрозмовника, а не як холодну машину;
- транспарентність і пояснюваність алгоритмів: пацієнт і професіонал мають розуміти, як і чому система робить певні рекомендації чи формулює відповіді, особливо в умовах ризику помилок;
- довіра, приватність і відповідальність: хто несе відповідальність за шкідливі поради, помилкові висновки або витоки даних?
- емпатія та емоційна складова: чи може ШІ (або гібридні системи) моделювати або підтримувати емоційне реагування на рівні, що буде прийнятним для пацієнта?
- адаптація під контекст та індивідуальні відмінності: як налаштувати систему на різні вікові, культурні, мовні чи когнітивні профілі?
- методологічні питання валідації та дослідження: як тестувати і підтверджувати, що система дійсно підсилює якість комунікації, а не шкодить?
- етичне регулювання та стандарти: якими мають бути рамки використання ШІ, особливо в кризових чи вразливих ситуаціях?

Висновки. Сучасний світ впливає на парадигму спілкування, в тому числі і на те, як відбувається контакт та формуються довготривалі стосунки між пацієнтом та представником допомагаючої професії. Мова йде про психологів, психотерапевтів, лікарів.

Вже майже звичним є залучення інструментів штучного інтелекту до перевірки інформації, отриманої від спеціалістів, пошуку альтернативних алгоритмів та стратегій лікування або підтримки.

До певної міри інструменти штучного інтелекту є не тільки інструментами, які мають на меті повторно тестувати, перевіряти реальність, а й повноцінними учасниками стосунків між клієнтом у широкому розумінні цього слова та надавачем послуг.

Прийняття цієї нової технологізованої парадигми спілкування у гуманітарній сфері, на нашу думку, є невідворотним та потребує зміни принципового ставлення до інструментів штучного інтелекту. Штучний інтелект – це символічний третій учасник контакту, той, хто діалог переводить в обговорення. Це зі свого боку породжує потребу вбачати в

інструментах штучного інтелекту союзника, а отримані від нього дані – з урахуванням перевірки – як додаток у роботі.

Перспективи подальших досліджень: спостереження за імплементацію інструментів ШІ та їх безпосереднього впливу на процес комунікації між пацієнтом і представником допомагаючої професії протягом усього часу спостереження.

Література

1. Hryciw, B. N., Fortin, Z., Ghossein, J., & Kyeremanteng, K. (2023). Doctor–patient interactions in the age of AI: Navigating innovation and expertise. *Frontiers in Medicine*, 10, 1241508. <https://doi.org/10.3389/fmed.2023.1241508>
2. Ozmen Garibay, O., Winslow, B., Andolina, S., Antona, M., Bodenschatz, A., Coursaris, C., & Xu, W. (2023). Six human-centered artificial intelligence grand challenges. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 39(3), 391-437. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2153320>
3. World Health Organization. (2024). Ethics and governance of artificial intelligence for health: Guidance on large multi-modal models. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240084759>
4. Aldali, M., Salama, M., & Almssmari, H. (2024). Artificial intelligence applications in healthcare. *Alq Journal of Medical and Applied Sciences*, 7(3), 597-605. <https://doi.org/10.54361/ajmas.247323>
5. Lizée, A., Beaucoté, P. A., Whitbeck, J., Doumeingts, M., Beaugnon, A., & Feldhaus, I. (2024). *Conversational medical AI: Ready for practice*. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2411.12808>
6. Ni, Y., & Jia, F. (2025). A scoping review of AI-driven digital interventions in mental health care. *Healthcare*, 13(10), 1205. <https://doi.org/10.3390/healthcare13101205>
7. Gundlack, J., Thiel, C., Negash, S., Buch, C., Apfelbacher, T., Denny, K., Christoph, J., Mikolajczyk, R., Unverzagt, S., & Frese, T. (2025). Patients’ perceptions of artificial intelligence in medical care. *Journal of Medical Internet Research*, 27, e70487. <https://doi.org/10.2196/70487>
8. Riedl, R., Hogeterp, S. A., & Reuter, M. (2024). Do patients prefer a human doctor, artificial intelligence, or a blend? *Frontiers in Psychology*, 15, 1422177. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1422177>
9. Akingbola, A., Adeleke, O., Idris, A., Adewole, O., & Adegbesan, A. (2024). Artificial intelligence and the dehumanization of patient care. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 100138. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2024.100138>
10. He, Z., Bhasuran, B., Jin, Q., Tian, S., Hanna, K., Shavor, C., Arguello, L., Murray, P., & Lu, Z. (2024). Quality of answers of generative large language models. *Journal of Medical Internet Research*, 26, e56655. <https://doi.org/10.2196/56655>
11. Garnett, B. (2025). High-reward, high-risk technologies? An ethical and legal account of AI development in healthcare. *BMC Medical Ethics*, 26(4). <https://doi.org/10.1186/s12910-024-01158-1>
12. Meadi, M. R., Sillekens, T., Metselaar, S., van Balkom, A., Bernstein, J., & Batelaan, N. (2025). Exploring the ethical challenges of conversational AI in mental health care: Scoping review. *JMIR Mental Health*, 12, e60432. <https://doi.org/10.2196/60432>
13. Sedlakova, J., & Trachsel, M. (2022). Conversational artificial intelligence in psychotherapy. *The American Journal of Bioethics*, 23(5), 4-13. <https://doi.org/10.1080/15265161.2022.2048739>
14. Blease, C., & Rodman, A. (2025). Generative AI in mental healthcare: An ethical evaluation. *Current Treatment Options in Psychiatry*, 12, 5. <https://doi.org/10.1007/s40501-024-00340-x>
15. Haberle, T., Cleveland, C., Snow, G. L., Barber, C., Stookey, N., Thornock, C., Younger, L., Mullahkhel, B., & Ize-Ludlow, D. (2024). The impact of nuance DAX ambient listening AI documentation: A cohort study. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 31(4), 975-979. <https://doi.org/10.1093/jamia/ocae022>
16. Kuhn, E., Fiske, A., Henningsen, P., & Buyx, A. (2021). Psychotherapy with an autonomous AI. *Psychiatrische Praxis*, 48(01), 26-30. <https://doi.org/10.1055/a-1369-2938>
17. Erdoğan, M., Yıldızeli, S., & Mazman, I. (2024). Artificial intelligence and chatbot in psychotherapy. *Journal of Health Institutes of Türkiye*, 7(1), 30-41. <https://doi.org/10.5578/tusebdergisi.20240121>
18. Fukazawa, Y., Ito, T., Okimura, T., Yamashita, Y., Maeda, T., & Ota, J. (2019). Predicting anxiety state. *Journal of Biomedical Informatics*, 93, 103151. <https://doi.org/10.1016/j.jbi.2019.103151>
19. Dignum, V. (2019). *Responsible artificial intelligence*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-30371-6>
20. Vowels, L. M., Francois-Walcott, R. R. R., & Darwiche, J. (2024). AI in relationship counselling. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*. <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2024.100078>
21. Sharma, A., Lin, I. W., Miner, A. S., Atkins, D. C., & Althoff, T. (2023). Human–AI collaboration enables empathic conversations. *Nature Machine Intelligence*, 5(1), 46-57. <https://arxiv.org/abs/2203.15144>

Відомості про авторів

Горецька Анастасія Миколаївна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри медичної і клінічної психології Міжрегіональної академії управління персоналом, м. Київ, Україна.

Horetska, Anastasiia, PhD, Associate Professor, Department of Medical and Clinical Psychology, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3547-5244>

E-mail: 9752761@gmail.com

Якушева Євгенія Михайлівна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна.

Yakusheva, Yevheniia, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute», Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6575-3228>

E-mail: y.yakusheva@khai.edu

Завгородня Любов Василівна, асистентка кафедри інфекційних хвороб, дитячих інфекційних хвороб, паразитології, фтизіатрії та пульмонології Харківського національного медичного університету, м. Харків, Україна. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-4745-2549>

Zavgorodnia, Liubov, Assistant, Department of Infectious and Pediatric Infectious Diseases, Parasitology, Phthysiology and Pulmonology, Postgraduate Education Institute, Kharkiv National Medical University, Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-4745-2549>

E-mail: lv.zavhorodnia@knmu.edu.ua

Завгородня Наталія Ігорівна, кандидатка медичних наук, доцентка кафедри сексології, психотерапії та медичної психології Харківського національного медичного університету, м. Харків, Україна.

Zavgorodnia, Nataliia, PhD, Associate Professor, Department of Sexology, Psychotherapy and Medical Psychology, Kharkiv National Medical University, Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1052-1611>

E-mail: z.nataliia@gmail.com

Отримано 3 лютого 2026 р.
Рецензовано 24 березня 2026 р.
Прийнято 25 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.7>
УДК 159.22:316.6

Ірина Зубіашвілі
Ольга Лавренко
Олена Никоненко

НАБУТТЯ ТА РОЗВИТОК МОЛОДЦЮ НАВИЧОК ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В СВІТЛІ РАМКИ EntreComp+.

Зубіашвілі Ірина, Лавренко Ольга, Никоненко Олена. Набуття та розвиток молодцю навичок підприємницької компетентності в світлі рамки EntreComp+.

Вступ. Сучасні швидкоплинні зміни у політичній, соціально-економічній сферах, виклики сьогодення, пов'язані із обставинами воєнного часу, вимагають від молодих людей бути компетентними, адаптивними, творчими особистостями, здатними орієнтуватись, приймати рішення та ефективно працювати в таких складних умовах, використовуючи нові підходи, ідеї та рішення. Набуття і розвиток підприємницької компетентності надзвичайно важливі для їхньої адаптації до нових умов та успішної реалізації особистісного потенціалу. У сучасному світі підприємницька компетентність потрібна як бізнесменам, так й іншим працівникам – для реалізації управлінських функцій на всіх рівнях організаційної діяльності.

Мета. Проаналізувати та систематизувати найбільш дієві методи набуття підприємницької компетентності майбутніми фахівцями, які застосовуються в країнах Європи та Євросоюзу, виокремивши ті характеристики особистості, які вони розвивають.

Методи. Застосовано методи теоретичного аналізу та синтезу літератури з означеної проблеми, узагальнення та систематизації наукового матеріалу.

Результати. Ключовою метою політики Європейського Союзу упродовж багатьох років є розвиток підприємницької компетентності громадян та організацій Європи, використовуючи Рамку EntreComp. Модернізована Рамка EntreComp+ містить 18 ключових компетентностей, доповнена важливими компетенціями в епоху цифрових технологій, враховуючи актуальні глобальні та специфічні українські виклики й можливості.

У статті розглянуто і проаналізовано призначення Рамки EntreComp та EntreComp+ для набуття молодими людьми підприємницької компетентності. Встановлено, які навички, вміння, особистісні якості та ідеї розвивають методи, вправи набуття конкретної підприємницької компетентності.

Підприємницька компетентність розглядається як модель поведінки особистості, що дає змогу успішно втілювати в життя власні задуми, планувати свою діяльність, добирати оптимальні підходи до роботи, розумно ризикувати, досягати очікуваного морального та фінансового результату.

Висновки. Розглянуті у статті методики розвитку у молоді підприємницької компетентності дозволяють їй не лише освоїти певний обсяг знань, потрібний для здійснення підприємницької діяльності, а й сформувати ділову активність, розвинути компоненти і складові підприємницької компетентності, допомогти молодим особам у прагненні започаткувати власну справу і сформувати свою кар'єру в бізнесі. Набуття молодого людиною певного багажу знань і навичок ведення бізнесу ще під час навчання у закладах вищої і професійної освіти допоможе їй у самореалізації, побудові майбутньої кар'єрної траєкторії.

Ключові слова: підприємницька компетентність, Рамка EntreComp, Рамка EntreComp+, навички, вміння, особистісні якості, технології, методи, вправи

Zubiashvili, Irina, Lavrenko, Olha, Nykonenko, Olena. Development of young people's entrepreneurial competence skills in the light of the EntreComp+ framework.

Introduction. Rapid political and socio-economic changes as well as challenges associated with the war in Ukraine require young people to be competent, adaptive, and creative individuals, who are able to make decisions and work effectively in difficult conditions using new approaches and ideas. Entrepreneurial competence is extremely important for young people's adaptation to new conditions and

the successful realization of their potential. In the modern world, entrepreneurial competence is needed by both businessmen and other employees for the implementation of management functions at all levels of organizational activity,

***Aim.** To analyze and systematize the most effective methods of developing future specialists' entrepreneurial competence which are used in the European Union and highlight the personality characteristics that those methods develop.*

***Methods:** theoretical analysis and synthesis of literature on the problem of interest, generalization and systematization of scientific material.*

***Results.** The key goal of the European Union policy for many years has been the development of entrepreneurial competence of citizens and organizations using the EntreComp Framework. The modernized EntreComp+ Framework, which contains 18 key competences, was supplemented by the competences important for the era of digital technologies and current global and specific Ukrainian challenges and opportunities. The EntreComp and EntreComp+ Frameworks were used for acquiring entrepreneurial competence by young people. It is was established what skills, abilities, personal qualities and ideas were developed by the methods and exercises used for developing specific entrepreneurial competences.*

***Conclusions.** The methods for developing young people's entrepreneurial competence allow not only developing an entrepreneurial knowledge, but also to develop young people's business activity, elements of entrepreneurial competence, and help them to start their own business and build a business career. Developing young people's business-relevant knowledge and skills while studying at higher and vocational education institutions will help them in self-realization.*

***Key words:** entrepreneurial competence, EntreComp Framework, EntreComp+ Framework, skills, abilities, personal qualities, technologies, methods, exercises*

Вступ. Сучасна молода людина живе в світі швидкоплинних змін і викликів сьогодення, зокрема динамічних темпів техніко-технологічних трансформацій, суттєвих змін у політичній та економічній ситуації, загрозливих пандемій світового масштабу, гострих воєнних конфліктів і воєнних дій, воєнного стану, перебоїв з енергопостачанням, дистанційного та онлайн-навчання, що загрожують її існуванню. Ці умови життя вимагають від людей бути компетентними, адаптивними, творчими особистостями, здатними орієнтуватись, приймати рішення та ефективно працювати в таких складних умовах, а також використовувати нові підходи, ідеї та рішення.

Молодь – це найбільш динамічна частина сучасного суспільства, яка у своїй значній більшості позитивно ставиться до ринкових форм господарювання, прагне до фінансової свободи, вона більш активно пристосована до підприємницької діяльності, а тому повинна володіти підприємницькою компетентністю.

Набуття і розвиток підприємницької компетентності надзвичайно важливі для адаптації до нових умов та успішної реалізації особистісного потенціалу. Оскільки підприємницька компетентність є ключовим чинником успішної підприємницької діяльності та економічного розвитку особистості, здатної забезпечити своє економічне існування, то її дослідження набуває особливої актуальності в умовах глибоких суспільних трансформацій, спричинених повномасштабною війною в Україні. Підприємницьку компетентність пов'язують із спроможністю володіти засобами, що дають особистості змогу ефективно організувати особисту та колективну підприємницьку діяльність.

Слід зазначити, що у сучасному світі підприємницька компетентність потрібна як бізнесменам, так й іншим працівникам – для реалізації управлінських функцій на всіх рівнях організаційної діяльності, особливо створення та виведення на ринок нових товарів та послуг, досліджень і розробок, освоєння нових ринків.

Сучасний науковий доробок за проблематикою підприємницької компетентності у дослідницькій площині – від методологічних засад до практичних пропозицій – знайшов відображення в наукових працях іноземних вчених, які по праву належать до сучасних в цьому напрямі наукових розвідок. Передусім потрібно виокремити наукові праці Boyatzis (1982), Wong (2020), Schroder (1989), у яких досліджується проблема розвитку підприємницької компетентності фахівців. Raven (1984) і Roeger (2016), а також Spencer

& Spencer (1993) вивчали феномен компетентності у сучасному суспільстві. Зв'язок мотивації та компетентності аналізував White (1959) та ін. Науковий пошук українських вчених у царині проблематики підприємницької компетентності також представлений багатьма роботами. Зокрема, сутність, зміст поняття «підприємницька компетентність» досліджували Бондар (2022), Молдаван (2020), Гедзик & Ратушнюк (2025), розглядаючи її як сукупність якостей, знань, що допомагають особистості досягати високих результатів в підприємницькій діяльності; шляхи, аспекти формування «підприємницької компетентності» детально розглядали Кабацька (2020), Козакевич (2022), Шестерікова (2021); зарубіжний досвід формування підприємницької компетентності досліджувала Прищепа (2021); психологію розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій розкрила О. Креденцер (2019) та інші. Отже, наявні науково-дослідницькі публікації створюють концептуальну основу для глибшого розуміння сутності і змісту підприємницької компетентності, аспектів і шляхів її формування.

Однак у дослідженнях бракує узагальнення найбільш дієвих психотехнологій, методик, методів, вправ щодо набуття і розвитку молодими людьми підприємницької компетентності, її компонентів, складових.

Мета дослідження: проаналізувати та систематизувати найбільш дієві методи набуття підприємницької компетентності майбутніми фахівцями, які застосовуються в країнах Європи, Євросоюзу, в Україні, виокремивши ті характеристики особистості, які вони розвивають.

Методи та організація дослідження. Застосовано методи теоретичного аналізу та синтезу літератури з означеної проблеми, узагальнення та систематизації наукового матеріалу.

Завдання дослідження.

1. Здійснити аналіз найбільш дієвих методів набуття підприємницької компетентності майбутніми фахівцями, які застосовуються в країнах Європи, Євросоюзу та в Україні, використовуючи Рамку підприємницької діяльності *EntreComp+*.

2. Виокремити ті особистісні якості, навички та уміння, які кожен метод розвиває.

Результати дослідження та їх обговорення.

Процес набуття підприємницької компетентності ґрунтується на використанні певних психотехнологій, методик, методів, спрямованих на засвоєння знань, стимулювання розвитку в майбутніх фахівців вмінь, навичок, особистісних якостей, які забезпечують цей процес. Будь-яка технологія повинна задовольняти основні методологічні вимоги: мати наукову базу, спиратися на певну наукову концепцію, науково обґрунтувати мету технології. Ми підтримуємо думку дослідників Л. Долинської, Г. Улунової (2019); Т. Гурлевої, (2023), що психотехнологія – це науково-обґрунтована система дій, операцій та процедур, які забезпечують цілеспрямований розвиток в особистості певних психологічних якостей та передачу соціального досвіду (Долинська.Улунова, 2019; Гурлева, 2023). Зазначимо, що методика розв'язує три основні завдання і шукає відповідь на три запитання: чому навчати (яким практичним навичкам розвитку підприємницької компетентності)? як навчати (якими методами, цінностями та процесами можна розвинути підприємницьку компетентність)? які особистісні якості розвиваються конкретною методикою? Метод (від грец. *methodos* – шлях дослідження) – це впорядкована сукупність кроків, прийомів або способів, спрямованих на вирішення конкретної задачі, досягнення мети або освоєння дійсності. Це інструмент, що визначає порядок дій (алгоритм) у науці, виробництві, навчанні або програмуванні для отримання певного результату.

У фахових періодичних виданнях з соціальної, економічної та організаційної психології дослідниками схарактеризовано поняття підприємницької компетентності, її складові, розкрито зміст окремих психотехнологій, методів, вправ щодо її розвитку. На сучасному етапі розвитку нашого суспільства актуалізується потреба в підготовці фахівця нового типу – освіченої, компетентної, творчої особистості, яка вміє оперативно реагувати на зміни в професійному середовищі та самостійно навчатися упродовж усього життя.

Підприємницька компетентність – це модель поведінки особистості, що дає змогу успішно втілювати в життя власні задуми, планувати свою діяльність, добирати оптимальні підходи до роботи, розумно ризикувати, досягати очікуваного морального та фінансового результату (Підприємницька компетентність майбутніх фахівців, 2021: 161).

Наявність підприємницької компетентності дає змогу особистості знаходити та застосовувати оптимальне поєднання ресурсів у процесі виробництва, створювати і впроваджувати в економічне життя суспільства інновації. Успіх підприємницької діяльності пов'язаний із самоорганізованістю, самоменеджментом, діловими та особистісними якостями особистості.

Однією з ключових цілей політики Європейського Союзу упродовж багатьох років є розвиток підприємницької компетентності громадян та організацій Європи. Для того щоб мати найкращих фахівців, потрібно різними способами сприяти їхньому організованому розвитку та самовдосконаленню, застосовуючи засоби, технології, методи набуття ними підприємницької компетентності. Для реалізації цього завдання 8 червня 2016 року була затверджена *Європейська рамка підприємницької компетентності (ЄРПК) (EntreComp, Entrepreneurship Competence Framework)*, прийнята країнами Європи та Європейським Союзом, яка може бути орієнтиром для фахівців у галузі реформування навчальних програм та систем кваліфікацій (Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G., 2016). Скорочена назва цієї рамки в міжнародних документах – EntreComp. Вона містить п'ятнадцять ключових підприємницьких компетенцій, які охоплюють три основні сфери:

1) ідеї та можливості – фокус на розвиток креативного мислення та генерацію новаторських ідей;

2) ресурси – навички пошуку, консолідації й ефективного управління ресурсами від фінансів до людей та нових технічних можливостей;

3) діяльність – ініціативність та підприємливість, уміння планувати та управляти реалізацією проєктів; створення бізнес-планів.

У процесі адаптації та модернізації оригінальної Рамки підприємницької діяльності (EntreComp) експерти Київської школи економіки створили удосконалену версію EntreComp+. Вона містить актуальні глобальні та специфічні українські виклики й можливості. Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+ для українського малого та середнього бізнесу була розроблена за ініціативи Міністерства цифрової трансформації України, Офісу з розвитку підприємництва та експорту та національного проєкту Дія.Бізнес та реалізована в рамках проєкту Good Governance Fund «Ревіталізація бізнес-клімату в Україні», який фінансується UK International Development від уряду Великої Британії. Імплементатори проєкту – Abt Britain та Київська Школа Економіки (Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+, 2020). Модернізована Рамка EntreComp+ містить 18 ключових компетентностей, доповнена важливими компетенціями в епоху цифрових технологій: технологічне передбачення, адаптивність, розширення стратегій, навчання протягом усього життя (табл. 1). У практиці формування підприємницької компетентності у закладах освіти багатьох країн Європейського Союзу розвиток компетенцій і навичок підприємництва не зводиться до відкриття власної справи чи економічного фаху в майбутньому. Підприємництво асоціюється зі здатністю до творчої та інноваційної діяльності в цілому, цифрової грамотності, гнучким і креативним мисленням, умінням долати проблеми й забезпечувати власну незалежність, водночас співпрацюючи з іншими людьми (Європейський центр розвитку, 2022).

Європейські країни (Фінляндія, Данія, Нідерланди, Велика Британія, Естонія, Італія, Іспанія, Німеччина, Польща, Чехія) мають багатий досвід та передові практики у розвитку підприємницької освіти. Використання їх онлайн-ресурсів дозволяє запозичити цей досвід та адаптувати його до української системи освіти (Кравчина, 2024).

Комплекс методик для набуття і розвитку підприємницької компетентності молоді, згідно з Рамкою підприємницьких компетенцій EntreComp+

	Підприємницька компетентність	Що розвиває	Методика для розвитку підприємницької компетенції
1	Виявлення можливостей	Навички аналітичного підходу до середовища та чинників, що впливають на розвиток власної справи	<i>SWOT-аналіз</i> – розвиває навички аналітичного підходу до середовища та чинників, які в ньому існують, ідентифікації та оцінки рівня викликів, а також можливостей і загроз для розвитку бізнесу
2	Творчість	а) Креативність, генерування ідей, взаємодія з іншими б) Генерація креативних ідей	а) <i>Вправи «Мозковий штурм» (Brainstorming)</i> – допомагають розвивати креативність, генерувати ідеї, а також сприяють взаємодії для стимулювання підприємництва б) <i>Метод SCAMPER</i> – це техніка генерації креативних ідей, збагачення вже наявних концепцій шляхом послідовного застосування семи запитань до існуючого продукту, процесу чи проблеми. Метод допомагає вийти за рамки звичного мислення, стимулювати інновації та знаходити нестандартні рішення, досліджуючи різні аспекти об'єкта
3	Бачення	Впорядкування ідей і концепцій за ступенем цінності, відображаючи їх у вигляді деревоподібної структури	<i>«Мана думок» (MindMap)</i> – візуальний інструмент, який допомагає впорядковувати ідеї та концепції, відображаючи їх у вигляді деревоподібної структури з центральною темою, що визначає основний зміст, і гілками, які представляють підтеми або мають стосунок до центральної теми
4	Етичне та стале мислення	Візуалізація потреб, мотивації та проблем цільової аудиторії	<i>«Карти емпатії» (Empathy maps)</i> . Це інструмент дизайн-мислення, який забезпечує глибоке розуміння сприймання потреб, мотивації та проблем цільової аудиторії шляхом їх візуалізації
5	Системний аналіз та прийняття рішення	Вибір напрямів дій, прийняття рішень з допомогою «Дерева рішень»	Методика «Дерева рішень» – візуалізація вибору напрямів дій, прийняття рішень, дозволяє проаналізувати можливі наслідки рішення
6	Технологічне передбачення*	Розуміння ключових нових технологій, ризиків і етичних проблем,	«Сценарне планування» (Scenario Planning) – забезпечує розуміння ключових нових технологій, ризиків і етичних проблем, пов'язаних з новими технологіями; моделювання кількох альтернативних варіантів майбутнього
7	Самосвідомість і самоефективність	Розвиток самосвідомості, програвання ролей в команді	<i>Метод «П'яти ролей» (Five Roles)</i> – це розгляд різних ролей в команді та практики взаємодії під час виконання спільного завдання, що допомагає краще розуміти свої сильні сторони, слабкі місця та працювати над вдосконаленням самосвідомості та віри у свої власні здібності
8	Мотивація та наполегливість	Вміння перетворювати ідеї на дії, взаємодія між членами команди, освоєння різних ролей в команді	Метод <i>«Карта екосистеми (Ecosystem Map)»</i> , котра розвиває вміння перетворювати ідеї на дії — шляхом розгляду різних ролей в команді та практики їх взаємодії під час виконання спільного завдання

9	Фінансово-економічна грамотність	Навички планування, впровадження та оцінки фінансових рішень у довготривалій перспективі; побудова мапи своєї бізнес-моделі	Метод «Підприємницьке полотно» (Business Model Canvas). Він допомагає створити зрозумілу та компактну мапу всієї бізнес-моделі стартапу, проекту, виклавши її на одному аркуші, включаючи ключові елементи та взаємозв'язки між ними
10	Переконання і співробітництво	Навички взаємодії та спілкування з партнерами підприємницької діяльності	Метод «Безпечне навчальне середовище з підтримкою» – спрямований на створення позитивного середовища, в якому підприємці можуть навчатися, спілкуватися та розвиватися. Головна мета – забезпечити безпеку, довіру та відкритий обмін інформацією
11	Розширення стратегій*	Практика взаємодії з партнерами різного віку, раси, статі, релігійних переконань, з інвалідністю тощо, враховуючи їхні особливості	Метод «Дизайн-мислення» (Design Thinking) – інтерактивна, нелінійна та орієнтована на людину практика, яка використовує ідеї, отримані під час взаємодії з користувачами, для узгодження їхніх потреб з тим, що є потенційно можливим. З його допомогою забезпечується розуміння та цінування різноманітності у всіх її проявах, включаючи расу, стать, вік, релігійні переконання, інвалідність та інші особливості особистості
12	Прояв ініціативи	Навички самостійної діяльності для створення нових цінностей	Метод «Золотий круг» (Golden Circle). Він допомагає підприємливим особам отримати нове розуміння того, що вони намагаються вирішити за допомогою своєї ідеї створення нової цінності. Цим самим забезпечується навчіння діяти самостійно для досягнення цілей
13	Планування та управління	Вміння ставити конкретні, досяжні та зорієнтовані на результат цілі, визначати пріоритети	Методика «SMART goals» може допомогти підприємливим особам ставити конкретні, чіткі, досяжні, структуровані та зорієнтовані на результат цілі для їхнього бізнесу чи проекту, визначення пріоритетів та плану дій, що позитивно впливає на рівень їхньої компетентності та чітких, структурованих цілей, підвищує ймовірність їх досягнення
14	Боротьба з невизначеністю, двозначністю та ризиком	Вміння приймати рішення, коли його результат є невизначеним, існує ризик небажаних результатів, а доступна інформація є частковою або неоднозначною	Метод «Персон» (Personas). – використовує архетипи, вигадані персонажі, створені на основі досліджень користувачів. Створюючи персонажів, підприємливі особи можуть краще відображати потреби, досвід, поведінку та цілі покупця або клієнта
15	Робота з іншими	Навички ефективної взаємодії з діловими партнерами	Методика «360-градусного фідбеку» може допомогти підприємливим особам отримати об'єктивну оцінку своєї роботи та взаємодії з іншими стейкхолдерами (колегами, клієнтами, партнерами тощо)
16	Навчання через досвід*	Вміння вчитись на успіхах і невдачах (власних та інших людей), візуалізуючи ключові компоненти бізнесу; вміння описати, сформулювати, викласти на папері бізнес-модель свого стартапу, проекту	Метод «Підприємницьке полотно» (Business Model Canvas) та «Учіння в процесі» (Learning by doing): підприємливим особам пропонується заповнити «наведене полотно» своєї бізнес-моделі на одному аркуші, щоб пояснити, як вони можуть створити нову цінність для інших

Продовження таблиці 1

17	Адаптивність*	Вміння адаптуватись, визначивши потенційні ризики і можливості для бізнесу та розробки стратегій управління ними	Метод «Оцінка ризиків і можливостей» (Risk and Opportunity Assessment). Він є структурованим підходом до визначення потенційних ризиків і можливостей для бізнесу та розробки стратегій управління ними. Завдяки адаптивності продовжується рух вперед, незалежно від змін у контексті, з акцентом на навчанні на власних помилках
18	Навчання особистості протягом всього життя	Навички аналізу власного потенціалу, використання нових ідей і технологій, регулярно навчаючись, здійснюючи самооцінку своєї підприємницької діяльності	Система розвитку особистості (Personal Development System), зокрема навичок аналізу власного потенціалу, використання нових ідей і технологій, що позитивно впливає на конкурентоспроможність. Регулярна самооцінка і самовдосконалення (завдяки інформальній освіті та формам підвищення кваліфікації) допомагають оптимізувати свою діяльність як підприємливої, компетентної особи, розвивати навички та зберігати актуальність знань протягом усього життя

Примітка: компетентності, відмічені «зірочкою», були внесені до рамки EntreComp+ дослідниками Київської школи економіки як актуальні для нашої молоді в сучасних умовах розвитку суспільства.

Розглянемо коротко сутність методик для набуття і розвитку підприємницької компетентності молоді, яка планує знайти своє місце в українському малому та середньому бізнесі, згідно з Рамкою підприємницьких компетенцій EntreComp+, представлених в таблиці 1.

SWOT-аналіз як інструмент розвитку компетенції «Виявлення можливостей». Застосовуючи його, підприємливі особи розвивають навички аналітичного підходу до середовища та факторів, які в ньому існують, ідентифікації та оцінки рівня викликів, а також можливостей і загроз для розвитку бізнесу. Це потужний інструмент для оцінки власної стратегії розвитку підприємницької компетентності – здатності втілювати ідеї в життя через планування, творчість та обґрунтований ризик (Данилків & Садура (2021); Клюс & Іжболдіна А., 2020).

Вправи «Мозковий штурм» – для розвитку компетенції «Творчість» (Brainstorming). Вони допомагають розвивати креативність, генерувати ідеї, а також сприяють взаємодії для стимулювання підприємництва. «Мозковий штурм» – це метод швидкого генерування великої кількості творчих ідей, що базується на вільній уяві, забороні критики під час процесу та оцінюванні пропозицій після завершення.

Одним з компонентів посилення компетенції «Бачення» є «**Мапа думок**» (MindMap). Це візуальний інструмент, який допомагає впорядковувати ідеї та концепції, відображаючи їх у вигляді деревоподібної структури з центральною темою, що визначає основний зміст, і гілками, які представляють підтеми або мають стосунок до центральної теми. За допомогою інструменту «Оцінювання ідей» створюються судження про те, що є цінністю в соціальному, культурному та економічному плані. Мапа думок корисна в різних ситуаціях, оскільки допомагає глибше зрозуміти проблему і охопити всі можливі рішення.

Стимулювати та розвивати творче мислення у майбутніх підприємців може допомогти **метод SCAMPER**. Це структурований метод мозкового штурму, спрямований на розвиток підприємницької компетентності через творче вдосконалення продуктів, послуг або процесів. Він стимулює нестандартне мислення, пропонуючи перелік із 7 запитань: (S) – замінити (які елементи продукту/процесу можна замінити (матеріали, персонал, час)?); (C) – комбінувати (які послуги чи продукти можна об'єднати для створення нової цінності?); (A) – адаптувати (які ідеї з інших галузей можна адаптувати?); (M) – модифікувати (що можна збільшити, зменшити чи змінити (форму, колір, функцію)? (P) – знайти інше застосування (як існуючий продукт можна використати в іншій сфері?); (E) –

усунути (що можна спростити, зменшити або прибрати?) (R) – перевернути (що буде, якщо змінити порядок процесів чи перевернути концепцію?).

Цікавим для використання у розвитку компетенції «Етичне та сталє мислення» може бути метод **«Карти емпатії» (Empathy map)**. Це інструмент дизайн-мислення, який допомагає зрозуміти та сприймати потреби, мотивації та проблеми клієнтів або користувачів шляхом їх візуалізації; він допомагає перенести фокус з продукту на користувача, виявляючи інсайти, формуючи портрет клієнта через чотири основних квадранти: що клієнт говорить, що думає, що робить і що відчуває. Досліджуючи ці чотири області, можна отримати цілісне уявлення про клієнта, партнера, що дозволяє створювати більш точні та ефективні стратегії розвитку своєї підприємницької діяльності.

Корисною може стати методика «Дерева рішень», яка допомагає розробити системний аналіз та прийняти рішення. **Аналіз «Дерев рішень» (Decision Tree Analysis)** – це дієвий інструмент, який допомагає вибрати між кількома напрямками дії. Вони забезпечують високоефективну структуру, в рамках якої можна викласти варіанти і дослідити можливість вибору цих варіантів. «Дерева рішень» є ефективним методом прийняття рішень.

Допомогти підприємцям та організаціям аналізувати поточні технологічні тенденції та готувати свою діяльність до інновацій і технологічних змін може метод **«Сценарного планування» (Scenario Planning)**, котрий забезпечує розвиток компетенції «Технологічне передбачення». Він формує розуміння ключових нових технологій (наприклад ШІ, робототехніка, нанотехнології, біотехнології, блокчейн, 3D-друк тощо), а також ризиків і етичних проблем, пов'язаних з новими технологіями. Це метод стратегічного менеджменту, що полягає у моделюванні кількох альтернативних варіантів майбутнього для зменшення невизначеності (Чикуркова Алла Д., Федірець Олег В., Покотильська Наталія В., Тютюнник Владислав В., 2025).

Позитивну роль у розвитку компетенції «Самосвідомість і самоефективність» може відіграти метод **«П'яти ролей» (Five Roles)**. Шляхом розгляду різних ролей в команді та практики взаємодії під час спільного завдання метод допомагає краще зрозуміти свої сильні сторони, слабкі місця та працювати над вдосконаленням самосвідомості та віри у свої власні здібності. Він сприяє розвитку вміння аналізувати свої потреби, прагнення та бажання в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі. Метод розвиває командний підхід – аналізує різні ролі, які члени команди можуть брати на себе для досягнення спільної мети (Горбунова, 2014).

Покращити навички у сфері розвитку компетенції «Фінансово-економічна грамотність» може метод **«Підприємницьке полотно» (Business Model Canvas, BMC)**. Він допомагає створити зрозумілу та компактну мапу всієї бізнес-моделі, включаючи ключові елементи та взаємозв'язки між ними. Метод «Підприємницьке полотно», розроблений О. Остервальдером, – це зручний інструмент візуального стратегічного планування, що дозволяє описати, викласти бізнес-модель стартапу, проєкту на одному аркуші, що допомагає структурувати стартапи чи оптимізувати діючий бізнес. З 2025 року предмет «Підприємництво і фінансова грамотність» став обов'язковим для учнів 8-9 класів загальноосвітніх шкіл.

Доречним для роботи з компетенцією «Переконання і співробітництво» є метод **«Безпечне освітнє середовище з підтримкою»**. Він спрямований на створення позитивного середовища, в якому підприємці можуть навчатися, спілкуватися та розвиватися. Головна мета – забезпечити безпеку, довіру та відкритий обмін інформацією. Ефективне спілкування у підприємницькій діяльності є ключовим інструментом для побудови довірчих взаємин з клієнтами, партнерами та командою (Московець & Жданюк, 2025; Коцур & Товкун, 2023; Психологічна безпека освітнього середовища, 2024).

Метод «Карта екосистеми» (Ecosystem Map) розвиває компетенцію «Залучення ресурсів»; він дозволяє аналізувати та визначати наявні ресурси, їх джерела та можливості їх мобілізації в екосистемі бізнесу чи галузі. Цей метод допомагає підприємцям краще

розуміти обсяги ресурсів та розробляти стратегії для їх мобілізації та оптимального використання. Карта екосистеми також допомагає виявити «сліпі зони» бізнесу (Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+, 2020).

Одним із способів розвитку компетенції «Розширення стратегій» є **метод «Дизайн-мислення» (Design Thinking)**. Він спрямований на створення продуктів і послуг, котрі вирішують реальні потреби користувачів через емпатію, прототипування і тестування. Метод допомагає знайти інноваційні рішення, об'єднуючи креативний підхід з аналізом потреб членів соціальної сфери (Барнет & Еванс, 2018).

Якісним способом посилення компетенції «Прояв ініціативи» є використання **методу «Золотий круг» (Golden Circle)**, розробленого С. Сінеком. Він може допомогти майбутнім підприємцям отримати нове розуміння того, що вони намагаються вирішити за допомогою своєї ідеї створення цінності. Цим самим забезпечується навчання діяти самостійно для досягнення цілей. Метод складається з трьох концентричних кіл, кожне з яких відповідає на конкретне запитання: Чому? – *Центральне коло* (ваша мета, місія, віра або причина існування організації, значення вашої справи для світу). Як? – *Середнє коло*. (ваші унікальні методи, цінності та процеси, які відрізняють вас від конкурентів). Що? – *Зовнішнє коло* (конкретні продукти або послуги, які ви продаєте, або повсякденні завдання, які ви виконуєте).

Використання **методики «SMART goals»** для розвитку компетенції «Планування та управління» може допомогти підприємцям ставити конкретні, досяжні та зорієнтовані на результат цілі для їхнього бізнесу чи проєкту, визначення пріоритетів та плану дій, що позитивно впливає на рівень компетенції. Методика SMART – це інструмент постановки чітких, структурованих цілей, що підвищує ймовірність їх досягнення. Мета має бути Specific (конкретна, чітка, деталізована), Measurable (вимірювана, має містити критерії для оцінки прогресу – цифри, відсотки), Achievable (реалістична з урахуванням наявних ресурсів та навичок), Relevant (релевантна, повинна відповідати загальним цілям, стратегії або цінностям) та Time-bound (обмежена в часі, із зазначеним чітким дедлайном, до якого ціль має бути досягнута).

Ефективним для посилення компетенції «Боротьба з невизначеністю, двозначністю та ризиком» може стати **метод «Персон» (Customer Personas)**. Він передбачає використання архетипів, вигаданих персонажів, створених на основі досліджень користувачів. «Створюючи» таких персонажів, підприємці краще можуть відображати потреби, досвід, поведінку, «больові точки» та цілі покупця або клієнта. З допомогою цього методу розвивається вміння приймати рішення, коли результат цього рішення є невизначеним, коли доступна інформація є частковою або неоднозначною, або коли існує ризик небажаних результатів.

Застосування **методики «360-градусного фідбеку»** розвиває компетенцію «Робота з іншими» і може допомогти підприємцям отримати об'єктивну оцінку своєї роботи та взаємодії з іншими стейкхолдерами (колегами, клієнтами, партнерами тощо). Назва «360-градусний» вказує на те, що оцінка взаємодії здійснюється з усіх боків. Це комплексний метод оцінки персоналу, що базується на зборі анонімних відгуків про професійні та особистісні компетенції співробітника з чотирьох сторін: керівника (згори – вниз), колег (горизонтально), підлеглих (знизу – вгору) та самооцінки. Вона виявляє сильні сторони, зони росту, покращує взаємодію та допомагає скласти індивідуальний план розвитку підприємця.

Свою користь для розвитку компетенції «Навчання через досвід» демонструє поєднання методів «**Підприємницьке полотно**» та «**Учіння в процесі**». Підприємцям пропонується заповнити «наведене полотно», щоб пояснити, як вони можуть створити нову цінність для інших. З допомогою цього методу розвивається вміння вчитись як на успіхах, так і на невдачах (власних та інших людей). Навчання через досвід у підприємливості – це

розвиток навичок ініціативності, креативності та фінансової грамотності безпосередньо в процесі діяльності, аналізу помилок, ризиків та реалізації власних задумів. Воно базується на «учінні в процесі», включаючи планування, роботу в команді, управління часом та фінансами, що готує до реалій життя. Ключовими методами навчання виступають: бізнес-симулятори та ігри, case-study; метод «Тіні», інкубатори та акселератори; проєктне навчання, грантові програми типу «Власна справа» від Міністерства економіки України тощо (Смерічевський & Клімова, 2017).

Одним з методів для роботи над розвитком компетенції «Адаптивність» є **«Оцінка ризиків і можливостей» (Risk and Opportunity Assessment)**. Цей метод є структурованим підходом до визначення потенційних ризиків і можливостей для бізнесу та розробки стратегій управління ними. Він охоплює ідентифікацію загроз (ризиків) і позитивних чинників (можливостей), оцінку їх імовірності/впливу, а також розробку дій для мінімізації негативу та максимізації переваг. Основними складовими цього методу є : а) ідентифікація (визначення джерел небезпеки та потенційних можливостей); б) аналіз та оцінка: кількісні (статистичні, моделювання) та якісні (експертні оцінки) методи для оцінки рівня ризику; в) реагування (впровадження заходів для зменшення ризиків або використання можливостей); г) моніторинг (постійний контроль ефективності вжитих заходів) (Білокінь & Ковальов, 2024).

Метод Система розвитку особистості (Personal Development System) буде корисним для розвитку компетенції «Навчання протягом всього життя», зокрема навичок аналізу власного потенціалу, використання нових ідей і технологій, що позитивно впливає на конкурентоспроможність. Навчання протягом всього життя – це концепція безперервного саморозвитку, отримання знань та навичок у будь-якому віці, що охоплює формальну, неформальну та самоосвіту. Вона є необхідною умовою для адаптації особистості до швидких змін у світі, підвищення конкурентоспроможності, самореалізації та підтримки розумової активності. Це навчання забезпечується «Трьома ключовими формами навчання впродовж життя»: формальною (шкільна освіта, університети), неформальною (курси, вебінари) та інформальною (самонавчання, читання), також охоплює підвищення кваліфікації (професійне навчання). Складовими успіху є : креативність, готовність до змін, вміння вчитися, швидка адаптація до нових технологій та тенденцій (Бабчинська & Посвалюк, 2023).

Висновки. Розглянуті в статті методики набуття та розвитку у молоді підприємницької компетентності дозволять їй не лише освоїти певний обсяг знань, необхідний для здійснення підприємницької діяльності, а й сформуванню ділової активності, розвинути складові підприємницької компетентності, допомогти молодим особам започаткувати власну справу і сформуванню своєї кар'єри в бізнесі. Бути компетентним – означає вміти мобілізувати у певній ситуації набуті знання й досвід.

Створення власної справи – це одна із сфер діяльності, де людина здатна максимально проявити і розкрити свої можливості як на своє благо, благо своїх близьких, так і на благо свого регіону, всього суспільства. З огляду на те, що підприємницька діяльність має високу міру ризику, який нині посилюється обставинами воєнного часу, набуття молоді людиною певного багажу знань і навичок ведення бізнесу ще під час навчання у закладах вищої і професійної освіти допоможе їй у самореалізації, побудові майбутньої кар'єрної траєкторії.

EntreComp+ – це адаптована Рамка підприємницької діяльності під актуальні виклики малого та середнього бізнесу України. Вона дозволяє молодим особам не просто набувати підприємницької компетентності, розвивати її навички, а й враховувати глобальні виклики, пристосовуватися до технологічних трендів. Завдяки EntreComp+ молоді українські підприємці матимуть змогу наблизити умови та принципи своєї роботи до стандартів ЄС.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в обґрунтуванні психологічного забезпечення розвитку компетенцій у генерації підприємницьких ідей.

Література

1. Алексеева, С., Базиль, Л., Байдулін, В., Гриценко, І., Єршова, Л., Орлов, В., & Сохацька, Г. (2021). *Підприємницька компетентність майбутніх фахівців*. Полісся. <https://tinyurl.com/yf83ma2d>
2. Бабчинська, О., & Посвалюк, О. (2023). Формування структури системи управління розвитком персоналу підприємства. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2(2), 110-123. <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230202.12>
3. Байдик, В., Гопкало, Ю., Корнієнко, І., Лунченко, Н., Луценко, Ю., Мороз, Р., & Саврасов, М. (2024). *Психологічна безпека освітнього середовища: методи, технології, шляхи формування*. УНМЦ практичної психології і соціальної роботи. <https://tinyurl.com/22gx6nfd>
4. Барнет, Б., & Еванс, Д. (2018). *Дизайн-мислення. Спроектуй своє життя*. Наш формат.
5. Білокінь, О., & Ковальов, М. (2024). Ризики при прийнятті управлінського рішення на підприємстві. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (14). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-17>
6. Бондар, В. (2022). Поняття «підприємницька компетентність» у науковому дискурсі. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 9-10 (123-124), 469-476. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2022.09-10/469-476>
7. Гедзик, А., & Ратушнюк, О. (2025). Сутність та зміст підприємницької компетентності майбутнього педагога. *Педагогічна Академія: наукові записки*, (18). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15636030>
8. Горбунова, В. (2014). *Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд*. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. <https://tinyurl.com/55h68bf6>
9. Гурлева, Т. (2023). Практичне застосування технології психологічної допомоги громадянам-читачам медіатекстів, спрямованої на розвиток у них довіри до себе в аспекті протидії деструктивному впливу інфопростору. *Застосування психотерапевтичних технологій у наданні допомоги постраждалим з проявами посттравматичного стресового розладу: практичний посібник*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 188-225, 253-254. <https://tinyurl.com/9ph6hn9s>
10. Данилків, Х. П., & Садура, О. (2021). SWOT-аналіз як інструмент визначення стратегії розвитку малих підприємницьких структур. *Інноваційна економіка*. 3-4(87), 59-66. <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2021.3-4.9>
11. Долинська, Л., & Улунова, Г. Є. (2019). Технологія розвитку культури професійного спілкування державних службовців. *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості*. Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. <https://tinyurl.com/2tw65fnf>
12. Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання «CEDEFOP» (2022). <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5537>.
13. Кабацька, О. (2020). Підходи до формування підприємницької компетентності студентів в процесі вивчення основ здоров'я людини. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 15*, 3(123), 71-74. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3\(123\).14](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3(123).14)
14. Ключ, Ю., & Іжболдіна, А. (2020). Практичне застосування SWOT-аналізу для визначення конкурентоспроможності ТОВ НВП «Мікротерм». *Економічний простір*, (160), 60-64. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-11>
15. Козакевич, А. (2022). Формування підприємливості та фінансової грамотності як фундамент економічної освіти дітей шкільного віку. *Економіка та суспільство*, (38). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-43>
16. Коцур, Н., & Товкун, Л. (2023). Формування психологічної безпеки освітнього середовища в умовах російсько-української війни. *European Humanities Studies: State and Society*. (1), 56-73. <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2023.1.04>
17. Кравчина, О. (2024). Цифрові європейські ресурси для розвитку підприємницької компетентності вчителя. <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-06>
18. Креденцер, О. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*. Логос. <https://tinyurl.com/2dpz9mzk>
19. Москоvecь, Л., & Жданюк, Л. (2025). Психологічна підтримка здобувачів освіти в умовах безпечного освітнього середовища. *Ментальне здоров'я*, (4), 121-125. <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-4.19>
20. Молдаван, А. (2020). Підприємницька компетентність у галузі фізичної культури і спорту: зміст та сутнісні характеристики *Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 1(34), 36-40. <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2020.191046>
21. Прищеп, С. (2021). Формування підприємницької компетентності учнів у сучасній школі: зарубіжний досвід. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 75 (2), 75-78.
22. Рамка підприємницьких компетенцій EntreComp+ для малого та середнього бізнесу в Україні, 2020. <https://epo.org.ua/downloads/EntreComp.pdf>.

23. Смерічевський, С., & Клімова, О. (2017). Business Model Canvas як універсальна концепція управління бізнесом компанії. *Інвестиції: практика та досвід*, (9), 11-14. http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2017/4.pdf
24. Чікуркова, А., Федірець, О., Покотильська, Н., & Тютюнник, В. (2025). Застосування сценарного планування для підвищення ефективності стратегічного управління в умовах невизначеності. *5(287)*, 390-402. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2025-1-287-390-402>
25. Шестерікова, Л. (2021). Розвиток підприємницької компетентності в освітньо-професійних програмах підготовки художників-виконавців. *Professional Pedagogics*, 2(23), 63-70. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.23.63-70>
26. Bacigalupo, M., Kamylyis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. *Publication Office of the European Union*; EUR 27939 EN; <https://doi.org/10.2791/593884>
27. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(83\)90170-X](https://doi.org/10.1016/0024-6301(83)90170-X)
28. Raven, J. (1984). Competence in Modern Society. *Identification, development and implementation*. H. K. Lewis.
29. Roeger, C. (2016). Philosophieunterricht zwischen Kompetenzorientierung und philosophischer Bildung. Reihe: Wissenschaftliche Beiträge zur Philosophiedidaktik und Bildungsphilosophie Vol. 2. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzfrz>
30. Schroder, H. M. (1989). *Managerial Competence: The Key to Excellence*. Kendall/Hunt, <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3468>
31. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
32. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, (66), 279-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
33. Wong, S. C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 9(3), 95-114. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8223>

References

1. Alyekseeva, S., Bazil, L., Baidulin, V., Grytsenok, I., Yershova, L., Orlov, V., & Sokhatska, G. (2021). *Pidpryyemnytska kompetentnist maibutnikh fakhivtsiv [Entrepreneurial competence of future specialists]*. Polissya. <https://tinyurl.com/yf83ma2d> [In Ukrainian]
2. Babchynska, O., & Posvalyuk, O. (2023). Formuvannya struktury systemy upravlinnya rozvytkom personalu pidpryyemstva [Formation of the structure of the enterprise personnel development management system]. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2(2), 110-123. <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230202.12> [In Ukrainian]
3. Baidyk, V., Gopkalo, Yu., Korniyenko, I., Lunchenko, N., Lutsenko, Yu., Moroz, R., & Savrasov, M. (2024). *Psykhologichna bezpeka osvitnogo seredovyscha: metody, tekhnologii, shlyakhy formuvannya [Psychological safety of the educational environment: methods, technologies, ways of formation]*. UNMTs praktychnoi psykhologii i sotsialnoi roboty. <https://tinyurl.com/22rx6nfd> [In Ukrainian]
4. Barnet, B., & Evans, D. (2018). *Dyzain-myslennya [Design thinking]. Sproektui svoye zhyttya*. Nash format. [In Ukrainian]
5. Bilokin, O., & Kovalov, M. (2024). Ryzyky pry pryinyatti upravlinskogo rishennya na pidpryyemstvi [Risks when making a management decision at the enterprise]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seria: ekonomika ta upravlinnya*, (14). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-17> [In Ukrainian]
6. Bondar, V. (2022). Ponyattya «pidpryyemnytska kompetentnist» u naukovomu dyskursi [The concept of "entrepreneurial competence" in scientific discourse]. *Pedagogichni nauky: teoria, istoria, innovatsiini tekhnologii*, 9-10(123-124), 469-476. <https://doi.org/10.24139/2312-5993/2022.09-10/469-476> [In Ukrainian]
7. Gedzyk, A., & Ratushnyuk, O. (2025). Sutnist ta zmist pidpryyemnytskoi kompetentnosti maibutnogo pedagoga [The essence and content of the entrepreneurial competence of the future teacher]. *Pedagogichna Akademia: naukovyi zapysky*, (18). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15636030> [In Ukrainian]
8. Gorbunova, V. (2014). *Psykhologia komandotvorennya: Tsinnisno-rolovi pidkhid do formuvannya ta rozvytku komand [Teambuilding psychology: A value-role approach to the formation and development of teams]*. Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. <https://tinyurl.com/55h68bf6> [In Ukrainian]
9. Gurl'yeva, T. (2023). Praktychne zastosuvannya tekhnologii psykhologichnoi dopomogy gromadyanam-chytacham mediatekstiv, spryamovanoi na rozvytok u nykh doviry do sebe v aspekti protydii destruktynomu vplyvu infoprostoru [Practical application of the technology of psychological assistance to citizens-readers of media texts, aimed at developing their self-confidence in terms of counteracting the destructive influence of the infospace]. *Zastosuvannya psykhoterapevtychnykh tekhnologii u nadanni dopomogy postrazhdalym z proyavamy posttravmatychnogo stresovogo rozladu*. Instytut psykhologii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy, 188-225, 253-254 <https://tinyurl.com/9ph6hn9s> [In Ukrainian]

10. Danyluk, Kh. P., & Sadura, O. (2021). SWOT-analiz yak instrument vyznachennya strategii rozvytku malykh pidpryyemnytskykh struktur [SWOT analysis as a tool for determining the development strategy of small business structures]. *Innovatsiina ekonomika*, 3-4(87), 59-66. <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2021.3-4.9> [In Ukrainian]
11. Dolynska, L., & Ulunova, G. Ye. (2019). Tekhnologia rozvytku kultury profesiinogo spilkuvannya derzhavnykh sluzhbovtziv [Technology for developing a culture of professional communication of civil servants]. *Psykhologichni tekhnologii efektyvnogo funktsionuvannya ta rozvytku osobystosti*. Vyd-vo SumDPU imeni A. S. Makarenka. <https://tinyurl.com/2tw65fnf> [In Ukrainian]
12. Yevropeyskyi tsentr rozvytku profesiinoy osvity i navchannya «CEDEFOP». (2022) [European Centre for the Development of Vocational Education and Training "CEDEFOP"]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5537> [In Ukrainian]
13. Kabatska, O. (2020). Pidkhody do formuvannya pidpryyemnytskoi kompetentnosti studentiv v protsesi vyvchennya osnov zdorovya lyudyny [Approaches to the formation of students' entrepreneurial competence in the process of studying the basics of human health]. *Naukovyi chasopys Ukrainського derzhavnogo universytetu imeni Mykhaila Dragomanova. Seria 15*, 3(123), 71-74. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3\(123\).14](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series15.2020.3(123).14) [In Ukrainian]
14. Klyus, Yu., & Izhboldina, A. (2020). Praktychne zastosuvannya SWOT-analizu dlya vyznachennya konkurentospromozhnosti TOV NVP «Mikroterm» [Practical application of SWOT analysis to determine the competitiveness of LLC NPE "Microterm"]. *Ekonomichnyi prostir*, (160), 60-64. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-11> [In Ukrainian]
15. Kozakevych, A. (2022). Formuvannya pidpryyemlyvosti ta finansovoi gramotnosti yak fundament ekonomichnoi osvity ditei shkilnogo viku [Formation of entrepreneurship and financial literacy as a foundation of economic education of school-age children]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (38). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-43> [In Ukrainian]
16. Kotsur, N., & Tovkun, L. (2023). Formuvannya psykholoichnoi bezpeky osvitnogo seredovyscha v umovakh rosiisko-ukrainskoi viiny [Formation of psychological safety of the educational environment in the conditions of the Russian-Ukrainian war]. *European Humanities Studies: State and Society*, (1), 56-73. <https://doi.org/10.38014/ehs-ss.2023.1.04> [In Ukrainian]
17. Kravchyna, O. (2024). Tsyfrovii yevropeyski resursy dlya rozvytku pidpryyemnytskoi kompetentnosti vchytelya [Digital European resources for the development of entrepreneurial competence of teachers]. <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-06> [In Ukrainian]
18. Kredentser, O. (2019). Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii [Psychology of the development of entrepreneurial activity of the personnel of educational organizations]. Logos <https://tinyurl.com/2dpz9mzk> [In Ukrainian]
19. Moskovets, L., & Zhdanyuk, L. (2025). Psykhologichna pidtrymka zdobuvachiv osvity v umovakh bezpechnogo osvitnogo seredovyscha [Psychological support for education seekers in the conditions of a safe educational environment]. *Mentalne zdorovya*, (4), 121-125. <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2025-4.19> [In Ukrainian]
20. Moldavan, A. (2020). Pidpryyemnytska kompetentnist u galuzi fizychnoi kultury i sportu: zmist ta sutnisni kharakterystyky [Entrepreneurial competence in the field of physical culture and sports: content and essential characteristics]. *Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*, 1(34), 36-40. <https://doi.org/10.15587/2519-4984.2020.191046> [In Ukrainian]
21. Pryshepa, S. (2021). Formuvannya pidpryyemnytskoi kompetentnosti uchniv u suchasni shkoli: zarubizhnyi dosvid [Formation of entrepreneurial competence of students in a modern school: foreign experience]. *Pedagogika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyschii i zagalnoosvitni shkolkakh*, 75(2), 75-78. <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-2.14> [In Ukrainian]
22. *Ramka pidpryyemnytskykh kompetentsii EntreComp+ dlya malogo ta serednogo biznesu v Ukraini, 2020* [EntreComp+ framework of entrepreneurial competences for small and medium-sized businesses in Ukraine, 2020]. <https://epo.org.ua/downloads/EntreComp.pdf> [In Ukrainian]
23. Smerichevskiy, S., & Klimova, O. (2017). Business Model Canvas yak universalna kontseptsia upravlinnya biznesom kompanii [Business Model Canvas as a universal concept of company business management]. *Investysii: praktyka ta dosvid*, (9), 11-14. http://www.investplan.com.ua/pdf/9_2017/4.pdf [In Ukrainian]
24. Chyurkova, A., Fedirets, O., Pokotylyska, N., & Tyutyunnyk, V. (2025). Zastosuvannya stsenarnogo planuvannya dlya pidvyschennya efektyvnosti strategichnogo upravlinnya v umovakh nevyznachenosti [Application of scenario planning to increase the effectiveness of strategic management in conditions of uncertainty]. 5(287), 390-402. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2025-1-287-390-402> [In Ukrainian]
25. Shesterikova, L. (2021). Rozvytok pidpryyemnytskoi kompetentnosti v osvitno-profesiinykh programakh pidgotovky khudozhnykiv-vykonavtsiv [Development of entrepreneurial competence in educational and professional programs for performing artists]. *Professional Pedagogics*, 2(23), 63-70. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.23.63-70> [In Ukrainian]
26. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; <https://doi.org/10.2791/593884>
27. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(83\)90170-X](https://doi.org/10.1016/0024-6301(83)90170-X)
28. Raven, J. (1984). *Competence in Modern Society. Identification, development and implementation*. H. K. Lewis.

