

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЗІКЄЄВ ДМИТРО ЄВГЕНІЙОВИЧ

УДК 316.776.4:004.8:159.9]:334.726-051(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ МЕТАКОМУНІКАЦІЇ
МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 – психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії (PhD)

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

 Д.Є. Зікєєв

Науковий керівник: Сухенко Яна Валеріївна, кандидат психологічних наук,
доцент

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Зікєєв Д. Є. Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 05 «Соціальні та поведінкові науки» (053 – Психологія). – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2026.

Зміст анотації

Дисертацію присвячено вивченню проблеми психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

Об'єктом дисертаційного дослідження визначено метакомунікацію у професійній діяльності менеджерів міжнародної компанії, предметом – психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

Мета дослідження полягала в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії; розробленні відповідних методичних рекомендацій.

Відповідно до мети в дисертації «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії» виконано завдання дослідження:

1. На основі теоретико-методологічного аналізу визначено зміст, структуру та психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

2. Обґрунтовано теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

3. Розроблено та адаптовано діагностичний інструментарій для вимірювання здатності до метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

4. Емпірично досліджено психологічні умови формування здатності до метакомунікації менеджерів міжнародної компанії; розроблено відповідні методичні рекомендації.

Дослідження проведено на вибірці менеджерів міжнародних компаній, а також інших фахівців, які склали вибірку порівняння. На етапі пілотажної апробації психодіагностичних інструментів у дослідженні взяли участь 170 осіб; на етапі психометричної перевірки та основного емпіричного дослідження – 295 осіб, загальна кількість учасників – 465 осіб. Географія основної вибірки: Україна (66,8%), США (10,2%), Китай (4,7%), інші країни (18,3%).

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі проаналізовано теоретичні засади дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. Виділено чотири зсуви у розумінні метакомунікації: від фатичної функції мови до «комунікації про комунікацію»; від окремого акту до структурного аспекту будь-якої комунікації; від універсального феномену до дисциплінарної специфікації; від міжособистісного контексту до мультиагентної взаємодії з ІІІ. Систематизовано сім підходів до вивчення метакомунікації; екофасилітативний підхід (ЕСРР) визначено як провідну методологію дослідження. Встановлено, що метакомунікація реалізується через континуум імпліцитних, рефлексивних і експліцитних форм і виконує п'ять функцій: регуляція стосунків, фреймування повідомлень, підтримання комунікативного контакту, координація інтерпретацій і виправлення порушень комунікації. Обґрунтовано багатовимірну модель

метакомунікації (властивість, здатність, процес, компетентність). Визначено вимір «здатність до метакомунікації» як предмет операціоналізації у п'яти вимірах: імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг, експліцитна метакомунікація (міжособистісний контекст) і рефлексивна інтерналізація, процесуальна метакомунікація (контекст взаємодії з ШІ). Умови формування метакомунікації організовано в три контури (індивідуально-психологічний, організаційно-психологічний, технологічний). Типологічний простір моделі утворений типами метакомунікації та типами умов її формування. Обґрунтовано, що контекст міжнародного менеджменту зумовлює потребу в здатності до метакомунікації як професійно важливій якості, а менеджер за змістом діяльності виступає екофасилітатором комунікативних процесів.

У другому розділі обґрунтовано методику дослідження, описано вибірку та сформовано білінгвальний психодіагностичний комплекс. Дослідження реалізовано у чотири етапи (пілотажний, $n = 170$; основний діагностичний, $n = 295$; аналітичний; прикладний) з двомовним збором даних. Загальна кількість учасників – 465 осіб. Авторський діагностичний комплекс розроблений у двох мовних версіях і включає Шкалу метакомунікації (MCS-17); Шкалу метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» (HUMAI-MCS); Анкету досвіду взаємодії зі штучним інтелектом (AI-IEQ). Здійснено україномовну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності (IES-UA-14) і психометричну перевірку Шкали культурного інтелекту (CQS). Для операціоналізації індивідуально-психологічних і організаційно-психологічних умов використано стандартизовані методики українською і англійською мовами: Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості (TIPI), Опитувальник психологічної безпеки, Шкала інтолерантності до невизначеності (IUS-12), Опитувальник професійної самоефективності, Індекс благополуччя BOOЗ WHO-5, Методика діагностики

інтерсуб'єктності. Сформований білінгвальний психодіагностичний комплекс з 11 інструментів операціоналізує теоретичну модель дослідження.

У третьому розділі представлено результати емпіричного дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. Встановлено, що менеджери з міжнародним досвідом мають вищий когнітивний культурний інтелект, комунікативну впевненість, професійну самоефективність, метакомунікацію (шкала рефлексивної інтерналізації) та ІІІ-досвід. Розроблено типологію метакомунікації, що представлена чотирма типами (міжособистісно орієнтований 23,1%; інтегрований 28,8%; пасивний 17,3%; ІІІ-орієнтований 30,8%). Виявлено чотири латентні фактори індивідуально-психологічних умов формування метакомунікації (63,7% дисперсії): психологічна стійкість, міжкультурна спроможність, відкритість і активність, просоціальна спрямованість. Встановлено різні конфігурації предикторів для форм метакомунікації: здатність до міжособистісної метакомунікації пов'язана з міжкультурною спроможністю, просоціальною спрямованістю, відкритістю та активністю; здатність до метакомунікації з ІІІ – з ІІІ-досвідом і міжкультурною спроможністю. Визначено чотири типи психологічних умов формування метакомунікації (базові, помірні з ІІІ–, помірні з ІІІ+, комплексні) та встановлено їхній значущий зв'язок з типами метакомунікації: від базової до комплексної конфігурації частка інтегрованого типу зростає від 11,1% до 64,1%. ІІІ-досвід є додатковою умовою диференціації: його наявність пов'язана з утриманням більшою часткою інтегрованого типу метакомунікації. Розроблено методичні рекомендації щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії на засадах екофасилітативного підходу: матрицю переходів (4×4) з 16 позиціями фахівця у просторі умов формування метакомунікації та систему з 12 промптів, що операціоналізують перехідний простір HUMAI як рефлексивне середовище з регульованим рівнем комунікативної невизначеності.

Наукова новизна дослідження визначається тим, що в роботі уперше обґрунтовано багатовимірну модель метакомунікації та теоретичну модель психологічних умов її формування з трьома контурами і типологічним простором; розроблено авторський діагностичний комплекс (українською та англійською мовами) для вимірювання здатності до міжособистісної метакомунікації (MCS-17), здатності до метакомунікації у взаємодії з ШІ (HUMAI-MCS) і досвіду використання ШІ (AI-IEQ). Емпірично підтверджено двовимірну структуру метакомунікативного простору та на цій основі розроблено типологію метакомунікації, типологію психологічних умов її формування та встановлено зв'язки між типами обох типологій; встановлено різні конфігурації предикторів для міжособистісного виміру та ШІ-виміру метакомунікації; виявлено різноспрямований зв'язок інтолерантності до невизначеності з обома вимірами метакомунікації; встановлено роль ШІ-досвіду як додаткової умови формування метакомунікації; сформульовано авторські визначення ключових понять. Поглиблено уявлення про метакомунікацію як мультидисциплінарний феномен. Набули подальшого розвитку: екофасилітативний підхід через реалізацію матричної моделі типологічних переходів; уявлення про перехідний простір «Людина – ШІ» (HUMAI) як середовище формування метакомунікації. Удосконалено засоби психологічного дослідження через крос-культурну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності (IES-UA-14) і розроблення методичних рекомендацій на засадах екофасилітативного підходу.

Практичне значення результатів полягає в розробленні білінгвального діагностичного комплексу (MCS-17, HUMAI-MCS, AI-IEQ, IES-UA-14) та методичних рекомендацій щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній на засадах екофасилітативного підходу. Білінгвальний діагностичний комплекс може використовуватися організаційними психологами,

HR-фахівцями та консультантами в оцінці персоналу, формуванні команд і програмах професійного розвитку. Методичні рекомендації включають типологію метакомунікації з мішенями змінювання, матрицю переходів з орієнтирами за блоками умов і систему промптів для використання ШІ як рефлексивного середовища, що створює інструмент для усвідомлення фахівцем власної позиції та перспектив у просторі формування метакомунікації. Результати можуть застосовуватися в організаційному консультуванні, підвищенні кваліфікації менеджерів, навчальних курсах з організаційної психології та міжкультурного менеджменту.

Ключові слова: дистанційна робота; екологічна психологічна фасилітація (ЕСРФ); електронне навчання; здатність до метакомунікації; ідентичність; командна робота; комунікативна взаємодія; культурний інтелект; лідерство; менеджер; метакомунікація; міжкультурна ефективність; міжкультурна комунікація; міжнародний менеджмент; міжособистісні стосунки; опосередкована комунікація; організаційний розвиток; особистість; перехідний простір HUMAI; полікультурний простір; професійне благополуччя; професійний розвиток; професійно важливі якості; психологічна безпека; психологічне благополуччя; психологічні умови; рефлексія; самоефективність; саморегуляція; типологія метакомунікації; толерантність до невизначеності; управління персоналом; штучний інтелект

ABSTRACT

Zikieiev D. Ye. Psychological Conditions for the Formation of Metacommunication in Managers of an International Company. – A qualifying scientific work, manuscript.

Doctoral dissertation for a scientific degree of a Doctor of Philosophy on a specialty 053 Psychology (05 – Social and Behavioral Sciences). State Institution of Higher Education “University of Education Management” National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2026.

Annotation content

The dissertation is devoted to the study of the problem of psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company.

The object of the dissertation research is metacommunication in the professional activity of managers of an international company; the subject is the psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company.

The aim of the research was to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company, and to develop relevant methodological recommendations.

In line with the aim of the dissertation “Psychological Conditions for the Formation of Metacommunication in Managers of an International Company”, the following research tasks were accomplished:

1. Based on theoretical and methodological analysis, the content, structure, and psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company were defined.

2. A theoretical model of the psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company was substantiated.

3. Diagnostic battery for measuring the metacommunicative ability of managers of an international company were developed and adapted.

4. The psychological conditions for the formation of the metacommunicative ability of managers of an international company were empirically investigated, and relevant methodological recommendations were developed.

The study was conducted among managers from international companies, as well as other professionals who constituted the comparison sample. At the stage of pilot testing of the psychodiagnostic instruments, 170 individuals participated in the study; at the stage of psychometric testing and the main empirical research – 295 individuals, with a total of 465 participants. Sample geography: Ukraine (66,8%), the USA (10,2%), China (4,7%), other countries (18,3%).

The dissertation consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references, and appendices. The first chapter analyzes the theoretical foundations for the study of the psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company. Four shifts in the understanding of metacommunication are identified: from the phatic function of language to “communication about communication”; from a separate act to a structural aspect of any communication; from a universal phenomenon to disciplinary specification; from an interpersonal context to multi-agent interaction with AI. Seven approaches to the study of metacommunication are systematized; the eco-facilitative approach (ECPF) is defined as the leading methodology of the study. It is established that metacommunication performs the functions of regulating relationships, framing

messages, maintaining contact, coordinating interpretations, and repairing communication breakdowns. A multidimensional model of metacommunication is substantiated (metacommunicativeness as a trait, ability for metacommunication, metacommunicative process, metacommunicative competence), and the “ability” dimension is defined as the subject of operationalization across five dimensions: implicit sensitivity, reflexive monitoring, explicit metacommunication (interpersonal context), and reflexive internalization, procedural metacommunication (context of interaction with AI). The conditions for the formation of metacommunication are organized into three circuits (individual-psychological, organizational-psychological, technological). The typological space of the model is formed by the types of metacommunication and the types of conditions for its formation. It is substantiated that the context of international management generates a need for the ability for metacommunication as a professional characteristic, and that, by the nature of their activity, a manager acts as an eco-facilitator of communicative processes.

The second chapter substantiates the research methodology, describes the sample, and presents the development of a bilingual psychodiagnostic battery. The study was implemented in four stages (pilot, $n = 170$; main diagnostic, $n = 295$; analytical; applied) with bilingual data collection. The total number of participants was 465. The author’s diagnostic battery was developed in two language versions and includes the Metacommunication Scale (MCS-17); the Human–AI Metacommunication Scale (HUMAI-MCS); and the AI Interaction Experience Questionnaire (AI-IEQ). A Ukrainian-language adaptation of the Intercultural Effectiveness Scale (IES-UA-14) and a psychometric validation of the Cultural Intelligence Scale (CQS) were carried out. To operationalize the individual-psychological and organizational-psychological conditions, standardized instruments in Ukrainian and English were used: the Ten-Item Personality Inventory (TIPI), a Psychological Safety questionnaire, the Intolerance of Uncertainty Scale (IUS-12), an

Occupational Self-Efficacy questionnaire, the WHO-5 Well-Being Index, and an Intersubjectivity diagnostic measure. The assembled bilingual psychodiagnostic battery of 11 instruments operationalizes the theoretical model of the study.

The third chapter presents the results of the empirical study of the psychological conditions for the formation of metacommunication in managers of an international company. It was established that managers with international experience have higher cognitive cultural intelligence, communicative confidence, occupational self-efficacy, reflexive internalization, and AI experience. A typology of metacommunication was developed, comprising four types (interpersonally oriented, 23,05%; integrated, 28,81%; passive, 17,29%; AI-oriented, 30,85%). Factor analysis revealed four latent factors of individual-psychological conditions (63,7% of variance): psychological resilience, intercultural capability, openness and activity, and prosocial orientation. Hierarchical multiple regression established different configurations of predictors: the ability for interpersonal metacommunication was associated with intercultural capability, prosocial orientation, and openness and activity, while the ability for metacommunication with AI was associated with AI experience and intercultural capability. Four types of psychological conditions for the formation of metacommunication were identified (Basic, Moderate AI–, Moderate AI+, Complex), and their significant association with the types of metacommunications was established: from the Basic to the Complex configuration, the proportion of the integrated type increases from 11,1% to 64,1%. AI experience serves as an additional differentiating condition: its presence is associated with a threefold higher proportion of the integrated type. Methodological recommendations for the formation of metacommunication in managers of an international company were developed on the basis of the eco-facilitative approach: a 4×4 transition matrix with 16 specialist positions, and a system of 12 prompts that operationalize the HUMAI transition space as a reflexive environment with a regulated level of communicative uncertainty.

The scientific novelty of the study lies in the fact that, for the first time, a multidimensional model of metacommunication and a theoretical model of the psychological conditions for its formation, with three circuits and a typological space, were substantiated; an author's diagnostic battery (in Ukrainian and English) was developed for measuring the ability for interpersonal metacommunication (MCS-17), the ability for metacommunication in interaction with AI (HUMAI-MCS), and the experience of using AI (AI-IEQ). The study empirically confirmed the two-dimensional structure of the metacommunicative space and, on this basis, developed a typology of metacommunication and a typology of the psychological conditions for its formation, establishing links between the types of both typologies. Different predictor configurations were identified for the interpersonal and AI dimensions of metacommunication. Intolerance of uncertainty showed opposite associations with the two dimensions. The role of AI experience was established as an additional condition for the formation of metacommunication. Author's definitions of the key concepts were formulated. The understanding of metacommunication as a multidisciplinary phenomenon was deepened. Further development was achieved for: the eco-facilitative approach, through the implementation of a matrix model of typological transitions in the context of metacommunication formation; and the understanding of the Human–AI transition space (HUMAI) as an environment for the formation of metacommunication. The study's methodological contributions include the cross-cultural adaptation of the Intercultural Effectiveness Scale (IES-UA-14) and the development of methodological recommendations grounded in the eco-facilitative approach.

The practical significance of the results lies in the development of a bilingual diagnostic toolkit and methodological recommendations for the formation of metacommunication in managers of international companies on the basis of the eco-facilitative approach. The typology of metacommunication with its targets for change, the transition matrix with reference points organized by blocks of conditions, and the

system of AI prompts as a reflexive environment together create a tool for becoming aware of one's own position and prospects within the space of metacommunication formation. The results can be applied in organizational consulting, in the professional development of managers, and in training courses in organizational psychology and intercultural management.

Keywords: remote work; ecological psychological facilitation (ECPF); e-learning; metacommunicative ability; identity; teamwork; communicative interaction; cultural intelligence; leadership; manager; metacommunication; intercultural effectiveness; intercultural communication; international management; interpersonal relationship; mediated communication; organizational development; personality; HUMAI transition space; multicultural space; occupational well-being; professional development; professionally important qualities; psychological safety; psychological well-being; psychological conditions; reflection; self-efficacy; self-regulation; typology of metacommunication; tolerance for uncertainty; personnel management; artificial intelligence

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, у яких опубліковано основні результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Зікєєв, Д. (2025в). Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній: виклики мультикультурності та штучного інтелекту. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 32(61), 51–69. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-51-69](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-51-69)

2. Зікєєв, Д. (2025г). Структурно-динамічна природа метакомунікації: феноменологічний аналіз та психологічні особливості. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 31(60), 73–90. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31\(60\)-73-90](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31(60)-73-90)

3. Зікєєв, Д. (2026б). Емпіричне дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, (70, № 2), 123–138. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2026-70-2-123-138>

4. Зікєєв, Д. (2026в). Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» (HUMAI-MCS): розроблення та психометрична перевірка. *Наукові інновації та передові технології. Державне управління, економіка, право, педагогіка, психологія*, 5(57), 3480-3494. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5\(57\)-3480-3494](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5(57)-3480-3494)

5. Сухенко, Я. & Зікєєв, Д. (2026). Адаптація шкали міжкультурної ефективності (IES): психометричні властивості україномовної версії IES-UA-14. *Перспективи та інновації науки*, 5(63), 5169-5181. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-5\(63\)-5169-5181](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-5(63)-5169-5181)

6. Сухенко, Я., Лушин, П., & Зікєєв, Д. (2026). Шкала метакомунікації (MCS-17): розроблення та психометрична перевірка. *Габітус*, 83(2). 265–272. <https://doi.org/10.32782/hbts.83.2.46>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

*Публікації в інших наукових виданнях та
матеріалах науково-практичних конференцій*

7. Зікєєв, Д. (2023а). Особливості метакомунікації менеджера в мультикультуральній бізнес-компанії. У Л. Ключек & Є. Гейко (Ред.), *Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика. Матеріали III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції (24 лютого 2023 року)* (с. 108 – 111). ЦДУ. https://cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfa_k/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf

8. Зікєєв, Д. (2023б). Форми комунікації як перспективи для розвитку у міжнародних компаніях. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2023 р., м. Київ)* (с. 49–52). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khiii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferencija-psikhologho-pedaghoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennogho-stanu>

9. Зікєєв, Д. (2024). Метакомунікація менеджерів міжнародних компаній як системна властивість: підходи до визначення та вимірювання. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (22 травня 2024 р., м. Київ)* (с. 198–202). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khiii-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-22-travnja-2024-r-m-kijiv-psikhologho-pedaghoghichnij-suprovid->

[profesijnoi-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennoho-stanu](#)

10. Зікеєв, Д. (2025а). Багатомірність метакомунікації: концептуальні визначення для сфери міжнародного менеджменту. У *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. 121–125). ДЗВО «УМО»*. <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/proghrama-khiv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoi-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennoho-stanu>

11. Зікеєв, Д. (2025б). Метакомунікація в управлінні: від міжкультурних викликів до гібридного інтелекту. У *Психологічні предиктори соціального розвитку особистості в сучасних умовах освітнього середовища: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю (20 листопада 2025 р. м. Київ) (с. 58–59). КПП ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка»*. https://psy.kpi.ua/wp-content/uploads/2025/01/Psykhol_predyktory_sots_rozv_osobys_Zb_tez_II_eukr_MNPIK_20_11_2025.compr_.pdf

12. Зікеєв, Д. (2026а). Досвід взаємодії з ІІІ як умова формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії: анкета AI-IEQ і методичні рекомендації. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (29 травня 2026 р., м. Київ) (с. 130–136). ДЗВО «УМО»*. <https://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid--profesijnoi-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji--fakhivciv-v-umovakh-vojennoho-stanu>

Публікації, які додатково відображають наукові результати дисертації

Матеріали наукового стажування

13. Zikieiev D. (20256). Metacommunicative Competence in Artificial Intelligence Interaction: An Eco-Facilitative Approach for International Management. *У Штучний інтелект як чинник розвитку трансверсальних компетентностей сучасної молоді: Збірник матеріалів міжнародного стажування* (с. 65–68). Люблін, Польща: Інститут розвитку освіти і науки «Wiedza». <https://wiedzalublin.pl/2025/06/12/sztuczna-inteligencja-jako-czynnik-rozwoju-kompetencji-transwersalnych-wspolczesnej-mlodziezy/>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	20
ВСТУП	22
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ МЕТАКОМУНІКАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ.....	37
1.1 Метакомунікація як багатовимірний психологічний феномен: становлення поняття, структура, функції	37
1.2 Аналіз психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії	69
1.3 Теоретична модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.....	92
Висновки до розділу 1	104
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА БІЛІНГВАЛЬНОГО ДІАГНОСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ	109
2.1 Організація, вибірка, методичне забезпечення дослідження	109
2.2 Розробка та психометрична перевірка авторського діагностичного інструментарію	116
2.3 Адаптація, психометрична перевірка та характеристика стандартизованих методик дослідження	134
Висновки до розділу 2	148
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ МЕТАКОМУНІКАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ: РЕЗУЛЬТАТИ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	152

3.1 Описові статистики та порівняльний аналіз метакомунікації та психологічних умов її формування	152
3.2 Типологічний та регресійний аналіз метакомунікації та психологічних умов її формування	166
3.3 Методичні рекомендації щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.....	191
Висновки до розділу 3	205
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	210
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	214
ДОДАТКИ.....	248

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

МДІ	–	Методика діагностики інтерсуб'єктності
МК	–	Метакомунікація
МОН	–	Міністерство освіти і науки України
НАПН України	–	Національна академія педагогічних наук України
УФМК	–	Умови формування метакомунікації
ШІ, AI	–	Штучний інтелект, Artificial Intelligence
AI-IEQ	–	Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом, Artificial Intelligence Interaction Experience Questionnaire
ANOVA	–	Дисперсійний аналіз, Analysis of Variance
CFA	–	Конфірматорний факторний аналіз, Confirmatory Factor Analysis
CFI	–	Порівняльний індекс відповідності, Comparative Fit Index
CMM	–	Координоване управління значеннями, Coordinated Management of Meaning
CQ	–	Культурний інтелект, Cultural Intelligence
CQS	–	Шкала культурного інтелекту, Cultural Intelligence Scale
df	–	Ступені свободи
DWLS	–	Метод діагонально зважених найменших квадратів, Diagonally Weighted Least Squares
ECPF	–	Екологічна психологічна фасилітація, Eco-Centered Psychological Facilitation
EFA	–	Експлораторний факторний аналіз, Exploratory Factor Analysis
H	–	Критерій Краскела–Уолліса
HUMAI	–	Перехідний простір Людино-ШІ взаємодії – Human-AI

HUMAI-MCS	– Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ», Human-AI Metacommunication Scale
ICC	– Міжкультурна комунікативна компетентність, Intercultural Communication Competence
IES, IES-UA-14	– Шкала міжкультурної ефективності, Intercultural Effectiveness Scale
IUS-12	– Шкала інтолерантності до невизначеності, Intolerance of Uncertainty Scale
KMO	– Критерій адекватності вибірки, Kaiser-Meyer-Olkin
M	– Середнє арифметичне
MSQ	– Опитувальник метакомунікації в супервізії, Metacommunication in Supervision Questionnaire
MCS-17	– Шкала метакомунікації, Metacommunication Scale
n	– Обсяг вибірки
OSS-SF	– Опитувальник професійної самоефективності, Short Occupational Self-Efficacy Scale
p	– Рівень статистичної значущості
PAF	– Метод головної осі, Principal Axis Factoring
PS	– Опитувальник психологічної безпеки на роботі, Psychological Safety Scale
r	– Коефіцієнт кореляції
R ²	– Коефіцієнт детермінації
RMSEA	– Середньоквадратична помилка апроксимації, Root Mean Square Error of Approximation
SD	– Стандартне відхилення
SPSS	– Статистичний пакет для соціальних наук, Statistical Package for the Social Sciences

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Інтернаціоналізація бізнесу та зростання мультикультурних команд створюють комунікативні виклики, що виходять за межі традиційних моделей організаційної взаємодії. Фахівці міжнародних компаній є представниками різних культур, мають відмінні уявлення про стилі професійної взаємодії та надають перевагу різним стратегіям подолання проблемних ситуацій. Одночасно інтеграція штучного інтелекту в практику управлінської діяльності, організаційного розвитку формує новий тип взаємодії – між людиною та системою ШІ, що потребує здатності усвідомлювати та регулювати сам процес комунікації на метарівні.

Для України ця проблематика набуває додаткового значення в умовах воєнного стану. Масова міграція, інтеграція українських фахівців у міжнародні професійні середовища, залучення іноземних партнерів і мігрантів до українських організацій, перехід значної частини команд на віддалений і гібридний формати роботи, а також перспективи повоєнного відновлення за участю міжнародних партнерів актуалізують потребу в здатності усвідомлювати, рефлексувати та коригувати сам процес взаємодії в умовах культурної та мовної гетерогенності. Метакомунікація як здатність особистості усвідомлювати, регулювати та обговорювати процес комунікативної взаємодії стає умовою продуктивної управлінської діяльності, психологічного здоров'я та благополуччя фахівців і компаній загалом.

Проблематика метакомунікації розроблялась у двох взаємопов'язаних напрямках. Перший – теоретико-концептуальний – охоплює обґрунтування поняття, структури, типології, функцій і механізмів метакомунікації. Засади закладено у працях J. Ruesch і G. Bateson (1951), G. Bateson (1955, 1972), P. Watzlawick та ін. (1967); подальша концептуалізація здійснювалась R. Meyer-

Hermann (1979), W. Wilmot (1980), C. Briggs (1984), D. Sanford і J. Roach (1987), A. Fogel і A. Branco (1997), R. Craig (1999, 2015, 2016), T. Mann (2003), P. Andersen (2009), R. Fusaroli та ін. (2014), S. Mateus (2015, 2017), H. Bahri і R. Williams (2017), R. Planer (2025). У лінгвістичному та дискурсивному аспектах метакомунікація досліджувалась B. Malinowski (1923/1953), Ю. Косенко (2011), I. Grabovska (2018, 2019), Я. Гнезділовою (2015, 2021), М. Dynel (2023). Другий напрям – прикладний, пов’язаний з вивченням метакомунікації в конкретних контекстах взаємодії. У сфері організаційної та міжкультурної комунікації метакомунікацію досліджували J. Luring і J. Selmer (2012), Н. Tenzer і М. Pudelko (2015), A. Bartel-Radic і F. Munch (2023), J. Miljković (2022); у контексті психотерапевтичної та навчальної взаємодії – М. Perlmutter і E. Hatfield (1980), F. Calvert та ін. (2018); Р. Lushyn і Y. Sukhenko (2025d); у контексті взаємодії людини з комп’ютером та штучним інтелектом – А. Ito (2020), М. Dynel (2023); Р. Lushyn і Y. Sukhenko (2025a).

Психологічні умови формування метакомунікації як самостійний предмет дослідження залишаються мало вивченими. Окремі аспекти цієї проблематики висвітлено в працях, що безпосередньо пов’язують характеристики суб’єкта або середовища зі здатністю до метакомунікації: рефлексивність як когнітивну основу метакомунікації обґрунтували R. Craig (2015) і C. Briggs (1984); роль емоційної регуляції та мовних бар’єрів у мультинаціональних командах виявили Н. Tenzer і М. Pudelko (2015); невизначеність як тригер метакомунікативної активності описали A. Fogel і A. Branco (1997); якість стосунків і довіру як передумову метакомунікації у супервізії встановили F. Calvert та ін. (2018); організаційні та командні умови метакомунікації досліджували М. Spieker (2004), J. Miljković (2022); мовно-культурне середовище як контекст метакомунікації аналізували J. Gilsdorf (1997), F. Yetim (2001), J. Luring і J. Selmer (2012), A. Bartel-Radic і F. Munch (2023). У межах екофасилітативного підходу Р. Lushyn і Y. Sukhenko (2025) концептуалізували метакомунікацію як міжагентну

чутливість на основі сенсотворення та розробили модель метакомунікативної компетентності менеджера.

Метакомунікація у контексті взаємодії зі штучним інтелектом є порівняно новим напрямом досліджень. Ранні роботи D. Sanford і J. Roach (1987) та J. Levin і J. Moore (1977) заклали основи формалізації метакомунікації для діалогових систем «людина – комп'ютер». A. Ito (2020) виділив шість аспектів людино-машинної метакомунікації, що відрізняють цей контекст від міжособистісного. M. Dynel (2023) показала, що метакомунікативні практики у взаємодії з ChatGPT не лише зберігаються, а й набувають нових форм. N. Van Quaquebeke і F. Gerpott (2023) обґрунтували роль ШІ як рефлексивного партнера у розвитку лідерських якостей та навичок. J. Menzies та ін. (2024) у систематичному огляді проаналізували вплив ШІ на міжнародний бізнес, зокрема на міжкультурне управління та реконфігурацію робочих процесів. A. Jog (2025) аргументувала, що емоційний інтелект і міжособистісні навички не замінюються ШІ, а метакомунікація залишається людською компетенцією. P. Lushyn і Y. Sukhenko (2025a) запропонували концепцію HUMAI – перехідного простору взаємодії людини та ШІ, що створює умови для формування здатності до метакомунікації з штучним інтелектом.

Метакомунікація в організаційному контексті сприяє взаєморозумінню між учасниками взаємодії, продуктивному спілкуванню, зміцненню психологічного здоров'я та благополуччя персоналу. Здатність до метакомунікації дозволяє менеджеру усвідомлювати вплив комунікативних дій на партнерів і розвивати управлінські, лідерські якості та навички. Суміжні проблеми, зокрема організаційно-психологічні умови управлінської діяльності, лідерство, комунікативна компетентність, психологічне благополуччя персоналу, специфіка дистанційної роботи, розроблялися в працях вітчизняних і зарубіжних дослідників. Організаційно-психологічні умови управлінської діяльності,

лідерство та комунікативну компетентність менеджерів досліджували Л. Карамушка (2018, 2022), О. Брюховецька (2025), Н. Завацька та ін. (2024), К. Терещенко (2024), Т. Чаусова (2026), J. Burns (1978), G. Yukl і W. Gardner (2019). Психологічне здоров'я та благополуччя персоналу в умовах воєнного стану, психологічну безпеку в організаціях вивчали О. Бондарчук та ін. (2023, 2025), О. Пінчук та ін. (2023); специфіку опосередкованої комунікації в сім'ях військовослужбовців досліджували Н. Дембицька та Р. Сокотун (2025).

Водночас у наявних дослідженнях метакомунікації не вивчалися психологічні умови її формування у менеджерів міжнародних компаній; відсутній валідний діагностичний інструментарій для вимірювання здатності до метакомунікації в міжособистісному контексті та в контексті взаємодії з ШІ, що й зумовило вибір теми дисертаційного дослідження *«Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане упродовж 2022–2026 рр. у межах науково-дослідних робіт кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Особистісний розвиток та психологічна допомога в сучасних умовах» (державний реєстраційний номер 0117U002377) та «Соціально-психологічний супровід становлення фахівців у кризових та посткризових умовах» (державний реєстраційний номер 0123U105116).

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 5 від 19.04.2023 р.).

Об'єкт дослідження: метакомунікація у професійній діяльності менеджерів міжнародної компанії.

Предмет дослідження: психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії; розробити відповідні методичні рекомендації.

Згідно з метою визначено такі **завдання дослідження:**

1. Визначити зміст, структуру та психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії на основі теоретико-методологічного аналізу досліджуваної проблеми.
2. Обґрунтувати теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.
3. Розробити та адаптувати діагностичний інструментарій для вимірювання здатності до метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.
4. Емпірично дослідити психологічні умови формування здатності до метакомунікації менеджерів міжнародної компанії, розробити відповідні методичні рекомендації.

Під час роботи над дисертацією було використано інструменти штучного інтелекту: Perplexity для пошуку та систематизації наукової літератури; Claude для оформлення рисунків, перевірки узгодженості структури роботи, перекладу термінів, уточнення формулювань. Усі результати, отримані з використанням ШІ, перевірені та відредаговані автором. Автор бере на себе повну відповідальність за достовірність і наукову доброчесність результатів.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали класичні та сучасні підходи до вивчення метакомунікації та психологічних умов її формування в організаційному контексті. У дослідженні проблеми метакомунікації використано положення кібернетичного підходу (J. Ruesch, G. Bateson), прагматичного підходу до комунікації (P. Watzlawick, J. Beavin, D. Jackson), конститутивного підходу (R. Craig), процесуально-динамічного підходу (H. Bahri, R. Williams; A. Fogel, A. Branco; M. Perlmutter, E. Hatfield),

лінгвістичного підходу (R. Meyer-Hermann; І. Грабовська, Ю. Косенко, Я. Гнезділова), комп'ютерно-орієнтованого підходу (A. Ito, M. Dynel, R. Planer). Провідною методологією дослідження є екофасилітативний підхід (П. Лушин, Я. Сухенко), в якому метакомунікація концептуалізується як механізм самоорганізації комунікативних систем і міжагентна чутливість на основі сенсотворення. У контексті вивчення психологічних умов формування метакомунікації використано положення культурно-історичної теорії (Л. Виготський), принцип опосередкування зовнішнього внутрішнім (Г. Костюк, С. Максименко), теорії культурного інтелекту (S. Ang; L. Van Dyne), концепції міжкультурної ефективності (G.-M. Chen, T. Portalla.), теорії психологічної безпеки команди (A. Edmondson; O'Donovan), теорії самоефективності (A. Bandura), диспозиційного підходу до особистості (R. McCrae, P. Costa; S. Gosling та ін.), теорії трансформаційного лідерства (J. Burns), концепцій організаційної психології управлінської діяльності (О. Бондарчук, О. Брюховецька, Л. Карамушка, К. Терещенко). Окрему методологічну роль відіграла концепція HUMAI – перехідного простору взаємодії людини та ШІ (П. Лушин, Я. Сухенко), що забезпечила розуміння метакомунікації у контексті взаємодії з ШІ як агентом іншої когнітивної природи.

Методи дослідження. З метою розв'язання поставлених завдань використано комплекс загальнонаукових теоретичних, емпіричних і статистичних методів дослідження:

– *теоретичні*: аналіз теоретико-методологічної та наукової літератури; систематизація, порівняння, узагальнення підходів до дослідження метакомунікації, її структурно-динамічних характеристик і психологічних умов формування; теоретичне моделювання для побудови моделі психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії;

– *емпіричні*: психодіагностичне опитування (онлайн, двомовне: українською та англійською мовами), метод експертного оцінювання і перевірка зрозумілості формулювань (на етапі розробки інструментарію); психодіагностичні методики, що дозволили дослідити здатність до метакомунікації та психологічні умови її формування: авторські розробки українською мовою з англomовними версіями – Шкала метакомунікації MCS-17 (Сухенко, Лушин & Зікеєв, 2026), Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» HUMAI-MCS (Зікеєв, 2026в), Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом AI-IEQ (Зікеєв, 2026а); адаптована методика з оригінальною англomовною версією – Шкала міжкультурної ефективності IES-UA-14 (Portalla & Chen, 2010; адаптація Сухенко & Зікеєв, 2026); стандартизовані методики в україномовних адаптаціях і оригінальних англomовних версіях – Шкала культурного інтелекту CQS (Van Dyne et al., 2008; адаптація Костенко & Скокова, 2012), Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (Gosling et al., 2003; адаптація Кліманська & Галецька, 2019), Опитувальник психологічної безпеки (O'Donovan et al., 2020; адаптація Бондарчук та ін., 2025), Шкала інтолерантності до невизначеності IUS-12 (Carleton et al., 2007; адаптація Громова, 2022), Опитувальник професійної самоефективності (Rigotti et al., 2008; адаптація Креденцер, 2023), Індекс благополуччя ВООЗ WHO-5 (Bech, 1998; Торп, 2015; адаптація Карамушка та ін., 2023), Методика діагностики інтерсуб'єктності (Наконечна, 2019); соціально-демографічна анкета;

– *статистичні методи*: описова статистика, експлораторний факторний аналіз (методи головних компонент і головної осі; ротація Promax), конфірмаційний факторний аналіз (DWLS), кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмена), ієрархічна множинна регресія, кластерний аналіз (метод K-means), порівняльний аналіз (U-критерій Манна–Уїтні, H-критерій Краскела–Уолліса, критерій Колмогорова–Смірнова), крос-табуляційний аналіз (таблиці

спряженості, χ^2 -тест), коефіцієнт надійності α Кронбаха, метод розщеплення навпіл. Статистична обробка даних здійснена за допомогою програм IBM SPSS Statistics 27, Jamovi 2.6.44.

Емпірична база дослідження. Дослідження здійснювалось серед фахівців міжнародного професійного середовища з України та зарубіжних країн (Google Forms, українська та англійська версії), зокрема: ТОВ «ПАМПАМ», SIOSTRY Sp. z o.o. (Польща), Miatech, Inc. (США). Для формування групи порівняння збір даних також здійснювався серед здобувачів освіти другого (магістерського) рівня освіти різних напрямів підготовки в ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України та Кременчуцькому національному університеті імені Михайла Остроградського.

У дослідженні взяли участь: на етапі пілотажної апробації психодіагностичних інструментів – 170 осіб; на етапі психометричної перевірки та основного емпіричного дослідження – 295 осіб, серед них 45,1% на менеджерських позиціях, 49,5% учасників мають досвід міжнародної професійної діяльності. Загальна кількість учасників – 465 осіб. Географія основної вибірки: Україна (66,8%), США 10,2%, Китай 4,7%; інші країни 18,3% (Австрія, Велика Британія, Греція, Данія, Італія, Канада, Литва, Німеччина, Польща, Фінляндія, Франція, Швеція).

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичної моделі метакомунікації та психологічних умов її формування, емпіричному підтвердженні двовимірної структури метакомунікативного простору і розробленні типологій метакомунікації та психологічних умов її формування у менеджерів міжнародних компаній, а також у створенні діагностичного та методичного забезпечення на засадах екофасилітативного підходу, що конкретизується в таких положеннях:

уперше:

– обґрунтовано багатовимірну модель метакомунікації (метакомунікативність як властивість, здатність до метакомунікації, метакомунікативний процес, метакомунікативна компетентність); розроблено теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації з трьома контурами (індивідуально-психологічний, організаційно-психологічний, технологічний – досвід взаємодії з ШІ), типологічний простір моделі представлено типами метакомунікації та типами умов її формування як динамічними утвореннями;

– розроблено авторський діагностичний комплекс для вимірювання здатності до метакомунікації (українською та англійською мовами) у складі Шкали метакомунікації MCS-17 (трифакторна структура; $\alpha = 0,899$; CFI = 0,986) для вимірювання здатності до метакомунікації в міжособистісній взаємодії; Шкали метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» HUMAI-MCS (двофакторна структура; $\alpha = 0,886$) для вимірювання здатності до метакомунікації у контексті взаємодії з ШІ; Анкети досвіду взаємодії з ШІ AI-IEQ ($\alpha = 0,822$);

– емпірично підтверджено двовимірну структуру метакомунікативного простору (міжособистісний вимір і вимір взаємодії з ШІ; $r = 0,230$) та на цій основі розроблено типологію метакомунікації у координатах здатності до метакомунікації в міжособистісному та ШІ-контекстах, психологічних умов формування та мішеней змінювання (міжособистісно орієнтований, інтегрований, пасивний, ШІ-орієнтований типи);

– обґрунтовано та емпірично верифіковано структуру психологічних умов формування метакомунікації: чотири латентні фактори (63,7% дисперсії) – психологічна стійкість, міжкультурна спроможність, відкритість і активність, просоціальна спрямованість; на їх основі виділено чотири типи психологічних умов (базовий, помірний з ШІ–, помірний з ШІ+, комплексний) і встановлено їх

значущий зв'язок із типами метакомунікації ($\chi^2 = 97,009$; $p < 0,001$): за комплексної конфігурації умов 64,1% фахівців мають інтегрований тип, за базової – 11,1%;

– встановлено різні конфігурації предикторів для двох вимірів здатності до метакомунікації: здатність до міжособистісної метакомунікації ($R^2 = 0,423$) пов'язана переважно з індивідуально-психологічними характеристиками (міжкультурною спроможністю, просоціальною спрямованістю, відкритістю і активністю); здатність до метакомунікації з ШІ ($R^2 = 0,343$) – з ШІ-досвідом і міжкультурною спроможністю; інтолерантність до невизначеності має протилежний зв'язок із двома вимірами (від'ємний з MCS-17, позитивний з HUMAI-MCS), що вказує на роль ШІ як контрольованого рефлексивного середовища;

– встановлено роль ШІ-досвіду як додаткової умови формування метакомунікації: за подібних індивідуально-психологічних характеристик його наявність пов'язана з утричі більшою часткою інтегрованого типу метакомунікації (34,2% проти 11,3%);

– сформульовано авторські визначення ключових понять: «метакомунікація», «метакомунікація менеджерів міжнародної компанії», «процес формування метакомунікації» та «психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії», систематизовані в понятійному апараті дослідження та глосарії;

поглиблено:

– наукові уявлення про метакомунікацію як мультидисциплінарний феномен через систематизацію семи підходів до її вивчення, чотирьох змістовних зсувів у розвитку поняття та п'яти функцій; обґрунтування багатовимірної моделі (властивість, здатність, процес, компетентність) та емпіричне підтвердження трикомпонентної структури здатності до міжособистісної метакомунікації

(імпліцитна чутливість – помічаю, рефлексивний моніторинг – рефлексую, експліцитна метакомунікація – дію);

набули подальшого розвитку уявлення про:

– екофасилітативний підхід до формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії через реалізацію матричної моделі типологічних переходів у контексті метакомунікації, відстеження власної позиції як метакомунікативної практики, розуміння формування метакомунікації як прояву самоорганізації особистості в когнітивно-гетерогенному середовищі;

– перехідний простір «Людина – ІІІ» (HUMAI) як середовище формування метакомунікації: емпірично підтверджено, що ІІІ-досвід є специфічним предиктором здатності до метакомунікації з ІІІ ($\beta = 0,493$) і додатковою умовою диференціації типів метакомунікації, що конкретизує роль когнітивно-гетерогенного середовища в самоорганізації суб'єкта;

удосконалено засоби психологічного дослідження через:

– крос-культурну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності IES-UA-14 ($\alpha = 0,846$; CFI = 0,984) і формування білінгвального психодіагностичного комплексу з 11 інструментів;

– розроблення методичних рекомендацій щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній на засадах екофасилітативного підходу, що включають матрицю переходів з 16 позиціями фахівця, орієнтири за блоками психологічних умов і систему з 12 промптів для використання ІІІ як рефлексивного середовища метакомунікативної практики.

Надійність і достовірність результатів дослідження забезпечувалися методологічною обґрунтованістю вихідних теоретичних положень; застосуванням комплексу взаємодоповнюючих методів, адекватних меті та завданням дослідження; репрезентативністю вибірки ($n = 465$) з охопленням фахівців різних країн, професійних позицій, форматів роботи; психометричною

перевіркою авторських і адаптованих методик; двомовним характером дослідження з паралельною перевіркою інструментарію на україномовній та англomовній підвибірках; поєднанням кількісних методів аналізу (кореляційний, регресійний, факторний, кластерний, порівняльний та ін.); апробацією результатів на міжнародних, всеукраїнських конференціях і у фахових публікаціях.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичної моделі психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії, що розширює предметне поле організаційної психології на перетині міжкультурної комунікації та взаємодії з ІІІ. Розроблена модель поєднує традицію української психологічної школи (принцип опосередкування зовнішнього внутрішнім) з екофасилітативним підходом, що розвиває уявлення про формування як прояв самоорганізації особистості у контексті когнітивно-гетерогенного середовища міжнародної компанії. Обґрунтування багатовимірної моделі метакомунікації (властивість, здатність, процес, компетентність) і сформульовані авторські визначення ключових понять збагачують понятійний апарат психології комунікації. Емпіричне підтвердження трикомпонентної структури здатності до міжособистісної метакомунікації (імпліцитна чутливість – помічаю, рефлексивний моніторинг – рефлексую, експліцитна метакомунікація – дію) конкретизує внутрішню будову конструкту та визначає мішені його формування. Типологічний простір моделі, що інтегрує типологію метакомунікації та типологію психологічних умов, створює аналітичну рамку для дослідження метакомунікації як динамічного феномену. Емпіричне підтвердження двовимірної структури метакомунікативного простору (відносна незалежність міжособистісного виміру та виміру взаємодії з ІІІ) і різних конфігурацій предикторів для кожного з вимірів обґрунтовує необхідність диференційованого підходу до вивчення комунікативних феноменів у

мультиагентному середовищі. Різнострамований зв'язок інтолерантності до невизначеності з обома вимірами метакомунікації конкретизує роль ІІІ як контрольованого рефлексивного середовища. Операціоналізація моделі у білінгвальному психодіагностичному комплексі створює методичну основу для дослідження метакомунікації в мультикультурному професійному середовищі.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні діагностичного та методичного забезпечення для роботи з метакомунікацією менеджерів міжнародних компаній. Авторський діагностичний комплекс (MCS-17, HUMAI-MCS, AI-IEQ) разом з адаптованою IES-UA-14 утворюють білінгвальний інструментарій, придатний для використання організаційними психологами, HR-фахівцями та консультантами в оцінці персоналу, формуванні команд і програмах професійного розвитку. Типологія метакомунікації з чотирма типами та мішенями змінювання для кожного з них створює основу для індивідуалізованого підходу до формування метакомунікації як професійно важливої якості менеджера міжнародної компанії. Матриця переходів з 16 позиціями фахівця та орієнтири за блоками психологічних умов створюють інструмент для усвідомлення власної позиції та навігації у просторі формування метакомунікації. Система з 12 промптів операціоналізує використання ІІІ як рефлексивного середовища метакомунікативної практики у перехідному просторі HUMAI. Результати дослідження можуть застосовуватися у практиці організаційного консультування, програмах організаційного розвитку, підвищенні кваліфікації менеджерів і навчальних курсах з організаційної психології та міжкультурного менеджменту.

Особистий внесок здобувача. Наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском автора в розроблення проблеми дослідження. У спільній з Я. Сухенко публікації щодо адаптації Шкали міжкультурної ефективності (IES-UA-14) особистий доробок здобувача полягає у проведенні

емпіричного дослідження, здійсненні статистичної обробки даних, а також у редагуванні тексту публікації. У спільній з Я. Сухенко та П. Лушиним публікації щодо розроблення Шкали метакомунікації (MCS-17) особистий доробок здобувача полягає у формуванні набору тверджень шкали, проведенні емпіричного дослідження на різних його етапах, систематизації результатів, а також у редагуванні тексту публікації. Ідеї співавторів опублікованих праць у дисертації не використовуються.

Упровадження результатів дослідження. Результати дослідження впроваджені в ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (довідка про впровадження № 01-02/223 від 26.05.2026 р.); Товариство з обмеженою відповідальністю «ПАМПАМ» (довідка про впровадження № 20260522-1 від 22.05.2026 р.); «SIOSTRY Spółka z o.o.», Warszawa, Polska (довідка про впровадження № 03/05-26 від 21.05.2026 р.); Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського (довідка про впровадження № 74-10/389 від 21.05.2026 р.); Miatech, Inc., Clackamas, USA (довідка про впровадження від 28.04.2026 р.).

Апробація результатів роботи. Основні положення і результати дослідження представлено на семінарах, лекціях, міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях різного рівня, а саме: на IV Науково-практичній конференції «Професійний розвиток в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди» (PDDig – 2023) (Київ, 2023); III Міжнародній науково-практичній онлайн конференції «Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика» (Кропивницький, 2023); XII Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану» (Київ, 2023); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації

фахівців в умовах воєнного стану» (Київ, 2024); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану» (Київ, 2025); II Всеукраїнської науково-практичній інтернет-конференції з міжнародною участю «Психологічні предиктори соціального розвитку особистості в сучасних умовах освітнього середовища» (Київ, 2025); International internship under the professional development program: «In Artificial intelligence as a factor in the development of transversal competencies of modern youth» (Poland-Ukraine-Germany, 2025); XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану» (Київ, 2025); XV Міжнародній науково-практичній конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану» (Київ, 2026).

Публікації. Зміст та основні результати дисертаційного дослідження відображено в 13 публікаціях, серед яких: 6 статей у фахових виданнях України, включених до переліку, затвердженого МОН України (4 одноосібно та 2 у співавторстві), 7 публікацій (одноосібно) у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації (українською та англійською мовами), вступу, трьох розділів з висновками до кожного, загальних висновків, списку використаних джерел (261 найменувань, з них – 202 англійською мовою) та додатків на 97 сторінках. Повний обсяг дисертації становить 345 сторінки, основний зміст викладено на 192 сторінках. Дисертація містить 19 таблиць і 13 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ МЕТАКОМУНІКАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

У розділі проаналізовано метакомунікацію як багатовимірний психологічний феномен – становлення поняття, сім підходів до вивчення, чотири змістовні зсуви, структурно-динамічні характеристики та функції; здійснено системний аналіз психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії; побудовано теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації та сформульовано понятійний апарат дослідження.

1.1 Метакомунікація як багатовимірний психологічний феномен: становлення поняття, структура, функції

1.1.1 Становлення та розвиток поняття «метакомунікація»

Метакомунікація належить до наукових концептів, міждисциплінарна природа яких одночасно засвідчує широту пояснювального потенціалу та породжує складнощі з однозначним визначенням. Від антропології до кібернетики, від психіатрії до теорії інформаційних систем, від лінгвістичної прагматики до організаційної психології – різні дисципліни зверталися до цього поняття, вкладали в нього специфічний зміст і розставляли різні акценти. Ця мультидисциплінарність є сутнісною характеристикою феномену: за своєю природою метакомунікація перебуває на перетині мови, мислення, стосунків і дії.

Аналіз еволюції концепту метакомунікації дозволяє виділити чотири змістовні зсуви у його науковому осмисленні: від фатичної функції мови до ідеї «комунікації про комунікацію» (1920-ті – 1950-ті роки); від окремого комунікативного акту до структурного аспекту будь-якої комунікації (1950-ті – 1960-ті роки); від універсального феномену до дисциплінарної специфікації (починаючи з 1970-х років); від міжособистісного контексту до взаємодії з агентами різної природи, зокрема штучним інтелектом (починаючи з 2020-х років).

Концептуальні витoki метакомунікації пов'язані з роботами В. Malinowski (1923/1953), який у своїй етнолінгвістичній праці ввів поняття фатичного єднання (англ. *phatic communion*) – типу мовлення, в якому обмін словами створює соціальні зв'язки незалежно від інформаційного змісту. Дослідник обрав термін *communion* (єднання), підкреслюючи, що цей тип мовлення спрямований не на передавання інформації, а на створення та підтримання зв'язку між людьми. В українській науковій традиції усталеним є переклад «фатична комунікація» (Косенко, 2011). Це протиставлення є принциповим: В. Malinowski відкидає уявлення про мову як вторинну «обгортку» для мислення (англ. *countersign of thought*) і стверджує, що мовлення саме по собі є формою соціальної дії, невід'ємним елементом спільної людської активності. З цією позицією пов'язане поняття контексту ситуації (англ. *context of situation*): значення висловлювання визначається не абстрактною семантикою слів, а прагматичною функцією, яку мовлення виконує в конкретній ситуації взаємодії. Хоча В. Malinowski не використовував термін «метакомунікація», його спостереження про те, що мовчання в соціальній ситуації сприймається як загроза, а потік фатичного мовлення є першим актом встановлення зв'язку, заклали підґрунтя для розуміння комунікації як процесу, що містить у собі повідомлення не лише про зміст, а й про сам зв'язок між людьми (Malinowski, 1923/1953).

Термін «метакомунікація» ввели J. Ruesch і G. Bateson (1951) у монографії “Communication: The Social Matrix of Psychiatry”. Автори визначили метакомунікацію як «комунікацію про комунікацію» (англ. *communication about communication*), що охоплює усі сигнали і повідомлення, що стосуються: а) кодифікації – правил побудови повідомлень і б) стосунків між учасниками спілкування. Дослідники працювали на перетині психіатричної теорії комунікації та кібернетики, спиралися на теорії зворотного зв’язку та логічних типів (Whitehead & Russell, 1910; Ruesch & Bateson, 1951). Ця міждисциплінарна позиція визначила характер їхнього визначення метакомунікації.

J. Ruesch і G. Bateson (1951) сформулювали кілька положень, які увійшли до понятійного апарату подальших досліджень. По-перше, вони визначили, що передумовою метакомунікації є взаємне усвідомлення сприйняття (англ. *mutual awareness of perception*): кожен учасник усвідомлює, що інший його сприймає, і це усвідомлення стає визначальним чинником усієї взаємодії. По-друге, метакомунікативні повідомлення охоплюють два підтипи: повідомлення про кодифікацію (правила щодо лексики, синтаксису, інтонації, тону голосу, темпу мовлення) та повідомлення про міжособистісні стосунки (кожна форма ввічливості, кожна інтонація поваги чи зневаги є висловлюванням про стосунки між учасниками спілкування). Водночас автори підкреслювали, що межа між цими підтипами є нечіткою: найменша зміна акценту або інтерпретації може призвести до переходу повідомлення з однієї підкатегорії до іншої. По-третє, метакомунікація за своєю природою містить суперечність: метакомунікативне висловлювання одночасно належить до потоку комунікації та є повідомленням про цей потік, тобто виступає і частиною комунікативного процесу, і його описом, що створює невідповідність логічних рівнів (Ruesch & Bateson, 1951).

Ці положення пов’язані з розумінням метакомунікації в контексті організаційної психології: здатність менеджера міжнародної компанії

усвідомлювати те, як він сприймається партнерами, розпізнавати правила кодифікації різних культурних контекстів і рефлексивно ставитися до реляційних аспектів комунікації, тобто аспектів, що стосуються характеру стосунків між учасниками взаємодії (англ. *relationship* за Ruesch & Bateson, 1951).

У 1955 році G. Bateson розвинув концепцію метакомунікації в статті, присвяченій теорії гри і фантазії. Він запропонував розмежування двох типів повідомлень вищого рівня абстракції: металінгвістичних (англ. *metalinguistic*), предметом яких є мова, і метакомунікативних (англ. *metacommunicative*), предметом яких є стосунки між учасниками спілкування. G. Bateson показав, що гра як форма взаємодії можлива лише за наявності метакомунікації: учасники мають бути здатні обмінюватися сигналами, що несуть повідомлення «це – гра» (Bateson, 1955; Servais, 1998). Цей висновок став підґрунтям для розуміння метакомунікації як механізму фреймування (англ. *framing*) – встановлення смислової рамки, що визначає, як інтерпретувати повідомлення. Водночас G. Bateson звернув увагу на те, що переважна більшість метакомунікативних повідомлень залишаються імпліцитними – тобто не проговорюються відкрито, а передаються через контекст, інтонацію, поведінку (Bateson, 1955). Це спостереження стало основою для подальшої дихотомії «імпліцитна – експліцитна метакомунікація», що є однією з центральних у сучасному розумінні феномену.

У збірці “Steps to an Ecology of Mind” G. Bateson (1972) розширив контекст застосування метакомунікації. Він показав, що суперечність між комунікативним і метакомунікативним рівнями повідомлення створює ситуацію подвійного зв’язку (англ. *double bind*), вихід з якої можливий саме через метакомунікацію – здатність розпізнати суперечність і вербалізувати її. Також йому належать ідеї щодо рівнів абстракції у процесах навчання (навчання навчатися, англ. *deutero-learning*) і розгляду розумових процесів як частини ширшої екосистеми

(англ. *ecology of mind*), де комунікація, мислення і середовище утворюють нерозривну цілісність (Bateson, 1972; Servais, 1998).

Концепція екології розуму перегукується з екофасилітативним підходом, що є провідним в цьому дослідженні: в обох традиціях одиницею аналізу є не ізольований індивід, а суб'єкт у нерозривному зв'язку з середовищем, де комунікативні процеси одночасно відображають і формують цей зв'язок (Лушин, 2003; Lushyn & Sukhenko, 2025a, 2025b).

Наступний етап осмислення метакомунікації (другий зсув) пов'язаний з працею Р. Watzlawick з колегами “Pragmatics of Human Communication” (Watzlawick et al., 1967). Автори працювали в Інституті психічних досліджень (Mental Research Institute, Пало-Альто, Каліфорнія) і розвинули ідеї G. Bateson в систему п'яти аксіом комунікації, зокрема друга аксіома безпосередньо стосується метакомунікації: «кожна комунікація має змістовий і реляційний аспект, причому останній класифікує перший і тому є метакомунікацією» (Watzlawick et al., 1967). Зсув полягав у тому, що метакомунікація перестала розглядатися як окремий тип висловлювання і набула статусу структурного аспекту будь-якого комунікативного акту. Кожне повідомлення має два аспекти: змістовий (англ. *report* або *content*) і реляційний (англ. *command* або *relationship*), що визначає стосунки між учасниками взаємодії та спосіб інтерпретації змісту (Watzlawick et al., 1967). Р. Watzlawick і співавтори сформулювали важливе положення для дослідження цієї проблематики: здатність до метакомунікації є не лише необхідною умовою (лат. *conditio sine qua non*) успішної комунікації, а й пов'язана з усвідомленням себе та інших (Watzlawick et al., 1967).

Р. Watzlawick зі співавторами запропонували розмежування цифрової (англ. *digital*) і аналогової (англ. *analogic*) комунікації. Цифрова комунікація (вербальна, символічна) переважно передає зміст; аналогова (невербальна, контекстуальна) – переважно реляційний аспект. Оскільки реляційний аспект є

метакомунікацією за другою аксіомою P. Watzlawick, це розмежування стало теоретичною основою для подальшого виділення імпліцитної (переважно аналогової) та експліцитної (переважно цифрової) складових метакомунікації. Також варто зазначити, що вже у 1967 році ці дослідники звернули увагу на проблему метакомунікації у взаємодії людини зі штучним організмом (англ. *artificial organism*): інженери зіткнулися з тією ж потребою, щоб їхні повідомлення містили і змістовий, і реляційний аспекти (Watzlawick et al., 1967). Це спостереження засвідчує, що потреба в метакомунікативному вимірі виникає в будь-якій взаємодії, де присутні обмін повідомленнями та необхідність їхньої інтерпретації.

Починаючи з 1970-х років позначився третій зсув в уявленнях про метакомунікацію, зумовлений дисциплінарною диференціацією поняття метакомунікації. Кожна галузь знання адаптувала його до власного контексту, що одночасно збагатило і фрагментувало розуміння феномену.

R. Meyer-Hermann (1979) на противагу ототожненню реляційного аспекту комунікації з метакомунікацією у P. Watzlawick (1967) запропонував суто лінгвістичну дефініцію, обмеживши метакомунікацію вербальними мовленнєвими актами усередині тієї ж комунікативної взаємодії.

Це розмежування фіксує відмінність між лінгвістичним і психологічним підходами: лінгвістичний підхід за R. Meyer-Hermann звужує метакомунікацію до вербальних актів усередині конкретної взаємодії, тоді як психологічний підхід включає до неї імпліцитні, невербальні та реляційні аспекти. Для організаційної психології релевантнішим є ширше розуміння, оскільки в реальній управлінській взаємодії вербальні та невербальні метакомунікативні сигнали нерозривно пов'язані. Продуктивним виявляється не протиставлення цих підходів, а їх інтеграція: від несвідомого зчитування реляційних сигналів (імпліцитна складова) через усвідомлену рефлексію до відкритого обговорення процесу взаємодії (експліцитна складова).

М. Perlmutter і Е. Hatfield (1980) запропонували розмежування процесної та інтенціональної метакомунікації в контексті сімейної терапії. Це розмежування стало однією з теоретичних підстав для операціоналізації континууму від імпліцитних до експліцитних форм метакомунікації в Шкалі метакомунікації MCS-17 (Сухенко, Лушин & Зікєєв, 2026).

В етнографії комунікації С. Briggs (1984) увів поняття метакомунікативної компетентності членів спільноти (англ. *native metacommunicative competence*) – культурно-специфічної здатності коментувати і регулювати комунікацію. Його дослідження серед спільнот Mexicano (Кордова, Нью-Мексико) показало, що невідповідність метакомунікативних норм між учасниками взаємодії з різних культурних контекстів створює комунікативні бар'єри, аналогічні подвійному зв'язку: учасники не можуть ані діяти за нормами іншої сторони, ані відкрито обговорити саму невідповідність (Briggs, 1984). Для менеджера в міжкультурному середовищі це означає потребу в розумінні метакомунікативних норм різних культур, а не лише мовної компетентності.

У бізнес-комунікації J. Gilsdorf (1997) застосувала концепцію контекстуальності культури (Hall, 1976) до контексту міжнародних ділових переговорів (США – КНР) і показала, що комунікація та метакомунікативні правила істотно відрізняються між культурами з високим рівнем контекстуалізації (англ. *high-context*), де значна частина інформації передається імпліцитно – через ситуацію, стосунки, невербальні сигнали, і культурами з низьким рівнем контекстуалізації (англ. *low-context*), де основне навантаження несе пряме вербальне повідомлення (Gilsdorf, 1997).

Автор конститутивної метамоделі комунікації R. Craig (1999, 2015, 2016) запропонував розглядати метакомунікацію як рефлексивний дискурс, що конститує (створює та змінює) комунікативні практики. Згідно з конститутивним підходом R. Craig, метакомунікація є не просто повідомленням про комунікацію, а процесом, через який учасники спільно формують і переформатовують правила, значення та контексти своєї взаємодії (Craig, 2016).

P. Andersen (2009) визначив метакомунікацію як повідомлення про повідомлення, що уточнюють, модифікують, контекстуалізують зміст і можуть бути як свідомими, так і спонтанними. S. Mateus (2017) запропонував розуміння метакомунікації як комунікації другого порядку, а метакомунікативну компетентність визначив як здатність ідентифікувати і виправляти порушення комунікації.

Процесуально-динамічну лінію досліджень метакомунікації продовжили H. Bahri і R. Williams (2017), вони запропонували холістичне розуміння метакомунікації в міжособистісній комунікації та описали її як послідовний процес інтерпретації, гіпотезування та узгодження (англ. *interpreting, hypothesising, and matching*) (Bahri & Williams, 2017). A. Fogel і A. Branco (1997) розробили модель метакомунікації як оцінювання (англ. *evaluation*) комунікативного процесу або стосунків, що може призводити як до підтримання, так і до трансформації комунікативного фрейму (Fogel & Branco, 1997). Концептуально суміжну рамку пропонують R. Fusaroli та ін. (2014), коли описують діалог як самоорганізовану міжособистісну синергію, що передбачає безперервний моніторинг і координацію взаємодії, хоча термін «метакомунікація» і не вживають.