29. Roeger, C. (2016). Philosophieunterricht zwischen Kompetenzorientierung und philosophischer Bildung. *Reihe: Wissenschaftliche Beiträge zur Philosophiedidaktik und Bildungsphilosophie Vol. 2*. Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzfrz>
30. Schroder, H. M. (1989). *Managerial Competence: The Key to Excellence*. Kendall/Hunt, <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3468>
31. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
32. White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, (66), 279-333. <https://doi.org/10.1037/h004093>
33. Wong, S. C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 9(3), 95-114. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8223>

Відомості про авторів

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

Zubiashvili, Iryna, PhD, Leading Researcher, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: mrs_ira@i.ua

ORCID ID: 0000-0003-3642-8159

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

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

E-mail: olavr47@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-9943-9536

Никоненко Олена Вікторівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна.

Nykonenko, Olena, PhD, Associate Professor, Department of Psychology, University «KROK», Kyiv, Ukraine.

E-mail: nikonenkoev@krok.edu.ua

ORCID ID: 0000-0002-0794-7905

Отримано 6 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.8>
УДК 159.944:005.32

Людмила Карамушка

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОРГАНІЗАЦІЇ: ОСНОВНІ ТЕОРІЇ ТА МОДЕЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ В ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Карамушка Людмила. Психологічні ресурси організації: основні теорії та моделі дослідження в зарубіжній психології.

Вступ. Однією із важливих умов ефективності діяльності вітчизняних організацій та забезпечення благополуччя персоналу є придбання, підтримування, розвиток та захист психологічних ресурсів організації. Це передбачає, зокрема, вивчення основних теорій та моделей аналізу психологічних ресурсів організації, які здійснені зарубіжними вченими, їх застосування для різних напрямів та завдань діяльності сучасних організацій. Аналіз цих питань може сприяти кращому розумінню українськими організаційними психологами міжнародних підходів до розуміння сутності та структури психологічних ресурсів організації, що сприятиме більш активному процесу їх міжнародної інтеграції та визначенню власних профілів дослідження в умовах сучасних соціальних викликів.

Мета дослідження: проаналізувати основні теорії та моделі дослідження психологічних ресурсів організації в зарубіжній психології.

Методи. Для проведення дослідження використовувались теоретичні методи: вивчення зарубіжної та вітчизняної літератури з проблеми психологічних ресурсів організації, систематизація цієї літератури, порівняльний аналіз, узагальнення.

Результати. У процесі аналізу проблеми виділено та описано основні теорії та моделі дослідження психологічних ресурсів організації в зарубіжній психології (збереження ресурсів; балансування вимог до роботи та ресурсів; когнітивних ресурсів; соціальних ресурсів; ресурсного підходу у стратегічному менеджменті; позитивного психологічного капіталу). Розкрито значення теорій та моделей для подолання дефіциту ресурсів й забезпечення ефективності діяльності організації та благополуччя персоналу.

Висновки. Отримані дані будуть корисними для українських організаційних психологів для розробки теоретико-методологічних підходів та дизайнів досліджень з проблеми психологічних ресурсів організації.

Ключові слова: організації; ресурси організації; психологічні ресурси організації; теорії дослідження психологічних ресурсів організації; дефіцит ресурсів; спіраль втрат; ресурсні каравани; психологічний капітал; ефективність діяльності організації; благополуччя персоналу

Liudmyla Karamushka. Psychological resources of the organization: basic theories and research models in foreign psychology

Introduction. An important factor in the Ukrainian organizations' effectiveness and employees' well-being is the acquisition, maintenance, development, and protection of the psychological resources of the organization. This involves, in particular, the study and application of the basic theories and models of analysis of the psychological resources of the organization used by foreign scientists. Analysis of these aspects can contribute to a better understanding of the essence and structure of the psychological resources of the organization, which may improve the response of Ukrainian organizations to contemporary social and economic challenges.

Aim: to analyze the basic theories and research models of the psychological resources of the organization in foreign psychology.

Methods: analysis, systematization, and generalization of foreign and domestic literature on the problem of psychological resources of the organization.

Results. The main theories and research models of the psychological resources of the organization in foreign psychology were shown to be the following: resource conservation, work requirements-resources balance, cognitive resources, social resources, resource approach to strategic management, and positive psychological capital. The significance of theories and models for overcoming resource shortages and promoting organizations' effectiveness and employees' well-being of personnel was revealed.

Conclusions. The data obtained may be helpful for Ukrainian organizational psychologists to develop theoretical and methodological approaches to and research designs of the problem of psychological resources of the organization.

Key words: *organization, organizational resources, psychological resources of the organization, research theories, resource shortage, loss spiral, resource caravans, psychological capital, organizational effectiveness, employees' well-being*

Вступ. Однією із важливих умов ефективності діяльності вітчизняних організацій та забезпечення благополуччя персоналу є придбання, підтримування, розвиток та захист психологічних ресурсів організації.

Аналіз літератури показує, що проблема психологічних ресурсів знайшла переважно відображення в роботах українських вчених, які стосуються здебільшого *психологічних ресурсів особистості*. У цих роботах визначено зміст психологічних ресурсів особистості в подоланні складних життєвих ситуацій (Ващенко & Іваненко, 2018), системні детермінанти розвитку особистісних ресурсів психічного здоров'я особистості у складних життєвих обставинах (Сердюк, 2025), внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості (Сердюк, 2021). Окрему групу складають роботи, які стосуються методик дослідження ресурсів особистості (Бірон, 2017; Савченко, Сукач & Тімакова, 2022) та ін.

Що ж стосується *психологічних ресурсів організації*, то ця проблема, на наш погляд, значно менше представлена в розробках українських вчених, порівняно із проблемою аналізу психологічних ресурсів особистості. Тут можна назвати лише окремі роботи, які стосуються ресурсного організаційного середовища як чинника ухвалення рішень та ефективності у підприємницькій діяльності (Петрунько, 2024), психологічних ресурсів та стратегій підтримки професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану (Ринжук, 2025), організаційних ресурсів психологічної реабілітації військовослужбовців (Блінов, 2022) та ін.

Водночас недостатньо дослідженим залишається вивчення основних теорій та моделей аналізу психологічних ресурсів організації, які здійснені зарубіжними вченими, їх застосування для різних напрямів та завдань діяльності сучасних організацій. Аналіз цих питань може сприяти кращому розумінню українськими організаційними психологами міжнародних підходів до уявлення сутності та структури психологічних ресурсів організації, що сприятиме більш активному процесу їх міжнародної інтеграції та визначенню власних профілів дослідження в умовах сучасних соціальних викликів.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження**: проаналізувати основні теорії та моделі дослідження психологічних ресурсів організації в зарубіжній психології.

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувались теоретичні методи: вивчення зарубіжної та вітчизняної літератури з проблеми психологічних ресурсів організації, систематизація цієї літератури, порівняльний аналіз, узагальнення.

Результати дослідження та їх обговорення.

Аналіз літератури показує, що можна виділити такі *основні теорії та моделі дослідження психологічних ресурсів організації в зарубіжній психології*:

1. Теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory) (COR) (Hobfoll, 1989, 2001; Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2018; Hobfoll et al., 2023).
2. Теорія «Вимоги роботи – ресурси» (Job Demands–Resources Theory) (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007, 2017; Demerouti, E., et al., 2001, 2014).
3. Когнітивна ресурсна теорія (Cognitive Resources Theory (CRT) (Fiedler, & Garcia, 1987; Fiedler, 1995).
4. Теорія соціальних ресурсів (Social Resource Theory (SRT) (Foa, 1971; Fiedler & Garcia, 1987; Foa & Foa, 1974).
5. Теорія ресурсного підходу у стратегічному менеджменті (Resource-Based View (RBV) (Barney, 1991).
6. Концепція позитивного психологічного капіталу (Psychological Capital (PsyCap) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Проаналізуємо зміст кожної із теорій.

Зазначимо, що серед названих теорій найбільш розповсюдженими та доказовими у зарубіжній психології є: Теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources (COR) та Теорія «Вимоги до роботи – ресурси» (Job Demands–Resources Theory) (JD-R), які активно розробляються протягом останніх 35-40 років. Тому розпочнемо з аналізу саме цих теорій.

Теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources (COR)).

Теорія COR, основні ідеї якої закладені *S. E. Hobfoll* (1989), передбачає, що люди прагнуть придбати, захистити та максимізувати ресурси для зменшення психологічного стресу. Згідно з теорією COR, ресурси являють собою об'єкти, стани та умови, які цінують окремі особи, завдяки їх інструментальній та внутрішній цінності. Ці ресурси підрозділяються та такі *групи*: а) особисті ресурси (такі як навички та самооцінка); б) соціальні ресурси (отримані з соціальних мереж, такі як підтримка та позитивні відносини); в) структурні ресурси (включаючи матеріальні активи, такі як фінансові ресурси та засоби) (Hobfoll, 1989, 2001, Hobfoll et al. 2018). Фундаментальна передумова теорії COR полягає в тому, що окремі особи та групи прагнуть придбати, підтримувати, розвивати та захищати цінні ресурси.

До основних *принципів* теорії COR відносяться такі: 1) втрата ресурсів сприймається як більш тривожна, ніж придбання нових ресурсів, що спонукає людей надавати пріоритет запобіганню виснаженню ресурсів; 2) люди повинні інвестувати ресурси, щоб захиститися від втрат, відновитися після невдач і накопичити додаткові ресурси; 3) важливість і цінність придбання ресурсів посилюються в умовах втрати ресурсів; 4) коли ресурси людей виснажені або напружені, вони можуть застосувати захисну поведінку, що характеризується обороною, агресією та ірраціональністю, такі захисні реакції є механізмом подолання (Demerouti, 2025).

У процесі розвитку теорії COR було доведено, що ресурси існують не ізольовано, а у взаємопов'язаних мережах для окремих осіб та груп/організацій (*ресурсні каравани*) (Hobfoll, 2011). Культивування сприятливих умов (таких як мережі соціальної підтримки, гнучкі умови роботи, навчання та розвиток навичок) підвищує ймовірність появи різноманітних ресурсів. Оскільки ресурси взаємопов'язані, то відсутність сприятливого середовища або постійних стресорів може виснажити ці взаємопов'язані ресурсні мережі (ресурсні караванні проходи). Ресурси процвітають у середовищах, що сприяють їх розвитку та підтримці, а не в обмежувальних або гальмуючих умовах. Одна з широко вивчених пропозицій в рамках теорії COR обертається навколо *спіралей втрат та прибутку ресурсів*. Ключовим прогнозом COR є те, що окремі особи або організації з більшим пулом ресурсів менш сприйнятливі до виснаження ресурсів і більш вправні в накопиченні ресурсів.

Теорія «Вимоги до роботи – ресурси» (Job Demands–Resources Theory) (JD-R).

Теорія JD-R, розроблена *A. B. Bakker & E. Demerouti* (2007), стверджує, що балансування вимог до роботи та ресурсів впливає на добробут працівників, поведінку та продуктивність (Bakker & Demerouti, 2007, 2017; Demerouti, E., et al., 2001, 2014).

До основних складових моделі, представленої у JD-R, відносяться такі сім елементів: вимоги роботи; ресурси роботи; ресурси особистості; проактивні функціональні стратегії; реактивні дисфункціональні стратегії; мотивація; погіршення енергії та здоров'я; результативність роботи (Demerouti, 2025). Зміст складових моделі JD-R та особливості їх взаємодії між собою відображаються в таких основних положеннях (Demerouti, 2025):

1. Не існує фіксованого набору характеристик роботи як вирішального для добробуту та продуктивності працівників, а існує унікальність організацій/професій, кожна з яких характеризується різними вимогами до роботи та ресурсами. Вимоги до роботи визначають аспекти роботи, що потребують постійних зусиль, пов'язаних з фізіологічними та/або психологічними витратами. Водночас робочі ресурси охоплюють фізичні, психологічні, соціальні або організаційні аспекти з мотивуючим потенціалом, такі як конструктивний зворотний зв'язок, різноманітність навичок та соціальна підтримка з боку колег (що допомагає досягти робочих цілей, пом'якшити вплив вимог до роботи та сприяти навчанню й особистісному розвитку).

2. Теорія JD-R окреслює, як вимоги до роботи та ресурси ініціюють два різних процеси. *Процес погіршення здоров'я* з'ясує, як вимоги до роботи з часом виснажують фізичні, емоційні та когнітивні ресурси працівників, що призводить до хронічної втоми та проблем зі здоров'ям. На відміну від цього, *мотиваційний процес* підкреслює, як робочі ресурси

підвищують продуктивність завдяки залученню до роботи, задовольняючи основні психологічні потреби та сприяючи внутрішній мотивації.

3. Доведено, що вимоги до роботи та ресурси спільно впливають на добробут працівників. Визначено два модеруючі ефекти: *гіпотеза буферизації* передбачає, що робочі ресурси пом'якшують вплив вимог до роботи на напругу, змінюючи сприйняття або зменшуючи наслідки, що шкодять здоров'ю. І навпаки, *гіпотеза підвищення* свідчить про те, що складні вимоги до роботи посилюють позитивний вплив робочих ресурсів на залучення до роботи.

4. *Особисті ресурси* відіграють важливу роль у теорії JD-R, представляючи позитивні самооцінки, які впливають на здатність людей успішно контролювати своє оточення. Особисті ресурси позитивно корелюють з посадовими ресурсами і можуть пом'якшити вплив вимог до роботи на добробут працівників.

5. Співробітники можуть активно формувати свою роботу за допомогою створення робочих місць, щоб оптимізувати свої вимоги та ресурси для кращого узгодження з їхніми здібностями та уподобаннями. *Крафтування роботи* являє собою коригування робочих завдань та характеристик знизу вгору, щоб вони відповідали їхнім уподобанням та знаходили сенс у роботі, розширюючи (пошук ресурсів та виклики) або зменшуючи (зменшуючи або оптимізуючи вимоги) її обсяг (Demerouti, 2022).

6. *Висока мотивація та залученість до роботи* можуть ініціювати цикл отримання проактивної робочої поведінки, робочих та особистих ресурсів й оптимальних вимог до роботи.

7. Співробітники також можуть використовувати *дисфункціональну поведінку як самопідривання*, що стосується співробітників (наприклад, погане спілкування та конфліктна поведінка), які створюють перешкоди та можуть підірвати продуктивність. Висока негативна напруга може ініціювати цикл втрати дисфункціональної поведінки та вимог до роботи.

Порівняльний аналіз теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources (COR) та Теорія «Вимоги до роботи – ресурси» (Job Demands–Resources Theory) (JD-R).

Е. Demerouti (2025) виділила низку *спільних характеристик* в теоріях COR та JD-R, а саме – мова йде про те, що обидві теорії: підкреслюють роль ресурсів у формуванні добробуту та продуктивності працівників; спрямовані на пояснення стресу або погіршення здоров'я; вказують на те, що ресурси можуть буферизувати негативний вплив стресорів або втрат; визначають динамічний зв'язок між ресурсами та результатами співробітників; пропонують умови оптимізації ресурсів; підкреслюють важливість об'єктивного характеру стресових подій та вимог до роботи й ресурсів; припускають, що ресурси пов'язані з часом.

Обидві теорії також мають *практичні наслідки* для організацій. Теорія COR передбачає, що організації повинні прагнути забезпечити співробітників достатніми ресурсами та підтримкою, щоб запобігти втраті ресурсів при зіткненні з великими стресовими подіями. Це сприяє добробуту працівників. Теорія JD-R передбачає, що організації повинні зосередитися на оптимізації робочих місць, щоб мінімізувати шкідливі вимоги до робочих місць та покращити доступність робочих ресурсів, що сприяє залученню та продуктивності працівників. Отже, спільні характеристики двох теорій підкреслюють взаємозв'язок вимог до роботи, ресурсів, благополуччя працівників та ефективності в організаційних умовах.

Водночас теорії мають ряд суттєвих відмінностей (Demerouti, 2025), які визначені за такими критеріями: 1) *фокус аналізу* (COR зосереджується на зусиллях людини щодо придбання, підтримки та захисту ресурсів; JD-R зосереджується на характеристиках роботи у впливі на благополуччя працівників); 2) *сфера застосування* (COR має ширший обсяг, виходить за межі робочого місця (особисті/соціальні ресурси); JD-R зосереджується на робочих контекстах, але враховує свої зв'язки з сімейною та особистою сферами); 3) *стресовий процес* (COR дотримується положення про те, що стрес є результатом загрози втрати ресурсів, фактичної чистої втрати ресурсів, нестачі отриманих ресурсів після їх витрачання, що призводить до виснаження ресурсів та негативних наслідків; JD-R вважає, що вигорання виникає через високі вимоги до робочих місць і низькі робочі ресурси, а не через втрату ресурсів як таких); 4) *рівень аналізу* (COR досліджує індивідуальний рівень (як люди керують своїми ресурсами та справляються зі стресорами у різних сферах життя); JD-R аналізує як

індивідуальний, так і організаційний рівні (як робочі характеристики впливають на індивідуальне благополуччя та продуктивність в організаціях); 5) *концептуалізація ресурсів* (COR визначає ресурси як речі, які цінують люди, включаючи об'єкти, стани та умови; JD-R розглядає ресурси як аспекти роботи, які допомагають досягти робочих цілей, пом'якшують вплив вимог до роботи та сприяють навчанню й особистісному розвитку); 6) *актуальність вимог* (COR говорить про необхідність представляти ресурси, в які люди повинні інвестувати, щоб запобігти втраті ресурсів, відновитися після втрат і отримати ресурси; JD-R передбачає аналіз аспектів роботи, які вимагають постійних зусиль, пов'язаних з фізіологічними та/або психологічними витратами); 7) *рівень специфічності* (COR має високий рівень абстракції, що ускладнює формулювання конкретної гіпотези; JD-R є специфічним підходом з точки зору роботи та індивідуальних характеристик, які прогнозують благополуччя та результати продуктивності, а також те, як вони пов'язані); 8) *актуальність поведінки людей* (COR аналізує те, як люди використовують саморегуляцію, щоб стратегічно вирішувати, в які ресурси інвестувати, щоб уникнути втрат; JD-R аналізує те, як люди використовують проактивні стратегії (наприклад, створення роботи), щоб змінити свої вимоги, ресурси або їх вплив, а також деструктивні стратегії, такі як соціальний підрив).

Когнітивна ресурсна теорія (Cognitive Resources Theory (CRT)).

Когнітивна ресурсна теорія (CRT), розроблена *F. E. Fiedler & J. E. Garcia* у 1987 році, спрямована на аналіз психологічних ресурсів керівника, який, як відомо, відіграє провідну роль в організації. Так, CRT пояснює – як такі когнітивні ресурси, як інтелект та досвід керівника впливають на ефективність групи в залежності від рівня стресу (Fiedler & Garcia, 1987; Fiedler, 1995).

Відповідно до цієї теорії, високий рівень стресу сам по собі виступає «пожирачем» когнітивних ресурсів. Це проявляється в тому, що розумові здібності та досвід керівника працюють по-різному в спокійних та стресових ситуаціях. У ситуації з низьким рівнем стресу вирішальним чинником є інтелект (керівник може спокійно аналізувати дані, планувати та приймати раціональні рішення; досвід тут відіграє другорядну роль). У ситуації з високим рівнем стресу інтелект практично «вимикається» або стає неефективним через тривогу, паніку чи тиск (у цей момент на перший план виходить досвід; керівник покладається на автоматизми, інтуїцію та раніше відпрацьовані схеми дій; втрачає можливість приймати інноваційні рішення).

Згідно з CRT, ці два ресурси часто конфліктують, це проявляється в тому, що розумні, але недосвідчені лідери, добре справляються в кабінетній тиші, але губляться в кризових ситуаціях, в той час як досвідчені, але менш інтелектуально розвинені лідери, можуть здаватися «тугодумами» у спокійні часи, проте вони незамінні, коли «все горить».

Один із практичних висновків цієї теорії для ефективного управління організацією полягає в тому, що якщо ви хочете, щоб ваша команда була ефективною, то у стресові періоди (дедлайни, кризи) ставте «біля керма» людей з великим досвідом, в той час, як для стратегічного планування та розробки нових ідей у спокійній обстановці обирайте людей з високим інтелектом.

Теорія соціальних ресурсів (Social Resource Theory (SRT)).

Відповідно до теорії соціальних ресурсів (Social Resource Theory (SRT), основи розробки якої покладено *U. G. Foa* у 1971 році, всі ресурси, якими люди обмінюються у міжособистісній взаємодії, поділяються на шість основних класів, які утворюють циркулярну структуру (гексагон).

До основних класів ресурсів віднесено шість категорій:

1. Любов (Love): вираження прихильності, тепла, схвалення.
2. Статус (Status): визнання престижу, повага, оцінка компетентності.
3. Послуги (Services): фізична допомога, дії (приготування їжі, ремонт, догляд).
4. Інформація (Information): поради, знання, інструкції, думки.
5. Гроші (Money): будь-яка валюта чи еквівалент вартості.
6. Товари (Goods): матеріальні предмети (подарунки, продукти, речі).

У рамках SRT доведено, що ресурси не існують хаотично, вони розміщені на таких осях координат: 1) «конкретність – абстрактність». Конкретними ресурсами є послуги та товари

(їх можна відчутти фізично), в той час як статус та інформація є абстрактними ресурсами (вони існують у формі ідей або символів), а гроші та любов посідають проміжне місце; 2) *«партикулярність – універсалізм»*. Партикулярними ресурсами (висока вибірковість) є любов, оскільки тут важливо, хто саме дає цей ресурс, в той час як гроші є універсальними ресурсами (низька вибірковість), адже неважливо, від кого ви їх отримали (їх цінність фіксована), а статус та послуги посідають проміжне місце.

У рамках SRT виділено *основні правила взаємодії класів ресурсів*: 1) правило близькості (людині найлегше замінити один ресурс іншим, якщо вони розташовані поруч, наприклад, якщо немає грошей, можна запропонувати товари); 2) справедливість (люди очікують отримати ресурс того ж рівня партикулярності, що й віддали, тому якщо ви даруєте любов, а у відповідь отримуєте гроші, то це часто сприймається як образа).

До ключових висновків теорії відноситься: а) набуття vs втрата: на відміну від економічних ресурсів (таких, як гроші), соціальні ресурси (такі, як любов або знання) не обов'язково зменшуються, коли ми ними ділимося; б) рівень задоволеності: чим ближче обмінювані ресурси знаходяться на гексагоні, тим більше задоволення приносить такий обмін; в) контекст стосунків: у близьких стосунках ми оперуємо партикулярними ресурсами (любов, статус), у ділових — універсальними (гроші, інформація).

Ця теорія може бути використана для аналізу ресурсів у міжособистісній взаємодії як в організації, так і поза її межами, зокрема, для профілактики й подолання міжособистісних та організаційних конфліктів.

Теорія ресурсного підходу у стратегічному менеджменті (Resource-Based View (RBV)).

У розробці цієї теорії ключову роль відіграв *J. B. Barney* (1991, 2001, 2021), який розглядає організацію як унікальну сукупність ресурсів (матеріальних та нематеріальних). Вказаний підхід являє собою підхід до стратегічного аналізу діяльності організації, в рамках якого приділяється велика увага специфічним для організації ресурсам та компетенціям у контексті її конкурентного оточення.

У рамках ресурсного підходу виділяються такі *групи ресурсів організації*: а) матеріальні (включають технології, приміщення та обладнання, географічне розташування та доступ до сировини); б) людські (навчання співробітників, їх досвід, знання, взаємини та компетенції окремих менеджерів й працівників компанії); в) організаційні (системи звітності, планування, контролю, а також неформальні зв'язки всередині організації, організаційна культура).

У рамках стратегічного підходу *J. B. Barney* виділив критерії стратегічних ресурсів та побудував *Модель VRIN*, згідно якої ресурс стає джерелом тривалої переваги лише тоді, коли він відповідає чотирьом характеристикам:

- *Цінність (Valuable)*: ресурс дозволяє фірмі підвищувати свою ефективність і результативність, допомагаючи використовувати ринкові можливості або нейтралізувати зовнішні загрози.
- *Рідкісність (Rare)*: ресурс не є загальнодоступним; він не перебуває у володінні великої кількості теперішніх або потенційних конкурентів.
- *Важкість імітації (Imperfectly Imitable)*: конкуренти не можуть легко скопіювати або відтворити цей ресурс. Це часто стосується нематеріальних активів, як-от репутація чи унікальна корпоративна культура.
- *Неможливість заміщення (Nonsubstitutable)*: не існує стратегічно еквівалентних ресурсів, якими могли б скористатися конкуренти для досягнення аналогічного результату (Barney, 1991).

Отже, завдання організації полягає у виділенні найважливіших ключових ресурсів, які стануть джерелом її сталої конкурентної переваги. Обґрунтовано, що стійка конкурентна перевага досягається тоді, коли організація володіє ресурсами, які є специфічними для неї та нерівномірно розподіленими серед конкурентів. Щоб бути успішною, організація має розвивати ресурси, які є цінними, рідкісними та такими, що важко скопіювати іншим.

Тільки поєднання всіх чотирьох характеристик дозволяє організації досягти не просто тимчасової, а стійкої конкурентної переваги, яку суперники не зможуть легко відтворити. Згідно з RBV, основна різниця між тимчасовою та стійкою конкурентною перевагою полягає не в тривалості календарного часу, а в можливості дублювання цієї переваги конкурентами.

Для досягнення тимчасової переваги ресурси мають бути цінними та рідкісними. Для стійкої переваги ресурси повинні додатково володіти властивостями неповної імітованості (складністю копіювання) та незамінності (відсутністю стратегічних еквівалентів). Складність імітації часто зумовлена унікальними історичними умовами, причинною неоднозначністю або соціальною складністю (наприклад, корпоративною культурою). Водночас слід враховувати, що стійка перевага не означає, що вона триватиме «вічно». Вона може бути зведена нанівець несподіваними змінами в економічній структурі галузі (так звані «шумпетеріанські шоки»), які роблять колись цінні ресурси неактуальними. Різниця в тому, що стійка перевага не зникає через копіювання конкурентами, тоді як тимчасова перевага втрачається саме тоді, коли інші гравці ринку успішно відтворюють стратегію лідера.

Концепція позитивного психологічного капіталу (Psychological Capital (PsyCap)).

Ресурсний підхід, про який йшла мова вище, доводить, що в сучасній економіці традиційні ресурси (патенти, капітал) стають менш ефективними. Натомість людський капітал («що ви знаєте») та соціальний капітал («кого ви знаєте») стають головними факторами успіху, оскільки їх важко скопіювати іншим компаніям або замінити технологіями.

Розвиваючи цей підхід, *F.Luthans, F., C. M., Youssef & B. J. Avolio (2007)* запропонували концепцію позитивного психологічного капіталу (PsyCap). Згідно цієї концепції, *PsyCap* відповідає критеріям ресурсного підходу: він є цінним (впливає на задоволеність роботою та підвищує результативність), рідкісним (не всі працівники мають високий рівень надії та резильєнтності) та важким для імітації (це внутрішній стан особистості, який неможливо просто купити на ринку або швидко відтворити).

Модель PsyCap являє собою сукупність чотирьох позитивних психологічних ресурсів, які допомагають людині досягати успіху та справлятися з труднощами. Її часто називають моделлю **Н.Е.Р.О.** за першими літерами її компонентів. До основних цієї моделі відносяться:

- **Надія (Hope):** поєднання «сили волі» (енергія для досягнення мети) та «сили шляху» (здатність розробляти альтернативні плани, якщо основний не спрацював).
- **Самоефективність (Self-efficacy):** впевненість у власних силах, необхідна для того, щоб братися за складні завдання та докладати зусиль для їх успішного виконання.
- **Стійкість (Resilience):** здатність «відстрибувати» назад і навіть ставати кращим після невдач, конфліктів чи серйозних змін.
- **Оптимізм (Optimism):** позитивне бачення майбутнього та схильність пояснювати успіхи власними здібностями, а невдачі – тимчасовими зовнішніми чинниками.

Основна ідея цієї моделі полягає в тому, що ці ресурси є «станоподібними» (state-like), тобто вони не є сталими рисами характеру, а піддаються розвитку, навчанню та управлінню.

Дослідження показують, що високий PsyCap прямо корелює зі: зростанням продуктивності та задоволеності роботою; лояльністю та результативністю працівників (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). У поєднанні чотири конструкції, що складають PsyCap, були емпірично визначені як основна конструкція другого порядку, яка мала сильніший зв'язок із задоволенням роботою та продуктивністю, ніж кожен з компонентів сам по собі.

Психологічний капітал (надія, самоефективність, оптимізм, резильєнтність) розглядається як внутрішній ресурс, що допомагає подолати дефіцит зовнішніх умов. PsyCap виступає буфером, який пояснює, чому за однакового дефіциту робочих ресурсів одні працівники вигорають, а інші зберігають продуктивність. Слід зазначити, що психологічні ресурси є «пластичними», їх можна розвивати через короткострокові інтервенції, що допомагає компенсувати брак інших ресурсів в організації.

Насамкінець слід зазначити, що *вибір того чи іншого теоретичного підходу та моделі дослідження психологічних ресурсів організації залежить від мети дослідження.*

Так, наприклад, якщо для нас суттєвим є дослідження ресурсів організації, її конкурентні переваги на ринку, то обґрунтованим є використання теорії ресурсного підходу у стратегічному менеджменті (Resource-Based View (RBV)). Якщо для нас важливим є вивчення та забезпечення балансу між вимогами до роботи в організації та наявними ресурсами, то доцільним буде використання теорії «Вимоги роботи – ресурси» (Job Demands–Resources Theory) (JD-R).

Якщо для нас пріоритетним є вивчення ресурсів керівників організації в кризових умовах, то корисним буде використання підходів, розроблених в рамках когнітивної ресурсної теорії (Cognitive Resources Theory (CRT)). А вивчення наявних психологічних ресурсів персоналу організації, наприклад, в умовах соціальних викликів, може базуватись на положеннях концепції позитивного психологічного капіталу (Psychological Capital).

Коли ж суттєвим є аналіз проблеми збереження ресурсів організації та її персоналу в умовах стресу, то обґрунтованим буде звернення до основних положень теорії збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory). І якщо перед нами постане завдання оптимізації ресурсів в міжособистісних стосунках персоналу організації як на роботі, так і в контексті його взаємодії в системі «робота – сім'я», то тут логічним буде використання підходів теорії соціальних ресурсів (Social Resource Theory (SRT)).

Очевидним також є те, що при вирішенні тих чи інших наукових та практичних завдань доцільним буде поєднання кількох теорій і моделей, які висвітлюють підходи до вивчення та аналізу психологічних ресурсів організації та їх впливу на ефективність організації й благополуччя персоналу.

Висновки.

1. У процесі дослідження виділено та описано основні теорії та моделі дослідження психологічних ресурсів організації в зарубіжній психології (збереження ресурсів; балансування вимог до роботи та ресурсів; когнітивних ресурсів; соціальних ресурсів; ресурсного підходу у стратегічному менеджменті; позитивного психологічного капіталу). Розкрито значення теорій та моделей для подолання дефіциту ресурсів та забезпечення ефективності діяльності організації й благополуччя персоналу. Обґрунтовано, що доцільність вибору тієї чи іншої моделі аналізу психологічних ресурсів організації залежить від завдань психологічної науки і практики.

2. Отримані дані будуть корисними українським організаційним психологам для розробки теоретико-методологічних підходів та дизайнів досліджень з проблеми психологічних ресурсів організації.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають в проведенні емпіричних досліджень щодо закономірностей впливу психологічних ресурсів організації на професійне благополуччя персоналу.

Література

1. Бірон, Б. В. (2017). Навчена ресурсність та психічне здоров'я: психометричний аналіз української версії шкали самоконтролю. Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія, 1(43), 7-15. <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/12744/1/7-15.pdf>
2. Блінов, О. (2022). Організаційні ресурси психологічної реабілітації військовослужбовців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 16-22. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.2>
3. Ващенко, І. В., & Іваненко, Б. Б. (2018). Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*, 40, 33-49. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-40.33-49>
4. Петрунько, О. (2024). Ресурсне організаційне середовище як чинник ухвалення рішень та ефективності у підприємницькій діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 32(2), 139-148. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.12>
5. Ринжук, Т. В. (2025). Психологічні ресурси та стратегії підтримки професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. *Психологічні студії, Волинський національний університет імені Лесі Українки* 2, 159-164. <https://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/issue/view/151/155>
6. Сердюк, Л. (2021). Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(23), 91-99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10>
7. Сердюк, Л. (2025). Системні детермінанти розвитку особистісних ресурсів психічного здоров'я особистості у складних життєвих обставинах. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 36(3), 87-96. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.9>
8. Савченко, О. В., Сукач, С., & Тімакова, А. В. (2022). Методика «Особистісні ресурси»: валідація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*, 44, 114-122. <http://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/19.pdf>
9. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

10. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
11. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120. [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20(1991).pdf)
12. Barney, J. B. (2001). Is the resource-based «view» a useful perspective for strategic management research? Yes. *Academy of Management Review, 26*(1), 41–56. <https://www.jstor.org/stable/259393>
13. Barney, J. B. (2021). The emergence of resource-based theory: A personal journey. *Journal of Management, 47*(7), 1663–1676. <https://doi.org/10.1177/01492063211015272>
14. Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research, 192*, Article115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
15. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
16. Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123–141). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8
17. Fiedler, F. E. (1995). Cognitive resources and leadership performance. *Applied Psychology*. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01378.x>
18. Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). *New Approaches to Effective Leadership: Cognitive Resources and Organizational Performance*. Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance*. John Wiley Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1987-97488-000>
19. Foa, U. G. (1971). Interpersonal and economic resources. *Science, 171*(3971), 345–351. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.171.3969.345>
20. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist, 44*(3), 513–524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.51366X.44.3.513>
21. Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Applied Psychology, 60*(1), 116–122. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
22. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 337–370. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1464-0597.00062>
23. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
24. Luthans F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007) *Psychological capital*. Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01018-000>
25. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

References

1. Biron, B. V. (2017). Navchena resursnist ta psikhichne zdorovya: psichometrychni analiz ukraïnskoi versii shkaly samokontrolyu [Learned resourcefulness and mental health: psychometric analysis of the Ukrainian version of the Self-Control Scale]. *Visnyk ONU im. I.I. Mechnykova. Psykhologia, 1*(43), 7-15. <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/12744/1/7-15.pdf> [In Ukrainian]
2. Blinov, O. (2022). Organizatsiini resursy psikhologichnoi reabilitatsii viiskovosluzhbovtziv [Organizational resources for psychological rehabilitation of military personnel]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia, 1*(25), 16-22. <https://doi.org/10.31108/2.2022.25.2> [In Ukrainian]
3. Vaschenko, I. V., & Ivanenko, B. B. (2018). Psikhologichni resursy osobystosti v podolanni skladnykh zhyttyevykh situatsii [Psychological resources of the individual for overcoming difficult life situations]. *Zbirnyk naukovykh prats «Problemy suchasnoi psikhologii»*, 40, 33–49. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-40.33-49> [In Ukrainian]
4. Petrunko, O. (2024). Resursne organizatsiine seredovysche yak chynnyk ukhvalennya rishen ta efektyvnosti u pidpryyemnytskii diálnosti [Resource organizational environment as a factor in decision-making and entrepreneurial performance]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia, 32*(2), 139-148. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.12> [In Ukrainian]
5. Rynzhuk, T. V. (2025). Psikhologichni resursy ta strategii pidtrymky profesiinogo blagopoluchchya predstavnykiv organiv mistseвого samovryaduvannya v umovakh voyennogo stanu [Psychological resources and strategies for supporting professional well-being of representatives of local government bodies under martial law]. *Psykhologichni studii, Volynskiy natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky 2*, 159-164. <https://journals.vnu.volyn.ua/index.php/psychology/issue/view/151/155> [In Ukrainian]
6. Serdyuk, L. (2021). Vnutrishni resursy psikhologichnogo blagopoluchchya osobystosti [Internal resources of psychological well-being of the individual]. *Organizatsiina psikhologia. Ekonomichna psikhologia, 2-3*(23), 91-99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10> [In Ukrainian]

7. Serdyuk, L. (2025). Systemni determinanty rozvytku osobystisnykh resursiv psykhichnogo zdorovya osobystosti u skladnykh zhyttyevykh obstavynakh [Systemic determinants of the development of personal mental health resources in difficult life circumstances]. *Organizatsiina psykholohia. ekonomichna psykholohia*, 36(3), 87-96. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.9> [In Ukrainian]
8. Savchenko, O. V., Sukach, S., & Timakova, A. V. (2022). Metodyka «Osobystisni resursy»: validizatsia ta standartyzatsia na vybirtsi osib yunatskogo viku [Personal Resources Questionnaire: validation and standardization on a sample of young people]. *Gabitus*, 44, 114-122. <http://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/19.pdf> [In Ukrainian]
9. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
10. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
11. Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20(1991).pdf)
12. Barney, J. B. (2001). Is the resource-based «view» a useful perspective for strategic management research? Yes. *Academy of Management Review*, 26(1), 41–56. <https://www.jstor.org/stable/259393>
13. Barney, J. B. (2021). The emergence of resource-based theory: A personal journey. *Journal of Management*, 47(7), 1663–1676. <https://doi.org/10.1177/01492063211015272>.
14. Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192, Article115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
15. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
16. Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123–141). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8
17. Fiedler, F. E. (1995). Cognitive resources and leadership performance. *Applied Psychology*. <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01378.x>
18. Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). *New Approaches to Effective Leadership: Cognitive Resources and Organizational Performance*. Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance*. John Wiley Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1987-97488-000>
19. Foa, U. G. (1971). Interpersonal and economic resources. *Science*, 171(3971), 345–351. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.171.3969.345>
20. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
21. Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Applied Psychology*, 60(1), 116–122. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
22. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–370. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1464-0597.00062>
23. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
24. Luthans F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007) *Psychological capital*. Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01018-000>
25. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Відомості про автора

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

Отримано 16 грудня 2025 р.
Рецензовано 13 лютого 2026 р.
Прийнято 20 лютого 2026 р..

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.9>

УДК 159.9.072.43

Даніяр Кікбаєв

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ У ПРАВООХОРОНЦІВ

Кікбаєв Даніяр. Особливості психологічної профілактики девіантної поведінки у правоохоронців.

Вступ. Встановлено, що профілактика девіантної поведінки посідає одне з ключових місць в діяльності психологічної служби правоохоронних органів.

Мета. Проаналізувати особливості профілактики і методів реалізації психокорекційного впливу, спрямованих на зниження негативних якостей особистості, які визначають ризик виникнення девіантної поведінки у правоохоронців.

Методи. Теоретичний та порівняльний аналіз, систематизація наукових джерел, узагальнення, формувальний експеримент з використанням авторської програми.

Результати. Виділені основні форми організації психопрофілактичної роботи спрямовані на корекцію особистісних чинників, які визначають ризик виникнення схильності до девіантної поведінки у правоохоронців.

Висновки. Емпірична апробація авторської програми профілактики ризиків виникнення девіантної поведінки у правоохоронців довела, що ефективність психопрофілактики визначається комплексним застосуванням методів і підходів, спрямованих на корекцію замкненості, ригідності мислення, емоційної нестійкості, авторитарності, податливості почуттям, зміщення локусу контролю, схильності до егоцентризму та ворожості.

Ключові слова: девіантна поведінка, профілактика, психотренінги, психокорекція, особистість правоохоронця, індивідуально-психологічні чинники

Kikbayev Daniyar. Basic methods of psychological prevention of deviant behavior in law enforcement officers.

Introduction. It is established that prevention of deviant behavior occupies one of the key places in the activities of the psychological service of law enforcement agencies.

Aim. Analyze the features of prevention and methods of implementing psychocorrective effects aimed at reducing negative personality traits that determine the risk of deviant behavior in law enforcement officers.

Methods. Theoretical and comparative analysis, systematization of scientific sources, generalization, formative experiment using the author's program.

Results. The main forms of organization of psychoprophylactic work aimed at purposeful correction of personal factors that determine the risk of deviant behavior in law enforcement officers are highlighted.

Conclusions. Empirical testing of the author's program for preventing the risks of deviant behavior in law enforcement officers proved that the effectiveness of psychoprophylaxis is determined by the complex application of methods and approaches aimed at correcting isolation, rigidity of thinking, emotional instability, authoritarianism, compliance with feelings, shifting the locus of control, a tendency to egocentrism, hostility.

Keywords: deviant behavior, prevention, psychotrening, psychocorrection, law enforcement personality, individual psychological factors.

Вступ. Профілактика девіантної поведінки у співробітників правоохоронних органів шляхом раннього виявлення ризиків її виникнення є одним з основних завдань психологічних служб (Мороз, 2006). У контексті цієї роботи під девіантною поведінкою ми розуміємо сукупність дій і вчинків, що відхиляються від загальноприйнятих соціальних норм на тлі дисбалансу індивідуально-психологічних і соціально-психологічних особливостей правоохоронця (Кікбаєв, 2025b).

Сучасні дослідження девіантної поведінки, як правило, засновані на міждисциплінарному підході, оскільки його причини формуються під впливом як соціальних, так і особистісних факторів. Відповідно, її профілактика девіантної поведінки загалом охоплює різні підходи та методи, які спрямовані на зміцнення і корекцію професійно значущих якостей працівників будь-якої сфери діяльності й правоохоронної зокрема: діяльнісний підхід формування професійно значущих якостей (Александров & Левенець, 2004), особистісний підхід підготовки фахівців правоохоронної діяльності (Мороз, 2006), соціально-психологічний підхід підготовки кадрів для органів внутрішніх справ (Лефтеров, 2008), юридико-психологічний підхід профілактики професійної деформації (Медведев, 2014), трирівневий психологічний підхід профілактики девіантної поведінки (Магдисюк, Демчук & Павлова, 2021), технологічний підхід підготовки педагогічного персоналу (Карамушка, 2022), триблочний підхід профілактики корупційної поведінки (Ларіонова, 2023) та ін.

Вчені зазначають, що психопрофілактика має бути спрямована передусім на попередження факторів ризику. До того ж профілактика девіантної поведінки має бути цілісною, поетапною та структурованою, а сама профілактична робота має базуватись на вікових особливостях, умовах середовища, використанні нових ефективних методів профілактики. Серед сучасних методів профілактики науковці виділяють тренінгові заняття, використання інформаційних технологій, а також арт-терапевтичні техніки, які ефективні як в діагностиці, так і в корекції поведінки (Магдисюк, Демчук & Павлова, 2021).

Актуальність цього дослідження обґрунтована позицією В. С. Медведева, який, досліджуючи ризик виникнення професійної деформації у правоохоронців, вказує, що весь період служби обумовлений необхідністю системного психопрофілактичного спостереження у процесі психологічного супроводу проходження служби (Медведев, 2014).

Крім того, В. О. Лефтеров зазначає, що принципове значення має поєднання всіх заходів психопрофілактики схильності до девіантної поведінки у вигляді різних психологічних тренінгових програм, які, як правило, спрямовані на адаптивний потенціал особистості (Лефтеров, 2008).

Сьогодні в Україні реалізуються різні програми психопрофілактики негативних явищ, що охоплюють широкий спектр методів і стратегій. Водночас важливо підкреслити ключову роль професійно-психологічного тренінгу як системи вправ для розвитку професійно-значущих якостей і оволодіння прийомами, що підвищують ефективність діяльності. Так, Д. О. Александров та О. А. Левенець у комплексній психопрофілактичній роботі з правоохоронцями виділяють тренінги, спрямовані на розвиток саморегуляції, самоконтролю, комунікативності, стресостійкості тощо. Принципове значення мають тренінгові вправи, засновані на засадах активності учасників, партнерському спілкуванні, щирості, конфіденційності, добровільності участі, занурення, орієнтації на «тут і зараз» (Александров & Левенець, 2004). У роботі з особами, які опинилися в кризових стресових ситуаціях, принципово важливо спрямовувати роботу на стійкі зміни, щоб відновити інтернальність як одну з базових якостей зрілої особистості (Лелюк, 2024). Необхідно орієнтувати цілі і зміст професійно-психологічного тренінгу правоохоронців на отримання очікуваного позитивного результату, практичного досвіду, розвиток професійно значущих якостей (Мороз, 2006).

Проведені нами попередні емпіричні дослідження показали, що ризик виникнення девіантної поведінки у правоохоронців обумовлений дисбалансом індивідуально-психологічних та соціально-психологічних факторів. Зокрема, загальними індивідуально-психологічними детермінантами виникнення ризику девіантної поведінки є: закритість, замкненість, ригідність мислення, емоційна нестійкість, домінантність, податливість почуттям, порушення локусу контролю, схильність до егоцентризму та ворожості (Кікбаєв, 2025a; 2025b).

Мета дослідження – проаналізувати особливості профілактики і методів реалізації психокорекційного впливу, спрямованих на зниження негативних якостей особистості, які визначають ризик виникнення девіантної поведінки у правоохоронців.

Завдання дослідження: по-перше, розробити психологічну тренінгову програму профілактики ризику виникнення схильності до проявів девіантної поведінки у правоохоронців. По-друге, з метою апробації профілактичної програми провести формувальний експеримент. По-третє, заміряти та зафіксувати ефективність програми і визначити напрям для подальших досліджень.

Методи та організація дослідження. Теоретичний аналіз та систематизація наукових джерел, порівняльний аналіз, узагальнення, розробка авторської психопрофілактичної тренінгової програми, формувальний експеримент з використанням авторської програми, емпіричні методи з використанням шкал опитувальника Р. Кеттелла (16PF-105-C), емоційна нестійкість виявлялась за шкалою «С», замкненість – фактором «А», ригідність мислення – фактором «В», домінантність – фактором «Е», податливість почуттям (вразливість) – фактором «І», зміщення локусу контролю та схильність до егоцентризму – за відповідними шкалами з опитувальника К. Роджерса-Р. Даймонда, а також виявлялась ворожість на основі двох шкал опитувальника А. Басса-А. Дарки.

Для апробації розробленої нами тренінгової програми сформована експериментальна група з 24 співробітників поліції, які були для проведення тренінгу поділені на дві підгрупи по 12 осіб, а також контрольна група з 24 осіб з числа правоохоронців-учасників попереднього констатувального етапу дослідження психологічних чинників ризику виникнення схильності до девіантної поведінки у правоохоронців, але які не брали участі у формуальному етапі експерименту з використанням тренінгової програми і не піддавалися цілеспрямованому психопрофілактичному впливу. Загальними факторами ризику у відібраних співробітників поліції були виявлені під час проведення констатувального етапу дослідження ознаки ризику виникнення девіантних проявів, пов'язаних з такими психологічними чинниками, як: закритість, замкнутість, ригідність мислення, емоційна нестійкість, домінантність, податливість почуттям, зміщення локусу контролю, схильність до егоцентризму та ворожості.

Результати дослідження та їх обговорення. Питання психологічної профілактики і психокорекції девіантної поведінки представлені у роботах багатьох провідних вчених-психологів. Так, З. Р. Кісіль, Т. І. Дучимінська та М. Ю. Микитюк, М. І. Мушкевич, О. В. Тимченко вказують, що психоемоційна напруженість співробітника поліції пов'язана з тривалим впливом стресогенних факторів. Водночас профілактика девіантної поведінки залежить від ступеня значущості ситуації і від психологічної структури особистості (Кісіль & Кісіль, 2021; Дучимінська & Микитюк, 2023; Мушкевич, 2012; Тимченко, 2003). Професійні та соціально-психологічні чинники викликають психоемоційне напруження, яке при тривалому впливі може призвести до психосоматичних розладів. У зв'язку з цим важливо розвивати навички саморегуляції (Левицька, 2023). Профілактика девіантної поведінки повинна включати розвиток саморегуляції, саморозвитку та постійне вдосконалення професійних знань і навичок (Юдіна, 2005).

В. І. Босько, дослідивши особливості формування професійної стійкості співробітників правоохоронних органів у процесі службової діяльності, визначила вплив індивідуальних психологічних особливостей на ефективність виконання службових завдань (Босько, 2023).

В. В. Доценко зазначає, що орієнтація переважно на емоції і переживання стає перешкодою для ефективної саморегуляції поведінки в складних службових умовах. Тому провідними психологічними ресурсами стресостійкості автор вважає самоефективність, самоповагу, силу «Я-концепції», толерантність до невизначеності, життестійкість, активні життєві установки, локус контролю, осмисленість життя, особистісні якості, копінг-поведінку (Доценко, 2018).

Водночас дослідники зазначають, що реалізація завдань практичної психологічної допомоги нерідко супроводжується певними труднощами. Серед них – недостатнє розуміння суті проблеми і методів психокорекції, труднощі в постановці цілей роботи, а

також складнощі у встановленні психологічного контакту й управлінні індивідуальною та груповою поведінкою (Мороз, 2006).

Розвиваючи позицію Г. С. Костюка, Л. І. Мороз підкреслює, що найкращим способом розкриття особистісних якостей є аналіз професійної діяльності, адже саме вона визначає психічні властивості, а не зовнішні умови самі по собі. Отже, поєднання особистісно-діяльнісного підходу, заснованого на вивченні індивідуально-психологічних і соціально-психологічних особливостей особистості, включаючи мотиви, волю, емоції та інші якості дозволяють виявити суб'єктивне сприйняття суспільних відносин особистістю (Мороз, 2006).

Важливим етапом профілактичних заходів є психологічна діагностика особового складу правоохоронного органу для виявлення раних ризиків прояву девіантної поведінки. Психодіагностика також потрібна для визначення ступеня ефективності тренінгових занять у вигляді ретестового дослідження. У зв'язку з цим, на підставі проведених нами емпіричних досліджень, з метою проведення формульованого експерименту була сформована експериментальна та контрольна групи з числа діючих працівників поліції. Ці групи формувалися на підставі попереднього психодіагностичного обстеження, спрямованого як на виявлення ризиків виникнення девіантних проявів, так і на виявлення індивідуально-психологічних чинників ризику виникнення схильності до поведінкових девіацій. З цією метою під час вхідного опитування здійснювалися такі заходи, як: бесіда, поєднана зі спостереженням; експертна оцінка з боку фахівців психологічної служби; а також використання батареї спеціально підібраних формалізованих психодіагностичних методик. Зокрема, у членів експериментальної та контрольної груп нами були виділені відповідні аномалії професійно-значущих якостей, такі як: закритість, замкнутість, ригідність мислення, емоційна нестійкість, домінантність, податливість почуттям, зміщення локусу контролю, схильність до егоцентризму та ворожості.

Отже, дія профілактичної програми насамперед має бути спрямована на корекцію саме тих якостей, які пов'язані з ризиком виникнення девіантних проявів у поведінці правоохоронців. Зокрема, усі перераховані фактори в сукупності обумовлюють виникнення у правоохоронців проблем з відкритістю, комунікативністю, упевненістю в собі, емпатією, втратою сенсу в службі, підвищують рівень конфліктності, агресивності й ворожості.

Тематичний зміст програми має передбачати психодіагностичні заходи, знайомство учасників тренінгу, визначення правил поведінки та взаємодії учасників під час тренінгів, міні-лекції щодо тематики і призначення проведених занять, очікуваних результатів, запитання-відповіді, зворотний зв'язок тощо.

На основі здійсненого теоретичного аналізу нами була запропонована тренінгова програма профілактики ризику виникнення схильності до проявів девіантної поведінки, яка розрахована на 21 годину 17 хвилин, десять сесій по 60-90 хвилин, в групі не більше 14 осіб. Ця програма розроблялася на основі комплексного підходу до організації психотренінгової роботи. Методологічну основу програми склали: комплексний професійно-орієнтований підхід, що передбачає послідовне визначення цілей, завдань і змісту занять та оцінку ефективності психопрофілактичного впливу (Лефтеров, 2004; 2012; Мороз, 2004), особистісно-орієнтований підхід, спрямований на розвиток індивідуально-психологічних ресурсів правоохоронців, а також діяльнісний підхід, відповідно до якого формування професійно значущих якостей відбувається у процесі моделювання ситуацій службової діяльності (Александров & Левенець, 2015).

Порівняльний аналіз між експериментальною та контрольною групами не показав суттєвих відмінностей до початку тренінгової програми. Однак порівняння усереднених даних експериментальної групи до початку тренінгів і після їх завершення показало суттєву відмінність по фактору емоційна стійкість (таблиця 1). Крім того, було виявлено близьке до значущого зниження рівня за шкалою екстернальності, що може відображати загальну тенденцію до зниження рівня соціальної залежності від референтної групи та підвищення особистої ініціативності.

Структура тренінгової програми «Профілактика ризику виникнення схильності до проявів девіантної поведінки у правоохоронців»

Тема сесії	Зміст сесії	Хвилини
Вступна	<i>Знайомство з тренером</i>	5
	<i>Вступне психологічне тестування</i>	15
	<i>Міні-лекція про природу девіантної поведінки: її зв'язок з деформацією певних особистісних психологічних якостей співробітника; цілі, завдання, принципи тренінгових занять, очікувані результати, на думку учасників і тренера, запитання-відповіді</i>	30
	<i>Знайомство з учасниками тренінгу</i>	25
	<i>Індивідуальне обговорення результатів вступного тестування з учасниками програми</i>	60
Тренінг асертивності	<i>Міні-лекція: теоретичний блок, ознайомлення з цілями, завданнями тренінгу, формами і методами роботи, установка на спільну роботу</i>	10
	<i>Основна частина: включає вправи на розвиток впевненості в собі, умінь досягати цілей, вміння працювати в команді</i>	40
	<i>Заключна частина: обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок</i>	10
	<i>Домашні завдання</i>	60
Тренінг професійної комунікації	<i>Міні-лекція: поняття комунікації, причини неефективної комунікації, способи, види, форми комунікації, вербальне і невербальне спілкування</i>	15
	<i>Основна частина: включає вправи, спрямовані на розвиток навичок професійного спілкування: самодіагностика на здатність активного слухання</i>	45
	<i>Заклучна частина: обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок</i>	10
	<i>Домашні завдання</i>	60
Тренінг управління конфліктом.	<i>Міні-лекція: зміст конфлікту</i>	15
	<i>Основна частина: включає вправи, спрямовані на розвиток умінь управління конфліктом</i>	45
	<i>Заклучна частина: обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок</i>	10
	<i>Домашні завдання</i>	60
Тренінг особистісного зростання.	<i>Міні-лекція: пояснюється мета тренінгу, принципи і правила роботи, завдання і очікування від занять</i>	10
	<i>Розігриваючі психотехніки та основні вправи, які включають: групову взаємодію, адекватність, вербалізацію, управління, самоконтроль, співпрацю, баланс механізмів збудження і гальмування, невербальну комунікацію, групову згуртованість, пам'ять, увагу</i>	50
	<i>Рефлексивна частина: обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок</i>	10
	<i>Домашні завдання</i>	60
Розвиток емоційного інтелекту	<i>Вступна частина: мета тренінгу, принципи і правила роботи, завдання і очікування від занять</i>	10
	<i>Основна частина: включає вправи для розвитку емпатії</i>	40
	<i>Заклучна частина: обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок</i>	10
	<i>Домашні завдання</i>	60
Тренінг усвідомленості	<i>Вступна частина: історія, суть методу, цілі, завдання</i>	15
	<i>Основна частина: включає вправи та психотехніки майндфулнес</i>	40
	<i>Заклучна частина: закріплення позитивних емоцій стосовно самого себе, обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок</i>	10
	<i>Домашні завдання</i>	60

Логогерapia	<i>Міні-лекція:</i> історія, суть методу, цілі, завдання тренінгу	15
	<i>Основна частина:</i> включає вправи на пошук сенсу життя та професійної діяльності	40
	<i>Заключна частина:</i> обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок	10
	Домашні завдання	60
Піраміда Ділтса	<i>Міні-лекція:</i> історія, суть методу, цілі, завдання тренінгу	15
	<i>Основна частина:</i> включає розбір піраміди Ділтса	30
	<i>Заключна частина:</i> обговорення підсумків заняття, рефлексія, зворотний зв'язок	10
	Домашні завдання	60
Аутогенне тренування	<i>Міні-лекція:</i> історія методики, мета, завдання, техніка	15
	<i>Основна частина:</i> освоєння трьох способів аутотренінгу: заняття на тяжкість, теплоту і дихання; метод швидкого розслаблення; тривале заняття для регуляції дихання вдихом і видихом. Навчання самоконтролю	20
	<i>Завершальні тести.</i>	15
	<i>Рефлексивна частина:</i> учасники діляться враженнями після завершення тренінгу	10
	Домашні завдання	60
<i>Загальна заключна частина тренінгу</i>		20
<i>Разом</i>		21,17 годин

Таблиця 1

Усереднені показники тесту та ретесту експериментальної групи

Комуніка- тивність	Критичне мислення	Емоційна стійкість	Домінант- ність	Емпатійна вразливість	Локус контролю	Егоцент- ризм	Ворожість
Усереднені показники респондентів до початку тренінгів							
4,7	3,9	4,4	4,0	3,3	17,4	8,1	11,4
66,9%	55,4%	73,3%	66,0%	54,7%	79,3%	67,3%	67,1%
Усереднені показники респондентів після закінчення тренінгів							
4,8	4,1	5,3	4,2	3,1	17,3	7,8	11,0
68,2%	58,4%	88,6%	70,5%	52,3%	78,5%	65,2%	65,0%

У контрольній групі змін не виявлено, а отримані дані свідчать про ефективність запропонованих методів профілактики ризиків виникнення схильності до девіантної поведінки у правоохоронців. На основі виявленої позитивної динаміки особистісних змін учасників можна дійти висновку, що широке впровадження та використання цієї програми може сприяти значним позитивним змінам у напрямку профілактики девіантної поведінки у правоохоронців.

Висновки. Проведена нами емпірична апробація авторської програми профілактики ризиків виникнення схильності до девіантної поведінки у правоохоронців довела, що ефективність психопрофілактики визначається комплексним застосуванням методів і підходів, що охоплюють соціально-психологічні, педагогічні прийоми, а також індивідуально-психологічні стратегії, спрямовані на корекцію таких негативних особистісних якостей, як: закритість, замкнутість, ригідність мислення, емоційна нестійкість, домінантність, податливість почуттям, зміщення локусу контролю, схильність до егоцентризму та ворожості, які у попередніх дослідженнях продемонстрували безпосередні зв'язки з ризиком виникнення девіацій.

Базовими елементами психологічної профілактичної програми є: психодіагностика, знайомство учасників, вступні тематичні міні-лекції, розігрівачі психотехніки, основні тематичні вправи, зворотний зв'язок, заключний ретест. До того ж психодіагностичне дослідження є обов'язковою стадією психологічної профілактичної програми, яка дозволяє

виявити якості, схильні до деформації, а також підібрати вправи, виходячи з особливостей факторів ризику виникнення девіантної поведінки у правоохоронців.

Перспективи подальших досліджень. Розробка комплексної програми профілактики девіантної поведінки, в залежності від прояву конкретної форми девіацій. Проведення емпіричного дослідження ефективності впливу такої програми на зміцнення професійно значущих якостей особистості правоохоронців.

Література

1. Александров, Д. О., & Левенець, О. А. (2015). Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 7. Тренінгові технології формування професійно значущих якостей працівника ОВС: навч.-метод. посіб. *Національна академія внутрішніх справ.*
2. Босько, В. І. (2023). Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання і самопомогі Н. Пезешкіана: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії. *Національний університет цивільного захисту України.*
3. Дучимінська, Т. І., & Микитюк, М. Ю. (2023). Теоретичний аналіз психологічних особливостей професійного стресу в діяльності працівників поліції. *Психологічні студії*, (2), 78–83. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.2.10>
4. Доценко, В. В. (2018). Психологічні ресурси стресостійкості майбутніх правоохоронців. *Право і безпека*, 66(3), 14–20.
5. Карамушка, Л. М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу)*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
6. Кікбаєв, Д. С. (2025). Чинники соціально-психологічної дезадаптації осіб з девіантною поведінкою. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 1(21), 56–65. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1\(21\).7](https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1(21).7)
7. Кікбаєв, Д. С. (2025). Індивідуально-психологічні чинники ризику виникнення схильності до девіантної поведінки у правоохоронців. *Габітус*, (80), 132–137. <https://doi.org/10.32782/hbts.80.25>
8. Кісіль, З. Р., & Кісіль, Р.-В. В. (2021). Психоемоційна напруженість як детермінанта професійної деформації працівників Національної поліції України. *Соціально-правові студії*, 3(13), 177–188. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-3-177-188>
9. Ларіонова, І. (2023). Програма профілактики корупційної поведінки персоналу сектору безпеки і оборони України. *Теорія і практика управління соціальними системами*, (1), 116–128. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2023.1.09>
10. Левицька, Л. В. (2023). Засоби саморегуляції психоемоційної напруженості у військовослужбовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (4), 5–8. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.4.1>
11. Лефтеров, В. А. (2004). Типовая программа тренинга «Коммуникация–Стресс–Безопасность» (методико-технологический алгоритм). *Типография ДИВД.*
12. Лефтеров, В. О. (2008). Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ. *Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності*. ДЮІ, І(II).
13. Лефтеров, В. А. (2012). Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. *Психологія і суспільство*, (2), 91–107.
14. Магдисюк, Л. І., Демчук, В. Б., & Павлова, Б. В. (2021). Сучасні підходи профілактики девіантної поведінки у діяльності психологічної служби. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*, 7(1), 9–17. DOI: [https://doi.org/10.52534/msu-pp.7\(1\).2021.9-17](https://doi.org/10.52534/msu-pp.7(1).2021.9-17)
15. Мороз, Л. І. (2006). *Психологічні засади підготовки фахівців правоохоронної діяльності*. Київ.
16. Мушкевич, М. І. (2012). Поняття професійного стресу і причини його виникнення. У: *Особистість в екстремальних умовах: зб. тез V наук.-практ. конф. (м. Львів, 20 квітня 2012 р.)* (с. 160–164). Львівський державний університет безпеки життєдіяльності.
17. Тімченко, О. В. (2003). Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): автореф. дис. д-ра психол. наук (19.00.06). Нац. ун-т внутр. справ.
18. Юдіна, О. В. (2005). Профілактика психологічної напруженості як один із напрямів професійно-психологічної підготовки науково-педагогічного складу закладів освіти МВС України. *Наука і освіта*, 1(2), 51–53.

References

1. Aleksandrov, D. O., & Levenets, O. A. (2015). Psykholohichne zabezpechennia operatyvno-sluzhbovoi diialnosti pratsivnykiv militsii. Chastyina 7. Treninhovi tekhnolohii formuvannia profesiino znachushchykh yakosteï pratsivnyka OVS [Psychological support of operational-service activities of police officers. Part 7. Training technologies for forming professionally significant qualities of law enforcement officers]. *Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav.* [In Ukrainian]
2. Bosko, V. I. (2023). Profilaktyka emotsiinoho vyhorannia v ekstremalnykh psykholohiv metodamy samopiznannia i samodopomohy N. Pezeshkiana [Prevention of emotional burnout in extreme psychologists by the

- methods of self-knowledge and self-help of N. Pezeshkian] (PhD dissertation). Natsionalnyi universytet tsyvilnoho zakhystu Ukrainy. [In Ukrainian]
3. Duchymynska, T. I., & Mykytiuk, M. Yu. (2023). Teoretychnyi analiz psykholohichnykh osoblyvostei profesiinoho stresu v diialnosti pratsivnykiv politsii [Theoretical analysis of psychological features of professional stress in police work]. *Psykholohichni studii*, (2), 78–83. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.2.10> [In Ukrainian]
 4. Dotsenko, V. V. (2018). Psykholohichni resursy stresostiikosti maibutnikh pravookhorontsiv [Psychological resources of stress resistance of future law enforcement officers]. *Pravo i bezpeka*, 66(3), 14–20. [In Ukrainian]
 5. Karamushka, L. M. (2022). *Psykholohichni treninhy dlia pidhotovky menedzheriv ta personalu osvitnikh orhanizatsii (realizatsiia tekhnolohichnoho pidkhodu)* [Psychological trainings for preparing managers and staff of educational organizations (implementation of the technological approach)]. Kyiv: Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
 6. Kikbaiev, D. S. (2025). Chynnyky sotsialno-psykholohichnoi dezadaptatsii osib z deviantnoiu povedinkoiu [Factors of socio-psychological maladaptation of persons with deviant behavior]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Psykholohiia*, 1(21), 56–65. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1\(21\).7](https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1(21).7) [In Ukrainian]
 7. Kikbaiev, D. S. (2025). Indyvidualno-psykholohichni chynnyky ryzyku vynyknennia skhylnosti do deviantnoi povedinky u pravookhorontsiv [Individual psychological risk factors of deviant behavior among law enforcement officers]. *Habitus*, (80), 132–137. <https://doi.org/10.32782/hbts.80.25> [In Ukrainian]
 8. Kisil, Z. R., & Kisil, R.-V. V. (2021). Psykhoemotsiina napruzhenist yak determinanta profesiinnoi deformatsii pratsivnykiv Natsionalnoi politsii Ukrainy [Psycho-emotional tension as a determinant of professional deformation of police officers]. *Sotsialno-pravovi studii*, 3(13), 177–188. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-3-177-188> [In Ukrainian]
 9. Larionova, I. (2023). Prohrama profilaktyky koruptsiinnoi povedinky personalu sektoru bezpeky i oborony Ukrainy [Program for preventing corruption behavior of security and defense sector personnel]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*, 1, 116–128. <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2023.1.09> [In Ukrainian]
 10. Levytska, L. V. (2023). Zasoby samorehuliatcii psykhoemotsiinnoi napruzhenosti u viiskovosluzhbovtziv [Means of self-regulation of psycho-emotional tension in military personnel]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Psykholohiia*, (4), 5–8. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.4.1> [In Ukrainian]
 11. Lefterov, V. A. (2004). Tipovaia programma treninga «Kommunikatsiia–Stress–Bezopasnost» (metodiko-tekhnolohicheskii algoritm) [Typical training program “Communication–Stress–Safety”]. *Tipografiia DIVD*. [In Ukrainian]
 12. Lefterov, V. O. (2008). Psykholohichni treninhovi tekhnolohii v orhanakh vnutrishnikh sprav. Metodolohiia psyhotreninhu ta yoho vykorystannia u profesiino-psykholohichnomu rozvytku personalu [Psychological training technologies in internal affairs bodies]. *DIul*. [In Ukrainian]
 13. Lefterov, V. A. (2012). Osobystisno-profesiyni rozvytok fakhivtsiv ekstremalnykh vydiv diialnosti zasobamy psykholohichnoho treninhu [Personal and professional development of specialists in extreme activities by means of psychological training]. *Psykholohiia i suspilstvo*, 2, 91–107. [In Ukrainian]
 14. Mahdysiuk, L. I., Demchuk, V. B., & Pavlova, B. V. (2021). Suchasni pidkhody profilaktyky deviantnoi povedinky u diialnosti psykholohichnoi sluzhby [Modern approaches to prevention of deviant behavior in psychological service activities]. *Naukovyi visnyk Mukachivskoho derzhavnoho universytetu. Serii Pedahohika ta psykholohiia*, 7(1), 9–17. [https://doi.org/10.52534/msu-pp.7\(1\).2021.9-17](https://doi.org/10.52534/msu-pp.7(1).2021.9-17) [In Ukrainian]
 15. Moroz, L. I. (2006). Psykholohichni zasady pidhotovky fakhivtsiv pravookhoronnoi diialnosti [Psychological foundations of training law enforcement specialists]. Kyiv. [In Ukrainian]
 16. Mushkevych, M. I. (2012). Poniattia profesiinoho stresu i prychny yoho vynyknennia [The concept of professional stress and its causes]. In: *Osobystist v ekstremalnykh umovakh* (pp. 160–164). Lvivskiy derzhavnyi universytet bezpeky zhyttiediialnosti. [In Ukrainian]
 17. Timchenko, O. V. (2003). Profesiyni stres pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy (kontseptualizatsiia, prohnozuvannia, diahnozyka ta korektsiia) [Professional stress of internal affairs officers]. Extended abstract of Doctor's thesis.
 18. Yudina, O. V. (2005). Profilaktyka psykholohichnoi napruzhenosti yak odyn iz napriamiv profesiino-psykholohichnoi pidhotovky naukovo-pedahohichnoho skladu zakladiv osvity MVS Ukrainy [Prevention of psychological tension in training of teaching staff of MIA educational institutions]. *Nauka i osvita*, 1(2), 51–53. [In Ukrainian]

Відомості про автора

Кікбаєв Данія, аспірант факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

Kikbaev, Daniar, PhD student of the Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-1128-9366>

E-mail: kikbaev.ds@gmail.com

Отримано 15 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.10>
УДК 159.9.072:159.944.4-057.1(477)

Оксана Креденцер
Петро Чорний

АДАПТАЦІЯ НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ МЕТОДИКИ «ШКАЛА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОТІ» (R@WS-UA)

Креденцер Оксана, Чорний Петро. Адаптація на українській вибірці методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA).

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю наявності валідних і надійних інструментів для оцінки резильєнтності працівників у сучасних умовах соціально-економічної нестабільності.

Мета: адаптація україномовної версії методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA) та перевірка її психометричних характеристик.

Методи: використано процедури лінгвістичної адаптації, аналіз внутрішньої узгодженості (α Кронбаха, ω Макдональда), дискримінативності (δ Фергюсона), експлораторний і конфірмаційний факторні аналізи, а також кореляційний аналіз для оцінки конвергентної валідності.

Результати. Встановлено високий рівень внутрішньої узгодженості шкали, достатню дискримінативність пунктів, підтверджено семифакторну структуру методики та виявлено статистично значущі позитивні зв'язки з показником загальної резильєнтності.

Висновки: методика R@WS-UA є надійним і валідним інструментом для оцінки резильєнтності працівників та може бути використана в наукових і практичних дослідженнях.

Ключові слова: резильєнтність, резильєнтність на роботі, адаптація методики, бізнес, комерційні організації

Kredentser, Oksana, Chorny, Petro. Adaptation of the Resilience at Work Scale (R@WS-UA) on a Ukrainian sample

Introduction. There is a need for valid and reliable tools for assessing employee resilience under modern socio-economic instability.

Aim: to adapt and verify the Ukrainian-language version of the Resilience at Work Scale (R@WS-UA).

Methods: linguistic adaptation procedures, analysis of internal consistency (Cronbach's α , McDonald's ω), discrimination (Ferguson's δ), exploratory and confirmatory factor analysis, as well as correlation analysis to assess convergent validity.

Results. A high level of the Scale's internal consistency, good items discriminability, and the seven-factor structure were confirmed, as well as the Scale's statistically significant positive relationships with the overall resilience indicator were identified.

Conclusions: The R@WS-UA is a reliable and valid tool for assessing employee resilience and can be used in scientific and practical research

Key words: resilience, resilience at work, adaptation of the instrument, business, commercial organizations

Вступ. У сучасних умовах глобальної соціально-економічної нестабільності особливої наукової та практичної значущості набуває проблема збереження психологічної стійкості персоналу та забезпечення ефективного функціонування організацій. Одним із ключових ресурсів професійної діяльності в умовах підвищеної невизначеності, хронічного стресу та організаційних трансформацій виступає резильєнтність працівників, що визначає їхню здатність підтримувати продуктивність, психологічне благополуччя та залученість у професійну діяльність попри тривалі несприятливі впливи (Hartwig, Clarke, Johnson & Willis, 2020; Winwood, Colon, McEwen, 2013).

Для України зазначена проблематика набуває особливої гостроти у зв'язку з повномасштабною війною, яка спричинила радикальні зміни у функціонуванні комерційних організацій, порушення усталених виробничих ланцюгів, зростання ризиків для безпеки персоналу, вимушену міграцію працівників, нестабільність зайнятості та хронічну психоемоційну напругу. Український бізнес сьогодні функціонує в умовах постійної загрози, дефіциту ресурсів і необхідності швидкої адаптації до динамічних соціально-економічних та безпекових викликів, що істотно підвищує вимоги до індивідуальної та колективної психологічної стійкості працівників (Креденцер, Чорний, 2025).

Водночас ефективне наукове вивчення феномену резильєнтності на робочому місці та розроблення прикладних програм її розвитку неможливі без наявності валідних, надійних і культурно адаптованих психодіагностичних інструментів. Сьогодні в українському науковому просторі спостерігається дефіцит стандартизованих україномовних методик, спрямованих на комплексну оцінку резильєнтності персоналу в організаційному контексті, зокрема у сфері комерційної діяльності.

У цьому контексті адаптація методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA) до українських соціокультурних умов, перевірка її психометричних характеристик, зокрема надійності, дискримінативності, конструктивної та критеріальної валідності, а також стандартизація шкал на вибірці персоналу комерційних організацій є науково обґрунтованим і практично необхідним завданням. Отримання достовірного інструментарію діагностики резильєнтності сприятиме підвищенню якості емпіричних досліджень у сфері організаційної психології, розвитку доказово обґрунтованих програм психологічного супроводу персоналу та формуванню стратегій підтримки стійкості українського бізнесу в умовах тривалої воєнної нестабільності.

Конструкт *«Резильєнтність на робочому місці» («Workplace Resilience»)* або (як синонім) «резильєнтність на роботі» являє собою сучасний підхід до розуміння здатності працівника не лише протистояти професійним викликам, а й активно розвиватися в умовах постійних змін (Winwood, Colon, McEwen, 2013).

Резильєнтність на робочому місці визначається нами як динамічний стан або здатність індивіда керувати повсякденним робочим стресом, зберігаючи водночас здоров'я, адаптуючись і навчаючись на помилках, а також проактивно готуючись до майбутніх викликів (Креденцер, 2024; Креденцер, Чорний, 2025). На відміну від традиційних підходів, які розглядають резильєнтність як стабільну рису особистості або генетично зумовлену характеристику, сучасні дослідження трактують її як динамічний процес адаптації, що формується у взаємодії індивідуальних і середовищних факторів (Luthar et al., 2000; Masten, 2001; Rutter, 2012). Основні положення цього конструкту включають: 1) можливість розвитку, адже резильєнтність не є фіксованою величиною; її можна свідомо розвивати та навчати як набір певних навичок і стратегій поведінки; 2) проактивність – через не просто «повернення до норми» після стресу, а зміцнення майбутньої ефективності через активну взаємодію з труднощами; 3) резильєнтність на роботі спирається не тільки на особистісні ресурси працівника, а й на ресурси робочого середовища, враховуючи специфічні вимоги та особливості професійної діяльності.

Мета дослідження: адаптація україномовної версії методики «Шкала резильєнтності на роботі», проведення заходів перевірки надійності та дискримінативності тверджень, валідації та стандартизації шкал на вибірці персоналу комерційних організацій.

Методи та організація дослідження.

Опис методики.

Методика *«Шкала резильєнтності на роботі»* (Resilience at Work Scale (R@WS)) вперше була розроблена групою австралійських дослідників: Peter C. Winwood, Rochelle Colon, Kathryn McEwen (2013). Результати розробки та валідації шкали були вперше опубліковані у 2013 році в *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (Winwood,

Colon, McEwen, 2013). Цей варіант методики має скорочену версію (20 запитань). Пізніше методика була доопрацьована та стала містити 25 запитань. Для відповідей використовується 7-бальна шкала Лайкерта (від 0 – «повністю не згоден» до 6 – «повністю згоден») (Winwood, Colon, McEwen, 2013).

Далі методика отримала широке міжнародне визнання та була адаптована в різних культурних контекстах. *Бразильська адаптація* методики включала концептуальну, семантичну та лінгвістичну валідизацію (Greco, Munhoz, Junior, McEwen, & Magnago, 2024). *Індійська адаптація* методики передбачала перевірку психометричних властивостей та була проведена у 2018 році на вибірці ІТ-фахівців (Malik & Garg, 2018). Методика також використовується в США, Шрі-Ланці та Великобританії.

R@WS призначена для практичного оцінювання елементів резильєнтності, які піддаються свідомій модифікації через навчання та розвиток навичок.

Методика охоплює сім ключових компонентів (субшкал), які відображають цілісний концептуальний підхід щодо конструкту «резильєнтність на роботі»:

1. *Автентичне життя (Living authentically)*: знання та дотримання власних цінностей, використання особистих сильних сторін, емоційна саморегуляція.
2. *Знаходження свого покликання (Finding your calling)*: відчуття мети та сенсу в роботі, приналежність до організації, узгодженість роботи з особистими переконаннями.
3. *Збереження перспектив (Maintaining perspective)*: здатність переосмислювати невдачі, фокусуватися на вирішенні проблем та керувати негативними емоціями.
4. *Управління стресом (Managing stress)*: використання щоденних рутин для балансу між роботою та особистим життям, виділення часу на релаксацію та відновлення.
5. *Орієнтація на взаємодію (Interacting cooperatively)*: надання та пошук зворотного зв'язку, звернення за порадою та підтримкою до колег.
6. *Підтримка здоров'я (Staying healthy)*: турбота про фізичну форму, повноцінний сон та здорове харчування для збереження енергії.
7. *Створення соціальної підтримки (Building networks)*: розвиток та підтримка системи особистих і професійних зв'язків як на роботі, так і поза нею.

Адаптація першої версії шкали R@WS (на 20 запитань) на україномовній вибірці працевлаштованих осіб нами разом з колегами була вже зроблена (Місаїлова, Лавриненко, Креденцер, 2025). Однак результати психометричної адаптації не відтворили 7-факторну структуру методики. Ми припускаємо, що в дослідженні резильєнтності є важливий контекстуальний аспект, тобто сфера, особливості організації, в якій працює людина. Тому ми продовжили роботу над адаптацією R@WS, звужуючи вибірку до комерційної сфери.

Для здійснення адаптації R@WS на українській вибірці в академічних цілях нами було отримано особистий офіційний дозвіл у Kathryn McEwen.

Переклад методики (лінгвістична адаптація) з англійської мови здійснювався у три етапи. *На першому етапі* лінгвістичної адаптації був здійснений прямий переклад тексту методики (з англійської мови на українську) двома перекладачами: перекладач 1 мав рівень володіння англійською мовою на рівні C1 та мав кваліфікацію кандидата психологічних наук; перекладач 2 мав кваліфікацію філолога з англійської мови.

На другому етапі лінгвістичної адаптації був здійснений зворотний переклад тексту методики (з української мови на англійську) також двома перекладачами: перекладач 3 був носієм англійської мови, володів достатньою мірою українською мовою та мав психологічну освіту; перекладач 4 мав педагогічну освіту з англійської мови, постійно проживає тривалий час в США, вільно володіє українською мовою.

На третьому етапі лінгвістичної адаптації була створена *експертна група*, яка складалась з психолога (рівень кваліфікації – доктор психологічних наук), філолога з англійської мови (рівень кваліфікації – кандидат педагогічних наук) та філолога з української мови (рівень кваліфікації – кандидат філологічних наук). Кожен експерт аналізував запропонований переклад та оцінював його від 1 до 5. Експертна група також визначила кілька лінгвістичних конструкцій, які потребували ретельного підбору

лексичних еквівалентів для забезпечення максимальної точності передачі значення термінів, що використовуються в оригінальній шкалі. На основі отриманих балів та обговорення розбіжностей був узгоджений варіант, який максимально відображає зміст авторських оригінальних запитань і водночас враховує мовленнєві особливості української філології.

Таким чином була сформована україномовна версія Шкали (R@WS-UA) для подальшої психометричної перевірки.

Вибірка дослідження.

У дослідженні взяли участь 348 респондентів, які працюють у комерційних організаціях різних розмірів та напрямів діяльності. Серед учасників переважали жінки – 72,4 % (n = 252), тоді як чоловіки становили 27,6 % (n = 96). Віковий діапазон опитаних охоплював респондентів віком від 18 до 73 років; середній вік становив 41,7 років, що свідчить про участь як молодих фахівців, так і досвідчених працівників.

Аналіз вибірки за рівнем освіти засвідчує, що переважну більшість опитаних становлять респонденти з вищою освітою – 79,6 % (n = 277), що свідчить про високий освітній рівень учасників дослідження. Значно меншою є частка осіб з науковим ступенем – 7,5 % (n = 26), які репрезентують групу з поглибленою академічною та науковою підготовкою.

Частка респондентів із середньою спеціальною освітою становить 7,2 % (n = 25), що вказує на помірне представництво цієї освітньої категорії у вибірці. Найменшою є група осіб з незакінченою освітою – 5,7 % (n = 20).

Процедура дослідження.

Опитування відбувалося онлайн за допомогою сервісу Google Forms. Поширення відбувалося шляхом розсилки посилань на опитування у соціальних мережах та месенджерах (Telegram, Viber) та за допомогою електронної пошти працівників в конкретній організації. Участь у дослідженні була добровільною і безоплатною. Відповідно до етичних критеріїв Гельсінської декларації та Американської психологічної асоціації, перед тестуванням учасники повинні були прочитати і прийняти онлайн інформовану згоду, протягом усього дослідження забезпечувалась анонімність та конфіденційність їхніх відповідей в анкеті. Учасники були проінформовані про наукові цілі дослідження. Результати опитування не повідомлялись респондентам. Але учасники могли звертатися до дослідників за роз'ясненнями або додатковою інформацією.

Статистичний аналіз.

Розрахунки здійснювались з використанням програмного забезпечення Jamovi (версія 2.6.45) та SPSS (версія 21).

Для перевірки внутрішньої надійності опитувальника були розраховані значення альфи Кронбаха, омеги Макдональда. Для перевірки дискримінативності тверджень використано показник дельти Фергюсона. Для перевірки конвергентної валідності були проаналізовані кореляції між показниками R@WS-UA і показником резильєнтності особистості за методикою «Шкали стресостійкості Конора – Девідсона-10» (CD-RISC-10) (Школіна та ін., 2020). Для визначення внутрішньої структури шкал було застосовано процедуру дослідницького факторного аналізу на основі методу максимальної правдоподібності з використанням ротації Oblimin. Для вибору найбільш відповідної моделі було проведено конфірматорний факторний аналіз та моделювання структурних рівнянь. Відповідність моделі оцінювалася за індексами добротності та рекомендованими порогоми. Оптимальна модель характеризується низьким χ^2 , прийнятним співвідношенням χ^2/df , значенням середньоквадратичної помилки апроксимації (RMSEA) <0,08, а також високими значеннями CFI (індексу порівняльної відповідності) та TLI (індексу Такера-Льюїса) ($\geq 0,90$, бажано $\geq 0,95$).

Результати дослідження та їх обговорення.

Дискримінативність тверджень вимірювалася за допомогою показника дельти Фергюсона, що відображає повноту реалізованості всіх можливих проявів вимірюваної

властивості. Цей показник має максимальне значення $\delta=1$ (при рівномірному розподілі) і мінімальне $\delta=0$ (коли всі випробовувані отримали однакові оцінки). За результатами перевірки жодне твердження не було виключено з методики. Як бачимо з таблиці 1, двадцять один пункт має достатній рівень розподільної здатності (від 0,7 до 0,8). Водночас 5 пунктів характеризуються дещо нижчим рівнем дискримінативності ($\delta \approx 0,6$), що свідчить про їх меншу здатність диференціювати респондентів. Це може бути зумовлено відносною однорідністю відповідей або специфікою формулювання тверджень, що потребує подальшої перевірки в наступних дослідженнях. Проте отримані значення залишаються в межах прийнятних, у зв'язку з чим зазначені твердження не були виключені з методики.

Таблиця 1

Статистичні показники надійності елементів

Номер запитання	Дельта Фергюсона	M	SD	Якщо елемент випав	
				Кронбах α	Макдональдс ω
1	0,61	5,01	0.833	0.828	0.849
2	0,64	4,82	0.861	0.829	0.850
3	0,71	4,28	1.144	0.828	0.850
4	0,64	4,74	0.932	0.827	0.849
5	0,70	4,56	1.110	0.821	0.844
6	0,74	4,41	1.308	0.824	0.847
7	0,69	4,73	1.113	0.823	0.845
8	0,68	4,84	1.052	0.823	0.845
9	0,76	3,24	1.413	0.848	0.865
10	0,78	3,81	1.376	0.833	0.855
11	0,82	2,49	1.613	0.855	0.867
12	0,69	4,57	1.094	0.830	0.853
13	0,74	4,20	1.315	0.830	0.853
14	0,76	3,88	1.487	0.821	0.847
15	0,75	3,95	1.440	0.823	0.848
16	0,77	4,10	1.421	0.830	0.853
17	0,78	3,99	1.382	0.829	0.853
18	0,60	5,18	0.826	0.833	0.855
19	0,62	5,03	0.890	0.832	0.854
20	0,79	3,69	1.490	0.826	0.851
21	0,76	3,77	1.428	0.828	0.852
22	0,79	3,91	1.511	0.827	0.852
23	0,75	4,29	1.404	0.823	0.847
24	0,76	4,15	1.321	0.823	0.847
25	0,73	4,43	1.228	0.825	0.849

Аналіз надійності.

Наступним етапом дослідження було оцінювання внутрішньої узгодженості «Шкали резильєнтності на роботі» із використанням коефіцієнтів α Кронбаха та ω Макдональдса. Як видно з даних табл. 1, значення коефіцієнтів надійності при виключенні окремих пунктів варіюють у межах $\alpha = 0,821-0,855$ та $\omega = 0,844-0,867$, що відповідає високому рівню внутрішньої узгодженості шкали.

Аналіз показників « α/ω , якщо елемент випав», свідчить про відсутність пунктів, виключення яких призводило б до суттєвого підвищення загального рівня надійності. Незначне зростання коефіцієнтів спостерігається для окремих пунктів (зокрема, п. 9 та п.

11), однак ці зміни є мінімальними та не мають практично значущого характеру, що обґрунтовує доцільність збереження всіх тверджень у структурі методики.

Середні значення пунктів варіюють у діапазоні від $M = 2,49$ до $M = 5,18$, що вказує на достатню варіативність відповідей респондентів. Найнижче середнє значення зафіксовано для п. 11 ($M = 2,49$; $SD = 1,613$), що може свідчити про відносно меншу підтримку відповідного твердження, тоді як найвищі значення характерні для п. 18 ($M = 5,18$; $SD = 0,826$) та п. 1 ($M = 5,01$; $SD = 0,833$). Стандартні відхилення ($SD = 0,826-1,613$) підтверджують наявність достатньої дисперсії відповідей, що забезпечує диференціюючу здатність пунктів.

Отже, отримані результати підтверджують високий рівень внутрішньої узгодженості методики та свідчать про її психометричну надійність, відповідаючи рекомендованим значенням (Clark, & Watson, 2019). Всі пункти шкали роблять релевантний внесок у вимірювання досліджуваного конструкта та можуть бути збережені для подальшого використання.

На наступному етапі дослідження з метою перевірки факторної структури методики було проведено **конфірматорний факторний аналіз** (CFA) на українській вибірці (табл. 2). Оцінювання відповідності авторської моделі, що передбачає 7-факторну структуру, здійснювалося за допомогою стандартних індексів узгодженості.

Таблиця 2

**Індекси відповідності моделі шкали
(за результатами конфірматорного факторного аналізу)**

Модель	χ^2	df	p-Value	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Авторська модель (7 факторів)	611	254	<.001	0.883	0.916	0.0636	0.0637

Примітка: df – кількість ступенів свободи; p – рівень значущості; RMSEA – корінь середньоквадратичної помилки апроксимації; Comparative Fit Index (CFI) – порівняльний індекс відповідності Бентлера; Tucker-Lewis Index (TLI) – індекс Такера-Льюїса; SRMR – стандартизований середньоквадратичний залишок.

Отримані результати засвідчили, що модель демонструє загалом прийнятний рівень відповідності емпіричним даним: $\chi^2 = 611$ при $df = 254$ ($p < .001$), $CFI = 0,883$, $TLI = 0,916$, $RMSEA = 0,0636$, $SRMR = 0,0637$. Хоча значення χ^2 є статистично значущим, що традиційно може свідчити про відхилення моделі від даних, цей показник є чутливим до обсягу вибірки, тому основна увага приділяється відносним індексам відповідності.

Значення $CFI = 0,883$ виявилось дещо нижчим рекомендованого порогового рівня (0,90), що вказує на помірну відповідність моделі. Водночас $TLI = 0,916$ перевищує мінімально прийнятний рівень, що свідчить про добру узгодженість моделі. Відповідно до рекомендацій (Hooper et al., 2008), показник $RMSEA = 0,0636$ знаходиться в межах прийнятних значень ($< 0,08$), а $SRMR = 0,0637$ також відповідає рекомендованим критеріям ($< 0,08$), що підтверджує адекватність моделі.

Додатково було перевірено придатність вибірки до факторного аналізу. Значення коефіцієнта Kaiser–Meyer–Olkin ($KMO = 0,883$) свідчить про дуже високий рівень адекватності вибірки, що підтверджує доцільність застосування факторного аналізу.

З метою виявлення латентної структури методики було проведено **експлораторний факторний аналіз**, за результатами якого виокремлено 7 факторів, що узгоджується з теоретичною моделлю шкали (табл. 3). Розподіл факторних навантажень свідчить про достатньо чітку структуру, оскільки більшість пунктів мають виражені навантаження на відповідні фактори та не демонструють значущих крос-навантажень.

Фактор 1 представлений пунктами 5–8, з високими факторними навантаженнями (від 0,405 до 0,889), причому найбільші значення зафіксовано для п. 6 (0,860) та п. 7 (0,889), що свідчить про їх вагомий внесок у структуру відповідного фактору. *Фактор 2* утворюють пункти 13–16, із навантаженнями в діапазоні 0,463–0,868. Найбільш репрезентативними є п. 14 (0,868) та п. 15 (0,848), що підтверджує внутрішню узгодженість цього факторного кластера. *Фактор 3* включає пункти 20–22, які характеризуються високими навантаженнями (0,717–0,793), що вказує на чітку факторну визначеність. *Фактор 4* представлений пунктами 23–25 з навантаженнями 0,459–0,920, водночас п. 24 має найвище значення (0,920), що свідчить про його домінуючу роль у структурі фактору. *Фактор 5* об'єднує пункти 1–4, однак їх факторні навантаження є дещо нижчими (0,381–0,599), що може вказувати на менш виражену факторну насиченість порівняно з іншими факторами. *Фактор 6* включає пункти 9–12 з навантаженнями 0,436–0,485, що також свідчить про помірний рівень представленості відповідного латентного конструкту. *Фактор 7* сформований пунктами 17–19, де навантаження становлять 0,469–0,566, що вказує на прийнятний, хоча й не максимально високий рівень факторної вираженості.

Таблиця 3

Результати експлораторного факторного аналізу

Номер запитання	Фактор							Унікальність
	1	2	3	4	5	6	7	
1					0.492			0.628
2					0.566			0.580
3					0.381			0.705
4					0.599			0.529
5	0.625							0.405
6	0.860							0.263
7	0.889							0.195
8	0.405							0.442
9						0.469		0.757
10						0.436		0.668
11						0.485		0.668
12						0.460		0.669
13		0.599						0.614
14		0.868						0.196
15		0.848						0.247
16		0.463						0.617
17							0.469	0.825
18							0.545	0.581
19							0.566	0.604
20			0.793					0.335
21			0.743					0.419
22			0.717					0.424
23				0.680				0.419
24				0.920				0.156
25				0.459				0.578

Отже, результати експлораторного факторного аналізу підтверджують наявність семифакторної структури методики. Більшість пунктів демонструють достатні або високі факторні навантаження, що свідчить про їх релевантність відповідним латентним конструкціям. Водночас окремі пункти з помірними навантаженнями та підвищеною

унікальністю можуть потребувати подальшого аналізу або уточнення у наступних дослідженнях.

На рис. 1 представлена внутрішня структура семифакторної моделі українськомовної методики «Шкала резильєнтності на роботі (R@WS-UA)».

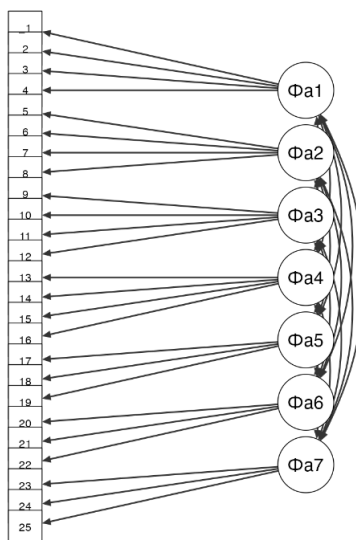


Рис. 1. Внутрішня структура українськомовної методики «Шкала резильєнтності на роботі (R@WS-UA)»

Для перевірки валідності шкал ми застосували процедуру визначення *конвергентної валідності*, що передбачає аналіз коефіцієнтів кореляції, отриманих при встановленні взаємозв'язку показників «Шкали резильєнтності на роботі» з показником загальної резильєнтності, яку ми вимірювали за допомогою «Шкали стресостійкості Конора – Девідсона-10» (CD-RISC-10).

Результати аналізу конвергентної валідності показали наявність статистично значущих позитивних кореляцій між шкалами методики R@WS-UA та показником резильєнтності (CD-RISC-10) (усі $p < 0,001$). Сила зв'язків варіює від слабкої до помірної ($r = 0,181-0,488$) (таблиця 4).

Таблиця 4

Результати перевірки конвергентної валідності показників R@WS-UA

Шкали методики	Резильєнтність (CD-RISC-10)
Автентичне життя	0,454***
Покликання	0,343***
Прийняття ситуації	0,413***
Управління стресом	0,271***
Орієнтація на взаємодію	0,232***
Підтримка здоров'я	0,181***
Створення соціальної підтримки	0,285***
Загальний показник резильєнтності на роботі	0,488***

*** $p < 0.001$

Найвищі коефіцієнти кореляції виявлено для шкал «Автентичне життя» ($r = 0,454$), «Прийняття ситуації» ($r = 0,413$) та «Покликання» ($r = 0,343$), а також для загального показника резильєнтності на роботі ($r = 0,488$). Менш виражені, але значущі зв'язки, встановлено для шкал «Управління стресом» ($r = 0,271$), «Створення соціальної підтримки»

($r = 0,285$), «Орієнтація на взаємодію» ($r = 0,232$) та «Підтримка здоров'я» ($r = 0,181$). Отже, отримані результати підтверджують конвергентну валідність методики, оскільки всі її шкали узгоджено пов'язані з теоретично спорідненим конструктом резильєнтності.

Обмеження.

Попри отримані результати, дослідження має низку обмежень, які слід враховувати при інтерпретації даних. По-перше, наша вибірка включала 348 учасників віком 18–73 років, причому жінки становили 72,4 % респондентів, що підкреслює необхідність подальших рандомізованих досліджень для уточнення психометричних властивостей R@WS-UA у різних вікових групах з урахуванням статевих відмінностей. По-друге, не було здійснено перевірку тест-ретест надійності, що є важливим для підтвердження стійкості вимірюваного конструкта у часі, що, на наш погляд, потребує подальших досліджень для підтвердження довгострокової надійності української версії R@WS-UA. По-третє, хоча результати конфірмаційного факторного аналізу загалом підтвердили адекватність 7-факторної моделі, окремі індекси відповідності (зокрема CFI) виявилися дещо нижчими за рекомендовані порогові значення, що може свідчити про необхідність подальшого уточнення структури моделі.

Висновки.

У результаті дослідження було здійснено адаптацію україномовної версії методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA) та перевірено її основні психометричні характеристики. Отримані результати засвідчили високу внутрішню узгодженість шкали, достатній рівень дискримінативності пунктів та прийнятну відповідність факторної структури теоретичній моделі.

Результати експлораторного та конфірмаційного факторних аналізів підтвердили семифакторну структуру методики, що узгоджується з авторською концепцією. Встановлені статистично значущі позитивні кореляції з показником загальної резильєнтності підтверджують конвергентну валідність інструменту.

Отже, методика R@WS-UA може бути рекомендована як надійний і валідний інструмент для оцінки резильєнтності працівників у комерційних організаціях.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням сфер застосування методики R@WS-UA, зокрема її апробацією в інших професійних контекстах. Особливий інтерес становить використання методики у сфері освіти, де вивчення резильєнтності педагогічних працівників є актуальним в умовах підвищених професійних навантажень та змін у освітньому середовищі. Також доцільним є проведення досліджень у державному секторі та некомерційних організаціях з метою перевірки універсальності та стабільності психометричних характеристик методики в різних організаційних умовах.

Література

1. Креденцер, О. (2024). Основні підходи до аналізу поняття «резильєнтність» в сучасній організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 33(3-4), 124-136. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.11>
2. Креденцер, О., & Чорний, П. (2025). Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: теоретичний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 35(2), 128-137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11>
3. Місайлова, К., Лавриненко, Д., Креденцер, О. (2025). Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W SCALE): адаптація та психометричні властивості. *Наука і освіта*, 4, 60-69. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2025-4-7>
4. 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 анкілозивний спондиліт. *Rheumatology*, 80, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
5. Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological assessment*, 31(12), 1412-1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
6. Greco, P. B. T., Munhoz, O. L., Junior, E. P., McEwen, K., & Magnago, T. S. B. S. (2024). Translation and cross-cultural adaptation of the Resilience at Work Scale into Brazilian Portuguese. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 33, e20230220. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2023-0220en>

7. Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 169–200. <https://doi.org/10.1177/2041386620919476>
8. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). *Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit*. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
9. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
10. Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
11. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
12. Mehta, M., Pancholi, G., & Saxena, D. (2024). Organizational resilience and sustainability: a bibliometric analysis. *Cogent Business & Management*, 11, 1.2294513, DOI: 10.1080/23311975.2023.2294513
13. Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
14. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
15. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.

References

1. Kredentser, O. (2024). Osnovni pidkhody do analizu ponyattya «rezylyentnist» v suchasni organizatsiini psykhologii [Basic approaches to the analysis of the concept of "resilience" in modern organizational psychology]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 33(3-4), 124-136. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.11> [In Ukrainian]
2. Kredentser, O., & Chorny, P. (2025). Rezylyentnist na robochomu misti yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii: teoretychnyi analiz [Resilience in the workplace as a factor of subjective well-being of business organization personnel: theoretical analysis]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 35(2), 128-137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11> [In Ukrainian]
3. Misailova, K., Lavrynenko, D., Kredentser, O. (2025). Shkala rezylyentnosti na robochomu misti (R@W SCALE): adaptatsia ta psykhometrychni vlastyvoli [Resilience in the workplace scale (R@W SCALE): adaptation and psychometric properties]. *Nauka i osvita*, 4, 60-69. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2025-4-7> [In Ukrainian]
4. Shkolina, N.V., Shapoval, I.I., Orlova, I.V., Kedyk, I.O., & Stanislavchuk M.A. (2020). Adaptatsia ta validyzatsia ukrainomovnoi versii shkaly Stresostiikosti Konnora – Davidsona-10 (CD-RISC-10): aprobatsia u khvorykh na ankilozyvnyi spondylit [Adaptation and validation of the Ukrainian version of the Connor-Davidson Stress Resilience Scale-10 (CD RISC-10): testing in patients with ankylosing spondylitis]. *Rheumatology*, 80, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
5. Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological assessment*, 31(12), 1412-1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
6. Greco, P. B. T., Munhoz, O. L., Junior, E. P., McEwen, K., & Magnago, T. S. B. S. (2024). Translation and cross-cultural adaptation of the Resilience at Work Scale into Brazilian Portuguese. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 33, e20230220. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2023-0220en>
7. Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 169–200. <https://doi.org/10.1177/2041386620919476>
8. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). *Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit*. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
9. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
10. Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
11. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
12. Mehta, M., Pancholi, G., & Saxena, D. (2024). Organizational resilience and sustainability: a bibliometric analysis. *Cogent Business & Management*, 11, 1.2294513, DOI: 10.1080/23311975.2023.2294513
13. Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
14. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
15. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.

ШКАЛА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОТІ (R@WS-UA)

Інструкція: будь ласка, прочитайте уважно наведені твердження та вкажіть міру своєї згоди з кожним із них за шкалою від 0 до 6 (0 – категорично не погоджуюсь, не погоджуюсь – 1, дещо не погоджуюсь – 2, ні погоджуюсь, ні не погоджуюсь – 3, частково погоджуюсь – 4, погоджуюсь – 5, абсолютно погоджуюсь – 6).

Текст опитувальника:

1. У мене є важливі основні цінності, яких я твердо дотримуюсь у роботі та житті.
2. Я знаю свої сильні сторони та роблю все, щоб регулярно використовувати їх у своїй роботі.
3. Я можу змінити свій настрій на роботі, коли мені це потрібно.
4. Я сприймаю себе та свої почуття чесно та реалістично.
5. Робота, якою я займаюся, допомагає мені досягти поставленої мети.
6. Я відчуваю, що моє місце саме там, де я працюю.
7. Робота, яку я виконую, добре відповідає моїм особистим цінностям і переконанням.
8. Загалом я ціную те, що маю в своєму робочому середовищі.
9. Коли на роботі все йде не так, зазвичай це затьмарює інші сторони мого життя.
10. Ніщо на роботі не вибиває мене з колії надовго.
11. Негативні люди на роботі зазвичай тягнуть мене вниз.
12. Коли на роботі виникають проблеми, я зосереджуюсь на пошуку рішень, а не на переживаннях стосовно цих проблем.
13. Коли я важко працюю, то обов'язково роблю перерви, щоб зберегти сили та енергію.
14. Я розробив/ла кілька надійних способів розслабитися, коли перебуваю на роботі під тиском.
15. Я розробив/ла кілька надійних способів боротьби зі стресом, викликаним складнощами на роботі.
16. Я стежу за тим, щоб моя робота не домінувала над особистим життям.
17. Я часто прошу зворотний зв'язок, щоб покращити свою продуктивність у роботі.
18. Я вірю, що надавати допомогу своїм колегам, а також просити про неї – це нормально.
19. Я не боюсь звертатись за порадою і підтримкою, коли мені це потрібно в роботі.
20. Я ретельно підтримую хороший рівень своєї фізичної форми.
21. Я дбаю про правильне та здорове харчування.
22. Підтримка фізичної форми допомагає мені впоратися з вимогами моєї роботи.
23. У мене є друзі на роботі, на яких я можу покластись і які можуть мене підтримати у разі потреби.
24. Я маю міцне та надійне оточення колег, котрі підтримують мене.
25. Моя особиста команда підтримки важлива для моєї роботи.

Ключ для підрахунку:

Автентичне життя: $(p1+p2+p3+p4)/24*100$

Знаходження свого покликання: $(p5+p6+p7+p8)/24*100$

Прийняття ситуації: $(p9+p10+p11+p12)/24*100$

Питання № 9 і 11 оцінюються в зворотному порядку: «повністю згоден» дорівнює 0, а «зовсім не згоден» — 6 тощо.

Управління стресом: $(p13+p14+p15+p16)/24*100$

Налаштованість на взаємодію: $(p17+p18+p19)/18*100$

Підтримка здоров'я: $(p20+p21+p22)/18*100$

Побудова соціального оточення: $(p23+p24+p25)/18*100$

Загальний показник резильєнтності на роботі:

$(\text{п1}+\text{п2}+\text{п3}+\text{п4}+\text{п5}+\text{п6}+\text{п7}+\text{п8}+\text{п9}+\text{п10}+\text{п11}+\text{п12}+\text{п13}+\text{п14}+\text{п15}+\text{п16Q}+\text{п17}+\text{п18}+\text{п19}+\text{п20}+\text{п21}+\text{п22}+\text{п23}+\text{п24}+\text{п25})/150*100$

Відомості про авторів

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

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

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

E-mail: okred278@gmail.com

Чорний Петро Анатолійович, аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Chornyi, Petro, PhD student, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7249-3668>

E-mail: peterchorny@gmail.com

Отримано 6 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.

Тетяна Мельничук

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ОСОБИСТІСНИЙ РЕСУРС БЛАГОПОЛУЧЧЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Мельничук Тетяна. Стресостійкість персоналу освітніх організацій як особистісний ресурс благополуччя: теоретичні засади дослідження.

Вступ. Стаття присвячена аналізу проблеми стресостійкості персоналу освітніх організацій, яка є актуальною в контексті зростання психоемоційних навантажень в період системних змін у країні.

Мета. Здійснити теоретичний аналіз стресостійкості як особистісного ресурсу суб'єктивного благополуччя працівників освітніх організацій.

Методи. Використано теоретичний аналіз, систематизацію та узагальнення наукових джерел.

Результати. Встановлено, що стресостійкість функціонує як медіатор між організаційними стресорами та суб'єктивним благополуччям, інтегруючи когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти.

Висновки. Обґрунтовано інтегративну модель стресостійкості персоналу освітніх організацій як багаторівневого особистісного ресурсу.

Ключові слова: стресостійкість, благополуччя, освітня організація, персонал, особистісний ресурс, організаційна психологія, професійний стрес

Melnychuk, Tetiana. Stress resilience of educational personnel as a personal resource of well-being: theoretical foundations of the study.

Introduction. The problem of stress resilience of educational personnel has become relevant due to increased psycho-emotional demands in time of critical social change.

Aim. To conduct a theoretical analysis of stress resilience as a personal resource of subjective well-being of educational personnel.

Methods. Theoretical analysis, systematization and generalization of scientific sources, as well as the methods of narrative literature review and theoretical modeling.

Results. Stress resilience was shown to function as a mediator between organizational stressors and personnel's subjective well-being, and it was made up of a cognitive, emotional, and behavioral components.

Conclusions. An integrative model of stress resilience as a multilevel personal resource was substantiated.

Key words: stress resilience, well-being, educational organization, personnel, personal resource, organizational psychology, occupational stress

Вступ. Загальновідомо, що освітні організації функціонують у середовищі підвищеної невизначеності, зумовленої реформуванням системи освіти, впровадженням цифрових технологій, а також наслідками глобальних криз, зокрема пандемії COVID-19 та воєнних конфліктів (Allen et al., 2020; Bakker & de Vries, 2021). Проблема стресостійкості персоналу освітніх організацій в умовах системних трансформацій освітнього простору, ризиків психоемоційного навантаження на педагогічних та управлінських працівників представляється вкрай актуальною в умовах пролонгації російської війни проти України. Зазначені обставини актуалізують потребу в осмисленні стресостійкості не просто як захисного механізму, а як комплексного особистісного ресурсу, що забезпечує суб'єктивне благополуччя працівників освітньої сфери.

Фундаментальний внесок у вивчення стресостійкості в освітніх організаціях здійснили Л. Карамушка (2018), О. Бондарчук (2023), О. Креденцер (2018), які розглядали проблему в контексті організаційного розвитку та психологічного здоров'я персоналу. Серед європейських дослідників на увагу заслуговують роботи Schaufeli & Bakker (2004), які розвинули модель вимог та ресурсів роботи (JD-R model), а також Seligman (2011), чия концепція процвітання (flourishing) суттєво вплинула на сучасне розуміння зв'язку стресостійкості та благополуччя. Зазначимо також, що британська дослідницька традиція представлена працями Robertson та Cooper (2011), які обґрунтували концепцію «стійкого благополуччя» (sustainable well-being) в організаційному контексті.

Водночас аналіз попередніх досліджень засвідчує необхідність теоретичної інтеграції концепту стресостійкості як особистісного ресурсу до системних моделей благополуччя працівників освітніх організацій. Відомі нам дослідження зосереджуються або на стресостійкості, або на благополуччі як окремих конструктах, тоді як їх взаємодія в специфічному контексті освітніх організацій залишається фрагментарно висвітленою (Hobfoll et al., 2018; Luthans & Youssef-Morgan, 2017). У такому контексті потребує уточнень роль організаційно-психологічних чинників, які модерують зв'язок між стресостійкістю та суб'єктивним благополуччям персоналу, що є особливо значущим для розробки ефективних інтервенційних програм в наш час.

Проблема перебуває у центрі уваги сучасної організаційної психології ще й тому, що, як свідчать дані масштабних міжнародних досліджень, рівень професійного вигорання серед освітян досяг критичних значень у постпандемічний період. За даними OECD TALIS (2019), понад 46% вчителів у країнах Європейського Союзу повідомляють про високий рівень стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, а кожен п'ятий педагог серйозно розглядає можливість залишити професію. В Україні ситуація ускладнюється додатковими стресогенними чинниками, пов'язаними з воєнним станом та необхідністю адаптації до змішаних і дистанційних форматів навчання (Бондарчук, 2023).

Мета дослідження. Здійснити системний теоретичний аналіз стресостійкості як особистісного ресурсу суб'єктивного благополуччя працівників освітніх організацій.

Методи та організація дослідження. Дослідження базується на методах теоретичного аналізу, систематизації та узагальнення наукових джерел. Аналітичну базу дослідження становлять наукові публікації з баз даних Scopus, Web of Science, присвячені проблемам стресостійкості, благополуччя та організаційної психології в освітній сфері.

Результати дослідження та їх обговорення. Прийнято вважати, що стресостійкість є складним, багатовимірним психологічним конструктом, розуміння якого суттєво еволюціонувало впродовж останніх десятиліть. Відомо, що ранні дослідження трактували стресостійкість переважно як стійку особистісну рису. Відповідно сучасна наукова парадигма розглядає її як динамічний процес адаптації до стресогенних обставин, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти (Kalisch et al., 2015).

Необхідно зазначити, що таке розуміння має принципове значення для сучасної організаційної психології, оскільки передбачає можливість цілеспрямованого розвитку стресостійкості через організаційні інтервенції.

На думку Kalisch, Müller & Tüscher (2015), стресостійкість доцільно концептуалізувати як результат позитивної адаптації до стресу. Цей процес узагальнює взаємодією нейробіологічних, когнітивних та соціальних механізмів. Ці дослідники у своїй теорії позитивної оцінки стресу (Positive Appraisal Style Theory of Resilience, PASTOR) обґрунтовують, що ключовим механізмом стресостійкості є стиль позитивної когнітивної оцінки ситуації. Відповідно вагомим значення набуває здатність інтерпретувати потенційно загрозливі події як менш небезпечні, що також узгоджується з більш ранніми положеннями трансакційної моделі стресу Lazarus та Folkman.

Слід мати на увазі, що сучасна наука виокремлює кілька ключових компонентів стресостійкості, які мають безпосереднє значення для розуміння цього феномену, саме в контексті освітніх організацій. По-перше, когнітивний компонент, що включає гнучкість мислення, здатність до переоцінки ситуації та оптимістичний атрибутивний стиль

(Southwick & Charney, 2018). По-друге, емоційний компонент, який охоплює здатність до ефективної емоційної регуляції, толерантність до невизначеності та емоційну стабільність (Troy et al., 2023). По-третє, поведінковий компонент, що виявляється у використанні адаптивних копінг-стратегій, проактивній поведінці та здатності підтримувати соціальні зв'язки в умовах стресу (Hobfoll et al., 2018). Нарешті мотиваційний компонент, який включає наявність життєвих цілей, відчуття осмисленості діяльності та внутрішню мотивацію (Deci & Ryan, 2000).

Ungar (2021) наголошує на соціально-екологічному вимірі стресостійкості, за яких стресостійкість залежить від доступності ресурсів середовища, а також формується та реалізується у контексті соціальних взаємодій. Л. Карамушка (2018) визначає стресостійкість персоналу організацій як інтегральну властивість особистості, що забезпечує ефективне функціонування в умовах організаційного стресу та включає здатність адекватно оцінювати стресогенну ситуацію, мобілізувати внутрішні ресурси та застосовувати конструктивні стратегії подолання. Відтак стресостійкість постає як активна здатність до самоорганізації в умовах підвищеного навантаження.

Проблема суб'єктивного благополуччя (subjective well-being) є однією з центральних у сучасній психологічній науці та, зокрема, в організаційній психології. Виходячи з метааналітичних досліджень, благополуччя працівників позитивно пов'язане з продуктивністю, організаційною відданістю та якістю надання послуг, тоді як його зниження асоціюється з абсентеїзмом, плинністю кадрів та зниженням ефективності організації загалом (Diener et al., 2020; Fisher, 2010).

На наш погляд, варто враховувати теоретичні традиції, що склалися в науковому дискурсі, зокрема, гедоністичну традицію Е. Diener (2020), згідно якої благополуччя визначається як переважання позитивних емоцій над негативними; та евдемоністичну традицію, представлену в працях С. Ryff (2014) та Р. Ryan і Е. Deci (2000), через призму самореалізації, особистісного зростання та реалізації потенціалу. Ці дві перспективи не є взаємовиключними. Навпаки, їх інтеграція дозволяє сформулювати більш повне уявлення про багатовимірну природу благополуччя працівників.

Особливо продуктивною для розуміння благополуччя в організаційному контексті є модель PERMA, запропонована М. Seligman (2011), яка включає п'ять компонентів: позитивні емоції, залученість, стосунки, смисл та досягнення. Ця модель була розширена додатковими компонентами, зокрема фізичним здоров'ям та оптимізмом (PERMA+H), що є особливо релевантним для контексту освітніх організацій, де фізичне та психічне здоров'я працівників перебувають під постійним тиском (Kern et al., 2020).

Аналогічно, у контексті організаційної психології, значний евристичний потенціал має теорія збереження ресурсів S. Hobfoll (2018), яка постулює, що люди прагнуть захистити, зберегти та примножити наявні ресурси, а загроза втрати ресурсів або їх фактична втрата є первинним джерелом стресу. Ця теорія дозволяє концептуалізувати стресостійкість як ресурс, що захищає інші ресурси, забезпечуючи тим самим сталі благополуччя працівника. Більше того, Hobfoll (2018) та його колеги обґрунтовують концепцію «ресурсних караванів» (resource caravans), згідно з якою ресурси особистості мають тенденцію групуватися та взаємно підсилювати один одного.

О. Бондарчук (2023) обґрунтовує модель психологічного благополуччя керівників освітніх організацій, яка інтегрує когнітивний (задоволеність професійною діяльністю), емоційний (баланс позитивних та негативних переживань), соціальний (якість міжособистісних стосунків в організації) та екзистенційний (відчуття осмисленості професійного життя) компоненти. Ця модель узгоджується з міжнародними підходами, водночас враховуючи специфіку вітчизняного освітнього контексту.

Для з'ясування ролі стресостійкості як ресурсу благополуччя необхідно детально розглянути специфіку стресогенного середовища, в якому функціонує персонал освітніх організацій. Дослідження показало, що освітня діяльність належить до категорії «емоційно-інтенсивних» професій, що висувають підвищені вимоги до емоційної регуляції працівників (Taxer & Gross, 2018). Зібраний і проаналізований фактичний матеріал

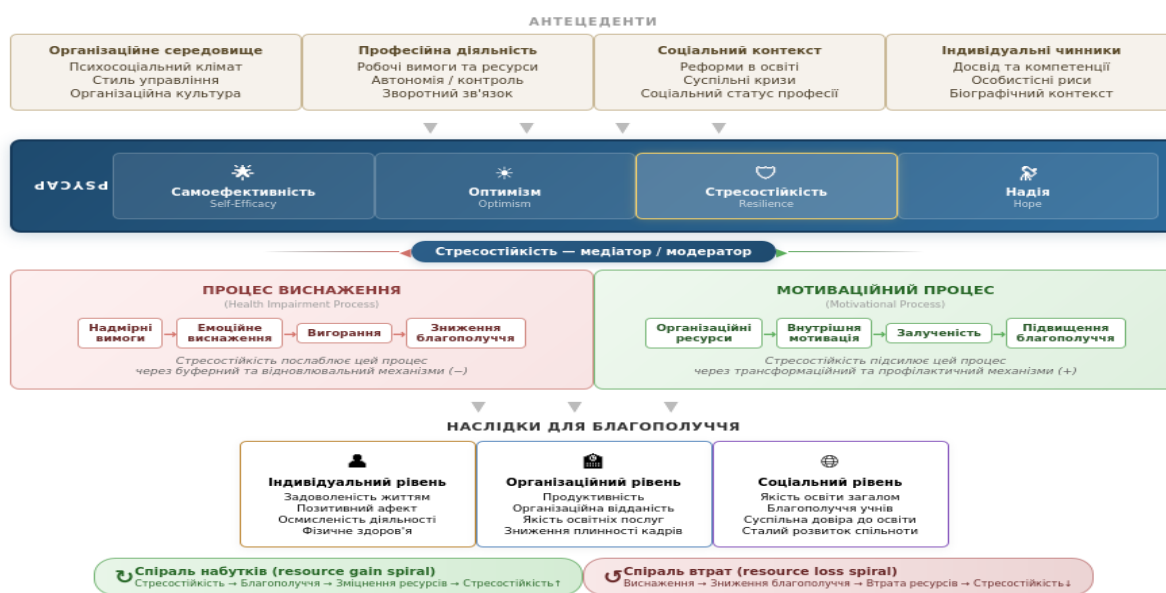
міжнародних досліджень дозволяє згрупувати основні стресогенні чинники в кілька категорій.