В українській науковій традиції проблематика метакомунікації розвивалася переважно в лінгвістичному руслі. I. Grabovska (2018) систематизувала чотири підходи до вивчення метакомунікації в лінгвістиці; у подальшій роботі (Grabovska, 2019) дослідниця аналізувала метакомунікацію з психологічної перспективи, виділивши дихотомію експліцитних та імпліцитних метакомунікативних стратегій. Ю. Косенко (2011) систематизувала сім напрямків аналізу метакомунікації та представила визначення P. Watzlawick (1967) через рефлексивне сприйняття – як людина бачить іншого, як бачить, що інший бачить її. Я. Гнезділова (2015, 2021) розробила когнітивно-дискурсивні моделі маніпулятивної метакомунікації та показала, що метакомунікативні стратегії можуть використовуватися як для конструктивного узгодження, так і

для маніпулювання. Водночас саме психологічний та організаційний аспекти метакомунікації залишалися в Україні найменш дослідженими.

Четвертий зсув у розумінні метакомунікації асоціюється з розвитком цифрових технологій, поширенням інтернет-комунікації та штучного інтелекту. А. Ito (2020) систематизував шість аспектів метакомунікації у взаємодії людини з машиною (англ. *human-machine metacommunication*), серед яких: оцінка/виявлення розуміння, нерозуміння та зацікавленості співрозмовника. М. Dynel (2023) окреслила й зіставила як взаємопов'язані чотири суміжних поняття в контексті взаємодії з ChatGPT – метапрагматики, метакомунікації, метадискурсу та металінгвістики. Дослідниця показала, що користувачі ШІ-систем активно залучають метакомунікативні стратегії: ввічливість і грубість, мовну гру, уявну гру (англ. *pretend play*), моніторинг того, що знає і чого не знає співрозмовник (Dynel, 2023). R. Planer (2025) аналізує метакомунікацію через призму філософії мови та пізнання Н. Grice (1975), де комунікація базується на розпізнаванні інтенцій співрозмовника, і виділяє виправлення порушень комунікації (англ. *repair*) як одну з центральних функцій метакомунікації.

У вимірах екофасилітативного підходу запропоновано інтегративну відповідь на цей зсув. Взаємодію людини зі штучним інтелектом Р. Lushyn і Y. Sukhenko (2025a) позначають як HUMAI (Human + AI) – перехідний простір, в якому ШІ виступає не інструментом, а перехідним об'єктом нового типу (у термінах D. Winnicott, 1971), здатним утримувати невизначеність як джерело розвитку. У цьому просторі метакомунікація постає як багатовимірний феномен, що проявляється у взаємопов'язаних формах: як здатність до контекстно-чутливої взаємодії, як процес узгодження смислових рамок у складних ситуаціях, як професійна компетентність менеджера з агентами різної природи та як особистісна властивість (метакомунікативність), пов'язана з готовністю до рефлексії, емоційної регуляції та етичної взаємодії (Lushyn & Sukhenko, 2025d).

Таким чином, аналіз становлення і розвитку поняття «метакомунікація» дозволив систематизувати сім підходів до її вивчення: кібернетичний

(Ruesch & Bateson, 1951; Bateson, 1955, 1972); прагматичний (Watzlawick et al., 1967; Andersen, 2009); лінгвістичний (Meyer-Hermann, 1979; Briggs, 1984; Косенко, 2011; Гнезділова, 2015; Grabovska, 2018); процесуально-динамічний (Perlmutter & Hatfield, 1980; Fogel & Branco, 1997; Bahri & Williams, 2017); конститутивний (Craig, 1999; Mateus, 2017); комп'ютерно-орієнтований, що аналізує метакомунікацію в контексті комп'ютерно-опосередкованої комунікації (Ito, 2020; Dynel, 2023; Planer, 2025) та екофасилітативний (Lushyn & Sukhenko, 2025a, 2025d).

Зсуви в розумінні метакомунікації і підходи до її дослідження пов'язані, але не тотожні: зсув відображає хронологію зміни контексту розуміння метакомунікації, підхід – спосіб її вивчення. Перший зсув (від фатичної функції мови до ідеї «комунікації про комунікацію») дав кібернетичний підхід; другий зсув (від окремого комунікативного акту до структурного аспекту будь-якої комунікації) – прагматичний підхід. Третій зсув позначився дисциплінарною диференціацією: універсальний феномен набув специфічного змісту в лінгвістиці, психології розвитку, сімейній терапії, теорії комунікації та філософії мови, що породило три підходи (лінгвістичний, процесуально-динамічний, конститутивний). Четвертий зсув зумовлений появою взаємодії з агентами різної природи, зокрема штучним інтелектом, і дав два підходи до вивчення метакомунікації (комп'ютерно-орієнтований та екофасилітативний). Назви підходів частково відповідають наведеним в проаналізованих публікаціях назвам – кібернетичний, прагматичний, конститутивний, екофасилітативний; частково є результатом авторської систематизації за спільною ознакою – процесуально-динамічний, комп'ютерно-орієнтований, лінгвістичний.

Кожен зсув у розумінні метакомунікації супроводжувався зміною дисциплінарного контексту: від антропології та психіатрії через лінгвістику і теорію комунікації до організаційної психології та досліджень взаємодії людина–ІІІ. Разом із тим еволюціонувало і саме визначення феномену метакомунікації (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Еволюція визначень поняття «метакомунікація»

Автор, рік	Визначення, фокус визначення, дисциплінарний контекст
B. Malinowski, 1923/1953	Фатичне єднання (англ. <i>phatic communion</i>): тип мовлення, в якому обмін словами створює соціальні зв'язки незалежно від інформаційного змісту; мовчання сприймається як загроза, а потік мовлення є актом встановлення зв'язку. Термін «метакомунікація» не використовується. Фокус: комунікація як зв'язок, а не як передавання змісту (передумова МК). Дисциплінарність: етнолінгвістика, соціальна антропологія.
J. Ruesch, G. Bateson, 1951	«Комунікація про комунікацію»: усі сигнали і повідомлення, що стосуються (а) кодифікації і (б) стосунків між учасниками спілкування. Фокус: кодифікація та стосунки. Дисциплінарність: психіатрія, кібернетика.
G. Bateson, 1955, 1972	Повідомлення, предметом яких є міжособистісні стосунки між учасниками спілкування (на відміну від металінгвістичних, предметом яких є мова). Фокус: стосунки, фреймування. Дисциплінарність: антропологія, психіатрія.
P. Watzlawick, J. Beavin, D. Jackson, 1967	Реляційний аспект будь-якої комунікації, що класифікує її зміст; необхідна умова успішної комунікації, тісно пов'язана з усвідомленням себе та інших. Фокус: структурний аспект кожного акту комунікації. Дисциплінарність: теорія комунікації, клінічна психологія.
R. Meyer-Hermann, 1979	Мовленнєвий акт, об'єктом якого є інша вербально-комунікативна взаємодія в межах тієї ж комунікативної одиниці. Фокус: лінгвістичний акт усередині взаємодії. Дисциплінарність: лінгвістична прагматика.
M. Perlmutter, E. Hatfield, 1980	Два типи: процесна МК (несвідомий моніторинг реляційних сигналів) та інтенціональна МК (свідоме обговорення реляційного контексту). Фокус: усвідомлена / неусвідомлена регуляція стосунків. Дисциплінарність: сімейна терапія.
C. Briggs, 1984	Метакомунікативна компетентність: культурно-специфічна здатність коментувати і регулювати комунікацію. Фокус: компетентність у культурному контексті. Дисциплінарність: лінгвістична антропологія.
A. Fogel, A. Branco, 1997	Рефлексивна і водночас оцінювальна комунікація, спрямована на якість стосунків або процесу взаємодії; розгортається через оцінювання (англ. <i>evaluation</i>) комунікативного процесу в контексті цільових орієнтацій і може призводити як до підтримання, так і до трансформації комунікативного фрейму. Фокус: процесуальна динаміка, перехідні стани. Дисциплінарність: психологія розвитку, теорія динамічних систем.

Продовження таблиці 1.1

Автор, рік	Визначення, фокус визначення, дисциплінарний контекст
P. Andersen, 2009	«Комунікація щодо комунікації»: повідомлення про повідомлення, що уточнюють, модифікують і контекстуалізують зміст; можуть бути як свідомими, так і спонтанними. Фокус: уточнення та контекстуалізація. Дисциплінарність: теорія комунікації.
R. Craig, 2016	Рефлексивний дискурс, що конститує комунікативні практики; процес спільного формування правил, значень і контекстів взаємодії. Фокус: рефлексивність; конституювання практик. Дисциплінарність: теорія комунікації.
H. Bahri, R. Williams, 2017	Послідовний процес інтерпретації, гіпотезування та узгодження у міжособистісній комунікації. Фокус: процес узгодження. Дисциплінарність: міжособистісна комунікація (холістичний підхід).
S. Mateus, 2017	Комунікація другого порядку; МК-компетентність – здатність ідентифікувати і виправляти порушення комунікації. Фокус: комунікація 2-го порядку. Дисциплінарність: філософія комунікації.
A. Ito, 2020	Шість аспектів МК у взаємодії людини з машиною, серед яких оцінка розуміння, нерозуміння та зацікавленості співрозмовника. Фокус: людино-машинна взаємодія. Дисциплінарність: акустика, взаємодія людина–машина.
M. Dynel, 2023	Чотири суміжних поняття у контексті взаємодії з ChatGPT: метапрагматика, метакомунікація, метадискурс, металінгвістика; користувачі ШІ активно залучають метакомунікативні стратегії. Фокус: метапрагматика ШІ-взаємодії. Дисциплінарність: лінгвістична прагматика, взаємодія Людина–ШІ.
R. Planer, 2025	Грайсіанська МК: виправлення порушень, відстеження розуміння, побудова спільної основи розуміння. Фокус: координація розуміння. Дисциплінарність: філософія мови, когнітивна наука.
P. Lushyn, Y. Sukhenko, 2025a, 2025d	Багатовимірний феномен: здатність до контекстно-чутливої взаємодії; процес узгодження смислових рамок; професійна компетентність менеджера з агентами різної природи, зокрема ШІ; особистісна властивість, пов'язана з готовністю до рефлексії, емоційної регуляції та етичної взаємодії. Фокус: інтегральне; багатовимірне. Дисциплінарність: екофасилітативний підхід (психологія особистості, психологічна допомога); застосовано до контексту організаційної психології.

Як засвідчує проведений аналіз, поняття метакомунікації пройшло довгий шлях: від введеного на перетині психіатрії та кібернетики терміна до багатовимірного інтегративного конструкту, що охоплює взаємодію між людьми різних культур, а також між людиною і штучним інтелектом. Мультидисциплінарність метакомунікації є відображенням складності самого феномену: метакомунікація виявляється скрізь, де є потреба в узгодженні між учасниками спілкування щодо того, як саме вони спілкуються. Водночас аналіз визначень засвідчує, що попри різноманітність підходів, усі автори сходяться в розумінні метакомунікації як процесу, спрямованого на регуляцію самої комунікації. Відмінності стосуються того, що саме регулюється (кодифікація, стосунки, смисли), як регулюється (імпліцитно чи експліцитно) і в якому контексті (міжособистісному, організаційному, цифровому). Ці відмінності є предметом подальшого аналізу.

1.1.2 Структура та типологія метакомунікації

Якщо перші визначення J. Ruesch і G. Bateson (1951) фіксували метакомунікацію як загальну категорію, то подальші дослідження рухалися в напрямку диференціації: науковці виокремлювали рівні, компоненти, типи, виміри метакомунікації та прагнули відповісти на запитання не лише про те, що таке метакомунікація, а й про те як вона організована, якою буває.

Вже у класичних працях було закладено ідею рівневої організації комунікативного процесу, де метакомунікація займає специфічну позицію. Розмежування денотативного, металінгвістичного і метакомунікативного рівнів, запропоноване G. Bateson (1955), дозволило визначити метакомунікацію як окремий рівень абстракції, відмінний від металінгвістики (Bateson, 1972). Цю ідею доповнили подальші моделі.

P. Watzlawick з колегами (1967) трансформували цю ідею в аксіому про два рівні будь-якого комунікативного акту. R. Craig (2016) підсумовує цю позицію та

зазначає, що кожне повідомлення містить імпліцитну метакомунікацію про стосунки між учасниками спілкування, яка фактично класифікує або фреймує це повідомлення як повідомлення певного типу.

R. Meyer-Hermann (1979) з позицій лінгвістичної прагматики обґрунтував ситуативну вбудованість метакомунікації в комунікативний процес. Спираючись на Н. Henne (1975), він розмежував рефлексивне і дескриптивне метакомунікативне мовлення та увів поняття комунікативної інтеракційної одиниці (нім. *kommunikative Interaktionseinheit*) – макроодиниці, визначеної ідентичністю констеляції учасників, і показав, що метакомунікація відбувається виключно зсередини тієї ж інтеракційної одиниці. Це розмежування відділяє метакомунікацію (наприклад, «здається, ми говоримо про різне») від екстракомунікативного аналізу (наприклад, дослідження розмови лінгвістом ззовні) та визначає її як невід’ємну частину комунікативного процесу, а не його зовнішній коментар.

Подальший розвиток рівневої моделі здійснено А. Fogel і А. Branco (1997), які на основі теорії динамічних систем виділили три рівня комунікативних систем: рівень безпосередньої комунікації (взаємодія тут і тепер), рівень стосунків (історія та перспектива конкретної діади), соціокультурно-контекстуальний рівень (культурні скрипти, ролі, очікування). В цій моделі метакомунікація визначається як рефлексивна комунікація, спрямована на якість стосунків або процесу взаємодії як безпосередній предмет уваги учасників. Автори підкреслюють, що рефлексія над комунікацією сама по собі не є метакомунікацією; необхідною ознакою є фокусування на якості стосунків (Fogel & Branco, 1997).

F. Yetim (2001), працюючи у сфері проєктування інформаційних систем для міжкультурних команд, запропонував іншу трирівневу модель: рівень структурованої комунікативної дії; мета-рівень обговорення комунікативних

патернів; рівень дискурсу щодо фундаментальних норм і правил. Ця модель екстраполює рівневу організацію метакомунікації в контекст міжкультурних команд і вводить розрізнення двох часових модусів метакомунікації: проактивного (лат. *ex ante*) – обговорення комунікативних норм до виникнення збою та ретроспективного (лат. *ex post*) – прояснення після збою. У міжкультурних контекстах ретроспективна метакомунікація є так само релевантною, як і проактивна, оскільки комунікативні збої не завжди можна передбачити через культурні відмінності (Yetim, 2001).

Проведений огляд засвідчує, що метакомунікація не є лінійним одновимірним феноменом. Вона може розгортатися на різних рівнях абстракції: від коментування конкретного висловлювання до обговорення норм взаємодії в цілому. Це розуміння має значення для операціоналізації конструкту: інструмент вимірювання метакомунікації має враховувати цю багаторівневість.

Паралельно з аналізом рівнів метакомунікації розвивалося уявлення про її компоненти. Одним із базових структурних розмежувань є дихотомія імпліцитної та експліцитної метакомунікації. J. Ruesch (цит. за Meyer-Hermann, 1979) розрізняв імпліцитну метакомунікацію (екстравербальні засоби, зокрема інтонація, жести, міміка, що несвідомо коментують вербальне повідомлення) та експліцитну метакомунікацію (мовленнєві акти, об'єктом яких є інші мовленнєві акти). R. Meyer-Hermann (1979) підтримав це розмежування, зосередивши лінгвістичний аналіз саме на експліцитній формі.

I. Grabovska (2018, 2019) акцентує, що саморефлексія є одним із проявів метакомунікації. В дослідженнях дитячої гри D. de Naap з колегами (2021) показали, що континуум імпліцитне–експліцитне є динамічним: коли спільно створений ігровий фрейм (англ. *cocreated frame*) послаблюється, метакомунікативні висловлювання стають більш експліцитними для збереження когерентності взаємодії.

Іншу структурну дихотомію запропонували М. Perlmutter і Е. Hatfield (1980) в контексті сімейної терапії: процесна метакомунікація (англ. *process metacommunication*) розуміється як несвідомий моніторинг реляційних сигналів і частина звичайних комунікативних транзакцій; а інтенціональна метакомунікація (англ. *intentional metacommunication*) – як свідоме, цілеспрямоване обговорення реляційного контексту повідомлень. Автори встановили зв'язок між інтенціональною метакомунікацією та змінами другого порядку (англ. *second order change*): зміни в стосунках стають можливими лише тоді, коли учасники ризикують перейти від несвідомого моніторингу до відкритого обговорення реляційного рівня взаємодії.

Н. Bahri і R. Williams (2017) систематизували шість бінарних опозицій, що склалися в дослідженнях структури метакомунікації: повідомлення – метаповідомлення; кодифікація – стосунки; епізодичне – реляційне; цифрове – аналогове; вербальне – невербальне; конгруентне – неконгруентне (Bahri & Williams, 2017). При цьому дослідники критикують таку «множинність дуальностей» (англ. *plurality of dualities*) і зазначають, що жодна з цих пар не існує ізольовано: усі компоненти комунікативного акту є взаємозалежними та взаємопов'язаними (Bahri & Williams, 2017). Запропонований ними принцип інтерконективності (англ. *interconnectivity*) означає, що адекватне розуміння метакомунікації потребує холістичного, а не фрагментарного підходу.

Емпіричне дослідження F. Calvert з колегами (2018) додало до структурного аналізу психометричний вимір. Розроблений авторами Опитувальник метакомунікації в супервізії (*Metacommunication in Supervision Questionnaire, MSQ*) виявив двофакторну структуру: перший фактор охоплює відкриту комунікацію про загальний характер стосунків; другий – управління розбіжностями та дискомфортом у взаємодії. Ці фактори відрізняються за частотою реалізації: метакомунікація навколо розбіжностей і дискомфорту

відбувається рідше (Calvert et al., 2018). Хоча дослідження проведено у терапевтичному контексті, двофакторна модель має значення для ширшого розуміння структури метакомунікації: вона засвідчує, що метакомунікація містить як «безпечний» компонент (моніторинг процесу, перевірка розуміння), так і «ризикований» компонент (обговорення порушень, дискомфорту, незгоди).

Типологічні виміри метакомунікації формувалися паралельно зі структурним аналізом. Р. Andersen (2009) запропонував типологію у рамках мультимодальної комунікації, що виділяє чотири форми метакомунікації: а) явна (англ. *explicit*) метакомунікація – пряме вербальне коментування процесу спілкування; б) неявна (англ. *implicit*) метакомунікація – паралінгвістичні, кінесичні, проксемічні, окулесичні (англ. *oculesic* – сигнали контакту очей) та тактильні сигнали, що модифікують значення вербального повідомлення; в) вербальна метакомунікація про невербальну поведінку – словесне коментування невербальних проявів; г) невербальна метакомунікація про невербальну комунікацію – невербальні реакції на невербальні сигнали. Р. Andersen підкреслює, що невербальна метакомунікація нерідко має більший вплив, ніж вербальна, оскільки здатна змінювати або навіть заперечувати зміст слів; прикладом є сарказм, де невербальні метакомунікативні сигнали повністю інвертують значення вербального повідомлення (Andersen, 2009).

Розмежування рефлексивного і дескриптивного метакомунікативного мовлення за R. Meyer-Hermann (1979) визначає фокус цього дослідження: релевантною є саме рефлексивна метакомунікація – здатність менеджера усвідомлювати та обговорювати процес взаємодії зсередини цієї взаємодії, а не аналізувати її ретроспективно.

А. Fogel і А. Branco (1997) в контексті психології розвитку запропонували розрізнення епізодичної (англ. *episodic metacommunication*), реляційної (англ. *relationship metacommunication*) та контекстуальної (англ. *contextual*

metacommunication) метакомунікації. Епізодична метакомунікація – це рефлексивне оцінювання конкретних подій у комунікативному епізоді; реляційна метакомунікація – це рефлексивне посилення на стосунки як цілісну систему; контекстуальна метакомунікація – рефлексивне посилення на культурні та соціальні орієнтації, що впливають на взаємодію (Fogel & Branco, 1997). Цей поділ узгоджується з рівневим аналізом: епізодична метакомунікація функціонує на рівні конкретної взаємодії, реляційна – на рівні самих стосунків, а контекстуальна – на соціокультурно-контекстуальному рівні.

Окрему лінію представляють дослідження метакомунікації в організаційному контексті. М. Spieker (2004; опубл. Schäffer, 2007) розробив шкалу метакомунікації для управлінських команд, що вимірює чотири аспекти: тематизацію способу дискусії, конкретність і конструктивність зворотного зв'язку, встановлення правил дискусії та рефлексію над взаємодією в команді. Цей інструмент є одновимірним і демонструє, що в управлінському контексті метакомунікація операціоналізується передусім як рефлексія над процесом групової взаємодії та встановлення правил цієї взаємодії.

Т. Mann (2003) розробила 20-пунктову шкалу метакомунікації (Metacommunication Scale) на основі типології форм метакомунікації J. DeVito (2001), що складається з двох підшкал: оцінки власної метакомунікації респондента (*U-Metacommunication*) та оцінки метакомунікації партнера (*P-Metacommunication*). Це розрізнення засвідчує реляційну природу метакомунікації: здатність до метакомунікації реалізується у взаємодії та сприймається через призму обох учасників. Результати дослідження виявили, що метакомунікація партнера є значущим предиктором задоволеності стосунками, тоді як власна метакомунікативна активність респондента такого зв'язку не виявила. Цей результат має значення для організаційного контексту: сприйняття метакомунікації іншими учасниками взаємодії може бути вагомим для якості професійних стосунків, ніж самооцінка власної метакомунікативної активності.

Помірна позитивна кореляція між показниками (U та P) підтверджує реципрокну природу метакомунікації: метакомунікативна активність одного учасника стимулює метакомунікативну відповідь іншого. Виявлено також зниження метакомунікативної активності зі зростанням тривалості взаємодії, що може свідчити про перехід від експліцитних до імпліцитних форм метакомунікації в міру формування спільного комунікативного досвіду.

Від структурно-типологічного аналізу до потреби в операціоналізації конструкту. Аналіз структурних і типологічних характеристик метакомунікації дозволяє виділити три наскрізні виміри, що повторюються в різних дослідницьких традиціях і контекстах.

Перший вимір – імпліцитна чутливість до метакомунікативних сигналів. Це здатність помічати приховані реляційні сигнали, невербальні метаповідомлення, зміни в тоні та контексті взаємодії. Цей вимір описаний як імпліцитна метакомунікація (Ruesch, цит. за Meyer-Hermann, 1979; Grabovska, 2019), як процесна метакомунікація, тобто несвідомий моніторинг реляційних сигналів (Perlmutter & Hatfield, 1980), як фактор чутливості до розбіжностей і дискомфорту (Calvert et al., 2018). У термінах P. Andersen (2009) цей вимір охоплює неявну (англ. *implicit*) метакомунікацію та невербальну метакомунікацію про невербальну поведінку.

Другий вимір – рефлексивний моніторинг процесу комунікації. Це здатність усвідомлено відстежувати перебіг взаємодії «тут і тепер», аналізувати власні комунікативні дії та дії партнера, формулювати гіпотези щодо проблемних або двозначних аспектів. Цей вимір описаний як рефлексивний дискурс, що конститує комунікативні практики (Craig, 2016), як етап гіпотезування у процесуальній моделі метакомунікації (Bahri & Williams, 2017), як рефлексія зсередини комунікації (рефлексивне метакомунікативне мовлення за Н. Henne, 1975, цит. за Meyer-Hermann, 1979), як саморефлексія – здатність осмислювати власні почуття і поведінку в процесі взаємодії (Grabovska, 2019).

Третій вимір – експліцитна метакомунікація, тобто відкрите обговорення процесу взаємодії. Це здатність прямо коментувати, прояснювати та узгоджувати комунікативні наміри, правила та бар'єри. У різних дослідницьких традиціях цей вимір представлений як експліцитна форма метакомунікації (Meyer-Hermann, 1979; Andersen, 2009; Grabovska, 2019), інтенціональна метакомунікація (Perlmutter & Hatfield, 1980), відкрита комунікація про характер стосунків (Calvert et al., 2018), тематизація способу дискусії та встановлення правил взаємодії (Spieker, 2004; Schäffer, 2007).

Ці три виміри утворюють процесуальну послідовність: помічаю (імпліцитна чутливість), рефлексую (рефлексивний моніторинг), дію (експліцитна метакомунікація). Метакомунікативна активність розгортається від розпізнавання прихованих сигналів (перцептивний рівень) через усвідомлену рефлексію над процесом взаємодії до відкритого вербального втручання в цей процес. Послідовність не є жорсткою ієрархією: людина може перебувати на будь-якому з цих рівнів; проте реалізація здатності до метакомунікації передбачає інтеграцію усіх трьох компонентів (таблиця 1.2).

Водночас наявні інструменти вимірювання метакомунікації є контекстно-обмеженими: Шкала метакомунікації (Meta-Communication Scale; Spieker, 2004; опублікована Schäffer, 2007) розроблена для управлінських команд і є одновимірною; Опитувальник метакомунікації в супервізії (MSQ; Calvert et al., 2018) створено для супервізійного контексту; Шкала метакомунікації (Metacommunication Scale; Mann, 2003) призначена для романтичних стосунків. Жоден із цих інструментів не відображає процесуальну послідовність «помічаю – рефлексую – дію». Це обґрунтовує потребу в розробці шкали, яка вимірювала б здатність до метакомунікації як інтегральний конструкт, що охоплює всі три виміри незалежно від контексту взаємодії.

Таблиця 1.2

Інтеграція структурних дихотомій і типологій: виміри метакомунікації

Виміри метакомунікації	Структурні дихотомії та типології, авторський термін
Імпліцитна чутливість «помічаю»	Імпліцитна метакомунікація, <i>implicit metacommunication</i> J. Ruesch (цит. за Meyer-Hermann, 1979)
	Процесна метакомунікація, <i>process metacommunication</i> M. Perlmutter, E. Hatfield (1980)
	Неявна метакомунікація, <i>implicit metacommunication</i> P. Andersen (2009)
	Фактор 2 MSQ: управління розбіжностями та дискомфортом, <i>managing a difference of opinion or discomfort</i> F. Calvert et al. (2018)
Рефлексивний моніторинг «рефлекую»	Метакомунікація як рефлексивний дискурс, <i>metacommunication as reflexive discourse</i> R. Craig (2016)
	Гіпотезування у процесуальній моделі МК, <i>hypothesising</i> H. Bahri, R. Williams (2017)
	Саморефлексія як прояв метакомунікації, <i>self-reflection</i> I. Grabovska (2019)
Експліцитна метакомунікація «дію»	Метакомунікативний мовленнєвий акт, <i>metakommunikativer sprechakt</i> , R. Meyer-Hermann (1979)
	Інтенціональна метакомунікація, <i>intentional metacommunication</i> M. Perlmutter, E. Hatfield (1980)
	Явна метакомунікація, <i>explicit metacommunication</i> , P. Andersen (2009)
	Фактор 1 MSQ: відкрита комунікація про характер стосунків, <i>open communication about the general nature of the supervisory relationship</i> F. Calvert et al. (2018)
	Тематизація способу дискусії, <i>Thematisierung der Art der Diskussion</i> M. Spieker (2004; опубл. Schäffer, 2007)

Таким чином, аналіз структурних і типологічних характеристик метакомунікації засвідчує, що цей феномен має складну внутрішню організацію: він розгортається на різних рівнях абстракції (від коментування конкретного висловлювання до обговорення норм взаємодії); реалізується через континуум імпліцитних і експліцитних форм; охоплює як несвідомий моніторинг реляційних сигналів, так і цілеспрямоване обговорення процесу взаємодії. Три наскрізні виміри – імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг і експліцитна метакомунікація – є результатом інтеграції різних дослідницьких традицій і відображають процесуальну логіку розгортання метакомунікації від помічання через рефлексію до дії. Подальший аналіз спрямований на з'ясування того, які функції виконує метакомунікація в реальній взаємодії, через які механізми розгортається в часі та як підтримує цілісність комунікативного процесу.

1.1.3 Функції та процесуальна динаміка метакомунікації

Аналіз літератури засвідчує, що функціональний спектр метакомунікації значно ширший за початкове розуміння «комунікації про комунікацію». Кожна з описаних нижче функцій виявлена в різних дослідницьких традиціях і разом вони утворюють систему, що забезпечує ефективність комунікативного процесу.

Регуляція стосунків. Уже в першій роботі, де введено поняття метакомунікації, J. Ruesch і G. Bateson (1951) визначили її через два підтипи пропозицій: про кодифікацію (правила кодування повідомлень) і про стосунки. До пропозицій про стосунки автори відносять «кожне ввічливе звертання між особами, кожную інтонацію голосу, що позначає повагу або зневагу, зверхність або залежність» (Ruesch & Bateson, 1951). Метакомунікація в цій логіці є засобом визначення ролей і статусів: усі маркери статусу і ролі є метакомунікативними, оскільки вони спрямовують інтерпретацію кожного наступного повідомлення.

P. Watzlawick з колегами розвинули цю ідею, визначивши реляційний аспект комунікації як метакомунікативний за своєю природою. Здатність метакомунікувати адекватно є не лише необхідною умовою успішної комунікації (лат. *conditio sine qua non*), а й пов'язана з усвідомленням себе та інших (Watzlawick et al., 1967). S. Mateus (2017) розвиває це положення та визначає метакомунікацію як самодиференціювальну надлишковість (англ. *self-differentiating redundancy*) – сутнісну складову комунікації, що забезпечує орієнтацію розуміння в кожному комунікативному акті та визначає метакомунікативну компетентність як здатність ідентифікувати і виправляти порушення комунікації.

Фреймування. G. Bateson (1955) у теорії гри та фантазії показав, що метакомунікація встановлює рамку (англ. *frame*), що визначає, як інтерпретувати наступні повідомлення. Парадигматичним прикладом є повідомлення «це гра» (англ. *this is play*), що створює фрейм, у якому дії позначають інші дії, але не позначають того, що ті дії позначали б поза грою (Bateson, 1955). R. Craig (2016) у систематичному огляді зазначає, що кожне повідомлення містить імпліцитну метакомунікацію щодо стосунків між учасниками, що класифікує або фреймує це повідомлення як повідомлення певного типу. Функція фреймування є центральною і для організаційного контексту: менеджер, який позначає взаємодію як «мозковий штурм» або «зворотний зв'язок», метакомунікативно встановлює межі, в яких інтерпретуватимуться наступні висловлювання.

Підтримання комунікативного контакту. Ця функція безпосередньо пов'язана з поняттям фатичного єднання (англ. *phatic communion*), введеним В. Malinowski (1923/1953). У контексті етнографічних спостережень на Тробріанських островах В. Malinowski виявив, що певний тип мовлення слугує не передаванню змістовної інформації, а створенню і підтриманню соціальних зв'язків: порушення тиші, єднання слів є першим актом встановлення зв'язку

(Malinowski, 1923/1953). Ю. Косенко (2011) систематизувала три етапи реалізації фатичної функції метакомунікації: контактозабезпечувальний (встановлення контакту), контактопідтримувальний (підтримання перебігу взаємодії) та контакторозмикальний (коректне завершення контакту). І. Grabovska (2018) визначила метакомунікацію як комунікацію, що регулює процес взаємодії за допомогою вербальних і невербальних засобів, головним призначенням якої є реалізація саме фатичної функції – забезпечення розгортання комунікативного процесу на всіх його етапах.

В українському контексті ця функція набула дослідницького значення в умовах війни. Н. Дембицька та Р. Сокотун (2025а, 2025б, 2025в) показали, що в умовах роз'єднання сімей опосередкована комунікація виходить за рамки обміну інформацією: вироблення комунікативних ритуалів (фіксовані години зв'язку), встановлення прозорих правил опосередкованого спілкування і асинхронної комунікації та свідоме використання цифрових інструментів слугують підтриманню відчуття «ми разом» і перетворюють фізичну відстань на простір для розвитку нових форм близькості. Ці спостереження засвідчують, що фатична функція метакомунікації є умовою збереження цілісності комунікативної системи в ситуаціях розриву звичних каналів взаємодії.

Координація інтерпретацій. Н. Bahri і R. Williams (2017) обґрунтували розуміння метакомунікації як інструменту координації інтерпретацій у складних комунікативних середовищах. Автори критикують фрагментацію досліджень метакомунікації, побудовану на бінарних опозиціях (повідомлення – метاپовідомлення; зміст – контекст; вербальне – невербальне; конгруентне – неконгруентне), і запропонували принцип інтерконективності (англ. *interconnectivity*): усі компоненти мультимодальної комунікації є взаємозалежними та взаємопов'язаними (Bahri & Williams, 2017). Функція координації інтерпретацій полягає в тому, що метакомунікація забезпечує спільне «поле» значень, у якому учасники узгоджують, як саме інтерпретувати одне одного.

Виправлення порушень комунікації. R. Planer (2025) аналізує метакомунікацію через призму філософії мови та пізнання Н. Grice (1975), де комунікація базується на розпізнаванні інтенцій (намірів) співрозмовника. У цій логіці грайсіанська метакомунікація (англ. *Gricean metacommunication*) охоплює ті аспекти взаємодії, в яких учасники комунікують про сам комунікативний процес: відстежують розуміння, ініціюють виправлення, підтверджують отримання повідомлення. R. Planer виділяє виправлення порушень комунікації (англ. *repair*) як одну з центральних функцій метакомунікації. Виправлення порушень є міжкультурно та міжлінгвістично стійким феноменом синхронної комунікації: ініціювання виправлення відбувається принаймні раз на кожні 84 секунди розмови (Dingemanse et al., 2015, цит. за Planer, 2025). R. Planer розрізняє два типи ініціаторів виправлення: загальні (англ. *general repair initiators*) – «що?», «перепрошую?», а також специфічні (англ. *specific repair initiators*) – «хто, ти казав, що запізниться?». Ця функція безпосередньо кореспондує з конструктором експліцитної метакомунікації в MCS-17 (Сухенко та ін., 2026), де здатність відкрито обговорювати бар'єри комунікації є центральною складовою.

Узагальнюючи функціональний спектр, можна зазначити, що метакомунікація не є окремим додатковим актом, а становить умову, без якої комунікація втрачає здатність до самокорекції. Р. Watzlawick з колегами (1967) чітко сформулювали це положення: здатність до метакомунікації є необхідною умовою успішної комунікації. R. Craig (2016) конкретизує: безперервна метакомунікація функціонує як зворотний зв'язок, призначений для контролю процесу взаємодії (кібернетичне розуміння). S. Mateus (2017) доводить, що метакомунікація є не «паразитом» чи «додатком» до комунікації, а її сутнісною складовою – самодиференціювальною надлишковістю (англ. *self-differentiating redundancy*), що забезпечує орієнтацію розуміння в кожному комунікативному акті. Функції метакомунікації утворюють цілісну систему: регуляція стосунків і комунікативного процесу через визначення ролей, статусів і характеру взаємин (Ruesch & Bateson, 1951; Watzlawick et al., 1967; Craig, 2016; Mateus, 2017);

фреймування – встановлення рамки інтерпретації, що визначає спосіб розуміння наступних повідомлень (Bateson, 1955, 1972; Craig, 2016); підтримання комунікативного контакту через фатичну функцію (Malinowski, 1923/1953; Косенко, 2011; Grabovska, 2018); координація інтерпретацій – узгодження спільного поля значень на основі принципу інтерконективності (Bahri & Williams, 2017); виправлення порушень комунікації – моніторинг розуміння та побудова спільної основи (Planer, 2025). Аналіз різних процесуальних моделей дозволяє виділити спільну логіку цього розгортання. Систематизацію функцій метакомунікації, виявлених у різних дослідницьких традиціях, представлено у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Функції метакомунікації

Автор, рік	Назва та характеристика функції метакомунікації
Ruesch & Bateson, 1951 Watzlawick et al., 1967 Craig, 2016 Mateus, 2017	Регуляція стосунків і комунікативного процесу: визначення ролей, статусів і характеру взаємин між учасниками комунікації; забезпечення зворотного зв'язку для контролю процесу взаємодії як необхідна умова (лат. <i>conditio sine qua non</i>) ефективної комунікації
Bateson, 1955, 1972 Craig, 2016	Фреймування (англ. <i>framing</i>): встановлення рамки інтерпретації, яка визначає, як саме слід розуміти наступні повідомлення
Malinowski, 1923/1953 Косенко, 2011 Grabovska, 2018	Підтримання комунікативного контакту: забезпечення безперервності комунікативного процесу через фатичну функцію: встановлення, підтримання та коректне завершення контакту
Bahri & Williams, 2017	Координація інтерпретацій: узгодження спільного поля значень між учасниками взаємодії на основі принципу інтерконективності (англ. <i>interconnectivity</i>) компонентів комунікативного акту
Planer, 2025	Виправлення порушень комунікації (англ. <i>repair</i>): моніторинг розуміння, ініціювання корекції та побудова спільної основи розуміння (англ. <i>common ground</i>)

Функції метакомунікації реалізуються через конкретні процесуальні механізми, аналіз яких дозволяє виявити спільну логіку розгортання метакомунікації в часі. Н. Bahri та R. Williams (2017) описують процесуальну послідовність метакомунікації як рух від інтерпретації повідомлення через формування гіпотез про комунікативні наміри партнера до узгодження спільного розуміння. Ця послідовність не є лінійною: на кожному етапі можливе повернення до попереднього – наприклад, коли узгодження виявляється неповним і потребує нової інтерпретації. Такий ітеративний характер процесу перегукується з кібернетичним розумінням метакомунікації як зворотного зв'язку (Craig, 2016).

R. Fusaroli з колегами (2014) у межах теорії динамічних систем запропонували розуміння діалогу як самоорганізованої міжособистісної синергії. Автори виділяють три взаємопов'язані процеси ефективного діалогу: поступове вирівнювання мовлення співрозмовників на рівнях інтонації, синтаксису і лексики; комплементарну динаміку, тобто функціональний розподіл ролей мовця та слухача; а також чутливість до контексту. Діалогічна координація не зводиться до автоматичного наслідування: відмінність ролей є функціонально необхідною (Fusaroli et al., 2014). Ця ідея є концептуально суміжною з метакомунікативними процесами: самоорганізація діалогу передбачає безперервний моніторинг і коригування процесу взаємодії.

A. Fogel і A. Branco (1997) також у вимірах динамічних систем і діалектичного підходу запропонували процесуальну модель, в якій метакомунікація розгортається як оцінювання (англ. *evaluation*) комунікативного процесу або стосунків у контексті цільових орієнтацій діади. Ця модель передбачає два можливих результати метакомунікативного процесу: підтримання існуючого фрейму (англ. *maintenance of previous frame*) або трансформацію фрейму та виникнення нових цільових орієнтацій

(англ. *transformation of frame*). Метакомунікація, таким чином, може як стабілізувати взаємодію, так і ставати джерелом змін. А. Fogel і А. Branco (1997) зазначають, що метакомунікація активізується в перехідних моментах стосунків (англ. *turning points*), коли учасники переживають невизначеність щодо подальшого перебігу взаємодії.

Процесуальну логіку метакомунікації можна простежити і через модель фатичної комунікації. Ю. Косенко (2011) описує три фази цього процесу: контактозабезпечувальну (ініціація взаємодії через привітання, звернення, формули мовленнєвого етикету), контактопідтримувальну (регуляція перебігу взаємодії, синхронної комунікації через маркери уваги, перепитування, підтвердження розуміння) та контакторозмикальну (коректне завершення контакту через прощання, підбиття підсумків). Ця трифазна модель перегукується з процесуальною послідовністю «помічаю – рефлексую – дію»: встановлення контакту передбачає чутливість до сигналів (імпліцитна чутливість); його підтримання вимагає безперервного моніторингу (рефлексивний моніторинг); а корекція або завершення потребують відкритого метакомунікативного акту (експліцитна метакомунікація).

Процесуальна динаміка метакомунікації має виражений діалектичний характер. Найбільш наочно це проявляється у парадоксі гри (Bateson, 1955, 1972): повідомлення «це гра» створює ситуацію, в якій дії одночасно позначають і не позначають те, що вони позначали б поза грою. Ігровий укус позначає справжній укус, але не позначає того, що означав би справжній укус (Bateson, 1955). Цей парадокс є не логічною помилкою, а фундаментальною характеристикою метакомунікації: вона вимагає одночасного розрізнення та ототожнення «карти» і «території» (англ. *map, territory*). Для організаційного контексту ця діалектика набуває практичного значення: менеджер, який дає зворотний зв'язок, одночасно здійснює і комунікацію (передає зміст оцінки), і метакомунікацію (визначає

стосунки); ефективність залежить від здатності утримувати обидва рівні одночасно.

Діалектична природа метакомунікації реалізується через низку стійких пар, що відображають мультимодальний характер комунікації: явне – неявне (Grabovska, 2019); вербальне – невербальне (Carassa & Colombetti, 2009); регулятивне – рефлексивне (Craig, 2015). Ці пари не є ізольованими опозиціями – їхні полюси перебувають у постійному взаємопереході, створюючи динаміку комунікативного процесу.

Діалектичний характер метакомунікації набуває системного пояснення в екофасилітативному підході (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025b; Lushyn & Sukhenko, 2025d), де комунікативна взаємодія розглядається як атрибутивна ознака відкритої соціальної екосистеми, що характеризується незворотністю, нелінійністю та малою передбачуваністю розвитку. Метакомунікація за цією логікою є механізмом самоорганізації: протиріччя між рівнями комунікації є джерелом розвитку комунікативної системи. Таку ж логіку ілюструє модель А. Fogel і А. Branco (1997), описана вище: метакомунікація активізується в перехідних моментах і може призводити як до відтворення, так і до трансформації фрейму. Це розуміння метакомунікації як процесу, що здатний породжувати невизначеність і новизну в розвитку стосунків, перегукується з екологічною епістемологією G. Bateson (1972), що розглядає комунікативні процеси як частину ширшої екологічної системи розуму (англ. *ecology of mind*).

Отже, аналіз функцій і процесуальної динаміки метакомунікації засвідчує, що цей феномен є комплексним і забезпечує регуляцію стосунків, фреймування повідомлень, підтримання комунікативного контакту, координацію інтерпретацій, виправлення порушень комунікації та забезпечення умов для успішної взаємодії. Процесуально метакомунікація розгортається через послідовність інтерпретації, гіпотезування і узгодження (Bahri & Williams, 2017),

має ітеративний характер і може призводити як до стабілізації, так і до трансформації комунікативного фрейму (Fogel & Branco, 1997). Діалектичні характеристики метакомунікації – парадоксальна природа, взаємопереходи протилежностей, самоорганізаційний потенціал – розкривають її як динамічний процес, а не статичну структуру.

1.1.4 Метакомунікація як багатовимірний феномен

В літературі метакомунікацію переважно розглядають через призму одного виміру: як властивість, як здатність, як процес або як компетентність. Н. Bahri і R. Williams (2017) зафіксували фрагментарність дослідницьких традицій, яка проявляється не лише в бінарних опозиціях усередині конструкту, а й у тому, що різні автори досліджують різні виміри одного феномену. Інтеграція розглянутих підходів дозволяє виділити чотири взаємопов'язані виміри метакомунікації, кожен із яких фіксує окремий ракурс її реалізації. Ці виміри є аналітичними конструктами: в реальній комунікативній взаємодії вони утворюють єдине ціле.

Перший вимір – метакомунікативність як властивість. Відображає властивість дорослої особистості як відкритої динамічної системи підтримувати мета-рівневе налаштування комунікативної взаємодії. Метакомунікативність є стійкою характеристикою системи, пов'язаною з ідентичністю суб'єкта, що формується за різної конфігурації умов: внутрішніх (метакогнітивна здатність, самоконтроль, емоційна саморегуляції рефлексія) і зовнішніх (міжкультурне середовище, фасилітативні практики, технологічно опосередкована взаємодія) умов. Цей вимір перегукується з розумінням метакомунікації в роботах P. Watzlawick et al. (1967), де здатність до метакомунікації пов'язується з усвідомленням себе та інших, а також з поняттям метаперцепції (англ. *metaperception*) – сприйняття того, що тебе сприймають, яке J. Ruesch і G. Bateson (1951) визначили як передумову виникнення метакомунікації.

Другий вимір – здатність до метакомунікації. Він фіксує актуальну спроможність особистості реалізувати метакомунікативний потенціал у конкретних умовах «тут і тепер». На відміну від метакомунікативності, яка є стійкою характеристикою, здатність є ситуативною: її прояв залежить від поточного стану особистості, характеристик ситуації і доступних у цей момент ресурсів. Водночас цей вимір не вимагає оцінювання інтегрованого професійного досвіду (як компетентність). Людина може мати високу метакомунікативність як системну властивість, але не реалізовувати її за зниженої мотивації, в ситуації стресу, дефіциту часу або в незнайомому культурному контексті. Ідея операціоналізації здатності, а не диспозиції, має прецедент: F. Calvert з колегами (2018) в Опитувальнику метакомунікації в супервізії (MSQ) вимірювали саме актуальну спроможність до метакомунікації в конкретному контексті взаємодії.

Третій вимір – метакомунікація як процес. Розкриває динамічний аспект розгортання метакомунікації у часі через послідовність інтерпретації, гіпотезування та узгодження (Bahri & Williams, 2017), що може призводити як до стабілізації, так і до трансформації комунікативного фрейму (Fogel & Branco, 1997).

Четвертий вимір – метакомунікативна компетентність. Цей вимір пов’язує метакомунікацію з контекстом професії та набутого в ній досвіду. С. Briggs (1984) визначив метакомунікативну компетентність носія культури як локально-культурну компетентність у власних метакомунікативних практиках спільноти. Р. Lushyn і Y. Sukhenko (2025d) розширили це поняття для контексту міжнародного менеджменту, визначивши метакомунікативну компетентність менеджера через три компоненти: когнітивний (розуміння логіки і обмежень різних агентів, зокрема ШІ), комунікативний (здатність вести діалог із різними типами агентів) і етичний (відповідальність за наслідки, розпізнавання маніпулятивних патернів). На цьому рівні метакомунікація передбачає не лише наявність здатності, а й досвід її систематичної реалізації в складних організаційних контекстах.

Усі виміри взаємопов'язані: компетентність неможлива без здатності, здатність – без метакомунікативності як стійкої передумови, процес є способом реалізації здатності. Утім, ці взаємозв'язки не є лінійними: фахівець з високою метакомунікативністю може не розвинути компетентності в середовищі, де метакомунікація не є цінністю, і навпаки – середовище міжнародної компанії може стимулювати професійний розвиток і формування компетентності навіть у працівників з помірним метакомунікативним потенціалом.

Багатовимірність метакомунікації є підґрунтям для розуміння типів метакомунікації як динамічних утворень. В екофасилітативному підході особистість розглядається як відкрита динамічна система, а особистісне змінювання – як незворотний, нелінійний процес переходу до нової ідентичності, в якому збереження особистості відбувається не через відновлення попередніх елементів, а через їх реконструкцію за типом самоорганізації відповідно до мінливого життєвого контексту (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). Перехід між типами метакомунікації відповідає цій логіці: зміна конфігурації психологічних умов пов'язана зі зміною типу метакомунікації, що є проявом самоорганізації особистості в когнітивно-гетерогенному середовищі. А. Fogel і А. Branco (1997) показали, що метакомунікація активізується в перехідних моментах (англ. *turning points*), коли система стикається з невизначеністю, і може призводити як до відтворення усталеного фрейму, так і до його трансформації. Тип метакомунікації може змінюватися при зміні конфігурації зовнішніх умов (мовно-культурний контекст, формат роботи, взаємодія з ШІ, рівень психологічної безпеки) та внутрішніх ресурсів (культурний інтелект, толерантність або інтолерантність до невизначеності, емоційна стабільність, інтерсуб'єктність). Якщо типи є динамічними утвореннями, то завдання дослідження полягає не стільки у класифікації осіб за типами, скільки у виявленні умов, що сприяють або перешкоджають переходам між ними, тобто у підтримці процесів самоорганізації особистості в комунікативній взаємодії.

Для емпіричної операціоналізації обрано вимір «здатність до метакомунікації». Цей вибір зумовлений трьома підставами: здатність відображає актуальну спроможність особистості «тут і тепер»; піддається самооцінці без залучення зовнішніх експертів (на відміну від компетентності); не потребує тривалого спостереження за динамікою (на відміну від процесу). Процесуальна логіка «помічаю – рефлексую – дію» створює концептуальну рамку для операціоналізації цього виміру (див. підрозділ 2.2.1).

Встановлена багатовимірна природа метакомунікації та динамічний характер її типів обґрунтовують потребу в аналізі психологічних умов, за яких здатність до метакомунікації формується. Системний аналіз цих умов є предметом наступного підрозділу.

1.2 Аналіз психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії

1.2.1 Концептуальне обґрунтування умов формування метакомунікації

Аналіз метакомунікації як предмета психологічного дослідження засвідчив багатовимірну інтегративну природу цього феномену. Здатність до метакомунікації актуалізується за певної конфігурації внутрішніх і зовнішніх умов; системний аналіз цих умов є предметом цього підрозділу.

Умови формування метакомунікації як цілісна система не були предметом окремого дослідження. Водночас у проаналізованих працях і в суміжних розвідках зафіксовано характеристики суб'єкта та середовища, що є потенційними передумовами метакомунікативної активності. Безпосередньо феномен метакомунікації досліджували С. Briggs (1984), А. Fogel і А. Branco (1997), М. Spieker (2004), R. Craig (2015), Н. Bahri і R. Williams (2017), Т. Castor

(2017), F. Calvert та ін. (2018), A. Ito (2020), O. Emwinromwankhoe (2021), J. Miljković (2022), M. Dynel (2023), R. Planer (2025); P. Lushyn і Y. Sukhenko (2023, 2025a, 2025d) концептуалізували метакомунікацію як міжагентну чутливість на основі сенсотворення. Н. Tenzer і M. Pudelko (2015) описали метакомунікацію як одну з лідерських стратегій управління емоціями, зумовленими мовними бар'єрами, в мультинаціональних командах. J. Gilsdorf (1997) і F. Yetim (2001) аналізували метакомунікативні процеси у міжкультурних бізнес-переговорах і командах.

У даному дослідженні обґрунтовується зв'язок зі здатністю до метакомунікації таких конструктів: особистісні риси (McCrae & P. Costa, 1987; S. Gosling et al., 2003); ставлення до невизначеності – інтолерантність до невизначеності (Carleton et al., 2007), толерантність до невизначеності (Лушин, 2016a); культурний інтелект (Ang et al., 2007; Van Dyne, 2008); міжкультурна ефективність (Portalla & G.-M. Chen, 2010); самоефективність (Bandura, 1997) та її вимірювання в професійному контексті (Rigotti та ін., 2008); суб'єктивне благополуччя (Bech, 1998; Topp et al., 2015).

Організаційно-психологічні умови, що розглядаються як середовище актуалізації метакомунікації, досліджували у таких вимірах: психологічна безпека команди (Edmondson, 1999; O'Donovan et al., 2020; Бондарчук та ін. 2025); командне навчання через процеси конструкції значення, ко-конструкції та конструктивного конфлікту (Van den Bossche et al., 2006; типи лідерської поведінки (Burns, 1978; Yukl & W. Gardner, 2019; Брюховецька, 2025); емоційна динаміка в мультинаціональних командах (Wang et al., 2020). Роль ІІІ як нового середовища професійної взаємодії аналізували N. Van Quaquebeke та F. Gerpott (2023), J. Menzies і співавтори (2024), A. Jog (2025).

Систематизація цих досліджень дозволяє виділити декілька груп умов формування метакомунікації: індивідуально-психологічні (внутрішні

характеристики суб'єкта), організаційно-психологічні та технологічні (специфіка контексту міжнародного менеджменту, умови роботи, досвідом взаємодії з ІІІ), що доповнюються соціально-демографічними характеристиками.

В цьому дослідженні послідовно реалізовано погляд на особистість як відкриту динамічну систему (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). За цією логікою формування здатності до метакомунікації відповідає уявленням про самоорганізацію особистості в конкретній конфігурації умов: зовнішні умови позначають простір, у якому ця здатність утворюється, а внутрішні характеристики визначають, які з цих умов стають значущими для суб'єкта. Нелінійність і незворотність такої системи визначають і спосіб дослідження: виявлення конфігурації зовнішніх (мовно-культурний контекст, організаційне середовище, взаємодія з ІІІ) та внутрішніх (рефлексивність, емоційна регуляція, ставлення до невизначеності, культурний інтелект) умов, за якої здатність до метакомунікації актуалізується. Простір формування розширюється з залученням штучного інтелекту: у перехідному просторі HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a) суб'єкт координує взаємодію з агентами різної когнітивної природи (людьми з різним культурним досвідом і алгоритмічними агентами ІІІ) в когнітивно-гетерогенному середовищі (Lushyn & Sukhenko, 2025d). Роль фахівця (дослідника, консультанта, екофасилітатора) полягає в підтримці ритму змінювання особистості, у даному сенсі він є елементом екосистеми особистості (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б).

Таке розуміння формування спирається на міждисциплінарну методологічну традицію. Теорія дисипативних структур і самоорганізації (Prigogine, 1980; Prigogine & Stengers, 1984) описує механізм виникнення нових упорядкованих структур через нестабільність: за певної конфігурації зовнішніх параметрів система спонтанно переходить до якісно нового стану. Синергетика (Haken, 1983) конкретизує цей механізм через поняття параметрів порядку та

кооперативної взаємодії елементів системи. У культурно-історичній теорії (Vygotsky, 1978) обґрунтовано, що вищі психічні функції первинно виникають у соціальній взаємодії і лише згодом стають внутрішнім надбанням особистості; зона найближчого розвитку визначає простір, у якому розвиток стає можливим за підтримки.

В українській психологічній школі (Костюк, 1989; Максименко, 2006) цю логіку уточнено через принцип опосередкування: зовнішнє діє через систему внутрішніх умов суб'єкта. Г. Костюк наголошував, що «внутрішні умови, формуючись під впливом зовнішніх, не є, однак, їх безпосередньою механічною проекцією. Складаючись і змінюючись у процесі розвитку, внутрішні умови самі обумовлюють те спеціальне коло впливів, яким дане явище може піддатися» (Костюк, 1989, с. 174; цит. за Максименко, 2015, с. 17). С. Максименко (2015), аналізуючи теорію Г. Костюка, розрізняє два значення формування: «Формування як внутрішній психологічний процес є утворення певного способу організації особистості, її деякої форми. У термінах вікової і педагогічної психології формування є не що інше, як становлення психологічних новоутворень. Психологічні новоутворення поступово набувають власної логіки розвитку, тому формування як внутрішній особистісний процес деякою мірою незалежний від формування як зовнішнього соціального впливу на особистість» (Максименко, 2015, с. 8). Отже, від теорії самоорганізації складних систем через культурно-історичне розуміння розвитку до принципу опосередкування зовнішнього внутрішнім простежується спільна логіка: формування є внутрішнім процесом, що відбувається в конфігурації зовнішніх умов, але не зводиться до їхнього прямого впливу.

Екофасилітативний підхід інтегрує ці традиції та зміщує акцент на взаємне конституювання внутрішнього і зовнішнього в просторі самоорганізації (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). Зовнішні умови є атракторами в системі

самоорганізації, а внутрішні характеристики визначають, які з них стають значущими для суб'єкта. Буферна зона розвитку (Лушин, 2003) як розвиток концепції зони найближчого розвитку (Vygotsky, 1978) позначає простір, де жоден з учасників взаємодії не має готового рішення і де через толерантність до невизначеності виникають нові конфігурації мислення та поведінки. Внутрішні та зовнішні умови перебувають у діалектичному взаємозв'язку: зовнішні умови можуть активізувати внутрішні характеристики суб'єкта або створювати виклики, що потребують розвитку нових стратегій. Типи метакомунікації є динамічними утвореннями; переходи між ними відбуваються при зміні конфігурації умов (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б).

Сучасні технології, зокрема ІІІ, в цій логіці є інструментами-зондами (англ. *probes*; Lushyn & Sukhenko, 2025e): вони стають продовженням когнітивної системи людини і через мінімальне збурення стимулюють її здатність до самоорганізації. Зонд вступає у діалогічну взаємодію із суб'єктом і створює умови для когнітивної трансформації. Менеджер міжнародної бізнес-організації працює в середовищі, де мовні бар'єри, культурні розбіжності та асиметрія взаємодії з ІІІ створюють постійну невизначеність. За логікою антикрихкості (Taleb, 2012) така невизначеність є простором формування здатності до метакомунікації: система, яка взаємодіє зі складністю, стає сильнішою.

Емпіричне дослідження психологічних умов формування метакомунікації реалізує дослідницьку мету в екофасилітативній парадигмі. На етапі теоретичного моделювання подальший аналіз послідовно розглядає індивідуально-психологічні характеристики суб'єкта, організаційно-психологічні характеристики середовища, специфіку контексту міжнародного менеджменту та взаємодію з ІІІ як середовище формування здатності до метакомунікації.

Таким чином, теорія самоорганізації складних систем, культурно-історичний підхід до розуміння розвитку, принцип опосередкування зовнішнього внутрішнім і екофасилітативний підхід утворюють єдину методологічну логіку дослідження: здатність до метакомунікації формується у відкритій динамічній системі «суб'єкт – середовище», де внутрішні та зовнішні умови взаємно конститууються. Для менеджера міжнародної компанії цим середовищем є когнітивно-гетерогенний простір на перетині культурних кодів, мовних систем і технологічних інтерфейсів, включно з ІІІ. Емпіричне дослідження виявляє конфігурацію умов, у якій здатність до метакомунікації актуалізується і водночас перетворює саму цю конфігурацію; методичні рекомендації доносять її до фахівця у формі, що дає змогу усвідомити власну позицію та обрати пріоритет подальшого руху в просторі можливостей. Для того, хто перебуває в пошуку, таке усвідомлення стає імпульсом, атрактором змін.

1.2.2 Індивідуально-психологічні умови формування метакомунікації

Здатність до метакомунікації спирається на комплекс індивідуально-психологічних характеристик, що дозволяють особистості усвідомлювати, регулювати та обговорювати процес комунікативної взаємодії. У дослідженнях метакомунікації зафіксовано, що когнітивна гнучкість (Bahri & Williams, 2017), когнітивна складність метакомунікації як процесу моделювання намірів партнера щодо наших намірів (Planer, 2025), ставлення до невизначеності (Fogel & Branco, 1997) та якість стосунків між партнерами (Calvert et al., 2018) визначають глибину та форму метакомунікативної активності. Суміжні дослідження особистісних рис (McCrae & Costa, 1987; Gosling et al., 2003), культурного інтелекту (Ang et al., 2007; Van Dyne et al., 2008), міжкультурної ефективності (Portalla & Chen, 2010), інтерсуб'єктності (Наконечна, 2019), самоефективності (Bandura, 1997; Rigotti et al., 2008), психологічної безпеки (Edmondson, 1999; O'Donovan et al.,

2020) і благополуччя (Besh, 1998; Torp et al., 2015) окреслюють характеристики суб'єкта, зв'язок яких зі здатністю до метакомунікації обґрунтовується в цьому підрозділі.

Ставлення до невизначеності та емоційна стійкість. Метакомунікація розгортається в зоні комунікативної невизначеності: суб'єкт фіксує розбіжність між явним і прихованим змістом повідомлення, між наміром і сприйняттям, між очікуваннями партнерів (Fogel & Branco, 1997; Bahri & Williams, 2017). Толерантність до цієї невизначеності визначає, чи здатна особистість утримувати рефлексивну позицію в ситуації комунікативного збою. Інтолерантність до невизначеності (Carleton et al., 2007) – тенденція вважати можливість негативної події неприйнятною незалежно від її ймовірності – є потенційним бар'єром для здатності до метакомунікації: суб'єкт з високою інтолерантністю уникає ситуацій, де необхідно утримувати множинність інтерпретацій і відкрито обговорювати комунікативний процес. П. Лушин (2016) виділив чотири типи ставлення до невизначеності: від пасивно інтолерантного (страждання від невизначеності) через активно інтолерантний (спроба впорядкувати хаос у наявних схемах) і толерантний (здатність витримувати та використовувати невизначеність) до недефіцитарного (ставлення до невизначеності як джерела розвитку). Ця типологія дозволяє диференційовано аналізувати зв'язок між ставленням до невизначеності та здатністю до метакомунікації: метакомунікація як рефлексивний процес потребує здатності використовувати невизначеність для сенсотворення.

Емоційна стабільність (McCrae & Costa, 1987; Gosling et al., 2003) забезпечує здатність до самоконтролю та емоційної саморегуляції в ситуаціях комунікативної напруги: менеджер, який завдяки стресостійкості зберігає врівноваженість у стресових умовах, з більшою ймовірністю утримує увагу на метарівні взаємодії. Самоефективність (Bandura, 1997), в професійному контексті операціоналізована як професійна самоефективність (Rigotti et al., 2008),

пов'язана зі здатністю до метакомунікації через механізм готовності до комунікативного ризику: менеджер, впевнений у своїй професійній спроможності, має вищу мотивацію ініціювати відкрите обговорення бар'єрів і зворотний зв'язок. Суб'єктивне психологічне та професійне благополуччя (Besh, 1998; Torp et al., 2015) забезпечує готовність особистості до складних комунікативних процесів: зниження благополуччя та погіршення психічного здоров'я обмежують здатність до рефлексії, утримання уваги на метасигналах і ініціювання діалогу. Для значної частини вибірки цього дослідження, яка працює в Україні, тривалий воєнний стрес є повсякденною реальністю. В цих умовах актуалізуються загрози психічному здоров'ю: ризик невротичних розладів, професійне вигорання, зниження здатності до емоційної саморегуляції (Бондарчук & Пінчук, 2023); ці фактори обмежують загальний рівень психологічного функціонування менеджерів, що є передумовою складних комунікативних процесів, включно з метакомунікацією.

Культурний інтелект і міжкультурна ефективність. Культурний інтелект (Earley & Ang, 2003; Ang et al., 2007; Van Dyne et al., 2008) охоплює чотири компоненти: метакогнітивний, когнітивний, мотиваційний і поведінковий. Метакогнітивний компонент – усвідомлення та контроль власних процесів пізнання та культурних припущень, під час взаємодії – є найближчим до здатності до метакомунікації: він передбачає здатність відстежувати власні інтерпретаційні рамки та коригувати їх у процесі міжкультурного діалогу. Когнітивний компонент забезпечує орієнтацію в нормах і практиках різних культур; мотиваційний – спрямованість уваги на міжкультурні відмінності; внутрішню мотивацію та спрямованість уваги на міжкультурні відмінності; поведінковий – реалізацію метакомунікативних намірів у дії.

Міжкультурна ефективність (Portalla & Chen, 2010) доповнює цю картину компонентами управління взаємодією (англ. *interaction management*) та поведінковою гнучкістю (англ. *behavioral flexibility*): здатністю регулювати перебіг

діалогу та адаптувати комунікативну поведінку до партнера. Зв'язок комунікативної компетентності зі здатністю до усвідомленої регуляції комунікативного процесу підтверджують дослідження, в яких зростання асертивності та комунікативного самоконтролю супроводжується зниженням емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні (Смирнова та ін., 2023). Сприйняття середовища як психологічно безпечного (Edmondson, 1999; O'Donovan et al., 2020) входить до конфігурації умов, що сприяє формуванню здатності до метакомунікації в міжкультурному контексті.