Є підстави вважати, що першою групою чинників є організаційно-управлінські стресори. До них належать надмірне робоче навантаження та адміністративний тиск, нечіткість ролевих очікувань та конфлікт ролей, обмежена автономія у прийнятті професійних рішень, а також недостатня організаційна підтримка (Skaalvik & Skaalvik, 2020). Безперечно, ці чинники є спільними для багатьох типів організацій, однак у контексті освітніх організацій вони набувають специфічного забарвлення, зумовленого особливостями педагогічної діяльності.

Другу групу становлять соціально-психологічні стресори, серед яких особливо значущими є складні стосунки з учнями та їхніми батьками, конфлікти в педагогічному колективі, а також відчуття соціальної знеціненості педагогічної професії (Herman et al., 2020). Ці чинники безпосередньо пов'язані з емоційною складовою педагогічної праці та суттєво впливають на психологічне благополуччя працівників.

Третя група стресогенних чинників, яка набула особливої актуальності в останні роки, охоплює ситуативно-кризові стресори. До них належать наслідки пандемії COVID-19, що зумовили необхідність стрімкого переходу на дистанційні форми роботи, стрес воєнного часу, характерний для українських освітян, а також постійні реформаторські ініціативи, які вимагають перебудови усталених професійних практик (Карамушка та ін., 2018; Allen et al., 2020). У цьому контексті Кугіасоу (2001) справедливо зауважує, що кумулятивний ефект множинних стресорів є значно деструктивнішим, ніж дія кожного з них окремо, що підтверджує необхідність системного підходу до розуміння стресостійкості.

Модель вимог та ресурсів роботи (JD-R model), розроблена Bakker та Demerouti (2023), надає потужну теоретичну рамку для розуміння впливу зазначених чинників на благополуччя персоналу. Згідно з цією моделлю, робочі вимоги (job demands) ініціюють процес виснаження (health impairment process), тоді як робочі ресурси (job resources) активують мотиваційний процес (рис. 1). Стресостійкість, у цьому контексті, функціонує як особистісний ресурс (personal resource), який не лише пом'якшує негативний вплив вимог, а й сприяє ефективнішому використанню наявних робочих ресурсів (Xanthopoulou et al., 2009).



Примітка: стресостійкість (виділено) функціонує як центральний медіатор/модератор у двопроеційній моделі. Розроблено на основі: Luthans & Youssef-Morgan (2020), Bakker & Demerouti (2023), Hobfoll et al. (2021).

Рис. 1. Концептуальна модель функціонування стресостійкості в системі психологічного капіталу: двопроеційний механізм впливу на благополуччя

Далі з'ясуємо ключове питання цього дослідження – яким чином стресостійкість функціонує як особистісний ресурс, що забезпечує суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій. Вважаємо, що для цього необхідно інтегрувати положення кількох теоретичних підходів, кожен з яких розкриває окремий аспект цього зв'язку.

Згідно з теорією збереження ресурсів (Hobfoll et al., 2018), стресостійкість належить до категорії «ключових ресурсів» (key resources), тобто ресурсів, які не лише мають самостійну цінність, а й забезпечують доступ до інших ресурсів та захищають від їх втрати. Конкретизуючи цю тезу для контексту освітніх організацій, можна стверджувати, що стресостійкий працівник здатен ефективніше використовувати наявні організаційні ресурси (підтримку колег, можливості професійного розвитку, автономію), оскільки його когнітивні та емоційні ресурси не виснажуються стресовими реакціями. У такий же спосіб стресостійкість захищає від «ресурсних спіралей втрат» (loss spirals), коли початкова втрата ресурсів призводить до подальших втрат і прогресивного зниження благополуччя.

Концепція психологічного капіталу (Psychological Capital, PsyCap), розроблена Luthans та Youssef-Morgan (2017), пропонує ще один продуктивний ракурс розуміння стресостійкості як ресурсу благополуччя. У структурі PsyCap стресостійкість (resilience) виступає одним із чотирьох ключових компонентів, поряд із самоефективністю (self-efficacy), оптимізмом (optimism) та надією (hope). Дослідження підтверджують, що PsyCap як інтегральний конструкт є сильнішим предиктором благополуччя, ніж будь-який з його окремих компонентів, що свідчить про синергетичний ефект взаємодії стресостійкості з іншими особистісними ресурсами (Avey et al., 2011).

Результати дослідження Robertson & Cooper (2011) дозволяють виокремити чотири основні механізми, через які стресостійкість забезпечує благополуччя працівників. Перший механізм – буферний (buffering mechanism) – передбачає пом'якшення негативного впливу стресорів на психологічне здоров'я. Другий – відновлювальний (recovery mechanism) – забезпечує швидше повернення до нормального рівня функціонування після стресових подій. Третій – трансформаційний (transformative mechanism) – дозволяє перетворювати стресовий досвід на ресурс особистісного зростання. Четвертий – профілактичний (preventive mechanism) – сприяє формуванню таких умов життєдіяльності, які мінімізують вірогідність виникнення стресових ситуацій.

Маємо підкреслити, що в контексті освітніх організацій ці механізми набувають специфічного змісту. Характерно, що трансформаційний механізм є особливо значущим для педагогічних працівників, оскільки здатність осмислювати складний досвід і використовувати його для професійного зростання є органічною частиною педагогічної майстерності (Day & Hong, 2016). Аналогічно, профілактичний механізм реалізується через проактивну поведінку освітянина, який, будучи стресостійким, здатен вибудовувати конструктивні стосунки з учасниками освітнього процесу та формувати підтримуюче організаційне середовище.

Окремої уваги заслуговує визначення ролі самоефективності як медіатора зв'язку між стресостійкістю та благополуччям. Як вважає Bandura, а його послідовники розвинули цю тезу в контексті освітніх організацій (Zee & Koomen, 2016), висока самоефективність учителя сприяє вибору більш адаптивних стратегій подолання стресу, а стресостійкість зі свого боку захищає самоефективність від руйнівного впливу невдач та складних ситуацій. Отже, формується позитивний зворотний зв'язок: стресостійкість підтримує самоефективність, яка сприяє ефективному подоланню стресу, що, в результаті, зміцнює стресостійкість.

Усе це свідчить про те, що необхідний інтегративний підхід, який дозволить системно описати функціонування стресостійкості як особистісного ресурсу благополуччя в контексті освітніх організацій. На основі здійсненого теоретичного аналізу ми пропонуємо інтегративну модель, яка включає кілька рівнів аналізу та враховує динамічну природу досліджуваних феноменів.

На індивідуальному рівні стресостійкість представлена як інтегральна властивість особистості, що охоплює когнітивний (гнучкість мислення, здатність до когнітивної переоцінки, оптимістичний стиль пояснення), емоційний (емоційна регуляція,

толерантність до невизначеності, емоційна стабільність), поведінковий (адаптивні копінг-стратегії, проактивна поведінка, соціальна залученість) та мотиваційний (відчуття осмисленості, цілеспрямованість, внутрішня мотивація) компоненти. Ця структура узгоджується з моделями, запропонованими Southwick & Charney (2018) та Карамушкою (2019), водночас інтегруючи їхні здобутки в єдину систему (рис.2).

На організаційному рівні модель описує взаємодію стресостійкості з організаційними чинниками, які можуть виступати її антецедентами, модераторами та наслідками. Відповідно до оновленої моделі JD-R (Bakker & Demerouti, 2023), організаційні ресурси (підтримка керівництва, автономія, можливості розвитку, справедлива оцінка) та організаційні вимоги (робоче навантаження, рольова невизначеність, емоційні вимоги) формують контекст, у якому стресостійкість функціонує як медіатор та модератор. З одного боку, стресостійкість опосередковує вплив робочих ресурсів на благополуччя, з іншого – модерує вплив робочих вимог, пом'якшуючи їх негативний ефект.

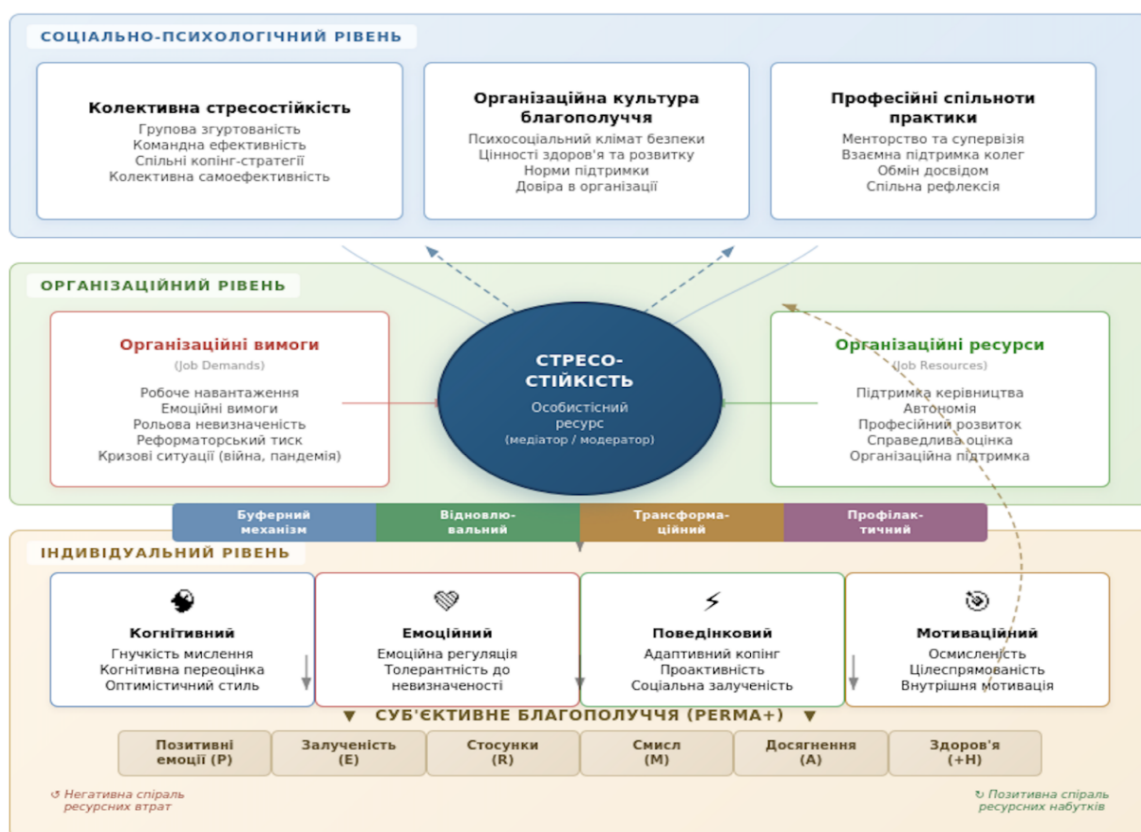


Рис. 2. Інтегративна багаторівнева модель стресостійкості персоналу освітніх організацій як особистісного ресурсу суб'єктивного благополуччя

На третьому – соціально-психологічному – рівні модель враховує роль колективної стресостійкості (collective resilience), яка є емерджентною властивістю педагогічного колективу. Як обґрунтовують Morgan et al. (2022), колективна стресостійкість не зводиться до суми індивідуальних стресостійкостей окремих працівників, а являє собою якісно нову характеристику, що виникає внаслідок взаємодії між членами колективу. Для освітніх організацій це означає, що стресостійкість окремого працівника залежить від стресостійкості колективу, і навпаки – стресостійкий працівник сприяє підвищенню колективної стресостійкості.

Очевидно, що запропонована модель має динамічний характер, оскільки стресостійкість і благополуччя перебувають у відносинах реципронної детермінації. Це означає, що не лише стресостійкість сприяє благополуччю, а й благополуччя своєю чергою зміцнює стресостійкість, формуючи позитивну спіраль ресурсів (resource gain spirals),

описану в теорії Hobfoll et al. (2018). Водночас ця позитивна спіраль може бути порушена надмірними стресовими навантаженнями або тривалою відсутністю організаційної підтримки, що призводить до виснаження ресурсів та негативної спіралі втрат.

Практичне значення запропонованої моделі полягає в тому, що вона вказує на конкретні точки інтервенцій для підвищення стресостійкості та благополуччя персоналу освітніх організацій. На індивідуальному рівні – це програми розвитку психологічного капіталу та навчання адаптивним копінг-стратегіям (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). На організаційному рівні – оптимізація балансу вимог та ресурсів, формування підтримуючого організаційного клімату та розвиток організаційної культури, що цінує благополуччя працівників (Dollard & Bakker, 2010). На соціально-психологічному рівні – сприяння формуванню колективної стресостійкості через командування, менторство та створення професійних спільнот практики (Alliger et al., 2015).

Висновки.

По-перше, теоретичний аналіз підтверджує, що стресостійкість є складним, багатовимірним та динамічним конструктом, який включає когнітивний, емоційний, поведінковий та мотиваційний компоненти і розвивається у взаємодії індивідуальних та контекстуальних чинників. Сучасна наука відходить від трактування стресостійкості як стабільної риси і концептуалізує її як процес адаптації, який може бути цілеспрямовано розвинений.

По-друге, суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх організацій є багатовимірним феноменом, що охоплює гедоністичний та евдемоністичний виміри й реалізується в контексті специфічних організаційних умов. Інтеграція моделей PERMA+ та JD-R дозволяє найбільш повно описати структуру та детермінанти благополуччя освітніх працівників.

По-третє, стресогенне середовище освітніх організацій характеризується поєднанням організаційно-управлінських, соціально-психологічних та ситуативно-кризових стресорів, кумулятивний ефект яких суттєво підвищує ризики для благополуччя персоналу. Ситуація в українських освітніх організаціях ускладнюється додатковими чинниками, пов'язаними з воєнним станом.

По-четверте, встановлено, що стресостійкість функціонує як особистісний ресурс благополуччя через буферний, відновлювальний, трансформаційний та профілактичний механізми. Стресостійкість входить до складу психологічного капіталу та перебуває у синергетичній взаємодії з іншими особистісними ресурсами – самоефективністю, оптимізмом та надією.

По-п'яте, обґрунтована інтегративна модель стресостійкості як ресурсу благополуччя описує функціонування цього феномену на трьох рівнях – індивідуальному, організаційному та соціально-психологічному – і враховує динамічний, реципрокний характер зв'язку між стресостійкістю та благополуччям. Модель визначає конкретні точки інтервенцій на кожному рівні аналізу.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальшого вивчення заявленої проблеми вбачаємо у емпіричній верифікації запропонованої інтегративної моделі стресостійкості як ресурсу благополуччя персоналу освітніх організацій. Перспективним видається більш детальне дослідження ролі організаційних інтервенцій у розвитку стресостійкості, зокрема за допомогою лонгітудних дизайнів. Крім того, актуальним є вивчення крос-культурних особливостей взаємозв'язку стресостійкості та благополуччя в освітніх організаціях різних країн, а також дослідження специфіки цього зв'язку в умовах воєнного стану в Україні, що потребує застосування спеціальних методологічних підходів.

Література

1. Бондарчук, О. І. (2023). Психологічне благополуччя керівників освітніх організацій: структура та детермінанти. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 18–29. <https://doi.org/10.48020/mpj.2023.01.01>
2. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Івкін, В.М. (2018). *Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://surl.li/bgqlpt>

3. Карамушка, Л. М., & Терещенко, К. В. (2018). Психологічні чинники соціальної напруженості в освітніх організаціях. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(13-14), 56–68. <https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.5>
4. Креденцер, О. В. (2018). Психологічні технології підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах змін. *Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості* (с. 44–55). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i17/n17/9.pdf>
5. Allen, R., Jerrim, J., & Sims, S. (2020). How did the early stages of the COVID-19 pandemic affect teacher wellbeing? Centre for Education Policy and Equalising Opportunities, UCL. <https://ideas.repec.org/p/ucl/cepeow/20-15.html>
6. 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), 127–151. DOI: 10.1002/hrdq.20070 <https://digitalcommons.cwu.edu/cobfac/247/>
7. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
8. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (10), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
9. Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience at work: A conceptual framework and research agenda. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176–184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>
10. Consensus AI. (2026). Consensus Academic Search Tool [AI-based search engine]. Retrieved from <https://consensus.app>
11. Day, C., & Hong, J. (2016). Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge. *Teaching and Teacher Education*, (59), 115–127. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.015>
12. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
13. Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (7), 451–477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
14. Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
15. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
16. Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping. *Journal of School Psychology*, 78, 69–74. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>
17. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (5), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
18. Kalisch, R., Müller, M. B., & Tüscher, O. (2015). A conceptual framework for the neurobiological study of resilience. *Behavioral and Brain Sciences*, (38), 92 - 108. <https://doi.org/10.1017/S0140525X1400082X>
19. Kern, M. L., Williams, P., Spong, C., Colla, R., Sharma, K., Downie, A., Taylor, J. A., Sharp, S., Siokou, C., & Oades, L. G. (2020). Systems informed positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 15(1), 76–84. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1639799>
20. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
21. Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (4), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
22. Morgan, P. B. C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2022). Developing team resilience: A conceptual framework and applied guide. *Journal of Applied Sport Psychology*, 35(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/10413200.2021.1941496>
23. OECD. (2019). TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
24. Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230306738>
25. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
26. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
27. Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press. <https://doi.org/10.1037/e546002012-001>
28. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>

29. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, (104), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
30. Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges* (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108349246>
31. Taxer, J. L., & Gross, J. J. (2018). Emotion regulation in teachers: The «why» and «how». *Teaching and Teacher Education*, (74), 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.05.008>
32. Troy, A. S., Willroth, E. C., Shallcross, A. J., Giuliani, N. R., Gross, J. J., & Mauss, I. B. (2023). Psychological resilience: An affect-regulation framework. *Annual Review of Psychology*, (74), 547–576. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020122-041854>
33. Ungar, M. (2021). *Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.001.0001>
34. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
35. Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>

References

1. Bondarchuk, O. I. (2023). Psykhologichne blagopoluchchya kerivnykiv osvitnikh organizatsii: struktura ta determinanty [Psychological well-being of managers of educational organizations: structure and determinants]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 18–29. <https://doi.org/10.48020/mpj.2023.01.01> [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Ivkin, V. M. (2018). Psykhologichni tekhnologii pidgotovky osvitnogo personalu do rozvytku organizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Psychological technologies for training educational personnel to develop organizational culture in conditions of social tension]. G. S. Kostiuk Institute of Psychology. <https://surl.li/bgqlpt> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., & Tereschenko, K. V. (2018). Psykhologichni chynnyky sotsialnoi napruzhenosti v osvitnikh organizatsiakh [Psychological factors behind social tension in educational organizations]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3(13-14), 56–68. <https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.5> [In Ukrainian]
4. Kredentser, O. V. (2018). Psykhologichni tekhnologii pidgotovky personalu osvitnikh organizatsii do roboty v umovakh zmin [Psychological technologies for training personnel of educational organizations to work in conditions of change]. In: L. M. Karamushka (Ed.), *Psykhologichni tekhnologii pidgotovky osvitnogo personalu do rozvytku organizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti* (pp. 44–55). G. S. Kostiuk Institute of Psychology. <http://orgpsy-journal.in.ua/userfiles/issues/i17/n17/9.pdf> [In Ukrainian]
5. Allen, R., Jerrim, J., & Sims, S. (2020). How did the early stages of the COVID-19 pandemic affect teacher wellbeing? Centre for Education Policy and Equalising Opportunities, UCL. <https://ideas.repec.org/p/ucl/cepeow/20-15.html>
6. 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), 127–151. DOI: 10.1002/hrdq.20070 <https://digitalcommons.cwu.edu/cobfac/247/>
7. Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
8. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (10), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
9. Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience at work: A conceptual framework and research agenda. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176–184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>
10. Consensus AI. (2026). Consensus Academic Search Tool [AI-based search engine]. Retrieved from <https://consensus.app>
11. Day, C., & Hong, J. (2016). Influences on the capacities for emotional resilience of teachers in schools serving disadvantaged urban communities: Challenges of living on the edge. *Teaching and Teacher Education*, (59), 115–127. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.015>
12. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
13. Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (7), 451–477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
14. Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
15. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

16. Herman, K. C., Reinke, W. M., & Eddy, C. L. (2020). Advances in understanding and intervening in teacher stress and coping. *Journal of School Psychology, 78*, 69–74. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.01.001>
17. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(5), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
18. Kalisch, R., Müller, M. B., & Tüscher, O. (2015). A conceptual framework for the neurobiological study of resilience. *Behavioral and Brain Sciences, 38*(38), 92 - 108. <https://doi.org/10.1017/S0140525X1400082X>
19. Kern, M. L., Williams, P., Spong, C., Colla, R., Sharma, K., Downie, A., Taylor, J. A., Sharp, S., Siokou, C., & Oades, L. G. (2020). Systems informed positive psychology. *The Journal of Positive Psychology, 15*(1), 76–84. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1639799>
20. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review, 53*(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
21. Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*(4), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
22. Morgan, P. B. C., Fletcher, D., & Sarkar, M. (2022). Developing team resilience: A conceptual framework and applied guide. *Journal of Applied Sport Psychology, 35*(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/10413200.2021.1941496>
23. OECD. (2019). TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
24. Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2011). Well-being: Productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230306738>
25. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
26. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
27. Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. Free Press. <https://doi.org/10.1037/e546002012-001>
28. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching, 26*(7-8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
29. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research, 104*, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
30. Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). Resilience: The science of mastering life's greatest challenges (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108349246>
31. Taxer, J. L., & Gross, J. J. (2018). Emotion regulation in teachers: The «why» and «how». *Teaching and Teacher Education, 74*, 180–189. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.05.008>
32. Troy, A. S., Willroth, E. C., Shallcross, A. J., Giuliani, N. R., Gross, J. J., & Mauss, I. B. (2023). Psychological resilience: An affect-regulation framework. *Annual Review of Psychology, 74*, 547–576. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020122-041854>
33. Ungar, M. (2021). Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.001.0001>
34. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
35. Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research, 86*(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/0034654315626801>

Відомості про автора

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

Melnychuk, Tetiana, PhD, Leading Research Fellow, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: mti_kiev@ukr.net

Отримано 18 грудня 2026 р.
Рецензовано 25 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.12>
УДК 159.922:159.94

Аліме Османова

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ Й ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕЗАДАПТАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ У КОНТЕКСТІ ВІЙНИ

Османова Аліме. Теоретико-методологічні й організаційно-психологічні підходи до аналізу професійної дезадаптації психологів у контексті війни.

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю комплексного вивчення професійної дезадаптації психологів у контексті війни, що обумовлює високі психоемоційні навантаження та підвищує ризики емоційного вигорання, зниження професійної мотивації та порушення їхнього психофізіологічного стану. Збереження психічного здоров'я психологів є ключовою умовою ефективного функціонування психологічних служб у кризових і воєнних умовах.

Мета. Здійснити теоретико-методологічний та організаційно-психологічний аналіз феномену професійної дезадаптації психологів у контексті війни з метою визначення її ключових детермінант, форм прояву та шляхів підтримки професійної стійкості фахівців психологічної практики.

Методи. У дослідженні використано методи теоретичного аналізу та синтезу наукових даних з проблеми професійної дезадаптації психологів у контексті війни.

Результати. Встановлено, що професійна дезадаптація проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження відчуття особистих досягнень, втому, психосоматичні симптоми та зниження професійної мотивації. Ключовими детермінантами є індивідуальні ресурси (резильєнтність, емоційний інтелект, навички саморегуляції) та організаційні умови праці (супервізія, професійна підтримка).

Висновки. Проаналізовано прояви професійної дезадаптації психологів у кризових і воєнних умовах, зокрема емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження відчуття особистих досягнень, мотивацію та концентрацію уваги, а також психосоматичні симптоми. Досліджено роль індивідуальних ресурсів (резильєнтність, емоційна регуляція, емоційний інтелект) і соціальної підтримки у зниженні ризиків вигорання та дезадаптації. З'ясовано ефективність організаційних заходів, зокрема супервізії та технологій відновлення психічних ресурсів у профілактиці професійної дезадаптації. Встановлено, що комплексне урахування психоемоційних, індивідуальних та організаційних детермінант сприяє збереженню психічного здоров'я, підвищенню професійної ефективності та стійкості психологів.

Ключові слова: професійна дезадаптація, психологи, емоційне вигорання, психоемоційний стрес, резильєнтність, супервізія

Osmanova, Alimie. Theoretical, methodological, organizational, and psychological approaches to the analysis of professional maladaptation of psychologists in the context of war.

Introduction. There is strong need for a comprehensive examination of professional maladaptation of psychologists in the context of war, which entails high psycho-emotional stress and increases the risks of emotional burnout, reduced professional motivation, and disturbances in psychophysiological condition. Maintaining psychologists' mental health is a key condition for the effective functioning of psychological services in crisis and wartime conditions.

Aim. To conduct a theoretical-methodological and organizational-psychological analysis of the phenomenon of professional maladaptation of psychologists in the context of war in order to identify its key determinants, manifestations, and ways to support professional resilience of psychological practice specialists.

Methods: The study employed methods of theoretical analysis and synthesis of scientific data on the problem of professional maladaptation of psychologists in the context of war.

Results. It was established that professional maladaptation manifests through emotional exhaustion, depersonalization, reduced sense of personal achievement, fatigue, psychosomatic symptoms, and decreased professional motivation. Key determinants include individual resources (resilience, emotional intelligence, self-regulation skills) and organizational working conditions (supervision, professional support).

Conclusions. *The manifestations of professional maladaptation of psychologists in crisis and wartime conditions were analyzed, including emotional exhaustion, depersonalization, reduced sense of personal achievement, motivation and concentration, as well as psychosomatic symptoms. The role of individual resources (resilience, emotional regulation, emotional intelligence) and social support in reducing the risks of burnout and maladaptation was examined. The effectiveness of organizational measures, including supervision and technologies for restoring psychological resources, in preventing professional maladaptation was clarified. It was established that comprehensive consideration of psycho-emotional, individual, and organizational determinants contributes to maintaining mental health, enhancing professional efficiency, and strengthening the resilience of psychologists.*

Key words: *professional maladaptation, psychologists, emotional burnout, psycho-emotional stress, resilience, supervision*

Вступ. Сучасний етап розвитку українського суспільства визначається глибокими соціальними, економічними та психологічними трансформаціями, зумовленими воєнно-політичними подіями, тривалою кризою безпеки та підвищенням рівня психоемоційної напруженості населення. За цих умов істотно зростає суспільний запит на професійну психологічну допомогу, що актуалізує підвищені вимоги до рівня професійної підготовки, емоційної стійкості та особистісної зрілості фахівців психологічної практики.

Професійна діяльність практичних психологів здійснюється в ситуаціях інтенсивного емоційного навантаження, постійної міжособистісної взаємодії та роботи з клієнтами, які перебувають у стані стресу, кризових переживань або мають досвід психотравматичних подій. Тривале функціонування в таких умовах створює підвищений ризик розвитку професійної дезадаптації, що може проявлятися у формі емоційного вигорання, зниження працездатності, деформації професійної ідентичності, втрати мотивації до професійної діяльності, а також у виникненні психосоматичних розладів.

Особливою гостротою проблема професійної дезадаптації набуває в умовах війни, коли психологи залучені до надання допомоги військовослужбовцям, ветеранам бойових дій, внутрішньо переміщеним особам, постраждалим від насильств та іншим вразливим категоріям населення. З одного боку, це підвищує соціальну значущість діяльності фахівців психологічної практики, з іншого – істотно посилює ризики вторинної травматизації, хронічного стресу та професійного виснаження самих спеціалістів.

Професійна дезадаптація психологів становить загрозу не лише для якості та ефективності виконання професійних функцій, але й для їхнього особистісного благополуччя та психічного здоров'я. Накопичення деструктивних змін у професійному функціонуванні негативно позначається на якості життя фахівців і знижує потенціал психологічних служб загалом. У цьому контексті особливої ваги набуває проблема своєчасної профілактики професійної дезадаптації, спрямованої на підтримку ресурсності, професійної мотивації та стійкості психологів.

Попри зростання наукового інтересу до проблеми професійної дезадаптації представників допомагаючих професій, питання збереження психологічного здоров'я саме практикуючих психологів в умовах війни залишається недостатньо систематизованим. Наявні підходи часто мають фрагментарний характер і не завжди враховують специфіку організаційного контексту та екстремальних умов професійної діяльності.

У зв'язку з цим актуалізується необхідність теоретико-методологічного осмислення та організаційно-психологічного аналізу феномену професійної дезадаптації психологів у контексті війни. Дослідження психологічних засад її профілактики та подолання є науково і практично значущим завданням, розв'язання якого сприятиме збереженню професійного потенціалу фахівців, підвищенню ефективності психологічної допомоги та забезпеченню стійкого функціонування психологічних служб у системах освіти, охорони здоров'я й соціальної підтримки населення.

Мета дослідження: здійснити теоретико-методологічний та організаційно-психологічний аналіз феномену професійної дезадаптації психологів у контексті війни з метою визначення її ключових детермінант, форм прояву та шляхів підтримки професійної стійкості фахівців психологічної практики.

Завдання дослідження.

1. Проаналізувати теоретико-методологічні та організаційно-психологічні підходи до вивчення професійної дезадаптації психологів у кризових і воєнних умовах.
2. Визначити ключові детермінанти, прояви професійної дезадаптації та ефективні напрями її профілактики, зокрема роль індивідуальних ресурсів, соціальної підтримки та організаційних заходів.

Методи та організація дослідження. У дослідженні використано методи теоретичного аналізу та синтезу наукових даних з проблеми професійної дезадаптації психологів у контексті війни.

Результати дослідження та їх обговорення. Аналіз сучасних наукових даних підтверджує, що професійна дезадаптація психологів є багатовимірним феноменом, що формується під впливом тривалого психоемоційного навантаження, перевантаження роботою та дефіциту адаптаційних ресурсів у професійній діяльності. Зокрема, емпіричне дослідження серед психологів кризових служб та практичних психологів з різних міст України та Ізраїлю показало високу частоту проявів компонентів професійного вигорання саме в умовах військового конфлікту (Лікарчук, 2024).

За методикою Маслач-Джексон в адаптації Н.Є. Водоп'янової було встановлено, що 54 % опитаних психологів мають високий рівень емоційного виснаження, що проявлялося у зниженні емоційного фону, втомі, порушенні сну та концентрації уваги, роздратованості й відстороненості від колег. Високий рівень деперсоналізації зафіксовано у 26 % респондентів, що проявлялося у зростанні цинізму та негативного ставлення до клієнтів. Редукція особистих досягнень спостерігалася у 49 % психологів і супроводжувалася зниженням самооцінки професійної компетентності та незадоволенням результатами праці (Лікарчук, 2024).

За методикою оцінки рівня психологічної, фізіологічної та професійної дезадаптації (за О.Н. Родіною), 20 % психологів зазначили важкі порушення самопочуття, пов'язані з хронічною втомою, а 17 % – емоційні порушення, такі як пригнічений настрій та роздратованість. Соматовегетативні симптоми спостерігалися у 14 % респондентів і включали часту пітливість, серцебиття та запаморочення, що вказує на вплив психоемоційних навантажень на фізичне здоров'я фахівців (Лікарчук, 2024).

Ці результати узгоджуються з теоретичними уявленнями про емоційне вигорання як комплексний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень, визначений класичною моделлю Маслач і Джексона. У цій моделі виділяють три компоненти:

1. *емоційне виснаження* – переживання хронічної втоми, виснаження емоційних ресурсів, зниження здатності до емоційного реагування та підтримки співрозмовника;
2. *деперсоналізацію* – відчуженість і цинічне ставлення до клієнтів чи професійних завдань як захисна реакція психіки на перевантаження;
3. *зниження відчуття особистих досягнень* – відчуття зниження професійної ефективності та компетентності, що веде до втрати мотивації та задоволення від праці (Гомонюк, 2025).

У статті М. Гомонюка (2025), опублікованій у журналі «Перспективи та інновації науки», професійне вигорання розглядається як окрема психолого-організаційна проблема для фахівців у соціономічних сферах під час війни, де психоемоційні навантаження значно зростають. Автор підкреслює, що у воєнних умовах вимоги до адаптаційних ресурсів і здатності до саморегуляції помітно перевищують звичні, що посилює прояви вигорання саме через емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію відчуття досягнень (Гомонюк, 2025).

Ці компоненти емоційного вигорання є не лише теоретичними категоріями, а й підтверджені емпіричними дослідженнями психологів, що працюють в умовах війни. Наприклад, у дослідженні, проведеному серед психологів, які надають допомогу у кризових умовах України, виявлено, що значна частина фахівців демонструє зниження мотивації до професійної діяльності, втому, зниження концентрації уваги та психосоматичні симптоми,

що свідчить про вплив тривалого психоемоційного навантаження на їхній психічний стан (Voloshyna et al., 2025).

Українські емпіричні дані підтверджують підвищений ризик професійного вигорання саме серед психологів, які працюють в умовах повномасштабного вторгнення. У порівняльному дослідженні, що охопило 568 респондентів (264 психологів, 148 медичних працівників та 156 працівників правоохоронних органів), виявлено, що третина психологів продемонструвала часткову або повну втрату професійної мотивації, зниження відчуття компетентності, зменшення цінності роботи, незадоволеність собою та негативну самооцінку у професійній сфері. Такий рівень проявів відіграє роль ключових індикаторів професійної дезадаптації, що включає емоційне вигорання, когнітивні зміни та зниження продуктивності діяльності (Lefterov et al., 2024).

Результати дослідження показали, що психологи значною мірою відчувають психоемоційне навантаження: більше третини учасників опитування зазначили ознаки емоційного, фізичного та ментального вигорання у загальній вибірці, що спричиняє зниження загальної активності та працездатності. Так, для медичних працівників було характерне зниження фізичної життєздатності, часті хвороби та соматичні симптоми, а у правоохоронців – втрата сенсу життя і професійної діяльності поряд із хронічними фізичними проявами стресу. Особливо важливим є те, що у психологів відмічають не лише емоційне та фізичне виснаження, а й зниження професійної ідентичності та ціннісної оцінки своєї праці. Це відповідає сучасним уявленням про вигорання як психоемоційний синдром, що виходить за межі суто емоційної втоми й включає зміни у самооцінці, професійній мотивації та сенсі діяльності, що є характерною ознакою професійної дезадаптації у складних соціальних контекстах.

Згідно з авторами дослідження, такі прояви мають не лише індивідуальний, а й організаційно-психологічний вимір, оскільки вони відображають неадекватну адаптацію до умов військових стресорів і можуть призводити до зниження якості психологічних послуг, зниження комунікаційної ефективності та посилення професійної нестабільності. Отже, емпіричні дані вказують на необхідність розробки цілеспрямованих заходів профілактики та підтримки психологів, що працюють у воєнних умовах, з урахуванням специфіки їхніх психоемоційних і професійних потреб.

Ці висновки узгоджуються з міжнародними дослідженнями, які підтверджують, що затяжний соціальний стрес і невизначеність, пов'язані з війною, суттєво посилюють емоційне виснаження та деперсоналізацію працівників, що працюють у допомагаючих професіях, включно з психологами. У великому лонгітудному дослідженні серед академічних співробітників України в умовах війни відмічено зростання рівнів емоційного виснаження та деперсоналізації з часом, що вказує на накопичувальний вплив психотравмуючих чинників на професійне самопочуття фахівців (Tsybuliak et al., 2025).

У сучасних українських дослідженнях емоційне вигорання розглядається як важлива складова професійної дезадаптації, особливо в умовах високих психоемоційних навантажень і невизначеностей, пов'язаних із бойовими діями та кризовою діяльністю. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми емоційного вигорання психологів сектору оборони та безпеки, представлений у роботі В. Боська, демонструє, що діяльність психологів, які працюють із травматизованою інформацією й у кризових умовах, прямо впливає на їхню психіку й поведінку. У цій групі фахівців більше ніж половина (51%) опитаних продемонструвала ознаки емоційного професійного вигорання, що проявлялося у хронічній втомі, частих фізичних нездужаннях, зниженні ефективності роботи, скороченні соціально-комунікативних контактів, песимістичних настроях та втраті сенсу професійної діяльності (Босько, 2023).

Ці дані узгоджуються з теоретичними уявленнями про вигорання як багатовимірний психоемоційний синдром, що включає *емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень* (компоненти класичної моделі Маслач і Джексона), які виникають унаслідок тривалого впливу професійних стресорів та дефіциту адаптаційних ресурсів. Вигорання у таких умовах не лише знижує

індивідуальну ефективність психологів, а й має системні наслідки для їхньої здатності надавати якісну допомогу в екстремальних ситуаціях, що так само посилює ризики дезадаптації.

Сучасні міжнародні дослідження підсилюють ці висновки, вказуючи на те, що емоційний інтелект, здатність до саморегуляції та соціальна підтримка виступають важливими захисними ресурсами проти професійного вигорання. Наприклад, за даними дослідження, опублікованого в BMC Health Services Research, виявлено, що вищий рівень емоційного інтелекту та регулярна самопомога позитивно пов'язані із задоволенням від професійної діяльності та знижують рівні вигорання й вторинної травматизації. Іншими словами, фахівці з розвиненими навичками емоційної регуляції, здатністю до розуміння й управління своїми емоціями, а також стійкою соціальною підтримкою частіше демонструють компенсаторні механізми, що пом'якшують вплив стресових чинників на їхню професійну адаптацію (Ferrer Goodwin et al., 2025).

Ці результати вказують на те, що індивідуальні ресурси та контекстуальні фактори є критично важливими для підтримки якісного професійного функціонування психологів у складних умовах. Підвищення рівня емоційного інтелекту, розвиток стратегій саморегуляції та створення професійних мереж підтримки можуть істотно зменшувати ризики вигорання та дезадаптації, зберігаючи психоемоційне благополуччя фахівців.

Сучасний науковий дискурс підкреслює, що професійна дезадаптація є результатом взаємодії індивідуальних та середовищних детермінант. Зокрема, емоційна чутливість, рівень стресостійкості, навички саморегуляції, наявність соціальної підтримки та організаційні умови праці визначають інтенсивність проявів дезадаптації. Аналіз літератури свідчить, що психологи, які мають обмежені ресурси самопідтримки та організаційної підтримки (наприклад, відсутність супервізії або належної організації робочого процесу), частіше демонструють ознаки професійного вигорання та дезадаптації (Мороз, 2024).

Накопичення психоемоційного навантаження під час війни обґрунтовує необхідність системної профілактики дезадаптації. Сучасні підходи рекомендують інтегрувати супервізію, психоемоційну підтримку, технології емоційної регуляції та відновлення психічних ресурсів у щоденну практику психологів для запобігання розвитку деструктивних проявів професійної діяльності (Мороз, 2024).

Окрім організаційних заходів, сучасні дослідження також підкреслюють значення індивідуальних ресурсів у подоланні професійної дезадаптації. Так, Л. Карамушка та ін. (2024) зазначають, що діяльність психологів та освітніх працівників у кризових і воєнних умовах потребує цілеспрямованого розвитку психологічного здоров'я та благополуччя персоналу. Це передбачає формування навичок резильєнтності, емоційної регуляції, адаптації до стресу та підтримки психічних ресурсів, що сприяє зниженню ризиків емоційного вигорання й професійної дезадаптації. (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Клименко, Лагодзінська & Івкін, 2024).

Результати сучасних досліджень дозволяють стверджувати, що професійна дезадаптація психологів у контексті війни проявляється через емоційне виснаження, зниження ефективності діяльності та зміни професійної мотивації. Комплексне урахування психоемоційних і організаційних детермінант у профілактичних програмах є ключовим для збереження психічного здоров'я та професійної ефективності фахівців психологічної практики.

Висновки. Отже, на основі проведеного дослідження та аналізу сучасних наукових даних можна дійти висновку, що професійна дезадаптація психологів у кризових і воєнних умовах є багатовимірним явищем, котре проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження відчуття особистих досягнень, зменшення мотивації до професійної діяльності, порушення концентрації уваги та психосоматичні симптоми. Емпіричні дані свідчать про високу частоту проявів компонентів професійного вигорання серед психологів, які включають емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень, що супроводжується зниженням концентрації уваги,

мотивації до професійної діяльності, психосоматичними симптомами та зниженням професійної ідентичності. Водночас індивідуальні ресурси, такі як рівень резильєнтності, навички емоційної регуляції та емоційний інтелект, а також наявність соціальної та професійної підтримки виступають ключовими факторами, які пом'якшують негативний вплив стресорів і знижують ризики вигорання та дезадаптації. Організаційні заходи, зокрема супервізія, підтримка психоемоційного стану та впровадження технологій відновлення психічних ресурсів, значно сприяють профілактиці професійної дезадаптації та підвищенню ефективності психологічної практики. Сучасні дослідження підкреслюють необхідність цілеспрямованого розвитку психологічного здоров'я і благополуччя персоналу, що включає формування навичок стресостійкості, адаптації та підтримки психічних ресурсів у кризових умовах. Комплексне урахування індивідуальних, психоемоційних та організаційних детермінант у програмах підтримки психологів є необхідною умовою збереження психічного здоров'я, професійної ефективності та стійкості до професійних викликів у складних соціальних і воєнних контекстах.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з необхідністю глибшого вивчення механізмів професійної дезадаптації психологів у кризових і воєнних умовах, зокрема впливу різних індивідуальних та організаційних ресурсів на зниження рівня емоційного вигорання та психоемоційного стресу. Доцільним є дослідження ефективності комплексних профілактичних програм, що інтегрують супервізію, психоемоційну підтримку, технології емоційної регуляції та розвиток резильєнтності. Крім того, актуальним є порівняльний аналіз впливу різних типів кризових стресорів, соціальної підтримки та організаційних умов праці на прояви дезадаптації, а також розробка індивідуалізованих стратегій професійного відновлення та розвитку психологів у складних соціальних і воєнних контекстах. Важливо також досліджувати роль цифрових технологій, онлайн-супервізії та професійних мереж підтримки у збереженні психічного здоров'я й підвищенні ефективності фахівців у допомагаючих професіях.

Література

1. Босько, В. (2023). Теоретико-емпіричний аналіз проблеми емоційного вигорання психологів сектору оборони та безпеки України. *Вісник Національного університету оборони України*, 73(3), 41–49. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-41-49>
2. Гомонюк, М. (2025). Професійне вигорання у соціономічних професіях під час війни: фактори і напрями протидії. *Журнал «Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 7(53), 1205-1211. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7\(53\)-1205-1213](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7(53)-1205-1213)
3. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Клименко, Н. Г., Лагодзінська, В. І., & Івкін, В. М. (2024). Марафон психологічних технологій та практик «організаційна та економічна психологія в умовах війни»: Підсумки XVII Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології, 25 жовтня 2024 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 6(2), 1–6. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6216>
4. Лікарчук, Н. (2024). Професійне вигорання та дезадаптація психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. *Economy Conference*. https://www.economy-confer.com.ua/full-article/5507/?utm_source
5. Мороз, І. (2024). Professional burnout and technologies for restoring the psycho-emotional state of practical psychologists in the post-COVID period during military operations in Ukraine. *Professional burnout and technologies for restoring the psycho-emotional state of practical psychologists in the post-COVID period during military operations in Ukraine* In: Perspectives of contemporary science: theory and practice. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. SPC «Sci-conf.com.ua», Lviv, Ukraine, 334-340. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742057/>
6. Ferrer Goodwin, L., Wallymahmed, A., Triandafilidis, Z., & Barker, D. (2025). Professional quality of life is related to emotional intelligence, self-care, and work conditions in healthcare workers: findings from a moderated mediation analysis. *BMC Health Services Research*, 25, article number 1381 <https://doi.org/10.1186/s12913-025-13437-7>
7. Lefterov, V., Artyomenko, V., Lefterov, L., Harkavets, S., Volchenko, L., Melenchuk, N., & Gutsol, V. (2024). Burnout syndrome comparative study in doctors, psychologists, and law enforcement officers during the full-scale invasion in Ukraine. *Romanian Journal of Diabetes Nutrition and Metabolic Diseases*, 32(1), 85–93. <https://doi.org/10.46389/rjd-2025-1821>
8. Tsybuliak, N., Kolomiets, U., Popova, A., Lopatina, H., Petrushenko, Y., & Suchikova, Y. (2025). Progressive intensification of burnout among academic staff during the war *Humanities and Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06322-5>

9. Voloshyna, V., Popeliushko, R., Romanovska, L., Kravchyna, T., Oliynyk, K., & Popyk, Y. (2025). The Influence of Emotional Burnout on the Occurrence of Psychologist's Psychosomatic Diseases in the Conditions of War. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 16(1), 366-385. <https://doi.org/10.70594/brain/16.1/27>

References

1. Bosko, V. (2023). Teoretyko-empirychnyi analiz problemy emotsiinogo vygoryannya psykholoiv sektoru oborony ta bezpeky Ukrainy [Theoretical and empirical analysis of the problem of emotional burnout of psychologists in the defense and security sector of Ukraine]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 73(3), 41–49. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-41-49> [In Ukrainian]
2. Gomonyuk, M. (2025). Profesiine vygorannya u sotsionomichnykh profesiakh pid chas viiny: faktory i napryamy protyidii [Professional burnout in socio-economic professions during war: factors and directions of counteraction]. *Zhurnal «Perspektyvy ta innovatsii nauky» (Seria «Pedagogika», Seria «Psykhologia», Seria «Medytsyna»)*. 7(53), 1205-1211. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7\(53\)-1205-1213](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7(53)-1205-1213) [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V. , Tereschenko, K. V., Klymenko, N. G., Lagodzinska, V. I., & Ivkin, V. M. (2024). Marafon psykholoichnykh tekhnologii ta praktyk «Organizatsiina ta ekonomichna psykholoia v umovakh viiny»: Pidsumky KhVII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z organizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholoii, October 25, 2024 [Marathon of psychological technologies and practices "Organizational and economic psychology in wartime": Results of the XVII International Scientific and Practical Conference on Organizational and Economic Psychology, October 25, 2024]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 6(2), 1–6. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6216> [In Ukrainian]
4. Likarchuk, N. (2024). Profesiine vygorannya ta dezadaptatsia psykholoiv, yaki pratsuyut v umovakh viiskovykh konfliktiv [Professional burnout and maladaptation of psychologists working in military conflicts]. *Economy Conference*. https://www.economy-confer.com.ua/full-article/5507/?utm_source [In Ukrainian]
5. Moroz, I. (2024). Professional burnout and technologies for restoring the psycho-emotional state of practical psychologists in the post-COVID period during military operations in Ukraine. *Professional burnout and technologies for restoring the psycho-emotional state of practical psychologists in the post-COVID period during military operations in Ukraine* In: Perspectives of contemporary science: theory and practice. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. SPC «Sci-conf.com.ua», Lviv, Ukraine, 334-340. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742057/>
6. Ferrer Goodwin, L., Wallymahmed, A., Triandafilidis, Z., & Barker, D. (2025). Professional quality of life is related to emotional intelligence, self-care, and work conditions in healthcare workers: findings from a moderated mediation analysis. *BMC Health Services Research*, 25, article number 1381 <https://doi.org/10.1186/s12913-025-13437-7>
7. Lefterov, V., Artyomenko, V., Lefterov, L., Harkavets, S., Volchenko, L., Melenchuk, N., & Gutsol, V. (2024). Burnout syndrome comparative study in doctors, psychologists, and law enforcement officers during the full-scale invasion in Ukraine. *Romanian Journal of Diabetes Nutrition and Metabolic Diseases*, 32(1), 85–93. <https://doi.org/10.46389/rjd-2025-1821>
8. Tsybuliak, N., Kolomiiets, U., Popova, A., Lopatina, H., Petrushenko, Y., & Suchikova, Y. (2025). Progressive intensification of burnout among academic staff during the war *Humanities and Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06322-5>
9. Voloshyna, V., Popeliushko, R., Romanovska, L., Kravchyna, T., Oliynyk, K., & Popyk, Y. (2025). The Influence of Emotional Burnout on the Occurrence of Psychologist's Psychosomatic Diseases in the Conditions of War. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 16(1), 366-385. <https://doi.org/10.70594/brain/16.1/27>

Відомості про автора

Османова Аліме Маметівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та соціології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ, Україна.

Osmanova, Alimie, PhD, Associate Professor, Department of Psychology and Sociology, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7180-8176>

E-mail: uskut84@gmail.com

Отримано 12 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 9 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.13>
УДК 159.922

Олександр Сердюк

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТІСНОЇ СТІЙКОСТІ МОЛОДІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Сердюк Олександр. *Організаційні засади розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді в умовах невизначеності.*

Вступ. Сучасні соціокультурні умови, зокрема ситуація тривалої невизначеності, високої стресогенності та травматизації, зумовлюють зростання ризиків порушення психологічного благополуччя молоді. Це актуалізує потребу у впровадженні комплексних підходів, спрямованих не лише на зниження дистресу, а й на розвиток внутрішніх психологічних ресурсів як основи особистісної стійкості. Особливого значення набувають програми, що інтегрують ресурсний, психодинамічний і салютогенетичний підходи та орієнтовані на глибинні механізми саморегуляції й смислової інтеграції досвіду.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати, розробити та емпірично перевірити ефективність комплексної програми розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді в умовах невизначеності, а також визначити ключові механізми її впливу.

Методи. Використано комплекс психодіагностичних методів: шкала тривоги і депресії (HADS), PTSD Screening Scale, New Mental Resilience Questionnaire (NMRQ), Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC), шкали психологічного благополуччя, Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). Дослідження проведено у форматі формульованого експерименту (pre-post дизайн) за участю двох груп молоді (по 16 осіб). Програма реалізовувалася у форматі 10 групових занять.

Результати дослідження засвідчили, що психологічні ресурси виконують буферну функцію щодо дистресу, сприяючи підтриманню психологічного благополуччя. Виявлено, що резильєнтність позитивно пов'язана з показниками благополуччя, тоді як тривожність і депресивність мають негативні зв'язки з ним. Найбільш уразливими компонентами виявилися самоприйняття та здатність до управління середовищем. Емоційна стабільність є ключовим регуляторним ресурсом. Участь у програмі сприяла гармонізації актуальних здібностей, зниженню гіперконтролю та ригідності, підвищенню довіри, прийняття та емоційної відкритості, а також зростанню внутрішньої узгодженості особистості.

Висновки. Розроблена комплексна програма є ефективним інструментом розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді в умовах невизначеності. Її ефективність забезпечується інтеграцією ресурсного, психодинамічного, салютогенетичного підходів і реалізацією механізмів розвитку самоприйняття, емоційної стабільності, відновлення суб'єктності та смислової інтеграції досвіду. Програма сприяє не лише зниженню дистресу, а й формуванню внутрішньої опори та потенціалу посттравматичного зростання, що має важливе значення для підтримки психологічного здоров'я молоді.

Ключові слова: психологічні ресурси, особистісна стійкість, резильєнтність, невизначеність, самоприйняття, емоційна стабільність, психологічне благополуччя, посттравматичне зростання

Serdiuk, Oleksandr. *Organizational principles of developing psychological resources of youth resilience in conditions of uncertainty.*

Introduction. Modern socio-cultural conditions, in particular long-lasting uncertainty, high stress and traumatization, can deteriorate psychological well-being of youth. This necessitates the development of comprehensive approaches both to reduce distress, and to develop internal personal psychological resources as the basis of individual resilience. Of particular importance are programs that integrate resource, psychodynamic and salutogenic approaches and are focused on self-regulation and meaningful integration of personal experience.

Aim. To theoretically substantiate, design and empirically verify the effectiveness of a comprehensive program for developing psychological resources of youth resilience in conditions of uncertainty.

Methods. *The Anxiety and Depression Scale (HADS), PTSD Screening Scale, New Mental Resilience Questionnaire (NMRQ), Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC), psychological well-being scales, Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). The study was conducted in the format of an experimental training (pre-post design) with the participation of two groups of young people (16 people each). The program had a format of 10 group-sessions.*

Results. *Psychological resources performed a buffer function against distress and maintained psychological well-being. It was found that resilience positively related to well-being indicators negatively with anxiety and depression. The least developed components were self-acceptance and the ability to manage the environment. Emotional stability was a key regulatory resource. The training program harmonized the trainees' abilities, reduced their hypercontrol and rigidity, increased trust, acceptance and emotional openness, as well as improved their internal coherence.*

Conclusions. *The proposed training program is an effective tool for the development of youth psychological resources of personal resilience in conditions of uncertainty. Its effectiveness is ensured by the integration of the resource-based, psychodynamic, and salutogenic approaches to promote youth self-acceptance, emotional stability, restoration of agency, and meaningful integration of personal experience. The training program not only reduces distress, but also builds internal support and the potential for post-traumatic growth, which is important for youth psychological health promotion.*

Key words: *psychological resources, stamina, resilience, uncertainty, self-acceptance, emotional stability, psychological well-being, post-traumatic growth*

Вступ. У сучасних соціокультурних умовах проблема особистісної стійкості молоді набуває особливої актуальності. Життєвий простір молодої людини дедалі більше визначається високою динамікою соціальних змін, нестабільністю, інформаційним перенавантаженням, зростанням рівня стресу та необхідністю адаптації до непередбачуваних обставин.

За таких умов особистісна стійкість не може розглядатися як окрема риса або суто індивідуальна характеристика витривалості. Вона постає як складна багаторівнева система, що включає внутрішні ресурси особистості, особливості емоційної саморегуляції, способи інтерпретації подій, здатність до смислової інтеграції досвіду, якість взаємин із соціальним середовищем, а також потенціал до відновлення і посттравматичного зростання (Antonovsky, 1987; Rutter, 2012; Southwick et al., 2011; Tedeschi & Calhoun, 2004).

Сучасні наукові підходи розглядають резильєнтність як динамічний процес позитивної адаптації та відновлення після несприятливих впливів. Водночас концепція посттравматичного зростання підкреслює можливість позитивної трансформації особистості через осмислення складного досвіду. Це зумовлює необхідність створення комплексних програм, які спрямовані не лише на зниження дистресу, а й на розвиток ресурсного потенціалу особистості.

Теоретичну основу програми становить інтеграція кількох взаємодоповнювальних підходів. По-перше, це ресурсний підхід до стресу, відповідно до якого виснаження та дезадаптація виникають тоді, коли вимоги ситуації перевищують наявні або суб'єктивно переживані ресурси людини. По-друге, це салютогенетична модель А. Антоновського, у межах якої центральним є розвиток відчуття узгодженості життя – його зрозумілості, керованості й осмисленості (Antonovsky, 1987). По-третє, це сучасні уявлення про резильєнтність як динамічний процес позитивної адаптації та відновлення після несприятливих впливів (Luthar et al., 2000; Rutter, 2012; Southwick et al., 2011). По-четверте, це концепція посттравматичного зростання, яка описує можливість позитивної трансформації внаслідок смислового опрацювання кризового досвіду (Tedeschi & Calhoun, 1996, 2004). По-п'яте, це психодинамічний підхід, що дозволяє розглядати стійкість як функцію глибинної організації особистості, її здатності витримувати афект, конфлікт, фрустрацію та невизначеність.

Особливе місце в побудові програми посідає позитивна психотерапія Н. Пезешкіана як психодинамічно орієнтований, транскультуральний і водночас салютогенетичний підхід. На відміну від моделей, зосереджених переважно на дефіцитах, салютогенез акцентує увагу на ресурсах, які допомагають людині зберігати зв'язність життя, відчуття керованості й осмисленості навіть в умовах значного стресу (Peseschkian, 2004). Саме тому в межах цієї програми центральним є не лише зниження симптомів виснаження, а й розвиток

психологічних механізмів, що підтримують внутрішню опору, контакт із собою, здатність до відновлення і смислової інтеграції складного досвіду (Antonovsky, 1987; Serdiuk & Lytvynenko, 2025). У цьому ключі позитивна психотерапія має значний потенціал для розвитку резильєнтності та життєстійкості, оскільки її методологія спрямована на виявлення та активізацію внутрішніх ресурсів особистості, які є буфером проти негативних психогенних чинників і сприяють відновленню, підтримують психічне здоров'я та створюють умови для посттравматичного зростання. Перевага цього підходу для побудови програми полягає в тому, що він дозволяє поєднати глибинну психодинамічну логіку з чіткою ресурсною орієнтацією. У межах позитивної психотерапії особистість розглядається як носій первинних і вторинних актуальних здібностей. Первинні актуальні здібності – надія, довіра, любов, терпіння, контакт, віра, прийняття – забезпечують внутрішню емоційно-ціннісну опору. Вторинні актуальні здібності – відповідальність, послідовність, старанність, справедливість, надійність, пунктуальність – пов'язані з діяльнісною організацією особистості та підтримують її здатність функціонувати в умовах навантаження. Отже, первинні здібності формують внутрішню опору, а вторинні – підтримують гнучкість і адаптивність у різних сферах моделі балансу (Peseschkian, 2016).

У сучасній психології резильєнтність дедалі частіше розглядається не як статична риса, а як динамічний процес позитивної адаптації, відновлення та реорганізації після дії несприятливих обставин (Rutter, 2012; Southwick et al., 2014; Stainton et al., 2019). У цьому контексті важливим є положення, що позитивна психотерапія може виступати як ресурсно орієнтований психодинамічний підхід, здатний підтримувати як безпосереднє відновлення після стресу, так і розвиток життєстійкості та посттравматичного зростання (Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Окремим методологічним підґрунтям програми є концепція посттравматичного зростання, згідно з якою позитивні особистісні зміни після кризового чи травматичного досвіду пов'язані не стільки з самою подією, скільки з її внутрішнім опрацюванням, реконструкцією смислів, зміною життєвих пріоритетів і переживанням власної сили (Tedeschi & Calhoun, 1996, 2004). Отже, програма спрямована не лише на стабілізацію, а й на створення психологічних умов, за яких складний досвід може бути інтегрований у життєву історію особистості як джерело особистісного зростання.

Мета дослідження: розробити, теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити ефективність комплексної програми розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді в умовах невизначеності.

Завдання дослідження: виявити особливості ресурсного профілю особистості; визначити ключові психологічні механізми стійкості; розробити структуру програми; здійснити формувальний експеримент; оцінити ефективність програми.

Методи та організація дослідження.

Дослідження проводилося у форматі формувального експерименту з використанням дизайну pre-post.

Програма реалізовувалася у форматі 10 групових занять тривалістю 120 хвилин. Як основний інструмент оцінювання було використано Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF) (Peseschkian & Deidenbach, 1988).

Аналіз ефективності здійснювався шляхом порівняння показників до і після участі у програмі.

Вибірка досліджуваних. Вибірку досліджуваних склали 32 співробітники міжнародної компанії. Було сформовано дві групи по 16 осіб кожна (24 жінки, 8 чоловіків); вік: 19-35 років. Всі співробітники – українці і проживають на території України.

Результати дослідження та їх обговорення.

Підґрунтям розробки програми стали отримані нами результати емпіричного дослідження (Данилюк & Сердюк, 2026), які свідчать про те, що психологічні ресурси молоді виконують буферну та регуляторну функції, підтримуючи адаптацію та позитивне функціонування в ситуаціях невизначеності. Значущість побудови саме комплексної програми зумовлена тим, що особистісна стійкість молоді до невизначеності визначається не одним окремим фактором, а конфігурацією психологічних ресурсів. В умовах

невизначеності психологічне благополуччя молоді найбільше страждає в тих вимірах, які пов'язані з позитивним ставленням до себе та здатністю впливати на власне життєве середовище. Встановлено, що психологічні ресурси молоді зменшують інтенсивність дистресу та підтримують позитивне функціонування: тривожність, депресія та посттравматична симптоматика негативно пов'язані з психологічним благополуччям, тоді як резильєнтність позитивно пов'язана з благополуччям і негативно – з дистресом. Найбільш чутливими до дистресу виявилися такі особистісні характеристики, як самоприйняття та управління середовищем, а на рівні особистісних рис ключовим фоном ресурсності є емоційна стабільність (Данилюк & Сердюк, 2026). Саме тому ці змінні розглядаються нами як центральні мішені формувального впливу.

Емпірично також встановлено, що показники резильєнтності, виміряні за допомогою NMRQ (Pilafas, et al., 2020) і CD-RISC (Connor & Davidson, 2003), позитивно пов'язані з основними компонентами психологічного благополуччя. Це означає, що розвиток резильєнтності в молоді є не допоміжним, а базовим механізмом підтримки позитивного функціонування в умовах невизначеності. Водночас емоційна стабільність виявилася тим особистісним фоном, який найбільшою мірою пов'язаний і з нижчим рівнем дистресу, і з вищими показниками резильєнтності. Звідси випливає, що програма має бути спрямована не лише на зовнішню адаптацію, а й на формування більш глибокої внутрішньої регуляторної опори, яка знижує дестабілізуючий вплив тривоги, депресивних переживань і посттравматичної напруги (Connor & Davidson, 2003).

Важливу концептуальну рамку для розуміння того, яким чином ці ресурси можуть бути розвинуті в психотерапевтичному процесі задає саме позитивна психотерапія, сприяючи розвитку резильєнтності через балансну модель чотирьох сфер життя, роботу з актуальними здібностями, позитивну інтерпретацію, використання метафор, притч, гумору, транскультурального підходу та через створення безпечного, приймаючого терапевтичного простору (Antonovsky, 1987; Данилюк & Сердюк, 2026; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Центральна ідея розробленої нами програми полягає в тому, що психологічна стійкість у ситуаціях хронічного стресу, невизначеності та травматичного досвіду формується не лише через оволодіння окремими техніками саморегуляції, а передусім через розвиток внутрішніх ресурсів особистості, відновлення динамічної рівноваги між основними сферами життя, опрацювання внутрішніх конфліктів і поступову інтеграцію складного досвіду у цілісну структуру Я (Antonovsky, 1987; Chykhantsova & Kuprieieva, 2021; Rutter, 2012; Serdiuk & Lytvynenko, 2025; Tedeschi & Calhoun, 2004).

У цій моделі можна виокремити декілька ключових психологічних механізмів.

Першим механізмом є *терапевтичні стосунки* як безпечний простір, у якому може відновлюватися базова довіра, знижуватися інтенсивність внутрішнього самозвинувачення, послаблюватися сором і формуватися більш цілісне переживання Я. У психодинамічному плані саме ця якість контакту створює умови для розвитку здатності до витримування афекту, конфлікту, фрустрації та символічного опрацювання пережитого і поступового перетворення внутрішньої дезорганізації на усвідомлюваний досвід (McWilliams, 2011; Remmers, 2021; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Другим механізмом є *розвиток самоприйняття*, яке на емпіричному рівні виявилось одним із найуразливіших компонентів благополуччя в молоді за умов дистресу. Самоприйняття в цій програмі розглядається не як декларативна позитивна самооцінка, а як глибша здатність визнавати власну вразливість, обмеження, потреби, суперечливі переживання й одночасно зберігати цінність власного Я (Данилюк & Сердюк, 2026).

Третім механізмом є *відновлення керованості* життєвими обставинами. За результатами нашого дослідження – це одна з центральних змінних, через яку може здійснюватися буферний ефект психологічних ресурсів. Керованість тут розуміється не як тотальний контроль, а як переживання здатності діяти, впливати на середовище, приймати рішення, утримувати межі, організовувати повсякденність і не втрачати суб'єктної позиції.

Четвертим механізмом є розвиток первинних і вторинних актуальних здібностей як психологічних опор резильєнтності. Якщо первинні здібності задають афективну основу

довіри, надії, прийняття і смислу, то вторинні забезпечують самодисципліну, організацію, відповідальність і поведінкову стійкість. У поєднанні вони створюють ресурсну основу *посилення емоційної стабільності*, яка розглядається як базовий регуляторний ресурс, що дозволяє людині не руйнуватися під тиском тривоги, страху, безсилля, сорому чи невизначеності, а перетворювати ці переживання на матеріал для внутрішньої роботи та адаптивного подолання труднощів (Maddi, 2002; Peseschkian, 2016; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

П'ятим механізмом є *модель балансу позитивної психотерапії*, відповідно до якої психологічне виснаження значною мірою пов'язане з диспропорційним розподілом енергії між чотирма сферами життя, а особистісна стійкість є результатом більш гармонійного розподілу енергії між сферами тіла, діяльності, контактів і майбутнього/смислу. Відновлення балансу між цими сферами зменшує ризик виснаження та посилює ресурсність особистості (Peseschkian, 2016; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Шостим механізмом є *позитивна інтерпретація та смислова інтеграція досвіду*. Саме на цьому рівні пережите страждання перестає бути лише джерелом дистресу і може бути інтегроване в оновлене бачення себе, інших і світу. Цей механізм особливо важливий для посттравматичного зростання, оскільки сприяє переходу від переживання кризи як лише руйнівної події до її осмислення як досвіду, що може трансформувати життєві орієнтири, поглибити стосунки та посилити особистісну зрілість (Tedeschi & Calhoun, 1996, 2004).

Структура програми. Програма має модульну побудову й включає шість взаємопов'язаних змістових блоків, побудованих за логікою поступового переходу від діагностики та стабілізації до глибшої ресурсної реорганізації та смислової інтеграції досвіду.

Модуль 1. Діагностика ресурсів, конфліктів і порушення балансу. Перший модуль спрямований на комплексне вивчення вихідного стану учасників. Його метою є виявлення сильних і вразливих сторін ресурсної системи особистості, визначення рівня дистресу, особливостей резильєнтності, благополуччя, життєстійкості, емоційної стабільності та конфігурації актуальних здібностей. Також виявляються порушення у чотирьох сферах моделі балансу, домінуючі внутрішні конфлікти, вираженість актуальних здібностей, вихідний рівень резильєнтності. У цьому блоці використовуються клініко-психологічна бесіда, балансна карта, напівструктуроване інтерв'ю про ресурси та стандартизовані психодіагностичні методики. Саме такий комплекс дає змогу не лише оцінити загальний рівень стійкості, а й побачити конкретні психологічні вузли, на які має бути спрямований подальший формувальний вплив.

Модуль 2. Самоприйняття як ядро внутрішньої опори. Другий модуль посідає центральне місце в програмі, оскільки саме самоприйняття виявилось одним із найбільш чутливих до дистресу компонентів благополуччя. Його зміст спрямований на зменшення внутрішнього самозвинувачення, послаблення самокритики, інтеграцію власної вразливості, формування більш доброзичливого і реалістичного ставлення до себе. У психодинамічній логіці це означає роботу з конфліктом між вимогами до себе і страхом власної недосконалості, з темами сорому, провини, безсилля, залежності від зовнішнього схвалення. Методично доцільними є підтримувальна інтерпретація, аналіз актуального конфлікту, робота з метафорою, притчею, нарративом, дослідження повторюваних патернів внутрішнього критика, а також феноменологічне опрацювання переживань у груповій взаємодії (Данилюк & Сердюк, 2026; Peseschkian, 2016; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Модуль 3. Управління середовищем і повернення суб'єктності. Третій модуль спрямований на відновлення переживання керованості життєвими обставинами, оскільки саме цей показник разом із самоприйняттям виявився найбільш чутливим до дистресу в молоді. У межах модуля здійснюється робота з почуттям безсилля, перевантаження, хаотизації повсякденності, втрати контролю, переживанням, що зовнішні обставини повністю визначають стан особистості. У логіці розвитку життєстійкості (*hardiness*) цей блок особливо пов'язаний із компонентом *control*, що в салютогенетичній моделі означає переживання керованості життя. У термінах позитивної психотерапії тут активізуються

вторинні актуальні здібності, пов'язані з відповідальністю, послідовністю, надійністю, справедливістю та здатністю діяти у складних обставинах (Antonovsky, 1987; Maddi, 2004; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Модуль 4. Емоційна стабільність і саморегуляція. Четвертий модуль спрямований на зміцнення емоційної стабільності як базового регуляторного ресурсу. Емоційна стабільність розглядається як центральний особистісний фон ресурсності, що має найсильніші зв'язки як із дистресом, так і з резильєнтністю. Зміст цього модуля передбачає розвиток здатності розпізнавати й витримувати афект, не руйнуючись під його тиском; зменшення деструктивної імпульсивності; підвищення здатності залишатися в контакті із собою в напружених станах; відновлення відчуття внутрішньої безпеки. Тут доцільно використовувати не щоденники емоцій, а психодинамічне дослідження афекту в актуальній взаємодії, феноменологічний аналіз переживань, роботу з тілесними маркерами напруги, підтримувальні техніки заземлення, елементи дихальної й тілесної регуляції як допоміжний, а не центральний інструмент. У межах ППТ цей модуль пов'язаний із відновленням контакту між тілесною і емоційною сферами, а також із розвитком первинної здатності витримувати емоційне навантаження без дезорганізації (Данилюк & Сердюк, 2026; Remmers, 2021; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Модуль 5. Баланс життєвих сфер, смислова узгодженість і толерантність до невизначеності. П'ятий модуль безпосередньо спирається на модель балансу позитивної психотерапії та салютогенетичну ідею узгодженості життя. Його метою є відновлення динамічної рівноваги між чотирма сферами: тіло/відчуття, діяльність/досягнення, контакти/стосунки, майбутнє/фантазія. Учасники вчать усвідомлювати, як саме розподіляються їхні сили, увага та емоційні інвестиції між цими сферами, де виникають перенавантаження, де спостерігається дефіцит, а де зберігається потенціал для відновлення. На цьому етапі опрацьовується також ставлення до невизначеності: не лише як до загрози, а і як до простору відкритості, розвитку та життєвого виклику. З психодинамічної точки зору цей модуль сприяє переорганізації внутрішнього простору особистості та формуванню більш стійкої часової перспективи. Завдяки цьому формується більш цілісне бачення власного життя та відновлюється здатність підтримувати себе в різних сферах (Antonovsky, 1987; Maddi, 2004; Peseschkian, 2016; Serdiuk & Lytvynenko, 2025).

Модуль 6. Смислова інтеграція досвіду і посттравматичне зростання. Фінальний модуль спрямований на інтеграцію складного досвіду в оновлену систему самоусвідомлення. Його завданням є допомогти учасникам побачити, як пережиті труднощі змінили їхні уявлення про себе, інших, життя, стосунки, цінності та майбутнє. Тут відбувається перехід від фіксації на травматичному аспекті досвіду до його осмислення як джерела нових можливостей, більшої зрілості, внутрішньої сили і нових життєвих пріоритетів. У роботі доцільно використовувати нарративні техніки, аналіз особистісних змін, рефлексію нових сенсів, образні форми опрацювання пережитого. Через аналіз повторюваних патернів реагування, позитивну інтерпретацію конфлікту, метафору, притчу і рефлексію учасники поступово переходять від переживання безсилля до відчуття внутрішньої опори. Саме цей блок створює психологічні умови для посттравматичного зростання в логіці Tedeschi and Calhoun, а в термінах ППТ – для переходу від травматичного досвіду до більш інтегрованої та ресурсної життєвої позиції (Peseschkian, 2016; Tedeschi & Calhoun, 1996, 2004).

Для перевірки ефективності розробленої комплексної програми розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді до невизначеності було проведено формувальний експеримент.

Результати констатувального етапу дослідження засвідчили, що чинниками зниження особистісної стійкості в умовах невизначеності є дисбаланс у структурі актуальних здібностей, зокрема надмірна вираженість окремих вторинних актуальних здібностей (відповідальність, обов'язковість, нормативність, контроль) у поєднанні з недостатньою сформованістю первинних здібностей (контакт, довіра, прийняття, емоційна відкритість), а також порушення балансу між основними сферами життєдіяльності.

Такі особливості особистісної організації супроводжуються підвищеним рівнем емоційного напруження, труднощами у витримванні невизначеності, схильністю до внутрішніх конфліктів, зниженням самоприйняття, емоційної стабільності та переживанням керованості життєвими обставинами.

Зважаючи на зазначене, основними індикаторами ефективності програми ми визначили зміни у мірі вираженості актуальних здібностей, а також їх збалансування та гармонізація.

Перевірка ефективності формувального впливу здійснювалася за допомогою дизайну *pre-post*, тобто шляхом порівняння показників до початку реалізації програми та після її завершення.

Як основний інструмент оцінювання було використано Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF), що дозволяє дослідити структуру актуальних здібностей, особливості внутрішніх конфліктів та загальну організацію особистості в логіці позитивної психотерапії.

Основна гіпотеза дослідження полягала в тому, що участь у програмі сприятиме статистично значущим позитивним змінам в структурі актуальних здібностей, їх гармонізації та наближенні до оптимального, збалансованого рівня.

Операціоналізація перевірки гіпотези передбачала: проведення первинного вимірювання (*pre-test*) до початку програми; проведення повторного вимірювання (*post-test*) після її завершення; статистичний аналіз змін показників за допомогою відповідних критеріїв.

Отже, на формувальному етапі ми працювали з двома групами (по 16 осіб кожна). Робота була організована у форматі 10 групових занять тривалістю 120 хвилин із поєднанням психодинамічного обговорення, психоедукації, ресурсних і рефлексивних вправ. На контрольному етапі здійснювалася повторна діагностика.

За результатами застосування *t*-критерію Стьюдента для незалежних вибірок встановлено, що між двома досліджуваними групами наявні статистично значущі відмінності за низкою показників. Зокрема, значущі відмінності виявлено за шкалами ввічливості ($p = 0,001$), відкритості ($p < 0,001$), обов'язковості ($p < 0,001$), справедливості ($p = 0,002$), вірності ($p < 0,001$), терпіння ($p = 0,01$), довіри ($p < 0,001$), надії ($p < 0,001$), ніжності ($p < 0,001$), любові ($p = 0,001$), тіло ($p = 0,001$), діяльності ($p = 0,036$) та фантазій / орієнтації на майбутнє ($p = 0,026$). За всіма цими шкалами середні значення є вищими в першій групі, про що свідчить додатне значення різниці середніх. Водночас за шкалами акуратності, охайності, пунктуальності, старанності, ощадливості, слухняності, часу, контактів та віри/сенсу статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($p > 0,05$).

Отже, перша група порівняно з другою характеризується вищими показниками морально-комунікативних і емоційно-ціннісних якостей, зокрема ввічливості, відкритості, обов'язковості, справедливості, вірності, довіри, надії, ніжності та любові. Також вона має вищий рівень активності та орієнтації на майбутнє. Водночас за рисами, пов'язаними з організованістю, ощадливістю, слухняністю, тілесним самовідчуттям і контактністю, групи істотно не відрізняються. З урахуванням того, що друга група – це група після впровадження програми розвитку стресостійкості, інтерпретація змін набуває вже не просто описового, а психологічно змістовного характеру. Важливий момент, що у таблиці різниця середніх додатна, тобто формально показники вищі в першій групі, ніж у другій. Отже, якщо перша група – до програми, а друга – після програми, то це означає, що після програми показники за частиною шкал знизилися.

Важливо зазначити, що виявлене зниження окремих показників не означає негативний результат. У відповідності до теоретичних положень ППТ та логіки інтерпретації WIPPF, надмірно високі значення показників свідчать не про їх оптимальний розвиток, а про гіпертрофованість, ригідність, завищені внутрішні вимоги або соціально бажану самопрезентацію. А оптимальним показником розвитку особистості є не максимальні значення, а їх вираженість у середньому діапазоні (орієнтовно 6-9 балів), що відображає збалансовану, гнучку та інтегровану структуру особистості. З психологічної точки зору така динаміка може означати, що до початку програми учасники частіше

демонстрували ідеалізований образ себе – як більш ввічливих, відкритих, терплячих, сповнених довіри, любові, надії чи відданості. Після проходження програми, яка, ймовірно, сприяла розвитку саморефлексії, усвідомлення власних меж, емоційних реакцій і внутрішніх ресурсів, самооцінка могла стати більш диференційованою, критичною та психологічно зрілою.

Зокрема, зниження показників за шкалами довіри, ніжності, любові, відкритості та ввічливості може відображати не редукцію позитивних якостей, а формування більш зрілих психологічних меж, зменшення наївної довірливості, надмірної поступливості та залежності від зовнішніх очікувань. У цьому контексті відбувається розвиток здатності до регуляції міжособистісної дистанції, розпізнавання ризиків у взаємодії та збереження внутрішньої опори, що є важливим компонентом стресостійкості.

Зменшення показників за шкалами обов'язковості, справедливості, вірності та терпіння може свідчити про ослаблення надмірного перфекціонізму, ригідних моральних установок і гіпервідповідальності, які часто виступають джерелом хронічного напруження та виснаження. У процесі формування стійкості відбувається перехід від жорсткої нормативності до більш гнучкого, реалістичного і контекстуально чутливого способу регуляції поведінки.

Зниження показників надії та орієнтації на майбутнє, а також показників, пов'язаних із фантазійною сферою, може інтерпретуватися як перехід від нереалістичного оптимізму або мрійливого способу подолання труднощів до більш усвідомленого, реалістичного бачення життєвої перспективи. Учасники починають спиратися не стільки на абстрактні очікування, скільки на власні ресурси, здатність до планування, осмислення досвіду та активного подолання складних життєвих ситуацій.

Певне зниження за шкалою «діяльність» теж може мати позитивну психологічну інтерпретацію. Воно може означати, що після програми учасники стали менш схильними до метушливої, напруженої активності як способу уникнення тривоги і більше орієнтуються на усвідомлену, дозовану, ресурсозберігаючу активність. Для стресостійкості це важливо, адже йдеться не про постійну мобілізацію, а про вміння зберігати баланс між активністю і відновленням.

Отже, отримані результати свідчать про те, що вплив програми має не лише кількісний, але передусім якісний характер і пов'язаний із глибинною перебудовою особистісної організації. Виявлені зміни відображають гармонізацію структури актуальних здібностей, підвищення рівня внутрішньої диференційованості, розвиток психологічних меж, гнучкості та саморегуляції, а також формування більш цілісної, інтегрованої та зрілої системи функціонування особистості. Узагальнюючи отримані результати, можна зазначити, що участь у програмі сприяла не лише зміні окремих психологічних показників, а й трансформації особистісної структури, яка проявляється у підвищенні її цілісності, інтегрованості та гнучкості.

Висновки.

Розроблена програма є ефективним засобом розвитку психологічних ресурсів особистісної стійкості молоді. Її особливістю є інтеграція ресурсного, психодинамічного та салютогенетичного підходів, що дозволяє впливати не лише на симптоми дистресу, а й на глибинні механізми особистісної регуляції.

Програма сприяє розвитку самоприйняття, емоційної стабільності, відновленню суб'єктності та формуванню здатності до посттравматичного зростання.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні довготривалих ефектів програми та її адаптації для різних категорій населення.

Література

1. Данилюк, І., & Сердюк, О. (2026). Психологічні ресурси як чинники особистісної стійкості молоді до невизначеності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи. Збірник наукових праць*, 1(69), 280–296. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2026-69-1-280-296>
2. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
3. Chykhantsova, O., & Kupricieva, O. (2021). Possibilities of positive psychotherapy in the formation of hardiness. *The Global Psychotherapist*, 1(2), 22–26. <https://doi.org/10.52982/lkj147>

4. 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>
5. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
6. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
7. Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 54*(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
8. McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic diagnosis* (2nd ed.). Guilford Press.
9. Peseschkian, H. (2004). Salutogenetische Psychotherapie: Ressourcenorientiertes Vorgehen aus der Sicht der Positiven Psychotherapie. *Psychotherapie-Wissenschaft, 1*, 16–25. <https://psychotherapie-wissenschaft.info/article/view/407>
10. Peseschkian, N. (2016). *Positive psychotherapy: Theory and practice of a new method* (reprint/available editions vary). Springer.
11. Peseschkian, N., & Deidenbach, H. (1988). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie (WIPPF)*. Springer Verlag.
12. Pilafas, G., Strongylaki, N. P., Papaioannou, D., Menti, D., & Lyrakos, G. (2020). Adaptation of the Nicholson McBride Resilience Questionnaire (NMRQ) in Greek: A reliability and validity study in an epidemiological Greek sample. *Health & Research Journal, 6*(4), 123–131. <https://doi.org/10.12681/healthresj.25629>
13. Pilafas, G., Strongylaki, N. P., Papaioannou, D., Menti, D., & Lyrakos, G. (2020). Adaptation of "Nicholson McBride Resilience Questionnaire" (NMRQ) in Greek: A reliability and validity study in an epidemiological Greek sample. *Health & Research Journal, 6*(4), 123–131. <https://doi.org/10.12681/healthresj.25629>
14. Remmers, A. (2021). What does our body tell us in therapy? *The Global Psychotherapist, 1*(2), 41–44. <https://doi.org/10.52982/lkj150>
15. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology, 24*(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
16. Serdiuk, L., & Lytvynenko, O. (2025). Positive psychotherapy in promoting resilience and hardiness. In E. Messias & H. Peseschkian (Eds.), *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology* (pp. 643–653). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-94645-5_52
17. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology, 5*, 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
18. Southwick, S. M., Litz, B., Charney, D., & Friedman, M. J. (2011). *Resilience and mental health: Challenges across the lifespan*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511994791>
19. Stainton, A., Chisholm, K., Kaiser, N., Rosen, M., Uptegrove, R., Ruhmann, S., & Wood, S. J. (2019). Resilience as a multimodal dynamic process. *Early Intervention in Psychiatry, 13*(4), 725–732. <https://doi.org/10.1111/eip.12726>
20. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress, 9*(3), 455–471. <https://doi.org/10.1002/jts.2490090305>
21. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry, 15*(1), 1–18. http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01

References

1. Danyliuk, I., & Serdiuk, O. (2026). Psykhologichni resursy yak chynnyky osobystisnoi stiikosti molodi do nevyznachenosti [Psychological resources as factors in young people's resilience to uncertainty]. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologii ta sotsialnoi roboty. Zbirnyk naukovykh prats, 1*(69), 280–296. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2026-69-1-280-296> [In Ukrainian]
2. Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.
3. Chykhantsova, O., & Kupricieva, O. (2021). Possibilities of positive psychotherapy in the formation of hardiness. *The Global Psychotherapist, 1*(2), 22–26. <https://doi.org/10.52982/lkj147>
4. 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>
5. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
6. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
7. Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 54*(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
8. McWilliams, N. (2011). *Psychoanalytic diagnosis* (2nd ed.). Guilford Press.
9. Peseschkian, H. (2004). Salutogenetische Psychotherapie: Ressourcenorientiertes Vorgehen aus der Sicht der Positiven Psychotherapie. *Psychotherapie-Wissenschaft, 1*, 16–25. <https://psychotherapie-wissenschaft.info/article/view/407>
10. Peseschkian, N. (2016). *Positive psychotherapy: Theory and practice of a new method* (reprint/available editions vary). Springer.
11. Peseschkian, N., & Deidenbach, H. (1988). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie (WIPPF)*. Springer Verlag.

12. Pilafas, G., Strongylaki, N. P., Papaioannou, D., Menti, D., & Lyrakos, G. (2020). Adaptation of the Nicholson McBride Resilience Questionnaire (NMRQ) in Greek: A reliability and validity study in an epidemiological Greek sample. *Health & Research Journal*, 6(4), 123–131. <https://doi.org/10.12681/healthresj.25629>
13. Pilafas, G., Strongylaki, N. P., Papaioannou, D., Menti, D., & Lyrakos, G. (2020). Adaptation of "Nicholson McBride Resilience Questionnaire" (NMRQ) in Greek. A reliability and validity study in an epidemiological Greek sample. *Health & Research Journal*, 6(4), 123–131. <https://doi.org/10.12681/healthresj.25629>
14. Remmers, A. (2021). What does our body tell us in therapy? *The Global Psychotherapist*, 1(2), 41–44. <https://doi.org/10.52982/lkj150>
15. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
16. Serdiuk, L., & Lytvynenko, O. (2025). Positive psychotherapy in promoting resilience and hardiness. In E. Messias & H. Peseschkian (Eds.), *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology* (pp. 643–653). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-94645-5_52
17. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5, 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
18. Southwick, S. M., Litz, B., Charney, D., & Friedman, M. J. (2011). *Resilience and mental health: Challenges across the lifespan*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511994791>
19. Stainton, A., Chisholm, K., Kaiser, N., Rosen, M., Uptegrove, R., Ruhrmann, S., & Wood, S. J. (2019). Resilience as a multimodal dynamic process. *Early Intervention in Psychiatry*, 13(4), 725–732. <https://doi.org/10.1111/eip.12726>
20. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9(3), 455–471. <https://doi.org/10.1002/jts.2490090305>
21. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18. http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01

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 20 грудня 2025 р.
Рецензовано 14 лютого 2026 р.
Прийнято 1 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.14>
УДК 159.923:004.8

Ростислав Чайка

ВИЗНАЧЕННЯ РИС П'ЯТИФАКТОРНОЇ МОДЕЛІ ОСОБИСТОСТІ ЗА УКРАЇНСЬКОМОВНИМ ЕСЕ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ

Чайка Ростислав. Визначення рис п'ятифакторної моделі особистості за українськомовним есе професійної самопрезентації.

Вступ. У практиці управління персоналом, кар'єрного консультування та освіти самопрезентаційні тексти є поширеним джерелом даних про індивідуальні особливості людини. Водночас методологічно обґрунтовані підходи до визначення рис п'ятифакторної моделі особистості за українськомовними есе залишаються недостатньо дослідженими.

Мета. Оцінити можливість автоматичного передбачення рис п'ятифакторної моделі особистості за українськомовним есе самопрезентації та сформуванню відтворюваний початковий метод такого передбачення.

Методи. Дослідження проведено у січні – лютому 2026 року на базі одного з українських університетів. У пілотному аналізі використано 50 валідних відповідей і скорочену 15-пунктову методу оцінювання рис п'ятифакторної моделі особистості (Soto & John, 2017). Текст есе аналізували як сукупність кількісно представлених мовних ознак, які далі узагальнювали до компактного семантичного подання та використовували для статистичного визначення вираженості рис особистості. Оцінювання стійкості отриманих результатів здійснювали за процедурою п'ятиблокової перехресної перевірки.

Результати дослідження. Найвищі показники відповідності між розрахованими за текстом і самооцінними значеннями рис отримано для «Відкритості до досвіду» ($r = 0.285$) та «Доброзичливості» ($r = 0.235$). Для «Екстраверсії» зв'язок був слабким ($r = 0.101$), тоді як для «Добросовісності» ($r = -0.248$) і «Негативної емоційності» ($r = -0.057$) він виявився низьким або нестійким.

Висновки. Отримані результати свідчать, що українськомовне есе професійної самопрезентації може містити інформацію, пов'язану з окремими рисами особистості, насамперед із «Відкритістю до досвіду» та частково з «Доброзичливістю». Дослідження формує основу для подальшої роботи, яка має передбачати залучення розширених текстових завдань, використання більш досконалих способів аналізу тексту та суворіші процедури перевірки стійкості результатів.

Ключові слова: п'ятифакторна модель особистості, когнітивна лінгвістика, аналіз тексту, прихований семантичний аналіз, регуляризована лінійна регресія, психометрія, прогнозування рис особистості

Chayka, Rostyslav. Identifying Big Five Personality Traits from a Ukrainian-Language Professional Self-Presentation Essay.

Introduction. In human resource management, career counseling, and education, self-presentation texts are a common source of data about an individual's characteristics. At the same time, methodologically grounded approaches to identifying Big Five personality traits from Ukrainian-language essays remain insufficiently studied.

Aim. To assess the possibility of automatically predicting Big Five personality traits from a Ukrainian-language self-presentation essay and to develop a reproducible initial method for such prediction.

Methods. The study was conducted in January–February 2026 at a Ukrainian university. The pilot analysis used 50 valid responses and a short 15-item instrument for assessing Big Five personality traits (Soto & John, 2017). The essay texts were analyzed as a set of quantitatively represented linguistic features, which were then generalized into a compact semantic representation and used for the statistical estimation of personality trait expression. The stability of the obtained results was assessed using a five-fold cross-validation procedure.

Results. The highest correspondence between text-based estimates and self-reported trait values was obtained for Openness to Experience ($r = 0.285$) and Agreeableness ($r = 0.235$). For Extraversion, the association was weak ($r = 0.101$), whereas for Conscientiousness ($r = -0.248$) and Negative Emotionality ($r = -0.057$) it was low or unstable.

Conclusions. *The findings indicate that a Ukrainian-language professional self-presentation essay may contain information related to certain personality traits, primarily Openness to Experience and, to a lesser extent, Agreeableness. The study provides a foundation for further research involving more extensive text tasks, more advanced text analysis methods, and stricter procedures for assessing the stability of results.*

Key words: *Big Five personality model, cognitive linguistics, text analysis, latent semantic analysis, ridge regression, psychometrics, personality trait prediction*

Вступ. У психологічних та організаційних дослідженнях дедалі частіше виникає потреба оцінювати індивідуальні відмінності не лише за опитувальниками, а й за вільними текстами – самопрезентаціями, мотиваційними листами, есе, рефлексивними описами досвіду. Для практики це напряду пов'язано із завданнями управління персоналом, кар'єрного консультування та освітньої діагностики: у багатьох реальних процесах саме текст є доступним джерелом інформації про людину, тоді як повні психодіагностичні опитувальники застосовуються рідше. Це формує практичне й наукове питання: чи можна оцінювати особистісні риси за текстовими даними – і якщо так, то якими методами, з якою точністю та за яких обмежень.

Попередні дослідження показують, що лексика та стилістичні особливості письма пов'язані з рисами особистості. На великих масивах текстів (зокрема, у блогах) виявлено системні зв'язки між вживанням певних слів та рисами особистості, причому інформативними можуть бути не лише задалегідь визначені категорії слів, а й вільні мовні маркери, які виділяються без наперед заданих списків (Yarkoni, 2010). Масштабні дослідження з використанням соціальних мереж підтвердили стійкі зв'язки між мовою та рисами особистості й продемонстрували можливість автоматизованого оцінювання рис на основі мовного профілю (Schwartz et al., 2013; Park et al., 2015). Паралельно в психології індивідуальних відмінностей і психолінгвістичних дослідженнях утвердився підхід, за яким мовленнєві дані можуть використовуватися для визначення рис особистості; ранні праці показали принципову здійсненність такого прогнозування на основі тексту й діалогу (Mairesse & Walker, 2006). У сфері авторського профілювання поширені стандартизовані постановки та протоколи оцінювання, що підтримують відтворюваність і порівнюваність результатів між командами та доменами тексту (Rangel et al., 2016). П'ятифакторна модель особистості (Big Five), як правило, використовується як базова теоретична рамка для задач по визначенню особистісних рис з текстових даних (Goldberg, 1993).

Водночас у практиці польових досліджень часто застосовуються короткі форми вимірювання Big Five (15–30 пунктів), які зменшують навантаження на респондента, але потенційно знижують надійність окремих шкал і, відповідно, обмежують верхню межу точності будь-якого прогнозування, що використовує такі самооцінки як еталон (Soto & John, 2017). Окремим методологічним фактором є якість даних: неухважні або випадкові відповіді системно спотворюють психометричні оцінки та можуть істотно знижувати якість моделей; тому в сучасній методології обґрунтовується застосування спеціальних перевірок уважності і процедур виявлення неякісних відповідей (Meade & Craig, 2012; Oppenheimer et al., 2009).

Попри переконливі результати на великих масивах даних, недостатньо дослідженим залишається питання, наскільки відтворювано можна передбачати риси п'ятифакторної моделі за українськомовними короткими самопрезентаційними текстами (зокрема, навчальними есе), де обсяг тексту від кожного автора обмежений. Також відкритим залишається практичне питання вибору достатньо простого й водночас надійного способу аналізу тексту на невеликих вибірках. Один із підходів полягає в тому, щоб кількісно враховувати, які мовні елементи та з якою частотою використовує людина, а далі на цій основі статистично оцінювати вираженість рис особистості; інший – у тому, щоб не зосереджуватися на великій кількості окремих мовних показників, а узагальнювати їх до більш компактних змістових характеристик тексту. Саме таку функцію виконує прихований семантичний аналіз, який дає змогу перейти від великої кількості окремих мовних ознак до кількох узагальнених смислових компонентів, що відображають основний

зміст текстів (Deerwester et al., 1990). Однак застосування цього підходу до українськомовних есе з самопрезентацій у поєднанні з контролем валідності відповідей потребує емпіричної апробації.

Мета дослідження. Оцінити можливість автоматичного передбачення рис п'ятифакторної моделі особистості за українськомовним есе самопрезентації та сформулювати відтворюваний початковий метод такого передбачення для розширення та вдосконалення в подальших дослідженнях.

Завдання дослідження.

1. Побудувати статистичний спосіб визначення рис п'ятифакторної моделі особистості на основі мовних особливостей одного есе професійної самопрезентації.

2. Зіставити ефективність двох підходів до аналізу тексту: безпосереднього використання численних мовних показників і їх попереднього узагальнення до компактніших змістових характеристик.

3. З'ясувати, які риси особистості найкраще відображаються у текстах професійної самопрезентації, а також визначити обмеження й напрями подальшого розвитку цього підходу.

Методи та організація дослідження. Дослідження проводилося у листопаді – грудні 2025 року на базі одного з українських університетів, як частина більшого проєкту. Учасниками були студенти, які заповнювали онлайн-анкету в межах навчальної активності та отримували додаткові невеликі бали до поточної успішності за участь. Усі респонденти надавали інформовану згоду, а дані оброблялися в знеособленому вигляді; ідентифікаційні поля (контакти/ПІБ) не використовувалися в аналізі. Психодіагностичний блок включав скорочену «15-пунктову шкалу оцінювання рис п'ятифакторної моделі особистості» (Soto & John, 2017) в її українській адаптації (Кліманська & Галецька, 2019). Додатково учасники писали українською мовою есе на тему «Я – як майбутній фахівець», яке розглядалося як текстова самопрезентація. Для контролю якості відповідей застосовувалися перевірки уважності; відповіді, що не пройшли принаймні одну з перевірок, виключалися з подальшого аналізу, відповідно до рекомендацій щодо виявлення неуважних/випадкових відповідей (Meade & Craig, 2012; Oppenheimer et al., 2009). Всього було отримано 50 валідних записів.

Текст есе розглядали як джерело мовних показників, які можуть бути пов'язані з індивідуальними відмінностями особистості. На першому етапі для кожного тексту фіксували, які мовні елементи в ньому трапляються частіше, а які – рідше, причому більшої ваги надавали тим елементам, що є характерними саме для конкретного есе, а не однаково часто зустрічаються в усіх текстах вибірки (Spärck Jones, 1972). Такий підхід дає змогу перейти від суцільного тексту до системи кількісних мовних показників, придатних для подальшого статистичного аналізу. Для української мови цей спосіб є практичним, оскільки дозволяє враховувати особливості слововживання без складної попередньої мовної обробки тексту (Rangel et al., 2016).

Оскільки кількість таких мовних показників виявляється дуже великою, на наступному етапі їх узагальнювали за допомогою прихованого семантичного аналізу. Це дало змогу перейти від великої кількості окремих мовних ознак до меншої кількості узагальнених змістових характеристик тексту, які відображають основні смислові напрями, спільні для різних есе, і водночас зменшують вплив випадкових коливань та другорядних мовних відмінностей (Deerwester et al., 1990). Іншими словами, замість аналізу сотень і тисяч окремих мовних показників дослідження спиралося на компактніше подання загального змісту й стилю самопрезентації.

Далі ці узагальнені текстові показники використовували для статистичного визначення вираженості рис особистості. Для цього застосовували регуляризовану лінійну регресію, тобто такий спосіб аналізу, який дає змогу встановити, які саме мовні особливості тексту пов'язані з вищими або нижчими значеннями кожної риси, і водночас знижує ризик випадкових або нестійких результатів за великої кількості показників і відносно невеликої вибірки (Hoerl & Kennard, 1970). Для кожної з п'яти рис будували окреме статистичне

рівняння, але в межах єдиного аналітичного підходу, щоб результати можна було безпосередньо зіставляти між собою.

Щоб перевірити, наскільки отримані результати є стійкими і чи можуть вони відтворюватися на нових даних, застосовували п'ятиблокову перехресну перевірку. Для цього всю вибірку поділяли на п'ять частин: у кожному циклі аналізу чотири частини використовували для побудови статистичного способу визначення рис, а п'яту – для перевірки його роботи; далі процедуру повторювали доти, доки кожна частина один раз не виступала перевіркою (Hastie et al., 2009). Такий підхід дає змогу оцінити не лише те, наскільки добре спосіб аналізу «пояснює» вже наявні дані, а й те, наскільки він зберігає свою ефективність на підвбірках, яких раніше «не бачив».

Якість визначення рис оцінювали за двома показниками. Першим була кореляція Пірсона між розрахованими за текстом і самооцінними значеннями рис, яка показує, наскільки добре текстові показники відтворюють індивідуальні відмінності між учасниками (Pearson, 1895). Другим показником була середня абсолютна похибка, яка відображає, наскільки в середньому розраховане значення риси відхиляється від самооцінки в одиницях шкали (Willmott & Matsuura, 2005). У поєднанні ці два показники дають більш повне уявлення про результати: кореляція показує, чи правильно відтворюється відносне розташування учасників за вираженістю риси, а похибка – наскільки близькими є самі числові оцінки.

Вибірка дослідження. До пілотного аналізу було включено 58 відповідей респондентів, з яких лише 50 були визнані валідними (пройшли перевірку на уважність). Усі подальші аналізи проводилися лише для валідних відповідей відповідно до протоколу контролю якості даних через перевірки уважності. Вік у вибірці вказали 48 осіб (у 2 записах значення віку було відсутнє). Середній вік учасників становив 18.23 року (стандартне відхилення = 0.63), медіана – 18 років, діапазон – від 17 до 21 року. За статтю вибірка складалася переважно з жінок: 44 особи (88%) вказали жіночу стать і 6 осіб (12%) – чоловічу.

Результати дослідження та їх обговорення. Довжина текстів була достатньою для алгоритмічного аналізу: середня довжина становила 665.80 символів (SD = 188.67) та 102.28 слів (SD = 28.52). Мінімальна довжина есе – 227 символів / 37 слів, максимальна – 1136 символів / 188 слів (див. табл. 1). Отже, у вибірці відсутні надто короткі тексти, які могли б істотно спотворювати результати прогнозування.

Таблиця 1

Довжина есе «Я – як майбутній фахівець» (N=50)

Показник	Символи	Слова
Mean	665.80	102.28
SD	188.67	28.52
Min	227	37
25%	534.00	85.25
Median	654.00	103.50
75%	777.50	117.25
Max	1136	188

Описові статистики п'яти рис особистості наведено в табл. 2. Середні значення перебували в межах 3.29–3.67 бала, що відповідає помірним самооцінкам у більшості

учасників. Внутрішня узгодженість скорочених шкал (по 3 пункти на рису) була неоднорідною: найвищу узгодженість продемонструвала «Негативна емоційність» ($\alpha = 0.735$), помірні значення отримано для «Екстраверсії» ($\alpha = 0.555$), «Добросовісності» ($\alpha = 0.541$) та «Відкритості» ($\alpha = 0.509$), тоді як для «Добррозичливості» узгодженість була нижчою ($\alpha = 0.410$).

Таблиця 2

Опис рис п'ятифакторної моделі особистості за 15-пунктовою скороченою методикою та внутрішня узгодженість шкал (Cronbach's α), N=50

Риса	Mean	SD	Min	Max	α
Екстраверсія	3.34	0.74	1.67	5.00	0.555
Добррозичливість	3.29	0.71	1.00	4.67	0.410
Добросовісність	3.49	0.78	1.00	5.00	0.541
Нейротизм	3.42	0.87	1.67	5.00	0.735
Відкритість	3.67	0.78	2.00	5.00	0.509

Результати дослідження подано в табл. 3. Найвищу якість передбачення продемонстровано для «Відкритості» ($r = 0.285$; MAE = 0.612) та «Добррозичливості» ($r = 0.235$; MAE = 0.542). Для «Екстраверсії» зв'язок між прогнозом і самооцінкою був слабким, але позитивним ($r = 0.101$; MAE = 0.596). Для «Негативної емоційності» кореляція була близькою до нуля й дещо негативною ($r = -0.057$; MAE = 0.765), а для «Добросовісності» спостерігалось негативне значення ($r = -0.248$; MAE = 0.629).

Таблиця 3

**Якість визначення рис особистості за есе
(п'ятиблокова перехресна перевірка, N = 50)**

Основний метод: прихований семантичний аналіз тексту та регуляризована лінійна регресія

Риса	Pearson r	MAE
Відкритість	0.285	0.612
Добррозичливість	0.235	0.542
Екстраверсія	0.101	0.596
Нейротизм	-0.057	0.765
Добросовісність	-0.248	0.629

Водночас базова модель без стиску ознак продемонструвала вищий показник для «Відкритості» ($r = 0.328$; MAE = 0.602), однак нижчі значення для «Добррозичливості» ($r = 0.150$; MAE = 0.551) і гірший результат для «Негативної емоційності» ($r = -0.152$; MAE = 0.788). Для «Екстраверсії» показники були практично однаковими ($r \approx 0.10$), а для «Добросовісності» негативні значення залишалися близькими ($r = -0.231$). Загалом семантичний стиск ознак дав помітніший вигравш у прогнозуванні «Добррозичливості» і частково пом'якшив негативний

результат для «Негативної емоційності», тоді як для «Відкритості» перевага залишилася за базовою моделлю (табл. 4).

Таблиця 4

**Якість визначення рис особистості за есе
(п'ятиблокова перехресна перевірка, N = 50)
Основний метод: аналіз зважених частот мовних елементів тексту без попереднього
змістового узагальнення та регуляризована лінійна регресія**

Риса	Pearson r	MAE
Відкритість	0.328	0.602
Доброзичливість	0.150	0.551
Екстраверсія	0.099	0.599
Добросовісність	-0.231	0.632
Нейротизм	-0.152	0.788

Отримані результати свідчать, що українськомовне есе самопрезентації справді може містити інформацію, пов'язану з окремими рисами п'ятифакторної моделі особистості, передусім із «Відкритістю до досвіду» та частково з «Доброзичливістю». Такий висновок узгоджується з попередніми дослідженнями, в яких було показано, що мовлення й письмо людини відображають її індивідуально-психологічні особливості, а мовні закономірності можуть бути пов'язані з рисами особистості (Yarkoni, 2010; Schwartz et al., 2013; Park et al., 2015). У нашому дослідженні саме «Відкритість до досвіду» виявилася рисою, яка найкраще відображалася в есе, що можна пояснити особливостями самого жанру професійної самопрезентації: учасники часто писали про власні інтереси, професійні прагнення, навчання, ідеї та саморозвиток, тобто про зміст, який психологічно близький до цієї риси.

Кращі результати для «Доброзичливості» при використанні узагальненого змістового аналізу тексту можуть означати, що ця риса проявляється не стільки в окремих словах, скільки в загальному способі побудови висловлювання, у характері самопрезентації та в смислових акцентах тексту. Інакше кажучи, для її визначення виявилися важливішими не поодинокі мовні елементи, а цілісніші змістові характеристики есе. Це узгоджується з логікою прихованого семантичного аналізу, який дозволяє перейти від великої кількості окремих мовних ознак до узагальнених змістових компонентів тексту (Deerwester et al., 1990).

Водночас дещо вищий показник для «Відкритості до досвіду» у базовому варіанті аналізу без попереднього узагальнення ознак можна пояснити тим, що ця риса, ймовірно, відображається у більш прямих мовних показниках. У попередніх дослідженнях також показано, що «Відкритість до досвіду» пов'язана з тематикою інтересів, культурних практик, навчання, пізнання нового та інтелектуальної допитливості (Yarkoni, 2010; Schwartz et al., 2013). Саме тому ця риса може краще проявлятися на рівні конкретніших мовних особливостей тексту.

Слабкі або нестійкі результати для «Екстраверсії», а також низькі показники для «Добросовісності» й «Негативної емоційності» потребують обережного тлумачення. Одне з можливих пояснень полягає в тому, що жанр професійної самопрезентації не обов'язково створює умови для достатнього прояву таких характеристик, як: організованість, емоційна напруженість або соціальна активність. Ці риси можуть виразніше відображатися в інших типах текстів, наприклад у розповідях про труднощі, конфлікти, стресові ситуації, невдачі чи необхідність дотримання вимог і строків.

Ще одним важливим чинником є використання дуже короткої шкали для оцінювання рис особистості. Хоча скорочені методики є зручними в умовах обмеженого часу опитування,

вони зазвичай поступаються повним версіям за надійністю та точністю вимірювання, що прямо зазначають автори таких форм (Soto & John, 2017). Унаслідок цього зростає ймовірність вимірювального шуму, а отже зменшується і можливий рівень відповідності між текстовими показниками та самооцінками рис.

Крім того, слід враховувати й невеликий обсяг вибірки. Хоча 50 валідних відповідей достатньо для початкової перевірки можливості такого підходу, цього недостатньо для стійких висновків щодо всіх рис особистості. У таких умовах особливого значення набуває контроль якості даних. Використання лише валідних відповідей, тобто тих, що пройшли перевірки уважності, є методично виправданим, адже неухважні або випадкові відповіді можуть одночасно знижувати якість психодіагностичних показників і послаблювати виявлений зв'язок між текстом та рисами особистості (Meade & Craig, 2012; Oppenheimer et al., 2009). Саме тому застосований підхід до контролю якості даних підвищує довіру до отриманих результатів навіть у межах такого початкового дослідження.

Висновки. У статті представлено початкове дослідження можливості визначення рис п'ятифакторної моделі особистості за українськомовним есе самопрезентації у студентській вибірці з контролем якості відповідей за допомогою перевірок уважності. Аналіз проведено на 50 валідних відповідях; для оцінювання рис використано скорочену 15-пунктову шкалу, яка дає змогу отримати узагальнені показники особистості за умов обмеженого часу обстеження. Текст есе було переведено у систему кількісних мовних показників, далі їх узагальнено до компактніших змістових характеристик тексту, після чого використано для статистичного визначення вираженості рис особистості. Стійкість отриманих результатів перевіряли за допомогою п'ятиблокової перехресної перевірки, що дає змогу оцінити, наскільки підхід зберігає свою ефективність на нових підвбірках.

Результати показали, що в жанрі професійної самопрезентації найкраще відображається «Відкритість до досвіду», а також частково «Доброзичливість». Для «Екстраверсії» виявлено лише слабкий зв'язок між текстовими показниками та самооцінкою, тоді як для «Добросовісності» і «Негативної емоційності» цей зв'язок у межах проведеного дослідження був низьким або нестійким. Порівняння двох способів аналізу тексту показало, що попереднє узагальнення мовних показників може покращувати визначення окремих рис, зокрема «Доброзичливості», і дещо зменшувати нестійкість результатів для емоційних показників. Водночас для «Відкритості до досвіду» кращий результат у цій вибірці дав підхід, що спирався на більш деталізовані мовні характеристики тексту.

Загалом дослідження підтверджує, що українськомовні тексти самопрезентації можуть бути корисним джерелом інформації для визначення окремих рис особистості та формують початкову основу для подальших досліджень у цьому напрямі. Водночас результати потрібно тлумачити обережно, з огляду на невеликий обсяг вибірки, використання лише одного типу тексту та застосування скороченої шкали рис, що може знижувати точність оцінювання.

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження доцільно спрямувати як на розширення обсягу текстових даних, так і на вдосконалення способів перевірки стійкості отриманих результатів. Насамперед у межах уже зібраного масиву варто залучити всі доступні текстові завдання, а не лише одне есе, і порівняти, які типи письмових самозвітів – самопрезентація, опис ініціативи, довгострокової мети, успіху чи невдачі, а також ситуації вибору між ризиком і безпекою – є найбільш інформативними для визначення окремих рис особистості. Такий підхід узгоджується з попередніми дослідженнями, які показали, що зв'язок між мовними особливостями тексту та рисами особистості залежить від тематики тексту, його змісту та комунікативного контексту (Yarkoni, 2010; Schwartz et al., 2013). Окремо перспективним є об'єднання кількох текстів одного учасника в єдиний текстовий масив, щоб перевірити, чи підвищується точність визначення рис зі збільшенням обсягу мовного матеріалу про людину (Park et al., 2015).

По-друге, необхідно посилити процедури валідації: окрім перехресної перевірки, варто застосувати відкладену тестову підвбірку або вкладену схему налаштування параметрів, щоб зменшити ризик оптимістичної оцінки якості моделі на невеликих даних. Така практика відповідає загальній логіці порівнювальних постановок у суміжних задачах профілювання автора, де особлива увага приділяється відтворюваності та чесності оцінювання. Також

доцільно провести аналіз стійкості результатів щодо довжини тексту (наприклад, мінімальний поріг слів/символів) і перевірити, як ці умови впливають на якість прогнозування.

По-третє, важливо розширити набір методів подання тексту. У цьому пілоті використано компактні семантичні компоненти на основі прихованого семантичного аналізу, однак у наступній роботі варто перевірити сучасні семантичні подання, що будуються нейромережевими мовними моделями, і порівняти їх із класичними підходами за однакових протоколів валідації. Паралельно можна дослідити гібридні моделі, що поєднують семантичні подання з інтерпретованими показниками тексту (довжина, різноманітність словника, частка займенників тощо), щоб підвищити як точність, так і пояснюваність.

По-четверте, перспективним є удосконалення еталонного вимірювання рис. Оскільки короткі шкали можуть знижувати надійність і тим самим обмежувати верхню межу досяжної точності передбачення, надалі варто розглянути використання більш розгорнутих форм оцінки п'ятифакторної моделі або додаткових зовнішніх критеріїв для перевірки валідності прогнозів. Окремим напрямом може стати зіставлення результатів текстових моделей із поведінковими або навчальними показниками, якщо такі доступні, для оцінки практичної значущості прогнозів.

По-п'яте, необхідно продовжувати роботу з якістю даних: застосування перевірок уважності та виключення невалідних відповідей є важливим кроком, але в майбутніх дослідженнях доцільно порівняти різні стратегії виявлення неуважних відповідей і оцінити їх вплив на точність моделей та психометричні характеристики шкал.

Література

1. Кліманська, М., & Галецька, І. (2019). Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис*, 5(9), 57-74. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>
2. Deerwester, S., Dumais, S. T., Furnas, G. W., Landauer, T. K., & Harshman, R. (1990). Indexing by latent semantic analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 41(6), 391-407. [http://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199009\)41:6%3C391::AID-ASII%3E3.0.CO;2-9](http://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199009)41:6%3C391::AID-ASII%3E3.0.CO;2-9)
3. Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
4. Hastie, T., Tibshirani, R., Friedman, J. H., & Friedman, J. H. (2009). *The elements of statistical learning: data mining, inference, and prediction* (Vol. 2, pp. 1-758). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-84858-7>
5. Hoerl, A. E., & Kennard, R. W. (1970). Ridge regression: Biased estimation for nonorthogonal problems. *Technometrics*, 12(1), 55-67. <https://doi.org/10.1080/00401706.1970.10488634>
6. Mairesse, F., & Walker, M. A. (2006, June). Automatic recognition of personality in conversation. In *Proceedings of the Human Language Technology Conference of the NAACL, Companion Volume: Short Papers* (pp. 85-88). <https://aclanthology.org/N06-2022/>
7. Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437-455. <https://doi.org/10.1037/a0028085>
8. Oppenheimer, D. M., Meyvis, T., & Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 867-872. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.03.009>
9. Park, G., Schwartz, H. A., Eichstaedt, J. C., Kern, M. L., Kosinski, M., Stillwell, D. J., Ungar, L. H., & Seligman, M. E. P. (2015). Automatic personality assessment through social media language. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(6), 934-952. <https://doi.org/10.1037/pspp0000020>
10. Pearson, K. (1895). VII. Note on regression and inheritance in the case of two parents. *proceedings of the royal society of London*, 58(347-352), 240-242. <https://doi.org/10.1098/rspl.1895.0041>
11. Rangel, F., Rosso, P., Verhoeven, B., Daelemans, W., Potthast, M., & Stein, B. (2016). Overview of the 4th author profiling task at PAN 2016: cross-genre evaluations. In *Working Notes Papers of the CLEF 2016 Evaluation Labs. CEUR Workshop Proceedings/Balog, Krisztian [edit.]; et al.* (pp. 750-784). <https://ceur-ws.org/Vol-1609/>
12. Schwartz, H. A., Eichstaedt, J. C., Kern, M. L., Dziurzynski, L., Ramones, S. M., Agrawal, M., ... & Ungar, L. H. (2013). Personality, gender, and age in the language of social media: The open-vocabulary approach. *PLoS one*, 8(9), e73791. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0073791>
13. Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory-2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
14. Spärck Jones, K. (1972). A statistical interpretation of term specificity and its application in retrieval. *Journal of Documentation*, 28(1), 11-21. <https://doi.org/10.1108/eb026526>
15. Willmott, C. J., & Matsuura, K. (2005). Advantages of the mean absolute error (MAE) over the root mean square error (RMSE) in assessing average model performance. *Climate Research*, 30(1), 79-82. <https://doi.org/10.3354/cr030079>
16. Yarkoni, T. (2010). Personality in 100,000 words: A large-scale analysis of personality and word use among bloggers. *Journal of Research in Personality*, 44(3), 363-373. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.04.001>

References

1. Klimanska, M., & Haletska, I. (2019). Ukrainiska adaptatsiia korotkoho p'iatyfaktorного opytuvalnyka osobystosti TIPI (TIPI-UKR) [Ukrainian adaptation of the short five-factor personality inventory TIPI (TIPI-UKR)]. *Psykhologichnyi chasopys*, 5(9), 57–74. [In Ukrainian] <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>
2. Deerwester, S., Dumais, S. T., Furnas, G. W., Landauer, T. K., & Harshman, R. (1990). Indexing by latent semantic analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 41(6), 391–407. [http://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(199009\)41:6%3C391::AID-ASI1%3E3.0.CO;2-9](http://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(199009)41:6%3C391::AID-ASI1%3E3.0.CO;2-9)
3. Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
4. Hastie, T., Tibshirani, R., Friedman, J. H., & Friedman, J. H. (2009). *The elements of statistical learning: data mining, inference, and prediction* (Vol. 2, pp. 1-758). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-84858-7>
5. Hoerl, A. E., & Kennard, R. W. (1970). Ridge regression: Biased estimation for nonorthogonal problems. *Technometrics*, 12(1), 55–67. <https://doi.org/10.1080/00401706.1970.10488634>
6. Mairesse, F., & Walker, M. A. (2006, June). Automatic recognition of personality in conversation. In *Proceedings of the Human Language Technology Conference of the NAACL, Companion Volume: Short Papers* (pp. 85–88). <https://aclanthology.org/N06-2022/>
7. Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437–455. <https://doi.org/10.1037/a0028085>
8. Oppenheimer, D. M., Meyvis, T., & Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 867–872. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.03.009>
9. Park, G., Schwartz, H. A., Eichstaedt, J. C., Kern, M. L., Kosinski, M., Stillwell, D. J., Ungar, L. H., & Seligman, M. E. P. (2015). Automatic personality assessment through social media language. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(6), 934–952. <https://doi.org/10.1037/pspp0000020>
10. Pearson, K. (1895). VII. *Note on regression and inheritance in the case of two parents*. *proceedings of the royal society of London*, 58(347-352), 240-242. <https://doi.org/10.1098/rspl.1895.0041>
11. Rangel, F., Rosso, P., Verhoeven, B., Daelemans, W., Potthast, M., & Stein, B. (2016). Overview of the 4th author profiling task at PAN 2016: cross-genre evaluations. In *Working Notes Papers of the CLEF 2016 Evaluation Labs. CEUR Workshop Proceedings/Balog, Krisztian [edit.]; et al.* (pp. 750-784). <https://ceur-ws.org/Vol-1609/>
12. Schwartz, H. A., Eichstaedt, J. C., Kern, M. L., Dziurzynski, L., Ramones, S. M., Agrawal, M., ... & Ungar, L. H. (2013). Personality, gender, and age in the language of social media: The open-vocabulary approach. *PLoS one*, 8(9), e73791. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0073791>
13. Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
14. Spärck Jones, K. (1972). A statistical interpretation of term specificity and its application in retrieval. *Journal of Documentation*, 28(1), 11–21. <https://doi.org/10.1108/eb026526>
15. Willmott, C. J., & Matsuura, K. (2005). Advantages of the mean absolute error (MAE) over the root mean square error (RMSE) in assessing average model performance. *Climate Research*, 30(1), 79–82. <https://doi.org/10.3354/cr030079>
16. Yarkoni, T. (2010). Personality in 100,000 words: A large-scale analysis of personality and word use among bloggers. *Journal of Research in Personality*, 44(3), 363–373. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.04.001>

Відомості про автора

Чайка Ростислав Михайлович, доктор філософії в галузі психології, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська Політехніка», м. Львів, Україна.