Інтерсуб'єктність і просоціальна орієнтація. Здатність до метакомунікації передбачає врахування суб'єктної позиції іншого в процесі взаємодії. Інтерсуб'єктність (Наконечна, 2019) охоплює орієнтацію на розуміння внутрішнього світу партнера, визнання його автономії та готовність до діалогічної взаємодії. Ці характеристики є передумовою імпліцитної чутливості – здатності розпізнавати приховані сигнали комунікативної напруги та непорозумінь, яка є першим етапом у послідовності «помічаю – рефлексую – дію». Н. Nakano (2001) продемонстрував, що здатність до метакомунікації формується вже в ранньому дитинстві через емоційну комунікацію в діаді мати–дитина: розпізнавання ігрового наміру матері потребує від дитини емоційної чутливості, яка є онтогенетично першою формою метакомунікативної здатності. F. Calvert з колегами (2018) емпірично встановили, що метакомунікація в супервізійних стосунках пов'язана з якістю робочого альянсу (англ. *working alliance*) та реальних стосунків (англ. *real relationship*): глибші форми метакомунікації стають можливими в міру зростання довіри між партнерами. Цей результат має значення для розуміння метакомунікації в організаційному контексті: довіра та просоціальна орієнтація створюють умови, за яких суб'єкт наважується на відкрите обговорення процесу взаємодії.

Особистісні риси доброзичливості та добросовісності (McCrae & Costa, 1987; Gosling et al., 2003) доповнюють цю картину. Доброзичливість (англ.

agreeableness) відображає орієнтацію на співпрацю та відкритість до діалогу, що сприяє готовності обговорювати процес взаємодії. Добросовісність (англ. *conscientiousness*) забезпечує послідовність у дотриманні узгоджених комунікативних норм.

Відкритість і активність. Відкритість досвіду (англ. *openness to experience*; McCrae & Costa, 1987; Gosling et al., 2003) характеризує готовність суб'єкта до нового, нестандартного, невідомого. Ця риса пов'язана з когнітивною гнучкістю та рефлексивністю (Bahri & Williams, 2017), які є когнітивною основою метакомунікації: здатність переключатися між інтерпретаційними рамками, утримувати кілька перспектив одночасно та переглядати усталені моделі комунікації. Екстраверсія (англ. *extraversion*) забезпечує активність у комунікативних ініціативах: менеджер з вираженою екстраверсією з більшою ймовірністю ініціює обговорення процесу взаємодії, що є поведінковим проявом експліцитної метакомунікації.

Таким чином, проаналізовані індивідуально-психологічні характеристики утворюють систему потенційних передумов формування здатності до метакомунікації, конфігурація яких підлягає емпіричній перевірці. Ставлення до невизначеності (толерантне, інтолерантне), емоційна стабільність, саморегуляція, професійна самоефективність і суб'єктивне благополуччя забезпечують психологічну стійкість суб'єкта в ситуаціях комунікативної невизначеності. Культурний інтелект, міжкультурна ефективність і психологічна безпека становлять міжкультурну спроможність – когнітивний, поведінковий і соціально-перцептивний потенціал для взаємодії на перетині культурних кодів у полікультурному просторі. Психологічна безпека (Edmondson, 1999; O'Donovan et al., 2020) входить до цієї групи, оскільки сприйняття середовища як безпечного для міжособистісного ризику є передумовою відкритої метакомунікації в культурно-гетерогенних командах: без нього когнітивні та

поведінкові ресурси міжкультурної взаємодії залишаються нереалізованими. Інтерсуб'єктність, доброзичливість і добросовісність утворюють просоціальну спрямованість – орієнтацію на діалог, урахування позиції іншого. Відкритість досвіду та екстраверсія характеризують активну позицію суб'єкта щодо нового досвіду та комунікативних ініціатив. J. DeVito (2001) розглянув метакомунікацію як практичну навичку міжособистісної комунікації, що піддається тренуванню у процесі професійного розвитку: парафразування, запит на уточнення, обговорення моделей комунікації у стосунках. Подібну систему характеристик описано в моделі професійно важливих якостей управлінців, де комунікативно-адаптивна (перцептивно-інтерактивна компетентність, комунікативний самоконтроль) та конативно-рефлексивна (аутопсихологічна компетентність, рефлексивність) складові утворюють передумови усвідомленої регуляції професійної взаємодії (Завацька та ін., 2024).

Таким чином, чотири групи індивідуально-психологічних характеристик або умов (психологічна стійкість, міжкультурна спроможність, просоціальна спрямованість, відкритість і активність) позначають внутрішню готовність суб'єкта до метакомунікації та внутрішній контекст формування здатності до метакомунікації. Предметом аналізу організаційно-психологічних умов є характеристики середовища, в якому ця готовність актуалізується або залишається нереалізованою,

1.2.3 Організаційно-психологічні умови формування метакомунікації

Організаційно-психологічні умови визначають середовище, в якому індивідуальна готовність до метакомунікації набуває можливості реалізації. Дослідження метакомунікації в організаційному контексті (Spieker, 2004; Schäffer, 2007; Emwinromwankhoe, 2021; Miljković, 2022), у мультинаціональних командах (Tenzer & Pudelko, 2015; Wang et al., 2020) та у супервізійних стосунках

(Calvert et al., 2018) засвідчують, що частота, форма та глибина метакомунікації залежать від характеристик середовища взаємодії. Серед організаційно-психологічних умов, що потенційно сприяють формуванню здатності до метакомунікації, аналізуються: психологічна безпека команди, типи лідерської поведінки, мовно-культурне середовище мультинаціональних команд, організаційні норми, професійна позиція та формат роботи.

Психологічна безпека команди. А. Edmondson (1999) визначила командну психологічну безпеку як спільне переконання членів команди в тому, що команда є безпечним середовищем для міжособистісного ризику: висловлювання незгоди, визнання помилки, прохання про допомогу, пропозиція нової ідеї. Психологічна безпека уможливорює навчальну поведінку у процесі командної роботи (англ. *learning behavior*) – пошук зворотного зв'язку, обмін інформацією, обговорення помилок, експериментування. Ці моделі поведінки за змістом є проявами експліцитної метакомунікації: суб'єкт відкрито називає бар'єри та ініціює зворотний зв'язок. У дослідженні 51 робочої команди А. Edmondson продемонструвала, що психологічна безпека опосередковує зв'язок між структурними передумовами (контекстна підтримка організації та наставницька підтримка лідера) і навчальною поведінкою.

Р. Van den Bossche et al. (2006) розширили цю модель та операціоналізували командне навчання через три процеси: конструкцію значення (англ. *construction of meaning*) – артикуляцію індивідуальних інтерпретацій; ко-конструкцію (англ. *co-construction*) – спільну побудову нових значень; конструктивний конфлікт (англ. *constructive conflict*) – переговори щодо розбіжностей через аргументи і прояснення. Кожен із цих процесів передбачає обговорення способу, в який команда працює зі значеннями, що за змістом відповідає метакомунікації. Серед п'яти характеристик міжособистісного контексту (психологічна безпека, соціальна та згуртованість навколо завдання,

віра групи у свої можливості, взаємозалежність) психологічна безпека виявилася значущим предиктором навчальної поведінки команди.

R. O'Donovan з колегами (2020) диференціювали психологічну безпеку за трьома вимірами: пов'язаний з лідером команди, з іншими членами та з командою загалом. Ця диференціація є релевантною для розуміння метакомунікації: готовність обговорювати процес взаємодії може залежати від того, з ким саме відбувається ця взаємодія. В українському організаційному контексті валідність конструкту психологічної безпеки підтверджено адаптацією шкали (O'Donovan et al., 2020) на вибірці працівників ІТ-компаній ($n = 254$): встановлено двофакторну структуру, високу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0,917$) та зв'язок психологічної безпеки із залученістю до роботи і самоефективністю (Бондарчук та ін., 2025). Дослідження проведено в умовах, коли тема психологічної безпеки в контексті організаційного розвитку українських компаній набуває особливого значення внаслідок релокації команд, трансформації управлінських процесів і зростання ролі внутрішньої підтримки в умовах воєнного стану (Клєсман, 2025; Бондарчук та ін., 2025).

F. Calvert et al (2018) дослідили зв'язок між метакомунікацією та якістю стосунків у контексті супервізії за допомогою розробленого ними Опитувальника метакомунікації в супервізії (MSQ). Факторний аналіз MSQ виявив два фактори: відкриту комунікацію щодо характеру стосунків та управління дискомфортом. Обидва фактори позитивно корелюють з якістю робочого альянсу та реальними стосунками. Метакомунікація, пов'язана з управлінням дискомфортом, зростає з тривалістю стосунків, тоді як відкрита комунікація від тривалості не залежить. Автори інтерпретують це як свідчення того, що тривалі міжособистісні стосунки створюють безпечний простір для обговорення складніших аспектів взаємодії. Для контексту міжнародного менеджменту ця закономірність означає, що глибші форми метакомунікації, такі як обговорення непорозумінь, культурних

розбіжностей, дискомфорту, потребують сформованої довіри між учасниками команди.

Психологічна безпека посідає особливе місце в конфігурації умов формування метакомунікації: організаційні механізми (лідерська підтримка, командні норми, довіра) створюють безпечне середовище, але переживає його суб'єкт як індивідуальне сприйняття. У теоретичній моделі психологічна безпека віднесена до індивідуально-психологічного контуру (група «міжкультурна спроможність»), оскільки предметом вимірювання є саме індивідуальне сприйняття безпеки середовища. Організаційні механізми, що формують це сприйняття (лідерство, норми), аналізуються далі.

Типи лідерської поведінки як організаційний механізм. Структурні передумови психологічної безпеки включають наставницька підтримка лідера команди (англ. *coaching*; Edmondson, 1999). J. Burns (1978) обґрунтував, що трансформаційне лідерство як модель розвитку лідерських якостей апелює до вищих потреб і цінностей послідовників, підвищуючи рівень їхньої свідомості. В контексті метакомунікації це означає, що трансформаційний лідер фасилітує рефлексію та спільне осмислення процесу взаємодії. G. Yukl і W. Gardner (2019) у дослідженнях щодо управління персоналом систематизували типи лідерської поведінки, серед яких наставницька підтримка (допомога у розвитку навичок і впевненості), підтримка (вираження прийняття та турботи) та партисипативне лідерство (англ. *participative leadership*). Вони створюють простір для формування здатності до метакомунікації, оскільки наставницька підтримка передбачає обговорення процесу виконання, підтримка – відкритість до емоційних сигналів, партисипативне лідерство – спільну рефлексію щодо способів взаємодії. О. Брюховецька (2025) у дослідженні структури лідерських якостей визначила координаційну функцію як один із десяти аспектів лідерства та виділила управлінсько-координаційний компонент лідерських якостей

(планування, прийняття рішень, координація). Координаційна функція менеджера за змістом передбачає узгодження позицій та інтерпретацій членів команди, що є формою метакомунікації.

Мовно-культурне середовище мультинаціональних команд. Мовна гетерогенність команди є організаційною умовою, що безпосередньо впливає на потребу в метакомунікації. Н. Tenzer і М. Pudelko (2015) на основі 90 напівструктурованих інтерв'ю з менеджерами та членами мультинаціональних команд описали три стратегії лідерського управління емоціями, зумовленими мовними бар'єрами: регулювання емоцій (англ. *affect management*), управління комунікацією (англ. *communication management*) та метакомунікацію. Метакомунікація в цьому контексті полягає у відкритому обговоренні впливу мовних відмінностей та їхніх емоційних наслідків; вона має запобіжний характер і підвищує здатність членів команди розпізнавати емоції колег. Мовні бар'єри породжують тривогу (англ. *language-induced anxiety*) у тих, хто змушений працювати мовою, яка не є для них рідною, та неприязнь у тих, хто сприймає мовну асиметрію як прояв нерівності у команді.

Q. Wang і співавтори (2020) розширили розуміння емоційної динаміки в мультинаціональних командах, виявивши три механізми: перехід між мовами (англ. *code-switching*), уникання комунікації (англ. *communication avoidance*) та культурну прихильність (англ. *cultural predisposition*). Емоційні реакції на мовну асиметрію формують контекст, у якому метакомунікація стає умовою ефективної організаційної взаємодії: управління цими реакціями потребує усвідомленої рефлексії комунікативного процесу.

Організаційні норми, професійна позиція та формат роботи. Організаційне середовище визначає, чи є обговорення процесу взаємодії визнаною практикою. М. Spieker (2004; опубл. Schäffer, 2007) розробив першу шкалу метакомунікації для управлінських команд, операціоналізувавши

метакомунікацію як обговорення процесу взаємодії на метарівні. О. Emwinromwankhoe (2021) у контексті управління персоналом описав метакомунікацію між менеджментом і персоналом бізнес-організації через призму координованого управління значеннями (англ. *coordinated management of meaning*), підкресливши роль тону, невербальних сигналів і контексту. Т. Castor (2017) узагальнив організаційні функції метакомунікації у процесі командної роботи: узгодження правил взаємодії, визначення ролей і координація інтерпретацій у ситуаціях невизначеності.

Ј. Miljković (2022) дослідила метакомунікацію в глобальних віртуальних командах (GVT), де дистанційна робота є основним форматом взаємодії, і виділила етапи впровадження метакомунікації: від формування довіри у синхронній комунікації через унормування комунікативних норм до усталення метакомунікативних практик. В умовах опосередкованого спілкування, для менеджерів, які працюють у форматі дистанційної або гібридної роботи, обмеження каналів невербальної комунікації та поширення асинхронної комунікації підвищують потребу в експліцитній метакомунікації. Специфічні комунікативні виклики дистанційної роботи посилюються в кризових умовах: інформаційний стрес, зумовлений інформаційним перевантаженням і насиченістю інтернет-комунікації, по-різному проявляється у працівників зі звичайним та вимушеним дистанційним режимом (Pinchuk et al., 2023).

В умовах воєнного стресу організаційні рішення щодо підтримки психічного здоров'я та професійного благополуччя персоналу набувають значення умови збереження комунікативної спроможності. Л. Карамушка та К. Терещенко (2024) встановили зв'язок психічного здоров'я персоналу комерційних організацій з толерантністю до невизначеності (передусім емоційного та рефлексивно-особистісного компонентів) і обґрунтували систему рішень у сфері управління персоналом для підтримки цих характеристик на рівні організації та персоналу (Карамушка, 2023). Комунікативна взаємодія

менеджерів в умовах організаційних змін визначається здатністю керівника використовувати механізми смислоутворення, підтримання довіри та залучення персоналу; серед умов ефективної комунікативної взаємодії визначено психологічну безпеку в команді, майстерність проведення важких розмов і здатність до комунікації в умовах невизначеності (Чаусова, 2026). Менеджерська позиція як ключова характеристика професії передбачає координацію взаємодії в команді та сприяння організаційному розвитку, що є середовищем, у якому здатність до метакомунікації набуває професійного значення.

Отже, організаційно-психологічні умови позначають середовище, в якому індивідуальна готовність суб'єкта до метакомунікації набуває можливості реалізації. Лідерська підтримка, командні норми і довіра створюють психологічно безпечне середовище для міжособистісного ризику; індивідуальне сприйняття цієї безпеки асоціюється з індивідуально-психологічним контуром, тоді як організаційні механізми, що формують це сприйняття, є власне організаційно-психологічними умовами. Мовно-культурна гетерогенність мультинаціональних команд формує контекст, у якому потреба в метакомунікації зростає. Організаційні норми, формат роботи та професійна позиція визначають, чи є метакомунікація доступною та визнаною практикою.

1.2.4 Контекст міжнародного менеджменту як умова формування метакомунікації

Професійна діяльність менеджерів міжнародної компанії створює контекст, у якому індивідуально-психологічні та організаційно-психологічні умови формування здатності до метакомунікації набувають особливої конфігурації. Культурна гетерогенність команд, множинність мовних кодів, координація взаємодії між партнерами з різних країн формують Менепідвищеної комунікативної складності. Актуальність цього контексту для організаційного

розвитку українських бізнес-організацій зростає: виклики воєнного часу зумовили як міграційні процеси за межі країни, так і потребу в залученні фахівців з інших країн, що розширює мультикультурний склад робочих команд. Дослідження міжкультурної взаємодії в організаціях (Adler & Aycan, 2018), мовних практик у мультикультурних командах (Lauring & Selmer, 2012), становлення лідерства в мультикультурних командах (Lisak & Erez, 2015) засвідчують роль культурного інтелекту, організаційних мовних практик та відкритості до різноманітності як передумов ефективної взаємодії. У цьому підрозділі аналізується, як контекст міжнародного менеджменту визначає специфіку формування здатності до метакомунікації.

Культурний контекст і форми метакомунікації. Рівень контексту культури (англ. *high/low context*; Hall, 1976) визначає домінуючу форму метакомунікації у діловій взаємодії. J. Gilsdorf (1997) описала метакомунікативні процеси у міжнародних бізнес-переговорах із Китаєм: у висококонтекстних культурах значення передаються переважно через паузи, мовчання та невербальні сигнали (імпліцитні форми метакомунікації); у низькоконтекстних – через пряме вербальне називання бар'єрів і непорозумінь (експліцитні форми).

F. Yetim (2001) запропонував модель попередньої та відновлювальної метакомунікації (англ. *ex ante* та *ex post*) для міжкультурних команд. Попередня метакомунікація полягає в узгодженні норм і правил комунікації до початку спільної роботи (метакомунікативний контракт); відновлювальна – у відновленні порушеного розуміння після їх виникнення. Обидва типи є організаційними практиками, що передбачають усвідомлене обговорення способу взаємодії.

T. Lewis et al. (2022) у міжнародному проєкті EVALUATE (віртуальний міжкультурний обмін) дослідили зв'язок між метакомунікацією та міжкультурною ефективністю у віртуальному обміні між студентами університетів різних країн. Здатність обговорювати процес взаємодії виявилася

предиктором результативності міжкультурних контактів. M. Stevens et al. (2014) у дослідженні багатомовних команд виділили когнітивну гнучкість, плюралістичне мислення та відкритість до різних стилів комунікації як компетентності, що за змістом перетинаються з когнітивними передумовами здатності до метакомунікації.

Отже, дослідження метакомунікації в міжкультурному контексті засвідчують, що культурна належність визначає домінуючу форму метакомунікації; учасники міжкультурних команд послуговуються різними комунікативними конвенціями, що породжує потребу в попередньому узгодженні норм і відновленні порушень розуміння; здатність до обговорення процесу взаємодії є предиктором результативності міжкультурних контактів. Для менеджера міжнародної компанії ці закономірності означають, що імпліцитні та експліцитні форми метакомунікації в його професійному середовищі співіснують і конфігуруються залежно від культурного складу команди.

Мовні практики та становлення лідерства в мультикультурних командах. J. Luring і J. Selmer (2012) на вибірці 489 працівників мультикультурних академічних підрозділів встановили, що послідовність у використанні англійської мови в управлінській комунікації позитивно пов'язана з відкритістю до лінгвістичної, ціннісної та інформаційної різноманітності. A. Lisak і M. Erez (2015) у дослідженні 317 учасників віртуальних мультикультурних команд виявили, що культурний інтелект, глобальна ідентичність і відкритість до культурної різноманітності є предикторами розвитку лідерських якостей і становлення лідера в таких командах. L. Suciu і S. Şimon (2014) проаналізували метакомунікативні елементи в комп'ютерно-опосередкованій організаційній комунікації та описали роль метакомунікації у формуванні організаційного іміджу: спосіб, у який організація обговорює власну комунікацію, стає частиною її ідентичності.

Отже, мовне середовище міжнародної організації формує ставлення до комунікативних відмінностей (Lauring & Selmer, 2012); лідерами в мультикультурних командах стають фахівці з розвиненим культурним інтелектом і відкритістю до різноманітності (Lisak & Erez, 2015); цифровізація організаційної комунікації, зокрема поширення інтернет-комунікації та асинхронних форм обміну повідомленнями, розширює простір метакомунікативних практик (Suciu & Şimon, 2014). Кожна з цих закономірностей окреслює характеристику професійного середовища, що визначає конфігурацію умов формування здатності до метакомунікації.

Професія менеджера міжнародної компанії поєднує ці виміри. Менеджер координує командну роботу на кількох рівнях одночасно: всередині команди, між підрозділами, із зовнішніми партнерами з різних країн. Комунікація з постачальниками, клієнтами та колегами передбачає врахування мотивів, пріоритетів і культурних особливостей кожного партнера. Менеджер адаптує тон, стиль і лексику залежно від співрозмовника, розпізнає невербальні сигнали в контексті конкретної культури, узгоджує комунікативні конвенції між учасниками з різним досвідом. Це середовище є когнітивно-гетерогенним – таким, у якому взаємодіють агенти різної когнітивної природи (Lushyn & Sukhenko, 2025d), і здатність до метакомунікації в ньому набуває значення передумови професійної ефективності.

Таким чином, контекст міжнародного менеджменту визначає специфіку формування здатності до метакомунікації. Культурний контекст зумовлює домінуючу форму метакомунікації; мовна гетерогенність породжує потребу в попередньому узгодженні норм комунікації та відновленні порушень розуміння; цифровізація розширює простір метакомунікативних практик; координаційна функція менеджера передбачає здатність до метакомунікації як одну з професійно важливих якостей. Окремим виміром когнітивно-гетерогенного середовища менеджера є взаємодія з ІІІ, що аналізується далі.

1.2.5 Взаємодія з ШІ як умова формування метакомунікації: перехідний простір HUMAI

Когнітивно-гетерогенне середовище менеджера міжнародної компанії охоплює взаємодію з агентами різної когнітивної природи, включно з ШІ. Інтеграція ШІ в управлінську діяльність трансформує комунікативне середовище менеджера: ШІ стає учасником прийняття рішень, моделювання стратегій і комунікативного обміну. Досвід взаємодії з ШІ в цьому дослідженні розглядається як зовнішня умова формування здатності до метакомунікації з ШІ: він характеризує обсяг та інтенсивність використання ШІ, а не саму здатність до метакомунікації.

Дослідження комп'ютерно-опосередкованої комунікації засвідчують, що метакомунікативні стратегії у взаємодії з технологічними агентами мають специфічний характер. А. Ito (2020) систематизував специфіку метакомунікації у взаємодії людини з машиною, обґрунтувавши потребу в метакомунікативному каналі для діалогових систем. М. Żarkowski (2019) у дослідженні взаємодії з соціальним роботом EMYs встановив, що дотримання роботом соціальних норм черговості мовлення зменшує кількість комунікативних помилок і підвищує сприйняття робота як комунікативного та кооперативного партнера. В. Misnevs і U. Demiray (2017) показали, що застосування метакомунікативних практик (прояснення контексту, цілей та намірів) в умовах технологічно опосередкованого спілкування зменшує ймовірність людських помилок в умовах підвищеного ризику. М. Dynel (2023) у дослідженні взаємодії користувачів із ChatGPT описала чотири метакомунікативні стратегії: ввічливість і грубість як засоби налаштування стосунків з ШІ; мовну гру (англ. *language play*) як тестування меж системи; уявну гру (англ. *pretend play*) як встановлення альтернативних рамок взаємодії; моніторинг пізнавальних станів ШІ. М. Dynel підкреслила, що взаємодія з ШІ відображає та посилює метакомунікативну

усвідомленість користувачів як особливу форму пізнання комунікативних процесів.

N. Van Quaquebeke та F. Gerpott (2023) описали еволюцію цифрового лідерства від використання технологій як засобу (NOW) через ІІІ як активного помічника (NEW) до виконання ІІІ функцій, що традиційно належали лідерові (NEXT). На кожному етапі цієї еволюції зростає потреба у рефлексивному ставленні менеджера до рекомендацій алгоритму. J. Menzies з колегами (2024) у систематичному огляді застосувань ІІІ в міжнародному бізнесі встановили, що ІІІ-інструменти (зокрема технології обробки природної мови для автоматичного перекладу) трансформують мовно-культурне середовище взаємодії в мультинаціональних командах. A. Jog (2025) в дослідженні 200 респондентів з організацій, що використовують ІІІ-інструменти, емпірично продемонстрував, що емоційний інтелект є значущими предикторами ефективності менеджерської комунікації, тоді як ефект ІІІ-інструментів є нижчим. E. Freisinger і S. Schneider (2025) у дослідженні делегування рішень ІІІ-системам встановили, що в етично складних ситуаціях перспективи тих, хто приймає рішення, і тих, кого ці рішення стосуються, розходяться. Ця розбіжність підкреслює значення рефлексії щодо процесу прийняття рішень у взаємодії з ІІІ.

Дослідження людино-машинної взаємодії засвідчують, що метакомунікативні процеси у цьому контексті зберігаються, трансформуються та набувають специфічних форм. ІІІ змінює комунікативне середовище менеджера, розширюючи діапазон агентів взаємодії. Водночас здатність до рефлексії, емоційної регуляції та усвідомленого управління комунікативним процесом залишається характеристикою людини. Це породжує потребу в концептуалізації здатності до метакомунікації у взаємодії з ІІІ як окремого виміру.

В екофасилітативній парадигмі взаємодія з ІІІ концептуалізується як входження у перехідний простір, що створює умови для розвитку. P. Lushyn і

Y. Sukhenko (2025a) запропонували концепцію HUMAI (англ. *Human + AI*) для позначення інтегративного перехідного простору взаємодії людини і ШІ. В основу покладено ідею ШІ як перехідного об'єкта нового типу: ШІ здатний утримувати невизначеність як джерело розвитку, варіювати ритми взаємодії та поступово розширювати зону толерантності до невизначеності (Lushyn & Sukhenko, 2025a). Чотири принципи HUMAI-взаємодії – асиметрична комплементарність (англ. *asymmetric complementarity*), фасилітація можливостей (англ. *facilitation of possibilities*), емерджентна напруга (англ. *emergent tension*) і збережувальна інновація (англ. *conservation innovation*) – описують динаміку перехідного простору, в якому здатність до метакомунікації з ШІ формується.

P. Lushyn і Y. Sukhenko (2025d) конкретизували роль метакомунікації в цьому просторі, визначивши її як міжагентну чутливість на основі сенсотворення (англ. *inter-agent sensitivity based on meaning-making*): здатність розпізнавати, інтерпретувати та узгоджувати комунікативні сигнали агентів різної когнітивної природи, включно з ШІ. Також дослідники виділили три компоненти метакомунікативної компетентності менеджера у взаємодії з ШІ: когнітивний (розуміння логіки, можливостей і обмежень ШІ), комунікативний (здатність вести діалог з різними типами агентів) та етичний (усвідомлення відповідальності за взаємодію з ШІ). Менеджер у цій перспективі є фасилітатором мультиагентної взаємодії: його завданням є узгодження значень і створення умов для продуктивного діалогу між людьми та ШІ.

Проведений огляд засвідчує, що у взаємодії з ШІ людина використовує метакомунікативні стратегії: перевіряє, чи ШІ зрозумів запит; коригує формулювання; відстежує межі можливостей системи; встановлює правила діалогу (Misnevs & Demiray, 2017; Ito, 2020; Dynel, 2023). Це вимір, спрямований «назовні» – усвідомлене управління процесом взаємодії з ШІ. Екофасилітативна концептуалізація HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a) розширює цю картину

другим виміром, спрямованим «усередину»: ШІ є не лише об'єктом управління, а й рефлексивним середовищем, у якому фахівець аналізує власні комунікативні моделі – наприклад, помічає повторювані формулювання у своїх запитах або усвідомлює, як саме взаємодіє з непередбачуваними відповідями.

1.3 Теоретична модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії

1.3.1 Зasadничі основи моделювання

Проведений вище аналіз розкрив дві сторони предмета дослідження: феноменологію метакомунікації як багатовимірного інтегративного утворення та систему психологічних умов формування метакомунікації. Завдання цього підрозділу полягає в інтеграції цих сторін у цілісну теоретичну модель, як основи для розробки діагностичного комплексу та емпіричного дослідження. Рівень концептуалізації моделі визначається специфікою суб'єкта: менеджер міжнародної компанії, який координує взаємодію людей з різним культурним досвідом і алгоритмічних агентів ШІ в когнітивно-гетерогенному середовищі. Теоретична модель спирається на три засади: вибір предмета вимірювання, природа умов формування та принцип організації системи «суб'єкт – середовище».

Перша засада стосується предмета вимірювання. Метакомунікація є багатовимірним феноменом, що інтегрує властивість, здатність, процес і компетентність. Предметом операціоналізації обрано вимір «здатність до метакомунікації», оскільки він відображає актуальну спроможність особистості реалізувати метакомунікативний потенціал «тут і тепер», піддається самооцінці, на відміну від латентного потенціалу (властивість) або характеристики професійного досвіду (компетентність). Здатність до метакомунікації

реалізується у двох комплементарних контекстах: у міжособистісній взаємодії вона охоплює три виміри за логікою «помічаю – рефлексую – дію» (імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг, експліцитна метакомунікація); у взаємодії з ІІІ – два виміри за діалектичною системою «усередину – назовні» (рефлексивна інтерналізація та процесуальна метакомунікація). Дві здатності спираються на спільну рефлексивну основу, але реалізуються у взаємодії з агентами різної когнітивної природи – людьми з різним культурним досвідом і алгоритмічними агентами ІІІ. Модель передбачає, що ці здатності формуються за різних конфігурацій умов і можуть поєднуватися в якісно відмінні конфігурації – типи метакомунікації, ці припущення підлягають емпіричній перевірці.

Друга засада розкриває природу умов формування метакомунікації. В українській психологічній традиції формування розглядається як внутрішній процес утворення певного способу організації особистості (Костюк, 1989; Максименко, 2015). Термін «умови» (Костюк, 1989; Максименко, 2006) позначає конфігурацію внутрішніх і зовнішніх обставин, за яких формування відбувається. Умови окреслюють простір, в якому результат формування не є наперед визначеним (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). Зовнішні та внутрішні умови перебувають у відношенні взаємного конституювання – усталеного у феноменологічній (Husserl, 1913) і соціально-конструктивістській (Berger & Luckmann, 1966) традиціях терміна. Він позначає процес, в якому елементи набувають значущості через свій зв'язок: їхня природа визначається взаємодією та виникає в ній. У побудові моделі це означає: зовнішнє середовище актуалізує внутрішні характеристики або формує виклики, що потребують перебудови внутрішніх стратегій; внутрішні характеристики визначають, які зовнішні умови стають значущими для суб'єкта (Лушин & Сухенко, 2025б). У контексті міжнародного менеджменту мовні бар'єри, культурні розбіжності, організаційна структура та досвід взаємодії з ІІІ утворюють динамічний простір, де здатність до метакомунікації актуалізується і є проявом самоорганізації особистості.

Третя засада окреслює принцип самоорганізації та його ключові характеристики – нелінійність і незворотність, як ознаки процесів у відкритих динамічних системах. Теорія дисипативних структур (Prigogine, 1980; Prigogine & Stengers, 1984) і теорія синергетики (Haken, 1983) описують механізм, коли система за певної конфігурації зовнішніх параметрів спонтанно переходить до якісно нового стану; цей перехід є незворотним і не зводиться до суми попередніх впливів. В екофасилітативному підході (Lushyn & Sukhenko, 2025d) особистість розглядається як відкрита динамічна система, а метакомунікація – як механізм її взаємодії, смислового обміну з середовищем: через розпізнавання, інтерпретацію та узгодження сигналів агентів різної когнітивної природи система координує свою взаємодію з середовищем і трансформується в цьому процесі. А. Fogel і А. Branco (1997) показали, що метакомунікація активізується саме в перехідних моментах, коли комунікативна система стикається з невизначеністю, та може призводити як до відтворення усталеного фрейму, так і до його трансформації. Зв'язки між умовами та здатністю до метакомунікації є нелінійними: одна й та сама конфігурація умов може призводити до різних результатів залежно від поточного стану системи.

1.3.2 Метакомунікація менеджера міжнародної компанії як предмет моделювання

Для менеджера міжнародної компанії п'ять вимірів здатності до метакомунікації набувають конкретного професійного змісту. Імпліцитна чутливість реалізується як зчитування невербальних і контекстуальних сигналів у полікультурній команді, де комунікативні коди учасників різняться. Рефлексивний моніторинг – як усвідомлення процесу взаємодії «тут і тепер» при координації агентів різної когнітивної природи. Експліцитна метакомунікація – як відкрите обговорення комунікативних бар'єрів, норм і очікувань у міжнародній команді. Рефлексивна інтерналізація – як використання ІІІ для

аналізу власних комунікативних моделей: менеджер помічає повторювані формулювання у своїх запитах або усвідомлює, як саме взаємодіє з непередбачуваними відповідями. Процесуальна метакомунікація – як усвідомлене управління діалогом з ШІ: перевірка розуміння, коригування формулювань, відстеження меж можливостей системи.

П'ять функцій метакомунікації також набувають специфіки в контексті міжнародного менеджменту. Регуляція стосунків відбувається на перетині культурних норм, де уявлення про ієрархію, дистанцію та зворотний зв'язок різняться (Tenzer & Pudelko, 2015). Фреймування повідомлень ускладнюється мовними бар'єрами: менеджер визначає, в якому комунікативному фреймі перебуває команда – робочому, конфліктному, навчальному; при цьому має робити це через мовні та культурні відмінності. Підтримання комунікативного контакту є постійним завданням у дистанційних командах, де ці можливості обмежені технологічним каналом. Координація інтерпретацій стає центральною функцією при зіткненні культурних кодів: менеджер узгоджує не лише зміст, а й те, як цей зміст розуміється учасниками з різним досвідом. Виправлення порушень комунікації (англ. *repair*) поширюється на збої у взаємодії з ШІ: менеджер ідентифікує та коригує непорозуміння не лише з людьми, а й з алгоритмічними агентами (Dynel, 2023).

P. Lushyn і Y. Sukhenko (2025d) визначили метакомунікативну компетентність менеджера через три компоненти (когнітивний, комунікативний, етичний) і конкретизували її зміст через десять практик екофасилітатора, серед яких: подвійний фокус уваги на змісті та процесі взаємодії; рефлексивна чутливість до власних реакцій як індикаторів змін у просторі взаємодії; вербалізація імпліцитного – м'яке озвучення невисловлених напруг і очікувань; фасилітація перехідних просторів – утримання невизначеності, де старі значення вже не працюють, а нові ще не сформовані; метакомунікація з нелюдськими

агентами – інтерпретація та координація взаємодії з ІІІ. Ці практики окреслюють горизонт формування здатності до метакомунікації менеджера міжнародної компанії. Менеджер за змістом діяльності виступає екофасилітатором комунікативних процесів: він підтримує самоорганізацію команди через рефлексивне налаштування взаємодії.

1.3.3 Простір умов формування метакомунікації

Психологічні умови формування метакомунікації утворюють три контури: внутрішній (індивідуально-психологічний), зовнішній організаційно-психологічний та технологічний (досвід взаємодії з ІІІ), доповнені контекстуальними соціально-демографічними характеристиками. Теоретично обґрунтовані зв'язки між психологічними умовами формування та здатністю до метакомунікації подано нижче, усі вони є припущеннями і будуть перевірятися на емпіричному етапі.

Індивідуально-психологічні умови складають внутрішній контур. Специфіка діяльності менеджера міжнародної компанії – координація взаємодії в умовах культурної гетерогенності, мовних бар'єрів і комунікативної невизначеності, зумовлює виділення чотирьох груп, кожна з яких забезпечує окремий аспект готовності до метакомунікації: психологічна стійкість (ставлення до невизначеності, емоційна стабільність, професійна самоефективність, суб'єктивне благополуччя); міжкультурна спроможність (культурний інтелект, міжкультурна ефективність, психологічна безпека); відкритість і активність (відкритість досвіду, екстраверсія); просоціальна спрямованість (дружелюбність, добросовісність, інтерсуб'єктність).

Умови внутрішнього контуру теоретично пов'язані з усіма трьома вимірами міжособистісної метакомунікації. Рефлексивність і метакогніція є когнітивною основою рефлексивного моніторингу (Craig, 2015); ставлення до

невизначеності визначає готовність до відкритого обговорення процесу взаємодії, яке за визначенням є ситуацією з невідомим перебігом (Fogel & Branco, 1997; Carleton et al., 2007); емоційна регуляція підтримує здатність ініціювати метакомунікацію в умовах напруги, зумовленої мовними бар'єрами (Tenzer & Pudelko, 2015); міжкультурна спроможність забезпечує реалізацію метакомунікативних намірів у гетерогенному середовищі (Ang et al., 2007; Van Dyne et al., 2008; Portalla & Chen, 2010).

Організаційно-психологічні умови складають зовнішній організаційний контур. Типи лідерської поведінки – наставницька підтримка, партисипативне лідерство (Burns, 1978; Yukl & Gardner, 2019), командні норми та довіра створюють психологічно безпечне середовище для міжособистісного ризику; індивідуальне сприйняття цієї безпеки віднесено до внутрішнього контуру (група «міжкультурна спроможність»), тоді як організаційні механізми, що формують це сприйняття, є організаційно-психологічними умовами. Професійна позиція (менеджерська чи інша), формат роботи (офісний, гібридний, віддалений) і міжнародний досвід визначають середовище, в якому здатність до метакомунікації актуалізується.

Умови зовнішнього контуру теоретично пов'язані переважно з експліцитною метакомунікацією. Як встановлено А. Edmondson (1999), психологічна безпека команди уможливорює навчальну поведінку (пошук зворотного зв'язку, обговорення помилок, прохання про допомогу), тобто моделі поведінки, що за змістом є експліцитною метакомунікацією. Як показали F. Calvert з колегами (2018), глибші форми метакомунікації (обговорення дискомфорту, розбіжностей) стають можливими в міру зростання довіри. Мовно-культурне середовище визначає потребу в метакомунікації та її форму (Tenzer & Pudelko, 2015; Wang et al., 2020).

Соціально-демографічні характеристики (стать, вік, мова взаємодії, базова освіта) розглядаються як контекстуальні умови, роль яких у конфігурації зв'язків між іншими умовами та здатністю до метакомунікації потребує емпіричного вивчення.

Досвід взаємодії з ІІІ (тривалість, інтенсивність використання) позначає технологічний контур умов і є зовнішньою умовою формування здатності до метакомунікації з ІІІ, оскільки описує взаємодію суб'єкта з середовищем, а не його внутрішню характеристику. Дослідження інтеграції ІІІ в управлінську діяльність (Van Quaquebeke & Gerpott, 2023; Dynel, 2023; Menzies et al., 2024) засвідчують, що інтенсивність взаємодії з ІІІ трансформує комунікативне середовище менеджера. Досвід взаємодії з ІІІ пов'язаний специфічно зі здатністю до метакомунікації з ІІІ у двох вимірах: «усередину» та «назовні». Водночас цей досвід може трансформувати та міжособистісну комунікацію: навички, набуті у взаємодії з ІІІ, переносяться в міжособистісний контекст.

Перехідний простір HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a) позначає середовище, в якому досвід взаємодії з ІІІ формує здатність до метакомунікації з ІІІ, а ця здатність, у свою чергу, змінює характер подальшої взаємодії. ІІІ діє як рефлексивне середовище – «когнітивне дзеркало», що відображає логіку мислення менеджера через відповіді та створює простір для експериментування з комунікативними стратегіями. Для менеджера міжнародної компанії HUMAI є частиною ширшого когнітивно-гетерогенного простору, де мовні бар'єри, культурні розбіжності та взаємодія з ІІІ утворюють простір постійної комунікативної невизначеності, що за логікою самоорганізації є простором формування здатності до метакомунікації. В сучасних умовах інтеграція ІІІ в управлінську діяльність, виклики воєнного часу в Україні та процеси міграції фахівців у міжнародне професійне середовище підсилюють цю невизначеність і створюють потребу в нових формах комунікативної самоорганізації.

1.3.4 Типологічний простір метакомунікації

Якщо здатність до метакомунікації має п'ять вимірів у двох контекстах взаємодії, то ці виміри можуть поєднуватися в якісно різні конфігурації: суб'єкт може мати розвинену здатність помічати приховані сигнали (імпліцитна чутливість) при обмеженій готовності відкрито обговорювати бар'єри (експліцитна метакомунікація) або навпаки. А. Fogel і А. Branco (1997) встановили, що метакомунікація не є однорідною: вона активізується в перехідних моментах і може призводити до різних результатів. Р. Andersen (2009) виділив чотири якісно різні форми метакомунікації; F. Calvert з колегами (2018) емпірично виявили, що різні компоненти метакомунікації реалізуються з різною інтенсивністю. З позицій теорії самоорганізації відкритих динамічних систем (Prigogine, 1980), теорії особистісного змінювання (Лушин, 2003) такі конфігурації є станами-атракторами, що виникають за певного поєднання зовнішніх і внутрішніх умов. Це обґрунтовує потребу в типологічному аналізі: виділенні якісно відмінних конфігурацій/типів здатності до метакомунікації.

За такою ж логікою, індивідуально-психологічні характеристики суб'єкта та досвід взаємодії з ШІ можуть утворювати якісно різні конфігурації умов формування метакомунікації. Підхід типологізування простору та динаміки переходів між типами послідовно розробляється в екофасилітативному підході. Я. Сухенко конкретизувала особливості переходів у типологічних просторах: емпатії та саморегуляції психолога (формувальний експеримент підтвердив різноспрямовану зміну типів в умовах екологічної психологічної фасилітації (ЕСРФ) як недирективної форми управління розвитком колективного суб'єкта психолого-педагогічної взаємодії). П. Лушин (2016а) обґрунтував типологію ставлення до невизначеності, у якій чотири типи (від пасивно інтолерантного до недефіцитарного) утворюють якісно різні конфігурації, а переходи між ними відбуваються при зміні умов. Також типологічний підхід реалізовано в дослідженні особистісно-освітнього простору педагогічних працівників (Сухенко, 2021), де типи особистісного потенціалу та типи освітніх траєкторій є

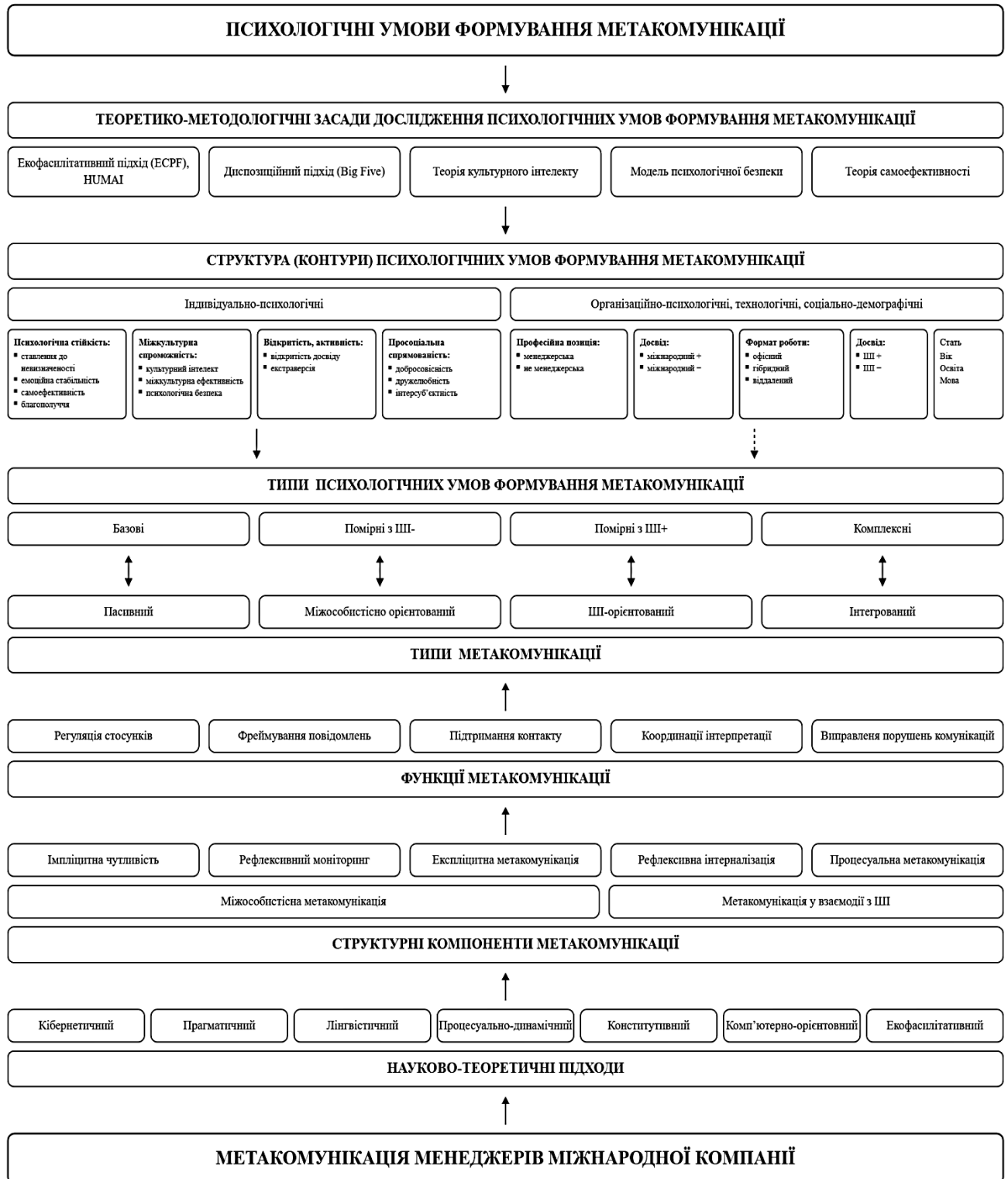
динамічними характеристиками, що змінюються в часі, а сам цей простір слугує орієнтиром для усвідомлення фахівцем власної позиції та визначення траєкторії подальшого руху.

Екстраполяція логіки типологічного простору в дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії дозволяє припустити, що типи метакомунікації та типи умов її формування утворюють простір, у якому кожна позиція є динамічною, а здатність до метакомунікації виконує регуляторну функцію в координації мультиагентної взаємодії.

Отже, типи метакомунікації визначаються конфігурацією п'яти вимірів здатності до метакомунікації та організуються двома осями: здатністю до міжособистісної метакомунікації та здатністю до метакомунікації з ІІІ. Типи умов визначаються конфігурацією індивідуально-психологічних характеристик і досвіду взаємодії з ІІІ. Дві типології утворюють динамічну систему, що описує простір самоорганізації особистості: конфігурація умов пов'язана з типом метакомунікації, а зміна конфігурації умов зумовлює перехід між типами. Між типами умов і типами метакомунікації існують пріоритетні, але не гарантовані відповідності: нелінійність системи означає, що певна конфігурація умов може відповідати різним типам метакомунікації залежно від поточного стану системи. Конкретні конфігурації, їхній розподіл і зв'язок між двома типологіями є предметом емпіричного аналізу.

1.3.4 Теоретична модель і понятійний апарат дослідження

Теоретичний аналіз обґрунтував предмет моделювання (здатність до метакомунікації у п'яти вимірах), простір умов формування (три контури), перехідний простір HUMAI та типологічний простір переходів. Ці компоненти інтегровано в теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії (рисунок 1.1).



*Рисунок 1.1 Теоретична модель психологічних умов формування
метакомунікації менеджерів міжнародної компанії*

Модель описує простір, в якому особистість функціонує як відкрита динамічна система, а метакомунікація актуалізується як сенсотворчий механізм координації взаємодії з агентами різної когнітивної природи у перехідному просторі HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a, 2025d). На основі проведеного аналізу сформульовано понятійний апарат дослідження.

Метакомунікація – багатовимірний феномен: рефлексивна здатність особистості помічати, усвідомлювати, регулювати та обговорювати процес комунікативної взаємодії; водночас – механізм комунікативної самоорганізації особистості в когнітивно-гетерогенному середовищі. На теоретичному рівні інтегрує чотири аспекти феномену: метакомунікативність (властивість), здатність до метакомунікації, метакомунікативний процес і метакомунікативну компетентність. Реалізується через континуум імпліцитних і експліцитних форм у міжособистісному контексті (імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг, експліцитна метакомунікація) та у взаємодії з ШІ (рефлексивна інтерналізація, процесуальна метакомунікація), виконуючи функції регуляції стосунків, фреймування повідомлень, підтримання комунікативного контакту, координації інтерпретацій і виправлення порушень комунікації.

Метакомунікація менеджерів міжнародної компанії – здатність до метакомунікації, що розгортається в координації мультиагентної та мультикультурної взаємодії на перетині культурних кодів, мовних систем і технологічних інтерфейсів; реалізується як міжагентна чутливість на основі сенсотворення – здатність розпізнавати, інтерпретувати та узгоджувати сигнали агентів різної когнітивної природи, включно зі штучним інтелектом.

Формування в контексті дослідження розуміється як внутрішній процес утворення певного способу організації особистості (Костюк, 1989; Максименко, 2015), що за логікою ECRF конкретизується як підтримка ритму змінювання та розкриття нового потенціалу особистості як системи, здатної до самоорганізації (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). Термін «умови» використано відповідно до традиції української психологічної школи: умови позначають конфігурацію обставин, за яких формування відбувається, на відміну від

чинників, що передбачають прямий причинно-наслідковий вплив. Формування здатності до метакомунікації є проявом самоорганізації особистості, конкретизованим щодо предмета (здатність до метакомунікації) та контексту (конфігурація умов).

Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії – цілісна конфігурація внутрішніх (індивідуально-психологічних) і зовнішніх (організаційно-психологічних і технологічно опосередкованих досвідом взаємодії з ІІІ) умов, доповнена контекстуальними соціально-демографічними характеристиками. Умови позначають простір індетермінації, де здатність до метакомунікації актуалізується. Індивідуально-психологічні та організаційно-психологічні умови взаємно конститууються: зовнішні умови актуалізуються через систему внутрішніх, а внутрішні характеристики набувають значення у певному зовнішньому контексті.

HUMAI – перехідний простір взаємодії Людини та ІІІ, у якому ІІІ виступає перехідним об'єктом нового типу і створює умови для нових конфігурацій мислення та комунікативної самоорганізації особистості (Lushyn & Sukhenko, 2025a). Рівень невизначеності у взаємодії з ІІІ може бути нижчим, ніж у живій міжособистісній взаємодії, однак зберігається достатній рівень когнітивної та інтерпретаційної невизначеності для рефлексивного опрацювання (буферна зона розвитку; Лушин, 2003). *HUMAI* задає контекст, у якому модель розширюється від міжособистісної метакомунікації до метакомунікації з ІІІ; у цьому просторі досвід взаємодії з ІІІ (умова) та здатність до метакомунікації з ІІІ (феномен) взаємно конститууються.

Формування здатності до метакомунікації за логікою самоорганізації передбачає створення простору для усвідомлення фахівцем власної позиції. Подальше емпіричне дослідження спрямовано на розроблення діагностичного інструментарію, виявлення конфігурацій умов, за яких здатність до метакомунікації актуалізується, та побудову типологічного простору, в якому фахівець зможе усвідомити власну позицію та визначити пріоритет подальшого руху.

Висновки до розділу 1

Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії дозволяє сформулювати такі висновки.

Поняття метакомунікації пройшло шлях від терміна, введеного на перетині психіатрії та кібернетики (Ruesch & Bateson, 1951), до багатовимірного конструкту. Виділено чотири зсуви у розумінні феномену: від фатичної функції мови до «комунікації про комунікацію»; від окремого акту до структурного аспекту будь-якої комунікації; від універсального феномену до дисциплінарної специфікації; від міжособистісного контексту до мультиагентної взаємодії з ІІІ. Систематизовано сім підходів до вивчення метакомунікації: кібернетичний (J. Ruesch, G. Bateson), прагматичний (P. Watzlawick, J. Beavin, D. Jackson), лінгвістичний (R. Meyer-Hermann, I. Grabovska, Ю. Косенко), процесуально-динамічний (H. Bahri, R. Williams, A. Fogel, A. Branco), конститутивний (R. Craig, S. Mateus), комп'ютерно-орієнтований (A. Ito, M. Dynel, R. Planer) та екофасилітативний (П. Лушин, Я. Сухенко), що визначений як провідна методологія дослідження. Встановлено, що метакомунікація реалізується через континуум імпліцитних і експліцитних форм і виконує п'ять функцій: регуляція стосунків, фреймування повідомлень, підтримання комунікативного контакту, координація інтерпретацій і виправлення порушень комунікації.

Обґрунтовано багатовимірну модель метакомунікації, що інтегрує чотири виміри: метакомунікативність як особистісну властивість, здатність до метакомунікації, метакомунікативний процес і метакомунікативну компетентність. Вимір «здатність до метакомунікації» обґрунтовано як предмет операціоналізації. Виділено три виміри міжособистісної метакомунікації: імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг, експліцитна метакомунікація (логіка «помічаю – рефлексую – дію»), а також два виміри метакомунікації з ІІІ –

рефлексивна інтерналізація та процесуальна метакомунікація (діалектична система «усередину – назовні»). Типи метакомунікації концептуалізовано як динамічні утворення, переходи між якими зумовлюються зміною конфігурації психологічних умов.

Систематизовано індивідуально-психологічні умови формування метакомунікації у чотирьох групах: психологічна стійкість (ставлення до невизначеності, емоційна стабільність, професійна самоефективність, суб'єктивне благополуччя); міжкультурна спроможність (культурний інтелект, міжкультурна ефективність, психологічна безпека); відкритість і активність (відкритість досвіду, екстраверсія); просоціальна спрямованість (дружелюбність, добросовісність, інтерсуб'єктність). Виділено організаційно-психологічні умови: типи лідерської поведінки, командні норми та довіра (Calvert et al., 2018) як передумова глибших форм метакомунікації; мовно-культурне середовище (Tenzer & Pudelko, 2015; Wang et al., 2020) як контекст, що визначає потребу в метакомунікації та її форму. Обґрунтовано, що контекст міжнародного менеджменту визначає специфіку формування здатності до метакомунікації: культурна належність учасників зумовлює домінуючу форму метакомунікації (Gilsdorf, 1997), мовна гетерогенність породжує потребу в узгодженні норм взаємодії (Yetim, 2001), координаційна функція менеджера передбачає здатність до метакомунікації як професійну характеристику в когнітивно-гетерогенному середовищі (Lushyn & Sukhenko, 2025d). Менеджер за змістом діяльності виступає екофасилітатором комунікативних процесів, а його здатність до метакомунікації є передумовою як індивідуальної професійної ефективності, так і організаційного розвитку в умовах полікультурного простору взаємодії. Обґрунтовано досвід взаємодії з ІІІ як зовнішню умову формування здатності до метакомунікації з ІІІ у перехідному просторі HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a).

Термін «умови» використано відповідно до традиції української психологічної школи (Костюк, 1989; Максименко, 2006, 2015) як конфігурацію

внутрішніх і зовнішніх обставин, за яких формування відбувається. В екофасилітативному підході це розуміння розширено: умови позначають простір індетермінації, в якому результат формування не є наперед визначеним (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б).

Розроблено теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії, що спирається на три засади: обрання виміру «здатність» як предмета операціоналізації; розуміння умов як простору індетермінації (де зовнішні та внутрішні умови взаємно конститууються); принцип самоорганізації з його ключовими характеристиками – нелінійністю та незворотністю. Психологічні умови організовано в три контури: внутрішній індивідуально-психологічний, зовнішній організаційно-психологічний і технологічний (досвід взаємодії з ІІІ), що доповнені соціально-демографічними характеристиками як контекстом.

Типологічний простір метакомунікації описує конфігурації здатності до метакомунікації (типи метакомунікації) та конфігурації умов її формування (типи умов). Підхід типологічного простору та динаміки переходів між типами послідовно розробляється в екофасилітативній традиції (Сухенко, 2012, 2021; Лушин, 2016а). Перехідний простір HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025а) задає контекст, у якому модель розширюється від міжособистісної метакомунікації до метакомунікації з ІІІ. Формування здатності до метакомунікації є проявом самоорганізації особистості, конкретизованим щодо предмета (здатність до метакомунікації) та контексту (конфігурація умов). Модель описує простір, в якому особистість функціонує як відкрита динамічна система, а метакомунікація актуалізується як механізм обміну цієї системи з середовищем. Сформульовано понятійний апарат дослідження, систематизований у глосарії (додаток А). Результати теоретичного аналізу є підставою для розроблення діагностичного комплексу та емпіричного дослідження.

**Основні та апробаційні результати дисертації за першим розділом
представлено у таких публікаціях:**

1. Зікєєв, Д. (2025в). Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній: виклики мультикультурності та штучного інтелекту. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 32(61), 51–69. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-51-69](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-51-69)
2. Зікєєв, Д. (2025г). Структурно-динамічна природа метакомунікації: феноменологічний аналіз та психологічні особливості. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 31(60), 73–90. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31\(60\)-73-90](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31(60)-73-90)
3. Зікєєв, Д. (2023а). Особливості метакомунікації менеджера в мультикультуральній бізнес-компанії. У Л. Ключек & Є. Гейко (Ред.), *Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика. Матеріали III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції (24 лютого 2023 року)* (с. 108 – 111). ЦДУ. https://cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf
4. Зікєєв, Д. (2023б). Форми комунікації як перспективи для розвитку у міжнародних компаніях. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (19 травня 2023 р., м. Київ)* (с. 49–52). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferencija-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennogho-stanu>
5. Зікєєв, Д. (2024). Метакомунікація менеджерів міжнародних компаній як системна властивість: підходи до визначення та вимірювання. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації*

фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (22 травня 2024 р., м. Київ) (с. 198–202). ДЗВО «УМО».
<http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khiii-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-22-travnja-2024-r-m-kijiv-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennoho-stanu>

6. Зікеєв, Д. (2025а). Багатомірність метакомунікації: концептуальні визначення для сфери міжнародного менеджменту. У *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. 121–125). ДЗВО «УМО».* <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/proghrama-khiv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennoho-stanu>

7. Зікеєв, Д. (2025б). Метакомунікація в управлінні: від міжкультурних викликів до гібридного інтелекту. У *Психологічні предиктори соціального розвитку особистості в сучасних умовах освітнього середовища: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю (20 листопада 2025 р. м. Київ) (с. 58–59). КПП ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка».* https://psy.kpi.ua/wp-content/uploads/2025/01/Psykhol_predyktory_sots_rozv_osobys_Zb_tez_II_eukr_MNPIK_20_11_2025.compr_.pdf

8. Zikieiev D. (2025б). Metacommunicative Competence in Artificial Intelligence Interaction: An Eco-Facilitative Approach for International Management. У *Штучний інтелект як чинник розвитку трансверсальних компетентностей сучасної молоді: Збірник матеріалів міжнародного стажування (с. 65–68). Люблін, Польща: Інститут розвитку освіти і науки «Wiedza».*
<https://wiedzalublin.pl/2025/06/12/sztuczna-inteligencja-jako-czynnik-rozwoju-kompetencji-transwersalnych-wspolczesnej-mlodziezy/>

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА БІЛІНГВАЛЬНОГО ДІАГНОСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ

У розділі обґрунтовано методику та організацію дослідження, описано вибірку і методичне забезпечення; представлено результати розроблення та психометричної перевірки авторського білінгвального діагностичного інструментарію; здійснено україномовну адаптацію та психометричну перевірку окремих шкал діагностичного блоку, схарактеризовано стандартизовані методики білінгвального психодіагностичного комплексу.

2.1 Організація, вибірка, методичне забезпечення дослідження

2.1.1 Етапи дослідження

На момент проведення дослідження україномовного психодіагностичного інструменту для вимірювання метакомунікації не існувало. Наявні інструменти англійською і німецькою мовами (Mann, 2003; Spieker, 2004; Calvert et al., 2018) розроблялися для специфічних груп і контекстів (управлінських команд, романтичних стосунків, супервізійних відносин) і жоден із них не був адаптований українською мовою. Це зумовило необхідність розробки валідного діагностичного інструментарію, що визначило послідовність етапів дослідження та логіку аналізу даних.

Емпіричне дослідження реалізовано у чотири етапи:

1. На пілотажному етапі (2024 – 2025 рр.) розроблено початкові версії авторських шкал метакомунікації та проведено їх попередню апробацію на пілотажних вибірках: Шкала метакомунікації (MCS-17); Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» (HUMAI-MCS); Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом (AI-IEQ). Також здійснено лінгвістичну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності (IES; Portalla & Chen, 2010).

2. На основному діагностичному етапі (2024 – 2025 рр.) зібрано дані за повною батареєю методик (повна вибірка $n = 295$; україномовна підвибірка $n = 231$, англomовна $n = 64$) і використано їх як для завершення психометричної перевірки інструментарію, так і для змістового аналізу психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії (розділ 3).

3. На аналітичному етапі (2025 – 2026 рр.) здійснено частотний, порівняльний, кореляційно-регресійний і типологічний аналіз психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії.

4. На прикладному етапі (2026 р.) розроблено методичні рекомендації щодо формування метакомунікації.

Специфічною рисою дизайну є двомовний збір даних. Опитування проводилося онлайн (Google Forms) за допомогою єдиної двомовної форми. Респонденти мали можливість самостійно обирати мову заповнення – українську або англійську. Такий підхід зумовлений предметом дослідження: метакомунікація менеджерів міжнародних компаній реалізується в різних мовно-культурних контекстах і частина цільової аудиторії працює переважно в англomовному професійному середовищі. Двомовний дизайн дозволив охопити ширшу цільову аудиторію; провести крос-лінгвістичну перевірку авторських шкал; здійснити адаптацію англomовної Шкали міжкультурної ефективності (IES); використати стандартизовані методики в оригінальних англomовних

версіях паралельно з наявними україномовними адаптаціями, а також включити мовно-культурний контекст як групувальну змінну порівняльного аналізу. Пропущених даних у фінальній базі немає: структура форми передбачала обов'язковість відповідей на усі пункти психодіагностичного блоку.

2.1.2 Характеристика вибірки

Соціально-демографічні та професійні характеристики респондентів визначено за авторською анкетною, що охоплює вік, стать, рівень освіти, освітній напрям, рівень англійської мови, професійну позицію, досвід міжнародної роботи, формат роботи, країну офісу, розмір команди та кількість країн у команді (додаток Б.1).

Загальна кількість учасників, залучених на різних етапах дослідження, становить 465 осіб. Для пілотажної апробації авторських інструментів залучено 170 осіб: пілотаж MCS-17 ($n = 86$) і пілотаж HUMAI-MCS і AI-IEQ ($n = 84$). Пілотажні вибірки формувалися за тими ж критеріями, що й основна вибірка – менеджери міжнародних компаній та інші фахівці з досвідом / без досвіду міжнародної діяльності. Психометричну перевірку авторських шкал (MCS-17, HUMAI-MCS, AI-IEQ) проведено на україномовній ($n = 228$) та англomовній ($n = 64$) підвибірках; після доповнення вибірки фінальний обсяг україномовної підвибірки становив $n = 231$.

Основну вибірку ($n = 295$, у т.ч. україномовна $n = 231$, англomовна $n = 64$) використано для аналізу психологічних умов формування метакомунікації (додаток Б.2). До основної вибірки увійшли фахівці, які працюють або мають досвід роботи в міжнародному професійному середовищі, серед них 45,1% на менеджерських позиціях різного рівня (від молодшого менеджера до топ-менеджменту), 54,9% на не-менеджерських позиціях або в суміжних професійних ролях. Досвід міжнародної роботи мають 49,5% респондентів. За

перетином цих двох характеристик: підвибірка менеджерів з міжнародним досвідом 26,4%, менеджерів без міжнародного досвіду 18,6%, не-менеджерів з міжнародним досвідом 23,1%, не-менеджерів без міжнародного досвіду 31,9%.

Серед респондентів 85,4% жінок і 14,6% чоловіків. Гендерний дисбаланс вибірки зумовлений поширенням опитування через професійні мережі у сферах освіти, HR і консалтингу та є обмеженням, яке враховується при інтерпретації результатів.

Вік респондентів становить $M = 43,4$; $SD = 9,8$ (діапазон 18–70 років). Найбільшу частку становлять вікові когорти 31–40 років (28,5%), 41–50 років (34,9%), від 51 року (25,4%); наймолодша група 18–29 років найменш чисельна (11,2%).

За рівнем освіти переважають магістри (68,8%); бакалаврів 22,0%, осіб з науковим ступенем 9,2%. За освітнім напрямом найбільш представленим є соціально-гуманітарний 37,6%, бізнес-економіка 28,2%, технічний та інженерний 12,2%, та інші напрями 22,0% (зокрема, природничий 2,7%, медичний 3,7%, юридичний 6,4%, мистецький 3,7%, інші 5,4%).

Майже половина усіх респондентів працює в офісі – 48,8%; у гібридному форматі – 31,2%, віддалено – 20,0%. Більшість респондентів працює в Україні (66,8%), а також у США 10,2%, Китаї 4,7%; в інших країнах 18,3% (Австрія, Велика Британія, Греція, Данія, Італія, Канада, Литва, Німеччина, Польща, Фінляндія, Франція, Швеція).

Серед україномовних респондентів 56,6% зазначили, що мають рівень англійської мови B1 і вище; рівень A1–A2 34,9%; не володіють англійською 8,5%.

Мовні підвибірки відрізняються за низкою характеристик. Україномовна підвибірка ($n = 231$) характеризується вищим середнім віком ($M = 44,4$; $SD = 9,0$), вищою часткою жінок (90,8%) і вищим рівнем освіти (75,9% магістрів; 9,7% з науковим ступенем). Англійськомовна підвибірка ($n = 64$) є молодшою ($M = 39,5$; $SD = 10,8$), у ній частка чоловіків є вищою (33,9%).

2.1.3 Методичне забезпечення дослідження

Батарейо методик сформовано за принципом подвійної функціональності: на етапі психометричної перевірки авторських шкал методики виконували роль валідаційної батареї (перевірка конвергентної та дискримінантної валідності), а на етапі основного дослідження – операціоналізували конструкти теоретичної моделі. Психодіагностичний комплекс включає:

1. Шкала метакомунікації / Metacommunication Scale, MCS-17 (Сухенко, Лушин & Зікеєв, 2026).
2. Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» / HUMAN–AI Metacommunication Scale, HUMAI-MCS (Зікеєв, 2026в).
3. Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом / Artificial Intelligence Interaction Experience Questionnaire, AI-IEQ (Зікеєв, 2026а).
4. Шкала міжкультурної ефективності / Intercultural Effectiveness Scale, IES-UA-14 (Portalla & Chen, 2010; адаптація Сухенко & Зікеєв, 2026).
5. Шкала культурного інтелекту / Cultural Intelligence Scale, CQS (Van Dyne et al., 2008; адаптація Костенко & Скокова, 2012).
6. Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості / Ten-Item Personality Inventory, TIPI (Gosling et al., 2003; адаптація Кліманська & Галецька, 2019).
7. Опитувальник психологічної безпеки на роботі / Psychological Safety Scale (O'Donovan et al., 2020; адаптація Бондарчук та ін., 2025).
8. Шкала інтолерантності до невизначеності / Intolerance of Uncertainty Scale, IUS-12 (Carleton et al., 2007; адаптація Громова, 2022).
9. Опитувальник професійної самоефективності / Short Occupational Self-Efficacy Scale (Rigotti et al., 2008; адаптація Креденцер, 2023).
10. Індекс благополуччя ВООЗ / WHO-5 Well-Being Index (Bech, 1998; Torp et al., 2015; адаптація Карамушка та ін., 2023).
11. Методика діагностики інтерсуб'єктності (Наконечна, 2019).

Таблиця 2.1

Методичне забезпечення дослідження

Етапи, зміст роботи	Методики та статистичні методи
1	2
<i>Підготовчий етап</i>	
Розробка авторських методик	MCS-17: субшкали експліцитної метакомунікації, рефлексивного моніторингу, імпліцитної чутливості; загальний показник. HUMAI-MCS: субшкали рефлексивної інтерналізації, процесуальної метакомунікації; загальний показник. <i>Методи:</i> експертна оцінка, перевірка зрозумілості формулювань, EFA (PCA, Promax), CFA (DWLS; MCS-17), α Кронбаха, метод розщеплення навпіл, кореляції.
Адаптація англомовних методик	IES-UA-14: субшкали комунікативної впевненості, поваги та автентичності, комунікативних бар'єрів; загальний показник. <i>Методи:</i> подвійний експертний переклад, EFA (PAF, Promax), CFA (DWLS), α Кронбаха, метод розщеплення навпіл.
Визначення психометричних показників	CQS: субшкали метакогнітивного, когнітивного, мотиваційного, поведінкового CQ; загальний показник. <i>Методи:</i> EFA (PAF, Promax), α Кронбаха, метод розщеплення навпіл; порівняння з оригіналом.
Авторські анкети	AI-IEQ: 6 пунктів; загальний показник. <i>Методи:</i> α Кронбаха, описова статистика, кластеризація (K-means).
	Соціально-демографічна анкета.
Використання англомовних методик і україномовних їхніх адаптацій	TIPI (5 шкал), PS (2 субшкали; загальний показник), IUS-12 (загальний показник), OSS-SF (загальний показник), WHO-5 (загальний показник), МДІ (загальний показник; україномовна для валідації авторських шкал). <i>Методи:</i> α Кронбаха, описові статистики, порівняння англомовних і україномовних версій.
Аналіз розподілу даних	Усі шкали психодіагностичного блоку. <i>Методи:</i> критерій Колмогорова–Смірнова, асиметрія, ексцес, описова статистика.
<i>Рівневий аналіз метакомунікації та психологічних умов її формування</i>	
Рівні метакомунікації та психологічних умов	MCS-17, HUMAI-MCS, CQS, IES-UA-14, TIPI, PS, OSS-SF, IUS-12, МДІ, WHO-5, AI-IEQ. <i>Методи:</i> частотний аналіз, описова статистика, нормативні діапазони ($M \pm SD$)

Продовження таблиці 2.1

Етапи, зміст роботи	Методики та статистичні методи
1	2
<i>Порівняльний аналіз метакомунікації та умов її формування у підгрупах</i>	
Порівняння у різних підгрупах	MCS-17, HUMAI-MCS, психологічні умови у підгрупах за професійною позицією, мовною підвибіркою, міжнародним досвідом, базовою освітою, форматом роботи, віковими когортами, статтю, ІІІ-досвідом. <i>Методи:</i> U-критерій Манна–Уїтні, H-критерій Краскела–Уолліса, розмір ефекту.
<i>Аналіз психологічних умов формування метакомунікації</i>	
Кореляційний аналіз	Усі шкали діагностичного блоку та соціально-демографічні характеристики. <i>Методи:</i> кореляційний аналіз Спірмена.
Регресійний аналіз предикторів	Залежні змінні: MCS-17, HUMAI-MCS. Предиктори: індивідуально-психологічні, організаційно-психологічні, соціально-демографічні, досвід ІІІ. <i>Методи:</i> ієрархічна множинна регресія.
Структура індивідуально-психологічних умов	Шкали індивідуально-психологічних умов (CQS, IES-UA-14, TIPI, PS, IUS-12, OSS-SF, WHO-5, МДІ). <i>Методи:</i> EFA, латентні фактори за критерієм Кайзера.
<i>Типологічний аналіз метакомунікації</i>	
Розроблення типології метакомунікації	MCS-17: стандартизовані значення субшкал. HUMAI-MCS: стандартизовані значення субшкал. <i>Методи:</i> кластерний аналіз (K-means).
<i>Типологія психологічних умов</i>	
Зв'язок типів МК із зовнішніми умовами	Типи метакомунікації × професійна позиція, міжнародний досвід, формат роботи, мова, стать, вік, освіта, ІІІ-досвід. <i>Методи:</i> крос-табуляція, χ^2
Виділення конфігурацій психологічних умов	Факторні бали індивідуально-психологічних умов і досвід використання ІІІ. <i>Методи:</i> кластерний аналіз (K-means).
Зв'язок типів метакомунікації з типами психологічних умов	Порівняння типів метакомунікації за індивідуально-психологічними умовами; крос-табуляція типів метакомунікації × типів психологічних умов. <i>Методи:</i> H-критерій Краскела–Уолліса, крос-табуляція, χ^2 .
<i>Узагальнення результатів і розробка методичних рекомендацій</i>	
Узагальнення	Інтеграція результатів та формулювання рекомендацій

2.2 Розробка та психометрична перевірка авторського діагностичного інструментарію

Підрозділ присвячено розробці та адаптації діагностичного інструментарію дослідження. Три авторські інструменти (MCS-17, HUMAI-MCS і AI-IEQ) утворюють діагностичний комплекс метакомунікації, що охоплює здатність до метакомунікації в міжособистісній взаємодії, здатність до метакомунікації у взаємодії з ШІ та досвід такої взаємодії. Комплекс розроблено українською мовою та крос-лінгвістично перевірено на англomовній підвибірці, що відрізняється від звичної практики адаптації англomовних інструментів (додаток В).

2.2.1 Шкала метакомунікації, MCS-17 (Сухенко, Лушин & Зікєєв, 2026), додаток В.1

Шкала метакомунікації (Metacommunication Scale, MCS-17; Сухенко, Лушин & Зікєєв, 2026) розроблена для вимірювання здатності до метакомунікації в міжособистісній взаємодії. Потреба в розробці зумовлена відсутністю валідизованого інструменту, що вимірював би метакомунікацію як цілісний конструкт. Існуючі шкали зосереджуються на окремих проявах метакомунікації у специфічних контекстах. М. Spieker (2004) розробив 4-пунктну шкалу Meta-Communication для вимірювання обговорення процесу взаємодії в управлінських командах стартапів на рівні групової рефлексії, а не індивідуальної здатності. Т. Mann (2003) розробила Metacommunication Scale (20 пунктів) для оцінки метакомунікації в романтичних стосунках на основі представленої J. DeVito (2001) класифікації форм метакомунікації. F. Calvert з колегами (2018) створили опитувальник Metacommunication in Supervision Questionnaire (MSQ) і дослідили метакомунікацію у контексті психотерапевтичної супервізії. J. Miljković (2022) у

якісному дослідженні глобальних віртуальних команд (13 інтерв'ю) виявила, що метакомунікація є ключовим механізмом подолання комунікативних бар'єрів, пов'язаних з культурними відмінностями, мовними бар'єрами та обмеженнями віртуального формату. Жоден з існуючих інструментів не охоплює послідовність від сприйняття комунікативних сигналів до відкритої дії, усі вони є контекст-специфічними. Розроблена Шкала метакомунікації MCS-17 вимірює здатність до метакомунікації як цілісний конструкт і фіксує не лише перцептивні (помічаю, рефлексую), а й діяльнісні (дію) компоненти метакомунікації.

При розробленні пунктів Шкали метакомунікації MCS-17 орієнтиром стали три концептуальні джерела, в яких представлено: десять метакомунікативних компетенцій екологічної психологічної фасилітації (Lushyn & Sukhenko, 2025d), чотири індикатори командної метакомунікації (Spieker, 2004) та процесуальні індикатори метакомунікації у супервізії (Calvert et al., 2018). Початкова операціональна модель конструкту, покладена в основу розробки шкали, передбачала чотири компоненти: рефлексивно-контекстну чутливість (здатність помічати зміни в емоційному полі взаємодії), експліцитну регуляцію (відкрите обговорення бар'єрів і правил комунікації), смислову фасилітацію (допомога співрозмовникам у виявленні невисловлених припущень, узгодженні значень) і процесну саморефлексію (відстеження власного впливу на комунікацію та повторюваних патернів взаємодії).

Пілотажне дослідження. Первинний пул містив 29 тверджень, сформульованих від першої особи у формі конкретних поведінкових проявів. Шкала відповідей – 5-бальна Лікерта (від 1 – «зовсім не відповідає» до 5 – «повністю відповідає»). Змістову валідність перевірено через експертну оцінку (два кандидати психологічних наук, які є викладачами та практикуючими психологами) та зворотний зв'язок від респондентів: у Google-формі передбачено відкрите питання щодо пунктів, які викликають складність у розумінні або

неоднозначність формулювань. Отримані зауваження враховано при доопрацюванні пунктів.

Пілотажне дослідження на україномовній вибірці ($n = 86$) засвідчило придатність даних для факторного аналізу ($KMO = 0,848$; критерій Бартлетта $\chi^2 = 624,114$; $df = 105$; $p < 0,001$). Експлораторний факторний аналіз (PAF, Promax) підтвердив чотирикомпонентну структуру (59% дисперсії) з прийнятною надійністю субшкал: рефлексивно-контекстна чутливість (4 пункти; $\alpha = 0,843$), експліцитна регуляція (4 пункти; $\alpha = 0,806$), смислова фасилітація (4 пункти; $\alpha = 0,844$), процесна саморефлексія (3 пункти; $\alpha = 0,728$). За результатами аналізу набір скорочено з 29 до 15 пунктів (вилучено пункти з факторними навантаженнями ($< 0,50$), крос-навантаженнями ($> 0,30$) або комунальностями ($< 0,45$)). Для основного дослідження уточнено формулювання та додано 5 пунктів для посилення компонентів рефлексивного моніторингу та імпліцитної чутливості, що дало 20 пунктів.

Крос-лінгвістична перевірка. Англomовну версію MCS-17 підготовлено за процедурою подвійного перекладу відповідно до міжнародних стандартів адаптації опитувальників (Beaton et al., 2000; ІТС, 2018). Прямий переклад з української мови на англійську здійснено незалежно двома фахівцями (професійні перекладачі та викладачі англійської мови, одночасно психологи); отримані варіанти узгоджено в єдину версію. Зворотний переклад з англійської на українську виконано двома незалежними фахівцями (кандидати психологічних наук, які володіють англійською мовою на професійному рівні). Зворотний переклад зіставлено з оригіналом; розбіжності обговорено та скориговано до досягнення семантичної еквівалентності. Апробацію проведено на англomовній підвибірці ($n = 64$) серед респондентів, для яких англійська є рідною або робочою мовою.

Основне психометричне дослідження. Факторний аналіз проведено на україномовній ($n = 228$) та англomовній ($n = 64$) підвибірках. З 20 пунктів вилучено три: МК15 – через одночасну належність до двох факторів; МК9 і МК12 – через недостатню однозначність факторної належності, що погіршувало показники моделі при конфірмаційному факторному аналізі. Фінальна версія MCS-17 містить 17 пунктів без крос-навантажень у обох версіях шкали. Придатність даних для україномовної версії шкали: КМО = 0,899; критерій сферичності Бартлетта $\chi^2 = 1654,157$ ($df = 136$; $p < 0,001$), метод головних компонент з ротацією Promax виявив три фактори (57,47% дисперсії) (додаток В.1.2.1). Для англomовної версії: КМО = 0,901; критерій сферичності Бартлетта $\chi^2 = 1663,236$ ($df = 136$; $p < 0,001$), метод головних компонент з ротацією Promax виявив три фактори (54,92% дисперсії) (додаток В.1.3.1). На етапі основного дослідження чотирифакторна структура пілотажу трансформувалася в трифакторну: експліцитна регуляція та смислова фасилітація об'єдналися в один фактор «експліцитна метакомунікація», що відображає їхню нерозривність у реальній практиці: коли людина відкрито називає бар'єр, вона водночас створює умови для нового розуміння; коли допомагає виявити невисловлене припущення, вона вже змінює спосіб взаємодії. Рефлексивно-контекстна чутливість і процесна саморефлексія перегрупувалися у фактори «імпліцитна чутливість» і «рефлексивний моніторинг». Отримані три фактори утворюють процесуальну послідовність «помічаю – рефлексую – дію».

Для україномовної версії шкали (загальна дисперсія 57,47%): фактор 1 «Експліцитна метакомунікація» (39,91% дисперсії; 8 пунктів) об'єднує дії, спрямовані на відкрите вербалізоване втручання у комунікативний процес: називання бар'єрів, прояснення непорозумінь, ініціація зворотного зв'язку, допомога у виявленні невисловлених припущень; фактор 2 «Рефлексивний моніторинг» (10,72% дисперсії; 5 пунктів) описує поточне усвідомлене

спостереження за комунікативним процесом у реальному часі; фактор 3 «Імпліцитна чутливість» (6,84% дисперсії; 4 пункти) охоплює розпізнавання прихованих сигналів: напруги, змін тону, неозвучених непорозумінь (додаток В.1.2.1). Для англомовної версії (загальна дисперсія 54,92%): фактор 1 (34,28% дисперсії), фактор 2 (12,28% дисперсії), фактор 3 (8,36% дисперсії). Трифакторна структура відтворюється на англомовній підвибірці ($n = 64$), що підтверджує крос-лінгвістичну стійкість факторної моделі MCS-17 (додаток В.1.3.1).

Конфірматорний факторний аналіз на україномовній підвибірці (CFA, метод DWLS) підтвердив трифакторну модель MCS-17: CFI = 0,986; TLI = 0,984; RMSEA = 0,074 [90% CI: 0,063–0,086]; SRMR = 0,070. Усі стандартизовані факторні навантаження значущі ($p < 0,001$; діапазон $\beta = 0,45$ – $0,90$). Кореляції між факторами (0,67–0,80) підтверджують спорідненість компонентів як частин єдиного конструкту, водночас залишаючись нижче порогу 0,85, що засвідчує дискримінантність факторів. Найсильніший зв'язок виявлено між рефлексивним моніторингом та імпліцитною чутливістю (0,80): обидва є перцептивними компонентами метакомунікації. Найслабший – між експліцитною метакомунікацією та імпліцитною чутливістю (0,67), що підтверджує відносну незалежність діяльнісного та перцептивного рівнів: здатність помічати комунікативні сигнали не гарантує переходу до відкритої дії (додаток В.1.2.2).

Надійність. Шкала та субшкали MCS-17 демонструють прийнятну або добру внутрішню узгодженість. Для україномовної версії ($n = 228$): найвищу внутрішню узгодженість має експліцитна метакомунікація ($\alpha = 0,876$), розщеплення навпіл (0,827); рефлексивний моніторинг ($\alpha = 0,798$), розщеплення навпіл (0,753); імпліцитна чутливість ($\alpha = 0,715$); розщеплення навпіл (0,662); для загальної шкали ($\alpha = 0,899$), розщеплення навпіл (0,871) (додаток В.1.2.3). Для англомовної версії ($n = 64$): експліцитна метакомунікація ($\alpha = 0,821$), розщеплення навпіл (0,791); рефлексивний моніторинг ($\alpha = 0,661$), розщеплення

навпіл (0,627); імпліцитна чутливість ($\alpha = 0,689$); розщеплення навпіл (0,631); для загальної шкали ($\alpha = 0,869$), розщеплення навпіл (0,862) (додаток В.1.3.2). Внутрішня узгодженість англомовної версії дещо нижча за україномовну, що пояснюється меншим обсягом підвибірки, при цьому загальна шкала зберігає високу внутрішню узгодженість, а показники субшкал залишаються в прийнятному діапазоні.

Таблиця 2.2

Внутрішня узгодженість Шкали метакомунікації MCS-17

Субшкала	Пунктів	α Кронбаха	Розщеплення навпіл
Україномовна версія (n = 228)			
Експліцитна метакомунікація	8	0,876	0,827
Рефлексивний моніторинг	5	0,798	0,753
Імпліцитна чутливість	4	0,715	0,662
Загальна шкала MCS-17	17	0,899	0,871
Англомовна версія (n = 64)			
Експліцитна метакомунікація	8	0,821	0,791
Рефлексивний моніторинг	5	0,661	0,627
Імпліцитна чутливість	4	0,689	0,631
Загальна шкала MCS-17	17	0,869	0,862

Валідність україномовної версії шкали MCS-17 оцінено через кореляції (критерій Спірмена) з трьома групами конструктів (додаток В.1.2.4). Конвергентну валідність перевірено через зв'язки з конструктами, що теоретично передбачають здатність до метакомунікації: культурний інтелект (CQS) як когнітивна основа розуміння іншого; міжкультурна ефективність (IES) як поведінкова реалізація у міжкультурній взаємодії; психологічна безпека (PS) як середовищна умова відкритої комунікації; інтерсуб'єктність (МДІ) як здатність до децентрації; професійна самоефективність (OSS-SF) як підґрунтя ініціювання діалогу. Дискримінантну валідність перевірено через зв'язки з особистісними рисами (TIPI), які мають бути пов'язані з метакомунікацією слабше, ніж

спеціалізовані конструкти, оскільки є загальними диспозиціями. Критеріальну валідність перевірено через зв'язки з гнітючою тривожністю (IUS-12) як теоретичним бар'єром метакомунікації та благополуччям (WHO-5) як її позитивним корелятом (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Валідність Шкали метакомунікації MCS-17

Шкала	Ф1	Ф2	Ф3	Загальний
<i>Конвергентна валідність</i>				
Культурний інтелект, CQS	0,434**	0,454**	0,383**	0,511**
Міжкультурна ефективність, IES	0,462**	0,310**	0,272**	0,452**
Психологічна безпека, PS	0,450**	0,305**	0,223**	0,432**
Інтерсуб'єктність, МДІ	0,374**	0,438**	0,318**	0,436**
Професійна самоефективність, OSS-SF	0,497**	0,352**	0,342**	0,497**
<i>Дискримінантна валідність</i>				
Екстраверсія, TIPI	0,312**	0,230**	0,305**	0,332**
Емоційна стабільність, TIPI	0,286**	0,156*	0,119	0,259**
Відкритість досвіду, TIPI	0,376**	0,303**	0,277**	0,395**
<i>Критеріальна валідність</i>				
Гнітюча тривожність, IUS-12	−0,268**	−0,094	−0,175*	−0,240**
Благополуччя, WHO-5	0,336**	0,205**	0,082	0,286**

Примітка. Кореляції за критерієм Спірмена. ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

Результати підтверджують очікуваний патерн. Конвергентні кореляції загального показника MCS-17 (0,432–0,511, $p < 0,01$) вищі за дискримінантні (0,259–0,395, $p < 0,01$), що відповідає критерію розрізнення. Найсильніший конвергентний зв'язок виявлено з культурним інтелектом (0,511, $p < 0,01$) і професійною самоефективністю (0,497, $p < 0,01$). Критеріальна валідність підтверджена диференційованим патерном: гнітюча тривожність значущо негативно пов'язана з експліцитною метакомунікацією (−0,268, $p < 0,01$), але не з рефлексивним моніторингом (−0,094; незначущо).

Благополуччя значущо пов'язане з експліцитною метакомунікацією (0,336, $p < 0,01$) і рефлексивним моніторингом (0,205, $p < 0,01$), але не з імпліцитною чутливістю (0,082; $p > 0,05$), що підтверджує перцептивну природу третього фактора: здатність помічати приховані сигнали не залежить від загального самопочуття.

Описові статистики та нормативні діапазони визначено на україномовній ($n = 228$) та англomовній ($n = 64$) підвибірках. Показники субшкал обчислюються як середнє арифметичне відповідних пунктів, оскільки субшкали містять різну кількість пунктів (таблиця 2.4, додаток В.1.4).

Таблиця 2.4

Описова статистика та нормативи для MCS-17

Субшкала	М	SD	Низький	Середній	Високий
Україномовна версія					
Експліцитна	3,67	0,72	< 2,95	2,95–4,39	> 4,39
Рефлексивний моніторинг	4,18	0,60	< 3,58	3,58–4,78	> 4,78
Імпліцитна чутливість	4,18	0,66	< 3,52	3,52–4,84	> 4,84
Загальна MCS-17	3,94	0,57	< 3,37	3,37–4,51	> 4,51
Англomовна версія					
Експліцитна	3,61	0,71	< 2,89	2,89–4,32	> 4,32
Рефлексивний моніторинг	4,03	0,59	< 3,43	3,43–4,62	> 4,62
Імпліцитна чутливість	4,04	0,67	< 3,37	3,37–4,71	> 4,71
Загальна MCS-17	3,83	0,56	< 3,27	3,27–4,39	> 4,39

Профіль субшкал на обох підвибірках демонструє спільну закономірність: експліцитна метакомунікація є найнижчим компонентом (3,67 на україномовній; 3,61 на англomовній), тоді як рефлексивний моніторинг (4,18; 4,03) та імпліцитна чутливість (4,18; 4,04) перебувають на вищому рівні. Послідовність «помічаю – рефлексую – дію» відтворюється незалежно від мови: перцептивні компоненти метакомунікації розвинені більше, ніж діяльнісний. За результатами U-критерію Манна–Уїтні значуща відмінність між мовними версіями виявлена лише для

рефлексивного моніторингу ($U = 6124,500$; $p = 0,048$); відмінності незначущі за експліцитною метакомунікацією ($p = 0,367$), імпліцитною чутливістю ($p = 0,113$) та загальним показником ($p = 0,120$). Загальний показник MCS-17 є порівнянним для обох версій (3,94 і 3,83). Критерій Колмогорова–Смірнова підтвердив подібність розподілів ($p = 0,087$ – $0,402$). Стійкість факторної структури, профілю субшкал і надійності на двох мовних підвибірках підтверджує крос-лінгвістичну валідність MCS-17.

Текст розробленої шкали метакомунікації MCS-17 (український і англійський варіанти) з інструкцією та інтерпретацією результатів наведено у додатку (додаток В.1.1). Загальний показник MCS-17 відображає рівень здатності до метакомунікації в міжособистісній взаємодії. Три субшкали утворюють процесуальну послідовність «помічаю – рефлексую – дію». Імпліцитна чутливість (помічаю – розпізнавання прихованих сигналів напруги, змін тону, неозвучених непорозумінь). Рефлексивний моніторинг (рефлексую – усвідомлене спостереження за процесом комунікації «тут і тепер»: множинність інтерпретацій, повторювані патерни, вплив емоцій на перебіг розмови). Експліцитна метакомунікація (дію – відкрите втручання у комунікативний процес: називання бар'єрів, прояснення непорозумінь, виявлення невисловлених припущень, ініціація зворотного зв'язку). Вищі показники за субшкалами свідчать про більшу сформованість відповідного компонента; нерівномірний профіль свідчить про специфічні зони розвитку.

2.2.2 Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ», HUMAI-MCS (Зікєєв, 2026в), додаток В.2

Шкала метакомунікації у взаємодії з ШІ (Human–AI Metacommunication Scale, HUMAI-MCS; Зікєєв, 2026в) розроблена для вимірювання здатності до метакомунікації у специфічному контексті взаємодії зі штучним інтелектом. Потреба в розробці зумовлена тим, що існуючі інструменти вимірювання

метакомунікації (Mann, 2003; Spieker, 2004; Calvert et al., 2018), включно з описаною вище авторською шкалою MCS-17, розроблені для контексту міжособистісної взаємодії та не враховують специфіки взаємодії з ІІІ як агентом іншої когнітивної природи.

Теоретичною основою шкали є концепція перехідного простору HUMAI-взаємодії (Lushyn & Sukhenko, 2025a), в якому асиметрія когнітивних функцій людини та ІІІ створює умови для емерджентних конфігурацій мислення. Механізмом метакомунікації з ІІІ визначено зондові операції (англ. *probe operations*) – дослідницькі дії, спрямовані на реконфігурацію комунікативного поля, що у контексті взаємодії з ІІІ проявляються у формуванні контексту та структурі запитів, моделюванні параметрів комунікації та в рефлексії її змісту (Lushyn & Sukhenko, 2025b). Модель «інструмент як зонд» (англ. *tool-as-probe*) (Lushyn & Sukhenko, 2025e) розглядає ІІІ як активного агента, що через створення продуктивної напруги запускає процес когнітивної трансформації суб'єкта відповідно до шестифазної моделі опанування зонда (англ. *Six-Phase Model of Probe Mastery, 6PMPM*); феномен «дзеркальної кризи» (англ. “*mirror crisis*”) описує ситуацію, в якій генеративний ІІІ екстерналізує патерни мислення користувача, створюючи умови для метакогнітивної усвідомленості. Тобто взаємодія з ІІІ розглядається як простір метакомунікативної практики, в якому людина через зондові операції та рефлексію «дзеркальних» ефектів ІІІ розвиває здатність усвідомлювати та регулювати процес комунікації.

У шкалі HUMAI-MCS конструкт операціоналізовано через два компоненти: рефлексивну інтерналізацію (використання ІІІ як рефлексивного середовища для аналізу власного комунікативного стилю; спрямованість «усередину») і процесуальну метакомунікацію (усвідомлене управління параметрами взаємодії з ІІІ; спрямованість «назовні»). Разом вони утворюють систему «усередину – назовні» або «рефлексія – дія».

Пілотажне дослідження. Розробку проведено у два етапи: пілотажне дослідження ($n = 84$) для формування первинної факторної структури. Первинний пул містив 42 твердження, сформульовані від першої особи у формі конкретних поведінкових проявів. Пункти відображали операції зондової моделі: моделювання та адаптація способу комунікації з ШІ, робота з правилами та параметрами взаємодії, прогнозування поведінки ШІ, структуризація етапів взаємодії, аналіз власного комунікативного стилю та мислення, тестування гіпотез, робота з культурними інтерпретаціями, формування точності у спілкуванні. Шкала відповідей – 5-бальна Лікерта (від 1 – «зовсім не відповідає» до 5 – «повністю відповідає»). Змістову валідність перевірено через експертну оцінку та зворотний зв'язок від респондентів. Пілотажне дослідження на україномовній вибірці ($n = 84$) засвідчило придатність даних для факторного аналізу. Експлораторний факторний аналіз виявив двофакторну структуру (70,55% дисперсії). За результатами аналізу інструмент скорочено з 42 до 20 пунктів.

Англомовну версію HUMAI-MCS підготовлено за процедурою подвійного перекладу відповідно до міжнародних стандартів (Beaton et al., 2000; ITC, 2018). Апробацію проведено на англомовній підвибірці ($n = 64$).

Основне психометричне дослідження. Експлораторний факторний аналіз (метод головних компонент, PCA; ротація Promax) проведено на україномовній ($n = 228$) та англомовній ($n = 64$) підвибірках. З 20 пунктів, відібраних на етапі пілотажу, вилучено 6 на підставі низьких комунальностей або неоднозначної факторної належності. Фінальна версія HUMAI-MCS містить 14 пунктів. Придатність даних для факторного аналізу фінальної україномовної версії: КМО = 0,907; критерій Бартлетта $\chi^2 = 1325,021$ ($df = 91$; $p < 0,001$). Виділено два фактори, що сукупно пояснюють 55,47% дисперсії (фактор 1 – 40,46%; фактор

2 – 15,01%). Комунальності усіх пунктів у діапазоні 0,399–0,672. Усі пункти мають однозначну факторну належність без крос-навантажень (додаток В.2.2.1).

Перший фактор «Рефлексивна інтерналізація» включає 7 пунктів (0,638 – 0,859). Спільним змістовим ядром для них є інтерналізація – процес, в якому взаємодія з ІІІ стає для людини джерелом розуміння себе самої та розвитку. ІІІ виступає не як інструмент виконання завдань, а як рефлексивне середовище, своєрідне «дзеркало», що уможливорює самоспостереження, тестування комунікативних стратегій та перенесення набутого досвіду в міжособистісну комунікацію. Другий фактор «Процесуальна метакомунікація» також містить 7 пунктів (0,606 – 0,838). Смисловим ядром фактора є процесуальне управління – здатність рефлексувати над самим процесом взаємодії з ІІІ, адаптувати комунікативну стратегію в режимі реального часу, усвідомлювати технологічні особливості й обмеження ІІІ-партнера. Кореляція між двома факторами становить $r = 0,446$, що свідчить про помірний позитивний зв'язок компонентів у межах єдиного конструкту при збереженні їхньої дискримінантності.

Надійність шкали оцінювалася за допомогою коефіцієнта α Кронбаха та методу розщеплення навпіл (таблиця 2.5). Отримані показники для української версії: субшкала «Рефлексивна інтерналізація» ($\alpha = 0,886$), розщеплення навпіл (0,863); субшкала «Процесуальна метакомунікація» ($\alpha = 0,831$), розщеплення навпіл (0,816); загальна шкала ($\alpha = 0,886$), розщеплення навпіл (0,642) (додаток В.2.2.2). Для англійської версії: субшкала «Рефлексивна інтерналізація» ($\alpha = 0,837$), розщеплення навпіл (0,883); субшкала «Процесуальна метакомунікація» ($\alpha = 0,648$), розщеплення навпіл (0,622); загальна шкала ($\alpha = 0,828$), розщеплення навпіл (0,640); при цьому видалення жодного пункту не підвищує якість шкал (додаток В.2.3).

Таблиця 2.5

Внутрішня узгодженість Шкали метакомунікації HUMAI-MCS

Субшкала	Пунктів	α Кронбаха	Розщеплення навіл
Україномовна версія (n = 228)			
Рефлексивна інтерналізація	7	0,886	0,863
Процесуальна метакомунікація	7	0,831	0,816
Загальна шкала HUMAI-MCS	14	0,886	0,642
Англomовна версія (n = 64)			
Рефлексивна інтерналізація	7	0,837	0,883
Процесуальна метакомунікація	7	0,648	0,622
Загальна шкала HUMAI-MCS	14	0,828	0,640

Описові статистики HUMAI-MCS. Для субшкали «рефлексивна інтерналізація» (7 пунктів, діапазон 7 – 35; $M = 19,89$; $SD = 7,12$; асиметрія 0,065 ($SE = 0,161$); ексцес $= -0,759$ ($SE = 0,321$) розподіл наближений до нормального: симетричний розподіл із помірно сплющеною вершиною свідчить про достатню варіативність відповідей і відсутність ефектів підлоги та стелі. Для субшкали «процесуальна метакомунікація» (7 пунктів, діапазон 7 – 35; $M = 27,38$, $SD = 5,50$) розподіл характеризується помірною від’ємною асиметрією ($-0,971$, $SE = 0,161$) та позитивним ексцесом ($1,532$, $SE = 0,321$). Зсув розподілу вліво вказує на те, що більшість респондентів демонструє відносно високі показники процесуального управління взаємодією з ШІ, що є очікуваним для вибірки з переважно позитивним досвідом використання ШІ-інструментів. Загальний показник метакомунікації у взаємодії з ШІ (14 пунктів, діапазон 14–70; $M = 47,28$; $SD = 10,86$) має помірно асиметричний розподіл ($-0,375$, $SE = 0,161$) з незначним позитивним ексцесом ($0,521$, $SE = 0,321$). Різниця середніх між субшкалами ($M = 19,89$ проти $M = 27,38$ при однаковій кількості пунктів) свідчить, що респонденти вище оцінюють власну здатність до процесуального управління взаємодією з ШІ, ніж використання ШІ як рефлексивного середовища для аналізу та формування здатності до метакомунікації з ШІ (таблиця 2.6 – показники субшкал наведено як середнє арифметичне на пункт, додаток В.2.4).

Таблиця 2.6

Описова статистика та нормативи для HUMAI-MCS

Субшкала	М	SD	Низький	Середній	Високий
Україномовна версія					
Рефлексивна інтерналізація	2,84	1,017	< 1,82	1,82–3,85	> 3,85
Процесуальна метакомунікація	3,91	0,785	< 3,11	3,11–4,69	> 4,69
Загальна шкала HUMAI-MCS	3,37	0,775	< 2,59	2,59–4,14	> 4,14
Англомовна версія					
Рефлексивна інтерналізація	3,61	0,880	< 2,47	2,47–4,24	> 4,24
Процесуальна метакомунікація	3,26	0,852	< 2,41	2,41–4,12	> 4,12
Загальна шкала HUMAI-MCS	3,33	0,828	< 2,51	2,51–4,16	> 4,16

Валідність шкали оцінено на українській підвибірці через аналіз патерну кореляцій з теоретично спорідненими та нерелевантними конструктами (таблиця 2.7, додаток В.2.2.3).

Таблиця 2.7

Валідність шкали HUMAI-MCS

Шкали методик	Субшкали і загальна шкала HUMAI-MCS		
	рефлексивна інтерналізація	процесуальна метакомунікація	загальний показник
<i>Конвергентна валідність</i>			
Досвід взаємодії з ІІІ	0,387**	0,491**	0,502**
Метакомунікація (MCS-17)	0,156*	0,251**	0,229**
Інтерсуб'єктність (МДІ)	0,189**	0,244**	0,248**
Культурний інтелект (CQS)	0,095	0,285**	0,207**
<i>Дискримінантна валідність</i>			
Екстраверсія (TIPI)	0,048	0,113	0,089
Емоційна стабільність (TIPI)	0,079	0,038	0,071
Індекс благополуччя WHO-5	0,072	–0,044	0,025

Конвергентна валідність HUMAI-MCS підтверджена значущими кореляціями з чотирма спорідненими конструктами. Найсильніший зв'язок

виявлено з показником досвіду взаємодії з ШІ ($r = 0,502$, $p < 0,001$), що є теоретично очікуваним: шкала вимірює метакомунікативні здатності у тому самому контексті, у якому накопичується досвід. Процесуальна субшкала пов'язана з досвідом використання ШІ сильніше ($r = 0,491$, $p < 0,001$), ніж рефлексивна ($r = 0,387$, $p < 0,001$), що узгоджується з логікою: процесуальні навички безпосередньо залежать від практики, тоді як рефлексивна інтерналізація може розвиватися через менш інтенсивний, але більш осмислений досвід. Утім варто враховувати, що частина цього зв'язку може відображати ефект експозиції.

Кореляції загального показника з інструментами, що вимірюють інші характеристики виявилися значущими, але слабкими та помірними: зі Шкалою метакомунікації MCS ($r = 0,229$, $p < 0,001$), інтерсуб'єктністю ($r = 0,248$, $p < 0,001$) та культурним інтелектом ($r = 0,207$, $p < 0,001$). Помірний зв'язок підтверджує, що HUMAI-MCS вимірює специфічний прояв метакомунікації у контексті взаємодії з ШІ, при цьому значущість кореляції ($p < 0,001$) засвідчує спільну метакомунікативну природу обох конструктів. На рівні субшкал інтерсуб'єктність значущо пов'язана з обома компонентами ($r = 0,189$ та $r = 0,244$, $p < 0,001$), що вказує на релевантність здатності до децентрації для метакомунікації з агентом іншої когнітивної природи. Культурний інтелект пов'язаний переважно з процесуальною метакомунікацією ($r = 0,285$, $p < 0,001$), тоді як для рефлексивної інтерналізації кореляція не досягає рівня значущості ($r = 0,095$).

Дискримінантна валідність підтверджена незначущими кореляціями з конструктами, від яких HUMAI-MCS має бути відмежований. Кореляції з екстраверсією ($r = 0,048 - 0,113$), емоційною стабільністю ($r = 0,038 - 0,079$, $p > 0,05$) та індексом благополуччя WHO-5 ($r = -0,044 - 0,072$, $p > 0,05$) є незначущими для обох субшкал і загального показника. Метакомунікація у

взаємодії з ШІ вимірює специфічні метакомунікативні здатності у контексті взаємодії з алгоритмічним агентом.

Текст розробленої шкали HUMAI-MCS (український і англійський варіанти) з ключами для обробки та нормативами наведено в додатку В.2.1. Загальний показник HUMAI-MCS відображає рівень здатності до метакомунікації у взаємодії з ШІ. Дві субшкали утворюють систему «усередину – назовні». Рефлексивна інтерналізація свідчить про використання ШІ як рефлексивного середовища для аналізу власного комунікативного стилю: самоспостереження, тестування стратегій, перенесення досвіду в міжособистісну комунікацію. Процесуальна метакомунікація – про усвідомлене управління процесом взаємодії з ШІ: формулювання запитів, оцінка відповідей, коригування стратегії, усвідомлення обмежень ШІ як агента іншої когнітивної природи. Вищі показники за субшкалами свідчать про більшу сформованість відповідного компонента; співвідношення субшкал характеризує переважаючу спрямованість метакомунікації з ШІ – рефлексивну або процесуальну.

2.2.3 Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом, AI-IEQ (Зікєєв, 2026a), додаток В.3

Анкету досвіду взаємодії зі штучним інтелектом (Artificial Intelligence Interaction Experience Questionnaire, AI-IEQ) призначено для комплексної характеристики досвіду взаємодії з ШІ. Анкета містить 6 пунктів з індивідуальними 5-бальними шкалами відповідей: 1) частота використання ШІ-інструментів (від «ніколи» до «постійно»); 2) тривалість використання ШІ (від «не використовую» до «більше 2 років»); 3) рівень комфорту з ШІ (від «дуже некомфортно, постійно виникають труднощі» до «дуже комфортно, ШІ – природна частина моєї діяльності»); 4) оцінка корисності ШІ-інструментів (від «зовсім не корисні» до «надзвичайно корисні»); 5) вплив ШІ на продуктивність

(від «значно знизив» до «значно підвищив»); 6) навчання роботі з ІІІ (від «ні, ніколи» до «професійна програма, більше 40 годин»). Загальний бал обчислюється як сума відповідей (діапазон 6–30). Нормативні діапазони загального показника досвіду ($n = 295$): низький рівень 6 – 14 балів; середній рівень 15 – 23 бали; високий рівень 24 – 30 балів (додаток В.3.1).

На відміну від шкал зі стандартною шкалою Лікерта, AI-IEQ є анкетною досвіду: кожен пункт охоплює окремий параметр досвіду взаємодії з ІІІ, що має власну природу вимірювання. Частота, тривалість і формат навчання потребують категоріальних градацій, тоді як комфорт, корисність і вплив на продуктивність вимірюються за оціночними шкалами. Усі шкали є порядковими з однаковим діапазоном (1–5 балів) і спрямованістю – від мінімального до максимального досвіду, що забезпечує коректність обчислення загального показника.

Перевірку психометричних характеристик проведено на україномовній ($n = 231$) та англomовній ($n = 64$) підвибірках. На україномовній підвибірці анкета продемонструвала добру внутрішню узгодженість: α Кронбаха = 0,822; коефіцієнт Спірмена–Брауна = 0,814; коефіцієнт Гуттмана = 0,809. Середня міжпунктова кореляція становить 0,447 (діапазон 0,317–0,629). Кореляції пункту із загальним балом перебувають у діапазоні від 0,428 (навчання) до 0,695 (корисність), усі перевищують пороговий рівень 0,30. На англomовній підвибірці показники надійності є аналогічними або дещо вищими: α Кронбаха = 0,835; коефіцієнт Спірмена–Брауна = 0,832; коефіцієнт Гуттмана = 0,820 (додаток В.3.2).

Описові статистики AI-IEQ на двох мовних підвибірках є подібними: загальний показник для україномовних респондентів $M = 19,39$ ($SD = 4,03$), для англomовних $M = 18,69$ ($SD = 4,45$); різниця незначуща ($F = 1,438$; $p = 0,231$). З шести пунктів значущі відмінності між мовними підвибірками виявлено лише

для оцінки корисності ШІ ($F = 7,717$; $p = 0,006$) і продуктивності ($F = 6,449$; $p = 0,012$) – україномовні респонденти оцінюють їх дещо вище. За частотою використання ($p = 0,965$), тривалістю ($p = 0,907$), комфортом ($p = 0,203$) і навчанням ($p = 0,471$) відмінностей не виявлено. Це підтверджує крос-лінгвістичну стійкість інструменту та дозволяє аналізувати загальну вибірку як єдину (додаток В.3.3).

За результатами кластерного аналізу (K-means) на шести пунктах AI-IEQ ($n = 295$) виділено три групи за рівнем досвіду взаємодії з ШІ: «початківці» ($n = 63$; 21,4%), «помірні» ($n = 151$; 51,2%) і «досвідчені» ($n = 81$; 27,4%). Групи відрізняються за інтенсивністю використання ШІ, суб'єктивною оцінкою його корисності та комфортом взаємодії, при цьому навіть у групі досвідчених формальне навчання залишається на помірному рівні ($M = 2,69$ з 5). Ця групувальна змінна використовується у подальшому порівняльному аналізі (додаток В.3.4).

Отже, розроблено і психометрично перевірено три авторські інструменти. MCS-17 вимірює здатність до метакомунікації в міжособистісній взаємодії (UA: трифакторна структура; 57,47% дисперсії; CFI = 0,986; RMSEA = 0,074; UA: $\alpha = 0,899$; EN: $\alpha = 0,869$). HUMAI-MCS вимірює здатність до метакомунікації з ШІ (UA: двофакторна структура; 55,47% дисперсії; UA: $\alpha = 0,886$; EN: $\alpha = 0,828$). MCS-17 і HUMAI-MCS утворюють комплементарну пару для двох контекстів метакомунікації. AI-IEQ операціоналізує досвід взаємодії з ШІ як зовнішню умову формування здатності до метакомунікації (UA: $\alpha = 0,822$; EN: $\alpha = 0,835$). Крос-лінгвістична стійкість усіх трьох інструментів підтверджена на англomовній підвибірці ($n = 64$). Сформований комплекс забезпечує вимірювання залежних змінних дослідження та зовнішньої умови їх формування.

2.3 Адаптація, психометрична перевірка та характеристика стандартизованих методик дослідження

У підрозділі подано характеристику стандартизованих методик дослідження: україномовну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності (IES-UA-14) і психометричну перевірку Шкали культурного інтелекту (CQS) на цільовій вибірці, а також опис методик, використаних у даному дослідженні в україномовних адаптаціях та оригінальних англомовних версіях.

2.3.1 Адаптація Шкали міжкультурної ефективності, IES-UA-14 (Portalla & Chen, 2010; адаптація Сухенко & Зікєєв, 2026), додаток В.4

Конструкт міжкультурної ефективності досліджується з кінця 1970-х років: М. Hammer з колегами (1978) емпірично виділили три виміри – здатність справлятися з психологічним стресом, ефективно комунікувати та встановлювати міжособистісні стосунки. G.-M. Chen та W. Starosta (1996) визначили міжкультурну комунікативну компетентність (англ. – *Intercultural Communication Competence, ICC*) як здатність ефективно та адекватно спілкуватися в умовах культурного різноманіття. ICC містить три виміри: міжкультурне усвідомлення (когнітивний аспект), міжкультурну чутливість (афективний аспект) та міжкультурну ефективність (поведінковий аспект). Для афективного виміру М. Bennett (1986) запропонував континуум розвитку від етноцентризму до етнорелятивізму, а G.-M. Chen і W. Starosta (2000a, 2000b) розробили Шкалу міжкультурної чутливості, ISS ($\alpha = 0,86$). Водночас поведінковий вимір ICC тривалий час залишався без стандартизованого діагностичного інструменту, тому Т. Portalla та G.-M. Chen (2010) згодом розробили Шкалу міжкультурної ефективності (*Intercultural Effectiveness Scale, IES*) – 20-пунктний інструмент з шестифакторною структурою (42% дисперсії): поведінкова гнучкість (4 пункти), розслабленість у взаємодії (5 пунктів), повага

до співрозмовника (3 пункти), навички повідомлень (3 пункти), підтримання ідентичності (3 пункти) та управління взаємодією (2 пункти). Внутрішня узгодженість шкали становила $\alpha = 0,85$; валідність підтверджено значущими кореляціями ($p < 0,01$) з міжкультурною чутливістю ($r = 0,74$), шкалою міжкультурної ефективності ($r = 0,60$), готовністю до міжкультурної комунікації ($r = 0,48$) і міжкультурною комунікативною тривожністю ($r = -0,71$).

Шкалу IES адаптовано в кількох країнах. У Туреччині шкалу валідовано на вибірках студентів університетів ($n = 352$; CFI = 0,95; RMSEA = 0,064; SRMR = 0,066; $\alpha = 0,83$) (Arslan et al., 2015), практикуючих медсестер лікарні ($n = 204$; CFI = 0,98; RMSEA = 0,059; SRMR = 0,077; $\alpha = 0,85$; тест-ретест $r = 0,71$) (Yakar & Alpar, 2017) і в обох випадках підтверджено відповідність оригінальній факторній структурі. Водночас М. Yilmaz з колегами (2020) на вибірці 165 студентів медсестринських факультетів отримали трифакторну структуру з 15 пунктів (56,67% дисперсії; $\alpha = 0,79$): оригінальні субшкали «Підтримання ідентичності», «Навички повідомлень» та «Поведінкова гнучкість» об'єдналися в один фактор, п'ять пунктів вилучено, а пункт 18 перемістився у фактор «Повага до співрозмовника». J. Beltrán-Véliz et al. (2024) адаптували IES іспанською мовою на вибірці 584 майбутніх вчителів у Чилі: CFA підтвердив шестифакторну модель, проте пункт 18 продемонстрував недостатнє факторне навантаження і був вилучений, що дало фінальну версію з 19 пунктів (CFI = 0,930; TLI = 0,912; RMSEA = 0,058; SRMR = 0,049).

Оригінальна Шкала міжкультурної ефективності (Intercultural Effectiveness Scale, IES) (Portalla & Chen, 2010) містить 20 пунктів з 5-бальною шкалою для відповідей (від 1 – «повністю не погоджуюся» до 5 – «повністю погоджуюся»), дев'ять пунктів (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18) в ній є реверсивними. Її лінгвістична адаптація здійснена з дозволу авторів, при цьому використано метод подвійного перекладу: прямий переклад двома незалежними перекладачами (викладачі

англійської мови, які є одночасно психологами), зворотний переклад і узгодження. Валідаційна батарея включає Шкалу культурного інтелекту (CQS); Шкалу інтолерантності до невизначеності (IUS-12); короткий п'ятифакторний опитувальник особистості (TIPI); Індекс благополуччя ВООЗ (WHO-5).

Аналіз дискримінативності 20 пунктів оригінальної версії IES ($n = 231$; $\alpha = 0,796$) виявив, що пункт IES18 після реверсії демонструє від'ємну кореляцію з загальною шкалою ($rit = -0,324$), а його вилучення підвищує α до 0,822. Пункти IES6 (скоригована кореляція пункту з загальним показником $rit = 0,063$) та IES4 ($rit = 0,127$) мали кореляції нижче прийнятного порогу 0,20. Ітеративний EFA (факторизація методом головної осі, ротація Promax) дозволив додатково вилучити пункти IES2, IES8, IES9 та IES16 на підставі низьких комунальностей ($< 0,25$), відсутності факторних навантажень ($\geq 0,40$) або крос-навантажень. Загалом вилучено шість пунктів: IES2, IES4, IES6, IES8, IES9, IES16. Пункт IES18 збережено у прямому кодуванні (без реверсії), оскільки від'ємна кореляція з загальною шкалою свідчить про невідповідність реверсивного варіанта логіці шкали, що узгоджується з проблемністю цього пункту в чилійській (Beltrán - Véliz et al., 2024) і турецькій (Yilmaz et al., 2020) адаптаціях. Фінальний експлораторний факторний аналіз (EFA) на 14 пунктах ($n = 231$; PAF, Promax) продемонстрував прийнятність даних для факторного аналізу ($KMO = 0,862$; χ^2 Бартлета = 1190,626 ($df = 91$, $p < 0,001$); критерій Кайзера виділив три фактори, що пояснюють 48,7% дисперсії після екстракції (додаток В.4.2).

Фактор 1 – «Комунікативна впевненість у міжкультурній взаємодії» (8 пунктів; 32,03% дисперсії) об'єднує пункти оригінальних субшкал «Розслабленість у взаємодії» та «Управління взаємодією». Відображає здатність відчувати комфорт і розслабленість у міжкультурному спілкуванні, чітко висловлювати ідеї та ефективно відповідати на запитання, ініціювати розмову, а також знаходити спільне з представниками інших культур та ідентифікувати себе з ними. Фактор 2 – «Повага та автентичність» (3 пункти; 9,76% дисперсії).

Поєднує ціннісне ставлення до співрозмовника з іншої культури – повагу до нього та його думок – з прагненням залишатися собою у міжкультурній взаємодії. Цей фактор відображає ціннісно-позиційний аспект міжкультурної ефективності: зрілу позицію суб'єкта, який поєднує автентичність з повагою до іншого. Фактор 3 – «Комунікативні бар'єри» (3 пункти, реверсовані; 6,96% дисперсії). Відображає труднощі у міжкультурному спілкуванні: пропускання важливих моментів взаємодії, проблеми з розрізненням типів повідомлень і втрату автентичності поведінки. Після реверсування вищі бали свідчать про менший рівень комунікативних бар'єрів. Помірні кореляції між факторами ($\Phi 1 - \Phi 2 = 0,354$; $\Phi 1 - \Phi 3 = 0,343$;) підтверджують, що субшкали вимірюють пов'язані, але відмінні аспекти міжкультурної ефективності; низька кореляція ($\Phi 2 - \Phi 3 = 0,074$) свідчить про відносну незалежність $\Phi 2$ і $\Phi 3$.

Конфірматорний факторний аналіз (метод DWLS, $n = 231$) підтвердив трифакторну модель IES-UA-14: $\chi^2 = 177$ ($df = 74$, $p < 0,001$); CFI = 0,984; TLI = 0,981; RMSEA = 0,078 (90% CI [0,063; 0,093]); SRMR = 0,069, де усі індекси відповідають рекомендованим пороговим значенням. Стандартизовані факторні навантаження (β) за абсолютним значенням варіюють від 0,626 до 0,857 (усі $p < 0,001$) (додаток В.4.3).

Внутрішня узгодженість загальної шкали IES-UA-14 (14 пунктів, $\alpha = 0,846$), субшкали «Комунікативна впевненість» (8 пунктів, $\alpha = 0,886$) та субшкали «Повага та автентичність» (3 пункти, $\alpha = 0,721$) є доброю та прийнятною; нижчий показник субшкали «Комунікативні бар'єри» (3 пункти, $\alpha = 0,626$) пояснюється невеликою кількістю пунктів і неоднорідністю їхнього змісту. Стабільність вимірювання підтверджено методом розщеплення навпіл: Spearman-Brown = 0,790; Guttman Split-Half = 0,779 (додаток В.4.4).

Конвергентну, дискримінантну та критеріальну валідність оцінено через кореляції Спірмена ($n = 231$). Конвергентна валідність підтверджена значущими помірними кореляціями з культурним інтелектом (CQS) (Van Dyne et al., 2008)

($\rho = 0,643$; $p < 0,01$), що свідчить про концептуальну близькість, але не тотожність конструктів. Дискримінантна валідність засвідчена слабкими кореляціями з рисами особистості за ТІРІ: екстраверсія ($\rho = 0,196$; $p < 0,01$), добросовісність ($\rho = 0,241$; $p < 0,01$), відкритість новому досвіду ($\rho = 0,254$; $p < 0,01$), дружелюбність ($\rho = 0,337$; $p < 0,01$), емоційна стабільність ($\rho = 0,339$; $p < 0,01$). Це підтверджує, що IES вимірює специфічний конструкт міжкультурної ефективності, який пов'язаний з особистісними рисами, проте не зводиться до них. Критеріальна валідність підтверджена позитивним зв'язком з психологічним благополуччям ($\rho = 0,326$; $p < 0,01$) та від'ємним зв'язком з інтолерантністю до невизначеності ($\rho = -0,268$; $p < 0,01$): фахівці з вищою міжкультурною ефективністю характеризуються вищим рівнем благополуччя та нижчою інтолерантністю до невизначеності (додаток В.4.5).

Описову статистику субшкал і загального показника IES-UA-14 ($n = 231$) та нормування наведено у таблиці 2.8 та додатку В.4.6. Показники субшкал обчислюються як середнє арифметичне за відповідними пунктами, загальний показник може обчислюватися як середнє (діапазон 1–5) або як сума (діапазон 14–70), нормативні діапазони визначено як $M \pm 1SD$.

Оригінальна 6-факторна 20-пунктна структура IES (Portalla & Chen, 2010) не відтворюється на україномовній вибірці, що узгоджується з результатами турецької адаптації (Yilmaz et al., 2020). Трансформація факторної структури зумовлена щонайменше двома причинами: відмінністю вибірок (працюючі фахівці із середнім віком 43,4 роки на відміну від студентів 19–22 років) та культурною специфікою, через яку пункти, пов'язані з поведінковою гнучкістю та підтриманням ідентичності, виявилися нерелевантними. Окреме рішення стосувалося пункту IES18 («Я вважаю, що найкращий спосіб діяти – це бути собою»): в оригіналі він є реверсивним, тобто автентичність тлумачиться як протилежність гнучкості. На українській вибірці IES18 після реверсу виявив від'ємну кореляцію із загальною шкалою ($r_{it} = -0,324$), що відповідає проблемності цього пункту в чилійській (Beltrán-Véliz et al., 2024) і турецькій

(Yilmaz et al., 2020) адаптаціях. Збереження IES18 у прямому кодуванні дозволило включити його до фактора «Повага та автентичність», де він відображає зрілу позицію суб'єкта, який поєднує автентичність з повагою до іншого.

Таблиця 2.8

Описова статистика та нормативні діапазони Шкали IES-UA-14

Показник	M $\pm$ SD	As	Ex	Низький	Середній	Високий
Комунікативна впевненість	3,31 $\pm$ 0,75	-0,182	0,580	< 2,6	2,6–4,1	> 4,1
Повага та автентичність	4,39 $\pm$ 0,62	-1,065	1,070	< 3,8	3,8–5,0	> 5,0
Комунікативні бар'єри	3,05 $\pm$ 0,75	-0,140	0,506	< 2,3	2,3–3,8	> 3,8
Загальний показник	3,48 $\pm$ 0,55	-0,050	0,489	< 2,9	2,9–4,0	> 4,0
Загальний показник	48,77 $\pm$ 7,72	-0,050	0,491	< 41,1	41,1–56,5	> 56,5

Для забезпечення крос-лінгвістичної порівнянності результатів на англomовній підвибірці ($n = 64$) використано ті самі 14 пунктів, що увійшли до адаптованої версії IES-UA-14. Таке рішення зумовлено вимогою вимірювальної інваріантності: для коректних порівнянь між групами необхідний ідентичний набір індикаторів, що вимірюють конструкт однаковою способом в обох групах (Vandenberg & Lance, 2000; Milfont & Fischer, 2010). Показники обчислено як середнє арифметичне за 14 пунктами, що забезпечує єдиний діапазон оцінок (1 – 5).

Адаптовану Шкалу міжкультурної ефективності IES-UA-14 і англійський варіант IES з ключами, інтерпретацією та нормативними діапазонами подано у додатку В.4.1. Загальний показник IES-UA-14 відображає рівень поведінкової ефективності у міжкультурній взаємодії. Три субшкали охоплюють:

комунікативну впевненість (здатність відчувати комфорт, чітко висловлювати ідеї та ініціювати контакт у міжкультурному середовищі); повагу та автентичність (ціннісне ставлення до співрозмовника з іншої культури у поєднанні зі збереженням власної позиції); комунікативні бар'єри (труднощі з розрізненням типів повідомлень і збереженням автентичності поведінки; пункти реверсовано, тому вищі бали свідчать про менший рівень бар'єрів). Вищі показники свідчать про вищу міжкультурну ефективність.

2.3.2 Психометрична перевірка Шкали культурного інтелекту, CQS (Van Dyne et al., 2008; адаптація Костенко & Скокова, 2012), додаток В.5

Шкала призначена для вимірювання культурного інтелекту – здатності зберігати ефективність в культурно різноманітних середовищах. Теоретичною основою є модель культурного інтелекту S. Ang з колегами (2007). Опитувальник містить 20 пунктів, об'єднаних у 4 субшкали: «метакогнітивний CQ» (4 пункти) – усвідомлення та планування міжкультурної взаємодії; «когнітивний CQ» (6 пунктів) – знання культурних норм, практик і систем; «мотиваційний CQ» (5 пунктів) – мотивація, інтерес і впевненість у міжкультурній взаємодії; «поведінковий CQ» (5 пунктів) – адаптація вербальної та невербальної поведінки до культурного контексту. Відповіді надаються за 7-бальною шкалою Лікерта (від 1 – «повністю не згоден» до 7 – «повністю згоден»). Показники субшкал обчислюються як середнє арифметичне за відповідними пунктами (додаток В.5.1).

Оригінальна шкала культурного інтелекту CQS (Van Dyne et al., 2008) стандартизована на вибірках студентів і менеджерів у Сингапурі та США з показниками α Кронбаха для субшкал від 0,72 до 0,88 на п'яти незалежних вибірках. Україномовну адаптацію здійснено Н. Костенко та Л. Скоковою (2012) із застосуванням методу фокус групи для перевірки сприйняття пунктів

українською аудиторією, проте кількісні психометричні показники адаптації не наводилися. У межах даного дослідження проведено психометричну перевірку CQS на україномовній ($n = 231$) та англomовній ($n = 64$) підвибірках.

На українській підвибірці факторний аналіз (PAF, Promax; КМО = 0,917; χ^2 Бартлетта = 2723,293, $df = 190$, $p < 0,001$) підтвердив оригінальну чотирифакторну структуру, що пояснює 60,4% дисперсії. Усі пункти продемонстрували факторні навантаження відповідно до теоретично визначених субшкал. Пункт CQS16 (Я можу змінювати свою мовну поведінку (наприклад, акцент, інтонацію), коли цього вимагає міжкультурне спілкування) виявив крос-навантаження на мотиваційний фактор (0,406 на поведінковий та 0,396 на мотиваційний), що змістовно пояснюється тим, що зміна невербальної поведінки потребує не лише поведінкової компетенції, а й мотиваційної готовності до адаптації; пункт збережено у складі поведінкової субшкали відповідно до оригінальної структури (додаток В.5.2.1).

Для загальної шкали α Кронбаха становить 0,927, для субшкал: метакогнітивний культурний інтелект – 0,864, когнітивний – 0,897, мотиваційний – 0,856, поведінковий – 0,869 (додаток В.5.2.2). Отримані показники відповідають значенням оригіналу (0,72–0,88; Van Dyne et al., 2008) або перевищують їх.