Chayka, Rostyslav, PhD, Associate Professor, Department of theoretical and applied psychology, Lviv National Polytechnic University, Lviv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

Email: rchayka@gmail.com

Отримано 11 лютого 2026 р.
Рецензовано 19 березня 2026 р.
Прийнято 23 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.15>
УДК 159.9:331.101.3

Петро Чорний

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ: ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ОСОБИСТІСНИМИ ЯКОСТЯМИ

Чорний Петро. Емпіричне дослідження суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: взаємозв'язок з особистісними якостями.

Вступ. Проаналізовано проблему суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах воєнного часу та його значення для психологічного функціонування працівників.

Мета. Досліджено рівень суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та з'ясовано його взаємозв'язок з особистісними якостями й оптимістичним станом.

Методи. Використано модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя BBC-SWB, опитувальник особистісних рис TIPI-UKR, шкалу оптимістичного стану та методи описової статистики і кореляційного аналізу.

Результати. Встановлено помірний рівень суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій; показано, що психологічне благополуччя є найбільш вираженим компонентом, тоді як показники фізичного здоров'я є нижчими. Доведено наявність статистично значущих позитивних зв'язків між суб'єктивним благополуччям та такими особистісними рисами, як екстраверсія, добросовісність і відкритість новому досвіду, а також із показником оптимістичного стану.

Висновки. З'ясовано, що особистісні якості та оптимістичний стан виступають важливими психологічними ресурсами підтримки суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій у складних умовах воєнного часу.

Ключові слова: суб'єктивне благополуччя, персонал бізнес-організацій, особистісні якості, оптимістичний стан, організаційна психологія, психологічне благополуччя, війна

Chorny, Petro. Empirical study of subjective well-being of business organization personnel: relationship with personal qualities.

Introduction. The problem of subjective well-being of business organization personnel in wartime conditions and its significance for the psychological functioning of employees is of great importance in for today's Ukraine.

Aim. To explore subjective well-being of business organization personnel and its relationship with personal qualities and optimistic state in Ukraine.

Methods. The modified BBC-SWB subjective well-being scale, the TIPI-UKR personality traits questionnaire, the optimistic state scale, and methods of descriptive statistics and correlation analysis.

Results. A moderate level of subjective well-being of business organization personnel was measured; it was shown that psychological well-being was the most pronounced component, while physical health indicators were lower. There were statistically significant positive relationships between subjective well-being and such personality traits as extraversion, conscientiousness and openness to new experience, as well as the indicator of optimistic state.

Conclusions. Personal qualities and optimism act as important psychological resources for supporting the subjective well-being of business organization personnel in difficult wartime conditions.

Key words: subjective well-being, business organization personnel, personal qualities, optimistic state, organizational psychology, psychological well-being, war

Вступ. У сучасній психологічній науці проблема благополуччя людини посідає важливе місце у зв'язку з її значенням для ефективного функціонування особистості, підтримки психічного здоров'я та забезпечення якості життя. Одним із ключових конструктів, що відображає індивідуальне переживання якості власного життя, є *суб'єктивне благополуччя (subjective well-being)*, яке охоплює когнітивні оцінки задоволеності життям та емоційні компоненти, пов'язані з переживанням позитивних і негативних емоцій (Diener, 1984). Згідно концепції Е. Diener, «суб'єктивне благополуччя» складається з низки окремих, хоча й певною мірою пов'язаних, змінних: позитивні почуття, негативні почуття, задоволеність життям та інші (Diener, Scollon & Lucas, 2009). У межах сучасних психологічних досліджень суб'єктивне благополуччя розглядається як інтегральний показник психологічного функціонування людини, що відображає її загальну оцінку власного життя та рівень психологічної адаптації (Diener, Lucas & Oishi, 2018).

Особливого значення дослідження суб'єктивного благополуччя набуває у сфері *організаційної психології*. Численні наукові роботи свідчать, що психологічний стан працівників безпосередньо пов'язаний із ефективністю їхньої професійної діяльності, мотивацією, організаційною залученістю, задоволеністю працею та продуктивністю (Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Fisher, 2010). Суб'єктивне благополуччя персоналу розглядається як важливий психологічний ресурс організації, оскільки воно сприяє підвищенню адаптивності працівників, їхній здатності до подолання професійних стресів та підтриманню високого рівня професійної ефективності.

Значна кількість досліджень присвячена вивченню чинників суб'єктивного благополуччя. Наукові дані свідчать, що цей феномен формується під впливом як зовнішніх соціально-економічних умов, так і внутрішніх психологічних характеристик особистості. Особливу роль відіграють *особистісні риси*, які визначають індивідуальні способи переживання життєвих подій, регуляцію емоційного стану та стратегії подолання стресу. У межах диференціально-психологічних досліджень встановлено, що такі характеристики, як екстраверсія, емоційна стабільність, оптимізм, самоповага та відповідальність, є важливими предикторами суб'єктивного благополуччя (Diener, Oishi & Lucas, 2003; Steel, Schmidt & Shultz, 2008).

Водночас значний вплив на психологічне благополуччя людини мають *кризові соціальні події*, зокрема воєнні конфлікти. Повномасштабна війна в Україні, що розпочалася в 2022 році, створила безпрецедентні соціально-психологічні виклики для населення. Воєнні дії супроводжуються постійними загрозами безпеці, вимушеними переміщеннями, економічною нестабільністю та тривалим інформаційним стресом, що значно підвищує рівень психологічного навантаження на населення. Дослідження свідчать, що вплив війни пов'язаний зі зростанням рівня тривоги, депресивних переживань, посттравматичних симптомів та загального психологічного дистресу серед українців (Karamushka et al., 2023; Карамушка та ін., 2024).

Особливої уваги в цьому контексті потребують працівники бізнес-організацій, які змушені поєднувати професійну діяльність із проживанням у складних соціально-психологічних умовах воєнного часу. Збереження їхнього психологічного благополуччя має важливе значення не лише для індивідуального психічного здоров'я, а й для забезпечення стійкості функціонування організацій та економіки загалом (Терещенко, 2023). Водночас наукові дослідження показують, що реакції людей на кризові події є неоднорідними та значною мірою залежать від індивідуально-психологічних ресурсів особистості, зокрема її особистісних характеристик, які можуть виступати факторами психологічної стійкості та адаптації (Карамушка, 2023; Кокун, 2025; Креденцер, Орлова & Валко, 2025; Креденцер & Сергієнко, 2024; Креденцер & Чорний, 2025).

Аналіз літератури показує, що *суб'єктивне благополуччя* персоналу бізнес-організацій досліджується в таких аспектах: дослідження суб'єктивного благополуччя підприємців (Stephan, Rauch & Hatak, 2023); суб'єктивне благополуччя в бізнес-організаціях (Bakker, 2011); суб'єктивне благополуччя та ефективність роботи у готельній

галузі (Darvishmotevali & Ali, 2020); суб'єктивне благополуччя будівельників (Carvajal-Arango, Vasquez-Hernandez & Botero-Botero, 2021); взаємозв'язок суб'єктивного благополуччя з особистісними якостями (Steel, Schmidt & Shultz, 2008) та інші.

Що стосується дослідження проблеми суб'єктивного благополуччя у представників різних професійних груп в Україні, то дослідниками проаналізовано аспекти «суб'єктивного благополуччя», персоналу бізнес-організацій в різних соціально-економічних сферах (Терещенко, 2023; Чорний, 2025), освітнього персоналу (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2023; Бондарчук & Пінчук, 2023), військовослужбовців (Харитинський, 2023; Данильченко, 2020) та ін.

Водночас, попри значну кількість досліджень суб'єктивного благополуччя у психології, питання його взаємозв'язку з особистісними якостями працівників бізнес-організацій у контексті воєнного часу залишається недостатньо вивченим. Це зумовлює необхідність проведення емпіричних досліджень, спрямованих на виявлення психологічних чинників, що сприяють підтримці суб'єктивного благополуччя персоналу в умовах підвищених соціальних і професійних викликів.

Мета дослідження: емпірично дослідити рівень розвитку суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах війни та його взаємозв'язок з особистісними якостями.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження нами було використано такі методики.

Для вивчення суб'єктивного благополуччя використовувалась методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai & M. Kinderman; адаптація Л. Карамушки, К. Терещенко, О. Креденцер) (Карамушка, Терещенко & Креденцер, 2022).

Аналіз *особистісних рис* проводився за допомогою опитувальника «Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR)» (Кліманська & Галецька, 2019).

За допомогою методики «Шкала оптимістичного стану» (R.A. Millstein et al.) (адаптація О.В. Савченко, Д.Г. Лавриненко) (Савченко & Лавриненко, 2023) досліджувався *рівень оптимізму* персоналу бізнес-організацій.

Вибірка дослідження. Дослідження проводилось серед працівників бізнес-організацій у галузі електроенергетики, а саме виробництва, гуртової торгівлі та маркетингу електротехнічного обладнання. У дослідженні взяли участь 192 працівника з центрального регіону України.

У дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних: описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона) та дисперсійний аналіз із застосуванням програми SPSS (версія 22.0).

Дослідження проводилось у лютому-червні 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.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Рівень вираженості рівня суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Проаналізуємо результати, що стосуються рівня вираженості компонентів суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Дані, які представлені в таблиці 1, свідчать про те, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій є помірним ($M = 77,38$; $SD = 13,98$).

Таблиця 1

**Рівень вираженості компонентів та загального показника
суб'єктивного благополуччя**

	Мінімум	Максимум	Середнє (M)	Стандартне відхилення (SD)
Психологічне благополуччя	12,00	55,00	39,29	8,00
Фізичне здоров'я та благополуччя	10,00	32,00	20,45	4,23
Стосунки	5,00	25,00	17,64	3,94
<i>Загальний показник суб'єктивного благополуччя</i>	33,00	105,00	77,38	13,98

Встановлено, що «психологічне благополуччя», як здатність особистості контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, рости і розвиватися як особистість (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013), серед компонентів суб'єктивного благополуччя є найбільш вираженим (M = 39,29, SD = 8,00).

Що стосується такого компоненту, як «фізичне здоров'я та благополуччя», який відображає задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, здатність працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013), то цей компонент є дещо нижчим (M = 20,45, SD = 4,23) порівняно з попередніми.

Компонент «стосунки», як комфортність у ставленні та спілкуванні з іншими людьми, наявність щасливих дружніх і особистих взаємин, здатність звернутись за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013), є найменш вираженим (M = 17,64, SD = 3,94), ніж попередні показники.

У рамках дослідження суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій нами були проаналізовані також рівні його вираженості (табл. 2).

Таблиця 2

**Рівень вираженості компонентів суб'єктивного благополуччя персоналу
бізнес-організацій
(у % від загальної кількості опитаних)**

Шкали суб'єктивного благополуччя	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Психологічне благополуччя	13,5	40,1	45,8
Фізичне здоров'я та благополуччя	8,9	41,7	49,5
Стосунки (благополуччя в стосунках)	20,8	46,4	32,8
<i>Загальний показник суб'єктивного благополуччя</i>	12,5	50,0	37,5

Так, рівень «психологічного благополуччя» розподілився так: 13,5% опитаних мають високий рівень його вираженості, 40,1% – середній рівень і 45,8% – низький рівень.

Що стосується «*фізичного здоров'я та благополуччя*», то цей компонент є вираженим значно менше, порівняно з попередніми. Високий рівень вираженості цього компонента представлено лише у 8,9%, середній – у 41,7%, низький – у 49,5%. Особливу увагу звертає на себе той факт, що низький рівень цього компонента представлено майже у половини опитаних.

Водночас високий рівень вираженості показника «*стосунки*» виявлено у 20,8%, середній – у 46,4%, низький – у 32,8%. Звертає увагу на себе той факт, що кількість осіб, які мають низький рівень за цим компонентом, є дещо нижчою, порівняно із компонентом «*психологічне благополуччя*».

Аналіз отриманих результатів дозволив визначити рівень загального суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій. Встановлено, що *високий рівень суб'єктивного благополуччя* характерний для 12,5% респондентів, що свідчить про відносно невелику частку працівників, які демонструють високий рівень задоволеності життям, позитивний емоційний стан та психологічну рівновагу.

Найбільша частка досліджуваних (50,0%) характеризується середнім рівнем суб'єктивного благополуччя. Це може свідчити про відносно задовільний рівень психологічного функціонування, проте водночас вказує на наявність певних емоційних труднощів або зниження рівня життєвої задоволеності, що може бути зумовлено складними соціально-психологічними умовами воєнного часу.

Водночас 37,5% респондентів демонструють низький рівень суб'єктивного благополуччя, що може свідчити про наявність негативних емоційних переживань, зниження рівня задоволеності життям та психологічного комфорту. Досить значна частка таких показників може бути пов'язана з підвищеним рівнем стресу, невизначеності та психологічного навантаження, характерних для умов війни.

Отримані результати загалом свідчать про те, що для більшості працівників бізнес-організацій характерний середній або низький рівень суб'єктивного благополуччя, що підкреслює актуальність подальшого вивчення психологічних чинників, які можуть сприяти його підтримці та підвищенню.

Порівняння отриманих результатів із даними дослідження суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій, проведеного Л. М. Карамушкою, О.В. Креденцер, К. В. Терещенко (2023), дозволяє виявити низку подібних тенденцій. Зокрема, в обох дослідженнях встановлено, що *загальний рівень суб'єктивного благополуччя працівників в умовах війни є помірним*. Подібною є і структура компонентів суб'єктивного благополуччя. У нашому дослідженні найбільш вираженим компонентом є психологічне благополуччя, тоді як найнижчі показники має фізичне здоров'я та благополуччя. Аналогічну тенденцію зафіксовано й у дослідженні освітнього персоналу, де психологічне благополуччя має найвищі значення, а фізичний компонент – найнижчі.

Водночас спостерігаються певні відмінності щодо компонента «*стосунки*». У персоналу бізнес-організацій цей показник є найменш вираженим, тоді як у працівників освітніх організацій він має відносно вищі значення (Карамушка, Креденцер, Терещенко, 2023). Ймовірно, це може бути зумовлено специфікою професійної діяльності освітнього персоналу, яка передбачає більш інтенсивну міжособистісну взаємодію. Отже, результати обох досліджень свідчать про схожі тенденції у структурі суб'єктивного благополуччя працівників різних організаційних сфер в умовах війни.

2. *Взаємозв'язок компонентів і загального показника суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та особистісними якостями.*

Представимо результати дослідження щодо зв'язку між компонентами суб'єктивного благополуччя і загального показника персоналу бізнес-організацій та особистісними якостями.

Аналіз отриманих даних показав, що існує *виражений статистично значущий кореляційний зв'язок* між більшістю особистісних якостей й компонентами суб'єктивного

благополуччя та його загальним показником, і цей зв'язок має позитивну спрямованість (табл. 3).

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем вираженості компонентів і загального показника суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та особистісними якостями

Компоненти суб'єктивного благополуччя	Особистісні якості (чинники)				
	Екстраверсія	Дружелюбність	Добросовісність	Емоційна стабільність	Відкритість новому досвіду
Психологічне благополуччя	0,315***	0,080	0,303***	0,220**	0,303***
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,195**	0,193**	0,254***	0,080	0,324***
Стосунки	0,221**	0,167*	0,185*	-0,047	0,191**
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	0,302***	0,151*	0,302***	0,137	0,325***

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

Щодо *особистісної якості «екстраверсія»*, то встановлено позитивно виражений статистично значущий кореляційний зв'язок між цією якістю і такими складовими суб'єктивного благополуччя, як: «психологічне благополуччя» ($r=0,315$; $p < 0,001$), «фізичне здоров'я та благополуччя» ($r=0,195$; $p < 0,01$), «стосунки» ($r=0,221$; $p < 0,01$), а також «загальним показником благополуччя» ($r=0,302$; $p < 0,001$). Суть виявленої закономірності полягає в тому, що з підвищенням цієї особистісної якості, спрямованої на активну взаємодію з людьми, комунікабельність та ініціативність, всі показники суб'єктивного благополуччя підвищуються. Це може пояснюватися тим, що екстравертовані особистості характеризуються більшою соціальною активністю, комунікабельністю, схильністю до переживання позитивних емоцій та отриманням соціальної підтримки.

Така ж закономірність простежується і стосовно *особистісної якості «добросовісність»*. Дані, наведені в табл. 3, свідчать про наявність позитивно вираженого статистично значущого кореляційного зв'язку між цією якістю та такими складовими суб'єктивного благополуччя, як: «психологічне благополуччя» ($r=0,303$; $p < 0,001$), «фізичне здоров'я та благополуччя» ($r=0,254$; $p < 0,001$), «стосунки» ($r=0,185$; $p < 0,05$), а також «загальним показником благополуччя» ($r=0,302$; $p < 0,001$). Ці дані свідчать про те, що при високому рівні *«добросовісності»*, а саме: самодисципліни, організованості, відповідальності та прагненням до виконання обов'язків, показники суб'єктивного благополуччя також зростають. Цей зв'язок, на нашу думку, може бути пов'язаний із тим, що ця риса відображає високий рівень самодисципліни, відповідальності, організованості та здатності до саморегуляції. Особи з високим рівнем добросовісності зазвичай більш ефективно планують діяльність, краще справляються з професійними обов'язками та відчувають більший контроль над власним життям, що позитивно впливає на їхній психологічний стан і загальне відчуття благополуччя.

Окрім того, *«відкритість новому досвіду»* також позитивно корелює зі всіма показниками суб'єктивного благополуччя (табл. 3): «психологічним благополуччям» ($r=0,303$; $p < 0,001$), «фізичним здоров'ям та благополуччям» ($r=0,324$; $p < 0,001$), «стосунками» ($r=0,191$; $p < 0,01$), «загальним показником благополуччя» ($r=0,325$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що підвищення рівня *«відкритості новому досвіду»* позитивно впливає

на підвищення вираженості показників суб'єктивного благополуччя. Це можна пояснити тим, що люди з високим рівнем відкритості характеризуються гнучкістю мислення, креативністю, готовністю до нових ідей та досвіду, що сприяє більш адаптивному сприйняттю змін і невизначеності. В умовах війни така психологічна гнучкість може виступати важливим ресурсом адаптації та підтримки позитивного психологічного стану.

Щодо «дружелюбності», то дані, наведені в табл. 3, свідчать, що існує позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між цією якістю і «фізичним здоров'ям та благополуччям» ($r=0,193$; $p<0,01$), «стосунками» ($r=0,167$; $p<0,05$), а також «загальним показником благополуччя» ($r=0,151$; $p<0,05$). Водночас не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку між цією якістю і «психологічним благополуччям».

Проте «емоційна стабільність», навпаки, корелює лише з «психологічним благополуччям» ($r=0,220$; $p<0,01$), а з іншими показниками суб'єктивного благополуччя – ні. Це може свідчити про те, що здатність особистості контролювати власні емоційні реакції, зберігати внутрішню рівновагу та стійкість до стресу безпосередньо впливає насамперед на внутрішній психологічний стан людини, тоді як інші компоненти благополуччя можуть більше залежати від соціальних або поведінкових факторів.

3. Зв'язок між рівнем вираженості компонентів і загального показника суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та оптимістичним станом.

Проаналізуємо результати дослідження, що стосуються зв'язку між рівнем вираженості суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та оптимістичним станом (табл. 4). Результати дослідження показали, що існує *сильно виражений статистично значущий кореляційний зв'язок* між показником «оптимістичного стану» й компонентами суб'єктивного благополуччя та його загальним показником, і цей зв'язок має позитивну спрямованість.

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем вираженості компонентів і загального показника суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та показником оптимістичного стану

Компоненти суб'єктивного благополуччя	Оптимістичний стан
Психологічне благополуччя	0,619***
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,458***
Стосунки	0,392***
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	0,604***

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

Дані, наведені в табл. 4, свідчать про наявність сильно вираженого статистично значущого кореляційного зв'язку між цією якістю та такими складовими суб'єктивного благополуччя, як: «психологічне благополуччя» ($r=0,619$; $p<0,001$), «фізичне здоров'я та благополуччя» ($r=0,458$; $p<0,001$), «стосунки» ($r=0,392$; $p<0,001$), а також «загальним показником благополуччя» ($r=0,604$; $p<0,001$). Отримані дані свідчать про те, що високі значення показника «оптимістичного стану» позитивно впливають на вираженість всіх компонентів та загального показника суб'єктивного благополуччя. Це узгоджується з положеннями позитивної психології, відповідно до яких оптимізм виступає важливим психологічним ресурсом, що сприяє ефективному подоланню стресових ситуацій, формуванню позитивних очікувань щодо майбутнього та підтримці психологічної стійкості. Оптимістично налаштовані особистості схильні інтерпретувати складні життєві події менш загрозливо, використовувати більш адаптивні стратегії подолання труднощів і зберігати позитивне ставлення до життя, що безпосередньо підвищує рівень їхнього суб'єктивного благополуччя.

Отримані результати загалом узгоджуються з даними сучасних досліджень, які свідчать про важливу роль особистісних характеристик у формуванні суб'єктивного благополуччя. Зокрема, численні дослідження показують, що *риса моделі «Великої п'ятірки» (Big Five)* є одними з найбільш значущих предикторів суб'єктивного благополуччя (Steel, Schmidt & Shultz, 2008). Метааналіз цих авторів продемонстрував, що особистісні риси можуть пояснювати значну частину варіативності показників благополуччя та пов'язані з такими його аспектами, як задоволеність життям, позитивний афект і загальна оцінка якості життя.

Виявлений у нашому дослідженні позитивний зв'язок між *екстраверсією* та показниками суб'єктивного благополуччя узгоджується з результатами багатьох досліджень, які показують, що екстраверсія пов'язана з більш частим переживанням позитивних емоцій, активною соціальною взаємодією та отриманням соціальної підтримки, що сприяє підвищенню рівня благополуччя (Steel, Schmidt & Shultz, 2008; Szcześniak, 2019).

Важливим результатом дослідження є також встановлення сильних позитивних зв'язків між *оптимістичним станом* та всіма компонентами суб'єктивного благополуччя. Метааналітичні дослідження також показують, що оптимізм пов'язаний із вищими показниками щастя, життєвої задоволеності та психологічного здоров'я, а також із нижчим рівнем тривожності та депресії (Alarcon, Bowling & Khazon, 2013).

Висновки.

1. У процесі дослідження виявлено помірний рівень таких показників суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій, як «психологічне благополуччя» та «благополуччя в стосунках», а також загального показника суб'єктивного благополуччя. Однак показники «фізичного здоров'я та благополуччя» є майже вдвічі нижчими, порівняно з показниками «благополуччя в стосунках», а також нижчими, порівняно з показниками «психологічного благополуччя».

2. Доведено наявність статистично значущого, позитивного та негативного зв'язку між всіма показниками суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій та його особистісними рисами. Такі особистісні риси, як «екстраверсія», «добросовісність» та «відкритість новому досвіду», сприяють підвищенню вираженості суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій, в той час як особистісні риси «дружелюбність» та «емоційна стабільність» корелюють меншою мірою. Водночас встановлено сильно виражений статистично значущий кореляційний зв'язок між показником «оптимістичного стану» й компонентами суб'єктивного благополуччя та його загальним показником, і цей зв'язок має позитивну спрямованість.

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розробку комплексу програм для підвищення рівня суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Література

1. Бондарчук, О.І., & Пінчук, Н.І. (2023). Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, (5), 5-2. <https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.01>
2. Данильченко, Т. В. (2020). Особливості особистісного благополуччя військовослужбовців, що перебували в зоні АТО. *Український психологічний журнал*, 2(14), 64-84. [https://doi.org/10.17721/upj.2020.2\(14\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2020.2(14).3)
3. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. (2023). Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 30(4), 23-33. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3>
5. Карамушка, Л. М., Терещенко, К. В., & Креденцер, О. В. (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. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>

6. Кліманська, М. Б., & Галецька, І. І. (2019). Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR). *Психологічний часопис*, 5(9), 57-74. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9>
7. Креденцер, О. В., & Сергієнко, Д. С. (2024). Резильєнтність як чинник суб'єктивного благополуччя психологів в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(32), 85-95. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.7>
8. Креденцер, О. В., & Чорний, П. А. (2025). Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: теоретичний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(32), 128-137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11>
9. Креденцер, О. В., Орлова, О. В., & Валко, М. Г. (2025). Аналіз суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(37), 108-118. <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.9>
10. Савченко, О., & Лавриненко, Д. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
11. Терещенко, К. В. (2023). Психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 29(2-3), 123-132. <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.11>
12. Харитинський, А. (2023). Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя військовослужбовців. *Вісник Національного університету оборони України*, 199-206. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-76-6-199-206>
13. Чорний, П. А. (2025). Особливості суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в різних соціально-економічних сферах: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 34(1), 161-169. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.14>
14. Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.004>
15. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.13140/2.1.1145.4723>
16. Carvajal-Arango, D., Vasquez-Hernandez, A., & Botero-Botero, L. F. (2021). Assessment of subjective workplace well-being of construction workers: A bottom-up approach. *Journal of Building Engineering*, 36. <https://doi.org/10.1016/J.JOBE.2021.102154>
17. Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, Article 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
18. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
19. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
20. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
21. Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 67-100). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4
22. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
23. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
24. Karamushka L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Delton, Y., Lazos, G. P., Paskevaska, I. A. (2023). The relationship between work characteristics and subjective well-being of educational organization managers and employees. *Polski Merkuriusz Lekarski Polish Medical Journal*, (4), 390-397. <https://doi.org/10.36740/merkur202304114>
25. Kokun, O. (2025). The Stability of Mental Health During War: Survey Data from Ukraine. *Journal of Loss and Trauma*, 30(2), 242-263. <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2328649>
26. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
27. Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 134(1), 138. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>

28. Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553-593. <https://doi.org/10.1177/10422587211072799>
29. Szcześniak, M. (2019). Big five personality traits and life satisfaction: The mediating role of religiosity. *Religions*, 10(7), 437. <https://doi.org/10.3390/rel10070437>

References

1. Bondarchuk, O. I., & Pinchuk, N. I. (2023). Profesiine psykholoģichne blagopoluchchya osvityan ta osoblyvosti iogo pidtrymky v kryzovykh umovakh sogođennya [Professional psychological well-being of educators and its support in today's crisis conditions]. *Kyivskyi zhurnal suchasnoi psykholoģii ta psykhoterapii*, (5), 5-2. <https://doi.org/10.48020/mpj.2023.01.01> [In Ukrainian]
2. Danylchenko, T. V. (2020). Osoblyvosti osobystisnogo blagopoluchchya viiskovosluzhbovtziv, scho perebuvaly v zoni ATO [Peculiarities of personal well-being of servicemen who were in the ATO zone]. *Ukrainskyi psykholoģichnyi zhurnal*, 2(14), 64-84. [https://doi.org/10.17721/upj.2020.2\(14\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2020.2(14).3) [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M. (2023). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvitnikh 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: levels and relationship with coping strategies]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., & Tereschenko, K. V. (2023). Subyektivne blagopoluchchya osvitnogo personalu v umovakh viiny [Subjective well-being of educational personnel in wartime]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 30(4), 23-33. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3> [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., Tereschenko, K. V., & Kredentser, O. V. (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 psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 3(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8> [In Ukrainian]
6. Klimanska, M. B., & Galetska, I. I. (2019). Ukrainska adaptatsia korotkogo pyatyfaktornogo opytualnyka osobystosti TIPI (TIPI-UKR) [Ukrainian adaptation of the short five-factor personality questionnaire TIPI (TIPI-UKR)]. *Psykholoģichnyi chasopys*, 5(9), 57-74. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9> [In Ukrainian]
7. Kredentser, O. V., & Sergiyenko, D. S. (2024). Rezylyentnist yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchchya psykholoģiv v umovakh viiny [Resilience as a factor in psychologists subjective well-being in wartime]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 2(32), 85-95. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.7> [In Ukrainian]
8. Kredentser, O. V., & Chorny, P. A. (2025). Rezylyentnist na robochomu misti yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii: teoretychnyi analiz [Resilience in the workplace as a factor in the subjective well-being of business organization personnel: a theoretical analysis]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 2(32), 128-137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11> [In Ukrainian]
9. Kredentser, O. V., Orlova, O. V., & Valko, M. G. (2025). Analiz subyektivnogo blagopoluchchya ta zhyttestiikosti pratsyuyuchykh zhinok v umovakh viiny [Analysis of subjective well-being and resilience of working women in wartime]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 4(37), 108-118. <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.9> [In Ukrainian]
10. Savchenko, O. & Lavrynenko, D. (2023). Shkala optymystychnogo stanu: adaptatsia metodyky ta yiyi psykholoģichni pokaznyky [Optimistic State Scale: adaptation and psychometric properties]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykholoģia*. 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>. [In Ukrainian]
11. Tereschenko, K. V. (2023). Psykhichne zdorovya ta blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii v umovakh nevyznachenosti [Mental health and well-being of business personnel in times of uncertainty]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 29(2-3), 123-132. <https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.11> [In Ukrainian]
12. Kharytynskyi, A. (2023). Psykhologichni chynnyky subyektivnogo blagopoluchchya viiskovosluzhbovtziv [Psychological factors in military personnel subjective well-being]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 199-206. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-76-6-199-206> [In Ukrainian]
13. Chorny, P. A. (2025). Osoblyvosti subyektivnogo blagopoluchchya personalu organizatsii v riznykh sotsialno-ekonomichnykh sferakh: teoretychnyi analiz problemy [Features of the subjective well-being of organizational personnel in various socio-economic spheres: theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiina psykholoģia. Ekonomichna psykholoģia*, 34(1), 161-169. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.14> [In Ukrainian]
14. Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821-827. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.004>
15. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.13140/2.1.1145.4723>

16. Carvajal-Arango, D., Vasquez-Hernandez, A., & Botero-Botero, L. F. (2021). Assessment of subjective workplace well-being of construction workers: A bottom-up approach. *Journal of Building Engineering*, 36. <https://doi.org/10.1016/J.JOBE.2021.102154>
17. Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, Article 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
18. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542-575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.95.3.542>
19. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.1525/collabra.115>
20. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
21. Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 67-100). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4
22. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
23. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
24. Karamushka L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Delton, Y., Lazos, G. P., Paskevaska, I. A. (2023). The relationship between work characteristics and subjective well-being of educational organization managers and employees. *Polski Merkurusz Lekarski Polish Medical Journal*, (4), 390-397. <https://doi.org/10.36740/merkur202304114>
25. Kokun, O. (2025). The Stability of Mental Health During War: Survey Data from Ukraine. *Journal of Loss and Trauma*, 30(2), 242-263. <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2328649>
26. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
27. Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 134(1), 138. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
28. Stephan, U., Rauch, A., & Hatak, I. (2023). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(2), 553-593. <https://doi.org/10.1177/10422587211072799>
29. Szcześniak, M. (2019). Big five personality traits and life satisfaction: The mediating role of religiosity. *Religions*, 10(7), 437. <https://doi.org/10.3390/rel10070437>

Відомості про автора

Чорний Петро, аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Chornyi, Petro, PhD student, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7249-3668>

E-mail: peterchorny@gmail.com

Отримано 12 грудня 2025 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.16>
УДК 159.9:005.32

Юлія Домославська

ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ ЇХНЬОЇ ВНУТРІШНЬООРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ПОВЕДІНКИ

Домославська Юлія. Дослідження підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій як чинника розвитку їхньої внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки.

Вступ. Однією з ключових умов ефективного функціонування сучасних бізнес-організацій є розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва персоналу, що передбачає формування здатності працівників до ініціативної, інноваційної та ризик-орієнтованої поведінки.

Мета: емпірично дослідити рівень розвитку особистісних підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій та їх вплив на внутрішньоорганізаційну підприємницьку поведінку.

Методи: Шкала інтрапренерської поведінки персоналу (EIS-UA), GET TEST, методи описової статистики, кореляційний та дисперсійний аналізи.

Результати: аналіз показав, що творчість та здатність до зваженого ризику є найбільш значущими детермінантами внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки, впливаючи як на стратегічне оновлення, так і на венчурну активність. Потреба в досягненнях має помірний вплив, тоді як автономія та цілеспрямованість демонструють слабкий або статистично незначущий ефект. Результати підкреслюють провідну роль креативно-когнітивних та ризик-орієнтованих характеристик персоналу у формуванні інтрапренерської активності.

Висновки: внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка персоналу бізнес-організацій визначається передусім творчістю та здатністю до зваженого ризику. Потреба в досягненнях має додатковий, обмежений вплив, тоді як автономія та цілеспрямованість відіграють мінімальну роль. Результати дослідження окреслюють ключові психологічні орієнтири для розвитку програм інтрапренерства та стимулювання інноваційної активності працівників у сучасних організаціях.

Ключові слова: внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка, інтрапренерство, творчість, схильність до ризику, потреба в досягненнях, потреба в автономії, бізнес-організація, персонал, організаційна психологія, психологія бізнесу

Domoslavska, Yuliia. Research on the entrepreneurial qualities of business organization employees as a factor in the development of their intrapreneurial behavior.

Introduction. A key condition for the effective functioning of modern business organizations is the development of intrapreneurship, which involves the formation of employees' ability to initiative, innovative and risk-oriented behavior.

Aim: to empirically investigate the level of development of business organization employees' entrepreneurial qualities and their impact on intrapreneurial behavior.

Methods: Employee Intrapreneurship Scale (EIS-UA), GET TEST, descriptive statistics methods, correlation and variance analyses.

Results: the analysis showed that creativity and the ability to take a balanced risk were the most significant determinants of intrapreneurial behavior, which affected both strategic renewal and venture activity. The need for achievement had a moderate impact, while autonomy and purposefulness demonstrated a weak or statistically insignificant effect. The results emphasized the leading role of creative-cognitive and risk-oriented characteristics of employees in the formation of intrapreneurial activity.

Conclusions: intrapreneurial behavior of business organization employees is determined primarily by their creativity and the ability to take calculated risks. The need for achievement has an additional limited impact, while autonomy and purposefulness play a minimal role. The results of the

study outline key psychological guidelines for the development of intrapreneurial programs and stimulation of innovative activity of employees in modern organizations.

Key words: *intrapreneurial behavior, creativity, risk-taking, need for achievement, need for autonomy, business organizations, employees, organizational psychology, business psychology*

Вступ. У сучасних умовах глобалізації економіки, швидких технологічних змін та зростання конкуренції здатність організацій до інноваційного розвитку та адаптації стає ключовим чинником їх довгострокової конкурентоспроможності. Сучасне бізнес-середовище характеризується високим рівнем динамічності, невизначеності та постійною необхідністю впровадження нових підходів до управління організаційними процесами. У таких умовах значну роль у забезпеченні ефективності діяльності організацій відіграє людський потенціал, зокрема здатність працівників до ініціативної, інноваційної та підприємницької поведінки.

Упродовж останніх десятиліть підприємництво сформувалося як окремий і активно досліджуваний науковий напрям, що об'єднує підходи економіки, менеджменту, соціології та психології. Сучасні дослідження розглядають підприємництво не лише як процес створення нових організацій або бізнес-проектів, але і як важливий механізм економічного розвитку, який стимулює інновації, формує нові ринки та сприяє оновленню існуючих організаційних структур. Науковці підкреслюють, що підприємницька активність виступає важливим чинником розвитку регіональної економіки, підвищення ефективності діяльності організацій та формування сприятливого інноваційного середовища (Onileowo, 2024; Gawke, Gorgievski & Bakker, 2017).

У контексті сучасних досліджень підприємництва особливого значення набуває проблема розвитку інноваційних процесів в організаціях. Умови глобалізації економіки та стрімкого технологічного прогресу вимагають від компаній постійного оновлення продуктів, послуг і організаційних процесів. У зв'язку з цим інновації розглядаються як ключова передумова забезпечення стійкого розвитку організацій та їх успішного функціонування у конкурентному середовищі (Bierwerth et al., 2015; Kuratko & Audretsch, 2013; Satrovic et al., 2020). У сучасних організаціях інноваційна діяльність дедалі більше пов'язується не лише з управлінськими рішеннями керівництва, але й з активною участю працівників у процесах генерації нових ідей, розробки інноваційних рішень та вдосконалення організаційних процесів.

У цьому контексті в науковій літературі сформувався окремий напрям досліджень, пов'язаний із феноменом *внутрішньоорганізаційного підприємництва* або інтрапренерства. Інтрапренерство розглядається як особлива форма підприємницької активності, що реалізується в межах існуючих організацій та передбачає ініціювання працівниками нових ідей, інноваційних проєктів і напрямів діяльності, спрямованих на розвиток організації. На відміну від класичного підприємництва, яке передбачає створення нових бізнес-структур і пов'язане з високим рівнем економічного ризику, інтрапренерство проявляється у підприємницькій поведінці працівників, спрямованій на розвиток компанії та підвищення її ефективності (Карамушка & Креденцер, 2019).

Дослідження свідчать, що розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва може виступати важливим інструментом забезпечення конкурентних переваг організацій, сприяти підвищенню їх інноваційного потенціалу та забезпечувати їх адаптацію до змін у зовнішньому середовищі (Galván-Vela et al., 2021). Інтрапренерська активність працівників пов'язується з такими важливими показниками організаційного розвитку, як зростання компаній, підвищення ефективності діяльності, інноваційність та конкурентоспроможність (Morais et al., 2021; Shalender & Yadav, 2019; Креденцер, 2019). У сучасних дослідженнях також підкреслюється, що формування інноваційних організацій значною мірою залежить від розвитку підприємницького мислення працівників та їхньої здатності до прояву ініціативності й творчості у професійній діяльності (Kuratko et al., 2023).

Зростаючий інтерес до проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва зумовив появу значної кількості наукових досліджень, присвячених вивченню цього феномену. У науковій літературі для його позначення використовуються різні терміни, зокрема *intrapreneurship*, *corporate entrepreneurship*, *corporate venturing*, *entrepreneurial orientation* та *intra-entrepreneurship*. У багатьох випадках ці поняття використовуються як взаємопов'язані або частково синонімічні, що ускладнює формування єдиного теоретичного підходу до розуміння цього явища (Burgers & Covin, 2016; Kuratko & Audretsch, 2013; Домославська, 2025). Крім того, у наукових дослідженнях зазначається наявність термінологічної неоднозначності та різноманіття теоретичних підходів до інтерпретації інтрапренерства, що призводить до фрагментарності у розумінні цього феномену (Alam et al., 2020; Hernández-Perlines et al., 2022).

У сучасній науковій літературі інтрапренерство розглядається як складний багаторівневий феномен, формування якого зумовлюється впливом як організаційних, так і індивідуально-психологічних чинників (Gawke, Gorgievski & Bakker, 2019). До організаційних чинників дослідники відносять організаційну культуру, стиль лідерства, систему управління персоналом, рівень підтримки інновацій та особливості робочого середовища. Сприятлива організаційна культура, орієнтована на підтримку творчості, експериментування та ініціативності працівників, створює передумови для розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва та підвищує ймовірність прояву інноваційної поведінки серед персоналу.

Водночас значну роль у формуванні внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки відіграють індивідуально-психологічні характеристики працівників. Серед них особливе значення мають такі підприємницькі якості, як: ініціативність, інноваційність, проактивність, схильність до прийняття ризику, орієнтація на досягнення результату, автономність у прийнятті рішень та здатність до генерації нових ідей. Саме ці характеристики формують психологічний потенціал працівників до прояву підприємницької активності у межах організаційної діяльності (Kredentser, Gorgievski & Domoslavskaya, 2025).

Попри значну кількість досліджень, присвячених проблемі інтрапренерства, більшість із них зосереджені переважно на організаційних або стратегічних аспектах цього явища. Натомість роль підприємницьких якостей персоналу як психологічної основи розвитку внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки залишається недостатньо дослідженою. Зокрема, потребують подальшого наукового аналізу питання взаємозв'язку між підприємницькими характеристиками працівників та їхньою здатністю проявляти інноваційну ініціативу в межах організаційної діяльності.

Отже, сучасні умови розвитку організацій зумовлюють необхідність комплексного дослідження психологічних чинників формування внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки. Вивчення підприємницьких якостей персоналу дозволяє глибше зрозуміти механізми розвитку інноваційної активності працівників та визначити психологічні ресурси, які сприяють підвищенню інноваційного потенціалу організацій і забезпеченню їх конкурентоспроможності.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває дослідження підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій як чинника розвитку їхньої внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки.

Мета дослідження: емпірично дослідити рівень розвитку особистісних підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій та їх вплив на внутрішньоорганізаційну підприємницьку поведінку.

Методи та організація дослідження.

Внутрішньоорганізаційну підприємницьку поведінку працівників вимірювали за допомогою Шкали інтрапренерської поведінки персоналу (EIS-UA) (Kredentser, Gorgievski & Domoslavskaya, 2025). Інструмент складається з 8 пунктів з варіантами відповідей від 1 (= ніколи) до 7 (= завжди). Шкала включає два окремі фактори: поведінку

стратегічного оновлення (наприклад, «Я займаюся створенням нових проєктів в моїй організації») та поведінку венчурного бізнесу (наприклад, «Я займаюся здійсненням змін у своїй організації»).

Вивчення особистісних характеристик підприємницької поведінки персоналу організацій здійснювалось за допомогою «Тесту на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» (Пачковський, 2006), який дає можливість визначити рівень розвитку таких *підприємницьких особистісних характеристик*: потреба в досягненнях (подальшому розвитку); потреба в незалежності/автономії; схильність до творчості (творчі здібності/нахили); уміння йти на розумний (зважений) ризик; цілеспрямованість та рішучість. Методика включає 54 твердження, на які респонденти давали такі відповіді: «так» (погоджуюсь з цим твердженням) або «ні» (не погоджуюсь з цим твердженням).

Опитування здійснювалося за допомогою сервісу Google Forms і поширювалося шляхом надсилання посилань у соціальних мережах і месенджерах (Telegram, Viber), а також електронною поштою. Перед початком опитування учасники ознайомлювалися з текстом онлайн-інформованої згоди та підтверджували її прийняття. Участь у дослідженні була добровільною та безоплатною; респондентів було поінформовано про наукові цілі дослідження. Індивідуальні результати опитування респондентам не розголошувалися. Дослідження проводилось протягом 2024 року.

У дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних: описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона) та дисперсійний аналіз (ANOVA) із застосуванням програми SPSS (версія 22.0).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 324 респонденти, які працюють в організаціях різних форм власності, розмірів і сфер діяльності. Серед учасників переважали жінки – 66,7% (n = 215), чоловіки становили 33,3% (n = 107). Вік респондентів варіювався від 18 до 64 років; середній вік становив 34,4 року, медіанний – 34 роки, що свідчить про участь як молодих фахівців, так і досвідчених працівників.

Рівень освіти респондентів був різним: одну вищу освіту мали 50,6% (n = 164), декілька вищих або спеціалізованих освіт – 22,8% (n = 74), науковий ступінь – 7,4% (n = 24), професійно-технічну освіту – 5,2% (n = 17), повну загальну середню освіту – 2,8% (n = 9), середню спеціальну освіту – 1,2% (n = 4). Крім того, 9,9% (n = 32) респондентів перебувають у процесі здобуття вищої освіти.

За типом організації, в якій працюють учасники, вибірка розподілилася так: приватні компанії – 71,3% (n = 231), державні установи – 21,6% (n = 70), міжнародні компанії – 7,1% (n = 23). Отже, вибірка переважно репрезентує приватний сектор.

Аналіз професійної сфери діяльності засвідчив значну різноманітність: торгівля/продажі – 22,2% (n = 72), бухгалтерія, фінанси, аудит – 17,0% (n = 55), освіта і наука – 13,0% (n = 42), медіа, PR, реклама – 8,0% (n = 26), громадські та соціальні організації – 8,6% (n = 28), IT – 5,9% (n = 19), медицина – 4,9% (n = 16). Інші сфери діяльності були представлені меншою кількістю учасників, що загалом забезпечує широку професійну палітру дослідження.

Результати дослідження та їх обговорення.

Проаналізуємо насамперед дані, що стосуються *рівня розвитку особистісних підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій*.

Як свідчать дані табл. 1, усі досліджувані підприємницькі якості мають середні значення, що перевищують теоретичні середні рівні відповідних шкал, за винятком показника потреби в автономії, який наближається до середнього нормативного значення.

Найвищий середній показник зафіксовано за шкалою *цілеспрямованості* (M = 9,51 за максимального значення 12), що істотно перевищує середній нормативний рівень (8 балів). Це свідчить про загалом високу сформованість у персоналу таких психологічних характеристик, як: орієнтація на досягнення результату, наполегливість, внутрішній локус контролю, віра у власні можливості та готовність докладати зусиль для реалізації поставлених цілей. З позицій психології підприємництва та організаційної поведінки,

цілеспрямованість і рішучість виступають важливими мотиваційно-вольовими ресурсами, що забезпечують стійкість інтрапренерської активності в умовах невизначеності, організаційних обмежень і можливих невдач.

Таблиця 1

**Описові статистики підприємницьких якостей персоналу
бізнес-організацій**

Підприємницькі якості	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Потреба в автономії	324	1,00	6,00	3,5216	1,04518
Потреба в досягненнях	324	1,00	12,00	7,6821	1,70979
Творчість	324	2,00	11,00	7,3735	1,67647
Вміння ризикувати	324	2,00	12,00	7,9167	1,96624
Цілеспрямованість	324	1,00	12,00	9,5062	1,70683

Достатньо високими є також показники *вміння йти на зважений ризик* ($M = 7,92$) та *потреби в досягненнях* ($M = 7,68$), які наближаються до середніх нормативних значень відповідних шкал (8–9 балів). Це вказує на помірно виражену готовність працівників до прийняття складних рішень в умовах неповної інформації, оцінки співвідношення вигод і можливих втрат, а також на наявність прагнення до професійного розвитку, успіху та самореалізації. У психологічному вимірі така комбінація рис формує основу для проявів внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки, оскільки інтрапренерська діяльність передбачає не лише ініціативність, а й здатність брати відповідальність за наслідки інноваційних дій.

Показник *творчості* ($M = 7,37$) дещо поступається середньому нормативному рівню (8 балів), що може свідчити про обмежену вираженість у частини персоналу схильності до продукування нових ідей, інтуїтивного мислення та пошуку нестандартних рішень. З точки зору психології інновацій, це означає, що творчий компонент інтрапренерської поведінки реалізується нерівномірно та може потребувати додаткової підтримки з боку організаційного середовища (стимулювання креативності, толерантності до помилок, заохочення ініціативи).

Найнижчий середній показник отримано за шкалою *потреби в автономії* ($M = 3,52$ за максимального значення 6 і середнього нормативного – 4). Це вказує на помірно знижену орієнтацію працівників на незалежність у прийнятті рішень, схильність діяти в межах заданих інструкцій і групових норм. З позицій теорії самодетермінації (Десі & Раян, 1985), недостатньо виражена потреба в автономії може обмежувати внутрішню мотивацію до ініціювання змін та самостійного пошуку інноваційних рішень, що є важливою умовою продукування внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки.

Дані табл. 2 доповнюють результати описових статистик і дають змогу проаналізувати структуру вибірки за рівнями розвитку досліджуваних якостей.

Для більшості показників домінує *середній рівень розвитку*: потреба в автономії (67,8 %), потреба в досягненнях (78,1 %), творчість (76,5 %), вміння ризикувати (66,0 %). Тобто це підтверджує той факт, що переважна частина персоналу володіє базовими підприємницькими якостями.

Водночас показник *цілеспрямованості* має іншу структуру розподілу: понад половина респондентів (54,9 %) характеризується високим рівнем її розвитку, тоді як частка осіб з низьким рівнем є мінімальною (2,2 %). Це підтверджує, що у вибірці домінує контингент працівників, орієнтованих на досягнення результату, самоконтроль і активне конструювання власного професійного успіху, що, на наш погляд, може створювати

психологічно сприятливе підґрунтя для розвитку внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки.

Таблиця 2

Рівень розвитку підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій

Підприємницькі якості	Рівень розвитку підприємницьких якостей		
	<i>низький</i>	<i>середній</i>	<i>високий</i>
Потреба в автономії	15,1	67,8	17,0
Потреба в досягненнях	9,6	78,1	12,3
Творчість	13,3	76,5	10,2
Вміння ризикувати	11,7	66,0	22,2
Цілеспрямованість	2,2	42,9	54,9

Водночас частка осіб з *високим рівнем творчості (10,2 %)* та *високою потребою в досягненнях (12,3 %)* залишається відносно невеликою, що, на нашу думку, може обмежувати загальний інноваційний потенціал бізнес-організацій за відсутності цілеспрямованих програм розвитку підприємницьких компетентностей.

Отримані результати вказують на доцільність цілеспрямованого розвитку саме тих підприємницьких якостей, які пов'язані з внутрішньою мотивацією, креативністю та незалежністю мислення, оскільки вони виступають критичними детермінантами стійкої інтрапренерської активності персоналу в сучасних бізнес-організаціях.

За допомогою кореляційного аналізу (коефіцієнт Пірсона) та однофакторного дисперсійного аналізу (ANOVA) ми проаналізували *вплив підприємницьких якостей персоналу бізнес-організацій на їхню внутрішньоорганізаційну підприємницьку поведінку*.

Аналіз *впливу потреби в автономії* на інтрапренерську поведінку персоналу показав таке. Результати кореляційного аналізу (табл. 3) свідчать, що потреба в автономії не має статистично значущого зв'язку ані з поведінкою стратегічного оновлення ($r = 0,089$; $p = 0,110$), ані з венчурною поведінкою ($r = 0,079$; $p = 0,155$), що вказує на відсутність лінійної залежності між рівнем автономності працівників та проявами обох форм внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між інтрапренерською поведінкою та підприємницькими якостями персоналу бізнес-організацій

Інтрапренерська поведінка	Підприємницькі якості				
	Потреба в автономії	Потреба в досягненнях	Творчість	Вміння ризикувати	Цілеспрямованість
Поведінка стратегічного оновлення	0,089	0,158**	0,247***	0,257***	0,109
Венчурна поведінка	0,079	0,129*	0,249***	0,292***	0,079

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

Водночас результати однофакторного дисперсійного аналізу демонструють наявність статистично значущих міжгрупових відмінностей для поведінки стратегічного

оновлення залежно від рівня потреби в автономії: $F(5, 318) = 2,422$; $p = 0,036$. Для венчурної поведінки такий вплив не підтвердився ($F(5, 318) = 1,345$; $p = 0,245$). Розрахунок розміру ефекту засвідчив, що вплив потреби в автономії на поведінку стратегічного оновлення та венчурну поведінку є малим $\eta^2 = 0,037$ та $\eta^2 = 0,021$ відповідно.

Графічні дані (рис. 1) ілюструють нерівномірне зростання середніх значень стратегічно-орієнтованої інтрапренерської поведінки зі збільшенням рівня автономності, що може свідчити про нелінійний характер впливу цієї риси та її опосередковану роль у внутрішньоорганізаційному підприємстві.

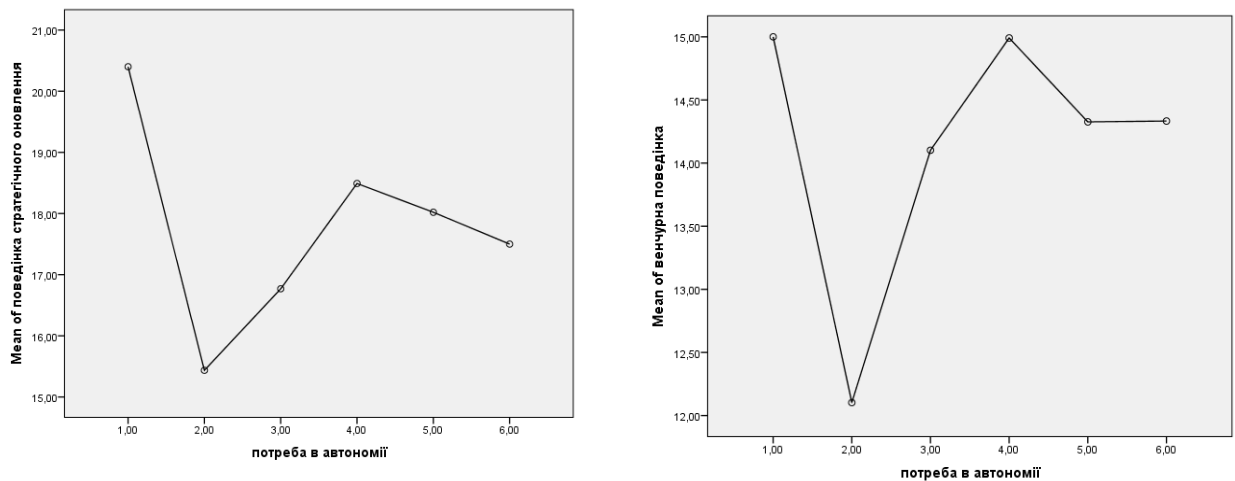


Рис. 1. Вплив потреби в автономії на рівень інтрапренерської поведінки персоналу бізнес-організацій

Потреба в досягненнях демонструє статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки з поведінкою стратегічного оновлення ($r = 0,158$; $p = 0,004$) та венчурною поведінкою ($r = 0,129$; $p = 0,020$), що свідчить про зростання інтенсивності інтрапренерських проявів зі збільшенням мотивації досягнення (табл. 3).

Дані ANOVA підтверджують статистично значущий вплив потреби в досягненнях на поведінку стратегічного оновлення: $F(11, 312) = 2,264$; $p = 0,012$. Водночас для венчурної поведінки міжгрупові відмінності не досягли рівня значущості ($F(11, 312) = 1,524$; $p = 0,122$). Розмір ефекту для стратегічного оновлення становить 0,074, що відповідає малому – помірному ефекту, для венчурної поведінки 0,051 (малий ефект).

Рис. 2 демонструє поступове зростання показників інтрапренерської поведінки у групах із вищими рівнями потреби в досягненнях, що підтверджує її роль як психологічного ресурсу стратегічно орієнтованої активності в межах організації.

Творчість виявилась однією з найбільш значущих детермінант інтрапренерської поведінки (табл. 3). Кореляційний аналіз засвідчив помірні позитивні зв'язки з поведінкою стратегічного оновлення ($r = 0,247$; $p < 0,001$) та венчурною поведінкою ($r = 0,249$; $p < 0,001$).

Результати дисперсійного аналізу підтвердили статистично значущий вплив творчості на обидві шкали інтрапренерської поведінки: для стратегічного оновлення $F(9, 314) = 4,516$; $p < 0,001$, для венчурної поведінки $F(9, 314) = 3,253$; $p = 0,001$. Розмір ефекту: для стратегічного оновлення - $\eta^2 = 0,115$ (помірний ефект); для венчурної поведінки - $\eta^2 = 0,085$ (помірний ефект).

Графічне представлення результатів (рис. 3) відображає чітку тенденцію зростання середніх значень обох форм інтрапренерської поведінки зі збільшенням рівня творчості, що підтверджує провідну роль креативного потенціалу в формуванні інноваційної активності персоналу в межах організації.