На англomовній підвибірці ($n = 64$) факторний аналіз (PAF, Promax; КМО = 0,811; $\chi^2 = 978,521$, $df = 190$, $p < 0,001$) також підтвердив чотирифакторну структуру, що пояснює 65,8% дисперсії (додаток В.5.3.1). Профіль факторних навантажень відтворює оригінальну та україномовну версію шкали CQS. Внутрішня узгодженість: загальна $\alpha = 0,920$; субшкали від 0,837 до 0,954 (додаток В.5.3.2). Крос-лінгвістична стабільність факторної структури та показників надійності свідчить про еквівалентність мовних версій інструменту. Описову статистику і нормативні діапазони CQS подано в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Описова статистика та нормативні діапазони Шкали CQS (n = 295)

Субшкала	М	SD	Низький	Середній	Високий
Метакогнітивний CQ	21,86	4,42	< 17,4	17,4–26,3	> 26,3
Когнітивний CQ	23,36	7,84	< 15,5	15,5–31,2	> 31,2
Мотиваційний CQ	24,37	6,08	< 18,3	18,3–30,5	> 30,5
Поведінковий CQ	23,83	6,27	< 17,6	17,6–30,1	> 30,1
Загальний CQS	93,41	19,47	< 73,9	73,9–112,9	> 112,9

Мовні підвибірки значущо відрізняються за мотиваційним CQ ($F = 23,042$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,073$), поведінковим CQ ($F = 11,038$; $p = 0,001$; $\eta^2 = 0,036$) і загальним показником ($F = 14,284$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,046$): англомовні респонденти демонструють вищі показники. За метакогнітивним CQ відмінності незначущі ($F = 3,214$; $p = 0,074$); за когнітивним – на межі значущості ($F = 3,908$; $p = 0,049$; $\eta^2 = 0,013$). Ці відмінності враховуються при інтерпретації результатів (додаток В.5.4).

2.3.3 Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості / Ten-Item Personality Inventory, TIPI (Gosling et al., 2003; адаптація Кліманська & Галецька, 2019), додаток В.6

Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI призначений для експрес-діагностики п'яти базових рис особистості за моделлю «Велика п'ятірка» (McCrae & Costa, 1987) та широко використовується у масштабних дослідженнях, де економія часу є важливою.

Опитувальник містить 10 пунктів (по 2 на кожну шкалу, один з яких реверсивний), що описують особистісні характеристики через пари прикметників. Вступна фраза є спільною для всіх пунктів: «Бачу себе як людину, яка є...». Шкала «Екстраверсія» (пункти 1, 6R) охоплює товарищескість і активність як позитивний полюс і стриманість і тихий характер – як негативний. Шкала «Дружелюбність» (пункти 2R, 7) містить пару «критична, конфліктна» та

«тактовна, співчутлива, приязна». Шкала «Добросовісність» (пункти 3, 8R) описана через дескриптори «сумлінна, дисциплінована» та «неорганізована, легковажна». Шкала «Емоційна стабільність» (пункти 4R, 9) представлена парою «тривожна, схильна перейматися» та «спокійна, емоційно стабільна». Шкала «Відкритість новому досвіду» (пункти 5, 10R) – парою «відкрита до нового, різностороння» та «не любить змін і пошуку нових рішень». Пункти, позначені (R), рахуються з інверсією.

Відповіді надаються за 7-бальною шкалою Лікерта: 1 – «абсолютно не погоджуюсь», 2 – «не погоджуюся», 3 – «швидше не погоджуюся», 4 – «важко сказати», 5 – «швидше погоджуюся», 6 – «погоджуюся», 7 – «абсолютно погоджуюся». Показник кожної шкали обчислюється як середнє арифметичне двох відповідних пунктів (після реверсування визначених шкал).

2.3.4 Опитувальник психологічної безпеки на роботі / Psychological Safety Scale (O'Donovan et al., 2020; адаптація Бондарчук та ін., 2025), додаток В.7

Опитувальник призначений для вимірювання психологічної безпеки – відчуття працівників, що вони можуть відкрито висловлювати думки, ставити запитання, висувати ідеї та визнавати помилки без ризику негативних наслідків (Edmondson, 1999). Україномовну адаптацію Опитувальника психологічної безпеки на роботі (O'Donovan et al., 2020) здійснено О. Бондарчук та ін. (2025) на вибірці ІТ-працівників ($n = 254$: для загальної шкали α Кронбаха = 0,917), що забезпечує релевантність для контексту менеджерів міжнародних компаній.

Адаптована версія містить 18 пунктів, об'єднаних у 2 субшкали. Субшкала «Психологічна безпека у взаємодії з керівником» (8 пунктів) охоплює ситуації, в яких респондент оцінює, чи може він звертатися до керівника з питаннями та сумнівами, повідомляти свою думку, відкрито висловлюватися про незгоду й помилки, висловлювати рекомендації та ідеї, а також розраховувати на підтримку керівника. Субшкала «Психологічна безпека у взаємодії з колегами та командою

загалом» (10 пунктів) включає аналогічні ситуації у горизонтальній взаємодії, а також пункти про готовність команди ділитися інформацією й підтримувати один одного: «Люди інформують один одного про проблеми, пов'язані з роботою в команді», «Є реальні намагання ділитися інформацією з усією командою».

Відповіді надаються за 7-бальною шкалою (1 – зовсім не згоден(на), 7 – повністю згоден(на)). В оригінальній адаптації (Бондарчук та ін., 2025) загальний показник обчислюється як сума балів за усіма 18 пунктами. Оскільки оригінальна англomовна версія містить 19 пунктів, а україномовна адаптація – 18 (один пункт вилучено під час адаптації), у цьому дослідженні показники субшкал і загальний показник обчислено як середнє арифметичне відповідей за пунктами відповідної субшкали та загальної шкали, що забезпечує однаковий діапазон значень (1–7) для обох мовних версій.

2.3.5 Шкала інтолерантності до невизначеності / Intolerance of Uncertainty Scale – Short Form, IUS-12 (Carleton et al., 2007; адаптація Громова, 2022), додаток В.8

Шкала інтолерантності до невизначеності призначена для вимірювання інтолерантності до невизначеності – схильності сприймати невизначені ситуації як загрозливі незалежно від їхньої об'єктивної ймовірності, що у трансдіагностичній моделі розглядається як чинник формування негативних емоційних станів (Carleton et al., 2007). Опитувальник містить 12 пунктів, об'єднаних у 2 субшкали. Субшкала «прогностична тривога» охоплює когнітивний компонент ставлення до невизначеності – усвідомлені очікування та переконання щодо майбутнього, субшкала «гнітюча тривога» відображає тілесно-емоційні реакції на ситуації невизначеності.

Склад субшкал відрізняється для україномовної та англomовної версій. В оригінальній версії (Carleton et al., 2007) «прогностична тривога» (англ. *prospective anxiety*) включає пункти 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 (7 пунктів), «гнітюча тривога»

(англ. *inhibitory anxiety*) – пункти 8, 9, 10, 11, 12 (5 пунктів). В україномовній адаптації (Громова, 2022) СФА виявив, що пункт 1 («Непередбачувані події мене сильно засмучують») за факторним навантаженням належить до шкали гнітючої тривоги, а пункт № 12 («Я маю уникати будь-яких невизначених ситуацій») – до шкали прогностичної тривоги. Г. Громова пояснює це специфікою перекладу і тим, що україномовні респонденти сприймають формулювання пункту № 1 як таке, що відображає емоційну дезорганізацію (гнітючий компонент), а пункту № 12 – як орієнтацію на уникнення майбутніх загроз (прогностичний компонент). Біфакторна модель з переміщеними пунктами продемонструвала кращі індекси відповідності ($CFI = 0,92$; $RMSEA = 0,059$) порівняно з двофакторною моделлю за оригінальним ключем ($CFI = 0,87$; $RMSEA = 0,071$). Порядок шкал в адаптованій версії був змінений відносно їх подачі в оригінальній версії (Громова, 2022).

Відповіді надаються за 5-бальною шкалою Лікерта (від 1 – зовсім не характерно для мене до 5 – повністю характерно для мене). Загальний показник обчислюється як сума балів (діапазон 12–60). Вищі показники свідчать про вищий рівень інтолерантності до невизначеності. У нашому дослідженні для україномовної підвибірki обрахунок субшкал здійснювався за ключем адаптації україномовної версії: «прогностична тривога» – пункти 2, 4, 5, 8, 9, 11, 12; «гнітюча тривога» – пункти 1, 3, 6, 7, 10. Для англomовної підвибірki – за оригінальним ключем (Carleton et al., 2007). Загальний показник обчислюється незалежно від ключів субшкал – як сума усіх 12 пунктів.

2.3.6 Опитувальник професійної самоефективності / *Short Occupational Self-Efficacy Scale (Rigotti et al., 2008; адаптація Креденцер, 2023), додаток В.9*

Опитувальник призначений для вимірювання професійної самоефективності – впевненості особистості у здатності справлятися з вимогами професійної діяльності. Пункти охоплюють різні аспекти суб'єктивної готовності

до професійної діяльності: здатність зберігати спокій в умовах труднощів, пошук рішень, відчуття готовності до вимог роботи.

В оригінальній версії (Rigotti et al., 2008) і в україномовній адаптації (Креденцер, 2023) відповіді надаються за 6-бальною шкалою без нейтральної точки (1 – цілком не вірно, 2 – не вірно, 3 – скоріше не вірно, 4 – скоріше вірно, 5 – вірно, 6 – цілком вірно). У цьому дослідженні використано 5-бальну шкалу відповідей з серединною точкою для обох мовних підвбірок (3 – певною мірою вірно) (1 – цілком не вірно, 2 – скоріше не вірно, 3 – певною мірою вірно, 4 – скоріше вірно, 5 – цілком вірно), загальний показник обчислюється як сума балів за усіма пунктами (діапазон 6–30). На цільовій вибірці модифікована версія продемонструвала високу внутрішню узгодженість: на загальній вибірці ($n = 295$): $\alpha = 0,867$, коефіцієнт розщеплення навпіл 0,823; на україномовній підвбірці ($n = 231$): $\alpha = 0,864$, коефіцієнт розщеплення навпіл 0,805; на англomовній підвбірці ($n = 64$): $\alpha = 0,883$, коефіцієнт розщеплення навпіл 0,905, що підтверджує збереження психометричних властивостей інструменту при зміні формату шкали відповідей (додаток В.9.2).

2.3.7 Індекс благополуччя BOO3 / WHO-5 Well-Being Index (WHO-5) (Bech, 1998; Torp et al., 2015; адаптація Карамушка та ін., 2023), додаток В.10

Призначений для вимірювання психологічного благополуччя особистості за попередні два тижні. Методика містить 5 тверджень, що охоплюють п'ять аспектів суб'єктивного стану: позитивний настрій, спокій і розслабленість, відчуття активності та енергії, якість відпочинку та смислову насиченість повсякденного життя.

Відповіді надаються за 6-бальною шкалою: 0 – ніколи, 1 – певний час, 2 – менше половини часу, 3 – більше половини часу, 4 – більшість часу, 5 – весь час. Загальний показник обчислюється як сума п'яти відповідей (діапазон 0–25 балів). Для переведення в процентний формат підсумковий бал множать на чотири

(діапазон 0–100), де 0 відповідає найнижчому рівню психічного благополуччя, а 100 – найвищому.

2.3.8 Методика діагностики інтерсуб'єктності (МДІ) (Наконечна, 2019), додаток В.11

Призначена для вимірювання інтерсуб'єктності – характеристики процесу взаємодії, що процесуально та результативно виражається у підвищенні рівня суб'єктності, зокрема, активності, креативності, відповідальності та рефлексивності учасників. Предметом дослідження методики є особливості взаєморозуміння, натхнення від спілкування, врахування суб'єктної позиції іншого у взаємодії та прагнення чути та бути почутим (Наконечна, 2019). Методика містить 16 пунктів і не має субшкाल у психодіагностичному розумінні: чотири фактори, виділені в процесі ЕФА ($n = 518$), відображають змістові аспекти конструкту, але загальний показник обчислюється як єдина сума.

За даними М. Наконечної високий рівень інтерсуб'єктності (75-80 балів) проявляється в тому, що людина прагне взаємодіяти, спілкуватися з іншими людьми. Процес взаємодії з іншими приносить позитивні емоції, радість і натхнення. Особистість хоче чути інших і хоче бути почутою. Середній рівень (60-74 бали) свідчить, що людина проявляє помірне прагнення спілкуватися з іншими. Процес спілкування з іншими приносить здебільшого позитивні емоції. Низький рівень (16-59 балів) демонструє, що людина має слабе прагнення спілкуватися та взаємодіяти з іншими, а процес взаємодії приносить їй мало позитивних емоцій, радості та натхнення. Відповіді надаються за 5-бальною шкалою: 5 – повністю згоден/згодна, 4 – ймовірніше так, ніж ні, 3 – важко відповісти, 2 – ймовірніше ні, ніж так, 1 – повністю не згоден/не згодна. Загальний показник обчислюється як сума балів за усіма 16 пунктами (теоретичний діапазон 16–80).

Висновки до розділу 2

У розділі розроблено білінгвальний психодіагностичний комплекс та обґрунтовано методику емпіричного дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії, що дозволяє сформулювати такі висновки.

Емпіричне дослідження реалізовано у чотири етапи: пілотажний (розроблення та попередня апробація авторських шкал, $n = 170$), основний діагностичний (збір даних за повною батареєю методик, $n = 295$), аналітичний і прикладний. Специфічною рисою дизайну є двомовний збір даних (українською та англійською мовами), що зумовлений предметом дослідження та дозволив сформувати білінгвальний психодіагностичний комплекс, охопити фахівців різних мовно-культурних контекстів, провести крос-лінгвістичну перевірку авторських шкал і включити мовно-культурний контекст як групувальну змінну. Загальна кількість учасників – 465 осіб. Основну вибірку ($n = 295$) становлять фахівці міжнародного професійного середовища з України (66,8%), США (10,2%), Китаю (4,7%) та інших країн (18,3%); серед них 45,1% на менеджерських позиціях, 49,5% з досвідом міжнародної роботи.

Розроблено та психометрично перевірено Шкалу метакомунікації MCS-17 (Сухенко, Лушин & Зікеєв, 2026) – перший україномовний інструмент для вимірювання здатності до метакомунікації в міжособистісній взаємодії. Експлораторний факторний аналіз ($KMO = 0,899$; 57,47% дисперсії) виявив трифакторну структуру: експліцитна метакомунікація (8 пунктів; $\alpha = 0,876$), рефлексивний моніторинг (5 пунктів; $\alpha = 0,798$), імпліцитна чутливість (4 пункти; $\alpha = 0,715$); загальна шкала $\alpha = 0,899$. Конфірматорний факторний аналіз підтвердив трифакторну модель ($CFI = 0,986$; $TLI = 0,984$; $RMSEA = 0,074$; $SRMR = 0,070$). Підтверджено конвергентну ($\rho = 0,432-0,511$), дискримінантну

($\rho = 0,259-0,395$) та критеріальну валідність. Трифакторна структура відтворюється на англомовній підвибірці ($n = 64$), що підтверджує крос-лінгвістичну стійкість інструменту та його придатність для міжнародних досліджень метакомунікації.

Розроблено та психометрично перевірено Шкалу метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» HUMAI-MCS (Зікеєв, 2026в) – перший інструмент для вимірювання здатності до метакомунікації у контексті взаємодії з ШІ. Експлораторний факторний аналіз ($KMO = 0,907$; 55,47% дисперсії) виявив двофакторну структуру: рефлексивна інтерналізація (7 пунктів; $\alpha = 0,886$) та процесуальна метакомунікація (7 пунктів; $\alpha = 0,831$); внутрішня узгодженість загальної шкали ($\alpha = 0,886$). Підтверджено конвергентну валідність (кореляції з досвідом взаємодії з ШІ – $\rho = 0,502$, з MCS-17 – $\rho = 0,229$, з інтерсуб'єктивністю – $\rho = 0,248$) і дискримінантну валідність. Двофакторна структура відтворюється на англомовній підвибірці ($\alpha = 0,828$), що підтверджує крос-лінгвістичну стійкість інструменту.

Розроблено Анкету досвіду взаємодії зі штучним інтелектом AI-IEQ – 6-пунктний інструмент для комплексної характеристики досвіду взаємодії з ШІ ($\alpha = 0,822$). За результатами кластерного аналізу виділено три групи за рівнем ШІ-досвіду: початківці (21,4%), помірні користувачі (51,2%), досвідчені (27,4%). AI-IEQ операціоналізує досвід взаємодії з ШІ як зовнішню умову формування здатності до метакомунікації з ШІ. MCS-17, HUMAI-MCS та AI-IEQ утворюють авторський діагностичний комплекс, що охоплює обидва контексти метакомунікації (міжособистісний та у взаємодії з ШІ), а також умову їхнього формування – ШІ-досвід.

Здійснено крос-культурну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності IES-UA-14 (Portalla & Chen, 2010; адаптація Сухенко & Зікеєв, 2026). За результатами ітеративного EFA та CFA сформовано 14-пунктну версію з трифакторною структурою (48,7% дисперсії): комунікативна впевненість

($\alpha = 0,886$), повага та автентичність ($\alpha = 0,721$), комунікативні бар'єри ($\alpha = 0,626$); загальна шкала ($\alpha = 0,846$). CFA підтвердив трифакторну модель (CFI = 0,984; TLI = 0,981; RMSEA = 0,078; SRMR = 0,069). Підтверджено конвергентну, дискримінантну та критеріальну валідність.

Проведено психометричну перевірку Шкали культурного інтелекту CQS (Van Dyne et al., 2008; адаптація Костенко & Скокова, 2012) на україномовній ($n = 231$) та англomовній ($n = 64$) підвибірках. Оригінальна чотирифакторна структура підтверджена на обох підвибірках (60,4% і 65,8% дисперсії; $\alpha = 0,927$ і 0,920 відповідно).

Для операціоналізації індивідуально-психологічних та організаційно-психологічних умов формування метакомунікації використано стандартизовані методики в україномовних адаптаціях та оригінальних англomовних версіях: Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (Gosling et al., 2003; адаптація Кліманська & Галецька, 2019), Опитувальник психологічної безпеки PS (O'Donovan et al., 2020; адаптація Бондарчук та ін., 2025), Шкалу інтолерантності до невизначеності IUS-12 (Carleton et al., 2007; адаптація Громова, 2022), Опитувальник професійної самоєфективності OSS-SF (Rigotti et al., 2008; адаптація Креденцер, 2023), Індекс благополуччя ВООЗ WHO-5 (Bech, 1998; адаптація Карамушка та ін., 2023) та Методику діагностики інтерсуб'єктності МДІ (Наконечна, 2019).

Сформований білінгвальний психодіагностичний комплекс з 11 інструментів операціоналізує теоретичну модель: кожен контур моделі (індивідуально-психологічний, організаційно-психологічний, технологічний) представлено конкретними інструментами, що забезпечує емпіричну верифікацію моделі. Білінгвальний характер комплексу забезпечує дослідження метакомунікації в мультикультурному професійному середовищі. Результати психометричної перевірки є підставою для використання інструментарію в основному емпіричному дослідженні.

**Основні та апробаційні результати дисертації за другим розділом
представлено у таких публікаціях:**

1. Зікєєв, Д. (2026в). Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» (HUMAI-MCS): розроблення та психометрична перевірка. *Наукові інновації та передові технології. Державне управління, економіка, право, педагогіка, психологія*, 5(57), 3480-3494. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5\(57\)-3480-3494](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5(57)-3480-3494)
2. Сухенко, Я. & Зікєєв, Д. (2026). Адаптація шкали міжкультурної ефективності (IES): психометричні властивості україномовної версії IES-UA-14. *Перспективи та інновації науки*, 5(63), 5169-5181. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-5\(63\)-5169-5181](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-5(63)-5169-5181)
3. Сухенко, Я., Лушин, П., & Зікєєв, Д. (2026). Шкала метакомунікації (MCS-17): розроблення та психометрична перевірка. *Габітус*, 83(2). 265–272. <https://doi.org/10.32782/hbts.83.2.46>
4. Зікєєв, Д. (2026а). Досвід взаємодії з ШІ як умова формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії: анкета AI-IEQ і методичні рекомендації. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (29 травня 2026 р., м. Київ) (с. 130–136). ДЗВО «УМО». <https://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid--profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji--fakhivciv-v-umovakh-vojennogho-stanu>*

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ МЕТАКОМУНІКАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ: РЕЗУЛЬТАТИ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

У розділі представлено описові статистики та порівняльний аналіз метакомунікації і психологічних умов її формування; виділено типи метакомунікації і типи психологічних умов, визначено емпіричну факторну структуру індивідуально-психологічних умов, встановлено предиктори здатності до метакомунікації в міжособистісному контексті та у взаємодії з ШІ, побудовано типологію метакомунікації; розроблено методичні рекомендації щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії на засадах екофасилітативного підходу.

3.1 Описові статистики та порівняльний аналіз метакомунікації та психологічних умов її формування

3.1.1 Логіка та структура емпіричного аналізу

Аналіз психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії ґрунтується на теоретичній моделі (підрозділ 1.3), емпірична верифікація якої забезпечується білінгвальним психодіагностичним комплексом з 11 інструментів (розділ 2). Здатність до метакомунікації досліджується у двох контекстах: міжособистісному (MCS-17; послідовність «помічаю – рефлексую – дію») та у взаємодії з ШІ (HUMAI-MCS; діалектична

система «усередину – назовні»). Психологічні умови організовано в три контури – індивідуально-психологічний, організаційно-психологічний і технологічний, доповнені контекстуальними соціально-демографічними характеристиками.

Логіка емпіричного аналізу побудована від опису через виявлення закономірностей до практичних імплікацій. У підрозділі 3.1 окреслюється загальна картина: описові статистики та розподіл даних; порівняння менеджерів з міжнародним досвідом і інших фахівців; порівняльний аналіз за вісьмома групувальними змінними. У підрозділі 3.2 виявляються закономірності: кластерний аналіз визначає типи метакомунікації; крос-табуляція перевіряє їхній зв'язок із зовнішніми умовами та III-досвідом; факторний аналіз визначає емпіричну структуру індивідуально-психологічних умов; ієрархічна регресія встановлює предиктори здатності до метакомунікації в кожному з двох контекстів; кластерний аналіз на факторних балах виявляє типи умов; крос-табуляція двох типологій перевіряє їхній зв'язок; інтегровані портрети об'єднують усі результати. У підрозділі 3.3 емпіричні результати переводяться у площину практичних імплікацій: матриця переходів, орієнтири за блоками умов і система промптів для використання III як рефлексивного середовища.

Методичні рекомендації розроблено за принципами екологічної психологічної фасилітації (ECPF) (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025; Lushyn & Sukhenko, 2025a) і виходячи з того, що типи метакомунікації є динамічними утвореннями, здатність до метакомунікації актуалізується в процесі самоорганізації суб'єкта за певної конфігурації психологічних умов. Рекомендації є «м'якими» орієнтирами у просторі сенсів, можливостей і потреб: фахівець усвідомлює власну позицію та самостійно визначає актуальні мішені та траєкторії змін.

3.1.2 Описові статистики та розподіл даних

Описові статистики шкал діагностичного блоку для загальної вибірки ($n = 295$), україномовної ($n = 231$) та англomовної ($n = 64$) підвбірок і цільової підгрупи менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) подано в додатку Г.

У загальній вибірці ($n = 295$) розподіли усіх шкал перебувають у прийнятних межах: показники асиметрії та ексцесу не перевищують граничних значень перебувають у діапазоні від $-1,063$ до $1,255$, що не перевищує граничних значень (Kline, 2016). Найвищий ексцес зафіксовано для імпліцитної чутливості (MCS-17, $E_x = 1,255$) та метакогнітивного культурного інтелекту (CQS, $E_x = 1,165$). На рівні описових статистик показники метакомунікації (MCS-17) – рефлексивний моніторинг ($M = 4,146$) та імпліцитна чутливість ($M = 4,155$) є вищими, ніж показники експліцитної метакомунікації ($M = 3,658$). У взаємодії з ШІ (HUMAI-MCS) – процесуальна метакомунікація ($M = 3,760$) перевищує рефлексивну інтерналізацію ($M = 2,950$). Це свідчить про те, що в міжособистісному контексті здатність «помічати – рефлексувати» є більш вираженою, ніж «діяти», а в контексті взаємодії з ШІ – управління процесом взаємодії («назовні») переважає використання ШІ для аналізу власного комунікативного стилю («усередину») (додаток Г.1).

Для обох мовних підвбірок показники асиметрії та ексцесу більшості шкал перебувають у прийнятних межах, що свідчить про наближення розподілів до нормального та прийнятність даних для подальшого аналізу. На україномовній підвбірці ($n = 231$) помірну від’ємну асиметрію демонструють: добросовісність (TIPI, $A_s = -1,100$), повага (IES-UA-14, $A_s = -1,065$), професійна самоефективність (OSS-SF, $A_s = -0,999$), процесуальна метакомунікація (HUMAI-MCS, $A_s = -0,924$), імпліцитна чутливість (MCS-17, $A_s = -0,862$). Це свідчить про переважання відносно високих показників за цими шкалами, що відображає зсув відповідей у бік вищих значень і є типовим для вибірок

працюючих фахівців із професійним досвідом. Помітний гостровершинний розподіл спостерігається для імпліцитної чутливості (MCS-17, $E_x = 1,497$), процесуальної метакомунікації (HUMAI-MCS, $E_x = 1,356$), метакогнітивного культурного інтелекту (CQS, $E_x = 1,186$), добросовісності (TIPI, $E_x = 1,157$), поваги та автентичності (IES-UA-14, $E_x = 1,070$) (додаток Ґ.2).

На англомовній підвибірці ($n = 64$) розподіли загалом більш симетричні, що частково пояснюється меншим обсягом вибірки. Найбільша від'ємна асиметрія спостерігається для професійної самоефективності (OSS-SF, $A_s = -1,332$), метакогнітивного культурного інтелекту (CQS, $A_s = -0,968$) та комунікативної впевненості (IES-UA-14, $A_s = -0,797$). Підвищений ексцес зафіксовано для професійної самоефективності (OSS-SF, $E_x = 2,756$) та метакогнітивного культурного інтелекту (CQS, $E_x = 1,182$) (додаток Ґ.3).

У підгрупі менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) розподіли більшості шкал порівнянні із загальною вибіркою. Виняток становить професійна самоефективність (OSS-SF, $A_s = -1,638$; $E_x = 5,538$): розподіл характеризується вираженою концентрацією відповідей у зоні високих значень. Це є очікуваним для фахівців, які поєднують менеджерську позицію з міжнародним досвідом, і не є критичним для подальших аналізів (Kline, 2016). Помірно підвищений ексцес зафіксовано також для метакогнітивного культурного інтелекту (CQS, $E_x = 1,787$) та мотиваційного культурного інтелекту (CQS, $E_x = 1,274$) (додаток Ґ.4).

Отже, розподіли більшості шкал на загальній вибірці та мовних підвибірках характеризуються помірною від'ємною асиметрією та не демонструють критичних відхилень від нормальності, за винятком професійної самоефективності (OSS-SF): на англомовній підвибірці ($E_x = 2,756$) та у підгрупі менеджерів з міжнародним досвідом ($E_x = 5,538$) ексцес перевищує прийнятні межі, що пояснюється концентрацією відповідей у зоні високих значень і не є

критичним для подальших аналізів з використанням непараметричних методів. Статистично значущі відхилення від нормального розподілу за критерієм Колмогорова–Смірнова, зафіксовані для окремих шкал, пояснюються надчутливістю цього критерію для великих вибірок ($n > 250$); показники асиметрії та ексцесу більшості шкал перебувають у прийнятних межах (Ліхоузова, 2018). На рівні середніх значень загальної вибірки виявлено дві закономірності: в міжособистісному контексті здатність помічати та рефлексувати комунікативні сигнали переважає готовність до їх відкритого обговорення; у взаємодії з ІІІ управління процесом взаємодії переважає використання ІІІ для аналізу власного комунікативного стилю. На англomовній підвибірці друга закономірність не підтверджується: рефлексивна інтерналізація дещо перевищує процесуальну метакомунікацію. Ці спостереження перевіряються на подальших етапах аналізу.

На основі описових статистик загальної вибірки ($n = 295$) розраховано нормативні діапазони ($M \pm 1SD$) для усіх шкал (додаток Г.5).

Анкета AI-IEQ, на відміну від решти інструментів, є анкетою досвіду, тому її параметри подано окремо (таблиця 3.1). Більшість респондентів мають досвід використання ІІІ понад один рік (44,4%) і позитивно оцінюють його вплив на продуктивність (71,5%), водночас більше половини (52,2%) не мають формального навчання. Порівняння мовних підвбірок не виявило значущих відмінностей за загальним показником ($p = 0,231$); значущі відмінності – лише за оцінкою корисності ($p = 0,006$) і продуктивності ($p = 0,012$). За результатами кластерного аналізу (K-means) на шести пунктах AI-IEQ (додаток В.3.4) виділено три групи за рівнем досвіду взаємодії з ІІІ. Початківці ($n = 63$; 21,4%) характеризуються низькою частотою використання ІІІ (2,00), нетривалим досвідом (2,16) і невисокою оцінкою корисності (2,48). Помірні користувачі ($n = 151$; 51,2%) мають регулярний досвід із середнім рівнем комфорту (3,38) і

корисності (3,72), відносно високу оцінку продуктивності (3,87), проте мінімальне формальне навчання (1,53). Досвідчені користувачі ($n = 81$; 27,4%) вирізняються підвищеними показниками за усіма параметрами: частота (4,20), тривалість (4,16), комфорт (4,25), корисність (4,32), продуктивність (4,46). Спільною ознакою усіх груп є низький рівень формального навчання (від 1,21 до 2,69 при максимумі 5), що підтверджує переважно самостійний характер опанування ШІ-інструментів.

Таблиця 3.1

Досвід взаємодії з ШІ за Анкетою AI-IEQ ($n = 295$)

Параметр	Варіанти відповідей (укрупнені розряди)	Відповіді, %
1. Частота	Ніколи, рідко	25,4
	Іноді	35,9
	Часто, постійно	38,6
2. Тривалість	Не використовую, менше 6 міс.	23,7
	6 місяців – 1 рік	31,9
	1–2 роки, більше 2 років	44,4
3. Комфорт	Дуже некомфортно, некомфортно	7,5
	Нейтрально	45,8
	Комфортно, дуже комфортно	46,8
4. Корисність	Зовсім не корисні, мало корисні	10,5
	Помірно корисні	28,1
	Досить, надзвичайно корисні	61,4
5. Продуктивність	Значно, дещо знизив	3,4
	Не вплинув	25,1
	Дещо, значно підвищив	71,5
6. Навчання	Ні, ніколи	52,2
	Самостійно	26,1
	Курси (короткий, розширений, професійний)	21,7

3.1.3 Порівняльний аналіз характеристик менеджерів з міжнародним досвідом та інших фахівців

Порівняння менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$) проведено за U-критерієм Манна–Уїтні. На рисунках 3.1–3.7 для наочності подано середнє арифметичне відповідей за пунктами субшкали та шкали загалом.

Здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17) не відрізняється у порівнюваних групах (рисунок 3.1).

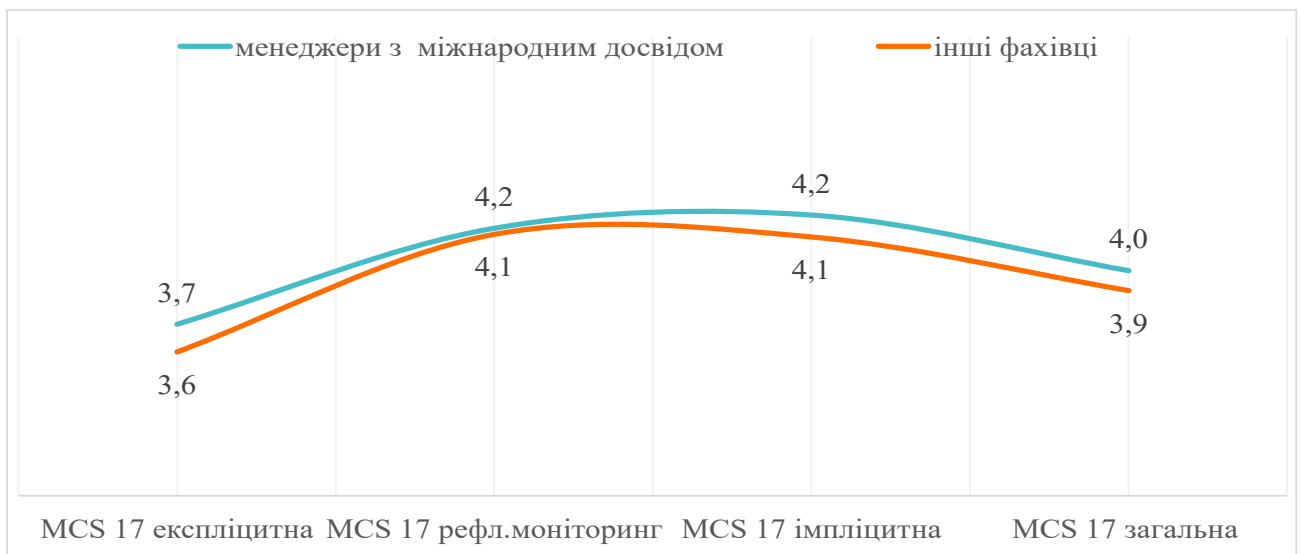


Рисунок 3.1 Здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17) менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$)

Усі субшкали демонструють подібні показники у обох групах: експліцитна метакомунікація (3,7 – 3,6; $p = 0,22$); рефлексивний моніторинг (4,2 – 4,1; $p = 0,88$); імпліцитна чутливість (4,2 – 4,1; $p = 0,20$); загальний показник (4,0 – 3,9; $p = 0,29$). Конфігурація субшкал є спільною для обох груп: імпліцитна чутливість і рефлексивний моніторинг є більш вираженими.

Здатність до метакомунікації з ІШ (HUMAI-MCS) демонструє значущі відмінності між групами (рисунок 3.2). Менеджери з міжнародним досвідом

демонструють вищі показники рефлексивної інтерналізації (3,2 – 2,9; $p < 0,01$) і загального показника (3,6 – 3,3; $p < 0,01$). Процесуальна метакомунікація перебуває на подібному рівні у обох групах (3,9 – 3,7; $p = 0,23$). Менеджерів з міжнародним досвідом вирізняє вища спрямованість «усередину» – використання ШІ як рефлексивного середовища для аналізу власного комунікативного стилю. Спрямованість «назовні» (управління процесом взаємодії з ШІ) є подібною в обох групах.

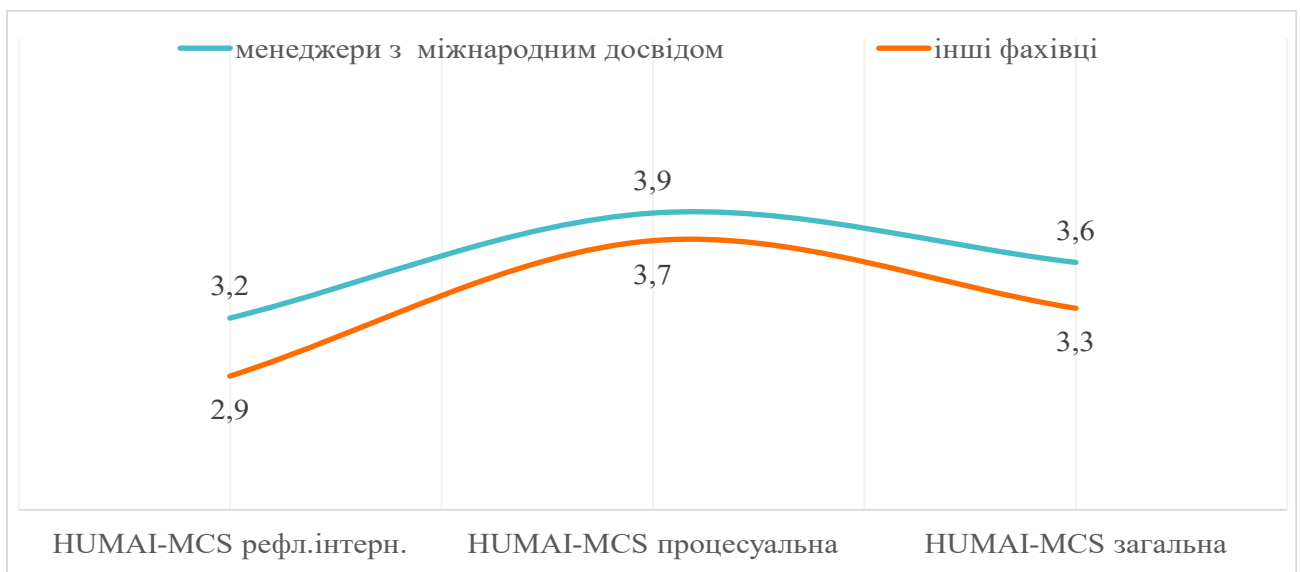


Рисунок 3.2 Здатність до метакомунікації з ШІ (HUMAI-MCS) менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$)

За показниками культурного інтелекту (CQS) менеджери з міжнародним досвідом демонструють значущо вищий когнітивний культурний інтелект (4,2 – 3,8; $p = 0,01$) і загальний показник CQS (4,9 – 4,6; $p = 0,02$). Метакогнітивний (5,6 – 5,4; $p = 0,22$), мотиваційний (5,0 – 4,8; $p = 0,13$) і поведінковий (4,9 – 4,7; $p = 0,25$) культурний інтелект є подібним у менеджерів з міжнародним досвідом та у інших фахівців (рисунок 3.3).

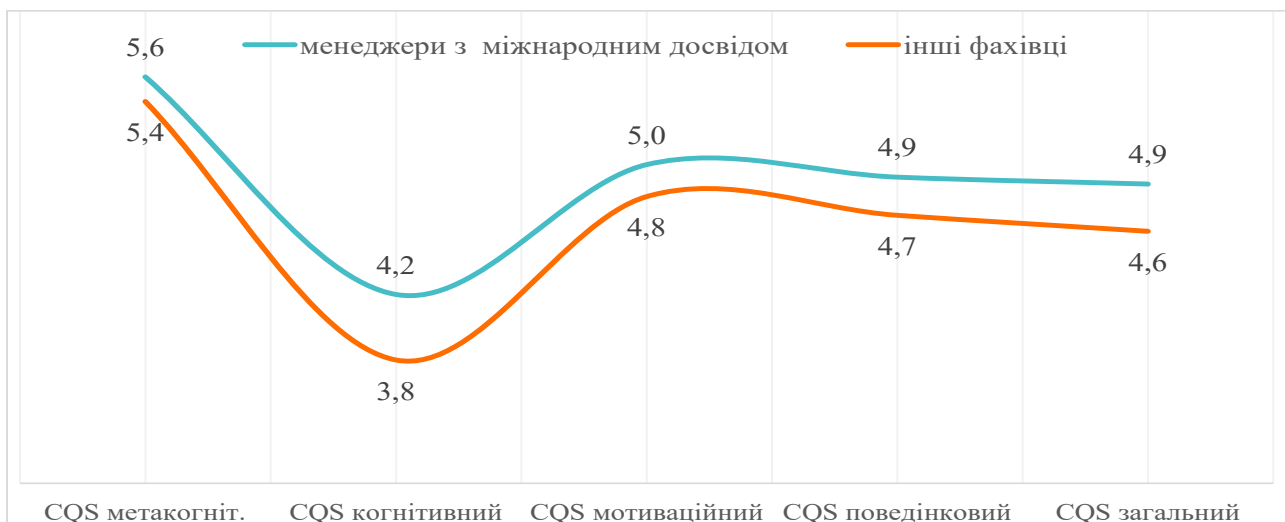


Рисунок 3.3 Культурний інтелект (CQS) менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$)

За показниками міжкультурної ефективності (IES-UA-14) менеджери з міжнародним досвідом демонструють значущо вищу комунікативну впевненість у міжкультурній взаємодії ($3,6 - 3,3$; $p < 0,01$) і загальний показник IES-UA-14 ($3,6 - 3,5$; $p = 0,03$). Повага та автентичність ($4,4 - 4,4$; $p = 0,57$), а також комунікативні бар'єри ($3,0 - 3,1$; $p = 0,80$) є стабільними в обох групах (рисунок 3.4).

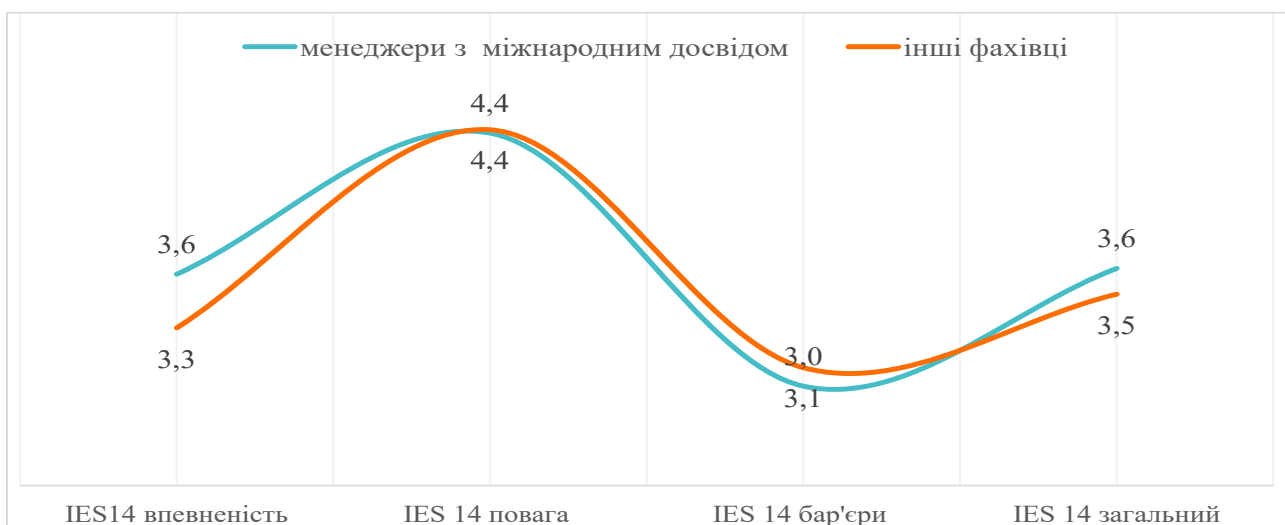


Рисунок 3.4 Міжкультурна ефективність (IES-UA-14) менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$)

Досвід взаємодії з ІІІ (AI-IEQ) менеджерів з міжнародним досвідом значущо відрізняється за низкою параметрів (рисунок 3.5).

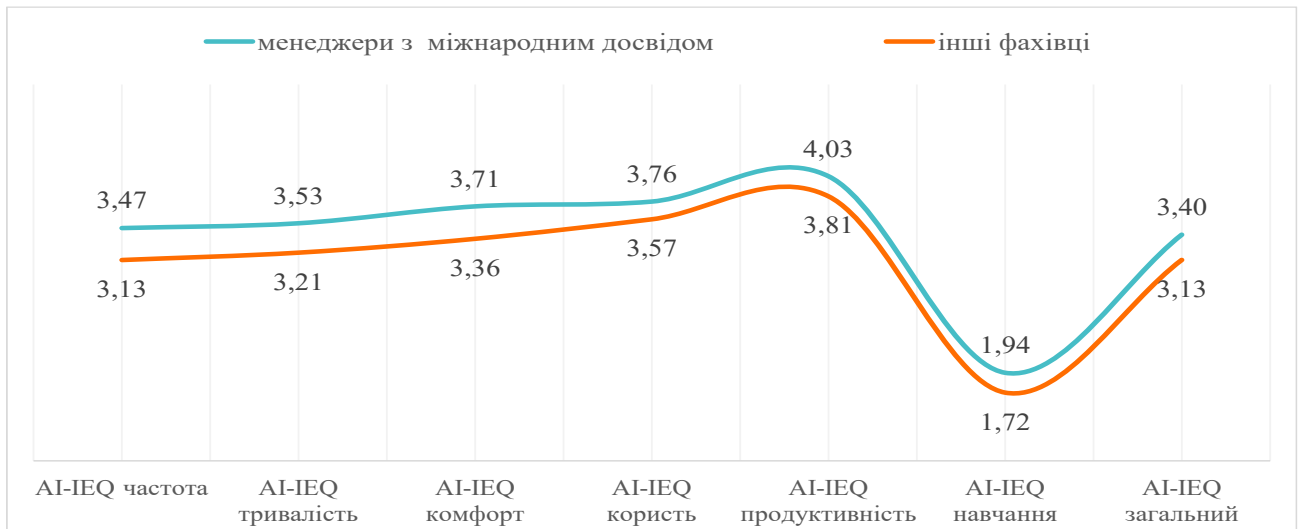


Рисунок 3.5 Досвід взаємодії з ІІІ (AI-IEQ) менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$)

Менеджери з міжнародним досвідом демонструють значущо вищі показники за частотою використання ІІІ ($3,5 - 3,1$; $p = 0,02$), тривалістю використання ІІІ ($3,5 - 3,2$; $p = 0,03$), комфортом у взаємодії з ІІІ ($3,7 - 3,4$; $p < 0,01$) і загальним показником AI-IEQ ($3,4 - 3,1$; $p = 0,01$). Сприйняття користі ІІІ є стабільним в обох групах ($3,8 - 3,6$; $p = 0,17$). Продуктивність ($4,0 - 3,8$; $p = 0,05$) і навчання через ІІІ ($1,9 - 1,7$; $p = 0,05$) перебувають на межі статистично значущих відмінностей. Менеджери з міжнародним досвідом частіше і триваліше використовують ІІІ та відчувають більший комфорт у цій взаємодії.

Показники інтолерантності до невизначеності (IUS-12) не досягають рівня статистичної значущості, але виявляють тенденцію до нижчих показників прогностичної тривоги та загального показника у менеджерів з міжнародним досвідом: прогностична тривога ($3,2 - 3,4$; $p = 0,06$); гнітюча тривога ($2,9 - 3,0$; $p = 0,27$); загальна IUS ($3,1 - 3,3$; $p = 0,06$) (рисунок 3.6).

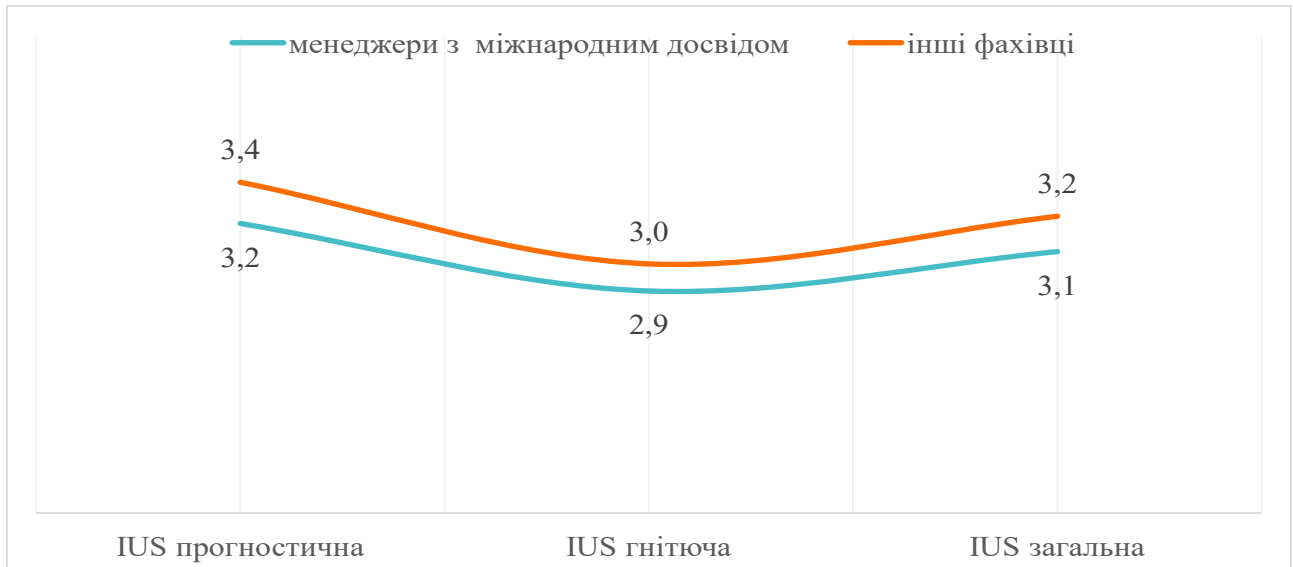


Рисунок 3.6 Інтолерантність до невизначеності (IUS) менеджерів з міжнародним досвідом ($n = 78$) та інших фахівців ($n = 217$)

Диспозиційні характеристики особистості (TIPI) є подібними в обох групах: екстраверсія ($9,8 - 9,7$; $p = 0,66$); дружелюбність ($11,4 - 11,4$; $p = 0,87$); добросовісність ($11,2 - 11,4$; $p = 0,42$); емоційна стабільність ($8,9 - 8,8$; $p = 0,66$); відкритість досвіду ($11,0 - 10,9$; $p = 0,72$).

Професійна самоефективність (OSS-SF) значущо вища у менеджерів з міжнародним досвідом ($25,6 - 24,3$; $p = 0,04$). Показники психологічної безпеки (PS) є подібними в обох групах: безпека у стосунках з керівником ($5,6 - 5,4$; $p = 0,27$); безпека у стосунках з колегами ($5,5 - 5,2$; $p = 0,16$); загальний показник ($5,5 - 5,3$; $p = 0,14$). Психологічне благополуччя (WHO-5) є однаковим в обох групах ($16,2 - 15,2$; $p = 0,16$).

Отже, порівняльний аналіз менеджерів з міжнародним досвідом і інших фахівців виявив закономірність – значущі відмінності зосереджені в зоні набутих характеристик, зокрема: когнітивно-міжкультурних (когнітивний культурний інтелект, комунікативна впевненість у міжкультурній взаємодії), технологічних (досвід взаємодії з ІІІ, рефлексивна інтерналізація) та професійних (самоефективність). Диспозиційні характеристики особистості (TIPI), інтолерантність до невизначеності (IUS-12), психологічна безпека (PS),

психологічне благополуччя (WHO-5) і здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17) є стабільною незалежно від менеджерської позиції та міжнародного досвіду. Поєднання менеджерської позиції та міжнародного професійного досвіду пов'язане зі специфічною конфігурацією умов, яка характеризується вищими когнітивно-міжкультурними характеристиками та більшою залученістю до ІІІ як рефлексивного середовища.

Конфігурації субшкал, виявлені на рівні описових статистик, зберігаються: у міжособистісному контексті переважають імпліцитна чутливість і рефлексивний моніторинг над експліцитною метакомунікацією; у взаємодії з ІІІ процесуальна метакомунікація переважає рефлексивну інтерналізацію. Групи відрізняються за рівнем окремих показників, проте загальна конфігурація є спільною, що обґрунтовує подальший порівняльний аналіз на загальній вибірці ($n = 295$) за іншими групувальними змінними.

3.1.4 Порівняльний аналіз за іншими групувальними змінними

Порівняння цільової групи (пункт 3.1.3) виявило відмінності за окремими показниками. Для з'ясування того, які саме характеристики зовнішнього та технологічного контурів і соціально-демографічні змінні пов'язані з відмінностями у здатності до метакомунікації та індивідуально-психологічних умовах її формування, порівняння проведено за чотирма організаційно-психологічними характеристиками – професійна позиція (ПП), міжнародний досвід (МД), формат роботи (ФР), тип ІІІ-досвіду (ІІІ) та чотирма соціально-демографічними (мова, стать, вік, освіта). В таблиці 3.2 узагальнено показники статистичної значущості (для змінних з двома градаціями застосовано U-критерій Манна–Уїтні, з трьома і більше – H-критерій Краскела–Уолліса); повні результати з тестовими статистиками подано у додатках Д.1–Д.8.

Здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17) є стабільною за більшістю групувальних змінних. Значущі відмінності виявлено лише за професійною позицією (експліцитна метакомунікація, $p = 0,032$), мовою (рефлексивний моніторинг, $p = 0,048$) і статтю (рефлексивний моніторинг,

$p < 0,001$; імпліцитна чутливість, $p = 0,003$; загальний показник, $p = 0,005$). Жодна з решти п'яти змінних (міжнародний досвід, освіта, формат роботи, вік, ШІ-досвід) не диференціює міжособистісну метакомунікацію.

Таблиця 3.2

Відмінності метакомунікації та індивідуально-психологічних умов за організаційно-психологічними та соціально-демографічними характеристиками (n = 295)

Показник	Групувальні змінні							
	ПП (U)	Мова (U)	МД (U)	Освіта (H)	ФР (H)	Вік (H)	Стать (U)	ШІ (H)
MCS-17 експліцитна	0,032	0,365	0,739	0,160	0,701	0,426	0,179	0,384
MCS-17 рефлексивна	0,345	0,048	0,916	0,418	0,362	0,681	<0,001	0,520
MCS-17 імпліцитна	0,129	0,103	0,156	0,815	0,077	0,344	0,003	0,085
MCS-17 загальна	0,053	0,115	0,956	0,245	0,313	0,370	0,005	0,193
HUMAI-MCS рефл.	0,034	<0,001	0,085	0,187	0,755	0,219	0,572	<0,001
HUMAI-MCS процес.	0,407	<0,001	0,616	0,015	0,027	0,927	<0,001	<0,001
HUMAI-MCS загальна	0,023	0,837	0,318	0,678	0,397	0,700	0,080	<0,001
CQS загальний	0,246	<0,001	0,004	0,554	0,811	0,266	0,691	0,389
IES загальний	0,117	<0,001	0,017	0,746	0,444	0,947	0,376	0,253
TIPI екстраверсія	0,443	0,011	0,575	0,602	0,109	0,597	0,318	0,832
TIPI дружелюбність	0,817	0,005	0,744	0,383	0,734	0,261	<0,001	0,297
TIPI добросовісність	0,241	0,009	0,039	0,456	0,326	0,027	0,071	0,786
TIPI стабільність	0,175	0,093	0,594	0,618	0,991	0,005	0,012	0,876
TIPI відкритість	0,021	0,963	0,196	0,540	0,019	0,078	0,097	0,256
PS загальна	0,031	0,034	0,910	0,238	0,389	0,112	0,455	0,310
OSS-SF	0,012	0,443	0,227	0,035	0,295	0,164	0,511	0,454
IUS-12 прогностична	0,139	<0,001	0,348	0,382	0,314	0,816	0,055	0,761
IUS-12 гнітюча	0,086	0,074	0,337	0,134	0,016	0,056	0,203	0,441
IUS-12 загальна	0,056	0,040	0,292	0,742	0,080	0,487	0,082	0,661
WHO-5	0,006	0,375	0,722	0,807	0,273	0,125	0,097	0,604
AI-IEQ	0,112	0,267	0,024	0,033	<0,001	0,178	0,237	<0,001

Здатність до метакомунікації з ІІІ (HUMAI-MCS) демонструє іншу закономірність. Усі три показники значущо зростають з набуттям ІІІ-досвіду ($p < 0,001$). Професійна позиція диференціює рефлексивну інтерналізацію ($p = 0,034$) та загальний показник ($p = 0,023$). Мовна підвибірка виявляє протилежну динаміку за субшкалами: англomовні респонденти демонструють вищу рефлексивну інтерналізацію ($p < 0,001$), україномовні – вищу процесуальну метакомунікацію ($p < 0,001$), тоді як загальний показник є подібним ($p = 0,837$). Стать диференціює процесуальну метакомунікацію ($p < 0,001$). Освіта ($p = 0,015$) і формат роботи ($p = 0,027$) також пов'язані з процесуальною метакомунікацією.

Аналіз виявив п'ять закономірностей, що визначають напрямок подальшого аналізу. Когнітивно-міжкультурні характеристики диференціюються мовою та міжнародним досвідом. Культурний інтелект (CQS) значущо вищий у англomовних респондентів ($p < 0,001$) та респондентів з міжнародним досвідом ($p = 0,004$). Аналогічна закономірність – для міжкультурної ефективності (IES): мова ($p < 0,001$) та міжнародний досвід ($p = 0,017$). Професійна позиція, освіта, формат роботи, вік, стать і ІІІ-досвід не пов'язані з цими показниками.

Диспозиційні характеристики особистості (TIPI) демонструють диференційовану картину. Мова пов'язана з трьома субшкалами: екстраверсією ($p = 0,011$), дружелюбністю ($p = 0,005$) і добросовісністю ($p = 0,009$). Стать пов'язана з дружелюбністю ($p < 0,001$) та емоційною стабільністю ($p = 0,012$). Вік диференціює добросовісність ($p = 0,027$) і емоційну стабільність ($p = 0,005$). Професійна позиція і формат роботи пов'язані з відкритістю досвіду ($p = 0,021$ і $p = 0,019$ відповідно). ІІІ-досвід і освіта не пов'язані з жодною субшкалою TIPI.

Організаційно-психологічні показники та благополуччя диференціюються переважно професійною позицією: психологічна безпека (PS, $p = 0,031$), професійна самоефективність (OSS-SF, $p = 0,012$) і психологічне благополуччя

(WHO-5, $p = 0,006$) значущо вищі у менеджерів. Професійна самоефективність також пов'язана з освітою ($p = 0,035$). Психологічна безпека пов'язана з мовою ($p = 0,034$). Інтолерантність до невизначеності (IUS-12) диференціюється мовою (прогностична тривога, $p < 0,001$; загальний показник, $p = 0,040$) і форматом роботи (гнітюча тривога, $p = 0,016$). Досвід взаємодії з ШІ (AI-IEQ) пов'язаний з форматом роботи ($p < 0,001$), міжнародним досвідом ($p = 0,024$) і освітою ($p = 0,033$).

Мова є найбільш диференціюючою змінною (11 значущих відмінностей), за нею – професійна позиція (7) та стать (6). Формат роботи, міжнародний досвід і ШІ-досвід виявляють по 4 значущі відмінності. Вік і освіта мають мінімальну диференційну здатність. Два виміри метакомунікації демонструють різну чутливість: міжособистісна метакомунікація (MCS-17) диференціюється лише статтю, мовою та професійною позицією; метакомунікація з ШІ (HUMAI-MCS) – типом ШІ-досвіду (AI-IEQ), мовою, професійною позицією, статтю, освітою та форматом роботи. Ці результати обґрунтовують включення групувальних змінних у подальший аналіз: як контекстуальних характеристик при побудові типів метакомунікації (пункт 3.2.1) і як контрольних змінних в ієрархічній регресії.

3.2 Типологічний та регресійний аналіз метакомунікації та психологічних умов її формування

3.2.1 Типи метакомунікації

З метою виявлення якісно відмінних конфігурацій метакомунікації проведено кластерний аналіз на загальній вибірці ($n = 295$). Змінними кластеризації є стандартизовані значення (z-scores) п'яти субшкал MCS-17 і

HUMAI-MCS. Факторний аналіз п'яти субшкал (PAF, Promax) підтвердив двофакторну структуру метакомунікативного простору ($KMO = 0,668$; χ^2 Бартлетта = 343,264; $p < 0,001$; 70,8% дисперсії): фактор міжособистісної метакомунікації (субшкали MCS-17; навантаження 0,668–0,838) і фактор метакомунікації з ІІІ (субшкали HUMAI-MCS; навантаження 0,438–0,928). Кореляція між факторами (0,230) підтверджує їхню відносну незалежність при наявності спорідненості, що обґрунтовує доцільність інтегрованої кластеризації на обох вимірах одночасно. Досвід взаємодії з ІІІ (AI-IEQ) не включено до змінних кластеризації, оскільки він характеризує обсяг та інтенсивність використання ІІІ, а не здатність до метакомунікації. Згідно з логікою дослідження ІІІ-досвід є умовою формування здатності до метакомунікації з ІІІ, а не її компонентом (додаток Е.1). Кластеризацію проведено на стандартизованих значеннях п'яти субшкал, оскільки факторні бали не зберігають внутрішню конфігурацію субшкал кожного виміру, що є змістовно значущою для побудови типології.

Кластеризація методом K-means (конвергенція за 19 ітерацій) показала прийнятне чотирикластерне рішення: кластер 1 – 68 осіб (23,05%), кластер 2 – 85 осіб (28,81%), кластер 3 – 51 особа (17,29%), кластер 4 – 91 особа (30,85%). Усі п'ять субшкал значущо диференціюють кластери ($p < 0,001$ для кожної). Найсильніше – рефлексивний моніторинг ($F = 152,389$), далі – експліцитна метакомунікація ($F = 96,970$), процесуальна МК з ІІІ ($F = 88,767$), імпліцитна чутливість ($F = 78,196$) і рефлексивна інтерналізація ($F = 57,599$). Фінальні центри кластерів представлено на рисунку 3.7 і в додатку Е.2.

Тип 1 «Міжособистісно орієнтований» ($n = 68$; 23,05%) характеризується помірно підвищеними показниками за усіма трьома субшкалами MCS-17 – експліцитна МК (+0,22); рефлексивний моніторинг (+0,45); імпліцитна чутливість (+0,39) при одночасно зниженому рівні обох субшкал HUMAI-MCS –

рефлексивна інтерналізація ($-0,88$); процесуальна МК з ІІІ ($-0,83$). У процесуальній послідовності «помічаю – рефлексую – дію» усі три компоненти працюють: ці фахівці здатні помічати приховані сигнали в міжособистісній взаємодії (імпліцитна чутливість), спостерігати за процесом комунікації «тут і тепер» (рефлексивний моніторинг) і відкрито обговорювати комунікативні бар'єри (експліцитна МК). Водночас діалектична система «усередину – назовні» в контексті взаємодії з ІІІ (рефлексивний аналіз власного комунікативного стилю через відповіді ІІІ та усвідомлене управління процесом такої взаємодії) у них не активована: фахівці цього типу не використовують ІІІ як рефлексивне середовище для аналізу власного комунікативного стилю і не демонструють усвідомленого управління процесом взаємодії з ІІІ. Здатність до метакомунікації локалізована у міжособистісному контексті.



Рисунок 3.7 Профілі чотирьох типів метакомунікації за стандартизованими показниками субшкал MCS-17 і HUMAI-MCS (n = 295)

Тип 2 «Інтегрований» ($n = 85$; 28,81%) вирізняється підвищеними показниками за усіма п'ятьма субшкалами: MCS-17 – експліцитна МК (+0,87); рефлексивний моніторинг (+0,82); імпліцитна чутливість (+0,80) і HUMAI-MCS – рефлексивна інтерналізація (+0,54); процесуальна МК з ІІІ (+0,87). Фахівці цього типу поєднують розвинену здатність до метакомунікації в обох контекстах: послідовність «помічаю – рефлексую – дію» в міжособистісній взаємодії та система «усередину – назовні» у взаємодії з ІІІ працюють одночасно. Збалансованість показників MCS-17 (діапазон +0,80...+0,87) свідчить про рівномірну сформованість усіх компонентів міжособистісної метакомунікації. Процесуальна МК з ІІІ (+0,87) дещо перевищує рефлексивну інтерналізацію (+0,54), що свідчить про переважання управління процесом взаємодії з ІІІ над використанням ІІІ як рефлексивного середовища для аналізу власного комунікативного стилю.

Тип 3 «Метакомунікативно пасивний» ($n = 51$; 17,29%) позначається зниженими показниками за усіма п'ятьма субшкалами. Найнижчі значення зафіксовано за рефлексивним моніторингом (-1,39) та експліцитною метакомунікацією (-1,18). Імпліцитна чутливість (-0,87) знижена помірніше, що може свідчити про збереження базової здатності помічати комунікативні сигнали; ця здатність потребує підтримки для переходу на рівень усвідомленої рефлексії та дії. У контексті взаємодії з ІІІ показники також знижені – рефлексивна інтерналізація (-0,53); процесуальна МК з ІІІ (-0,70). Цей тип є найменшим за чисельністю (17,3%), що свідчить про те, що комплексне зниження здатності до метакомунікації в обох контекстах не є поширеним серед фахівців міжнародного професійного середовища.