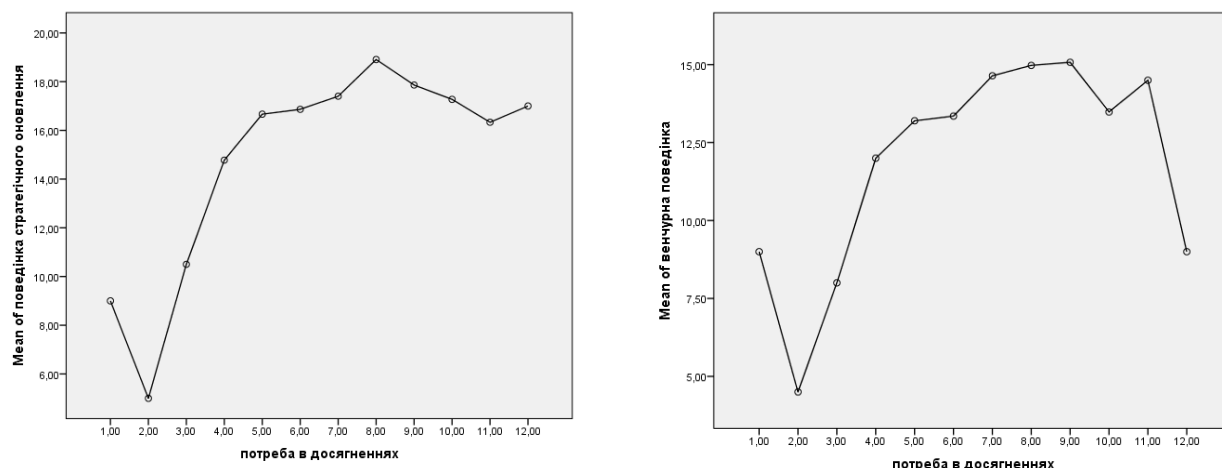


Рис. 2. Вплив потреби в досягненнях на рівень інтрапренерської поведінки персоналу бізнес-організацій

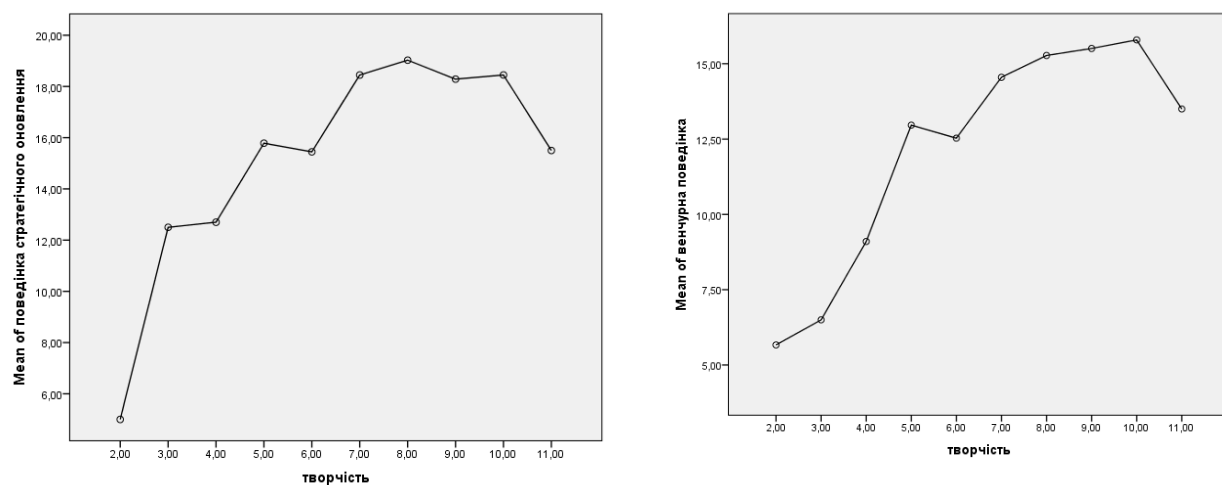


Рис. 3. Вплив творчості на рівень інтрапренерської поведінки персоналу бізнес-організацій

Здатність до зваженого ризику має найвищі кореляційні показники серед усіх досліджуваних якостей: для поведінки стратегічного оновлення $r = 0,257$ ($p < 0,001$), для венчурної поведінки $r = 0,292$ ($p < 0,001$) (табл. 3).

ANOVA підтверджує статистично значущий вплив цієї риси на обидві форми інтрапренерської поведінки: $F(10, 313) = 3,916$; $p < 0,001$ для стратегічного оновлення та $F(10, 313) = 3,703$; $p < 0,001$ для венчурної поведінки. Розміри ефекту для стратегічного оновлення сягає 0,111 (помірний ефект) для венчурної поведінки - 0,106 (помірний ефект). Розмір ефекту: стратегічне оновлення - $\eta^2 = 0,111$ (малий ефект); венчурна поведінка $\eta^2 = 0,106$ (малий ефект).

На рис. 4 простежується майже лінійне зростання показників інтрапренерської поведінки зі збільшенням рівня готовності до ризику, що вказує на фундаментальну роль цієї характеристики в ініціюванні та реалізації внутрішньоорганізаційних інноваційних проєктів.

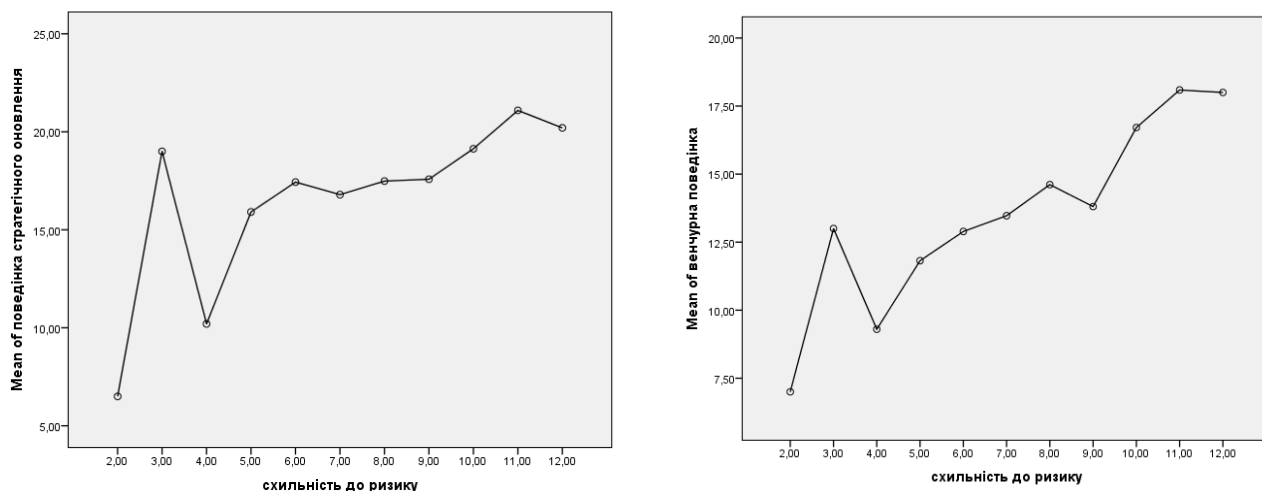


Рис. 4. Вплив вміння ризикувати на рівень інтрапренерської поведінки персоналу бізнес-організацій

Кореляційний аналіз показав відсутність статистично значущих зв'язків *цілеспрямованості* з поведінкою стратегічного оновлення ($r = 0,109$; $p = 0,050$) та венчурною поведінкою ($r = 0,079$; $p = 0,157$) (табл. 3).

Результати однофакторного дисперсійного аналізу також не підтвердили наявності міжгрупових відмінностей: для стратегічного оновлення $F(10, 313) = 1,619$; $p = 0,100$, для венчурної поведінки $F(10, 313) = 0,869$; $p = 0,563$. Розмір ефекту: стратегічне оновлення - $\eta^2 = 0,049$ (малий ефект); венчурна поведінка $\eta^2 = 0,027$ (малий ефект).

Рис. 5 демонструє відносно стабільні середні значення інтрапренерської поведінки на різних рівнях цілеспрямованості, що свідчить про її обмежену диференціальну роль у контексті внутрішньоорганізаційного підприємництва та про можливу опосередкованість її впливу іншими мотиваційно-когнітивними чинниками.

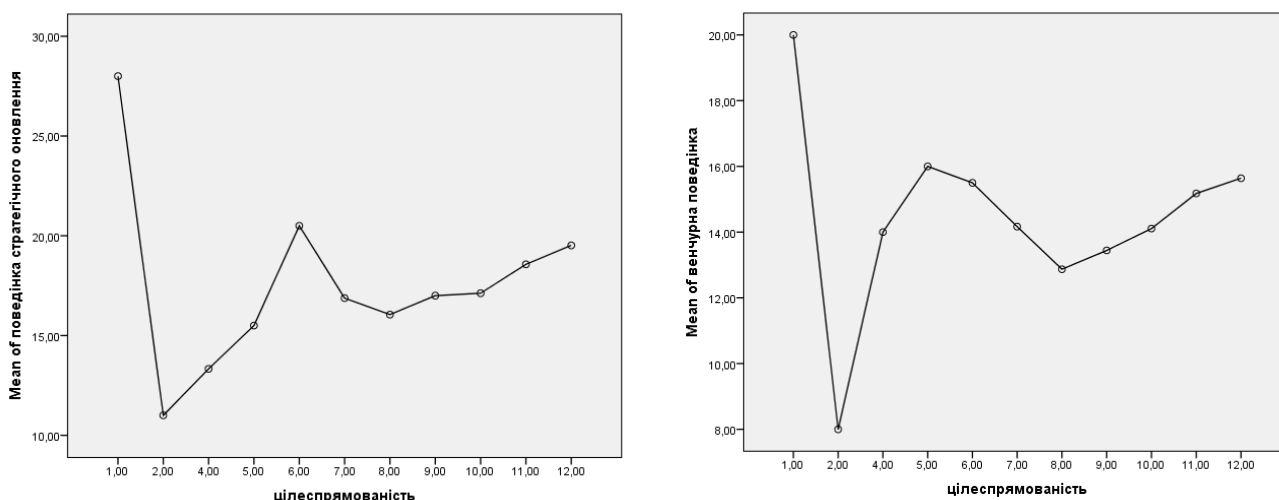


Рис. 5. Вплив цілеспрямованості на рівень інтрапренерської поведінки персоналу бізнес-організацій

Висновки. Узагальнюючи отримані результати, можна констатувати, що внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка персоналу бізнес-організацій має виразну психологічну зумовленість і диференційовано детермінується окремими підприємницькими якостями. Найбільш потужний та стійкий вплив на обидві її форми – поведінку стратегічного оновлення та венчурну поведінку – здійснюють творчість і здатність до зваженого ризику, що підтверджується не лише статистично значущими кореляційними зв'язками, а й помірними розмірами ефекту. Потреба в досягненнях відіграє важливу, проте більш обмежену роль, переважно у формуванні стратегічно орієнтованої інтрапідприємницької активності. Натомість потреба в автономії та цілеспрямованість демонструють слабкий або статистично незначущий вплив, що вказує на специфіку внутрішньоорганізаційного підприємництва як діяльності, інтегрованої в систему формальних регламентів, командної взаємодії та управлінського контролю. Отже, отримані дані емпірично підтверджують положення теоретичної моделі про провідну роль креативно-когнітивних та ризик-орієнтованих характеристик особистості у формуванні інтрапідприємницької поведінки персоналу та окреслюють психологічні орієнтири для розробки програм розвитку внутрішньоорганізаційного підприємництва в сучасних бізнес-організаціях.

Перспективи подальших досліджень підкреслюють роль креативно-когнітивних та ризик-орієнтованих рис у формуванні внутрішньоорганізаційної підприємницької поведінки, тоді як автономія та цілеспрямованість проявляються нерівномірно. Подальші дослідження можуть зосередитися на взаємодії окремих рис, впливі організаційного середовища та корпоративної культури, а також на розробці програм розвитку підприємницьких якостей для стимулювання творчості, автономного мислення та зваженого ризику. Це дозволить уточнити механізми інтрапідприємницької активності та її вплив на ефективність організацій.

Література

1. Домославська, Ю. (2025). Внутрішньоорганізаційна підприємницька поведінка персоналу організацій: поняття та основні підходи до аналізу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 34(1), 53-62. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.5>
2. Карамушка, Л. М., & Креденцер, О. В. (2019). Психологічні основи внутрішньоорганізаційного підприємництва. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(16). <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.3>
3. Креденцер, О. В. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*. Логос
4. Kredentser, O., Gorgievski, M., & Domoslavska, Y. (2025). Translation, cultural adaptation and psychometric validation of The Employee Intrapreneurship Scale in Ukraine. *East European Journal of Psycholinguistics*, 12(2), 243-260. <https://doi.org/10.29038/kre>
5. Пачковский, Ю. (2006). *Психологія підприємництва*. Каравела.
6. Alam, M. Z., Nasir, N., & Rehman, C. A. (2020). Intrapreneurship concepts for engineers: A systematic review of the literature on its theoretical foundations and agenda for future research. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1), Article 8. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00119-3>
7. Bierwerth, M., Schwens, C., Isidor, R., & Kabst, R. (2015). Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis. *Small Business Economics*, 45(2), 255–278. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9629-1>
8. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002>
9. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806–817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
10. Hernández-Perlines, F., Ariza-Montes, A., & Blanco-González-Tejero, C. (2022). Intrapreneurship research: A comprehensive literature review. *Journal of Business Research*, 153, 428–444. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.015>
11. Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B. (2013). Clarifying the domains of corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 323–335. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0257-4>
12. Onilewo, T., & Muharam, F. M. (2024). Techno-entrepreneurship, relevance of techno entrepreneurship, challenges of technology entrepreneurship. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.11113/ijibs.v19.144>

13. Satrović, E., Muslija, A., & Abul, S. J. (2020). Do innovation and entrepreneurship have dominant roles in economic growth? A new perspective of developed countries. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 1056–1064. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.83108>

References

1. Domoslavka, Yu. (2025). Vnutrishnoorganizatsiina pidpryyemnytska povedinka personalu organizatsii: ponyattya ta osnovni pidkhody do analizu [Intrapreneurial behaviors of employees: concepts and main approaches to analysis]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 34(1), 53-62. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.5> [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., & Kredentser, O. V. (2019). Psykholohichni osnovy vnutrishnoorganizatsiinogo pidpryyemnytstva [Psychological foundations of intrapreneurship]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 1(16). <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.3> [In Ukrainian]
3. Kredentser, O. V. (2019). *Psykholohia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitykh organizatsii* [Psychology of the development of entrepreneurial activity of the staff of educational organizations]. Logos [In Ukrainian]
4. Pachkovskiy, Yu. (2006). *Psykholohia pidpryyemnytstva* [Psychology of enterpreneurship]. Karavela. [In Ukrainian]
5. Kredentser, O., Gorgievski, M., & Domoslavka, Y. (2025). Translation, cultural adaptation and psychometric validation of The Employee Intrapreneurship Scale in Ukraine. *East European Journal of Psycholinguistics*, 12(2), 243-260. <https://doi.org/10.29038/kre>
6. Alam, M. Z., Nasir, N., & Rehman, C. A. (2020). Intrapreneurship concepts for engineers: A systematic review of the literature on its theoretical foundations and agenda for future research. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1), Article 8. <https://doi.org/10.1186/s13731-020-00119-3>
7. Bierwerth, M., Schwens, C., Isidor, R., & Kabst, R. (2015). Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis. *Small Business Economics*, 45(2), 255–278. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9629-1>
8. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002>
9. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806–817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
10. Hernández-Perlines, F., Ariza-Montes, A., & Blanco-González-Tejero, C. (2022). Intrapreneurship research: A comprehensive literature review. *Journal of Business Research*, 153, 428–444. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.015>
11. Kuratko, D. F., & Audretsch, D. B. (2013). Clarifying the domains of corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 323–335. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0257-4>
12. Onileowo, T., & Muharam, F. M. (2024). Techno-entrepreneurship, relevance of techno entrepreneurship, challenges of technology entrepreneurship. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.11113/ijibs.v19.144>
13. Satrović, E., Muslija, A., & Abul, S. J. (2020). Do innovation and entrepreneurship have dominant roles in economic growth? A new perspective of developed countries. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 1056–1064. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.83108>

Відомості про автора

Домославська Юлія Петрівна, аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна. Програмний менеджер МНПСС «Caritas-Spes Ukraine».

Domoslavka, Yuliia, PhD student, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-3069-9967>

E-mail: u.domoslav@gmail.com

Отримано 16 грудня 2025 р.
Рецензовано 13 лютого 2026 р.
Прийнято 20 лютого 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.17>
УДК 159.9:336.7:331.101.3:316.6

Наталія Клименко

СТАВЛЕННЯ ДО ГРОШЕЙ ЯК ОСОБИСТІСНОГО РЕСУРСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО, ПРОФЕСІЙНОГО ТА ФІНАНСОВОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Клименко Наталія. *Ставлення до грошей як особистісного ресурсу забезпечення суб'єктивного психологічного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій.*

Вступ. У статті здійснено теоретичний аналіз ставлення до грошей як особистісного ресурсу забезпечення суб'єктивного психологічного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій. Розглянуто особливості управління психологічним благополуччям персоналу організацій та забезпечення фізичного, психологічного, фінансового й професійного благополуччя працівників.

Мета: проаналізувати ставлення до грошей як особистісного ресурсу забезпечення суб'єктивного психологічного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій.

Методи. Для проведення дослідження використовувались теоретичні методи: вивчення вітчизняної та зарубіжної літератури з означеної проблеми, порівняльний аналіз, узагальнення, систематизація.

Результати. У процесі дослідження окреслено підходи до вивчення компонентів психологічного благополуччя. Проаналізовані особливості матеріального, фінансового та економічного благополуччя та їх вплив на суб'єктивне психологічне благополуччя персоналу організацій. З'ясовано, що ставлення до грошей функціонує як особистісний ресурс і відіграє ключову роль у формуванні суб'єктивного фінансового благополуччя.

Висновки. Отримані результати розширюють уявлення про психологічні механізми економічної поведінки та можуть бути використані для розробки програм підвищення суб'єктивного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій. Результати дослідження можуть стати теоретичним підґрунтям для емпіричних досліджень із зазначеної теми.

Ключові слова: ставлення до грошей, суб'єктивне благополуччя, професійне благополуччя, фінансове благополуччя, персонал організацій, Well-being

Klymenko, Nataliia. *Attitude to money as a personal resource for employees' psychological, professional and financial well-being*

Introduction. The article provides a theoretical analysis of the attitude to money as employee's personal resource for psychological, professional and financial well-being. The features of employees' psychological well-being management and the ways to promote employees' physical, psychological, financial and professional well-being are considered.

Aim: to analyze employees' attitude to money as their personal resource for subjective psychological, professional and financial well-being.

Methods: analysis of domestic and foreign literature on the problem of interest, comparative analysis, generalization, and systematization.

Results. Approaches to studying the components of psychological employees' well-being were outlined. The features of material, financial and economic well-being and their impact on the subjective psychological well-being of organizational personnel were analyzed. It was found that employees' attitude to money functions as their personal resource and plays a key role in the formation of their subjective financial well-being.

Conclusions. The results obtained expand the understanding of the psychological mechanisms of employees' economic behaviors and can be used to develop programs to improve employees' subjective, professional and financial well-being. The results of the study can become a theoretical basis for a follow-up empirical research.

Key words: attitude to money, subjective well-being, professional well-being, financial well-being, employees, well-being

Вступ. Ставлення до грошей є складним психологічним конструктом, що включає когнітивні переконання, емоційні реакції та поведінкові патерни, пов'язані з фінансовими ресурсами.

У рамках психологічного підходу вітчизняні та зарубіжні фахівці досліджують широкий спектр наукових проблем, пов'язаний з темою грошей. Л. Карамушка, О. Креденцер & О. Паршак (2020) окреслили напрями досліджень у сфері психології грошей: 1) аналіз феномену «гроші» як певного образу в уявленні людей; 2) аналіз монетарної поведінки як виду економічної поведінки; 3) розробка діагностичного інструментарію для дослідження психології грошей; 4) побудова монетарних типологій; 5) дослідження грошових патологій, зв'язку грошей із психічним здоров'ям особистості; 6) дослідження психологічних феноменів, суміжних з поняттям гроші (щедрість, жадібність, багатство, бідність тощо); 7) визначення чинників, що впливають на ставлення до грошей.

Т. Скрипаченко (2025) зазначає, що ставлення особистості до грошей відображає матеріальний складник благополуччя особистості. На об'єктивному і суб'єктивному рівнях воно виражається по-різному, проте впливає на відчуття благополуччя кожної конкретної особистості.

А. Furnham & S. Grover (2020) звернули увагу на те, що фахівці, які надають консультації з фінансових питань, помітили разючі відмінності у ставленні дорослих до грошей, їхньому інтересі до них та поведінці щодо них. Люди явно різко відрізняються за рівнем фінансової грамотності, схильністю до ризику та фінансовими звичками, що може мати дуже серйозні наслідки для їхнього благополуччя.

Щодо грошей в контексті організації, то слід зазначити, що гроші є об'єктивним показником успішності підприємницької діяльності та часто її основою і метою, водночас вони можуть стати причиною специфічних особистісних проблем та криз (Зубіашвілі, Лавренко, Мельничук & Дембицька, 2025).

Управління корпоративним благополуччям персоналу організації та забезпечення фізичного, фінансового, соціально-психологічного добробуту співробітників загалом відповідає глобальній концепції психологізації управління. Забезпечення благополуччя персоналу є багатоаспектним завданням, яке включає економічні, соціальні, умовно-трудова, кар'єрні, балансові та психологічні аспекти управління персоналом (Вартанова & Маляренко, 2023).

Л. Сердюк (2021) підкреслює, що сприяння психологічному благополуччю особистості полягає в актуалізації її внутрішніх ресурсів.

Аналіз літератури показує, що попри те, що проблема ставлення до грошей та проблема психологічного благополуччя активно вивчається українськими та зарубіжними дослідниками, недостатньо дослідженою є проблема ставлення до грошей як особистісного ресурсу забезпечення суб'єктивного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій.

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувались теоретичні методи: вивчення вітчизняної та зарубіжної літератури з означеної проблеми, порівняльний аналіз, узагальнення.

Результати дослідження та їх обговорення.

Л. Сердюк (2021) підкреслює, що психологічне благополуччя особистості має складну та багатогранну особистісну детермінацію, важливе значення в якій належить чинникам особистісної автономії, самовираженню, реалізації своєї природи, розкриттю свого творчого потенціалу, цілеспрямованості, позитивним взаєминам з оточуючими та самоефективності.

О. Войтенко (2023) зазначає, що благополуччя визначається як поєднання чотирьох компонентів: 1) *фізичного благополуччя* – енергії для розв'язання повсякденних завдань; 2) *емоційного благополуччя* – розважливого ставлення до повсякденного життя; 3) *соціального благополуччя* – похідної від зв'язків і контактів з іншими людьми; 4) *фінансового благополуччя* – здатності впевнено керувати поточними і майбутніми фінансами.

Благополуччя співробітників організації стає тенденцією – стійким трендом, який набирає обертів і поступово приходить до України. Згідно Індексу соціального прогресу (резюме за 2020 рік, включає 163 країни) про міжнародні тенденції у сфері управління персоналом 2020 року, багато компаній впроваджують інтеграцію well-being у робочий процес (Злобін, Літвін & Бурлакова, 2023).

К. Злобін, Н. Літвін & І. Бурлакова (2023) виділяють п'ять компонентів, що впливають на стан благополуччя персоналу організацій:

- 1) *емоційне благополуччя* (переважно позитивне емоційне тло; домінуючий стан спокою, задоволеності та впевненості; суб'єктивне переживання щастя);
- 2) *фізичне благополуччя* (відчуття впевненості у завтрашньому дні, безпека та медобслуговування; правильне харчування та достатня фізична активність);
- 3) *професійне благополуччя* (зрозуміло, куди зростати, як застосувати свої компетенції, досвід та знання; перспективи зростання, можливість самореалізації);
- 4) *фінансове благополуччя* (можливість піклуватися про себе та свою родину, можливість повноцінно закривати свої потреби та нормально відпочивати);
- 5) *соціальне благополуччя* (добрі стосунки в сім'ї та в колективі, баланс між роботою та особистим життям, внесок у спільну справу).

О. Варганова & І. Маляренко (2023) наголошують на тому, що поняття «Well-being» не є тотожним поняттю «благополуччя», а є більш ємнісним і включає в себе різні аспекти життя людини. Дослідники опираються на дослідження Інституту Геллапа, який дає визначення поняттю «Well-being» як «внутрішнього відчуття людини, що виявляється в поєднанні любові до того, чим ми займаємося щодня, хороших стосунків з оточуючими, стійкого матеріального становища, міцного здоров'я і гордості своїм внеском у життя суспільства, а також стійкого взаємозв'язку таких п'яти елементів (Rath & Harter, 2010):

- 1) *професійного благополуччя* (Career Well-being) – це любов до справи, якою людина займається щодня;
- 2) *соціального благополуччя* (Social Well-being) – міцних стосунків з іншими людьми та любові у вашому житті;
- 3) *фінансового благополуччя* (Financial Well-being) – ефективного управління матеріальною стороною свого життя;
- 4) *фізичного благополуччя* (Physical Well-being) – міцного здоров'я і достатньої кількості сил, щоб справлятися з повсякденними завданнями;
- 5) *благополуччя в середовищі проживання* (Community Well-being) – відчуття причетності до життя навколишнього суспільства.

Виходячи з концепції «Well-being», І. Варіс, О. Кравчук & П. Зайцева (2024) підкреслюють, що благополуччя є динамічним станом, що постійно змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів та графічно зображують основні фактори впливу на благополуччя людини (рис. 1).

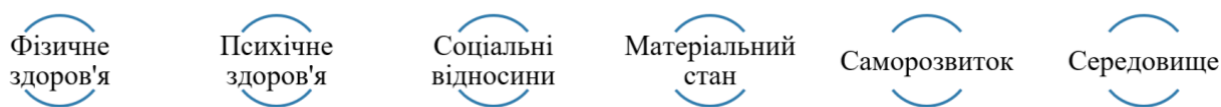


Рис 1. Фактори, що впливають на well-being
(Варіс, Кравчук & Зайцева, 2024)

Досліджуючи суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій, Л. Карамушка (2023) робить узагальнення поглядів вітчизняних та зарубіжних дослідників та зазначає, що благополуччя є багатовимірним феноменом, який охоплює різні сфери людського функціонування, такі як: задоволеність життям, успішність соціального функціонування, автономія, особистісне зростання, якість життя загалом та відчуття щастя життя.

Т. Скрипаченко (2025), досліджуючи психологічні особливості ставлення до грошей як чинник суб'єктивного благополуччя особистості, вважає, що суб'єктивне благополуччя є комплексним інтегративним феноменом, може включати такі компоненти, як:

- 1) *тілесне благополуччя* (здоров'я, тілесний комфорт, гарне самопочуття);
- 2) *матеріальне благополуччя* (задоволеність своїм матеріальним добробутом);
- 3) *духовне благополуччя* (розуміння та відчуття сенсу життя);
- 4) *соціальне благополуччя* (задоволеність соціальним статусом).

Отже, дослідження феномену благополуччя як особистості, так і персоналу організації показує, що професійне і фінансове благополуччя є складовими благополуччя людини.

Л. Карамушка (2025) зазначає, що однією із важливих умов ефективності діяльності вітчизняних організацій є забезпечення професійного благополуччя персоналу організацій, проте ця проблема є достатньо новою для вивчення у вітчизняній психології.

Р. Warr (1990) акцентує свою увагу суто на благополуччі в рамках професійної діяльності. На його думку, благополуччя є інтегральним показником позитивного функціонування особистості в професійній сфері, який включає емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти, що характеризують ставлення людини до функціонування особистості в професійній сфері, який включає емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти, що характеризують ставлення людини до самої себе як до професіонала, до свого професійного середовища та організаційного контексту. Дослідник виділяє такі складові професійного благополуччя: емоційне благополуччя, прагнення до розвитку, автономію та компетентність (Warr, 1990).

О. Войтенко (2025) вважає, що ключовими показниками професійного благополуччя є передусім фізичне і психологічне здоров'я, позитивне сприйняття себе і професійного середовища, прояв активності та продуктивності.

Т. Скрипаченко (2025) підкреслює, що одним із компонентів суб'єктивного благополуччя є матеріальне благополуччя, яке можна схарактеризувати як задоволеність людиною своїм матеріальним добробутом. Матеріальне благополуччя, поряд із духовним, тілесним і соціальним благополуччям, підкреслює не тільки багатоконпонентну природу суб'єктивного благополуччя, але й відбиття в ній того, що пов'язано зі сферою базових потреб і економічною сферою життя людини загалом (Скрипаченко, 2025).

У сучасній літературі зустрічаються різні визначення щодо благополуччя, пов'язаного з матеріальними ресурсами та грошима: *матеріальне благополуччя*, *фінансове благополуччя* та *економічне благополуччя*. На наш погляд, цей аспект потребує прояснення. Ці три конструкти часто використовуються як синоніми, але насправді вони належать до різних рівнів аналізу й відображають різні аспекти взаємодії людини з ресурсами. Якщо описати коротко, це може виглядати так: *матеріальне* – про «що я маю», *фінансове* – про те, «як я управляю грошима і почуваюся з ними», *економічне* – про те, «в якій системі я живу і які там можливості». Більш детально це представлено в таблиці 1.

Отже, ми бачимо, що всі розглянуті вище види благополуччя наявні в житті людини і пов'язані між собою, але мають різні функції. Розглянемо більш детально функції кожного. На макрорівні *економічне благополуччя* відображає структурні умови, такі як: економічна стабільність, можливості зайнятості та розподіл доходів, які визначають доступ індивіда до ресурсів. На індивідуальному рівні *матеріальне благополуччя* характеризує об'єктивну наявність фінансових і матеріальних ресурсів, зокрема рівень доходу, житлові умови та можливості споживання. *Фінансове благополуччя* включає суб'єктивне відчуття фінансової безпеки, рівень фінансового стресу, особливості управління грошима та фінансову грамотність та може виконувати функцію *медіатора*, трансформуючи об'єктивні матеріальні умови у суб'єктивний досвід. *Суб'єктивне психологічне благополуччя* може розглядатися як результуючий показник, що охоплює задоволеність життям, емоційну стабільність і відчуття контролю над життєвими обставинами.

Цей взаємозв'язок можна представити в такій авторській моделі взаємозв'язку економічного, матеріального, фінансового та психологічного благополуччя (рис. 2).

Порівняльна характеристика матеріального, фінансового та економічного благополуччя

Вид	Рівень	Фокус	Наявність матеріальних ресурсів	Діагностичне питання
Матеріальне благополуччя	об'єктивно-побутовий (мікро)	матеріальні умови життя	- житло, їжа, одяг, доступ до базових благ - рівень споживання - майно (квартира, авто тощо)	Як я почуваюся в наявних матеріальних умовах життя? Чи достатньо це мені для нормального життя?
Фінансове благополуччя	індивідуально-психологічний (мікро–мезо)	взаємодія людини з грошима	- суб'єктивне відчуття фінансової безпеки - здатність керувати доходами і витратами - відсутність/рівень фінансового стресу - фінансова грамотність - ставлення до грошей (цінності, переконання, установки, сценарії)	Як я почуваюся зі своїми грошима? Чи почуваюся я фінансово захищеним? * *Людина може мати високі доходи (бути матеріально забезпеченою), але мати низьке фінансове благополуччя (тривога, борги, відсутність контролю тощо)
Економічне благополуччя	системний (макро–мезо)	економічний контекст життя	- рівень доходів у суспільстві - зайнятість, стабільність роботи - інфляція, соціальні гарантії - пандемія, війна, стихійні лиха - доступ до економічних можливостей - нерівність	Як я почуваюся в економіці як системі? Наскільки сприятлива економічна система для мого добробуту?

Л. Карамушка, О. Креденцер & О. Паршак (2020) зазначають, що ставлення до грошей – це компонент цілісної системи ставлень особистості, що відображає її індивідуальний, суб'єктивно-оціночний, вибірково-підхід до грошей як об'єкта дійсності, який являє собою інтеріоризований досвід взаємодії з грошима та взаємодії з іншими

людьми з приводу грошей у специфічній соціокультурній ситуації та виявляється в ряді функціональних структур (потребах, інтересах, ціннісних орієнтаціях, соціальних уявленнях, соціальних установках, мотивах тощо). Отже, коли ми говоримо про ставлення до грошей і фінансове благополуччя особистості, то ми розуміємо, що вони мають індивідуальний суб'єктивно-оціночний та вибірковий характер. Тому, на наш погляд, при дослідженні благополуччя персоналу організацій найбільш логічним є використання терміну «суб'єктивне фінансове благополуччя», адже він відображає індивідуально-психологічний рівень взаємодії з грошима, який виражається у ставленні особистості до грошей (грошові переконання та грошові установки) та має суб'єктивний характер.

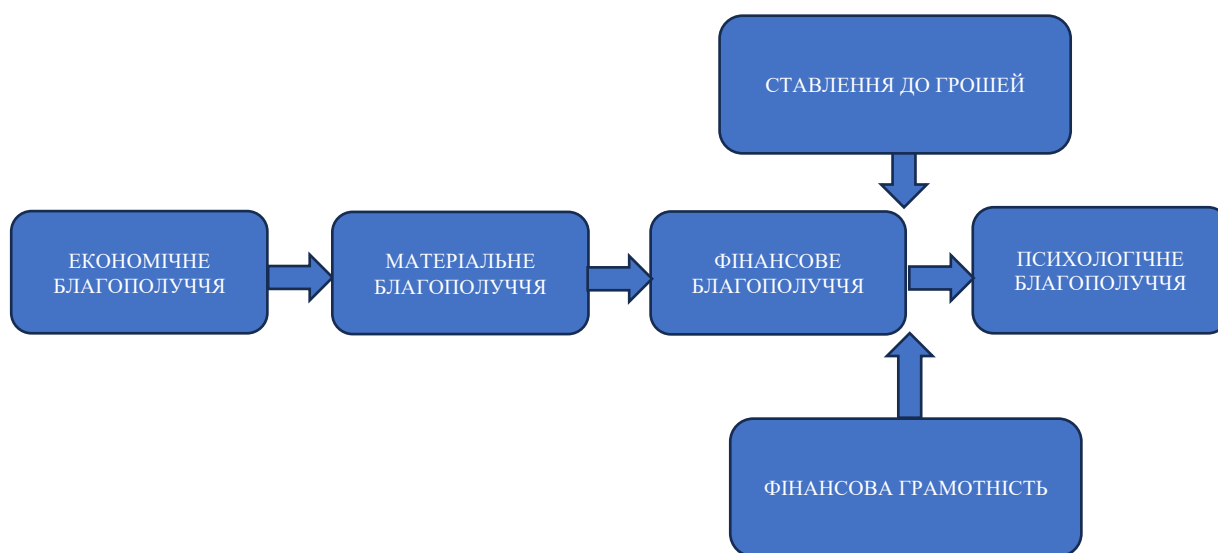


Рис. 2. Модель взаємозв'язку економічного, матеріального, фінансового та психологічного благополуччя

Суб'єктивне фінансове благополуччя зазвичай розглядається як багатовимірний конструкт, що включає (Brüggen et al., 2017):

- 1) когнітивний компонент (оцінка достатності фінансових ресурсів);
- 2) афективний компонент (фінансова задоволеність і відчуття емоційної безпеки);
- 3) поведінковий компонент (практики управління фінансами).

Важливо зазначити, що суб'єктивне фінансове благополуччя не є прямою функцією доходу, а значною мірою визначається психологічними чинниками, серед яких центральне місце посідає ставлення до грошей.

Доведено, що низький рівень фінансового благополуччя або наявність фінансових труднощів негативно впливають на психологічне та фізичне здоров'я, знижують впевненість і продуктивність на робочому місці, збільшують кількість прогулів, запізнь, а також брак концентрації (Godfrey, 2006; van Praag та ін., 2003).

I. Варіс, О. Кравчук & П. Зайцева (2024) підкреслюють, що ефективна стратегія Well-being має на меті створити сприятливе середовище, в якому працівники можуть повністю розкрити свій потенціал, підтримувати баланс між роботою та особистим життям, а також відчувати себе цінними членами організації. У цьому контексті універсальна well-being-стратегія для компаній повинна інтегрувати широкий спектр ініціатив, політик та практик, спрямованих на різні виміри добробуту працівників. Дослідниці розробили комплексну стратегію благополуччя працівників у сучасних компаніях, де одним із провідних напрямів стратегії є фінансове благополуччя, яке представлено такими ініціативами та заходами: розроблення навчальних програм з фінансової грамотності для працівників; надання консультацій професійних фінансових експертів з питань заощаджень, інвестицій та фінансового планування; впровадження пенсійної програми та сприяння плануванню пенсійних заощаджень працівників (Варіс, Кравчук & Зайцева, 2024).

Отже, ставлення до грошей може бути концептуалізоване як інтегративний психологічний конструкт, що функціонує як особистісний ресурс і відіграє ключову роль у формуванні суб'єктивного фінансового благополуччя. Зі свого боку суб'єктивне фінансове благополуччя виступає важливим детермінантом психологічного благополуччя персоналу організацій.

Висновки.

1. Ставлення до грошей є складним психологічним конструктом, що включає когнітивні переконання, емоційні реакції та поведінкові тенденції, пов'язані з фінансовими ресурсами.

2. Ставлення до грошей виконує медіаційну функцію у процесі трансформації об'єктивних фінансових умов у суб'єктивний досвід благополуччя.

3. Матеріальне, фінансове та економічне благополуччя не є синонімами, а належать до різних рівнів аналізу й відображають різні аспекти взаємодії людини з ресурсами.

4. Суб'єктивне фінансове благополуччя не є прямою функцією доходу, а значною мірою визначається психологічними чинниками, серед яких центральне місце посідає ставлення до грошей.

5. Благополуччя є динамічним станом, що постійно змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.

6. На стан психологічного благополуччя персоналу організацій впливають п'ять компонентів: емоційне благополуччя; фізичне благополуччя; професійне благополуччя; фінансове благополуччя; соціальне благополуччя.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в емпіричному дослідженні ставлення до грошей як особистісного ресурсу забезпечення психологічного, професійного та фінансового благополуччя персоналу організацій та розробці методичних рекомендацій.

Література

1. Варганова, О. В., & Маляренко, І. С. (2023). Моделі забезпечення благополуччя персоналу. *Інфраструктура ринку*, 75, 79–85. <https://doi.org/10.32782/infrastructure75-141>
2. Варіс, І., Кравчук, О., & Зайцева, П. (2024). Комплексна стратегія Well-being для компаній: інноваційні підходи та тренди. *Галицький економічний вісник*, 4(89), 99–111. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04.099
3. Войтенко, О. (2023). Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*, 73(3), 57–64. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64>
4. Зубіашвілі, І., Лавренко О., Мельничук Т., & Дембицька, Н. (2025). Психологічна специфіка підприємницької діяльності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(35), 72–81. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.6>
5. Карамушка, Л., Креденцер, О., Паршак, О. (2020). Основні тенденції розвитку психології грошей у зарубіжній та вітчизняній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(21), 49–59. <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.5>
6. 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.
7. Карамушка, Л. (2025). Професійне благополуччя персоналу організацій: основні етапи та моделі дослідження в зарубіжній літературі. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(37), 73–85. <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.6>
8. Клименко, Н. (2025). Ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 35(2), 96–106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8>
9. Сердюк, Л. (2021). Внутрішні ресурси психологічного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(23), 91–99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10>
10. Скрипаченко, Т. В. (2025). Психологічні особливості ставлення до грошей як чинник суб'єктивного благополуччя особистості. *Габітус*, 71, 229–234. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.71.40>
11. Brügger, E. C., Hogreve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S., & Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228–237. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.013>
12. Furnham, A., & Grover, S. (2020). A new money behavior quiz. *Journal of Individual Differences*, 41(1), 17–29. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000299>
13. Godfrey, N. (2006). Making our students smart about money. *Education Digest*, 71(7), 21–26.
14. Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29–49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3)
15. Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
16. Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

References

1. Vartanova, O. V., & Malyarenko, I. S. (2023). Modeli zabezpechennya blagopoluchchya personalu [Models of employees' well-being promotion]. *Infrastruktura rynku*, 75, 79–85. <https://doi.org/10.32782/infrastruct75-141> [In Ukrainian]
2. Varis, I., Kravchuk, O., & Zaitseva, P. (2024). Kompleksna strategiya Well-being dlya kompanii: innovatsiini pidkhody ta trendy [A comprehensive Well-being strategy for companies: innovative approaches and trends]. *Galytskyi ekonomichnyi visnyk*, 4(89), 99–111. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04.099 [In Ukrainian]
3. Voitenko, O. (2023). Profesiine blagopoluchchya: zmist ponyattya ta iogo klyuchovi strukturni komponenty [Professional well-being: the content and key components]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 73(3), 57–64. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64> [In Ukrainian]
4. Zubiashvili, I., Lavrenko O., Melnychuk T., & Dembytska, N. (2025). Psykhologichna spetsyfika pidpryemnytskoi dialnosti [Psychological features of entrepreneurial activity]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2(35), 72–81. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.6> [In Ukrainian]
5. Karamushka, L., Kredentser, O., Parshak, O. (2020). Osnovni tendentsii rozvytku psykholgii groshei u zarubizhnii ta vitchyznyanii psykholgii [Main trends in the development of the psychology of money in foreign and domestic psychology]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 4(21), 49–59. <https://doi.org/10.31108/2.2020.4.21.5> [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. (2023). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvitchen ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of staff of educational and scientific organizations in war conditions: levels and relationship with coping strategies]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 1(28), 17–25. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. (2025). Profesiine blagopoluchchya personalu organizatsii: osnovni etapy ta modeli doslidzhennya v zarubizhnii literaturi [Professional well-being of employees: main stages and research models in foreign literature]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 4(37), 73–85. <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.6> [In Ukrainian]
8. Klymenko, N. (2025). Stavlennya do groshei v konteksti blagopoluchchya personalu organizatsii: teoretychnyi analiz problemy [Attitude to money in the context of employees' well-being: theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 35(2), 96–106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8> [In Ukrainian]
9. Serdyuk, L. (2021). Vnutrishni resursy psykholochnogo blagopoluchchya osobystosti [Internal resources for psychological well-being of the individual]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2-3(23), 91–99. <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.10> [In Ukrainian]
10. Skrypachenko, T. V. (2025). Psykhologichni osoblyvosti stavlennya do groshei yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchchya osobystosti [Psychological features of the attitude to money as a factor in subjective well-being of the individual]. *Gabitus*, 71, 229–234. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.71.40> [In Ukrainian]
11. Brügger, E. C., Hogreve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S., & Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228–237. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.013>
12. Furnham, A., & Grover, S. (2020). A new money behavior quiz. *Journal of Individual Differences*, 41(1), 17–29. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000299>
13. Godfrey, N. (2006). Making our students smart about money. *Education Digest*, 71(7), 21–26.
14. Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonell, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1), 29–49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3)
15. Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press.
16. Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

Відомості про автора

Клименко Наталія Геннадіївна, докторка філософії в галузі психології, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Klymenko, Natalia, PhD, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1897-3201>

E-mail: nk.psychol@gmail.com

Отримано 12 грудня 2025 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.18>
УДК 159.923:330.16

Марія Кононець

ІНТЕГРАТИВНА ТИПОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

Кононець Марія. Інтегративна типологія економічної поведінки особистості.

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю ґрунтовного вивчення економічної поведінки особистості в контексті сучасної соціально-економічної трансформації, що детермінує нові виклики та потребує наукового осмислення.

Мета. Розробити та теоретично обґрунтувати інтегративну типологію економічної поведінки особистості.

Методи. Теоретичний аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел, типологізація.

Результати. Проаналізовано основні підходи до вивчення економічної поведінки. Визначено базові виміри для побудови інтегративної типології економічної поведінки особистості: локус контролю, поведінкові патерни, ставлення до грошей як до символів, соціально-статусну позицію та часову орієнтацію. Розроблено авторську інтегративну типологію економічної поведінки особистості, де виділені типи: стратегічний інвестор, консервативний накопичувач, гравець-спекулянт, меркантильний прагматик, утриманець-традиціоналіст, кар'єрист, шукач легких грошей, споживач-гедоніст.

Висновки. Запропонована інтегративна типологія економічної поведінки особистості має теоретичне та практичне значення, зокрема для психологічного консультування та програм підвищення фінансової грамотності.

Ключові слова: економічна поведінка особистості, психологія грошей, типологія економічної поведінки, монетарна ідеологія, ставлення до грошей, інтегративна типологія

Kononets, Mariia. Integrative Typology of Individual Economic Behaviour

Introduction. There is a need for a thorough examination of individual economic behaviours in the context of contemporary socio-economic transformation, which presents new challenges and requires a scientific understanding.

Aim. To develop and theoretically substantiate an integrative typology of individual economic behaviour.

Methods. Theoretical analysis, systematisation, and generalisation of scientific sources, typologization.

Results. The author analyzed the main approaches to the study of economic behavior. The basic dimensions for constructing an integrative typology of individual economic behavior included locus of control, behavioral patterns, attitude to money as symbols, social status of the individual as well as temporal orientation. The author developed an integrative typology of individual economic behaviour, which was made up of the following types: strategic investor, conservative hoarder, gambler-speculator, mercenary pragmatist, dependent traditionalist, careerist, seeker of easy money, and hedonistic consumer.

Conclusions. The proposed integrative typology of individual economic behaviour has theoretical and practical significance, particularly for psychological counselling and financial literacy programs.

Key words: economic behaviour, psychology of money, typology of economic behaviour, monetary ideology, attitude to money, integrative typology

Вступ. Сучасний соціум характеризується високим рівнем невизначеності, цифровізацією фінансових відносин, кризою традиційних економічних інститутів та глибокими розбіжностями в системі цінностей різних поколінь, що створює підґрунтя для формування принципово нових патернів економічної поведінки. До того ж ефективне функціонування особистості в економічному просторі неможливе без усвідомлення власних фінансових установок, які не лише визначають рівень матеріального добробуту, а й призводять до хронічної фінансової тривожності, емоційного виснаження, боргових пасток та, як наслідок, до втрати психологічного благополуччя особистості.

Економічна поведінка особистості є одним із найскладніших та багатогранних феноменів сучасної психології. Вона перебуває на перетині дослідницьких інтересів економічної психології, психології особистості, соціальної психології та поведінкової економіки.

Ключовим аспектом економічної поведінки виступає ставлення особистості до грошей. Ставлення до грошей – це компонент цілісної системи ставлень особистості, що відображає її індивідуальний, суб'єктивно-оціночний, вибірковий підхід до грошей як об'єкта дійсності. Воно являє собою інтеріоризований досвід взаємодії з грошима та з іншими людьми з приводу грошей у специфічній соціокультурній ситуації та виявляється в низці функціональних структур – потребах, інтересах, ціннісних орієнтаціях, соціальних уявленнях, установках, мотивах тощо (Карамушка & Ходакевич, 2017).

Загалом в товарно-грошовій економіці фінанси і гроші є фундаментальним інструментом формування особистості, визначаючи її соціальну стійкість, психологічну суб'єктність, фінансові звички та рівень відповідальності.

Незалежно від моделі поведінки особистості – від відповідального інвестування до ірраціональної економічної поведінки, від відчуття фінансового благополуччя до високого рівня тривожності через фінансове становище – гроші та методи управління ними (планування, контроль, заощадження) безпосередньо впливають на життєві цілі та самооцінку особистості.

Вплив монетарної ідеології на суспільство в Україні є важливим питанням, оскільки гроші трансформувалися з простого економічного інструменту в фундаментальний соціокультурний феномен, який визначає соціально-психологічне поле та типи особистості, а також, висловлюючись словами німецького філософа і соціолога Ж. Навермас (1987), «колонізує життєвий світ системою» у процесі трансформації (Навермас, 1987). Це зумовлює переоцінку цінностей, де фінансові показники часто домінують над соціальними структурами.

В ідеальній моделі суспільство тримається на трьох складових: влада (держава), солідарність (громада, соціальні зв'язки) та гроші (ринок). Водночас збалансована взаємодія цих компонентів забезпечує стабільність, інтеграцію та розвиток суспільства. Але наразі можна спостерігати ситуацію, коли гроші (ринок) починають домінувати над двома іншими складовими. Це часто призводить до того, що соціальні зв'язки (професійні, сусідські, родинні) починають оцінюватися крізь призму корисності або ліквідності. У суб'єктів ринкової економіки відбувається переоцінка цінностей, водночас монетарна ідеологія формує новий тип особистості, коли ідеалом стає: «Homo Economicus» – «людина економічна», коли успішність особистості вимірюється виключно фінансовими показниками (статки, бренди, нерухомість), а порядність, честь та професіоналізм часто девальвуються, якщо вони не приносять прибутку. Тобто в умовах ринкової економіки часто відбувається підміна понять: «бути» підміняється на «мати». За таких умов люди часто схильні оцінювати себе та інших не за особистими якостями, а за вартістю людського капіталу на ринку праці. Коли гроші стають фундаментальним виміром усього, це створює специфічне психологічне тло для виникнення у особистості екзистенційної тривоги. Оскільки гроші є нестабільним ресурсом (інфляція, кризи, втрата роботи), людина, яка поставила їх у центр своєї системи цінностей, залежить від зовнішніх факторів, що з високою ймовірністю може призводити до зниження відчуття внутрішньої безпеки, високого рівня тривожності, страху щодо можливих втрат та дистресу.

До того ж в умовах ринкової економіки є ризик появи такого соціально-психологічного стану як аномія – втрата моральних орієнтирів, цінностей та норм. Зазначений стан виникає тоді, коли традиційні соціальні норми (взаємодопомога, повага до старших) замінюються ринковими (все купується і продається), а це загрожує втраті моральних орієнтирів як на індивідуальному, так і на суспільному рівнях. Але найбільш руйнівним аспектом є трансформація життєвого світу особистості (сфера особистих стосунків, родина, дружба, хобі, віра), коли туди проникає монетарна ідеологія: стосунки стають транзакційними (грунтуються на вигоді); час починає сприйматися виключно як

ресурс, який можна «конвертувати» в гроші; освіта перестає бути процесом пізнання світу, а стає інвестицією в майбутні доходи.

Для України в умовах війни та постійної турбулентності все вищезазначене є особливо критичним й набуває гострих форм. Так, з одного боку, суспільство демонструє високий рівень інтеграції (що суперечить чисто монетарній ідеології), але з іншого – на тлі цього виникають спекуляції, корупція та спроби нажитися на трагедії. Також через бідність значної частини населення та додаткового збідніння через війну, гроші стають символом не просто успіху, а й фізичного виживання, що ще більше посилює їх сакралізацію.

У психології гроші розглядають як складний соціокультурний та особистісний феномен, що символізує владу, безпеку, любов або незалежність. Зокрема, психоаналіз (Freud, 1908; Fenichel, 1938) розглядає гроші як символічний об'єкт, що пов'язаний із підсвідомими процесами накопичення; біхевіоризм (Thorndike, 1920) розглядає гроші як потужне вторинне підкріплення, стимул, що формує фінансову поведінку; когнітивна психологія (Tversky & Kahneman, 1974) досліджує, як люди сприймають гроші, як приймають фінансові рішення, як оцінюють ризики та вигоди, підкреслюючи роль суб'єктивних упереджень особистості. До того ж в психології гроші аналізуються як чинник формування економічної свідомості та психічних розладів.

Незважаючи на значну кількість досліджень, на нашу думку, існує потреба у розробці інтегративної типології економічної поведінки особистості.

Мета дослідження: розробка та теоретичне обґрунтування авторської інтегративної типології економічної поведінки особистості.

Методи та організація дослідження. Для досягнення поставленої мети використано комплекс теоретичних методів дослідження: аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми економічної поведінки та психології грошей; систематизація наявних типологій; типологізація для побудови інтегративної типології економічної поведінки особистості.

Задачі дослідження.

1. Здійснити теоретичний аналіз основних підходів та типологій економічної поведінки.

2. Визначити базові виміри для побудови інтегративної типології економічної поведінки особистості.

3. Розробити авторську інтегративну типологію економічної поведінки особистості та описати її.

Результати дослідження та їх обговорення.

Традиційно в економічній науці домінувала модель раціональної поведінки, де індивід прагне максимізувати корисність за наявних обмежень. Однак, як слушно зауважують соціальні психологи, цілком реалізувати формулу «максимум винагороди за мінімум витрат» на практиці неможливо, і діяльність особистості нерідко призводить до непередбачуваних результатів.

Цю прогалину заповнює поведінкова економіка та економічна психологія, які досліджують вплив психологічних, соціальних, когнітивних та емоційних факторів на економічні рішення людей. Поведінкові моделі інтегрують аспекти психології та мікроекономічної теорії, вивчаючи межі раціональності економічних агентів. Ключовими поняттями тут виступають евристики (приблизні оцінки замість суворої логіки), обмеження рамками (ментальні фільтри) та систематичні помилки, яких припускаються учасники ринку.

Важливим напрямом досліджень є вивчення локусу контролю у фінансовій сфері. Психологи виокремлюють внутрішній локус контролю, коли людина вірить у власний вплив на фінансові результати, та зовнішній локус контролю, коли відповідальність за невдачі перекладається на зовнішні обставини. Люди з внутрішнім локусом контролю діють більш рішуче та легше адаптуються до змін. Крім того, суттєву роль відіграє самоефективність – віра людини у власну здатність досягати успіху в управлінні бюджетом, заробітку та примноженні доходу. Люди з високою самоефективністю частіше шукають

нові джерела прибутку та аналізують свої помилки, сприймаючи невдачі як тимчасові перешкоди.

Важливим психологічним механізмом є здатність до відкладеного задоволення, що передбачає готовність відмовитися від миттєвих покупок заради більшої вигоди у майбутньому. Ця здатність пов'язана з контролем емоційних поривів та є важливим фактором фінансового успіху. Дослідники також звертають увагу на когнітивні упередження – це систематичні помилки в мисленні, що виникають через емоційні, соціальні або психологічні чинники та призводять до ірраціональної економічної поведінки. Когнітивні упередження спотворюють сприйняття реальності, змушуючи людей приймати неефективні фінансові рішення, такі як передчасний продаж активів, зайва самовпевненість або гонитва за трендами. На думку Н.Д. Бабяк і О.В. Туманова (2024), когнітивні упередження є систематичними моделями відхилення від норми або раціональності суджень, які стають особливо вираженими у кризових умовах (Бабяк & Туманов, 2024).

Дослідження також підтверджують, що існують відмінності в ставленні людей до грошей залежно від статі, віку та соціального статусу. Наприклад, жінки та люди похилого віку частіше турбуються про нестачу грошей (Нікітіна & Хомуленко, 2013).

Емпіричне дослідження жінок (Карамушка & Клименко, 2024) продемонструвало, що робочі стилі («Будь досконалим», «Радуй інших», «Намагайся», «Будь сильним», «Поспішай») по-різному корелюють з типами грошових переконань (грошовою одержимістю, владою, економічністю та неадекватною поведінкою з грошима), а також з грошовими установками (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади). Щодо зв'язку між робочими стилями поведінки жінок та типами грошових переконань було з'ясовано що: чим більше виражений робочий стиль «Поспішай», тим більше жінки схильні до економії грошей та можуть купувати непотрібні речі лише тому, що на них є знижка або вони модні; чим більше виражений робочий стиль «Будь досконалим», тим більше жінки схильні до економії грошей; чим більше виражений робочий стиль «Радуй інших», тим більше жінки схильні до економії грошей та до неадекватного поводження з грошима. Щодо зв'язку між робочими стилями поведінки жінок та грошовими установками було з'ясовано що: чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки «Поспішай», тим більше вони сприймають гроші як благо, водночас вони вважають гроші коренем всього зла; чим більше жінкам властивий робочий стиль поведінки «Будь досконалим», тим більше вони схильні планувати видатки; чим більше жінки схильні до робочого стилю поведінки «Радуй інших», тим більше вони сприймають гроші як зло, схильні до планування своїх видатків та менше схильні ставитися до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими людьми; чим більше жінки схильні до робочого стилю «Будь сильним», тим менше вони ставляться до грошей як до засобу отримати незалежність та владу над іншими (Карамушка & Клименко, 2024).

Емпіричне дослідження особливостей задоволеності життям людей з різним ставленням до грошей і власної жадібності (Яновська та ін., 2019) показало, що люди з високим рівнем задоволеності життям визначають гроші як засіб, за допомогою якого можна змінювати власне життя, гроші надають їм сили та можливості для перетворення себе і оточуючого світу й контролю за витратами заощаджень без проблем та конфліктів. Щодо зв'язку задоволеності життям та факторами самооцінки жадібності, то існує зворотний зв'язок між шкалою задоволеності життям з фактором «Безмежна жадібність» та прямий зв'язок з факторами «Завбачлива жадібність» та «Розумна жадібність». Людина, сенсом життя якої стає накопичення, з одного боку, втрачає сенс життя, адже безмежне накопичення та користолобство не робить її щасливою та задоволеною, з іншого боку, наявність розважливості та передбачливості гармонізує заробітки та витрати особистості.

Також у психологічній науці виділяють типології грошової поведінки, які допомагають зрозуміти багатовимірність ставлення особистості до грошей: від символічних значень грошей (безпека, влада, любов) до когнітивних стратегій прийняття рішень, рівня фінансової грамотності та емоційних реакцій на заощадження або витрати.

Типологія Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978) описує особистостей, для яких гроші є символами: безпеки, влади, любові та свободи (Goldberg & Lewis, 1978).

Людей, які сприймають гроші як джерело безпеки, Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978) розділили на чотири типи:

1. *компульсивний економ*: особистостей цього типу приваблює накопичення грошей. Їм притаманні страх через можливу втрату грошей, недовіра до оточуючих. Також особистості цього типу за допомогою грошей набувають почуття захищеності та безпеки;

2. *аскет*: особистості цього типу отримують задоволення від самозречення та показової бідності, але їхня поведінка часто маскує заздрість та ворожість по відношенню до більш багатих осіб;

3. *компульсивний завсідник розпродаж*: особистості цього типу відчують перевагу над іншими, коли їм вдається купити речі зі знижками;

4. *фанатичний збирач*: для таких осіб володіння матеріальними предметами замінює спілкування, а колекціонування взагалі наділяє їхнє життя сенсом.

Гроші також можуть асоціюватися з владою. Людей, які сприймають гроші як джерело влади, Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978) розділили на три типи:

1. *маніпулятор*: особистості цього типу використовують гроші для того, щоб експлуатувати марнославство та жадібність інших;

2. *будівельник імперії*: особистості цього типу будують соціальні системи, демонструючи незалежність та впевненість у власних силах, але інших намагаються зробити залежними;

3. *хрещений батько*: особистості цього типу використовують гроші для хабарів та контролю, забезпечуючи собі почуття переваги.

Гроші також можуть замінити емоційну близькість у стосунках і використовуватися для того, щоб купити любов, відданість та прив'язаність. Людей, які сприймають гроші як джерело влади, Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978) розділили на три типи:

1. *покупець любові*: особистості цього типу купують любов та повагу, роблять благочинні внески, але насправді за цим стоїть намагання уникнути відчуття знедоленості, тому особистості цього типу догоджають оточуючим своєю щедрістю;

2. *продавець любові*: особистості цього типу обіцяють іншим любов та прив'язаність, яка насправді лестить їхній самозакоханості;

3. *викрадач любові*: особистості цього типу відчайдушно бажають любові, але в них є відчуття, що вони на неї не заслуговують. Вони намагаються ризикувати в інших галузях, а що стосується любовних стосунків, то вони поведуться в них поверхнево.

Також Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978) розділили на два типи людей, які сприймають гроші як свободу:

1. *покупець свободи*: особистості цього типу вважають що гроші – це свобода від правил обов'язків та прохань, які обмежують їхню самостійність та незалежність;

2. *борець за свободу*: особистості цього типу заперечують гроші та матеріальні цінності; для них головною винагородою в боротьбі проти грошей є дружба.

N. Forman (1987) зробив більш лаконічну грошову типологію особистості, в якій представлено п'ять основних типів:

1. *скнара*: за характеристиками особистості цього типу нагадують тип «Компульсивний економ» в типології Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978);

2. *завсідник розпродаж*: за характеристиками особистості цього типу нагадують тип «Компульсивний завсідник розпродаж» в типології Н. Goldberg & R. T. Lewis (1978);

3. *марнотрат*: особистості цього типу демонструють нав'язливу та безконтрольну поведінку щодо витрат, особливо у депресивному стані;

4. *азартний гравець*: особистості цього типу відчують владу, яку приносить виграш, а його очікування компенсує ризик програшу;

5. *магнат*: особистості цього типу заробляють гроші для досягнення високого статусу та схвалення оточуючими.

D. W. Merrill & R. H. Reid (1981) виділяють чотири типи грошової поведінки:

1. *чутливі*: особистості цього типу характеризуються як чутливі, приємні, проте імпульсивні й недисципліновані, часто уникають грошей, вважаючи їх «брудними»;

2. *ті, що думають*: особистості цього типу є педантичними та нерішучими. Схильні перестраховуватися у фінансових питаннях;

3. *ті, що сприймають*: особистості цього типу є владними та жорстокими. Вони є дуже вимогливими й рішучими у фінансових питаннях, але водночас схильні переоцінювати власні здібності;

4. *інтуїтивні*: особистості цього типу є імпульсивними та егоїстичними. Вони зазвичай швидко вирішують фінансові питання, зберігаючи водночас оптимізм.

Дослідження А. Furnham & S. Grover (2020) представило аналіз типології, розробленої для Financial Times N. Rovnick (2017), в якій виділено такі типи грошової поведінки:

1. *фінансовий фітбіт*: перевіряє свій баланс двічі на день, завжди перемикається на найкращі пропозиції, купує товари тільки онлайн. Він одержимий бонусами та аналізує безліч сайтів для порівняння пропозицій цін на товари, послуги, іпотеку тощо;

2. *тривожний трейдер*: завжди намагається купити дешево, а продати дорого. Вважає, що чим більше угод, тим краще. Часто здійснює операції, тому має високі комісійні збори;

3. *марнотрат соціальних цінностей*: часто це жінка, яка купує дорогі подарунки собі та іншим, щоб почуватися краще та підвищувати свою самооцінку. Часто має проблеми з боргами;

4. *марнотрат готівки*: схожий на марнотрата соціальних цінностей. Часто це чоловік, який вважає себе щедрим, але насправді використовує гроші переважно для того, щоб змусити інших думати про нього краще. Оплачує спільні рахунки в ресторанах, вихваляється вартістю свого будинку/автомобіля, щоб відчувати свою цінність;

5. *накопичувач*: прагне до великих накопичень на банківському рахунку. Не любить інвестувати у фондовий ринок, віддаючи перевагу отриманню депозитних відсотків, які є невеликими, але гарантованими, замість того, щоб ризикувати через можливі збитки;

6. *страус*: не любить перевіряти баланс у банку, вважає бездіяльність набагато приємнішою, ніж прийняття рішення.

На основі цих описів А. Furnham & S. Grover (2020) виокремили шість вимірів ставлення до грошей.

1. *Досягнення та успіх*. Ідея про те, що гроші є очевидною ознакою досягнень, яка підходить для порівняння себе з іншими. Гроші є мірилом успіху та самооцінки: заробляння великих грошей дає людям відчуття досягнення. Кількість грошей, якою володіє людина, є простим, але потужним показником успіху в житті.

2. *Влада та престиж*. Ідея про те, що гроші – це те, чого багато людей прагнуть та із задоволенням вихваляються, коли їх набувають. Гроші дають соціальну владу та капітал і є основним джерелом соціального статусу та престижу. Люди поважають тих, у кого є багато грошей. Це ставлення відрізняється від попереднього тим, що воно більше орієнтоване на інших, у той час як попереднє більше орієнтоване на себе.

3. *Усвідомленість та відповідальність*. Ця ідея стосується того факту, що багато людей розглядають заощаджені та інвестовані гроші як форму захисту від життєвих негараздів. Гроші можуть захистити людину, тому люди купують речі, які їм дійсно потрібні (будинки, медичну страховку), щоб не бути залежними від інших осіб, які можуть захотіти їх якимось чином контролювати. Люди з такими переконаннями схильні економити гроші за допомогою таких засобів, як бюджетування та вчасна оплата рахунків. Вони відповідально ставляться до грошей й пишаються цим. Не схильні демонструвати свої статки й, зазвичай, володіють фінансовою грамотністю.

4. *Занепокоєння щодо заощаджень*. Гроші є джерелом різних видів стресу, головним з яких є їх нестача. Це ставлення характеризується занепокоєнням і тривогою, переважно у зв'язку із заощадженнями. Люди з таким ставленням до грошей зазвичай переживають занепокоєння щодо заощаджень; вони бояться, що їхніх заощаджень ніколи

не буде достатньо або що у них взагалі закінчаться гроші. Вся тема фінансів і грошей пов'язана з тривогою і депресією. Такі особи часто звертаються по допомогу.

5. *Проблеми з фінансовою грамотністю.* Це стосується відчуття невігластва у фінансових питаннях. Головним джерелом занепокоєння і тривоги для людей з таким ставленням до грошей є їхня погана орієнтація щодо фінансових питань. Вони часто відчувають тривогу і сором, коли говорять з іншими про фінанси. Однак вони усвідомлюють, що їм потрібна допомога, часто звертаючись до професіоналів.

6. *Відмова від грошей і дволикість.* Люди з такими переконаннями намагаються впоратися зі своїми фінансовими проблемами, заперечуючи їх. Замість того щоб протистояти своїм грошовим проблемам, вони намагаються заглушити їх і уникати будь-яких обговорень цієї теми. Це може набувати більш серйозних форм, коли люди брешуть про свої фінанси друзям та родичам або надають свої фінансові дані стороннім особам.

Загалом дослідження А. Furnham & S. Grover (2020) демонструє, що практичні, експертні типології можуть бути валідними та корисними для розуміння реальної фінансової поведінки людей.

Незважаючи на евристичну цінність, кожен із підходів має обмеження. Типології, засновані виключно на психологічних особливостях, часто втрачають з поля зору соціально-структурний контекст, у якому перебуває особистість. Водночас особистість розглядається поза її приналежністю до певних соціальних груп та поза її місцем у системі розподілу ресурсів.

Виникає потреба у створенні інтегративної типології економічної поведінки особистості, яка базується на припущенні, що економічну поведінку особистості можна описати через комбінацію базових вимірів, які інтегрують:

1. локус контролю (зовнішній / внутрішній);
2. поведінкові патерни (заощадження та довгострокове планування / витрати та імпульсивне споживання);
3. ставлення до грошей як символів (безпеки, влади, любові, свободи, досягнення, престижу, тривоги);
4. соціально-статусну позицію індивіда (доступ до ресурсів, характер власності);
5. часову орієнтацію (схильність до відкладеного задоволення або до імпульсивних витрат).

Кожен вимір представлений біполярною шкалою. Перетин цих вимірів утворює своєрідний багатовимірний «поведінковий простір», у якому можна ідентифікувати конкретні типи економічної поведінки, кожен з яких являє собою унікальну конфігурацію цих вимірів, що дозволяє не лише описати, а й передбачити економічну поведінку особистості в різних життєвих контекстах.

Тип 1: Стратегічний інвестор. Особистості цього типу демонструють внутрішній локус контролю й переконані, що їхній фінансовий успіх залежить виключно від їхніх власних рішень, аналізу та стратегій. Їхні поведінкові патерни – це схильність до заощаджень та довгострокового планування, де більшість ресурсів спрямовується на реінвестування та розвиток. Ставлення до грошей – гроші сприймаються як символи свободи та досягнень. Соціально-статусна позиція – характеризується доступом до ресурсів та наявністю приватної власності, що дозволяє масштабувати проекти. Часова орієнтація – спрямована на майбутнє, особистості цього типу схильні до відкладеного задоволення та довгострокового планування.

Тип 2: Консервативний накопичувач. Особистості цього типу мають внутрішній локус контролю, оскільки свідомо будують «подушку фінансової безпеки» власними зусиллями, уникаючи залежності від зовнішніх обставин. Їхні поведінкові патерни мають прояв у заощадженнях та довгостроковому плануванні, де пріоритетом виступає збереження, а не примноження капіталу. У ставленні до грошей центральне місце посідає символ безпеки (гроші як захист від невизначеності), а також наявна прихована тривога щодо можливості втратити накопичене. Соціально-статусна позиція осіб цього типу визначається стабільним доступом до ресурсів та наявністю приватної власності. Часова

орієнтація – спрямована в майбутнє з яскраво вираженою схильністю до відкладеного задоволення, де обмеження сьогодні є платою за спокій завтра.

Тип 3: Гравець-спекулянт. Особистості цього типу поєднують внутрішній локус контролю (віра у власну здатність «виграти») з елементами зовнішнього («мені щастить/не щастить»), що створює суперечливу основу для рішень. Їхні поведінкові патерни мають прояв схильності до витрат та імпульсивного споживання, особливо коли йдеться про ризиковані інвестиції або азартні угоди. У ставленні до грошей домінують символи досягнення та престижу, а самі гроші сприймаються як інструмент гри. Соціально-статусна позиція цього типу вкрай нестабільна: доступ до ресурсів постійно коливається, а характер власності змінюється залежно від успішності чергової авантюри. Часова орієнтація зосереджена на теперішньому з яскравою схильністю до імпульсивних витрат, де довгострокове планування поступається місцем гострим відчуттям «тут і зараз».

Тип 4: Меркантильний прагматик. Особистості цього типу вирізняються чітко вираженим внутрішнім локусом контролю, де кожне рішення проходить крізь фільтр «вигідно/невигідно», а відповідальність за результат повністю покладають на себе. Їхні поведінкові патерни демонструють виразну схильність до заощаджень та довгострокового планування, але, на відміну від консервативного накопичувача, особистості цього типу готові ризикувати, якщо це прораховано і вигідно. Гроші для таких осіб є універсальним символом, що об'єднує безпеку, владу, досягнення й престиж, вони є мірилом успішності. Соціально-статусна позиція цього типу зазвичай висока, зі стабільним доступом до ресурсів та приватною власністю, яка постійно примножується. Часова орієнтація спрямована на майбутнє з вираженою схильністю до відкладеного задоволення, яке використовується як інструмент досягнення ще більшої вигоди.

Тип 5: Утриманець-традиціоналіст. Особистості цього типу мають зовнішній локус контролю, вважаючи, що їхнє фінансове благополуччя залежить від родини, держави або інших зовнішніх сил, а не від власних зусиль. Їхні поведінкові патерни не вписуються в дихотомію «заощадження/витрати», оскільки характеризуються пасивністю та очікуванням допомоги. У ставленні до грошей домінує символ безпеки (гарантія виживання), також особистості цього типу зазвичай мають високу тривожність, яка продукується цілком ймовірною можливістю залишитися без зовнішньої підтримки. Соціально-статусна позиція цього типу – низька, з обмеженим доступом до ресурсів та відсутністю приватної власності або мінімальною приватною власністю. Часова орієнтація обмежена теперішнім: життя будується «від виплати до виплати», а про відкладене задоволення не йдеться, оскільки немає ресурсу, який можна відкладати.

Тип 6: Кар'єрист. Особистості цього типу переважно мають зовнішній локус контролю, оскільки їхня самооцінка та фінансові рішення залежать від думки керівництва, корпоративних норм та соціальних стандартів успіху. Їхні поведінкові патерни поєднують елементи заощаджень (на великі статусні покупки) та витрат (на підтримку іміджу), але загалом вони підпорядковані кар'єрному просуванню. У ставленні до грошей центральне місце посідає символ престижу – гроші як підтвердження статусу, визнання та досягнення, що вимірюються посадою та зарплатою. Соціально-статусна позиція цього типу визначається посадою та рівнем доходу, водночас характер власності часто обмежується орендою або іпотекою, оскільки статусні атрибути важливіші за приватну власність. Часова орієнтація – середньострокова, з помірною схильністю до відкладеного задоволення заради кар'єрного зростання, але з елементами імпульсивних витрат на підтримку іміджу.

Тип 7: Шукач легких грошей. Особистості цього типу мають зовнішній локус контролю, де домінує віра в удачу, випадок та диво, а не у власні системні зусилля. Їхні поведінкові патерни мають прояв схильності до витрат та імпульсивного споживання: гроші зникають так само швидко, як і з'являються. Такі особи часто витрачають гроші на розваги або імпульсивні покупки. Гроші для цього типу є символом досягнення (трофеєм) та підтвердженням того, що їм «пощастило». Соціально-статусна позиція цього типу є вкрай нестабільною, з низьким доступом до ресурсів та відсутністю приватної власності. Часова орієнтація максимально зосереджена на теперішньому зі схильністю до імпульсивних витрат, де поняття відкладеного задоволення не існує.

Тип 8: Споживач-гедоніст. Особистості цього типу мають зовнішній локус контролю: їхні рішення визначаються рекламою, трендами, соціальними мережами та думкою оточення, а не внутрішніми критеріями. Їхні поведінкові патерни – витрати та імпульсивне споживання, де шопінг виступає способом покращення настрою. Гроші для таких осіб є символом задоволення та інструментом для отримання позитивних емоцій, вражень та комфорту. Соціально-статусна позиція цього типу нестабільна: доступ до ресурсів коливається, часто використовуються кредити, а характер власності зазвичай обмежується орендою та споживчими товарами. Часова орієнтація повністю зосереджена на теперішньому, а життєвим кредо є установка «живу один раз» та виразною схильністю до імпульсивних витрат, де відкладене задоволення поступається місцем негайній гедоністичній винагороді.

Висновки.

1. Здійснено теоретичний аналіз основних підходів та типологій економічної поведінки.

2. Визначено базові виміри для побудови інтегративної типології економічної поведінки особистості: локус контролю, поведінкові патерни, ставлення до грошей як до символів, соціально-статусну позицію індивіда та часову орієнтацію.

3. Розроблено авторську інтегративну типологію економічної поведінки особистості, де виділені типи: стратегічний інвестор, консервативний накопичувач, гравець-спекулянт, меркантильний прагматик, утриманець-традиціоналіст, кар'єрист, шукач легких грошей, споживач-гедоніст.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричній верифікації запропонованої типології, розробці та валідації психодіагностичного інструментарію для ідентифікації типів економічної поведінки, а також у дослідженні динаміки трансформацій типів під впливом психотерапевтичних інтервенцій та макроекономічних змін.

Література

1. Бабяк, Н. Д., & Туманов, О. В. (2024). Поведінковий контролінг у кризових ситуаціях: покращення прийняття фінансових та управлінських рішень в часи війни. *Актуальні проблеми економіки*, (5), 223-233. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-275-223-233>
2. Карамушка, Л., & Клименко, Н. (2024). Робочі стилі поведінки жінок та їх зв'язок з типами грошових переконань й грошовими установками. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 31(1), 93-104. <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.8>
3. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. КНЕУ. file:///C:/Users/FjSU/Downloads/54686199.pdf
4. Нікітіна, О. П., & Хомуленко, Т. Б. (2013). *Психологія грошей: особистісно-віковий аспект*. <https://tinyurl.com/ypvka7a7>
5. Яновська, С. Г., Криворучко, С. М., Самохін, О. О., Кононенко, Н. М., & Білоус, Н. С. (2019). Особливості задоволеності життям людей з різним ставленням до грошей і власної жадібності. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*, (66), 47-53. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2019-66-05>
6. Fenichel, O. (1938). The Drive to Amass Wealth. *The Psychoanalytic Quarterly*, 7(1), 69-95. <https://doi.org/abs/10.1080/21674086.1938.11925342>
7. Forman, N. (1987). *Mind over money : how to banish your financial headaches and achieve moneysanity*. Doubleday. <https://search.worldcat.org/title/15015493>
8. Freud, S. (1908). Character and Anal Erotism. In *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume IX*. Hogarth Press. https://www.lutecium.org/ftp/Freud/pdf/1908_character_and_anal_erotism.pdf
9. Furnham, A., & Grover, S. (2020). A new money behavior quiz. *Journal of Individual Differences*, 41(1), 17–29. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000299>
10. Goldberg, H., & Lewis, R. T. (1978). *Money madness: The psychology of saving, spending, loving, and hating money*. William Morrow. <https://tinyurl.com/4hs5e89h>
11. Habermas, J. (1987). *The theory of communicative action* (Vol. 2: Lifeworld and system: A critique of functionalist reason) (T. McCarthy, Trans.). Beacon Press. <https://tinyurl.com/4az7etrd>
12. Merrill, D. W., & Reid, R. H. (1981). *Personal styles and effective performance*. Chilton Book Company. <https://tinyurl.com/2anduvv3>
13. Rovnick, N. (2017). Six financial personality types – which one are you? *Financial Times*. <https://tinyurl.com/45xm2m5k>

14. Thorndike, E. L. (1920). Psychological Notes on the Motives for Thrift. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, (87), 212–218. doi/10.1177/000271622008700133
15. Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>

References

1. Babyak, N. D., & Tumanov, O. V. (2024). Povedinkovy kontroliu u kryzovykh sytuatsiakh: pokrashchennya prynyattya finansovykh ta upravlynskykh rishen v chasy viiny [Behavioral Controlling in Crisis Situations: Improving Financial and Management Decision-Making in Times of War]. *Aktualni problemy ekonomiky*, (5), 223–233. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-275-223-233> [In Ukrainian]
2. Karamushka, L., & Klymenko, N. (2024). Robochi styli povedinky zhinok ta yikh zvyazok z typamy groshovykh perekonan i groshovymy ustanovkamy [Womens work behavior styles and their relationship to types of money beliefs and money attitudes]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 31(1), 93–104. <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.8> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. G. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoyi molodi do groshei* [Psychological characteristics of students attitude towards money]. KNEU. file:///C:/Users/FjSU/Downloads/54686199.pdf [In Ukrainian]
4. Nikitina, O. P., & Khomulenko, T. B. (2013). *Psykhologia groshei: osobystisno-vikovy aspekt* [Psychology of money: personal and age aspects]. <https://tinyurl.com/ypvka7a7> [In Ukrainian]
5. Yanovska, S. G., Kryvoruchko, S. M., Samokhin, O. O., Kononenko, N. M., & Bilous, N. S. (2019). Osoblyvosti zadovolenosti zhyttyam lyudei z riznym stavlennym do groshei i vlasnoyi zhadibnosti [Features of life satisfaction of people with different attitudes towards money and greed]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina. Seria Psykhologia*, (66), 47–53. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2019-66-05> [In Ukrainian]
6. Fenichel, O. (1938). The Drive to Amass Wealth. *The Psychoanalytic Quarterly*, 7(1), 69–95. <https://doi.org/abs/10.1080/21674086.1938.11925342>
7. Forman, N. (1987). *Mind over money : how to banish your financial headaches and achieve moneysanity*. Doubleday. <https://search.worldcat.org/title/15015493>
8. Freud, S. (1908). Character and Anal Erotism. In *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume IX*. Hogarth Press. https://www.lutecium.org/ftp/Freud/pdf/1908_character_and_anal_erotism.pdf
9. Furnham, A., & Grover, S. (2020). A new money behavior quiz. *Journal of Individual Differences*, 41(1), 17–29. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000299>
10. Goldberg, H., & Lewis, R. T. (1978). *Money madness: The psychology of saving, spending, loving, and hating money*. William Morrow. <https://tinyurl.com/4hs5e89h>
11. Habermas, J. (1987). *The theory of communicative action, 2: Lifeworld and system: A critique of functionalist reason* (T. McCarthy, Trans.). Beacon Press. <https://tinyurl.com/4az7etrd>
12. Merrill, D. W., & Reid, R. H. (1981). *Personal styles and effective performance*. Chilton Book Company. <https://tinyurl.com/2anduvv3>
13. Rovnick, N. (2017). Six financial personality types – which one are you? *Financial Times*. <https://tinyurl.com/45xm2m5k>
14. Thorndike, E. L. (1920). Psychological Notes on the Motives for Thrift. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, (87), 212–218. doi/10.1177/000271622008700133
15. Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>

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, 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 20 грудня 2025 р.
Рецензовано 14 лютого 2026 р.
Прийнято 1 березня 2026 р.

Надія Нагорна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ДО СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Нагорна Надія. Особливості прояву когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

Вступ. Стабілізація економіки України та повоєнне відновлення громад залежить від готовності майбутнього покоління фахівців до розвитку гібридних форматів підприємницької діяльності. Емпіричне дослідження рівня обізнаності здобувачів освіти щодо соціального підприємництва розкриє когнітивний аспект психологічної готовності до означеної діяльності.

Мета. На основі емпіричних даних визначити особливості розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

Методи. Застосовано методи: опитувальник «Ваші уявлення про соціальне підприємництво», анкету для виявлення типу організаційної культури, анкету-паспортничку.

Результати. На основі аналізу результатів емпіричного дослідження виявлено середній рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. Встановлено наявність позитивних та негативних кореляційних зв'язків з чинниками мікро- та мезорівнів.

Висновки. Отримані дані можуть бути використані для розробки програм цілеспрямованого впливу на рівень розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва на рівні закладу вищої освіти.

Ключові слова: соціальне підприємництво, психологічна готовність, здобувачі освіти, обізнаність особистості щодо соціального підприємництва, когнітивний компонент

Nahorna, Nadiia. Manifestation of the cognitive component of students' psychological readiness for social entrepreneurship.

Introduction. Stabilization of the Ukrainian economy and the country's post-war recovery depend on the future generation's readiness for hybrid formats of entrepreneurship. Empirical research on the level of students' awareness of social entrepreneurship can reveal the role of the cognitive aspect of students' psychological readiness for social entrepreneurship.

Aim. To determine the features of the development of students' cognitive component of psychological readiness for social entrepreneurship.

Methods: "Your Ideas About Social Entrepreneurship" questionnaire, a questionnaire "Organizational Culture Type" and a respondents' passport questionnaire.

Results. The cognitive component of students' psychological readiness for social entrepreneurship was found to be at an average level, while the students' psychological readiness for social entrepreneurship had both positive and negative correlations with micro- and meso-level factors.

Conclusions. The obtained data can be used to design programs to develop students' psychological readiness for social entrepreneurship at higher education institution.

Key words: social entrepreneurship, psychological readiness, students, awareness of social entrepreneurship, cognitive component

Вступ. Питання стабілізації економіки України, повоєнного відновлення громад та ефективної ресоціалізації ветеранів війни й внутрішньо переміщених громадян потребує не лише організаційних змін у політиках та практиках, а також актуалізує потребу опрацювання суспільних уявлень, сприйняття та готовності до дії в гібридних форматах підприємництва, в тому числі й соціальному. З іншого боку, студентство є тією категорією громадян, котрі здійснюють пошук себе в процесі професійного становлення (спорт, громадська чи наукова робота, участь у соціальних ініціативах, волонтерство, творчі гуртки, підприємницька активність тощо). Саме таке поєднання професійних та особистісних інтересів може мати прояв у креативних рішеннях, що слугуватимуть

інтересам соціально вразливих категорій громадян, громадам. Відтак актуалізується проблема обізнаності здобувачів освіти щодо соціального підприємництва як феномена та формату підприємницької діяльності в Україні, його особливостях.

Науковий інтерес до цієї проблеми має свою специфіку в різних країнах світу, однак зводиться до: розвитку ціннісної складової підготовки майбутніх соціальних підприємців в Італії (Passarelli et al., 2025), зумовленості соціально-підприємницьких інтенцій від особистісної соціальної відповідальності в Тайвані (Chao & Yu, 2022), посилення розвитку підприємницьких навичок серед студентів гуманітарних спеціальностей в Німеччині (Pazer, 2025), формування соціально-підприємницьких компетентностей для сталого розвитку громад та країни в Мексиці (Cruz-Sandoval, Vázquez-Parra & Alonso-Galicia, 2022), усвідомлення кореляції між соціальним підприємництвом та сталим розвитком суспільства в Туреччині (Bakcak & Gökyer, 2024) та багато інших.

Теоретичний аналіз іноземних наукових напрацювань вказує на значну зацікавленість вчених у виявленні особливостей розвитку соціально-підприємницьких якостей (Cruz-Sandoval, Vázquez-Parra & Alonso-Galicia, 2022), інтенцій до соціального підприємництва (Chao & Yu, 2022; Pazer, 2025) серед студентства. Наукову проблему обізнаності студентів щодо соціального підприємництва розкривають праці, що досліджують особливості перцепції студентів до соціального підприємництва (Alao, 2020; Bakcak & Gökyer, 2024; Herlina, Disman, Sapriya & Supriatna, 2021; Ramos-Cavero, Cordova-Buiza, Caceres-Rosell & Olavarria-Benavides, 2023), а також безпосередньо ті, де характеризується знайомство студентів з поняттям «соціальне підприємство», уявленням про нього (Andriyansah, Zahra, 2017; Öksüzoğlu & Çoban, 2021; Sharmiladevi & Renganayaki, 2021; Karthik & Ramprasad, 2021).

Водночас результати аналізу напрацювань українських вчених свідчать лише про початок зацікавленості в дослідженні психологічних підвалів соціального підприємництва, особливостей готовності до нього як до професійної діяльності. Так, розкриті особливості компетенцій соціального підприємця (Чуйко & Шкуро, 2020), окреслено психологічний портрет соціального підприємця (Нагорна, 2022b), здійснена оцінка окремих психологічних характеристик, що притаманні соціальним підприємцям (Романова & Лісецька, 2020). Щодо рівня обізнаності про соціальне підприємство в українському суспільстві, то таких робіт вкрай мало: обрис уявлень ветеранів та членів їхніх сімей (Нагорна & Максьом, 2023), тенденції розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва (Нагорна, 2025). Відтак потребують деталізації дані щодо особливостей розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

Мета дослідження. На основі емпіричних даних визначити особливості розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

Завдання дослідження.

1. Здійснити характеристику результатів аналізу змістовного наповнення когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва.

2. Встановити зв'язок рівня розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва з чинниками мікро- та мезорівнів.

Методи та організація дослідження. Для проведення емпіричного дослідження когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва було використано опитувальник «Ваші уявлення про соціальне підприємство» (авторська розробка) (Карамушка & Нагорна, 2025). Змістовні блоки запитань цього опитувальника допомагають визначити специфіку уявлень здобувачів освіти про соціальне підприємство, його ознаки та цінності, психологічні особливості; стереотипні образи щодо цього соціального феномена; уявлення про мотивацію соціальних підприємців. Для дослідження чинників розвитку психологічної готовності здобувачів

освіти до соціального підприємництва було використано: на мікрорівні – анкету-паспортичку, а на мезорівні – анкету для виявлення типу організаційної культури (Креденцер, 2020; Cole, 1989).

У дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних із застосуванням програми SPSS (версія 22.0), описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона). Дослідження проводилося у травні-червні 2025 року за допомогою онлайн-опитування з використанням GoogleForms, 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. Вибірка дослідження складала 1058 осіб, серед яких 524 жінки та 534 чоловіка, котрі навчаються в закладах вищої освіти України, віком від 17 до 54 років.

Дослідження проводилось у два етапи відповідно до поставлених завдань. На першому етапі нами було проаналізовано елементи змістовного наповнення когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва, виділені рівні розвитку таких елементів, сформовано загальний показник рівня розвитку всього когнітивного компонента. А на другому – здійснено кореляційний аналіз загального показника рівня розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва з чинниками мікро- та мезорівнів.

Результати дослідження та їх обговорення.

Для виконання *першого завдання* нашого емпіричного дослідження було визначено специфіку рівнів розвитку змістовних елементів уявлень здобувачів освіти про соціальне підприємництво (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл респондентів за рівнями розвитку змістовних елементів уявлень здобувачів освіти про соціальне підприємництво (n=1058), %

Назва змістовного елементу	Рівень розвитку		
	Низький	Середній	Високий
Обізнаність щодо поняття «соціальне підприємництво»	17,8	34,2	48
Уявлення про ознаки соціального підприємництва	40,5	54,6	4,9
Означення соціального підприємництва за видами активності	45,4	20,4	33,5
Уявлення про цінності соціального підприємництва	18,9	68,2	12,9
Обізнаність щодо кола взаємодії соціальних підприємств на рівні громади	60,3	23,3	16,4
Уявлення щодо мотивації соціальних підприємців до діяльності	24	49,5	24,8
Уявлення щодо соціального підприємництва як домінуючого типу поведінки	15,7	23,6	59,7
Когнітивний компонент: узагальнений показник	28,7	45,7	23,6

Результати дослідження свідчать про високий рівень (48%) *обізнаності здобувачів освіти з поняттям «соціальне підприємництво»*, як це видно з таблиці 1. Водночас ще 34,2 % мають середній рівень, оскільки знайомі з цим поняттям, але достеменно не пам'ятають його суті. Однак для 17,8 % респондентів це поняття виявилось невідомим, відтак їхній рівень уявлень про соціальне підприємництво є низьким.

Подібне дослідження було проведене індонезійськими дослідниками в 2017 році (Andriyansah & Zahra, 2017). Його результати вказують, що лише 33% респондентів-

студентів розуміють, що таке соціальне підприємництво.

Щодо уявлень здобувачів освіти про ознаки соціального підприємництва, то переважна більшість (54,6%) виокремлює лише одну з провідних ознак: або наявність соціальної місії, або реінвестицію частини прибутку на здійснення соціального впливу (Нагорна, 2022а). Водночас 40,5% плутаються в ознаках соціального підприємництва. І лише 4,9% респондентів чітко називають обидві ознаки, що вказує на високий рівень уявлень про ознаки соціального підприємництва.

Аналіз відповідей респондентів щодо *означення соціального підприємництва за видами суспільної та економічної активності* мало на меті визначити ступінь впливу стереотипів на формування уявлень студентів про соціально-підприємницьку діяльність. Саме попередні результати, отримані на вибірці з ветеранами і членами їхніх сімей, як слухачами курсів професійної перекваліфікації (Нагорна & Максьом, 2023), зафіксували наявність стереотипних уявлень. Щодо цього дослідження, то 33,5% респондентів чітко означають соціальне підприємництво як регулярне реінвестування прибутку у реалізацію конкретної соціальної місії підприємства в межах визначеної громади та цільової аудиторії. Водночас переважна більшість респондентів (45,5%) обрала варіанти відповідей, що не притаманні соціальному підприємництву: благодійність, соціальна відповідальність бізнесу, діяльність приватних закладів соціальної сфери, донати тощо. Відповідно, такий результат віднесено до низького рівня обізнаності.

Подібна ситуація, коли студенти не можуть чітко ідентифікувати соціальне підприємництво за видами соціальної чи економічної активності, характерна і для турецьких здобувачів освіти (Öksüzöğlü & Çoban, 2021). Результати якісних досліджень вчених також вказують на ототожнення студентами соціального підприємництва з соціальною відповідальністю та діяльністю приватних закладів у соціальній сфері.

Щодо уявлень респондентів про домінуючі цінності в соціальному підприємстві, то 68,2% респондентів мають середній рівень обізнаності в цьому питанні, оскільки обрали лише одну з важливих цінностей-характеристик, що притаманні соціальному підприємству: або формування соціальної місії, або залучення до команди підприємства представників цільової аудиторії свого соціального впливу. Ці обидві цінності стали вибором 12,9% респондентів.

Схожість результатів ми знаходимо у дослідженні М. Kavak, I. Can & E.O. Aksoz (2021). Вчені вказують, що переважна більшість респондентів з числа студентів означають соціальне підприємництво за такими ключовими цінностями, як: суспільство, взаємодія з іншими, впевненість у собі, гуманність.

Наступним елементом змістовного наповнення когнітивного компонента психологічної готовності до соціального підприємництва стала *обізнаність щодо кола взаємодії соціальних підприємств на рівні громади*. Результати виявили низький рівень обізнаності здобувачів освіти щодо цього аспекта серед 60,3% респондентів. Такий результат ми пов'язуємо з тим фактом, що ними був обраний лише один стейкхолдер розвитку соціального підприємництва на рівні громади: влада, бізнес, освіта чи сама громада (Verbytska, Nahorna & Dyvnych, 2024). Натомість обрання всіх означених стейкхолдерів, що відповідатиме партисипативним принципам розвитку соціального підприємництва (Нагорна, 2022с), засвідчило високий рівень обізнаності. Однак таких респондентів лише 16,4%.

Щодо уявлень здобувачів освіти про мотивацію соціальних підприємців до діяльності, то майже половина респондентів (49,5%) обрала один з двох варіантів відповідей: або прагнення до зміни соціальної ситуації та допомоги громадам, або формування сталої економічної платформи для реалізації соціальної місії підприємства. Такий формат вибору відповіді нами було визначено як середній рівень обізнаності здобувачів освіти щодо уявлень про мотивацію соціальних підприємців до діяльності. Також варто зазначити, що майже чверть всіх респондентів (24,8%) має високий рівень обізнаності в цьому питанні, оскільки вказала, що, на їхній погляд, саме досвід особистої чи сімейної проблеми, що трансформується у прагнення допомогти іншим вийти зі складної

життєвої ситуації, найбільше спонукає індивідів до соціально-підприємницької діяльності.

Отримані нами показники відповідають результатам досліджень, здійснених як вітчизняними (Куц, 2016), так й іноземними (Blanda & Urbančiková, 2021; Braga, Proença & Ferreira, 2015; Müller, Vaseková & Kročil, 2026) науковцями щодо мотивації соціальних підприємців до своєї діяльності, як прагненню до довготривалого фінансування соціально-орієнтованої діяльності та здобуття незалежності (автономності) в ухваленні рішень.

Останнім змістовним елементом обізнаності здобувачів освіти про соціальне підприємництво є *уявлення про це явище як домінуючий тип поведінки*. Результати нашого дослідження свідчать, що 59,7% респондентів мають високий рівень уявлень щодо домінуючої поведінки в соціальному підприємництві (Нагорна, 2023). Такий показник сформований через обрання здобувачами освіти варіанту соціально-орієнтованої (допомагаючої) поведінки як домінуючої в соціальному підприємстві. Іноземні дослідження (Cheah, Loh & Gunasekaran, 2023; Vasconcelos, Oliveira & Correia, 2022) також вказують на просоціальну поведінку студентів як одну з визначальних характеристик у розвитку їхніх інтенцій до соціального підприємництва.

Для розуміння щодо *загального рівня розвитку когнітивного компонента* психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва нами було визначено відповідний показник. Так, 45,7% респондентів мають середній рівень уявлень щодо соціального підприємництва, його особливостей. Ще 28,7% мають низький рівень обізнаності. Подібні результати, на наш погляд, вказують на необхідність розробки та впровадження системи цілеспрямованого впливу для розвитку уявлень здобувачів освіти про соціальне підприємництво, його актуальність та значущість у процесах соціальної реінтеграції та стабілізації економіки держави (Вербицька, 2023).

Для виконання *другого завдання* нашого дослідження було перевірено наявність та особливості зв'язку між загальним рівнем розвитку когнітивного компонента психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та чинниками мікро- та мезорівня. Так, результати кореляційного аналізу представлено в таблиці 2 (табл. 2).

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки між рівнем розвитку когнітивного компонента та мікрочинниками

Мікрочинники розвитку	Когнітивний компонент (r)
Стать	0,211**
Сімейний стан	-0,075*
Досвід трудової діяльності	0,079*
Зміни рівня вашої соціальної активності після запровадження воєнного стану	0,155**

** p < 0,01

*p < 0,05

Мікрочинники «стать» та «сімейний стан» нами було віднесено до групи соціально-демографічних чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва (Карамушка & Нагорна, 2025). Результати ж кореляційного аналізу вказують на наявний слабкий позитивний зв'язок між когнітивним компонентом та статтю здобувачів освіти ($r = 0,211$; $p < 0,01$). Так, жінки-респондентки мають вищі показники розвитку когнітивного компонента психологічної готовності до соціального підприємництва у порівнянні з чоловіками. А також встановлено слабкий негативний зв'язок із сімейним станом здобувачів освіти ($r = -0,075$; $p < 0,05$), що продемонстровано нижчими показниками обізнаності серед одружених респондентів.

Мікрочинники «досвід трудової діяльності» та «зміни рівня вашої соціальної активності після запровадження воєнного стану» віднесені до групи соціально-професійних чинників розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального

підприємництва (Карамушка & Нагорна, 2025). Аналіз кореляційних зв'язків свідчить про наявність слабких позитивних взаємозв'язків між когнітивним компонентом та досвідом трудової діяльності здобувачів освіти ($r = 0,079$; $p < 0,05$), що демонструє позитивний вплив практичної діяльності на уявлення про соціально-підприємницьке середовище та особливості особистісних й професійних інтеракцій. Очікуваною, на наш погляд, є наявність кореляції між когнітивним компонентом та зміною рівня соціальної активності здобувачів освіти після запровадження воєнного стану ($r = 0,155$; $p < 0,01$). Подібна активність є результатом залучення широких мас населення до громадської діяльності в 2022 році, трансформації такого досвіду в усвідомлення важливості соціальної підтримки та пошук стабільних джерел прибутку для її здійснення (Verbytska, 2023).

Щодо визначення особливостей кореляційних зв'язків між когнітивним компонентом психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва та мезочинниками, зосередимось на типах організаційної культури закладів вищої освіти (Нагорна, 2024) як середовищі професійного та особистісного розвитку (табл. 3).

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між рівнем розвитку когнітивного компонента та мезочинниками

Тип організаційної культури закладу вищої освіти	Когнітивний компонент (r)
Органічна організаційна культура	-0,067*
Підприємницька організаційна культура	-0,092**
Бюрократична організаційна культура	-0,116**
Партисипативна організаційна культура	0,218**

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

Результати кореляційного аналізу вказують на позитивний зв'язок між когнітивним компонентом та партисипативним типом організаційної культури закладу вищої освіти ($r = 0,218$; $p < 0,01$). Відтак відкритість до взаємодії з іншими стейкхолдерами розвитку соціального підприємництва (Verbytska, Nahorna & Duvnych, 2024) в освітніх та соціальних політиках і практиках університетів, запровадження нових форматів занять та завдань дозволить розвивати обізнаність здобувачів освіти щодо соціального підприємництва. Показники за всіма іншими типами організаційної культури закладів вищої освіти мають негативні зв'язки, що можна пояснити як протиставлення сутності соціального підприємництва, його цінностей – регламентованому, формалізованому характеру бюрократичного чи органічного типів; орієнту на конкуренцію, що притаманний підприємницькому типу організаційної культури.

Висновки. У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що переважна більшість здобувачів освіти мають середній рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності до соціального підприємництва. Отриманий результат свідчить про наявність лише загальних уявлень про означений феномен, однак виявляє низький рівень обізнаності щодо діяльності соціальних підприємств, заміщуючи їх благодійністю, соціальною відповідальністю бізнесу чи підприємництвом в соціальній сфері. Найнижчі показники виявлено за таким елементом як «обізнаність щодо кола взаємодії соціальних підприємств на рівні громади», що може бути зумовлено фрагментарними уявленнями про партисипативний характер самого соціального підприємництва, його розвитку в громаді. Виявлено, що загальний рівень розвитку когнітивного компонента позитивно корелює з чинниками макrorівня: статтю, досвідом трудової діяльності, зміною рівня соціальної активності після запровадження воєнного стану. А також негативно корелює з мікрочинником «сімейний стан», де одружені респонденти мають нижчі показники рівня розвитку обізнаності щодо соціального підприємництва. Серед чинників мезорівня, що представлені типом організаційної культури закладу вищої освіти, лише партисипативний тип має позитивну кореляцію з

когнітивним компонентом психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва; всі інші типи – негативну.

Перспективним напрямом дослідження є визначення особливостей розвитку інших компонентів психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва (мотиваційного, операційно-діяльнісного та особистісного). Такі цілісні результати розвитку психологічної готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва дозволять сформулювати відповідні програми цілеспрямованого впливу на рівні закладів вищої освіти.

Література

1. Вербицька, А. В. (2023). Роль бізнесу як каталізатора розвитку соціального підприємництва в процесі реінтеграції військовослужбовців, ветеранів та членів їх сімей. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія: Міжнарод. ек. від-ни та світ. госп-во*, (49), 7-10. <https://surl.li/duxjla>.
2. Карамушка, Л.М., & Нагорна, Н.С.(2025). Комплекс методик для дослідження готовності здобувачів освіти до соціального підприємництва. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(36), 128-139. <https://surl.li/bikuni>
3. Креденцер, О. В. (2020). *Психологічні основи підприємницької активності персоналу освітніх організацій* [дис. док. психол. наук]. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://surl.li/hzfyue>
4. Куц, М. Р. (2016). Становлення, мотивації та особливості діяльності соціальних підприємців в Україні. *Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки*, (187), 28-39. <https://surl.li/imyisf>
5. 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. <https://surl.li/qnvdlgw>
6. Нагорна, Н. С. (2022а). 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. <https://surl.lt/jjxtja>
7. Нагорна, Н.С. (2022b). Особливості психологічного портрета особистості соціального підприємця. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, (14), 40–47. <https://doi.org/10.30970/PS.2022.14.5>
8. Нагорна, Н.С. (2023). Психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(29), 65-76. <https://surl.lu/gnwidd>
9. Нагорна, Н. С. (2024). Аналіз чинників психологічної готовності здобувача освіти до соціального підприємництва. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(33), 145-159. <https://surl.li/linrgg>
10. Нагорна, Н. С. (2025). Психологічна готовність здобувачів освіти до соціального підприємництва: тенденції когнітивного компоненту. Н.С.Нагорна (ред). *Соціальна підтримка сім'ї та дитини у соціокультурному просторі громади : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, (м. Суми, 10 червня 2025 р.)*, (18-21). СумДПУ ім. А.С.Макаренка. <https://surl.li/fyvdvl>
11. Романова, Ю., & Лісецька, В. (2020). Індивідуально-психологічні особливості осіб, які займаються соціальним підприємництвом. *Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка*, 2(12), 82-86. <https://surl.lu/utqriv>
12. Чуйко, О., & Шкуро, В. (2020). Екологоорієнтоване соціальне підприємництво у громаді. Київський національний ун-т ім. Т. Шевченка. <https://surl.li/jqxupp>
13. Alao, O. E. (2020). Business Education Students' Perception of Social Entrepreneurship Opportunities for Sustainable Economy of Nigeria. *Multidisciplinary Journal of Language and Social Sciences Education*, 3, 2, 43-65. <https://surl.li/wxxrsx>
14. Andriyansah, A., & Zahra, F. (2017). Student Awareness Towards Social Entrepreneurship: a Qualitative Study. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 8, 6, 457–464. <https://surl.li/cbulyr>
15. Bakcak, S., & Gökyer, N. (2024). The Relationship Between Individual Innovation, Social Entrepreneurship Perceptions And Sustainable Development Awareness Of University Students And Investigating It According To Some Variables. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 9(28), 629-656. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.2850>
16. Blanda, J., & Urbančíková, N.(2021). Perceptions and attitudes of young people towards social entrepreneurship. *Management research and practice*, 13, 2, 5-14. <https://surl.li/wpyddo>
17. Bragaa, J.C., Proenc, T., & Ferreira, M.R. (2015). Motivations for social entrepreneurship – Evidences from Portugal. *Têkhne. Review of Applied Management Studies*, 12, S1, 11-21. 10.1016/j.tekhne.2015.01.002
18. Chao, C-M., & Yu, T-K. (2022). Undergraduate Students' Social Entrepreneurial Intention: The Role of Individual Environmental Responsibility and Absorptive Capacity. *Front. Psychol*, 13, 829319. 10.3389/fpsyg.2022.829319
19. Cheah, J.S., Loh, S., & Gunasekaran, A. (2023). Motivational catalysts: the dominant role between prosocial personality and social entrepreneurial intentions among university students. *Social Enterprise Journal*, 19, 5, 555–574, <https://doi.org/10.1108/SEJ-04-2023-0036>
20. Cole, D.W. (1989). *Professional suicide – Organizational murder*. Organizational development institute of Ohio.
21. Cruz-Sandoval, M., Vázquez-Parra, J.C., & Alonso-Galicia, P.E. (2022). Student Perception of Competencies

- and Skills for Social Entrepreneurship in Complex Environments: An Approach with Mexican University Students. *Social Sciences*, 11, 314. <https://surli.cc/vbayun>
22. Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021). The Perceptions of Building Students' Social Entrepreneurship in a Higher Education Context. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 174, 462-469. 10.2991/aebmr.k.210507.069
23. Karthik, T.T., & Ramprasad, T.P. (2021). A Study on Awareness and Opinion towards Social Entrepreneurship among Youngsters. *Shanlax International Journal of Management*, 8, 4, 60-63. <https://10.34293/management.v8i4.3836>
24. Kavak, M., Can, I., & Aksoz, E. O. (2021). Determination of students' characteristics and perspectives about social entrepreneurship: A case of Anadolu University. In C. Cobanoglu, & V. Della Corte (Eds.), *Advances in global services and retail management* (pp. 1–16). USF M3 Publishing. <https://surl.li/iytltv>
25. Müller, M, Vaseková, V, & Kročil, O. (2026). «Society needs me to be a social entrepreneur!» The influence of social context on the motivation of social entrepreneurs. *Social Enterprise Journal*, 22, 1, 21–60. <https://surl.li/yhmkll>
26. Öksüzöğlü, T. Ö., & Çoban, G. S. (2021). Awareness of Undergraduate Students Towards Social Entrepreneurship. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 6, 2, 122-133. <https://10.51847/s3TJK18Tdt>
27. Passarelli, M., Bongiorno, G., & Corrado, N. (2025). Social entrepreneurship education for university students: The experience of ENACTUS Italy. *The International Journal of Management Education*, 23, 101239. <https://surl.li/tmrzfc>
28. Pazer, S. (2025). Social Entrepreneurship Intentions Among University Students: A Comparative Analysis Across Academic Disciplines. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship (AJSDE)*, 4, 1, 95-101. <https://surl.li/hckmtt>
29. Ramos-Cavero, M. J., Cordova-Buiza, F., Caceres-Rosell, A., & Olavarria-Benavides, H. L. (2023). Perception of Social Entrepreneurship Competence in University Business Students. *Proceedings of the 18th European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 18, 2, 746-753. <https://10.34190/ecie.18.2.1839>
30. Sharmiladevi, M., & Renganayaki, P. (2021). A Study on Awareness and Opinion towards Social Entrepreneurship among Youngsters. *International Journal of Social Relevance & Concern (IJSRC)*, 9, 12. <https://10.26821/IJSRC.9.12.2021.91210>
31. Vasconcelos, T. B., Oliveira, V. M., & Correia, S. E. N. (2022). Indicators of the behavior of social entrepreneurs at the individual level. *Contextus– Contemporary Journal of Economics and Management*, 20(13), 168-181. <https://surl.li/vrstje>
32. Verbytska, A. V. (2023). Social entrepreneurship and corporate social responsibility in Ukraine: the impact to full-scale invasion. A.V. Verbytska (ed). *Підприємництво та торгівля: сучасний стан і перспективи розвитку* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Луцьк, 18–19 трав. 2023 р.), (102-104). ВІП ЛНТУ. <https://surl.li/kafzvj>
33. Verbytska, A., Nahorna, N., & Dyvnych, H. (2024). Participatory Model of Social Entrepreneurship Development as a Determinant of Veterans' and their Family Members' Reintegration: Theoretical Framework. *Baltic Journal of Economic Studies*, 10, 2, 51-59. <https://surl.li/yvkcjh>

References

1. Verbytska, A. V. (2023). Rol biznesu yak katalizatora rozvytku sotsialnogo pidpryyemnytstva v protsesi reintegratsii viiskovosluzhbovtziv, veteraniv ta chleniv yikh simei [The role of business as a catalyst for the development of social entrepreneurship in the process of reintegration of military personnel, veterans and their family members]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo nats. un-tu. Seria: Mizhnarod. ek. vid-ny ta svit. gosp-vo*, (49), 7-10. <https://surl.li/duxjla>. [In Ukrainian]
2. Karamushka, L.M., & Nagorna, N.S. (2025). Kompleks metodyk dlya doslidzhennya gotovnosti zdobuvachiv osvity do sotsialnogo pidpryyemnytstva [A set of methods for studying students' readiness for social entrepreneurship]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 3(36), 128-139. <https://surl.li/bikuni> [In Ukrainian]
3. Kredentser, O. V. (2020). *Psykhologichni osnovy pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitynih organizatsii* [Psychological foundations of entrepreneurial activity of personnel of educational organizations]. Doctoral thesis. G.S. Kostyuk Institute of Psychology. <https://surl.li/hzfhye> [In Ukrainian]
4. Kuts, M. P. (2016). Stanovlennya, motyvatsii ta osoblyvosti dialnosti sotsialnykh pidpryyemstv v Ukraini [Formation, features of and motivation for social entrepreneurship in Ukraine]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Sotsiologichni nauky*, (187), 28-39. <https://surl.li/imyisf> [In Ukrainian]
5. Nagorna, N. S., & Maksom, K. V. (2023). Osoblyvosti indyvidualno-psykhologichnykh kharakterystyk veteraniv ta chleniv yikh simei yak subyektiv sotsialnogo pidpryyemnytstva [Features of psychological characteristics of veterans and their family members as social entrepreneurs]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykhologichni nauky*, (18), 61-67. <https://surl.li/qnvdgw> [In Ukrainian]
6. Nagorna, N. S. (2022). Doslidzhennya ponyatiinogo konturu sotsialnogo pidpryyemnytstva u vitchyznyanii ta zarubizhnii literaturi [Research on the conceptual contour of social entrepreneurship in Ukrainian and foreign literature]. *Vcheni zapysky Tavriiskogo natsionalnogo universytetu im. V.I. Vernadskogo. Seria: Psykhologia*, 33(72), 2, 97-103. <https://surl.li/jjxtja> [In Ukrainian]
7. Nagorna, N.S. (2022). Osoblyvosti psykhologichnogo portreta osobystosti sotsialnogo pidpryyemtsya [The psychological portrait of a social entrepreneur]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykhologichni nauky*, (14), 40–47. <https://doi.org/10.30970/PS.2022.14.5> [In Ukrainian]

8. Nagorna, N.S. (2023). Psykhologichni pidkhody do analizu sotsialnogo pidpryyemnytstva [Psychological approaches to the analysis of social entrepreneurship]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3(29), 65-76. <https://surl.lu/gnwidd> [In Ukrainian]
9. Nagorna, N. S. (2024). Analiz chynnykiv psykhologichnoi gotovnosti zdobuvacha osvity do sotsialnogo pidpryyemnytstva [Analysis of factors in students' psychological readiness for social entrepreneurship]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 3-4(33), 145-159. <https://surl.li/linrgg> [In Ukrainian]
10. Nagorna, N. S. (2025). Psykhologichna gotovnist zdobuvachiv osvity do sotsialnogo pidpryyemnytstva: tendentsii kognityvnogo komponentu [Students' psychological readiness for social entrepreneurship: a cognitive component]. N.S. Nagorna (Ed.). *Sotsialna pidtrymka simyi ta dytyny u sotsiokulturnomu prostori gromady: abstracts of the VIth Ukrainian conference, (Sumy, June 10, 2025)*, (18-21). SumDPU im. A.S. Makarenka. <https://surl.li/fyvdlv> [In Ukrainian]
11. Romanova, Yu., & Lisetska, V. (2020). Indyvidualno-psykhologichni osoblyvosti osib, yaki zaimayutsya sotsialnym pidpryyemnytstvom [Psychological features of persons engaged in social entrepreneurship]. *Visnyk Kyivskogo nats. un-tu im. T. Shevchenka*, 2(12), 82-86. <https://surl.lu/utqpiv> [In Ukrainian]
12. Chuiko, O., & Shkuro, V. (2020). Ekologooriyentovane sotsialne pidpryyemnytstvo u gromadi [Environmentally-oriented social entrepreneurship in the community]. Taras Shevchenko National University of Kyiv. <https://surl.li/jqxypp> [In Ukrainian]
13. Alao, O. E. (2020). Business Education Students' Perception of Social Entrepreneurship Opportunities for Sustainable Economy of Nigeria. *Multidisciplinary Journal of Language and Social Sciences Education*, 3, 2, 43-65. <https://surl.li/wxxrsx>
14. Andriyansah, A., & Zahra, F. (2017). Student Awareness Towards Social Entrepreneurship: a Qualitative Study. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 8, 6, 457-464. <https://surl.li/cbulyr>
15. Bakcak, S., & Gökyer, N. (2024). The Relationship Between Individual Innovation, Social Entrepreneurship Perceptions And Sustainable Development Awareness Of University Students And Investigating It According To Some Variables. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 9(28), 629-656. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.2850>
16. Blanda, J., & Urbančíková, N.(2021). Perceptions and attitudes of young people towards social entrepreneurship. *Management research and practice*, 13, 2, 5-14. <https://surl.li/wpyddo>
17. Bragaa, J.C., Proenc, T., & Ferreira, M.R. (2015). Motivations for social entrepreneurship – Evidences from Portugal. *Tekhne. Review of Applied Management Studies*, 12, S1, 11-21. 10.1016/j.tekhne.2015.01.002
18. Chao, C-M., & Yu, T-K. (2022). Undergraduate Students' Social Entrepreneurial Intention: The Role of Individual Environmental Responsibility and Absorptive Capacity. *Front. Psychol*, 13, 829319. 10.3389/fpsyg.2022.829319
19. Cheah, J.S., Loh, S., & Gunasekaran, A. (2023). Motivational catalysts: the dominant role between prosocial personality and social entrepreneurial intentions among university students. *Social Enterprise Journal*, 19, 5, 555-574, <https://doi.org/10.1108/SEJ-04-2023-0036>
20. Cole, D.W. (1989). *Professional suicide – Organizational murder*. Organizational development institute of Ohio.
21. Cruz-Sandoval, M., Vázquez-Parra, J.C., & Alonso-Galicia, P.E. (2022). Student Perception of Competencies and Skills for Social Entrepreneurship in Complex Environments: An Approach with Mexican University Students. *Social Sciences*, 11, 314. <https://surl.li/vbayun>
22. Herlina, H., Disman, D., Sapriya, S., & Supriatna, N. (2021). The Perceptions of Building Students' Social Entrepreneurship in a Higher Education Context. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 174, 462-469. 10.2991/aebmr.k.210507.069
23. Karthik, T.T., & Ramprasad, T.P. (2021). A Study on Awareness and Opinion towards Social Entrepreneurship among Youngsters. *Shanlax International Journal of Management*, 8, 4, 60-63. <https://10.34293/management.v8i4.3836>
24. Kavak, M., Can, I., & Aksoz, E. O. (2021). Determination of students' characteristics and perspectives about social entrepreneurship: A case of Anadolu University. In C. Cobanoglu, & V. Della Corte (Eds.), *Advances in global services and retail management* (pp. 1-16). USF M3 Publishing. <https://surl.li/iytltv>
25. Müller, M, Vaseková, V, & Kročil, O. (2026). «Society needs me to be a social entrepreneur!» The influence of social context on the motivation of social entrepreneurs. *Social Enterprise Journal*, 22, 1, 21-60. <https://surl.li/yhmkll>
26. Öksüzoğlu, T. Ö., & Çoban, G. S. (2021). Awareness of Undergraduate Students Towards Social Entrepreneurship. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 6, 2, 122-133. <https://10.51847/s3TJK18Tdt>
27. Passarelli, M., Bongiorno, G., & Corrado, N. (2025). Social entrepreneurship education for university students: The experience of ENACTUS Italy. *The International Journal of Management Education*, 23, 101239. <https://surl.li/tmrzfc>
28. Pazer, S. (2025). Social Entrepreneurship Intentions Among University Students: A Comparative Analysis Across Academic Disciplines. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship (AJSDE)*, 4, 1, 95-101. <https://surl.li/hckmtt>
29. Ramos-Cavero, M. J., Cordova-Buiza, F., Caceres-Rosell, A., & Olavarria-Benavides, H. L. (2023). Perception of Social Entrepreneurship Competence in University Business Students. *Proceedings of the 18th European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 18, 2, 746-753. <https://10.34190/ecie.18.2.1839>
30. Sharmiladevi, M., & Renganayaki, P. (2021). A Study on Awareness and Opinion towards Social Entrepreneurship among Youngsters. *International Journal of Social Relevance & Concern (IJSRC)*, 9, 12.

<https://10.26821/IJSRC.9.12.2021.91210>

31. Vasconcelos, T. B., Oliveira, V. M., & Correia, S. E. N. (2022). Indicators of the behavior of social entrepreneurs at the individual level. *Contextus– Contemporary Journal of Economics and Management*, 20(13), 168-181. <https://surl.li/vrstje>
32. Verbytska, A. V. (2023). Social entrepreneurship and corporate social responsibility in Ukraine: the impact to full-scale invasion. A. V. Verbytska (ed). *Підприємництво та торгівля: сучасний стан і перспективи розвитку* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., (м. Луцьк, 18–19 трав. 2023 р.), (102-104). ВІП ЛНТУ. <https://surl.li/kafzwj,6>
33. Verbytska, A., Nahorna, N., & Dyvnych, H. (2024). Participatory Model of Social Entrepreneurship Development as a Determinant of Veterans' and their Family Members' Reintegration: Theoretical Framework. *Baltic Journal of Economic Studies*, 10, 2, 51-59. <https://surl.li/yvkcjh>

Відомості про автора

Нагорна Надія Сергіївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, декан факультету соціальних технологій, оздоровлення та реабілітації, Національний університет «Чернігівська політехніка», Чернігів, 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 12 січня 2026 р.
Рецензовано 27 лютого 2026 р.
Прийнято 3 березня 2026 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; лівє – 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; Вагон, 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... (Новіков, 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 конференції: 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

№ 1 (38) / 2026

**За науковою редакцією
Л.М. Карамушки**

Літературний редактор – Лавренко О.В.

Підп. до друку 31.03.2026. Формат 60x84/8.
Ум. друк.арк. 20,9. 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