Тип 4 «ІІІ-орієнтовані» ($n = 91$; 30,85%) має помірно знижені показники за субшкалами MCS-17 – експліцитна МК (-0,31); рефлексивний моніторинг (-0,33); імпліцитна чутливість (-0,55) при підвищеній рефлексивній

інтерналізації (+0,45) та помірно підвищений процесуальній МК з ІІІ (+0,21). Це дзеркальна конфігурація щодо типу 1: в контексті ІІІ система «усередину – назовні» активована, тоді як послідовність «помічаю – рефлексую – дію» в міжособистісному контексті працює на зниженому рівні. Рефлексивна інтерналізація (+0,45) перевищує процесуальну МК з ІІІ (+0,21), що свідчить про зосередженість на використанні ІІІ для аналізу власного комунікативного стилю (спрямованість усередину) порівняно з управлінням самим процесом взаємодії (спрямованість назовні). Цей тип є найбільшим за чисельністю (30,8%), що відображає актуальність ІІІ-контексту для метакомунікативного досвіду сучасних фахівців.

Виділені чотири типи утворюють систему, організовану двома вимірами метакомунікації. Тип 1 «Міжособистісно орієнтовані» та тип 4 «ІІІ-орієнтовані» є дзеркальними: перший характеризується розвиненою здатністю до метакомунікації в міжособистісному контексті, другий – у контексті взаємодії з ІІІ. Тип 2 демонструє інтеграцію обох вимірів; тип 3 потребує комплексної підтримки для розвитку здатності до метакомунікації. Розподіл за типами (від 17,3% до 30,8%) засвідчує наявність різноманітних метакомунікативних конфігурацій серед фахівців міжнародного професійного середовища

3.2.2 Зв'язок типів метакомунікації з зовнішніми умовами

Для визначення зв'язку типів метакомунікації з зовнішніми умовами та соціально-демографічними характеристиками проведено серію крос-табуляційних аналізів (додаток Е.3).

Професійна позиція значущо пов'язана з типами метакомунікації ($\chi^2 = 8,942$; $p = 0,030$). Серед менеджерів більша частка з інтегрованим типом (33,8% – 24,7% серед не-менеджерів) і менша частка з пасивним (10,5% – 22,8%). Частка з міжособистісно орієнтованим типом (22,6% – 23,5%) та ІІІ-

орієнтованим (33,1% – 29,0%) розподіляється відносно рівномірно. Професійна позиція пов'язана передусім зі зниженням частки пасивного типу та зростанням частки інтегрованого.

Стать також значущо пов'язана з типами метакомунікації ($\chi^2 = 16,449$; $p = 0,001$). Серед жінок найбільша частка з інтегрованим типом (32,5%); серед чоловіків – ІІІ-орієнтованим (39,5%) і пасивним (32,6%). До інтегрованого типу належать 32,5% жінок і лише 7,0% чоловіків. Частка міжособистісно орієнтованого типу подібна в обох групах (23,4% – 20,9%). Цей результат слід інтерпретувати з урахуванням суттєвого дисбалансу підгруп ($n = 252$ жінки; $n = 43$ чоловіки), що обмежує узагальнюваність і може впливати на статистичну потужність аналізу.

Тип ІІІ-досвіду значущо пов'язаний з типами метакомунікації ($\chi^2 = 30,976$; $df = 6$; $p < 0,001$). Серед початківців переважають міжособистісно орієнтовані (34,9%) та пасивні (28,6%); частка осіб з інтегрованим типом є найнижчою (11,1%). Серед помірних користувачів розподіл вирівнюється: зростає частка інтегрованих (30,5%). Серед досвідчених користувачів переважають особи ІІІ-орієнтованого (40,7%) та інтегрованого (39,5%) типів; частка пасивних знижується до 8,6%, міжособистісно орієнтованих – до 11,1%. Із зростанням досвіду взаємодії з ІІІ частка інтегрованих і ІІІ-орієнтованих типів зростає, а пасивних і міжособистісно орієнтованих зменшується.

Решта зовнішніх умов і соціально-демографічних характеристик не виявили значущого зв'язку з типами метакомунікації: мова опитування ($\chi^2 = 5,596$; $p = 0,133$); вік ($\chi^2 = 12,435$; $p = 0,190$); формат роботи ($\chi^2 = 10,334$; $p = 0,111$); освіта ($\chi^2 = 8,781$; $p = 0,186$); міжнародний досвід ($\chi^2 = 0,071$; $p = 0,995$); професійна позиція з урахуванням міжнародного досвіду ($\chi^2 = 11,685$; $p = 0,232$).

Отже, значущий зв'язок з типами МК мають професійна позиція та стать; мова, вік, формат роботи, освіта, міжнародний досвід не пов'язані з типами МК.

3.2.3 Структура індивідуально-психологічних умов

З метою виявлення емпіричної структури індивідуально-психологічних умов формування метакомунікації проведено експлораторний факторний аналіз (PAF, Promax) на загальних показниках 11 індивідуально-психологічних характеристик на загальній вибірці ($n = 295$). Показники придатності даних: КМО = 0,758; критерій сферичності Бартлетта $\chi^2 = 728,865$ ($df = 55$; $p < 0,001$). Виділено чотири фактори, що сукупно пояснюють 63,7% дисперсії (таблиця 3.3; додаток Ж.1).

Таблиця 3.3

Факторна структура психологічних умов формування метакомунікації ($n = 295$)

Змінна	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4
TIPI стабільність	0,666			
IUS-12 інтолерантність до невизн.	-0,661			
OSS-SF загальний	0,565			
WHO-5 загальний	0,541			
CQS загальний		0,966		
IES-UA-14 загальний		0,676		
PS загальна		0,357		
TIPI екстраверсія			0,562	
TIPI відкритість			0,540	
TIPI добросовісність				0,722
TIPI дружелюбність				0,459

Фактор 1 «Психологічна стійкість» (31,1% дисперсії) об'єднує емоційну стабільність (0,666), інтолерантність до невизначеності (-0,661), професійну самоефективність (0,565) і психологічне благополуччя (0,541). Від'ємне навантаження IUS-12 означає, що полюсом фактора є здатність витримувати невизначеність без надмірної тривоги. Об'єднання цих шкал в один фактор свідчить про існування інтегрованого внутрішнього ресурсу, що забезпечує здатність особистості ефективно функціонувати в умовах невизначеності.

У контексті міжнародного менеджменту, де невизначеність є постійною характеристикою середовища (мовні бар'єри, культурні розбіжності, багатозначність комунікативних сигналів), психологічна стійкість забезпечує внутрішню стабільність суб'єкта для здійснення метакомунікації.

Фактор 2 «Міжкультурна спроможність» (11,6% дисперсії) включає культурний інтелект (0,966) – ядро фактора з найвищим навантаженням, міжкультурну ефективність (0,676) і психологічну безпеку (0,357). Об'єднання CQS і IES-UA-14 в один фактор емпірично підтверджує їхню спорідненість як когнітивного потенціалу (культурний інтелект) і його поведінкової реалізації (міжкультурна ефективність) у міжкультурній взаємодії. Навантаження психологічної безпеки (0,357) нижче конвенційного порогу 0,40, проте її входження до цього фактора є змістовно обґрунтованим: сприйняття середовища як безпечного пов'язане з культурним інтелектом та міжкультурною ефективністю.

Фактор 3 «Відкритість і активність» (11,2% дисперсії) об'єднує екстраверсію (0,562) і відкритість досвіду (0,540). Обидві риси характеризують активну позицію суб'єкта щодо зовнішнього світу: пошук нового досвіду та ініціативність у встановленні контактів. У контексті міжнародного професійного середовища цей фактор відображає готовність до вступу в нові, зокрема міжкультурні, комунікативні ситуації.

Фактор 4 «Просоціальна спрямованість» (9,8% дисперсії) включає добросовісність (0,722) і дружелюбність (0,459), що відображають орієнтацію на іншого та відповідальність у взаємодії. Ці характеристики створюють міжособистісне підґрунтя для метакомунікації: готовність враховувати позицію партнера (дружелюбність) і послідовність у дотриманні комунікативних домовленостей (добросовісність).

Кореляції між факторами засвідчують їхню відносну незалежність при наявності спорідненості: найвищу кореляцію демонструють психологічна

стійкість і міжкультурна спроможність (0,538); найнижчу – відкритість і активність та просоціальна спрямованість (0,076). Емпірична чотирифакторна структура відтворює чотири групи індивідуально-психологічних умов, виділені в теоретичній моделі: психологічна стійкість, міжкультурна спроможність, відкритість і активність, просоціальна спрямованість. Збіг теоретичної та емпіричної структур підтверджує обґрунтованість моделі. У подальшій роботі значення чотирьох виділених факторів використано як предиктори здатності до метакомунікації в регресійному аналізі та як змінні кластеризації при побудові типології умов.

3.2.4 Предиктори метакомунікації: ієрархічна множинна регресія

З метою визначення внеску психологічних умов у пояснення індивідуальних відмінностей здатності до метакомунікації проведено дві ієрархічні множинні регресії з залежними змінними: здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17) та здатність до метакомунікації з ІШ (HUMAI-MCS). Предиктори вводилися сімома блоками: індивідуально-психологічні характеристики (блоки 1–4: факторні бали чотирьох факторів психологічних умов); організаційно-психологічні умови (блок 5: професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід); соціально-демографічні характеристики (блок 6: стать, вік, мова); досвід взаємодії з ІШ (блок 7).

Кореляційний аналіз (критерій Спірмена), що передував регресійному, засвідчив значущі парні зв'язки метакомунікації з індивідуально-психологічними характеристиками і виявив принципово різні конфігурації зв'язків для MCS-17 і HUMAI-MCS (додаток Ж.2). MCS-17 значущо пов'язана з усіма чотирма блоками індивідуально-психологічних умов; найсильніші зв'язки виявлено з культурним інтелектом ($\rho = 0,463$), професійною самоефективністю ($\rho = 0,435$), міжкультурною ефективністю ($\rho = 0,434$) та інтерсуб'єктністю ($\rho = 0,405$). HUMAI-MCS пов'язана переважно з ІШ-досвідом ($\rho = 0,493$), інтерсуб'єктністю

($\rho = 0,286$) та культурним інтелектом ($\rho = 0,224$); більшість інших умов не демонструють значущих зв'язків. Інтollerантність до невизначеності має протилежний зв'язок з двома вимірами: від'ємний з MCS-17 ($\rho = -0,117$; $p = 0,045$) і позитивний з HUMAI-MCS ($\rho = 0,185$; $p = 0,001$), що вказує на роль ІІІ як контрольованого рефлексивного середовища для фахівців з вищою чутливістю до невизначеності. Ієрархічна множинна регресія дозволяє визначити унікальний внесок кожного блоку умов з урахуванням решти предикторів.

Здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17). Фінальна модель пояснює 42,3% дисперсії MCS-17 (Adjusted $R^2 = 0,401$; $F = 18,882$; $p < 0,001$) (таблиця 3.4, додаток І.1).

Таблиця 3.4

**Ієрархічна множинна регресія здатності до міжособистісної
метакомунікації (MCS-17, n = 295)**

Блок умов, предиктор	R^2	ΔR^2	β	p
Блоки 1-4: індивідуально-психологічні характеристики				
Психологічна стійкість	0,168	0,168	-0,004	0,956
Міжкультурна спроможність	0,303	0,135	0,416	<0,001
Відкритість і активність	0,335	0,032	0,180	0,001
Просоціальна спрямованість	0,384	0,049	0,203	<0,001
Блок 5: організаційно-психологічні характеристики				
Професійна позиція	0,390	0,006	0,060	0,303
Формат роботи			0,022	0,654
Міжнародний досвід			-0,037	0,539
Блок 6: соціально-демографічні характеристики				
Стать	0,422	0,032	0,123	0,014
Вік			-0,069	0,146
Мова			-0,114	0,030
Блок 7: досвід взаємодії з ІІІ				
AI-IEQ досвід з ІІІ	0,423	0,001	0,040	0,404

Примітка. β – стандартизовані коефіцієнти фінальної моделі (блок 7). R^2 – кумулятивна частка поясненої дисперсії; ΔR^2 – приріст при додаванні блоку.

Основний внесок забезпечують індивідуально-психологічні характеристики (блоки 1–4), які сукупно пояснюють 38,4% дисперсії. Найбільший приріст поясненої дисперсії дає психологічна стійкість ($\Delta R^2 = 0,168$), далі міжкультурна спроможність ($\Delta R^2 = 0,135$), просоціальна спрямованість ($\Delta R^2 = 0,049$) і відкритість і активність ($\Delta R^2 = 0,032$). Після додавання міжкультурної спроможності (блок 2) самостійний внесок психологічної стійкості знижується від $\beta = 0,410$ до $\beta = 0,115$ ($p = 0,067$) і стає незначущим; у фінальній моделі $\beta = -0,004$ ($p = 0,956$). Це свідчить про спільну варіативність цих характеристик: дисперсія MCS-17, яку пояснює психологічна стійкість, значною мірою перекривається з дисперсією, поясненою міжкультурною спроможністю. Організаційно-психологічні характеристики (блок 5: $\Delta R^2 = 0,006$), соціально-демографічні характеристики (блок 6: $\Delta R^2 = 0,032$) і досвід взаємодії з ШІ (блок 7: $\Delta R^2 = 0,001$) забезпечують мінімальний додатковий приріст.

У фінальній моделі значущими предикторами є міжкультурна спроможність ($\beta = 0,416$; $p < 0,001$), просоціальна спрямованість ($\beta = 0,203$; $p < 0,001$), відкритість і активність ($\beta = 0,180$; $p = 0,001$), стать ($\beta = 0,123$; $p = 0,014$) і мова ($\beta = -0,114$; $p = 0,030$). Вищу здатність до міжособистісної метакомунікації демонструють жінки та респонденти, які заповнювали україномовну версію опитування. Професійна позиція ($\beta = 0,060$; $p = 0,303$), формат роботи ($\beta = 0,022$; $p = 0,654$), міжнародний досвід ($\beta = -0,037$; $p = 0,539$), вік ($\beta = -0,069$; $p = 0,146$) і ШІ-досвід ($\beta = 0,040$; $p = 0,404$) не є значущими предикторами здатності до міжособистісної метакомунікації.

Здатність до метакомунікації з ШІ (HUMAI-MCS). Фінальна модель пояснює 34,3% дисперсії HUMAI-MCS (Adjusted $R^2 = 0,317$; $F = 13,413$; $p < 0,001$). Структура предикторів принципово відрізняється від міжособистісної метакомунікації (таблиця 3.5, додаток II.2).

Таблиця 3.5

**Ієрархічна множинна регресія здатності до метакомунікації з ІІІ
(HUMAI-MCS, n = 295)**

Блок умов, предиктор	R ²	ΔR ²	β	p
Блок 1-4: індивідуально-психологічні характеристики				
Психологічна стійкість	0,000	0,000	–0,202	0,006
Міжкультурна спроможність	0,063	0,063	0,271	<0,001
Відкритість і активність	0,063	0,000	–0,018	0,765
Просоціальна спрямованість	0,080	0,017	0,090	0,131
Блок 5: організаційно-психологічні характеристики				
Професійна позиція	0,109	0,029	0,139	0,026
Формат роботи			–0,051	0,321
Міжнародний досвід			–0,087	0,175
Блок 6: соціально-демографічні характеристики				
Стать	0,126	0,017	0,072	0,175
Вік			–0,025	0,619
Мова			0,000	0,993
Блок 7: досвід взаємодії з ІІІ				
AI-IEQ досвід з ІІІ	0,343	0,217	0,493	<0,001

Примітка. β – стандартизовані коефіцієнти фінальної моделі (блок 7). R² – кумулятивна частка поясненої дисперсії; ΔR² – приріст при додаванні блоку.

Індивідуально-психологічні характеристики (блоки 1–4) сукупно пояснюють 8,0% дисперсії; найбільший приріст дає міжкультурна спроможність (ΔR² = 0,063), далі просоціальна спрямованість (ΔR² = 0,017); психологічна стійкість (ΔR² = 0,000) і відкритість і активність (ΔR² = 0,000) не забезпечують самостійного приросту. Організаційно-психологічні характеристики додають 2,9% (блок 5), соціально-демографічні – 1,7% (блок 6). Натомість ІІІ-досвід (блок 7) забезпечує приріст 21,7% поясненої дисперсії – найбільший окремий внесок серед усіх блоків в обох регресіях.

Психологічна стійкість демонструє ефект супресії: на першому кроці її зв'язок із HUMAI-MCS є нульовим ($\beta = 0,016$; $p = 0,790$), проте після додавання міжкультурної спроможності (блок 2) він стає від'ємним і значущим ($\beta = -0,186$; $p = 0,011$); у фінальній моделі $\beta = -0,202$ ($p = 0,006$). Механізм полягає у спільній варіативності: психологічна стійкість корелює з міжкультурною спроможністю ($r = 0,538$), яка позитивно пов'язана з HUMAI-MCS; непрямий позитивний зв'язок маскує прямий від'ємний. Після контролю міжкультурної спроможності виявляється унікальний від'ємний зв'язок: серед фахівців з подібним рівнем міжкультурної спроможності ті, хто має вищу чутливість до невизначеності, демонструють вищу здатність до метакомунікації з ІІІ. Змістовно це узгоджується з характером HUMAI-MCS: ІІІ-середовище може слугувати контрольованим простором для рефлексії, де рівень невизначеності нижчий, ніж у міжособистісній взаємодії.

У фінальній моделі значущими предикторами є ІІІ-досвід ($\beta = 0,493$; $p < 0,001$), міжкультурна спроможність ($\beta = 0,271$; $p < 0,001$), психологічна стійкість ($\beta = -0,202$; $p = 0,006$) і професійна позиція ($\beta = 0,139$; $p = 0,026$). ІІІ-досвід є домінуючим предиктором: інтенсивніше та триваліше використання ІІІ пов'язане з вищою здатністю до метакомунікації у взаємодії з ІІІ. Професійна позиція є значущим предиктором: менеджери демонструють вищу здатність до метакомунікації з ІІІ. Відкритість і активність ($\beta = -0,018$; $p = 0,765$), просоціальна спрямованість ($\beta = 0,090$; $p = 0,131$), формат роботи ($\beta = -0,051$; $p = 0,321$), міжнародний досвід ($\beta = -0,087$; $p = 0,175$), стать ($\beta = 0,072$; $p = 0,175$), вік ($\beta = -0,025$; $p = 0,619$) і мова ($\beta = 0,000$; $p = 0,993$) не є значущими предикторами здатності до метакомунікації з ІІІ.

Дві регресійні моделі пояснюють порівнянну частку дисперсії (42,3% для MCS-17; 34,3% для HUMAI-MCS), проте за принципово різної структури предикторів. Здатність до міжособистісної метакомунікації визначається

переважно індивідуально-психологічними характеристиками (блоки 1–4: $\Delta R^2 = 0,384$); здатність до метакомунікації з ІІІ – переважно досвідом взаємодії з ІІІ (блок 7: $\Delta R^2 = 0,217$). Міжкультурна спроможність є єдиним спільним значущим предиктором в обох контекстах ($\beta = 0,416$ для MCS-17; $\beta = 0,271$ для HUMAI-MCS), що підтверджує роль культурного інтелекту, міжкультурної ефективності та психологічної безпеки як універсальних умов формування метакомунікації. Решта предикторів є контекстно-специфічними: просоціальна спрямованість, відкритість і активність, стать і мова значущі лише для міжособистісної метакомунікації; ІІІ-досвід, професійна позиція та психологічна стійкість (зі зворотним знаком) – лише для метакомунікації з ІІІ. Психологічна стійкість демонструє протилежну динаміку в двох моделях: для MCS-17 вона забезпечує найбільший приріст на першому кроці ($\Delta R^2 = 0,168$), але стає незначущою після врахування міжкультурної спроможності; для HUMAI-MCS вона є супресованою змінною, від’ємний зв’язок якої виявляється лише після контролю міжкультурної спроможності. Ці результати засвідчують, що здатність до метакомунікації у міжособистісному контексті та у контексті взаємодії з ІІІ формується різними конфігураціями умов, що узгоджується з відносною незалежністю двох вимірів метакомунікації, встановленою за результатами факторного та кластерного аналізів.

3.2.5 Типологічний аналіз психологічних умов метакомунікації

З метою виявлення типових конфігурацій психологічних умов, що лежать в основі виділених предикторів здатності до метакомунікації, проведено кластерний аналіз. Якщо регресійний аналіз визначив внесок кожної групи умов окремо, то кластерний аналіз дозволяє встановити, які комбінації цих умов реально існують серед фахівців міжнародного професійного середовища. Змінними кластеризації є чотири факторні бали внутрішніх умов (психологічна стійкість, міжкультурна спроможність, відкритість і активність, просоціальна

спрямованість) і стандартизований показник ШІ-досвіду (z -AI-IEQ). Включення ШІ-досвіду обґрунтовано його провідною роллю як предиктора здатності до метакомунікації з ШІ ($\beta = 0,493$; $p < 0,001$). Метод K-means; на основі аналізу діаграми осипу та змістовної інтерпретованості рішень обрано чотирикластерне рішення; усі п'ять змінних значущо диференціюють кластери ($p < 0,001$ для кожної). Розподіл респондентів: тип 1 – 72 особи (24,41%); тип 2 – 80 осіб (27,12%); тип 3 – 79 осіб (26,78%); тип 4 – 64 особи (21,69%). Фінальні центри кластерів представлено на рисунку 3.8 (додаток К).

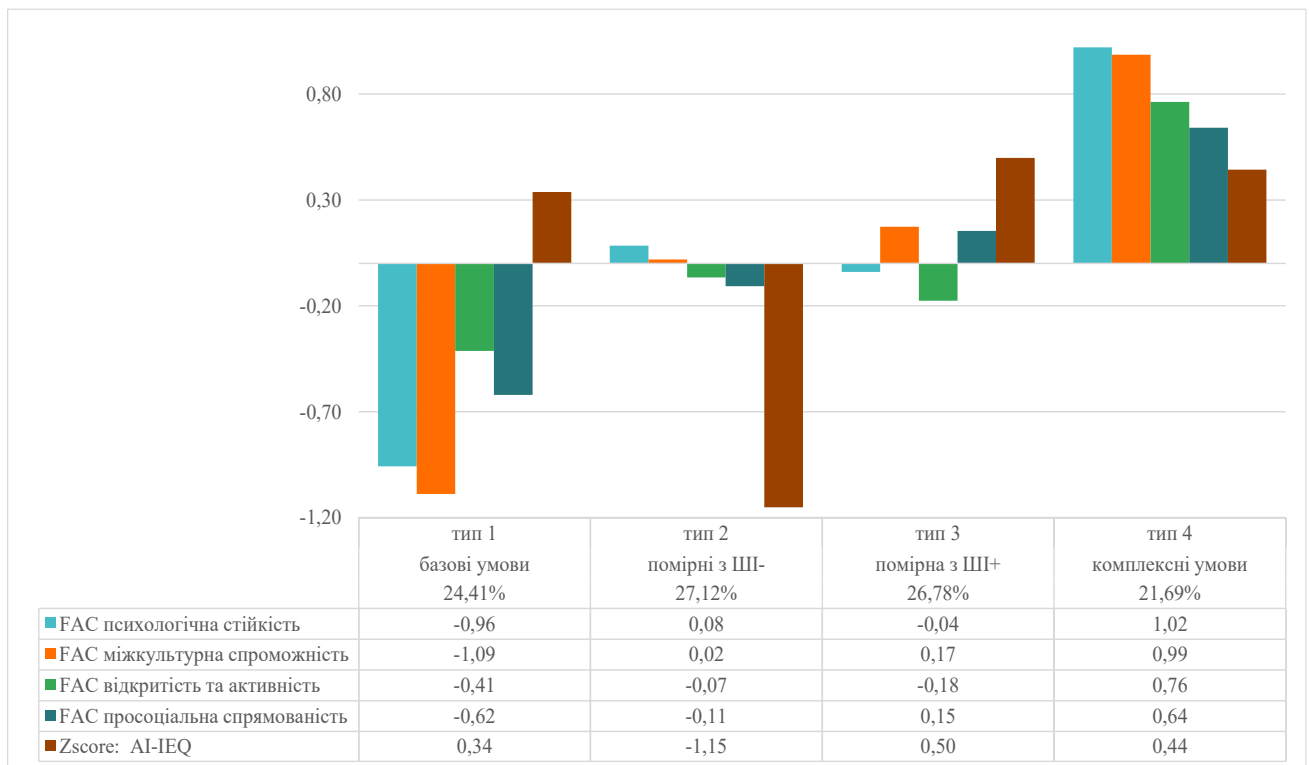


Рисунок 3.8. Профілі чотирьох типів психологічних умов формування метакомунікації за стандартизованими показниками факторів індивідуально-психологічних умов і ШІ-досвіду ($n = 295$)

Тип 1 «Базові умови» ($n = 72$; 24,41%). Профіль цього типу характеризується зниженими показниками за усіма чотирма факторами

внутрішніх умов: психологічна стійкість ($-0,96$); міжкультурна спроможність ($-1,09$); відкритість і активність ($-0,41$); просоціальна спрямованість ($-0,62$). ІІІ-досвід помірно підвищений ($+0,34$). Це фахівці з нижчим культурним інтелектом і міжкультурною ефективністю, нижчою емоційною стабільністю та вищою чутливістю до невизначеності, зниженою орієнтацією на іншого у взаємодії. ІІІ-досвід помірно підвищений ($+0,34$), що свідчить про наявність контакту з ІІІ за знижених внутрішніх характеристик і узгоджується з від'ємним зв'язком психологічної стійкості з HUMAI-MCS.

Тип 2 «Помірні з ІІІ–» ($n = 80$; 27,12%). Профіль цього типу характеризується показниками внутрішніх умов, наближеними до середнього рівня (від $-0,11$ до $+0,08$), при найнижчому серед усіх типів рівні ІІІ-досвіду ($-1,15$). Це фахівці з помірними індивідуально-психологічними характеристиками (культурний інтелект, емоційна стабільність, відкритість досвіду на середньому рівні), які практично не мають досвіду взаємодії з ІІІ.

Тип 3 «Помірні з ІІІ+» ($n = 79$; 26,78%). Профіль цього типу характеризується наближеними до середнього рівня (від $-0,18$ до $+0,17$) показниками внутрішніх умов при найвищому серед усіх типів рівні ІІІ-досвіду ($+0,50$). За подібних до Типу 2 індивідуально-психологічних характеристик саме ІІІ-досвід визначає відмінність: ці фахівці активно використовують ІІІ, що створює умови для формування здатності до метакомунікації з ІІІ.

Тип 4 «Комплексні умови» ($n = 64$; 21,69%). Профіль цього типу характеризується підвищеними показниками за усіма п'ятьма змінними: психологічна стійкість ($+1,02$); міжкультурна спроможність ($+0,99$); відкритість і активність ($+0,76$); просоціальна спрямованість ($+0,64$); ІІІ-досвід ($+0,44$). Це фахівці з високим культурним інтелектом і міжкультурною ефективністю, емоційно стабільні, з низькою чутливістю до невизначеності, вираженою орієнтацією на іншого, активні та відкриті до нового досвіду, з підвищеним досвідом взаємодії з ІІІ.

Виділені чотири типи умов утворюють систему, диференційовану двома вимірами: рівнем внутрішніх особистісних умов і наявністю ІІІ-досвіду. Тип 1 «базові умови» і тип 4 «комплексні умови» є полярними за особистісними характеристиками (усі знижені – усі підвищені). Типи 2 «помірні з ІІІ–» і 3 «помірні з ІІІ+» утворюють дзеркальну пару: за подібних внутрішніх характеристик саме ІІІ-досвід визначає різні конфігурації умов. Розподіл за типами є відносно рівномірним (від 21,7% до 27,1%) і свідчить про те, що кожна конфігурація умов є достатньо поширеною серед фахівців. Зв'язок між виділеними типами умов і типами метакомунікації перевірено за допомогою крос-табуляційного аналізу.

3.2.6 Зв'язок типів метакомунікації з типами психологічних умов

Крос-табуляція засвідчила значущий зв'язок між типами умов і типами метакомунікації – конфігурація умов нерівномірно розподіляється за типами метакомунікації ($\chi^2 = 97,009$; $df = 9$; $p < 0,001$) (додаток Л.1).

Аналіз з боку типів умов формування метакомунікації дозволяє описати конфігурацію умов, притаманну кожному типу метакомунікації (рисунок 3.9).

За базової конфігурації умов (пункт 3.2.5) більшість фахівців має знижену здатність до метакомунікації: 36,1% належать до метакомунікативно пасивного типу, 37,5% – до ІІІ-орієнтованого; лише 11,1% – до інтегрованого. Знижені індивідуально-психологічні характеристики поєднуються зі зниженою здатністю до міжособистісної метакомунікації, тоді як наявний ІІІ-досвід (+0,34) пов'язаний з тим, що частина фахівців цього типу демонструє здатність до метакомунікації з ІІІ (37,5% ІІІ-орієнтованих).

За помірних умов з низьким ІІІ-досвідом більшість фахівців має здатність до метакомунікації, локалізовану в міжособистісному контексті: 38,8% – міжособистісно орієнтований тип, 30,0% – ІІІ-орієнтований; лише 11,3% –

інтегрований тип. Помірні індивідуально-психологічні характеристики поєднуються зі здатністю до міжособистісної метакомунікації (38,8% міжособистісно орієнтованих), тоді як відсутність ІІІ-досвіду ($-1,15$) пов'язана зі зниженою здатністю до метакомунікації з ІІІ.

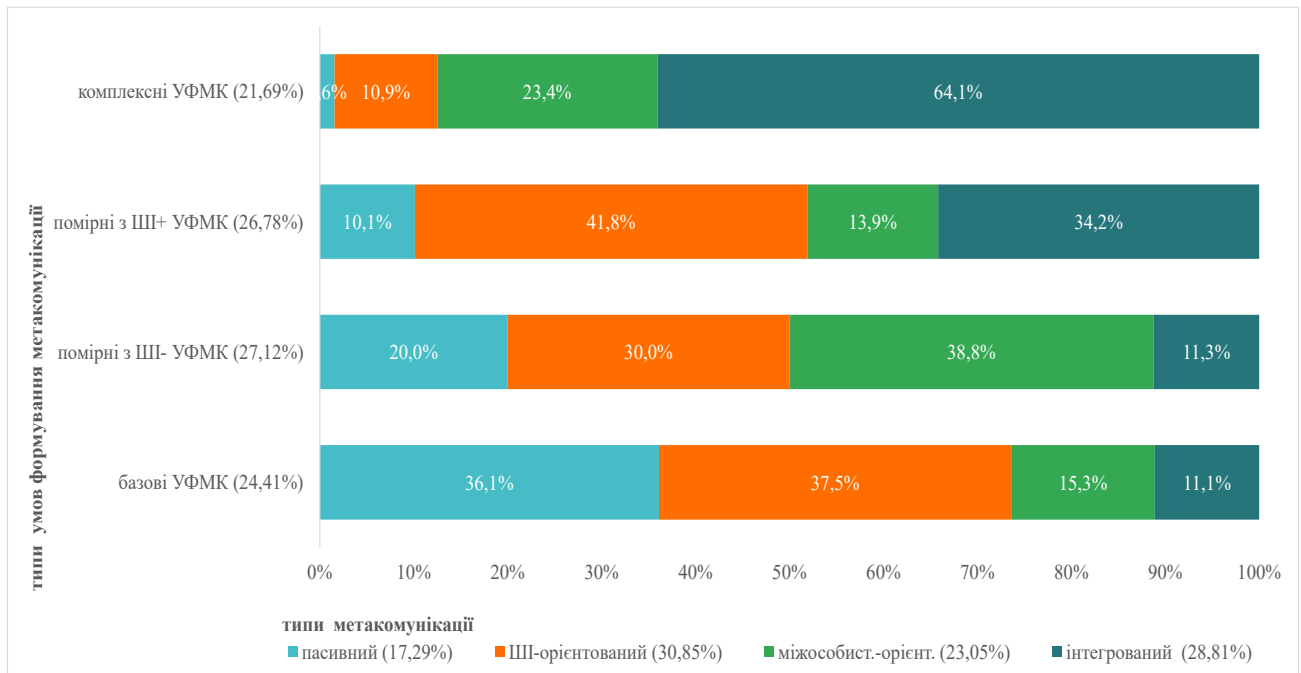
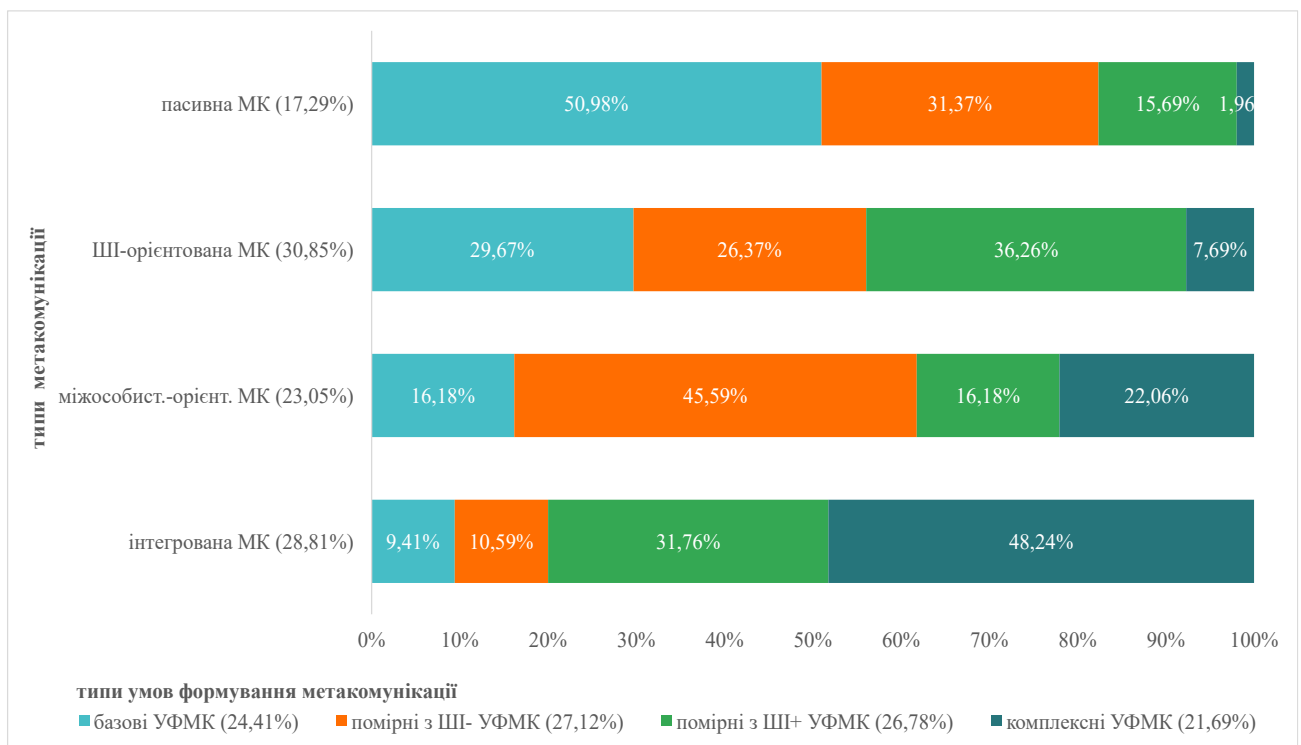


Рисунок 3.9 Розподіл типів метакомунікації за типами психологічних умов формування метакомунікації (% типів умов, $n = 295$)

За помірних умов з підвищеним ІІІ-досвідом зростає частка інтегрованого типу (34,2%) і знижується частка пасивного (10,1%); найбільшу групу становить ІІІ-орієнтований тип (41,8%). Порівняно з дзеркальним типом (помірні з ІІІ-) наявність ІІІ-досвіду ($+0,50$) за подібних індивідуально-психологічних характеристик пов'язана з удвічі меншою часткою пасивних (10,1% проти 20,0%), утричі більшою часткою інтегрованого типу (34,2% проти 11,3%) і перерозподілом однобічних типів: частка міжособистісно орієнтованих нижча (13,9% проти 38,8%), ІІІ-орієнтованих вища (41,8% проти 30,0%).

За комплексної конфігурації умов переважають інтегровані типи (64,1%); частка пасивних типів мінімальна (1,6%). Повна конфігурація індивідуально-психологічних характеристик у поєднанні з ШІ-досвідом (+0,44) поєднується зі здатністю до метакомунікації в обох контекстах: послідовність «помічаю – рефлексую – дію» і система «усередину – назовні» працюють одночасно.

Аналіз з боку типів метакомунікації (рисунок 3.10, додаток Л.1) дозволяє охарактеризувати конфігурацію умов, притаманну кожному типу.



*Рисунок 3.10 Розподіл типів психологічних умов за типами метакомунікації
(% типів МК, n = 295)*

Тип 2 «Інтегрований» переважно має комплексну (48,2%) або помірну з ШІ+ (31,8%) конфігурацію умов; базові умови характерні лише для 9,4%. Тип 1 «Міжособистісно орієнтовані» найчастіше характеризується помірними умовами з обмеженим ШІ-досвідом (45,6%), що підтверджує зв'язок між відсутністю ШІ-досвіду та локалізацією здатності до метакомунікації в міжособистісному

контексті. Тип 4 «ШІ-орієнтовані» розподіляється між помірними з ШІ+ (36,3%), помірними з ШІ– (26,4%) і базовими (29,7%) умовами; комплексні умови мають лише 7,7%, що вказує на те, що за повної конфігурації умов однобічна ШІ-орієнтація не є характерною. Тип 3 «Метакомунікативно пасивний» переважно має базову конфігурацію умов (51,0%); комплексну – лише 2,0%.

Результати демонструють послідовну закономірність: зі зростанням рівня індивідуально-психологічних характеристик зростає частка інтегрованого типу (від 11,1% за базової конфігурації до 64,1% за комплексної) і знижується частка пасивного (від 36,1% до 1,6%). ШІ-досвід є додатковою умовою диференціації: за подібних індивідуально-психологічних характеристик його наявність пов'язана з утримі більшою часткою інтегрованих (34,2% проти 11,3%) і вдвічі меншою часткою пасивних (10,1% проти 20,0%). Здатність до метакомунікації в обох контекстах пов'язана з комплексною конфігурацією індивідуально-психологічних характеристик у поєднанні з ШІ-досвідом, тоді як зниження цих характеристик або відсутність ШІ-досвіду пов'язані з однобічними або зниженими типами метакомунікації.

3.2.7 Типологія метакомунікації

Порівняння чотирьох типів метакомунікації за індивідуально-психологічними характеристиками (Н-критерій Краскела–Уолліса) засвідчило, що усі досліджувані характеристики значущо диференціюють типи ($p < 0,05$ для кожної); найсильніше диференціюють міжкультурна спроможність ($N = 70,144$; $p < 0,001$), просоціальна спрямованість ($N = 65,982$; $p < 0,001$) і ТІРІ загальний ($N = 66,480$; $p < 0,001$); найслабше – емоційна стабільність ($N = 7,986$; $p = 0,046$). Профіль метакомунікації подано як z-scores фінальних центрів кластерів; умови – як середнє (М) на загальній вибірці. Порядок субшкал MCS-17 відповідає послідовності «помічаю – рефлексую – дію» (додаток К).

Таблиця 3.6

Типологія метакомунікації: інтегровані портрети (n = 295)

Характеристика	Тип метакомунікації			
	міжособист. 23,05%	інтегровані 28,81%	пасивні 17,29%	ШІ-орієнтов. 30,85%
Профіль метакомунікації				
MCS-17 імпліцитна	+0,39	+0,80	-0,87	-0,55
MCS-17 рефлексивна	+0,45	+0,82	-1,39	-0,33
MCS-17 експліцитна	+0,22	+0,87	-1,18	-0,31
HUMAI-MCS рефлекс.	-0,88	+0,54	-0,53	+0,45
HUMAI-MCS процес.	-0,83	+0,87	-0,70	+0,21
Умови формування метакомунікації				
CQS загальний	94,1	104,5	82,6	88,6
IES-UA-14 загальний	50,4	53,7	46,5	47,2
TIPI дружелюбність	11,6	12,2	10,3	11,0
TIPI відкритість	11,0	11,9	9,4	10,7
TIPI стабільність	8,8	9,4	8,4	8,4
IUS-12 загальна	36,6	38,2	36,6	41,3
OSS-SF	25,0	26,5	22,8	23,6
WHO-5	15,4	17,0	14,3	14,8
PS загальна	5,4	5,8	5,0	5,2
AI-IEQ	17,3	20,9	17,2	20,2
Зовнішні характеристики та мішені змінювання				
Домінуючий тип умов	помірні з ШІ- 45,6%	комплексні 48,2%	базові 51,0%	помірні з ШІ+ 36,3%
Частка менеджерів	22,6%	33,8%	10,5%	33,1%
Мішень змінювання	розширення ШІ-досвіду	поглиблення рефлексивної інтерналізації	підтримка формування базових характерис- тик	перенесення рефлексивного досвіду на міжособистісний контекст

Тип 1 «Міжособистісно орієнтований» ($n = 68$; 23,05%). Послідовність «помічаю – рефлексую – дію» працює на помірно підвищеному рівні; система «усередину – назовні» у взаємодії з ШІ не активована. За індивідуально-психологічними характеристиками цей тип займає другу позицію після інтегрованого: культурний інтелект (94,1), міжкультурна ефективність (50,4), добросовісність (12,0), дружелюбність (11,6), відкритість досвіду (11,0) і самоефективність (25,0) – на рівні вище середнього. ШІ-досвід знижений (17,3), порівнянний з пасивним типом (17,2) і значно нижчий за інтегрований (20,9) та ШІ-орієнтований (20,2), що пов'язано зі зниженою здатністю до метакомунікації у взаємодії з ШІ. За конфігурацією умов 45,6% мають помірні умови з низьким ШІ-досвідом. За організаційно-психологічними характеристиками розподіл менеджерів і не-менеджерів відносно рівномірний (22,6% і 23,5%). Портрет типу: фахівець з розвиненими міжкультурними характеристиками і просоціальною орієнтацією, який рефлексує і діє в міжособистісній комунікації та має обмежений досвід взаємодії з ШІ. Мішень змінювання: розширення досвіду взаємодії з ШІ як рефлексивного середовища для аналізу власного комунікативного стилю.

Тип 2 «Інтегрований» ($n = 85$; 28,81%). Послідовність «помічаю – рефлексую – дію» і система «усередину – назовні» працюють одночасно. За більшістю індивідуально-психологічних характеристик цей тип має найвищі показники: культурний інтелект (104,5), міжкультурна ефективність (53,7), екстраверсія (10,5), дружелюбність (12,2), добросовісність (12,0), емоційна стабільність (9,4), відкритість досвіду (11,9), психологічна безпека (5,8), самоефективність (26,5), благополуччя (17,0) і ШІ-досвід (20,9). За конфігурацією умов 48,2% мають комплексну і 31,8% помірну з ШІ+ конфігурацію. Серед менеджерів частка інтегрованого типу (33,8%) вища, ніж серед не-менеджерів (24,7%). Портрет типу: фахівець з повною конфігурацією

індивідуально-психологічних характеристик і розвиненим ІІІ-досвідом, здатний до метакомунікації в обох контекстах. Мішень змінювання: поглиблення рефлексивної інтерналізації (перенесення набутого у взаємодії з ІІІ досвіду на міжособистісну практику).

Тип 3 «Пасивний» (n = 51; 17,29%). Усі компоненти обох вимірів метакомунікації знижені. За більшістю індивідуально-психологічних характеристик цей тип має найнижчі показники: культурний інтелект (82,6), міжкультурна ефективність (46,5), екстраверсія (8,5), дружелюбність (10,3), добросовісність (10,2), емоційна стабільність (8,4), відкритість досвіду (9,4), психологічна безпека (5,0), самоефективність (22,8), благополуччя (14,3) і ІІІ-досвід (17,2). За конфігурацією умов 51,0% мають базову конфігурацію; комплексну – лише 2,0%. Серед не-менеджерів частка пасивного типу (22,8%) вдвічі вища, ніж серед менеджерів (10,5%). Цей тип є найменшим за чисельністю (17,3%), що свідчить про те, що комплексне зниження здатності до метакомунікації не є поширеним серед фахівців вибірки. Портрет типу: фахівець зі зниженими індивідуально-психологічними характеристиками за усіма вимірами, який потребує комплексної підтримки. Мішень змінювання: підтримка формування базових характеристик (міжкультурна спроможність, відкритість досвіду, самоефективність) з паралельним залученням до взаємодії з ІІІ як безпечного середовища для рефлексивної практики.

Тип 4 «ІІІ-орієнтований» (n = 91; 30,85%). Система «усередину – назовні» активована; послідовність «помічаю – рефлексую – дію» працює на зниженому рівні. Індивідуально-психологічні характеристики займають третю позицію (між пасивним і міжособистісно орієнтованим типами): культурний інтелект (88,6), міжкультурна ефективність (47,2), дружелюбність (11,0), відкритість досвіду (10,7), добросовісність (10,8), емоційна стабільність (8,4), психологічна безпека (5,2), самоефективність (23,6), благополуччя (14,8). Водночас ІІІ-досвід (20,2)

наближається до рівня інтегрованого типу (20,9) і є значно вищим за міжособистісно орієнтований (17,3) і пасивний (17,2). Інтолерантність до невизначеності найвища серед усіх типів (41,3), що узгоджується із закономірністю, виявленою в регресійному аналізі: вища чутливість до невизначеності поєднується з активнішим використанням ІІІ як контрольованого середовища для рефлексії. За конфігурацією умов розподіляються між помірними з ІІІ+ (36,3%), базовими (29,7%) і помірними з ІІІ– (26,4%). Цей тип є найбільшим за чисельністю (30,8%). Портрет типу: фахівець з помірними міжкультурними характеристиками і вищою чутливістю до невизначеності, у якого знижена міжособистісна метакомунікація поєднується з активним використанням ІІІ як рефлексивного середовища. Мішень змінювання: перенесення рефлексивного досвіду, набутого у взаємодії з ІІІ, на міжособистісний контекст; розвиток імпліцитної чутливості і рефлексивного моніторингу в реальній комунікації.

За логікою екофасилітативного підходу (Lushyn & Sukhenko, 2023, 2025d) чотири типи метакомунікації є динамічними утвореннями особистості у просторі психологічних умов. Крос-табуляційний аналіз засвідчив, що зі зміною конфігурації умов змінюється і розподіл за типами: за комплексної конфігурації 64,1% фахівців належать до інтегрованого типу, за базової – лише 11,1%. Це означає, що перехід між типами є можливим за умови зміни конфігурації умов. Регресійний аналіз визначив мішені такої зміни: для міжособистісної метакомунікації – міжкультурна спроможність, просоціальна спрямованість, відкритість і активність; для метакомунікації з ІІІ – ІІІ-досвід, міжкультурна спроможність і професійна позиція. Методичні рекомендації побудовано на цій логіці: не «виправлення дефіцитів», а створення умов, за яких фахівець може самостійно актуалізувати здатність до метакомунікації в обох контекстах

Отже, аналіз індивідуально-психологічних умов формування метакомунікації на загальній вибірці ($n = 295$) дозволив встановити їхню структуру, предикторну роль, типові конфігурації та зв'язок із типами метакомунікації. Факторний аналіз 11 індивідуально-психологічних характеристик виявив чотири латентні фактори (63,7% дисперсії): психологічну стійкість (емоційна стабільність, толерантність до невизначеності, самоефективність, благополуччя); міжкультурну спроможність (культурний інтелект, міжкультурна ефективність, психологічна безпека); відкритість і активність (екстраверсія, відкритість досвіду); просоціальну спрямованість (добросовісність, дружелюбність).

Ієрархічна множинна регресія виявила різні конфігурації предикторів для двох вимірів метакомунікації. Здатність до міжособистісної метакомунікації (MCS-17; $R^2 = 0,423$) визначається переважно індивідуально-психологічними характеристиками: міжкультурною спроможністю ($\beta = 0,416$), просоціальною спрямованістю ($\beta = 0,203$), відкритістю і активністю ($\beta = 0,180$), а також статтю ($\beta = 0,123$) та мовою ($\beta = -0,114$). Здатність до метакомунікації з ІІІ (HUMAI-MCS; $R^2 = 0,343$) визначається передусім ІІІ-досвідом ($\beta = 0,493$), міжкультурною спроможністю ($\beta = 0,271$), психологічною стійкістю зі зворотним знаком ($\beta = -0,202$) та професійною позицією ($\beta = 0,139$). Міжкультурна спроможність є єдиним спільним предиктором обох вимірів.

Кластерний аналіз на чотирьох факторних балах і стандартизованому показнику ІІІ-досвіду виявив чотири типи психологічних умов: базові ($n = 72$; 24,4%), помірні з ІІІ– ($n = 80$; 27,1%), помірні з ІІІ+ ($n = 79$; 26,8%) і комплексні ($n = 64$; 21,7%).

Крос-табуляційний аналіз засвідчив значущий зв'язок між конфігурацією умов і типом метакомунікації ($\chi^2 = 97,009$; $p < 0,001$). Від базової до комплексної конфігурації умов зростає частка інтегрованого типу (від 11,1% до 64,1%) і

знижується частка пасивного (від 36,1% до 1,6%). ШІ-досвід є додатковою умовою диференціації: за подібних індивідуально-психологічних характеристик його наявність пов'язана з утриманням більшою часткою інтегрованого типу (34,2% проти 11,3%).

Інтегровані портрети чотирьох типів метакомунікації об'єднали профілі субшкाल, індивідуально-психологічні характеристики, конфігурації умов та зовнішні характеристики; для кожного типу визначено мішені змінювання. За логікою екофасилітативного підходу типи є динамічними утвореннями: перехід між ними можливий за умови зміни конфігурації умов.

3.3 Методичні рекомендації щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії

3.3.1 Практичні імплікації: простір формування метакомунікації

Методичні рекомендації адресовано двом категоріям. Першою є менеджери та інші фахівці, які працюють у полікультурному просторі міжнародного професійного середовища та прагнуть усвідомити власну позицію/тип метакомунікації та визначити орієнтири подальшого руху. Для ідентифікації свого типу фахівець може скористатися шкалами MCS-17 і HUMAI-MCS або орієнтуватися на описи типів (таблиця 3.7). Другою категорією є організаційні психологи, HR-фахівці та консультанти, які працюють з міжнародними мультикультурними командами у контексті організаційного розвитку, формування команд і програм професійного розвитку персоналу.

Рекомендації побудовано як систему «м'яких орієнтирів» у просторі можливостей на засадах екофасилітативного підходу (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). Здатність до метакомунікації актуалізується у процесі

самоорганізації суб'єкта за певної конфігурації психологічних умов і рекомендації створюють умови для такого усвідомлення. Такий підхід продовжує традицію матричного моделювання типологічних переходів (Сухенко, 2012, 2021) і реалізує її у контексті метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. Методичні рекомендації ґрунтуються на базових принципах ЕСРФ (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б), що у контексті дослідження набувають такої конкретизації:

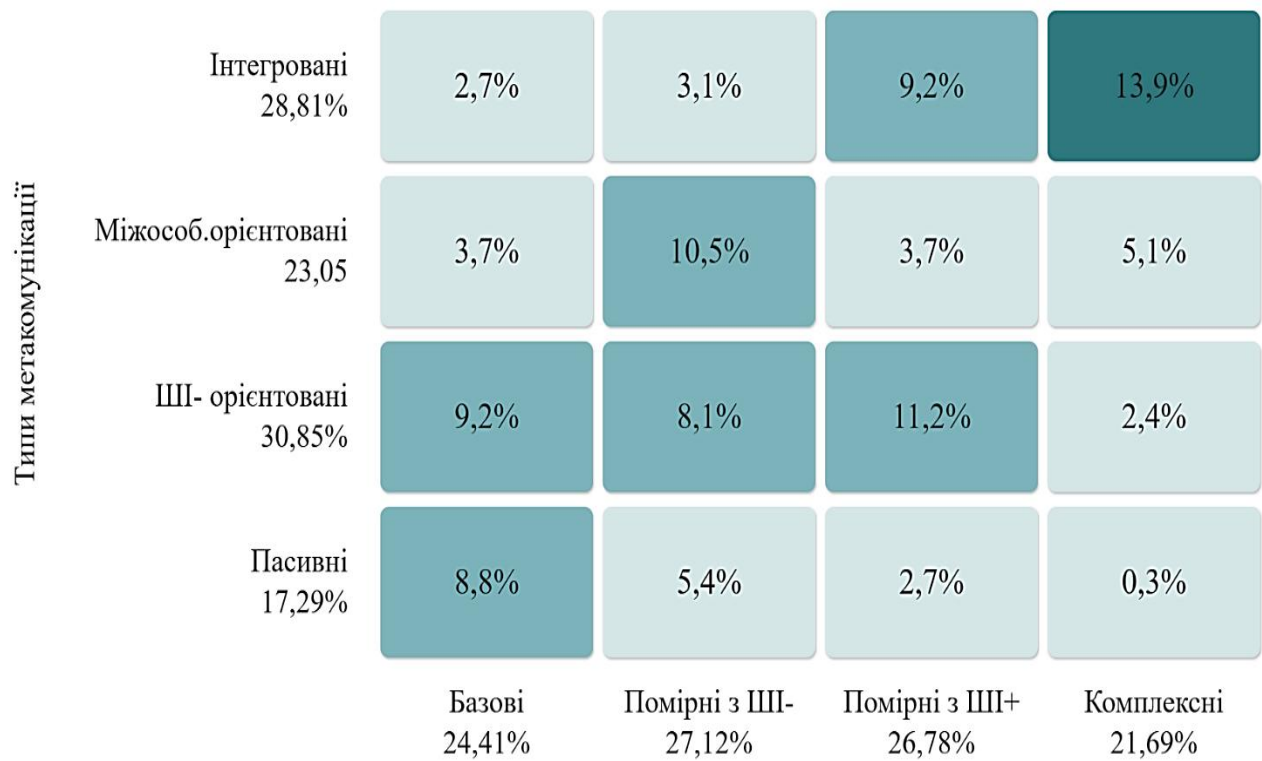
1. *Принцип контекстуальності (еквівалентної причинності)*. Здатність до метакомунікації визначається не окремими характеристиками суб'єкта, а їхньою конфігурацією в контексті зовнішніх умов. Один і той самий вимір умов (психологічна стійкість, культурний інтелект, ШІ-досвід) у різних конфігураціях працює по-різному, а різні конфігурації можуть актуалізувати ту саму здатність. Тому методичні рекомендації не націлюються на «підтягування» ізольованої змінної, а працюють із цілісною конфігурацією поля «суб'єкт – середовище»: фахівець усвідомлює, як саме його внутрішні характеристики переломлюються через зовнішній контекст (полікультурна команда, формат роботи, взаємодія з ШІ) і навпаки. Інструментом, що робить цю конфігурацію видимою, є матриця переходів.

2. *Принцип недефіцитарності розвитку та неекспертності*. Кожен тип метакомунікації є повноцінною конфігурацією наявних характеристик, а не дефіцитом, який належить виправити. Фахівець-консультант (як і менеджер у ролі екофасилітатора) не володіє готовою «правильною» відповіддю – суб'єкт сам є автором своєї траєкторії. Відповідно рекомендації будуються як інструмент усвідомлення, а не корекції: «мішені змінювання» формулюються як орієнтири можливого руху. Це визначає жанр рекомендацій – система «м'яких орієнтирів» у просторі сенсів, можливостей і потреб, де фахівець розпізнає власну позицію та самостійно визначає актуальні пріоритети.

3. *Принцип процесуальності.* Типи метакомунікації є динамічними утвореннями, а не фіксованими характеристиками особистості: одиницею уваги стає перехід, змінювання, а не статичний стан. Рух між типами відбувається в процесі реконфігурації умов і є індивідуальним, різноспрямованим і нелінійним – горизонтальним, вертикальним або діагональним. Тому методичні рекомендації орієнтують не на досягнення «кінцевого» типу, а на відстеження динаміки власної позиції, що також є формою метакомунікативної практики. Матриця переходів виконує функцію карти можливого руху, траєкторій, перспектив.

4. *Принцип толерантності до невизначеності.* Невизначеність розглядається не як перешкода для формування метакомунікації, а як її джерело: метакомунікація розгортається саме в зоні комунікативної невизначеності – між явним і прихованим змістом, наміром і сприйняттям, очікуваннями партнерів. Здатність утримувати цю невизначеність, не згортаючи її передчасно, є умовою рефлексивної позиції. Методичні рекомендації операціоналізують цей принцип через перехідний простір HUMAI з регульованим рівнем комунікативної невизначеності (система промтів): фахівець вчиться входити в невизначеність не як у загрозу, а як у простір рефлексії, де ІІІ виконує функцію дзеркала.

Емпіричні результати дозволяють візуалізувати простір формування метакомунікації як матрицю, організовану двома осями (рисунок 3.11, додаток Л.2). Горизонтальна вісь відображає чотири конфігурації психологічних умов: базові, помірні з ІІІ–, помірні з ІІІ+ та комплексні. Вертикальна – чотири типи метакомунікації. Фахівець знаходить свою позицію на перетині двох координат: тип метакомунікації та тип психологічних умов. Ця позиція характеризує особистість на певному етапі життя; зміна конфігурації умов є ознакою переходу.



Типи умов формування метакомунікації, n = 295; уся площа 100%

Рисунок 3.11 Простір формування метакомунікації: матриця переходів між типами метакомунікації та конфігураціями психологічних умов (n = 295)

Уся площа рисунка 3.11 становить 100%. Кожна клітина позначає частку фахівців у просторі формування метакомунікації. Зв'язок між двома координатами є статистично значущим ($\chi^2 = 97,009$; $df = 9$; $p < 0,001$): від базової до комплексної конфігурації умов фахівці частіше займають інтегровану позицію (13,9% усіх фахівців), тоді як пасивна позиція у МК за комплексних умов майже не зустрічається (0,3%). Характеристику кожної з 16 позицій фахівця у просторі формування метакомунікації подано в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

**Характеристика позицій фахівця у просторі умов формування
метакомунікації (n= 295)**

Умови формування	Характеристика позиції
<i>Тип метакомунікації: інтегрований</i>	
Базові 2,7%	Послідовність «помічаю – рефлексую – дію» і система «усередину – назовні» працюють за знижених індивідуально-психологічних характеристик. Рідкісна конфігурація: здатність до метакомунікації актуалізується за мінімальних умов.
Помірні III– 3,1%	Здатність до метакомунікації в обох контекстах актуалізується за помірних індивідуально-психологічних характеристик без вираженого III-досвіду. Міжособистісна рефлексія забезпечує інтеграцію обох вимірів; розширення взаємодії з III може посилити рефлексивну інтерналізацію.
Помірні III+ 9,2%	Помірні індивідуально-психологічні характеристики доповнюються III-досвідом, що поєднується з одночасною роботою обох вимірів метакомунікації. Утричі більша частка порівняно з дзеркальною позицією – помірні III (3,1%) засвідчує роль III-досвіду як каталізатора переходу до інтегрованої конфігурації.
Комплексні 13,9%	Найчисельніша позиція типу. Розвинені індивідуально-психологічні характеристики та III-досвід утворюють повну конфігурацію умов, за якої обидва виміри здатності до метакомунікації дієві.
<i>Тип метакомунікації: міжособистісно орієнтований</i>	
Базові 3,7%	Послідовність «помічаю – рефлексую – дію» працює за знижених індивідуально-психологічних характеристик; система «усередину – назовні» не активована. Базова чутливість до міжособистісних комунікативних сигналів активована.
Помірні III– 10,5%	Найчисельніша позиція типу. Помірні індивідуально-психологічні характеристики поєднуються з роботою послідовності «помічаю – рефлексую – дію»; знижена здатність до метакомунікації з III та відсутність III-досвіду.
Помірні III+ 3,7%	III-досвід наявний, проте здатність до метакомунікації локалізована в міжособистісному контексті. III переважно використовується інструментально; рефлексивне перенесення досвіду з III-контексту на метакомунікативну практику не відбувається.
Комплексні 5,1%	Розвинені індивідуально-психологічні характеристики та III-досвід, проте здатність до метакомунікації актуалізована лише в міжособистісному контексті. Усталеність міжособистісних стратегій може обмежувати залучення III як рефлексивного середовища.

Продовження таблиці 3.7

Умови формування	Характеристика позиції
<i>Тип метакомунікації: ІІІ-орієнтований</i>	
Базові 9,2%	Найчисельніша позиція типу. Система «усередину – назовні» активована за знижених індивідуально-психологічних характеристик. Вища чутливість до невизначеності тут поєднується з активнішим використанням ІІІ як контрольованого рефлексивного середовища.
Помірні ІІІ– 8,1%	Орієнтація на ІІІ як середовище для рефлексії присутня за помірних індивідуально-психологічних характеристик, проте обмежена низьким ІІІ-досвідом.
Помірні ІІІ+ 11,2%	Друга за чисельністю позиція у всій матриці. ІІІ-досвід поєднується з активізацією системи «усередину – назовні»; послідовність «помічаю – рефлексую – дію» залишається на зниженому рівні. Перехід до інтегрованої конфігурації пов’язаний з розвитком міжкультурної спроможності.
Комплексні 2,4%	Розвинені індивідуально-психологічні характеристики та ІІІ-досвід, проте здатність до метакомунікації актуалізована лише в контексті взаємодії з ІІІ. Рідкісна конфігурація на цьому рівні умов: більшість фахівців з комплексними умовами належать до інтегрованого типу (64,1%).
<i>Тип метакомунікації: пасивний</i>	
Базові 8,8%	Обидва виміри здатності до метакомунікації не активовані за знижених індивідуально-психологічних характеристик. Рух можливий у будь-якому напрямку: через нарощування міжкультурної спроможності або через залучення до взаємодії з ІІІ як безпечного рефлексивного середовища.
Помірні ІІІ– 5,4%	Помірні індивідуально-психологічні характеристики не актуалізують здатність до метакомунікації за відсутності ІІІ-досвіду. Порівняння з дзеркальною позицією (помірні ІІІ+: 2,7%) засвідчує: наявність ІІІ-досвіду вдвічі зменшує частку пасивних за подібних характеристик.
Помірні ІІІ+ 2,7%	ІІІ-досвід наявний, проте жоден вимір здатності до метакомунікації не активований. Рідкісна конфігурація: більшість фахівців з ІІІ-досвідом активують принаймні один вимір. Може свідчити про інструментальне використання ІІІ без рефлексивного компоненту.
Комплексні 0,3%	Практично відсутня конфігурація: за комплексних умов пасивний рівень здатності до метакомунікації майже не зустрічається (0,3%). Наявність розвинених індивідуально-психологічних характеристик і ІІІ-досвіду майже завжди поєднується з активацією принаймні одного виміру метакомунікації.

Що визначає рух у просторі формування метакомунікації?

Навігація у типологічному просторі не обов'язково поступова і послідовна. Згідно з принципом нелінійності кризова зміна професійного контексту, різке розширення або звуження досвіду можуть призводити до нелінійної зміни позиції у просторі формування метакомунікації. Зміна зовнішніх умов (зниження психологічної безпеки в команді, перехід на дистанційну роботу, припинення взаємодії з ІІІ) змінює конфігурацію і може зміщувати позицію фахівця в будь-якому напрямку. Типи метакомунікації є динамічними утвореннями у просторі умов; траєкторії переходів між ними є індивідуальними, різноспрямованими, нелінійними та можуть бути горизонтальними (зміна конфігурації умов), вертикальними (зміна типу метакомунікації) або діагональними (одночасна зміна обох координат).

Відстеження динаміки власної позиції є практикою метакомунікації: фахівець рефлексує не лише зміст комунікації, а й умови, за яких його здатність до метакомунікації актуалізується. Перехідний простір HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a) є завжди доступним середовищем для такої рефлексії: рівень комунікативної невизначеності в ньому нижчий, ніж у міжособистісній взаємодії, а ІІІ виконує функцію дзеркала та допомагає помітити у власній комунікації те, що зазвичай залишається непоміченим.

3.3.2 Орієнтири за блоками психологічних умов

Доповнюючи простір переходів, нижче конкретизовано орієнтири за чотирма латентними факторами психологічних умов і досвідом взаємодії з ІІІ. Кожен фактор є емпірично встановленим предиктором одного або обох вимірів метакомунікації; орієнтири конкретизують, що саме може бути мішенями усвідомлення та змінювання.

Міжкультурна спроможність (культурний інтелект, міжкультурна ефективність, психологічна безпека) – єдина умова, що працює для обох вимірів

метакомунікації ($\beta = 0,416$ для MCS-17; $\beta = 0,271$ для HUMAI-MCS). Різниця між типами за цим показником найсильніше диференціює типи: від CQS = 104,5 у інтегрованих до CQS = 82,6 у метакомунікативно пасивного типу. Міжкультурна спроможність пов'язана з обома вимірами метакомунікації, що робить її орієнтиром для руху в будь-якому напрямку простору переходів.

Орієнтири: усвідомлення власних культурних припущень, які зазвичай залишаються непоміченими саме тому, що здаються «нормою»; розпізнавання різних комунікативних кодів не як відхилень, а як рівноправних систем; узгодження смислових рамок у ситуаціях, де одні й ті самі слова означають різне. III при цьому може використовуватися як партнер для прояснення культурних інтерпретацій: після робочої розмови з колегою з іншої культури описати ситуацію та попросити проаналізувати, що могло бути сприйнято інакше через культурні фільтри.

Просоціальна спрямованість (добросовісність, дружелюбність) – значущий предиктор міжособистісної метакомунікації ($\beta = 0,203$), незначущий для метакомунікації з III. Відкрите обговорення комунікативних бар'єрів потребує орієнтації на іншого – готовності почути не лише зміст, а й те, як почувається співрозмовник. Особи з інтегрованим типом МК мають найвищу дружелюбність (12,2) серед усіх типів; з пасивним типом – цей показник знижений (10,3).

Орієнтири: увага до потреб і перспективи співрозмовника, що виходить за межі змісту питання; активне слухання як практика; готовність називати комунікативні бар'єри не як претензію, а як турботу про якість взаємодії.

Відкритість і активність (екстраверсія, відкритість досвіду) – значущий предиктор міжособистісної метакомунікації ($\beta = 0,180$), незначущий для метакомунікації з III. Метакомунікація потребує ініціативи: щоб обговорити, як відбувається спілкування, потрібно першим вийти за межі звичного «що» та

запитати про «як». Особи з інтегрованим типом МК мають найвищу відкритість досвіду (11,9), з пасивним – найнижчу (9,4).

Орієнтири: ініціювання нових комунікативних контактів, зокрема міжкультурних; вступ у ситуації невизначеності не як загрозу, а як простір для рефлексії; парафразування, обговорення закономірностей взаємодії, запит на уточнення – прості дії, доступні як у синхронній, так і в асинхронній комунікації, що потребують лише рішення почати.

Психологічна стійкість (емоційна стабільність, толерантність до невизначеності, самоефективність, благополуччя) має неочевидний зв'язок з метакомунікацією. Для міжособистісного виміру вона є базовою умовою (16,8% дисперсії на першому кроці регресії), яка у фінальній моделі стає незначущою через спільну варіативність з міжкультурною спроможністю. Для метакомунікації з ШІ зв'язок є зворотним ($\beta = -0,202$): зокрема вища чутливість до невизначеності поєднується з вищою здатністю до метакомунікації з ШІ.

Орієнтири: не стільки «підвищення стійкості» як самоціль, скільки конструктивне ставлення до невизначеності як до ресурсу професійного благополуччя. Невизначеність комунікативної ситуації може бути не проблемою, а джерелом сенсотворення. Для фахівців з вищою чутливістю до невизначеності ШІ може слугувати безпечним середовищем для рефлексії: рівень непередбачуваності нижчий, відповідь контрольована, ризик соціальної оцінки відсутній. Поступово набутий досвід переноситься на живу комунікацію.

Досвід взаємодії з ШІ (AI-IEQ) – домінуючий предиктор здатності до метакомунікації з ШІ ($\beta = 0,493$; $\Delta R^2 = 0,217$) і незначущий для міжособистісної метакомунікації ($\beta = 0,040$). Порівняльний аналіз підтверджує: загальний показник HUMAI-MCS (середнє за пунктами) послідовно зростає від початківців до досвідчених користувачів ШІ ($p < 0,001$), тоді як MCS-17 залишається стабільною. Розширення досвіду взаємодії з ШІ, зокрема рефлексивного, поєднується з вищою здатністю до метакомунікації з ШІ.

Орієнтири: перехід від інструментального до рефлексивного використання ІІІ. Інструментальне – це генерація текстів, пошук інформації, автоматизація рутини. Рефлексивне – це аналіз власного комунікативного стилю, моделювання комунікативних ситуацій, рефлексія над якістю власних запитів. Система промптів операціоналізує саме цей перехід.

Професійна позиція є значущим предиктором здатності до метакомунікації з ІІІ ($\beta = 0,139$) і значущо пов'язана з типами метакомунікації ($\chi^2 = 8,942$; $p = 0,030$): менеджери переважають серед інтегрованого (33,8%) та ІІІ-орієнтованого (33,1%) типів і значно менше представлені серед пасивного (10,5%). Менеджерська позиція передбачає координацію взаємодії в команді, що розширює можливості для обговорення не лише змісту рішень, а й способу комунікації.

3.3.3 ІІІ як перехідний простір метакомунікативної практики

Орієнтири за блоками умов визначають мішені змінювання. Залишається питання: через який механізм ІІІ може підтримувати рух у просторі формування метакомунікації. Емпіричні результати дають послідовну відповідь: ІІІ-досвід є домінуючим предиктором здатності до метакомунікації з ІІІ ($\beta = 0,493$), а фахівці з вищою чутливістю до невизначеності активніше використовують ІІІ як середовище рефлексії ($\beta = -0,202$). Теоретичну рамку для інтерпретації цих закономірностей пропонує концепція HUMAI (Lushyn & Sukhenko, 2025a) – перехідного простору взаємодії людини та ІІІ, в якому асиметрія когнітивних функцій створює умови для нових конфігурацій мислення. На відміну від міжособистісної взаємодії, де обидва учасники є носіями інтенціональності та емоцій, у HUMAI-просторі один агент (ІІІ) здатний утримувати невизначеність довше, ніж людина, не згортаючи простір можливостей до єдиної відповіді. Це

створює буферну зону розвитку (Лушин, 2003; Lushyn & Sukhenko, 2025a), де рівень комунікативної невизначеності є нижчим, ніж у живій взаємодії, але достатнім для рефлексії (рисунок 3.12).

Два виміри HUMAI-MCS – рефлексивна інтерналізація (спрямованість «усередину») та процесуальна метакомунікація (спрямованість «назовні») – відображають два напрямки рефлексивних дій у цьому просторі. Рефлексивна інтерналізація – це використання ІІІ для аналізу власного комунікативного стилю: фахівець описує ситуацію, отримує рефлексивний зворотний зв'язок і переносить усвідомлене на міжособистісну практику. Процесуальна метакомунікація – це усвідомлене управління самим процесом взаємодії з ІІІ: формулювання запитів, оцінка відповідей, коригування стратегії.

Для чотирьох типів метакомунікації HUMAI-простір виконує різні функції. Для міжособистісно орієнтованого типу він є новим контекстом, в який переноситься наявна рефлексивність. Для інтегрованого – середовищем поглиблення, де рефлексія набуває додаткового виміру. Для метакомунікативно пасивного – безпечним середовищем першого досвіду рефлексії, де рівень невизначеності контрольований. Для ІІІ-орієнтованого – буферною зоною, з якої рефлексивний досвід поступово переноситься у менш передбачувану міжособистісну взаємодію.

Прикладним елементом рекомендацій є система промтів – запитів до ІІІ, як засобу електронного навчання, що переводять взаємодію з інструментального у рефлексивне русло. Промпти побудовано за принципом відкладеного закриття: замість того, щоб отримати від ІІІ готову відповідь або оцінку, фахівець запитує про закономірності, альтернативи та межі – і самостійно приходить до висновків. Промпти згруповано за трьома процесами, що відповідають двом вимірам метакомунікації з ІІІ та послідовності міжособистісної метакомунікації.

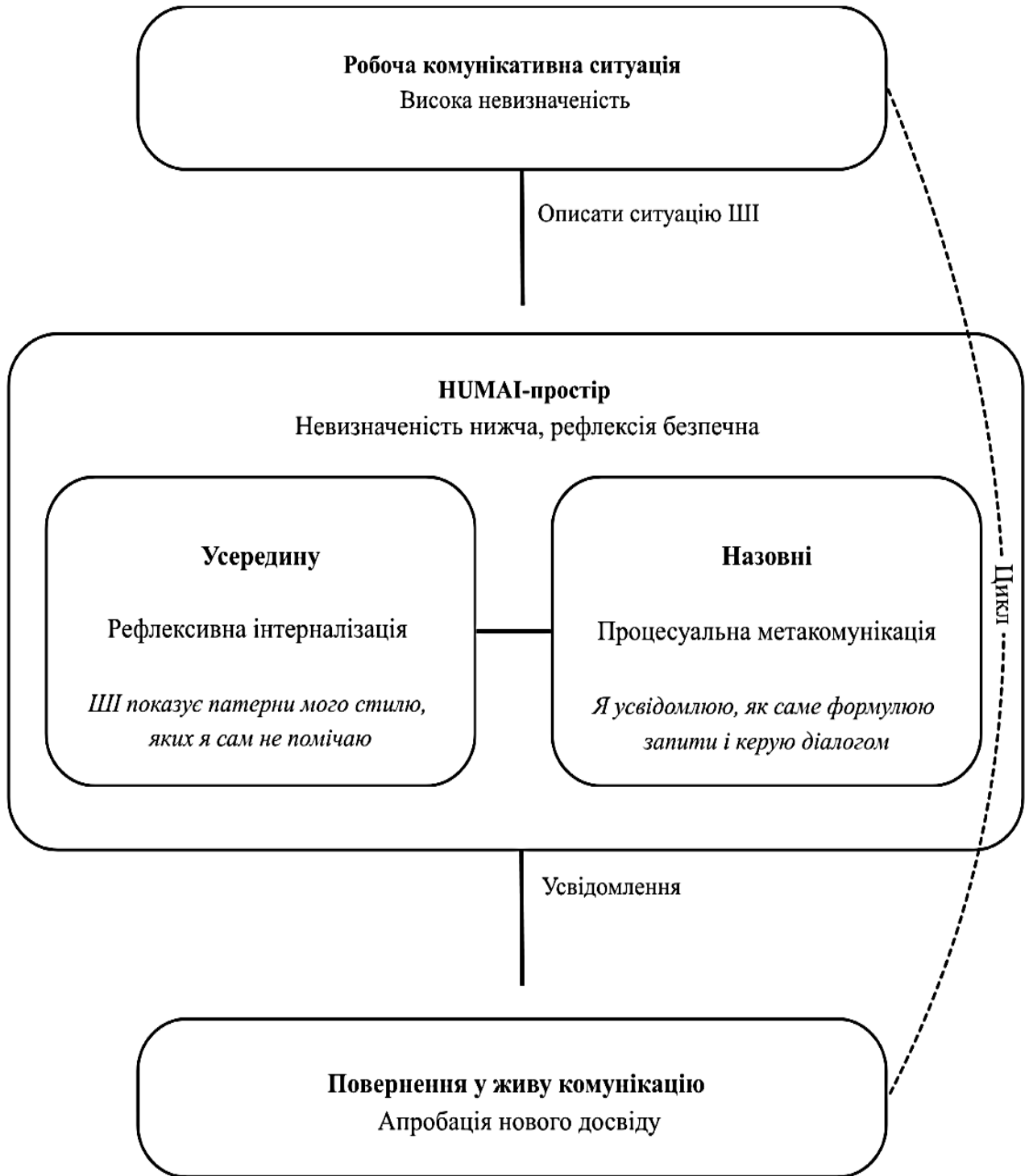


Рисунок 3.12 Цикл метакомунікативної рефлексії у перехідному просторі HUMAI (за Lushyn & Sukhenko, 2025a)

1. Рефлексивна інтерналізація (спрямованість «усередину» – ШІ як дзеркало власного стилю). Ці промпти допомагають побачити у власних комунікативних звичках те, що зазвичай залишається непоміченим.

Промпт 1. Це фрагмент мого робочого листування [текст]. Не оцінюй, хто правий. Опиши повторювані закономірності, які ти помічаєш саме в моїх репліках.

Промпт 2. Задай три питання, які допоможуть мені зрозуміти, чого я уникаю в цій розмові.

Промпт 3. Як моя думка могла прозвучати для співрозмовника з іншої культури? Що співрозмовник міг зрозуміти інакше, ніж я мав на увазі?

Промпт 4. Надаю приклад мого повідомлення колезі з іншої культури: [текст]. Проаналізуй мій стиль комунікації: які імпліцитні повідомлення я транслую? Які культурні фільтри можуть вплинути на сприйняття?

2. Процесуальна метакомунікація (спрямованість «назовні» – усвідомлене управління процесом взаємодії з ШІ). Ці промпти допомагають помітити, як саме побудовано взаємодію з ШІ, і зробити її більш усвідомленою.

Промпт 5. Перш ніж відповідати, перефразуй, як ти зрозумів мій запит, і напиши, чого тобі бракує для точної відповіді.

Промпт 6. Запропонуй два-три альтернативні тлумачення моєї ситуації, не зводячи їх до одного висновку.

Промпт 7. Поясни межі своєї відповіді: що в ній є узагальненням, а що потребує перевірки в реальному контексті.

Промпт 8. Ми щойно завершили тривалий діалог. Допоможи мені провести ретроспективу: як змінювалися мої запити? Де взаємодія була найефективнішою і чому? Що я можу змінити в стилі формулювання запитів?

3. Підготовка до міжособистісної метакомунікації (послідовність «помічаю – рефлексую – дію»). Зазначені промпти дозволяють використовувати ІІІ як симуляційний простір для підготовки до реальної комунікації з людьми.

Промпт 9. Допоможи сформулювати, як відкрито говорити про непорозуміння в команді, не звинувачуючи та зберігаючи повагу до співрозмовника.

Промпт 10. Які приховані сигнали напруги в цьому діалозі залишилися непоміченими?

Промпт 11. Зіграй роль мого колеги з [країна/культура]. Я скажу тобі [повідомлення]. Відповідай так, як відповів би він, враховуючи культурний контекст. Після відповіді вийди з ролі та поясни, що в моєму повідомленні могло бути сприйнято інакше.

Промпт 12. Мені потрібно поговорити з колегою з [країна/культура] про [тема]. Які культурні особливості спілкування варто врахувати? Як краще побудувати цю розмову? Запропонуй два варіанти початку цієї розмови.

Таким чином, методичні рекомендації побудовано на засадах екофасилітативного підходу як систему «м'яких орієнтирів» у просторі можливостей. Простір формування метакомунікації візуалізовано як матрицю переходів між чотирма типами метакомунікації та чотирма конфігураціями умов, де кожен перетин утворює особистісний портрет фахівця у визначених координатах. Рух у просторі визначається емпірично встановленими предикторами. Орієнтири за блоками психологічних умов конкретизують зміст кожного предиктора. Перехідний простір HUMAI та система з 12 промптів операціоналізують роль ІІІ як рефлексивного середовища, в якому фахівець може відстежувати власну позицію та напрацьовувати нові типи метакомунікації.

Висновки до розділу 3

Емпіричний аналіз психологічних умов формування метакомунікації на загальній вибірці ($n = 295$) дає підстави для формулювання таких висновків.

Встановлено особливості метакомунікації та психологічних умов її формування. На рівні описових статистик у міжособистісному контексті здатність помічати та рефлексувати комунікативні сигнали ($M = 4,15$) є більш вираженою, ніж готовність до їх відкритого обговорення ($M = 3,66$); у контексті взаємодії з ІІІ управління процесом взаємодії ($M = 3,76$) – більш вираженим, ніж рефлексивна інтерналізація ($M = 2,95$). Менеджери з міжнародним досвідом ($n = 78$) порівняно з іншими фахівцями мають вищий когнітивний культурний інтелект, комунікативну впевненість, професійну самоефективність, рефлексивну інтерналізацію та ІІІ-досвід; за особистісними рисами (TIPI), інтолерантністю до невизначеності та здатністю до міжособистісної метакомунікації відмінності відсутні. Порівняльний аналіз за вісьмома групувальними змінними засвідчив, що за MCS-17 значущі відмінності наявні лише за статтю, мовою та професійною позицією, тоді як HUMAI-MCS чутлива до ширшого спектра змінних (ІІІ-досвід, мова, професійна позиція, стать, освіта, формат роботи), що підтверджує різну природу двох вимірів метакомунікації.

Виявлено чотири типи метакомунікації за результатами кластерного аналізу (K-means) на стандартизованих показниках (z-scores) п'яти субшкал MCS-17 і HUMAI-MCS: тип «міжособистісно орієнтований» (23,05%) – показники міжособистісного виміру вищі за середні, ІІІ-виміру – нижчі; тип «інтегрований» (28,81%) – показники обох вимірів вищі за середні; тип «пасивний» (17,29%) – показники обох вимірів нижчі за середні; тип «ІІІ-орієнтований» (30,85%) – показники ІІІ-виміру МК вищі за середні, міжособистісного – нижчі. Значущий зв'язок з типами метакомунікації мають

професійна позиція ($\chi^2 = 8,942$; $p = 0,030$), стать ($\chi^2 = 16,449$; $p = 0,001$) та ШІ-досвід ($\chi^2 = 30,976$; $p < 0,001$); мова, вік, формат роботи, освіта та міжнародний досвід не диференціюють типи.

Визначено емпіричну структуру індивідуально-психологічних умов формування метакомунікації та встановлено їхній зв'язок зі здатністю до метакомунікації. Факторний аналіз (PAF, Promax) 11 характеристик виявив чотири латентні фактори (63,7% дисперсії): психологічну стійкість (31,1%), міжкультурну спроможність (11,6%), відкритість і активність (11,2%), просоціальну спрямованість (9,8%). Ієрархічна множинна регресія виявила різні конфігурації предикторів для двох вимірів метакомунікації. Здатність до міжособистісної метакомунікації ($R^2 = 0,423$) визначається переважно індивідуально-психологічними характеристиками ($\Delta R^2 = 0,384$): міжкультурною спроможністю ($\beta = 0,416$), просоціальною спрямованістю ($\beta = 0,203$) і відкритістю і активністю ($\beta = 0,180$); серед соціально-демографічних характеристик значущими є стать ($\beta = 0,123$) і мова ($\beta = -0,114$). Здатність до метакомунікації з ШІ ($R^2 = 0,343$) визначається передусім ШІ-досвідом ($\beta = 0,493$; $\Delta R^2 = 0,217$), міжкультурною спроможністю ($\beta = 0,271$), психологічною стійкістю зі зворотним знаком ($\beta = -0,202$) та професійною позицією ($\beta = 0,139$). Міжкультурна спроможність є єдиною спільною умовою формування метакомунікації в обох контекстах.

Виявлено чотири типи психологічних умов формування метакомунікації, що відображають поєднання індивідуально-психологічних характеристик і ШІ-досвіду серед фахівців: базові (24,4%), помірні з ШІ– (27,1%), помірні з ШІ+ (26,8%) і комплексні (21,7%). Встановлено значущий зв'язок між типами психологічних умов і типами метакомунікації ($\chi^2 = 97,009$; $p < 0,001$). Від базової до комплексної конфігурації умов частка інтегрованого типу зростає від 11,1% до 64,1%, а пасивного – знижується від 36,1% до 1,6%. Роль ШІ-досвіду

підтверджує дзеркальна пара помірних конфігурацій: за подібних індивідуально-психологічних характеристик наявність ІІІ-досвіду пов'язана з утримі більшою часткою інтегрованого типу (34,2% проти 11,3%).

На основі результатів усіх етапів аналізу розроблено типологію метакомунікації, представлену чотирма типами, кожен з яких описано через конфігурацію здатності до метакомунікації в міжособистісному та ІІІ контекстах, психологічні умови її формування (індивідуально-психологічні характеристики, професійна позиція, ІІІ-досвід); а також мішені змінювання: для міжособистісно орієнтованого типу – розширення ІІІ-досвіду; для інтегрованого – поглиблення рефлексивної інтерналізації; для пасивного – для пасивного – підтримка формування базових характеристик та залучення до взаємодії з ІІІ як безпечного рефлексивного середовища; для ІІІ-орієнтованого – перенесення рефлексивного досвіду на міжособистісний контекст. Встановлений зв'язок типів психологічних умов з типами метакомунікації узгоджується з розумінням типів як динамічних утворень: різні конфігурації умов пов'язані з різними типами метакомунікації, що свідчить про можливість зміни типу метакомунікації за зміни психологічних умов.

Методичні рекомендації щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній розроблено на засадах екофасилітативного підходу як систему «м'яких орієнтирів». Простір формування метакомунікації візуалізовано як матрицю переходів (4 типи метакомунікації $\times$ 4 типи психологічних умов), де кожен перетин відображає позицію фахівця (16 позицій) у досліджуваних координатах. Переходи між ними можуть бути горизонтальними (зміна конфігурації умов), вертикальними (зміна типу метакомунікації) або діагональними (одночасна зміна обох координат), а їх сукупність позначає індивідуальну траєкторію формування метакомунікації у просторі психологічних умов. Рефлексія власних типів (метакомунікації, психологічних умов) у

перехідному просторі HUMAI має формувальний потенціал: цей простір характеризується регульованим рівнем комунікативної невизначеності та дзеркальною функцією ШІ – здатністю відображати ті аспекти власної комунікації, які зазвичай залишаються непоміченими. Для операціоналізації цієї практики розроблено систему з 12 промтів.

**Основні та апробаційні результати дисертації за третім розділом
представлено у таких публікаціях:**

1. Зікєєв, Д. (2026б). Емпіричне дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, (70, № 2), 123–138. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2026-70-2-123-138>

2. Зікєєв, Д. (2026а). Досвід взаємодії з ШІ як умова формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії: анкета AI-IEQ і методичні рекомендації. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (29 травня 2026 р., м. Київ) (с. 130–136). ДЗВО «УМО»*. <https://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid--profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji--fakhivciv-v-umovakh-vojennogho-stanu>

3. Zikieiev D. (2025б). Metacommunicative Competence in Artificial Intelligence Interaction: An Eco-Facilitative Approach for International Management. У *Штучний інтелект як чинник розвитку трансверсальних компетентностей сучасної молоді: Збірник матеріалів міжнародного стажування (с. 65–68). Люблін, Польща: Інститут розвитку освіти і науки «Wiedza»*. <https://wiedzalublin.pl/2025/06/12/sztuczna-inteligencja-jako-czynnik-rozwoju-kompetencji-transwersalnych-wspolczesnej-mlodziezy/>

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне й емпіричне дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії дозволило реалізувати поставлену мету та виконати завдання дослідження, що дає підстави для формулювання таких висновків.

1. Теоретико-методологічний аналіз проблеми метакомунікації дозволив систематизувати сім підходів до вивчення даного феномену (кібернетичний, прагматичний, лінгвістичний, процесуально-динамічний, конститутивний, комп'ютерно-орієнтований, екофасилітативний) і виділити чотири змістовні зсуви в розвитку уявлень про нього: від фатичної функції мови до «комунікації про комунікацію»; від окремого акту до структурного аспекту будь-якої комунікації; від універсального феномену до дисциплінарної специфікації; від міжособистісного контексту до мультиагентної взаємодії з ІІІ. Обґрунтовано багатовимірну модель метакомунікації, що інтегрує метакомунікативність як властивість, як здатність до метакомунікації, як метакомунікативний процес, як метакомунікативну компетентність. Здатність до метакомунікації реалізується у п'яти вимірах: імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг, експліцитна метакомунікація (міжособистісний контекст) і рефлексивна інтерналізація, процесуальна метакомунікація (контекст взаємодії з ІІІ). Встановлено, що метакомунікація виконує п'ять функцій: регуляція стосунків, фреймування повідомлень, підтримання комунікативного контакту, координація інтерпретацій і виправлення порушень комунікації.

Систематизовано індивідуально-психологічні умови формування метакомунікації у чотирьох групах (психологічна стійкість, міжкультурна спроможність, відкритість і активність, просоціальна спрямованість),

організаційно-психологічні умови та досвід взаємодії з ІІІ як зовнішню умову формування здатності до метакомунікації з ІІІ.

2. Розроблено теоретичну модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії, в якій умови організовано в три контури (індивідуально-психологічний, організаційно-психологічний, технологічний) та доповнено соціально-демографічними характеристиками. Типологічний простір моделі представлено типами метакомунікації та типами умов її формування. Типи метакомунікації концептуалізовано як динамічні утворення; переходи між якими відбуваються при зміні конфігурації психологічних умов. Показано, що перехідний простір HUMAI задає контекст розширення моделі від міжособистісної метакомунікації до метакомунікації з ІІІ. Обґрунтовано, що контекст міжнародного менеджменту зумовлює потребу в здатності до метакомунікації як професійній характеристиці менеджера, а менеджер за змістом діяльності виступає екофасилітатором комунікативних процесів.

3. Сформовано білінгвальний (українською та англійською мовами) психодіагностичний комплекс з 11 інструментів, що операціоналізує теоретичну модель та забезпечує дослідження метакомунікації в мультикультурному професійному середовищі. Авторський діагностичний комплекс для вимірювання здатності до метакомунікації, розроблений у двох мовних версіях, включає Шкалу метакомунікації MCS-17 (трифакторна структура; $\alpha = 0,899$; CFI = 0,986) для вимірювання здатності до метакомунікації в міжособистісній взаємодії; Шкалу метакомунікації у взаємодії «Людина – ІІІ» HUMAI-MCS (двофакторна структура; $\alpha = 0,886$) для вимірювання здатності до метакомунікації у контексті взаємодії з ІІІ; Анкету досвіду взаємодії з ІІІ AI-IEQ ($\alpha = 0,822$), що операціоналізує досвід взаємодії з ІІІ як зовнішню умову формування. Крос-лінгвістична стійкість авторських інструментів підтверджена

на англомовній підбірці. Здійснено крос-культурну адаптацію Шкали міжкультурної ефективності IES-UA-14 ($\alpha = 0,846$; CFI = 0,984) і психометричну перевірку Шкали культурного інтелекту CQS ($\alpha = 0,927$). Для операціоналізації індивідуально-психологічних і організаційно-психологічних умов використано стандартизовані методики в україномовних адаптаціях і оригінальних англомовних версіях (TIPI, PS, IUS-12, OSS-SF, WHO-5, МДІ).

4. Емпірично досліджено психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній. Менеджери з міжнародним досвідом вирізняються вищим когнітивним культурним інтелектом, комунікативною впевненістю, професійною самоефективністю, рефлексивною інтерналізацією та III-досвідом. Розроблено типологію метакомунікації, що представлена чотирма типами (міжособистісно орієнтований 23,05%; інтегрований 28,81%; пасивний 17,29%; III-орієнтований 30,85%) у координатах: здатності до метакомунікації в міжособистісному та III контекстах; психологічних умов формування (індивідуально-психологічні характеристики, професійна позиція, III-досвід) та мішеней усвідомлення та змінювання. Значущий зв'язок з типами метакомунікації мають професійна позиція, стать і III-досвід.

Виділено чотири латентні фактори індивідуально-психологічних умов формування метакомунікації (63,7% дисперсії): психологічну стійкість, міжкультурну спроможність, відкритість і активність, просоціальну спрямованість. Встановлено, що здатність до міжособистісної метакомунікації ($R^2 = 0,423$) пов'язана переважно з індивідуально-психологічними характеристиками (міжкультурною спроможністю, просоціальною спрямованістю, відкритістю та активністю); здатність до метакомунікації з III ($R^2 = 0,343$) – з III-досвідом, міжкультурною спроможністю та має обернений зв'язок з психологічною стійкістю. Міжкультурна спроможність є єдиною спільною умовою обох вимірів. Виявлено чотири типи психологічних умов

формування метакомунікації: базові (24,4%), помірні з ШІ– (27,1%), помірні з ШІ+ (26,8%), комплексні (21,7%). Підтверджено статистично значущий зв'язок між типами психологічних умов і типами метакомунікації ($\chi^2 = 97,009$; $p < 0,001$): від базової до комплексної конфігурації умов частка інтегрованого типу метакомунікації зростає – від 11,1% до 64,1%.

Розроблено методичні рекомендації щодо формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії на засадах екофасилітативного підходу. Простір формування метакомунікації візуалізовано як матрицю переходів (4 типи метакомунікації та 4 конфігурації психологічних умов позначають 16 позицій фахівця у просторі формування метакомунікації). Перехідний простір HUMAI та система з 12 промптів забезпечують рефлексивне середовище з регульованим рівнем комунікативної невизначеності, де дзеркальна функція ШІ дає змогу помітити аспекти власної комунікації, які у взаємодії з людьми залишаються непоміченими.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з верифікацією факторної структури MCS-17 і HUMAI-MCS на незалежних вибірках у різних професійних контекстах; з лонгітюдним дослідженням динаміки переходів між типами метакомунікації за зміни конфігурації умов; з розробленням та апробацією програми формування метакомунікації на основі методичних рекомендацій; з дослідженням ролі метакомунікації у процесах повоєнного відновлення України та інтеграції вітчизняних фахівців у міжнародне професійне середовище.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1.Бондарчук, О., & Пінчук, Н. (2023). Психологічне здоров'я особистості: сутність, індикатори, умови підтримки та відновлення під час війни і в повоєнний час. *Вісник післядипломної освіти*, 25(54), 28–43. [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2023-25\(54\)-28-43](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2023-25(54)-28-43)

2.Бондарчук, О., Брюховецька, О., Клесман, О., & Тягур, Л. (2025). Адаптація та валідація шкали «Психологічна безпека» на українській вибірці працівників ІТ-сфери. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 35(2), 45–59. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.4>

3.Брюховецька, О. (2025). Ментальне здоров'я здобувачів вищої освіти: потреба у збереженні в умовах війни. *Вісник післядипломної освіти*, 34(63), 49–70. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34\(63\)-49-70](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34(63)-49-70)

4.Брюховецька, О. (2025). Розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців у процесі навчання в закладах вищої освіти. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 33(62), 27–48. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-33\(62\)-27-48](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-33(62)-27-48)

5.Брюховецька, О., & Клесман, О. (2025). Залученість до роботи: огляд ключових психолого-управлінських концепцій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 34(1), 43–52. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.4>

6.Брюховецька, О., & Чаусова, Т. (2025). Організаційно-психологічний супровід формування професійно важливих якостей у майбутніх психологів в умовах психологічної кризи в Україні. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 32(61), 14–36. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-14-36](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-14-36)

7.Гнезділова, Я. (2015). Теоретичні засади метакомунікації в сучасній лінгвістиці. *Науковий вісник кафедри ЮНЕСКО Київського національного лінгвістичного університету. Філологія, педагогіка, психологія*, (31), 56–60. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkyu_2015_31_10

8.Гнезділова, Я. (2021). Стратего-тактична конфігурація емоційної маніпулятивної метакомунікації. *Folia Philologica*, 1, 3–9. <https://doi.org/10.17721/foia.philologica/2021/1/1>

9.Громова, Г. (2021). Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 27(1), 115–130. <https://doi.org/10.61727/ssspj/1.2021.115>

10.Громова, Г. (2022). *Толерантність до невизначеності як чинник трансформації травматичного досвіду особистості*. [Дисертація кандидата психологічних наук, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України]. https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/hromova-dis_07_2022.pdf

11.Дембицька, Н., & Сокотун, Р. (2025а). Опосередкована комунікація в сім'ї як фокус психологічних досліджень. *Габітус*, (74), 214–218. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.74.34>

12.Дембицька, Н., & Сокотун, Р. (2025б). Соціально-психологічні ефекти опосередкованої комунікації в сім'ї військовослужбовців. *Перспективи та інновації науки. (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)* 7(53), 1124 – 1157. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7\(53\)-1244-1256](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-7(53)-1244-1256)

13.Дембицька, Н., & Сокотун, Р. (2025в). Теоретичний аналіз соціально-психологічних ефектів опосередкованого спілкування в сім'ях військових. *Психологічні студії*, (2), 61–66. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2025.2.7>

14.Завацька, Н., Петренко, М., Федорова, О., Шевченко, Р., & Денчик, А. (2024). Операціоналізація структурно-функціональної моделі професійно

важливих якостей особистості менеджерів. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальна робота*, 2(64), 198–209. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2024-64-2-5-198-209>

15.Зікєєв, Д. (2023а). Особливості метакомунікації менеджера в мультикультуральній бізнес-компанії. У Л. Ключек & Є. Гейко (Ред.), *Цілісний підхід у психології та соціальній роботі: теорія та практика. Матеріали III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції* (24 лютого 2023 р.) (с. 108 – 111). ЦДУ. https://cusu.edu.ua/images/stories/news_2023/pedfak/02/27-02-18-16/Tezi_24.02.23_psihology.pdf

16.Зікєєв, Д. (2023б). Форми комунікації як перспективи для розвитку у міжнародних компаніях. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції* (19 травня 2023 р., м. Київ) (с. 49–52). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khii-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferencija-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojenno-gho-stanu>

17.Зікєєв, Д. (2024). Метакомунікація менеджерів міжнародних компаній як системна властивість: підходи до визначення та вимірювання. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції* (22 травня 2024 р., м. Київ) (с. 198–202). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khiii-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-22-travnja-2024-r-m-kijiv-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojenno-gho-stanu>

18.Зікєєв, Д. (2025а). Багатомірність метакомунікації: концептуальні визначення для сфери міжнародного менеджменту. У *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. 121 – 125). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/proghrama-khiv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-vojennohgo-stanu>*

19.Зікєєв, Д. (2025б). Метакомунікація в управлінні: від міжкультурних викликів до гібридного інтелекту. У *Психологічні предиктори соціального розвитку особистості в сучасних умовах освітнього середовища: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю (20 листопада 2025 р., м. Київ) (с. 91–94). https://psy.kpi.ua/wp-content/uploads/2025/01/Psykhol_predyktory_sots_rozv_osobys_Zb_tez_II_Vseukr_MNPIK_20_11_2025.compr_.pdf*

20.Зікєєв, Д. (2025в). Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародних компаній: виклики мультикультурності та штучного інтелекту. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування», 32(61), 51–69. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-51-69](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-51-69)*

21.Зікєєв, Д. (2025г). Структурно-динамічна природа метакомунікації: феноменологічний аналіз та психологічні особливості. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування», 31(60), 73–90. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31\(60\)-73-90](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31(60)-73-90)*

22.Зікєєв, Д. (2026а). Досвід взаємодії з ШІ як умова формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії: анкета AI-IEQ і методичні рекомендації. У *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та*

підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (29 травня 2026 р., м. Київ) (с. 130–136). ДЗВО «УМО». <https://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/khv-mizhnarodnoji-naukovo-praktichnoji-konferenciji-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid--profesijnoji-pidghotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji--fakhivciv-v-umovakh-vojennoho-stanu>

23.Зікєєв, Д. (2026б). Емпіричне дослідження психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 2(70), 123–138. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2026-70-2-123-138>

24.Зікєєв, Д. (2026в). Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» (HUMAI-MCS): розроблення та психометрична перевірка. *Наукові інновації та передові технології*, 5(57), 3480-3494. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5\(57\)-3480-3494](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2026-5(57)-3480-3494)

25.Карамушка, Л. (2016). Організаційна культура освітніх організацій: Зв'язок між рівнем розвитку та «зовнішніми» характеристиками організації. *Актуальні проблеми психології*, 4(41), 41–49. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/7577/7/Карамушка_41.pdf

26.Карамушка Л. М. (2023). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни*. К.: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737839/1/Karamushka_Mental%20health.pdf

27.Карамушка, Л., & Терещенко, К. (2024). Особливості управлінських рішень щодо забезпечення психічного здоров'я та розвитку толерантності до невизначеності у персоналу комерційних організацій в умовах війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 3(75), 183–193. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-183-193>

28.Карамушка, Л., Креденцер, О., Терещенко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2023). Опитувальник «Індекс благополуччя WHO-5» (WHO-5

Well-Being Index). У Л. Карамушка (Ред.), *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум* (с. 31–34). Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.

<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813>

29.Кліманська, М., & Галецька, І. (2019). Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис*, 5(9), 57–76. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.9.4>

30.Клєсман, О. (2025). Психологічна безпека в команді як передумова залученості до роботи в ІТ компаніях. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 1(77), 561–567. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567>

31.Косенко, Ю. (2011). *Основи теорії мовної комунікації*: навч. посіб. Сумський державний університет. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/9431>

32.Костенко, Н., & Скокова, Л. (2012). Тестування шкали культурної компетентності (CQS): українська аудиторія. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 2, 158–178. <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0000326508>

33.Костюк, Г. (1989). *Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості*. Радянська школа.

34.Креденцер, О. (2023). Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (Т. Rigotti, В. Schyns, G. Mohr) (адаптація О. Креденцер). В Л. Карамушка (Ред.), *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум* (с. 37–38). Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813>

35.Ліхоузова, Т. А. (2018). *Теорія імовірностей та математична статистика*. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/22404/1/TI_MS_kurs_lek.pdf

- 36.Лосієвська, О., Бозоян, М., Завацька, Н., Каламайко, Д., & Тоба, М. (2022). Інноваційні аспекти у формуванні комунікативних компетенцій професіоналізму. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальна робота*, 1(57), 2, 40–48. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2022-57-1-2-40-48>
- 37.Лушин, П. (2003). *Психологія особистісного змінювання*. [Дис. д. психол. н., Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України]. (російською)
- 38.Лушин, П. (2013). *Екологічна допомога особистості в перехідний період: екофасилітація*. (Т. 2. Серія «Жива книга»). Оріяна.
- 39.Лушин, П. (2016а). Невизначеність і типи ставлення до неї: ситуація психологічної допомоги. *Психологічне консультування і психотерапія*, 5(1), 33–40. http://nbuv.gov.ua/UJRN/pscp_2016_1_5_5
- 40.Лушин, П. (2016б). Невизначеність, яку не толерують. *Теорія і практика психотерапії*, 3(5), 2– 6. https://www.academia.edu/30613984/Uncertainty_Which_Is_Not_Tolerated_pdf
- 41.Лушин, П. (2021). Екофасилітація як інноваційна модальність психологічної допомоги. У матеріалах X Міжнародної науково-практичної конференції «Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти» (с. 187–195). ДЗВО «УМО». <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp/kh-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferencija-psikhologho-pedagoghichnij-suprovid-profesijnoi-pidgotovki-ta-pidvishhennja-kvalifikaciji-fakhivciv-v-umovakh-transformaciji-osviti>
- 42.Лушин, П. & Сухенко, Я. (Ред.) (2021). *РЕНІ-світ: особистісно-професійний розвиток і психологічна допомога майбутніх психологів*. ДЗВО «УМО». (Серія «Жива книга»; Т. 6). https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746692/1/RENI_world_2021.pdf
- 43.Лушин, П., & Сухенко, Я. (2025а). *ШІ & психологія: вороги, інструменти, партнери, чи може...? Технологічні аспекти використання ШІ на*

прикладі навчання в Українській школі екологічної психологічної фасилітації професора П.В. Лушина. Навчально-методичний посібник. Київ: Млин Медіа.
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.32572656>

44.Лушин, П. & Сухенко, Я. (2025б). *ЕСРР: Екологічна психологічна фасилітація у практиці психологічної, педагогічної допомоги зі штучним інтелектом*: Навчальний посібник. Таллінн: Teadmus OÜ.
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.30670676>

45.Максименко, С. (2006). *Гене́за здійснення особистості*. ТОВ «КММ».

46.Максименко С. (2015). Теорія специфічних рушіїв розвитку Г.С. Костюка. *Проблеми сучасної психології*, 27, 7– 19. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2015_27_3

47.Наконечна, М. (2019). Створення та стандартизація «Методики діагностики інтерсуб'єктності». *Психологічний часопис*, 5(3), 55–73.
<https://doi.org/10.31108/1.2019.3.23.4>

48.Парфенюк, І. (2025). Вплив технологій штучного інтелекту на міжособистісні комунікації: сучасність і майбутнє. *Питання культурології*, (45), 150–163. <https://doi.org/10.31866/2410-1311.45.2025.325043>

49.Смирнова, О., Завацька, Н., Круглов, К., Блискун, О., Боярин, Л., & Бровендер, О. (2023). Емоційна експресивність та асертивність в структурі комунікативної компетентності особистості лідера. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 1(60), 141–151.
<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-60-1-141-151>

50.Сухенко Я. (2012). Розвиток емпатії практичного психолога як чинник його саморегуляції [Дисертація кандидата психологічних наук : 19.00.07]. ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

51.Сухенко, Я. (2021). Освітні траєкторії особистісного розвитку: метафоричні «рекомендації» до проєктування. В Лушин, П. & Сухенко, Я. (Ред.),

РЕНІ-світ: особистісно-професійний розвиток і психологічна допомога майбутніх психологів: методичні рекомендації (с. 21–36). ДЗВО «УМО». (Серія «Жива книга»; Т. 6). https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/746692/1/RENI_world_2021.pdf

52. Сухенко, Я., & Зікєєв, Д. (2026). Адаптація шкали міжкультурної ефективності (IES): психометричні властивості україномовної версії IES-UA-14. *Перспективи та інновації науки*, 5(63), 5169–5181. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-5\(63\)-5169-5181](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2026-5(63)-5169-5181)

53. Сухенко, Я., Лушин, П., & Зікєєв, Д. (2026). Шкала метакомунікації (MCS-17): розроблення та психометрична перевірка. *Habitus*, 83(2), 265–272. <https://doi.org/10.32782/hbts.83.2.46>

54. Терещенко, К. (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>

55. Тягур, Л. (2025). Інтеграція інтеркультурної освіти та психосоціальної допомоги в умовах соціокультурної трансформації. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»), 5(51), 2293–2310. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-5\(51\)-2293-2310](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-5(51)-2293-2310)

56. Тягур, Л. (2025). Культурний шок як виклик і можливість для самоактуалізації особистості. *Наукові інновації та передові технології* (Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»), 5(45), 2187–2204. [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5\(45\)-2187-2204](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-5(45)-2187-2204)

57. Харлай, Л., Брюховецька, О., Височан, Л., Лигун, Н., & Чаусова, Т. (2025). Психосоціальні чинники успішної адаптації молодих фахівців. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»), 12(58), 4354–4362. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-12\(58\)-4354-4362](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-12(58)-4354-4362)

58. Чаусова, Т. (2026). Особливості комунікативної взаємодії менеджерів в бізнес-організаціях в умовах організаційних змін. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальна робота*, 2(70), 383–405. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2026-70-2-383-405>

59. Шевченко, О., Лукашов, О., Сафонова, С., Завацька, Н., & Завацький, В. (2023). Соціально-психологічний аналіз результатів розвитку соціальної відповідальності особистості, її Я-концепції та професійного благополуччя. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 3(62), 2, 126–147. <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-62-3-2-126-147>

60. Adler, N., & Aycan, Z. (2018). Cross-cultural interaction: What we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 307–333. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104528>

61. Alimo-Metcalfe, B. (2013). A Critical Review of Leadership Theory. In H. Leonard, R. Lewis, A. Freedman, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development* (pp. 13–47). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118326404.ch2>

62. Andersen, P. (2009). Metacommunication. In S. Littlejohn & K. Foss (Eds.), *Encyclopedia of communication theory* (pp. 650–654). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412959384>

63. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K., Templer, K., Tay, C., & Chandrasekar, N. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>

64. Asemah, E. & Obukoadata, P. (Eds.) (2021). *Communication and metacommunication: A discourse on media and society*. Jos University Press.

https://www.researchgate.net/publication/359862034_Communication_and_Metacom_munication_A_Discourse_on_Media_and_Society

65.Arslan, S., Tadeu, P., Kaya, M., & Arslan, N. (2015). Evaluating the psychometric properties of a scale to measure intercultural effectiveness. *The Journal of International Social Research*, 8(36), 699–701.

<https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/evaluating-the-psychometric-properties-of-a-scale-to-measureintercultural-effectiveness.pdf>

66.Bahri, H., & Williams, R. (2017). Interconnectivity and metacommunication. *Training, Language and Culture*, 1(3), 8–29. <https://icc-languages.eu/wp-content/uploads/2019/05/TLC-ISSUE-1-3.pdf>

67.Baltzersen, R. (2013). The importance of metacommunication in supervision processes in higher education. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 128–140. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v2n2p128>

68.Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Worth Publishers.

69.Barnett, G., & Danowski, J. (1992). The structure of communication. A network analysis of the International Communication Association. *Human Communication Research*, 19(2), 264-285. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1992.tb00302.x>

70.Bartel-Radic, A., & Munch, F. (2023). Cross-cultural boundary spanning activities in a global team: Insights from an ethnographic case study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 23(2), 339–365. <https://doi.org/10.1177/14705958231185432>

71.Bateson, G. (1955). A theory of play and fantasy; a report on theoretical aspects of the project of study of the role of the paradoxes of abstraction in communication. *Psychiatric research reports*, (2), 39–51. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/13297882/>

72.Bateson, G. (1972). *Steps to an ecology of mind: Collected essays in anthropology, psychiatry, evolution, and epistemology*. Chandler Publishing Company.

73. Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. (2000). *Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures*. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <http://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
74. Bech, P. (1998). *Quality of life in the psychiatric patient*. Mosby-Wolfe.
75. Beltrán-Véliz, J., Gálvez-Nieto, J., Klenner-Loebel, M., & Vera-Gajardo, N. (2024). Adaptation and validation of the Intercultural Effectiveness Scale in a sample of initial teacher training students in Chile. *Behavioral Sciences*, 14(10), 864. <https://doi.org/10.3390/bs14100864>
76. Bennett, M. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179–196. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(86\)90005-2](https://doi.org/10.1016/0147-1767(86)90005-2)
77. Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Anchor Books.
78. Bezugla, L., Kryvoruchko, S., & Berbenets, D. (2023). Multimodal metapragmatics of German advertising discourse. *The Journal of V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: Foreign Philology. Methods of Foreign Language Teaching*, (98), 7–14. <https://doi.org/10.26565/2786-5312-2023-98-01>
79. Bhawuk, D., & Brislin, R. (2000). Cross-cultural training: A review. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 162–191. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00009>
80. Black, J., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, 15(1), 113–136. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.11591834>
81. Boateng, G., Neilands, T., Frongillo, E., Melgar-Quinonez, H., & Young, S. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
82. Boettcher, W. (1975). Metakommunikation. *Diskussion Deutsch*, 24, 379–398.

- 83.Bouncken, R., Brem, A., & Kraus, S. (2015). Multicultural teams as sources for creativity and innovation: The role of cultural diversity on team performance. *International Journal of Innovation Management*, 20(1), 1650012. <https://doi.org/10.1142/S1363919616500122>
- 84.Branco, A. (2005). Peer Interactions, Language Development and Metacommunication. *Culture & Psychology*, 11(4), 415-429. <https://doi.org/10.1177/1354067X05058580>
- 85.Branco, A., & Valsiner, J. (Eds.). (2004). *Communication and metacommunication in human development*. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-60752-833-3>
- 86.Brewer, E., & Holmes, T. (2016). Better communication = better teams: A communication exercise to improve team performance. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 288– 298. <https://doi.org/10.1109/TPC.2016.2590018>
- 87.Briggs, C. (1984). Learning How to Ask: Native Metacommunicative Competence and the Incompetence of Fieldworkers. *Language in Society*, 13(1), 1–28. <http://www.jstor.org/stable/4167483>
- 88.Brislin, R. (1980). Cross-cultural research methods. In I. Altman, A. Rapoport, & J. Wohlwill (Eds.), *Environment and culture* (pp. 75–114). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0451-5_3
- 89.Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- 90.Byram, M. (1997/2021). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Multilingual Matters. <https://doi.org/10.21832/9781800410251>
- 91.Calvert, F., Deane, F., & Grenyer, B. (2018). Supervisee perceptions of the use of metacommunication in the supervisory relationship. *Psychotherapy Research*, 30(2), 228–238. <https://doi.org/10.1080/10503307.2018.1524169>
- 92.Campbell, D., & Fiske, D. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>

93. Canary, H. & McPhee, R. (Eds.). (2010). *Communication and Organizational Knowledge: Contemporary Issues for Theory and Practice* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203874509>
94. Carassa, A., & Colombetti, M. (2009). Joint meaning. *Journal of Pragmatics*, 41(9), 1837–1854. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2009.03.005>
95. Carassa, A., & Colombetti, M. (2015). Interpersonal communication as social action. *Philosophy of the Social Sciences*, 45(4–5), 407–423. <https://doi.org/10.1177/0048393115580265>
96. Carleton, R., Norton, M., & Asmundson, G. (2007). Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(1), 105–117. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014>
97. Carpenter, S. (2018). Ten steps in scale development and reporting: A guide for researchers. *Communication Methods and Measures*, 12(1), 25–44. <https://doi.org/10.1080/19312458.2017.1396583>
98. Castor, T. (2017). Metacommunication. In *The International Encyclopedia of Organizational Communication* (pp. 1–9). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc138>
99. Cenni, I., Goethals, P., & Vásquez, C. (2020). A cross-linguistic study of metacommunication in online hotel reviews. *Intercultural Pragmatics*, 17(4), 445–470. <https://doi.org/10.1515/ip-2020-4003>
100. Chen, G.-M., & Starosta, W. (1996). Intercultural communication competence: A synthesis. *Annals of the International Communication Association*, 19(1), 353–383. <https://doi.org/10.1080/23808985.1996.11678935>
101. Chen, G.-M., & Starosta, W. (2000a). *Intercultural Sensitivity Scale (ISS)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t61546-000>
102. Chen, G.-M., & Starosta, W. (2000b). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. *Human Communication*, 3(1). https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=com_facpubs

- 103.Craig, R. (1999). Communication theory as a field. *Communication Theory*, 9(2), 119–161. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1999.tb00355.x>
- 104.Craig, R. (2015). The constitutive metamodel: A 16-year review. *Communication Theory*, 25(4), 356–374. <https://doi.org/10.1111/comt.12076>
- 105.Craig, R. (2016). Metacommunication. In K. Jensen, R. Craig, J. Pooley, & E. Rothenbuhler (Eds.), *The international encyclopedia of communication theory and philosophy* (pp. 1223– 1231). Wiley- Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118766804.wbiect232>
- 106.Cronbach, L. & Meehl, P. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- 107.Danso, S., Ohenewaa Annan, M., Ntem, M., Baah-Acheamfour, K., & Awudi, B. (2023). Artificial intelligence and human communication: A systematic literature review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(1), 1391–1403. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.1.1495>
- 108.de Haan, D., Vriens-van Hoogdalem, A., Zeijlmans, K., & Boom, J. (2021). Metacommunication in social pretend play: two dimensions. *International Journal of Early Years Education*, 29(4), 405– 419. <https://doi.org/10.1080/09669760.2020.1778451>
- 109.Demiray, U., & Misnevs, B. (2016). Communication and meta-communication in engineering. *Kurgu*, 24(2), 23–54. <https://izlik.org/JA73DS98WT>
- 110.DeVellis, R., & Thorpe, C. (2021). *Scale development: Theory and applications (5th ed.)*. SAGE Publications.
- 111.DeVito, J. (2001). *The interpersonal communication book (9th ed.)*. New York: Addison Wesley Longman, Inc.
- 112.DeVito, J. (2012). *50 Communication Strategies*. iUniverse. https://books.google.com.ua/books/about/50_Communication_Strategies.html?id=M4g6bBoP0L8C&redir_esc=y

113. Dingemanse, M., Roberts, S., Baranova, J., Blythe, J., Drew, P., Floyd, S., Gisladdottir, R., Kendrick, K., Levinson, S., Manrique, E., Rossi, G., & Enfield, N. (2015). Universal principles in the repair of communication problems. *PLOS ONE*, 10(9), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0136100>
114. Dynel, M. (2023). Lessons in linguistics with ChatGPT: Metapragmatics, metacommunication, metadiscourse and metalanguage in human-AI interactions. *Language & Communication*, 93, 107–124. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2023.09.002>
115. Earley, P., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9780804766005>
116. Earley, P., & Gibson, C. (2002). *Multinational Work Teams: A New Perspective* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410604859>
117. Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
118. Eisenberg, J., Glikson, E., & Lisak, A. (2021). Multicultural virtual team performance: The impact of media choice and language diversity. *Journal of Management Inquiry*. <https://doi.org/10.1177/1046496420985614>
119. Emwinromwankhoe, O. (2021). Metacommunication as a tool for promoting understanding and cooperation between management and staff in organisations. In E. Asemah & P. Obukoadata (Eds.), *Communication and metacommunication: A discourse on media and society* (pp. 239–254). Jos University Press. https://www.researchgate.net/publication/359862034_Communication_and_Metacommunication_A_Discourse_on_Media_and_Society
120. Feely, A., & Harzing, A. (2003). Language management in multinational companies. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(2), 37–52. <https://doi.org/10.1108/13527600310797586>

121.Figueroa, M., & Hofhuis, J. (2024). Are some individuals more susceptible to intercultural education than others? Multicultural personality predicts the effects of an intercultural training on cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2023.101927>

122.Fogel, A., & Branco, A. (1997). Metacommunication as a source of indeterminism in relationship development. In A. Fogel, M. Lyra, & J. Valsiner (Eds.), *Dynamics and indeterminism in developmental and social processes* (pp. 65–92). Psychology Press.

123.Freisinger, E., & Schneider, S. (2025). Decoding decision delegation to artificial intelligence: A mixed-methods study on the preferences of decision-makers and decision-affected in surrogate decision contexts. *European Management Journal*, 43(6), 958–969. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.10.004>

124.Funder, D. (2006). Towards a resolution of the personality triad: Persons, situations, and behaviors. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 21–34. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.003>

125.Fusaroli, R., Rączaszek-Leonardi, J., & Tylén, K. (2014). Dialog as interpersonal synergy. *New Ideas in Psychology*, 32, 147–157. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2013.03.005>

126.Garcia-Jimenez, L. (2014). The pragmatic metamodel of communication: A cultural approach to interaction. *Studies in Communication Sciences*, 14(1), 86–93. <https://doi.org/10.1016/j.scoms.2014.03.006>

127.Gelfand, M., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479–514. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.11.0405.085559>

128.Genkova, P. (2015). Methodical Problems in Cross Cultural Studies: Equivalence – An Overview. *Psychology Research*, 5(5), 338-346. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2015.05.008>

129. George, D., Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update*. United Kingdom: Allyn and Bacon.
<https://archive.org/details/spssforwindowsst00geor/mode/2up>
130. Getchell, K., Carradini, S., Cardon, P., Fleischmann, C., Ma, H., Aritz, J., & Stapp, J. (2022). Artificial intelligence in business communication: The changing landscape of research and teaching. *Business and Professional Communication Quarterly*, 85(1), 7–33. <https://doi.org/10.1177/23294906221074311>
131. Gilsdorf, J. (1997). Metacommunication Effects on International Business Negotiating in China. *Business Communication Quarterly*, 60(2), 20-37.
<https://doi.org/10.1177/108056999706000203>
132. Gosling, S., Rentfrow, P., & Swann, W., Jr. (2003). A very brief measure of the Big Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528.
[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
133. Grabovska, I. (2018). The basic approaches to the study of metacommunication in linguistics. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Філологічні науки*, 292, 74–79.
<https://philologicalscience.com.ua/en/journals/tom-3-2-2018>
134. Grabovska, I. (2019). Theoretical principles of studying metacommunication in modern psychology. *Humanitarian Studios: Pedagogics, Psychology, Philosophy*, 7(3), 65–69. <https://doi.org/10.31548/hspedagog2019.03.065>
135. Grice, H. (1975). Logic and conversation. In P. Cole, & J. Morgan (Eds.), *Syntax and semantics* (pp. 41-58). New York: Academic Press.
<https://projects.illc.uva.nl/inquisitivesemantics/assets/files/papers/Grice1975.pdf>
136. Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423–451. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00120-0)
137. Guillaume, Y., Brodbeck, F., & Riketta, M. (2011). Surface and deep level

dissimilarity effects on social integration and individual effectiveness related outcomes in work groups: A meta-analytic integration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 80–115. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02005.x>

138.Guzman, A. & Lewis, S. (2019). Artificial intelligence and communication: A Human–Machine Communication research agenda. *New Media & Society*, 22(1), 70–86. <https://doi.org/10.1177/1461444819858691>

139.Hall, E. (1976). *Beyond Culture*. Anchor Books. https://monoskop.org/images/6/60/Hall_Edward_T_Beyond_Culture.pdf

140.Hammer, M., Gudykunst, W., & Wiseman, R. (1978). Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study. *International Journal of Intercultural Relations*, 2(4), 382–392. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(78\)90036-6](https://doi.org/10.1016/0147-1767(78)90036-6)

141.Hargie, O. (2010). *Skilled interpersonal communication: Research, theory and practice* (5th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203833919>

142.Haken, H. (1983). *Synergetics: An introduction: Nonequilibrium phase transitions and self-organization in physics, chemistry and biology*. Springer.

143.Heckhausen, H., & Heckhausen, J.(2018). *Motivation and Action* (3rd ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4>

144.Hegel, G. (1969). *Science of logic* (A. Miller, Trans.). George Allen & Unwin. https://timothydavidson.com/Library/Books/Hegel-The%20Science%20of%20Logic/georg_wilhelm_friedrich_hegel_the_science_of_logic.pdf

145.Hong, Y., Morris, M., Chiu, C., & Benet-Martínez, V. (2000). Multicultural minds: A dynamic constructivist approach to culture and cognition. *American Psychologist*, 55(7), 709–720. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.7.709>

146.Hoppenbrouwers, S., & Weigand, H. (2000). Meta-communication in the language-action perspective. In M. Schoop & C. Quix (Eds.), *Proceedings of the 5th International Workshop on the Language-Action Perspective on Communication*

Modelling (LAP2000) (AIB Aachener Informatik-Berichte, No. 2000-6, pp. 131–149).
RWTH Aachen. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/meta-communication-in-the-language-action-perspective/>

147.Hromova, H. (2020). Intolerance of uncertainty in seriously injured veterans: A comparative analysis. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, 4, 29–41.
<https://doi.org/10.32999/2663-970X/2020-4-2>

148.Huang, J. (2016). The challenge of multicultural management in global projects. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 226, 75–81.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.06.164>

149.Husserl, E. (1913). *Ideen zu einer reinen Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie. Buch I: Allgemeine Einführung in die reine Phänomenologie*. Halle: Max Niemeyer.

150.Iaia, L., Nespoli, C., Vicentini, F., Pironti, M., & Genovino, C. (2023). Supporting the implementation of AI in business communication: The role of knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 28(1), 85–95.
<https://doi.org/10.1108/jkm-12-2022-0944>

151.ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (2nd ed.). (2018). *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134.
<https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>

152.Ito, A. (2020). Human–machine metacommunication towards development of a human-like agent: A short review. *Acoustical Science and Technology*, 41(1), 166–169. <https://doi.org/10.1250/ast.41.166>

153.Jackson, J. (2019). *Introducing language and intercultural communication* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351059275>

154.Jensen, K. (2011). *Meta-media and meta-communication: Revisiting the concept of genre in the digital media environment*. Department of Media, Cognition and Communication, University of Copenhagen.
<https://doi.org/10.7146/mediekultur.v27i51.4032>

155.Jensen, K. (2016). Been there, done that: Communication, meta-

communication and presence. *Nordicom Review*, 37(S1), 7–22.
<https://doi.org/10.1515/nor-2016-0020>

156.Jog, A. (2025). Beyond artificial intelligence identifying critical areas of human interaction essential for effective managerial communication in contemporary business environments. *Academy of Marketing Studies Journal*, 29(S3), 1–7.
<https://www.abacademies.org/articles/beyond-artificial-intelligence-identifying-critical-areas-of-human-interaction-essential-for-effective-managerial-communication-in-17325.html>

157.Kiesler, D. (1988). *Therapeutic metacommunication: Therapist impact disclosure as feedback in psychotherapy*. Consulting Psychologists Press.
https://www.researchgate.net/publication/232495593_Therapeutic_metacommunication_on_Therapist_impact_disclosure_as_feedback_in_psychotherapy

158.Kim, W., Davis, O., Larkey, L., Langer, S., Suh, B., Hoffmann, N., Thakur, R. & Khera, N. (2021). Metacommunication process during a 3-day digital storytelling workshop for patients recovering from hematopoietic cell transplantation: A qualitative approach. *Narrative Inquiry*, 31(2), 358–380. <https://doi.org/10.1075/ni.19036.kim>

159.Kirkman, B. & Shapiro, D. (2005). The impact of cultural value diversity on multicultural team performance. *Advances in International Management*, 18, 33–67.
[https://doi.org/10.1016/S0747-7929\(05\)18002-0](https://doi.org/10.1016/S0747-7929(05)18002-0)

160.Kirkman, B., Cordery, J., Mathieu, J., Rosen, B., & Kukenberger, M. (2013). Global organizational communities of practice: The effects of nationality diversity, psychological safety, and media richness on community performance. *Human Relations*, 66(3), 333–362.
<https://doi.org/10.1177/0018726712464076>

161.Kline, R. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

162.Kumar, D. (1999). Curriculum descant: the AI education repository. *Intelligence*, 10(4), 25. <https://doi.org/10.1145/322880.322884>

- 163.Kusuma, A., & Busyairi, A. (2023). Relationship between metacognitive skills and critical thinking in elementary science lectures through guided inquiry model. *Jurnal Pijar MIPA*, 18(5), 727–735. <https://doi.org/10.29303/jpm.v18i5.5225>
- 164.Lanamäki, A., Päivärinta, T. (2009). Metacommunication Patterns in Online Communities. In: Ozok, A., Zaphiris, P. (eds) *Online Communities and Social Computing. OCSC 2009. Lecture Notes in Computer Science*, vol 5621. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-02774-1_26
- 165.Lauring, J., & Selmer, J. (2012). International language management and diversity climate in multicultural organizations. *International Business Review*, 21(2), 156–166. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2011.01.003>
- 166.Levin, J., & Moore, J. (1977). Dialogue-games: Metacommunication structures for natural language interaction. *Cognitive Science*, 1(4), 395–420. https://doi.org/10.1207/s15516709cog0104_2
- 167.Lewis, T., Rienties, B., & Rets, I. (2022). Communication, metacommunication and intercultural effectiveness in virtual exchange: The Evaluate Project. In *Virtual exchange for intercultural language learning and teaching* (pp. 133–155). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003024620-7>
- 168.Li, X., Jauquet, C., & Kivlighan, D. (2016). When is therapist metacommunication followed by more client collaboration? The moderation effects of timing and contexts. *Journal of counseling psychology*, 63(6), 693–703. <https://doi.org/10.1037/cou0000162>
- 169.Lines, R., & Selart, M. (2013). Participation and organizational commitment during change. In H. Leonard, R. Lewis, A. Freedman, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development* (pp. 289– 311). Wiley- Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118326404.ch14>
- 170.Lisak, A., & Erez, M. (2015). Leadership emergence in multicultural teams:

The power of global characteristics. *Journal of World Business*, 50(1), 3–14.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2014.01.002>

171.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2023). Ecofacilitative pedagogy as a form of sustainability and social therapy. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1254(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1254/1/012081>

172.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2024). Transforming education: Navigating the human-AI ecosystem in psychological training and beyond. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1415(1), Article 012011.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/1415/1/012011>

173.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2025a). Artificial intelligence as a facilitator of uncertainty: The transitional space of HUMAI interaction. *Scientific Notes of KROK University*, 4(80), 342–352. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-80-342-352>

174.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2025b). Beyond traditional training: AI as a supportive instrument in psychologist development. *Information Technologies and Learning Tools*, 109(5), 221-236. <https://doi.org/10.33407/itlt.v109i5.6160>

175.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2025c). Dancing with swarms: eco-centered psychological facilitation and the future of learning. *Вісник післядипломної освіти: Збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 34(63), 88–108. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34\(63\)-88-108](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34(63)-88-108)

176.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2025d). Metacommunications and artificial intelligence: The ECPF approach for international management. *Organizational Psychology. Economic Psychology*, 35(2), 161–173.
<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.15>

177.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2025e). Why avoiding technology makes us weaker: The case for antifragile cognitive development. *Bulletin of Postgraduate Education: Collection of Scientific Papers. Series “Social and Behavioral Sciences;*

Management and Administration”, 33(62), (pp. 100–126).
[https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-33\(62\)-100-126](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-33(62)-100-126)

178.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2026a). Beyond recognition: Literacies of transition and cognitive interface shifts in the age of artificial intelligence. *Inquiry: Critical Thinking Across the Disciplines*. <https://doi.org/10.5840/inquiryct202641341>

179.Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2026b). Stigmergy as a micromechanism of cognitive interface shifts in higher education: an Eco-Centered Psychological Facilitation approach. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 1(81), 402–411.
<https://doi.org/10.31732/2663-2209-2026-81-402-411>

180.Makela, K., Kalla, H., & Piekkari, R. (2007). Interpersonal similarity as a driver of knowledge sharing within multinational corporations. *International Business Review*, 16(1), 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2006.11.002>

181.Malinowski, B. (1923/1953). The problem of meaning in primitive languages. In C. Ogden & I. Richards (Eds.), *The meaning of meaning* (pp. 296–336). Harcourt, Brace & World/

182.Mann, T. (2003). Relationship between metacommunication among romantic partners and their level of relationship satisfaction. *UW-L Journal of Undergraduate Research*, 6, 18–26. <https://www.uwlax.edu/globalassets/offices-services/urc/jur-online/archived/2003/mann.pdf>

183.Marschan-Piekkari, R., Welch, D., & Welch, L. (1999). In the shadow: the impact of language on structure, power and communication in the multinational. *International Business Review*, 8, 421-440. [https://doi.org/10.1016/S0969-5931\(99\)00015-3](https://doi.org/10.1016/S0969-5931(99)00015-3)

184.Martin, A. (1998). *Affekt, Kommunikation und Rationalität in Entscheidungsprozessen: Ergebnisse einer Studie über den Einfluss von Gruppenstrukturen auf das Problemlösungsverhalten*. München.

- 185.Mateus, S. (2015). There is no outside of communication: Metacommunication at the light of Derrida's graphematic structure of communication. In M. Marcos, M. Babo, & R. Santos (Orgs.), *Jacques Derrida*. CECL/Unileya. <https://digituma.uma.pt/bitstream/10400.13/2896/1/There%20is%20no%20Outside%20of%20CommunicationSamuelMateus.pdf>
- 186.Mateus, S. (2017). Metacommunication as second-order communication. *KOME*, 5(1), 80–90. <https://doi.org/10.17646/KOME.2017.15>
- 187.McCrae, R., & Costa, P., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- 188.Menzies, J., Sabert, B., Hassan, R., & Mensah, P. (2024). Artificial intelligence for international business: Its use, challenges, and suggestions for future research and practice. *Thunderbird International Business Review*, 66(2), 185–200. <https://doi.org/10.1002/tie.22370>
- 189.Meyer-Hermann, R. (1976). Metakommunikation. *Linguistik und Didaktik*, 25, 83–86.
- 190.Meyer-Hermann, R. (1979). Zu einer linguistischen Definition von Metakommunikation. In R. Meyer-Hermann, *Studien zur Funktion von Metakommunikation (am Beispiel gesprochener portugiesischer und französischer Sprache)* (pp. 1–36). Universität Bielefeld. [Habilitationsschrift]. https://www.researchgate.net/publication/386245657_Meyer-Hermann_Metakommunikation_Habil
- 191.Miljković, J. (2022). *Effective communication in global virtual teams: Exploring the impact of metacommunication* [Master's thesis, Johannes Kepler University Linz]. JKU ePub. <https://epub.jku.at/obvulihs/download/pdf/7360903>
- 192.Misnevs, B., & Demiray, U. (2017). The role of communication and meta-communication in software engineering with relation to human errors. *Procedia Engineering*, 178, 213–222. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.01.100>

193. Milfont, T., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: Applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 111–130. <https://doi.org/10.21500/20112084.857>
194. Mitchell, R. (1991). Bateson's concept of "metacommunication" in play. *New Ideas in Psychology*, 9(1), 73–87. [https://doi.org/10.1016/0732-118X\(91\)90042-K](https://doi.org/10.1016/0732-118X(91)90042-K)
195. Mkrttchian, V. (2012). Avatar Manager and Student Reflective Conversations as the Base for Describing Meta-Communication Model. In U. Demiray, G. Kurubacak, & T. Yuzer (Eds.), *Meta-Communication for Reflective Online Conversations: Models for Distance Education* (pp. 76-101). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-071-2.ch005>
196. Mutlu, B. (2011). Designing embodied cues for dialogue with robots. *AI Magazine*, 32(4), 17–30. <https://doi.org/10.1609/aimag.v32i4.2376>
197. Mylonas, K. (2020). Statistical analysis techniques based on Cross-Cultural research methods: cross-cultural paradigms and intra-country comparisons. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 16(2), 185–204. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23814
198. Naidoo, J., & Dulek, R. (2018). Artificial Intelligence in Business Communication: A Snapshot. *International Journal of Business Communication*, 59, 126 - 147. <https://doi.org/10.1177/2329488418819139>
199. Nakano, S. (2001). The basic structure of metacommunication in intersubjective fun interactions between mothers and infants: Analysis of two contrasting cases. *Research and Clinical Center for Child Development Annual Report*, 23, 39 – 49. https://www.researchgate.net/publication/37562325_THE_BASIC_STRUCTURE_OF_METACOMMUNICATION_IN_INTERSUBJECTIVE_FUN-INTERACTIONS_BETWEEN_MOTHERS_AND_INFANTSANALYSIS_OF_TW_O_CONTRASTING_CASES
200. O'Donovan, R., Van Dun, D., & McAuliffe, E. (2020). Measuring psychological safety in healthcare teams: Developing an observational measure to

complement survey methods. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 203.
<https://doi.org/10.1186/s12874-020-01066-z>

201.Ovdiienko, I., Brukhovetska, O., Verbytska, L., Tiahur, L., Chausova, T., & Inzhyievska, L. (2025). Emotional and motivational mechanisms of soft skills growth as determinants of mental well-being. *Health Leadership and Quality of Life*, 4, 632.
<https://doi.org/10.56294/hl2025632>

202.Patch, M., Hoang, V., & Stahelski, A. (1997). The Use of Metacommunication in Compliance: Door-in-the-Face and Single-Request Strategies. *Journal of Social Psychology*, 137, 88-94.
<https://doi.org/10.1080/00224549709595416>

203.Pearce, W. (2007). *Making social worlds: A communication perspective*. Wiley-Blackwell.
<https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-579381-dad305ebd1.pdf>

204.Pearce, W. (2009). Communication and social construction: Claiming our birthright (pp. 33–56). In W. Leeds-Hurwitz & G. Galanes (Eds.), *Socially constructing communication* (pp. 33– 56). Hampton Press. https://www.taosinstitute.net/files/Content/5692988/Pearce,_Barnett_-_Communication_as_social_construction_-_May_2010.pdf

205.Pearce, W., & Cronen, V. (1980). Communication, action, and meaning: The creation of social realities. <https://archive.org/details/communicationact0000pear/mode/2up>

206.Perlmutter, M., & Hatfield, E. (1980). Intimacy, Intentional Metacommunication and Second Order Change. *American Journal of Family Therapy*, 8, 17– 23. http://www.elainehatfield.com/uploads/3/2/2/5/3225640/52._perlmutter_hatfield_1980.pdf

207.Pinchuk, O., Pinchuk, N., Bondarchuk, O., Balakhtar, V., & Pavlenok, K. (2023). Using e-learning to prevent informational stress of employees working remotely. *Information Technologies and Learning Tools*, 98(6), 177–189.
<https://doi.org/10.33407/itlt.v98i6.4689>

208. Planer, R. (2025). Gricean metacommunication. *Mind & Language*, 1–22.
<https://doi.org/10.1111/mila.70008>
209. Portalla, T., & Chen, G.-M. (2010). The development and validation of the intercultural effectiveness scale. *Intercultural Communication Studies*, 19(3), 21–37.
https://digitalcommons.uri.edu/com_facpubs/17/
210. Prigogine, I. (1980). *From Being to Becoming: Time and Complexity in the Physical Sciences*. W.H. Freeman.
211. Prigogine, I., & Stengers, I. (1984). *Order out of chaos: Man's new dialogue with nature*. Bantam Books.
212. Rasheed, J., Rasheed, M., & Marley, J. (2011). *Family therapy: Models and techniques*. Sage Publications Inc.
213. Rath, M., & Nayak, I. (2024). The elements of metacommunication in whereabouts. In *Proceedings of the 1st Pamir Transboundary Conference for Sustainable Societies – PAMIR* (pp. 847–850). SciTePress. <https://doi.org/10.5220/0012514900003792>
214. Richter, N., Schlaegel, C., Taras, V., Alon, I., & Bird, A. (2023). Reviewing half a century of measuring cross-cultural competence: Aligning theoretical constructs and empirical measures. *International Business Review*, 32(4).
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2023.102122>
215. Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
216. Rivas, S., Saiz, C., & Ossa, C. (2022). Metacognitive Strategies and Development of Critical Thinking in Higher Education. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.913219>
217. Robichaud, D., Giroux, H., & Taylor, J. (2004). *The Metaconversation: The*

Recursive Property of Language as a Key to Organizing. *The Academy of Management Review*, 29(4), 617–634. <https://doi.org/10.2307/20159074>

218.Rogers, L., & Escudero, V. (2004). *Relational communication: An interactional perspective to the study of process and form*. Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9781410609656>

219.Ruesch, J., & Bateson, G. (1951). *Communication: The social matrix of psychiatry*. W. W. Norton. <https://archive.org/details/communicationsoc00inrues/page/n7/mode/2up>

220.Sanford, D., & Roach, J. (1987). Representing and using metacommunication to control speakers' relationships in natural-language dialogue. *International Journal of Man-Machine Studies*, 26(3), 301–319. [https://doi.org/10.1016/S0020-7373\(87\)80065-2](https://doi.org/10.1016/S0020-7373(87)80065-2)

221.Servais, V. (1998). Gregory Bateson. In J. Verschueren, J.-O. Östman, J. Blommaert, & C. Bulcaen (Eds.), *Handbook of pragmatics* (pp. 1–14). John Benjamins.

222.Schäffer, U. (2007). Meta-communication. In U. Schäffer (Ed.), *Management accounting & control scales handbook* (p. 176). DUV. https://doi.org/10.1007/978-3-8350-5471-4_133

223.Schrepp, M. (2015). *User Experience Questionnaire handbook*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2815.0245>

224.Schubert, C. (2012). Follow-up questions in White House press briefings: Metacommunication in cohesion and framing. *Language and Dialogue*, 2(3), 449–463. <https://doi.org/10.1075/ld.2.3.07sch>

225.Spieker, M. (2004). *Entscheidungsverhalten in Gründerteams: Determinanten, Parameter und Erfolgsauswirkungen*. Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-81601-6>

226.Stavholm, E., Lagerlöf, P., & Wallerstedt, C. (2021). Appropriating the concept of metacommunication: An empirical study of the professional learning of an early childhood education work-team. *Teaching and Teacher Education*, 102, 103306. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103306>

- 227.Stevens, M., Bird, A., Mendenhall, M., & Oddou, G. (2014). Measuring global leader intercultural competency: Development and validation of the Global Competencies Inventory (GCI). In *Advances in global leadership* (8, pp. 115–154). Emerald Group Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320140000008014>
- 228.Suciu, L., & Şimon, S. (2014). The masks of an organisation: Metacommunication elements in the digital media. *Professional Communication and Translation Studies*, 7(1–2), 11–16. https://www.researchgate.net/publication/272167651_THE_MASKS_OF_AN_ORGANISATION_METACOMMUNICATION_ELEMENTS_IN_THE_DIGITAL_MEDIA#fullTextFileContent
- 229.Szkudlarek, B., Osland, J., Nardon, L., & Zander, L. (2020). Communication and culture in international business – Moving the field forward. *Journal of World Business* 55(6), Article 101126. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101126>
- 230.Taleb, N. (2012). *Antifragile: Things that gain from disorder*. Random House.
- 231.Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach’s alpha. *International journal of medical education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- 232.Tenzer, H., & Pudelko, M. (2013). Leading across language barriers: Strategies to mitigate negative language-induced emotions in MNCs. *Academy of Management Proceedings*, 2013(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2013.25>
- 233.Tenzer, H., & Pudelko, M. (2015). Leading across language barriers: Managing language-induced emotions in multinational teams. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 606–625. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.006>
- 234.Tenzer, H., Pudelko, M., & Harzing, A. (2014). The impact of language barriers on trust formation in multinational teams. *Journal of International Business Studies*, 45(5), 508–535. <https://doi.org/10.1057/jibs.2013.64>
- 235.Topp, C., Østergaard, S., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5

Well-Being Index: A systematic review of the literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167–176. <https://doi.org/10.1159/000376585>

236.Vandenberg, R., & Lance, C. (2000). A Review and Synthesis of the Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, and Recommendations for Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 3(1), 4-70. <https://doi.org/10.1177/109442810031002>

237.Van den Bossche, P., Gijselaers, W., Segers, M., & Kirschner, P. (2006). Social and cognitive factors driving teamwork in collaborative learning environments: Team learning beliefs and behaviors. *Small Group Research*, 37(5), 490–521. <https://doi.org/10.1177/1046496406292938>

238.Van der Zee, K., Van Oudenhoven, J., Ponterotto, J., & Fietzer, A. (2013). Multicultural Personality Questionnaire: Development of a short form. *Journal of Personality Assessment*, 95(1), 118– 124. <https://doi.org/10.1080/00223891.2012.718302>

239.Van Dyne, L., Ang, S., & Koh, C. (2008). Development and validation of the CQS: The Cultural Intelligence Scale. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications* (pp. 16–38). M.E. Sharpe. https://culturalq.com/wp-content/uploads/2019/03/Van-Dyne_Ang_Koh-Handbook-Ch-2-CQS-Scale-1.pdf

240.Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K., Rockstuhl, T., Tan, M., & Koh, C. (2012). Sub-dimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295–313. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2012.00429.x>

241.Van Quaquebeke, N., & Gerpott, F. (2023). The now, new, and next of digital leadership: How artificial intelligence (AI) will take over and change leadership as we know it. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(3). <https://doi.org/10.1177/15480518231181731>

242.Veen, C., Mey, L., Kruistum, C., & Oers, B. (2017). The effect of productive classroom talk and metacommunication on young children's oral communicative competence and subject matter knowledge: An intervention study in early childhood education. *Learning and Instruction*, 48, 14-22.
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.06.001>

243.Vușean (Iosif), L., Florea, N., & Croitoru, G. (2024). The impact of artificial intelligence-mediated communication strategies on organization performance. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 12(2), 27–39.
<https://doi.org/10.22381/jsme12220242>

244.Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

245.Wamba-Taguimdje, S., Wamba, S., Kamdjoug, J., & Wanko, C. (2020). Influence of artificial intelligence (AI) on firm performance: The business value of AI-based transformation projects. *Business Process Management Journal*, 26(7), 1893–1924. <https://doi.org/10.1108/bpmj-10-2019-0411>

246.Wang, Q., Clegg, J., Mattos, H., & Buckley, P. (2020). The role of emotions in intercultural business communication: Language standardization in the context of international knowledge transfer. *Journal of World Business*, 55(6), Article 100973.
<https://doi.org/10.1016/J.JWB.2018.11.003>

247.Wang, Y. (1999) *Metacommunication and problem solving in a collaborative task of young children*. Doctoral Dissertations 1896 - February 2014. 5376. https://scholarworks.umass.edu/dissertations_1/5376

248.Watzlawick, P., Beavin, J., & Jackson, D. (1967). *Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes*. W. W. Norton. <https://archive.org/details/pragmaticsofhuma00watz/page/n5/mode/2up>

249.Webber, S., Detjen, J., MacLean, T., & Thomas, D. (2019). Team challenges: Is artificial intelligence the solution? *Business Horizons*.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.07.007>

250. Whitebread, D., O'Sullivan, L. (2012). Preschool children's social pretend play: Supporting the development of metacommunication, metacognition and self-regulation. *International Journal of Play*, 1(2), 197–213. <https://doi.org/10.1080/21594937.2012.693384>
251. Whitehead, A., & Russell, B. (1910). *Principia mathematica* (2nd ed., Vols. 1). Cambridge University Press.
252. Wilmot, W. (1980). Metacommunication: A re-examination and extension. *Communication Yearbook*, 4, 61–69. <https://doi.org/10.1080/23808985.1980.11923794>
253. Winnicott, D. (1971). *Playing and Reality*. Tavistock Publications.
254. World Health Organization Regional Office for Europe. (1998). *Wellbeing measures in primary health care: The DepCare Project: Report on a WHO meeting, Stockholm, Sweden, 12–13 February 1998*. World Health Organization Regional Office for Europe. <https://iris.who.int/handle/10665/349766>
255. Worthington, R., & Whittaker, T. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838. <https://scispace.com/pdf/scale-development-research-a-content-analysis-and-f3sfff61y7.pdf>
256. Yakar, H., & Alpar, Ş. (2017). Determination of the reliability and validity of intercultural awareness and intercultural effectiveness scales. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2748–2761. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i3.4885>
257. Yetim, F. (2001). A meta-communication model for structuring intercultural communication action patterns. *ACM Siggroup Bulletin*, 22, 16–20. <https://doi.org/10.1145/605676.605679>
258. Yilmaz, M., Yildirim Sari, H., & Daghan, Ş. (2020). An exploratory study of intercultural effectiveness scale in nursing students. *Heliyon*, 6(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02769>
259. Yukl, G., & Gardner, W. (2019). *Leadership in organizations (9th ed.)*. Pearson Education, Inc.

260.Żarkowski, M. (2019). Multi-party turn-taking in repeated human–robot interactions: An interdisciplinary evaluation. *International Journal of Social Robotics*, 11, 693–707. <https://doi.org/10.1007/s12369-019-00603-1>

261.Zikieiev, D. (2025). Metacommunicative Competence in Artificial Intelligence Interaction: An Eco-Facilitative Approach for International Management. *У Штучний інтелект як чинник розвитку трансверсальних компетентностей сучасної молоді: Збірник матеріалів міжнародного стажування* (с. 65–68). Люблін, Польща: Інститут розвитку освіти і науки «Wiedza». <https://wiedzalublin.pl/2025/06/12/sztuczna-inteligencja-jako-czynnik-rozwoju-kompetencji-transwersalnych-wspolczesnej-mlodziezy/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Понятійно-термінологічний глосарій дисертації

Агенти різної когнітивної природи – учасники взаємодії, що генерують комунікативні сигнали: люди як біосоціальні агенти з різним культурним досвідом і алгоритмічні агенти ІІІ як агенти іншої когнітивної організації. У межах екофасилітативного підходу (ЕСРФ) агент – будь-який учасник взаємодії, що продукує сигнали, які потребують інтерпретації (Lushyn & Sukhenko, 2025d).

Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом (AI-IEQ) – авторський інструмент із 6 пунктів (Зікеєв, 2026а), що вимірює обсяг і інтенсивність досвіду взаємодії з ІІІ як зовнішню умову формування здатності до метакомунікації з ІІІ.

Екофасилітативний підхід, екологічна психологічна фасилітація, (ЕСРФ) – провідна методологія дослідження (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б; Lushyn & Sukhenko, 2025а, 2025d). Особистість розуміється як відкрита динамічна система; особистісне змінювання – як незворотний і нелінійний процес переходу до нової ідентичності, в якому збереження особистості відбувається через дисоціацію та асоціацію наявних основ особистості за типом самоорганізації відповідно до мінливого життєвого контексту; метакомунікація – як механізм комунікативної самоорганізації особистості та міжагентна чутливість на основі сенсотворення.

Когнітивно-гетерогенне середовище – середовище, у якому взаємодіють агенти різної когнітивної природи. Фіксує специфіку міжнародної компанії, де менеджер координує взаємодію між представниками різних культур і технологічними агентами (Lushyn & Sukhenko, 2025d).

Контури умов формування метакомунікації – спосіб організації психологічних умов у теоретичній моделі: внутрішній контур (індивідуально-психологічні умови), зовнішній контур (організаційно-психологічні умови), технологічний контур (досвід взаємодії з ШІ). Контури доповнені соціально-демографічними характеристиками як контекстом.

Метакомунікація – багатовимірний феномен: рефлексивна здатність особистості помічати, усвідомлювати, регулювати та обговорювати процес комунікативної взаємодії; водночас – механізм комунікативної самоорганізації особистості в когнітивно-гетерогенному середовищі. На теоретичному рівні інтегрує чотири аспекти феномену: метакомунікативність (властивість), здатність до метакомунікації, метакомунікативний процес і метакомунікативну компетентність. Реалізується через континуум імпліцитних і експліцитних форм у міжособистісному контексті (імпліцитна чутливість, рефлексивний моніторинг, експліцитна метакомунікація) та у взаємодії з ШІ (рефлексивна інтерналізація, процесуальна метакомунікація), виконуючи функції регуляції стосунків, фреймування повідомлень, підтримання комунікативного контакту, координації інтерпретацій і виправлення порушень комунікації.

Метакомунікація менеджерів міжнародної компанії – з здатність до метакомунікації, що розгортається в координації мультиагентної та мультикультурної взаємодії на перетині культурних кодів, мовних систем і технологічних інтерфейсів; реалізується як міжагентна чутливість на основі сенсотворення – здатність розпізнавати, інтерпретувати та узгоджувати сигнали агентів різної когнітивної природи, включно зі штучним інтелектом. Операціоналізована через п'ять вимірів здатності до метакомунікації.

Міжагентна чутливість на основі сенсотворення (англ. *inter-agent sensitivity based on meaning-making*) – концептуалізація метакомунікації в екофасилітативному підході для мультиагентного середовища: налаштованість на комунікативні сигнали агентів різної когнітивної природи, що забезпечує

адаптацію, рефлексивність та етичну відповідальність у взаємодії через породження спільного сенсу (Lushyn & Sukhenko, 2025d).

Перехідний простір взаємодії людини та штучного інтелекту (HUMAI) – перехідний простір, у якому ІІІ виступає перехідним об’єктом нового типу та створює умови для нових конфігурацій мислення та комунікативної самоорганізації особистості (Lushyn & Sukhenko, 2025a). HUMAI задає контекст, у якому модель розширюється від міжособистісної метакомунікації до метакомунікації з ІІІ; досвід взаємодії з ІІІ (умова) та здатність до метакомунікації з ІІІ (феномен) взаємно конститууються у цьому просторі.

Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії – цілісна конфігурація внутрішніх (індивідуально-психологічних) і зовнішніх (організаційно-психологічних і технологічно опосередкованих досвідом взаємодії з ІІІ) умов, доповнена соціально-демографічними характеристиками. Умови позначають простір індетермінації, де здатність до метакомунікації актуалізується, а результат формування не є наперед визначеним (Лушин, 2003; Лушин & Сухенко, 2025б). Зовнішні умови діють через систему внутрішніх, а внутрішні характеристики визначають, які зовнішні впливи стають значущими для суб’єкта (Костюк, 1989; Максименко, 2006, 2015); в екофасилітативному підході цей зв’язок описується як взаємне конституювання (Berger & Luckmann, 1966) – процес, у якому сторони набувають значущості саме через свій зв’язок.

Сім підходів до вивчення метакомунікації – авторська систематизація: кібернетичний, прагматичний, лінгвістичний, процесуально-динамічний, конститутивний, комп’ютерно-орієнтований, екофасилітативний. Назви частково відповідають самоназвам авторів, частково є результатом авторської систематизації.

Теоретична модель психологічних умов формування метакомунікації – авторська модель, що інтегрує феноменологію метакомунікації та систему психологічних умов її формування. В ядрі моделі – здатність до метакомунікації у двох контекстах: міжособистісному (три субшкали MCS-17) та у взаємодії з ШІ (дві субшкали HUMAI-MCS). Психологічні умови позначено трьома контурами – внутрішній – індивідуально-психологічний, зовнішній – організаційно-психологічний, технологічний (досвід взаємодії з ШІ), що доповнені соціально-демографічними характеристиками. Типологічний простір моделі описує конфігурації здатності до метакомунікації (типи метакомунікації) та конфігурації умов її формування (типи умов); переходи між типами зумовлюються зміною конфігурації умов.

Типи метакомунікації – чотири типи, виділені кластерним аналізом (K-means) на стандартизованих значеннях п'яти субшкал MCS-17 і HUMAI-MCS: «міжособистісно орієнтований», «інтегрований», «метакомунікативно пасивний», «ШІ-орієнтований». Типи є динамічними утвореннями; переходи між ними зумовлюються зміною конфігурації умов.

Типи психологічних умов формування метакомунікації – чотири конфігурації, виділені кластерним аналізом (K-means) на факторних балах і ШІ-досвіді: «базовий» (мінімально виражений профіль умов), «помірний з ШІ–» (помірний профіль за низького ШІ-досвіду), «помірний з ШІ+» (помірний профіль за вищого ШІ-досвіду), «комплексний» (збалансовано виражений профіль умов).

Формування метакомунікації – внутрішній процес утворення певного способу організації особистості (Костюк, 1989; Максименко, 2015), що відбувається в конфігурації зовнішніх умов, але не зводиться до їхнього прямого впливу. В екофасилітативному підході формування є підтримкою ритму змінювання та розкриттям нового потенціалу особистості як відкритої

динамічної системи (Лушин & Сухенко, 2025б). Формування здатності до метакомунікації є проявом самоорганізації особистості, конкретизованим щодо предмета (здатність до метакомунікації) та контексту (конфігурація умов). Термін «умови» використано відповідно до традиції української психологічної школи: умови позначають конфігурацію обставин, за яких формування відбувається, на відміну від «чинників», що передбачають прямий причинно-наслідковий вплив.

Функції метакомунікації – п'ять функцій, що утворюють цілісну систему: регуляція стосунків (визначення ролей і характеру взаємин), фреймування повідомлень (встановлення смислової рамки інтерпретації), підтримання комунікативного контакту (фатична функція), координація інтерпретацій (узгодження спільного поля значень), виправлення порушень комунікації (моніторинг розуміння та корекція).

Чотири зсуви у розумінні метакомунікації – авторська періодизація: від фатичної функції мови до «комунікації про комунікацію» (1920–1950-ті); від окремого комунікативного акту до структурного аспекту будь-якої комунікації (1950–1960-ті); від універсального феномену до дисциплінарної специфікації (починаючи з 1970-х років; від міжособистісного контексту до мультиагентної взаємодії з ІІІ (починаючи з 2020-х років).

Шкала метакомунікації (MCS-17) – авторський інструмент вимірювання здатності до міжособистісної метакомунікації (Сухенко, Лушин & Зікєєв, 2026). 17 пунктів, три субшкали за логікою «помічаю – рефлексую – дію»: імпліцитна чутливість (розпізнавання прихованих сигналів взаємодії), рефлексивний моніторинг (поточне усвідомлене спостереження за комунікативним процесом), експліцитна метакомунікація (відкрите вербалізоване втручання у комунікативний процес). Крос-лінгвістичну стійкість підтверджено на українській та англійській версіях.

Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ» (HUMAI-MCS) – авторський інструмент вимірювання здатності до метакомунікації з ШІ (Зікеєв, 2026в). 14 пунктів, дві субшкали за діалектичною системою «усередину – назовні»: рефлексивна інтерналізація (використання ШІ як рефлексивного середовища для аналізу власного комунікативного стилю) та процесуальна метакомунікація (усвідомлене управління процесом взаємодії з ШІ).

Шкала міжкультурної ефективності (IES-UA-14) – крос-культурна адаптація (Сухенко & Зікеєв, 2026) шкали Т. Portalla & G.-M. Chen (2010). 14 пунктів, три субшкали: комунікативна впевненість, повага та автентичність, комунікативні бар'єри.

Додаток Б
Вибірка дослідження

Додаток Б.1

Соціально-демографічна анкета

Українська мова	English
1. В якій країні розташований головний офіс вашої компанії? ○	1. In which country is your company's headquarters located? ○
2. В якій сфері працює ваша компанія? (оберіть основну): ○ Інформаційні технології (IT, Software, SaaS) ○ Фінанси та банківська справа ○ Консалтинг та бізнес-послуги ○ E-commerce / Роздрібна торгівля ○ Маркетинг та реклама ○ Виробництво та промисловість ○ Охорона здоров'я / Фармацевтика / MedTech ○ Освіта / EdTech ○ Психологія ○ Логістика та транспорт ○ Телекомунікації ○ Нерухомість та будівництво ○ Інша:	2. Which industry sector best describes your company? (select primary sector): ○ Information Technology (IT, Software, SaaS) ○ Finance and Banking ○ Consulting and Business Services ○ E-commerce / Retail ○ Marketing and Advertising ○ Manufacturing and Industrial ○ Healthcare / Pharmaceuticals / MedTech ○ Education / EdTech ○ Psychology ○ Logistics and Transportation ○ Telecommunications ○ Real Estate and Construction ○ Other: _____
3. Яка ваша поточна позиція? ○ Молодший менеджер / Керівник команди / Supervisor ○ Менеджер середньої ланки / Проектний менеджер ○ Старший менеджер / Керівник відділу / Директор ○ Віце-президент / Керівник напрямку ○ Топ-менеджмент (CEO, CTO, COO, CFO та ін.) ○ Не працюю зараз на менеджерській позиції ○ Інша:	3. What is your current position? ○ Junior Manager / Team Lead / Supervisor ○ Middle Manager / Project Manager ○ Senior Manager / Department Head / Director ○ Vice President / Division Head ○ C-level Executive (CEO, CTO, COO, CFO, etc.) ○ Not currently in a managerial role ○ Other: _____
4. Який формат роботи переважає у вашій компанії? ○ Офісний (5 днів на тиждень) ○ Гібридний (близько 50/50) ○ Віддалений (100% remote)	4. What is the predominant work arrangement in your company? ○ Fully on-site (5 days per week) ○ Hybrid (approximately 50/50 split) ○ Fully remote (100% remote)

5. Чи маєте ви досвід роботи в міжнародних/крос-культурних проєктах? ○ Так, це основна частина моєї роботи ○ Так, працюю регулярно (кілька разів на місяць) ○ Так, працюю епізодично (кілька разів на рік) ○ Мав/-ла досвід раніше, зараз ні ○ Ні, не маю такого досвіду	5. Do you have experience working on international/cross-cultural projects? ○ Yes, it constitutes the majority of my work ○ Yes, regularly (multiple times per month) ○ Yes, occasionally (several times per year) ○ Previously, but not currently ○ No experience in this area
6. Який ваш найвищий рівень освіти? ○ Вища освіта – бакалавр (Bachelor's degree) ○ Вища освіта – магістр (Master's degree) ○ Науковий ступінь (PhD, Doctorate) ○ Інше	6. What is your highest level of education? ○ Bachelor's degree ○ Master's degree ○ Doctoral degree (PhD, Doctorate) ○ Other
7. Яка у вас базова/основна освіта? (оберіть найбільш релевантну) ○ Технічна та інженерна (IT, Computer Science, інженерія, математика, точні науки) ○ Бізнес та економіка (менеджмент, фінанси, маркетинг, економіка, MBA) ○ Соціальні та гуманітарні науки (психологія, соціологія, філологія, журналістика, освіта/педагогіка) ○ Природничі науки (біологія, хімія, фізика, екологія) ○ Медицина та науки про здоров'я (медицина, фармація, медсестринство, публічне здоров'я) ○ Юридична (право, Legal Studies) ○ Мистецтво та дизайн (образотворче мистецтво, графічний дизайн, архітектура) ○ Інша:	7. What is your primary educational background? (select most relevant) ○ Technical and Engineering (IT, Computer Science, Engineering, Mathematics, Physical Sciences) ○ Business and Economics (Management, Finance, Marketing, Economics, MBA) ○ Social Sciences and Humanities (Psychology, Sociology, Linguistics, Journalism, Education/Pedagogy) ○ Natural Sciences (Biology, Chemistry, Physics, Environmental Sciences) ○ Medical and Health Sciences (Medicine, Pharmacy, Nursing, Public Health) ○ Legal Studies (Law, Jurisprudence) ○ Arts and Design (Fine Arts, Graphic Design, Architecture) ○ Other: _____
8. Оцініть ваш рівень володіння англійською мовою: ○ Не володію ○ A1–A2 (Beginner/Elementary) – базові фрази, обмежене спілкування ○ B1 (Intermediate) – можу підтримувати розмову на знайомі теми ○ B2 (Upper-Intermediate) – вільно спілкуюсь у більшості ситуацій ○ C1 (Advanced) – вільно використовую мову в професійних та академічних	8. Please assess your English language proficiency: ○ No proficiency ○ A1–A2 (Beginner/Elementary) – basic phrases, limited communication ○ B1 (Intermediate) – can maintain conversations on familiar topics ○ B2 (Upper-Intermediate) – communicate fluently in most situations ○ C1 (Advanced) – proficient in professional and academic contexts

контекстах ☐ C2 (Proficiency) – володію як освічений носій мови ☐ Рідна мова (Native speaker)	☐ C2 (Proficiency) – near-native fluency ☐ Native speaker
9. Вкажіть ваш вік:	9. Please indicate your age:
10. Вкажіть вашу стать: ☐ Чоловіча ☐ Жіноча ☐ Інша / Не хочу вказувати	10. Please indicate your gender: ☐ Male ☐ Female ☐ Other / Prefer not to disclose

Загальна характеристика вибірки

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
вік	295	18,00	70,00	43,3525	9,81415
Valid N (listwise)	295				

вік1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	до 30 років	33	11,2	11,2	11,2
	31-40 років	84	28,5	28,5	39,7
	41-50 років	103	34,9	34,9	74,6
	від 51 року	75	25,4	25,4	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

стать

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	чоловіча	43	14,6	14,6	14,6
	жіноча	252	85,4	85,4	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

мова

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	українська	231	78,3	78,3	78,3
	англійська	64	21,7	21,7	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

країна

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Україна	197	66,8	66,8	66,8
	США	30	10,2	10,2	76,9
	інша	54	18,3	18,3	95,3
	Китай	14	4,7	4,7	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

освіта

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	бакалавр	65	22,0	22,0	22,0
	магістр	203	68,8	68,8	90,8
	науковий ступінь	27	9,2	9,2	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

освітній напрям

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	технічна, інженерна	36	12,2	12,2	12,2
	бізнес, економіка	83	28,1	28,1	40,3
	соціальні, гуманітарні науки	111	37,6	37,6	78,0
	природничі науки	8	2,7	2,7	80,7
	медицина, науки про здоров'я	11	3,7	3,7	84,4
	юридична	19	6,4	6,4	90,8
	мистецтво, дизайн	11	3,7	3,7	94,6
	інше	16	5,4	5,4	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

професійна позиція

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	менеджерська позиція	133	45,1	45,1	45,1
	не менеджерська позиція	162	54,9	54,9	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

міжнародний досвід

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	немає	149	50,5	50,5	50,5
	наявний	146	49,5	49,5	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

професійна позиція & міжнародний досвід

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	не менеджери без міжнародного досвіду	94	31,9	31,9	31,9
	не менеджери з міжнародним досвідом	68	23,1	23,1	54,9
	менеджери без міжнародного досвіду	55	18,6	18,6	73,6
	менеджери з міжнародним досвідом	78	26,4	26,4	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

формат роботи

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	офісний	144	48,8	48,8	48,8
	гібридний	92	31,2	31,2	80,0
	віддалений	59	20,0	20,0	100,0
	Total	295	100,0	100,0	

Додаток В

Методичне забезпечення дослідження

Додаток В.1

Шкала метакомунікації / Metacommunication Scale, MCS-17

(Сухенко, Лушин & Зікєєв, 2026)

В.1.1 Опитувальник, ключі, нормативи, інтерпретація

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Цей опитувальник стосується вашого досвіду метакомунікації (комунікація про комунікацію) з іншими людьми. Оцініть, наскільки кожне твердження відповідає вашому звичному досвіду. Оберіть один варіант відповіді за шкалою від 1 до 5. 1 – зовсім не відповідає 2 – скоріше не відповідає 3 – частково відповідає 4 – скоріше відповідає 5 – повністю відповідає	<i>Instruction.</i> This questionnaire is about your experience of metacommunication (communication about communication) with other people. Rate how much each statement corresponds to your usual experience. Choose one answer on a scale of 1 to 5. 1 – does not correspond at all 2 – rather does not correspond 3 – partly corresponds 4 – rather corresponds 5 – completely corresponds
1. Я помічаю моменти напруги або незручності у спілкуванні, навіть якщо про це не говорять прямо.	1. I notice moments of tension or awkwardness in communication, even if they are not directly mentioned.
2. Я помічаю, коли співрозмовник починає змінювати стиль чи тон розмови, навіть якщо це відбувається непомітно для інших.	2. I notice when the other person begins to change the style or tone of the conversation, even if it happens unnoticed by others.
3. Коли виникає непорозуміння, я прямо уточнюю: «Чи ми говоримо про одне й те саме?»	3. When a misunderstanding arises, I directly clarify: “Are we talking about the same thing?”
4. Я допомагаю впроваджувати нові комунікаційні практики через обговорення, навчання або особистий приклад.	4. I help introduce new communication practices through discussion, training, or personal example.
5. Я відкрито називаю свої відчуття щодо процесу обговорення.	5. I openly name my feelings about the discussion process.
6. Я відчуваю, коли в комунікації виникають непорозуміння, навіть якщо вони не озвучені прямо.	6. I sense when misunderstandings arise in communication, even if they are not directly stated.

7. Я відкрито говорю про бар'єри, які заважають нам ефективно комунікувати.	7. I openly talk about the barriers that prevent us from communicating effectively.
8. Коли бачу, що розмова заходить у глухий кут, я прямо пропоную змінити спосіб обговорення.	8. When I see that a conversation is reaching an impasse, I directly suggest changing the way the discussion is going.
9. Я спостерігаю за процесом комунікації, звертаючи увагу не лише на зміст, а й на те, як саме відбувається спілкування.	9. I observe the communication process, paying attention not only to the content, but also to how the communication is taking place.
10. Я помічаю, як різні люди по-різному сприймають одне й те саме повідомлення.	10. I notice how different people perceive the same message differently.
11. Під час обговорення я допомагаю виявляти невисловлені припущення та узгоджувати їхнє значення.	11. During the discussion, I help to identify unspoken assumptions and agree on their meaning.
12. Я допомагаю сформулювати те, що співрозмовник намагається сказати, але не може чітко висловити.	12. I help formulate what the interlocutor is trying to say but cannot clearly express.
13. Я звертаю увагу на непрямі сигнали у міжкультурному спілкуванні – інтонацію, паузи, невербальні прояви.	13. I pay attention to indirect signals in intercultural communication - intonation, pauses, non-verbal expressions.
14. Я надаю конкретний зворотний зв'язок з конструктивними пропозиціями.	14. I provide specific feedback with constructive suggestions.
15. Коли відчуваю ймовірність непорозуміння, то створюю умови для уточнення сенсів, понять, термінів.	15. When I sense the possibility of misunderstanding, I create conditions for clarification of meanings, concepts and terms.
16. Я помічаю повторювані закономірності у спілкуванні, наприклад – які теми викликають напругу.	16. I notice recurring patterns in communication, for example – which topics cause tension.
17. У процесі спілкування я помічаю, коли мої емоційні реакції починають впливати на зміст розмови.	17. In the process of communication, I notice when my emotional reactions begin to affect the content of the conversation.
<i>Обробка результатів:</i> показник кожної субшкали обчислюється як середнє арифметичне відповідей на відповідні пункти, загальний показник – як середнє арифметичне усіх пунктів шкали. Експліцитна метакомунікація: 3, 4, 5, 7, 8, 11, 14, 15. Рефлексивний моніторинг: 9, 10, 12, 16, 17. Імпліцитна чутливість: 1, 2, 6, 13.	<i>Scoring:</i> the score for each subscale is calculated as the arithmetic mean of the responses to the corresponding items; the total score is calculated as the arithmetic mean of all scale items. Explicit metacommunication: 3, 4, 5, 7, 8, 11, 14, 15. Reflective monitoring: 9, 10, 12, 16, 17. Implicit sensitivity: 1, 2, 6, 13.

Нормативні діапазони шкали MCS-17

Загальний показник і субшкали	Низький	Середній	Високий
Україномовна версія			
Експліцитна метакомунікація	< 2,95	2,95–4,39	> 4,39
Рефлексивний моніторинг	< 3,58	3,58–4,78	> 4,78
Імпліцитна чутливість	< 3,52	3,52–4,84	> 4,84
Загальний показник	< 3,37	3,37–4,51	> 4,51
Англомовна версія			
Експліцитна метакомунікація	< 2,89	2,89–4,32	> 4,32
Рефлексивний моніторинг	< 3,43	3,43–4,62	> 4,62
Імпліцитна чутливість	< 3,37	3,37–4,71	> 4,71
Загальний показник	< 3,27	3,27–4,39	> 4,39

Інтерпретація результатів

Загальний показник MCS-17 відображає рівень здатності особистості до метакомунікації – усвідомлення, рефлексії та регуляції процесу міжособистісної комунікації.

Субшкала «експліцитна метакомунікація / explicit metacommunication» – здатність відкрито втручатися у комунікативний процес: називати бар'єри, пропонувати змінити спосіб обговорення, уточнювати спільність розуміння, виявляти невисловлені припущення, створювати умови для узгодження сенсів, надавати конкретний зворотний зв'язок. Вищі показники: активний і конструктивний вплив на процес взаємодії. Нижчі: уникання відкритого обговорення комунікативних проблем.

Субшкала «рефлексивний моніторинг / reflective monitoring» – здатність спостерігати за процесом комунікації «тут і тепер»: помічати різні інтерпретації одного повідомлення, відстежувати повторювані патерни, усвідомлювати вплив власних емоцій на перебіг розмови, допомагати співрозмовнику сформулювати невисловлене. Вищі показники: одночасне спостереження за процесом і участь у ньому. Нижчі: зосередженість на змісті без усвідомлення того, як відбувається спілкування.

Субшкала «імпліцитна чутливість / implicit sensitivity» – здатність автоматично розпізнавати приховані сигнали: напругу, зміни тону, неозвучені непорозуміння, невербальні прояви у міжкультурному спілкуванні. Вищі показники: висока чутливість до того, що залишається за межами сказаного. Нижчі: орієнтація переважно на буквальный зміст повідомлень.

B.1.2.1 Шкала метакомунікації (MCS-17): експлораторний факторний аналіз (україномовна, n = 228)

Pattern Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK7	,895		
MK5	,873		
MK8	,852		
MK3	,766		
MK13	,641		
MK4	,632		
MK18	,606		
MK17	,605		
MK20		1,002	
MK19		,854	
MK11		,703	
MK14		,521	
MK10		,507	
MK1			,952
MK2			,807
MK6			,574
MK16			,461

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,899
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1654,157
	df	136
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	6,784	39,908	39,908	6,784	39,908	39,908	5,979
2	1,822	10,720	50,628	1,822	10,720	50,628	5,012
3	1,163	6,842	57,470	1,163	6,842	57,470	4,129
4	,818	4,811	62,281				
5	,799	4,698	66,979				
6	,716	4,213	71,192				
7	,664	3,908	75,100				
8	,644	3,787	78,887				
9	,547	3,218	82,106				
10	,524	3,081	85,186				
11	,457	2,686	87,872				
12	,437	2,571	90,444				
13	,386	2,272	92,716				
14	,374	2,201	94,917				
15	,334	1,968	96,885				
16	,292	1,717	98,602				
17	,238	1,398	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

B.1.2.2 Шкала метакомунікації (MCS-17): конфірмаційний факторний аналіз (україномовна, $n = 228$)

Fit indices

Type	SRMR	RMSEA	95% Confidence Intervals		RMSEA p
			Lower	Upper	
Classical	0.070	0.074	0.063	0.086	<.001
Robust	0.059	0.112	0.098	0.127	<.001
Scaled	0.059	0.091	0.079	0.102	<.001

User model versus baseline model

	Model	Scaled	Robust
Comparative Fit Index (CFI)	0.986	0.940	0.856
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.984	0.930	0.832
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.984	0.930	0.832
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.986	0.940	0.856
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.975	0.911	
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.971	0.896	
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.986	0.941	
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.832	0.777	

Measurement model

Latent	Observed	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		β	z	p
				Lower	Upper			
Endogenous1	C	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.728		
	D	-0.922	0.0645	-1.048	-0.795	-0.671	-14.29	<.001
	E	-0.982	0.0538	-1.087	-0.877	-0.715	-18.27	<.001
	G	1.028	0.0578	0.915	1.141	0.748	17.79	<.001
	H	-0.923	0.0533	-1.027	-0.818	-0.671	-17.29	<.001
	M	1.060	0.0555	0.951	1.169	0.771	19.09	<.001
	Q	-1.068	0.0563	-1.179	-0.958	-0.777	-18.99	<.001
	R	-1.067	0.0547	-1.174	-0.960	-0.776	-19.50	<.001
Endogenous2	J	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.841		
	K	-0.909	0.0580	-1.022	-0.795	-0.764	-15.68	<.001
	N	0.881	0.0520	0.779	0.982	0.741	16.94	<.001
	S	-0.894	0.0476	-0.987	-0.801	-0.752	-18.77	<.001
	T	0.767	0.0549	0.659	0.874	0.645	13.97	<.001
Endogenous3	A	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.451		
	B	1.676	0.2121	1.260	2.092	0.756	7.90	<.001
	F	1.987	0.2518	1.494	2.481	0.896	7.89	<.001
	P	1.729	0.2186	1.301	2.157	0.780	7.91	<.001

Variances and Covariances

Variable 1	Variable 2	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		β	z	p
				Lower	Upper			
MK_3	MK_3	0.470	0.0000	0.470	0.470	0.470		
MK_4	MK_4	0.550	0.0000	0.550	0.550	0.550		
MK_5	MK_5	0.489	0.0000	0.489	0.489	0.489		
MK_7	MK_7	0.440	0.0000	0.440	0.440	0.440		
MK_8	MK_8	0.549	0.0000	0.549	0.549	0.549		
MK_13	MK_13	0.405	0.0000	0.405	0.405	0.405		
MK_17	MK_17	0.396	0.0000	0.396	0.396	0.396		
MK_18	MK_18	0.397	0.0000	0.397	0.397	0.397		
MK_10	MK_10	0.292	0.0000	0.292	0.292	0.292		
MK_11	MK_11	0.416	0.0000	0.416	0.416	0.416		
MK_14	MK_14	0.451	0.0000	0.451	0.451	0.451		
MK_19	MK_19	0.434	0.0000	0.434	0.434	0.434		
MK_20	MK_20	0.584	0.0000	0.584	0.584	0.584		
MK_1	MK_1	0.797	0.0000	0.797	0.797	0.797		
MK_2	MK_2	0.429	0.0000	0.429	0.429	0.429		
MK_6	MK_6	0.197	0.0000	0.197	0.197	0.197		
MK_16	MK_16	0.392	0.0000	0.392	0.392	0.392		
F1_explicit	F1_explicit	0.530	0.0522	0.427	0.632	1.000	10.14	<.001
F2_reflective	F2_reflective	0.708	0.0537	0.602	0.813	1.000	13.19	<.001
F3_implicit	F3_implicit	0.203	0.0492	0.107	0.300	1.000	4.13	<.001
F1_explicit	F2_reflective	-0.440	0.0417	-0.522	-0.358	-0.719	-10.56	<.001
F1_explicit	F3_implicit	0.219	0.0330	0.154	0.284	0.667	6.64	<.001
F2_reflective	F3_implicit	-0.304	0.0417	-0.385	-0.222	-0.800	-7.28	<.001

B.1.2.3 Шкала метакомунікації, MCS-17: внутрішня узгодженість (україномовна, n = 228)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,877	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,798	,802	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,715	,739	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,899	,902	17

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,817
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,789
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,706
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,827
	Unequal Length		,827
Guttman Split-Half Coefficient			,827

a. The items are: MK7, MK5, MK8, MK3.

b. The items are: MK13, MK4, MK18, MK17.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,725
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,673
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			,604
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,753
	Unequal Length		,760
Guttman Split-Half Coefficient			,745

a. The items are: MK20, MK19, MK11.

b. The items are: MK14, MK10.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,581
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,656
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		4
Correlation Between Forms			,494
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,662
	Unequal Length		,662
Guttman Split-Half Coefficient			,661

a. The items are: MK1, MK2.

b. The items are: MK6, MK16.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,814
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	,838
		N of Items	8 ^b
	Total N of Items		17
Correlation Between Forms			,771
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,871
	Unequal Length		,871
Guttman Split-Half Coefficient			,868

a. The items are: MK1, MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, MK7, MK8, MK10.

b. The items are: MK11, MK13, MK14, MK16, MK17, MK18, MK19, MK20.

В.1.2.4 Шкала метакомунікації, MCS-17: кореляційна матриця з валідаційною батареєю (україномовна, n = 228)

			Correlations			
			MCS 17 експліцитна ср	MCS 17 рефлексивна ср	MCS 17 імпліцитна ср	MCS 17 загальна ср
Spearman's rho	MCS 17 рефлексивна ср	Correlation Coefficient	,571**			
		Sig. (2-tailed)	<,001			
		N	228			
	MCS 17 імпліцитна ср	Correlation Coefficient	,491**	,592**		
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		
		N	228	228		
	MCS 17 загальна ср	Correlation Coefficient	,912**	,790**	,744**	
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
		N	228	228	228	
	CQS загальний	Correlation Coefficient	,434**	,454**	,383**	,511**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	IES_total	Correlation Coefficient	,462**	,318**	,272**	,452**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	PS загальна	Correlation Coefficient	,450**	,305**	,223**	,432**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	MDI загальний	Correlation Coefficient	,374**	,438**	,318**	,436**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	OSS-SF загальний	Correlation Coefficient	,497**	,352**	,342**	,497**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	TIPI екстраверсія	Correlation Coefficient	,312**	,230**	,305**	,332**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	TIPI стабільність	Correlation Coefficient	,286**	,156*	,119	,259**
		Sig. (2-tailed)	<,001	,018	,073	<,001
		N	228	228	228	228
	TIPI відкритість	Correlation Coefficient	,376**	,303**	,277**	,395**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	228	228	228	228
	IUS гнітюча	Correlation Coefficient	-,268**	-,094	-,175**	-,240**
		Sig. (2-tailed)	<,001	,157	,008	<,001
		N	228	228	228	228
	WHO загальний	Correlation Coefficient	,336**	,205**	,082	,286**
		Sig. (2-tailed)	<,001	,002	,216	<,001
		N	228	228	228	228

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

В.1.3.1 Шкала метакомунікації, MCS-17: експлораторний факторний аналіз (англомовна, n = 64)

Pattern Matrix^{a,b}

	Component		
	1	2	3
MK7	,891		
MK5	,874		
MK8	,854		
MK3	,765		
MK13	,636		
MK4	,632		
MK18	,608		
MK17	,607		
MK20		,997	
MK19		,845	
MK11		,700	
MK14		,527	
MK10		,514	
MK1			,953
MK2			,805
MK6			,566
MK16			,462

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

b. Only cases for which мова = українська are used in the analysis phase.

KMO and Bartlett's Test^a

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,901
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1663,236
	df	136
	Sig.	<,001

a. Only cases for which мова = українська are used in the analysis phase.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	5,827	34,278	34,278	5,827	34,278	34,278	5,024
2	2,087	12,276	46,554	2,087	12,276	46,554	3,979
3	1,421	8,361	54,915	1,421	8,361	54,915	3,289
4	1,283	7,546	62,461				
5	,918	5,398	67,859				
6	,808	4,753	72,612				
7	,668	3,931	76,543				
8	,654	3,845	80,388				
9	,647	3,804	84,191				
10	,532	3,131	87,322				
11	,453	2,666	89,988				
12	,413	2,432	92,419				
13	,343	2,020	94,439				
14	,312	1,836	96,275				
15	,255	1,500	97,776				
16	,205	1,203	98,979				
17	,174	1,021	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

В.1.3.2 Шкала метакомунікації, MCS-17: внутрішня узгодженість
(англомовна, $n = 64$)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	17

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,730
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,696
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,655
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,791
	Unequal Length		,791
Guttman Split-Half Coefficient			,787

a. The items are: MK3, MK4, MK5, MK7.

b. The items are: MK8, MK13, MK17, MK18.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,561
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,462
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			,457
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,627
	Unequal Length		,634
Guttman Split-Half Coefficient			,610

a. The items are: MK10, MK11, MK14.

b. The items are: MK14, MK19, MK20.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,645
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,535
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		4
Correlation Between Forms			,461
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,631
	Unequal Length		,631
Guttman Split-Half Coefficient			,614

a. The items are: MK1, MK2.

b. The items are: MK6, MK16.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,787
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	,755
		N of Items	8 ^b
	Total N of Items		17
Correlation Between Forms			,758
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,862
	Unequal Length		,863
Guttman Split-Half Coefficient			,845

a. The items are: MK1, MK2, MK3, MK4, MK5, MK6, MK7, MK8, MK10.

b. The items are: MK10, MK11, MK13, MK14, MK16, MK17, MK18, MK19, MK20.

*В.1.4 Шкала метакомунікації, MCS-17: описова статистика
(україномовна, n = 228; англомовна, n = 64)*

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MCS 17 експліцитна, М	228	1,00	5,00	3,6726	,72180	-,500	,161	,320	,321
MCS 17 рефлексивна, М	228	2,20	5,00	4,1798	,59730	-,660	,161	,000	,321
MCS 17 імпліцитна, М	228	1,00	5,00	4,1809	,66239	-,857	,161	1,479	,321
MCS 17 загальна, М	228	2,12	5,00	3,9404	,56553	-,419	,161	-,079	,321
Valid N (listwise)	228								

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MCS 17 експліцитна, М	64	2,13	5,00	3,6058	,71146	,086	,299	-,646	,590
MCS 17 рефлексивна, М	64	2,20	5,00	4,0250	,59147	-,407	,299	-,063	,590
MCS 17 імпліцитна, М	64	1,75	5,00	4,0391	,66848	-,651	,299	,806	,590
MCS 17 загальна, М	64	2,71	5,00	3,8288	,56381	,025	,299	-,568	,590
Valid N (listwise)	64								

Test Statistics^a

	MCS 17 експліцитна, М	MCS 17 рефлексивна , М	MCS 17 імпліцитна, М	MCS 17 загальна, М
Mann-Whitney U	6758,500	6124,500	6358,000	6367,500
Wilcoxon W	8838,500	8204,500	8438,000	8447,500
Z	-,902	-1,974	-1,584	-1,557
Asymp. Sig. (2-tailed)	,367	,048	,113	,120

a. Grouping Variable: мова

Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ»

HUMAN-AI Metacommunication Scale, HUMAI-MCS (Зікєєв, 2026)

В.2.1 Опитувальник, ключі, нормативи, інтерпретація

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Ця шкала стосується вашого досвіду метакомунікації (комунікація про комунікацію) у взаємодії зі штучним інтелектом. Оцініть, наскільки кожне твердження відповідає вашому звичному досвіду. Оберіть один варіант відповіді за шкалою від 1 до 5, де: 1 – зовсім не погоджуюся 2 – скоріше не погоджуюся 3 – частково погоджуюся 4 – скоріше погоджуюся 5 – повністю погоджуюся	<i>Instructions.</i> This scale concerns your experience of metacommunication (communication about communication) in interaction with artificial intelligence. Rate how much each statement corresponds to your usual experience. Choose one answer on a scale from 1 to 5, where: 1 – strongly disagree 2 – rather disagree 3 – partly agree 4 – rather agree 5 – strongly agree
1. Я усвідомлюю, що ШІ обробляє мову інакше ніж люди, і враховую це при формулюванні своїх запитів.	1. I am aware that AI processes language differently than humans and take this into account when formulating my requests.
2. Я використовую ШІ для аналізу власного стилю комунікації.	2. I use AI to analyze my own communication style.
3. Я використовую ШІ як «дзеркало» для розуміння, як мене можуть сприймати інші.	3. I use AI as a “mirror” to understand how others might perceive me.
4. Я змінюю стиль формулювання запитів залежно від складності завдання.	4. I change the style of query formulation depending on the complexity of the task.
5. Я використовую відповіді ШІ для аналізу власного мислення.	5. I use AI’s responses to analyze my own thinking.
6. Я помічаю, що зміна формулювання запиту призводить до різних типів відповідей ШІ.	6. I notice that changing the query formulation leads to different types of AI responses.
7. Я використовую ШІ для аналізу того, як мої повідомлення можуть сприйматися в різних культурних контекстах.	7. I use AI to analyze how my messages might be perceived in different cultural contexts.
8. Я усвідомлюю обмеження ШІ і враховую це при плануванні взаємодії.	8. I am aware of AI’s limitations and take this into account when planning the interaction.
9. Я використовую ШІ для перевірки	9. I use AI to test hypotheses about different

гіпотез щодо різних комунікаційних формулювань і вибору найефективніших.	communication formulations and choose the most effective ones.
10. Я можу передбачити, які завдання ШІ виконає добре, а які вимагатимуть корекції.	10. I can predict which tasks AI will perform well and which will require correction.
11. У роботі над складним завданням я структурую взаємодію з ШІ на етапи.	11. When working on a complex task, I structure the interaction with AI into stages.
12. Досвід роботи з ШІ навчив мене бути більш точним у комунікації з людьми.	12. My experience with AI has taught me to be more precise in communicating with people.
13. Я усвідомлюю, що ШІ може мати специфічні упередження через дані, на яких його навчають.	13. I realize that AI may have specific biases due to the data on which it is trained.
14. Я використовую ШІ як тренажер для розвитку комунікативних навичок.	14. I use AI as a trainer to develop communication skills.
<i>Обробка результатів.</i> Шкала містить 14 тверджень, що оцінюються за 5-бальною шкалою (1 – зовсім не погоджуюся, 5 – повністю погоджуюся). Бали за субшкалами «рефлексивна інтерналізація», «процесуальна метакомунікація» та загальний бал обчислюються як сума відповідей згідно з ключем, рівні визначаються за нормативними показниками. Рефлексивна інтерналізація: 2, 3, 5, 7, 9, 12, 14 Процесуальна метакомунікація: 1, 4, 6, 8, 10, 11, 13 Загальний бал: 1 – 14	<i>Scoring.</i> The scale contains 14 items rated on a 5-point scale (1 – strongly disagree, 5 – strongly agree). Subscale scores for “Reflective Internalization” and “Procedural Metacommunication”, as well as the total metacommunication score in human–AI interaction, are calculated as the sum of responses according to the key; levels are determined by normative indicators. Reflective Internalization 2, 3, 5, 7, 9, 12, 14 Procedural Metacommunication 1, 4, 6, 8, 10, 11, 13 Total: 1 – 14

Нормативні показники шкали HUMAI-MCS

Загальний показник і субшкали	Низький	Середній	Високий
Україномовна версія			
Рефлексивна інтерналізація	< 1,82	1,82–3,85	> 3,85
Процесуальна метакомунікація	< 3,11	3,11–4,69	> 4,69
Загальний показник	< 2,59	2,59–4,14	> 4,14
Англомовна версія			
Рефлексивна інтерналізація	< 2,47	2,47–4,24	> 4,24
Процесуальна метакомунікація	< 2,41	2,41–4,12	> 4,12
Загальний показник	< 2,51	2,51–4,16	> 4,16

Інтерпретація результатів

Шкала «рефлексивна інтерналізація». Вищі показники за цією шкалою свідчать про те, що респондент систематично використовує ІІІ як рефлексивне середовище: аналізує власний стиль комунікації та мислення через відповіді ІІІ, сприймає ІІІ як «дзеркало» для розуміння того, як його можуть сприймати інші, перевіряє комунікативні гіпотези та використовує набутий досвід у спілкуванні з людьми. Нижчі показники вказують на переважно інструментальне використання ІІІ – для отримання інформації чи виконання завдань – без рефлексії над тим, що ця взаємодія може розкрити про власний стиль комунікації та мислення.

Шкала «процесуальна метакомунікація». Вищі показники свідчать про усвідомлене управління процесом взаємодії з ІІІ: респондент враховує відмінності обробки мови між людиною та ІІІ, гнучко адаптує формулювання запитів, структурує взаємодію на етапи, усвідомлює обмеження та можливі упередження ІІІ, здатний прогнозувати ефективність ІІІ для різних завдань. Нижчі показники вказують на стихійний характер взаємодії без адаптації комунікативної стратегії та без урахування специфіки ІІІ як партнера-агента.

Загальний показник HUMAI-MCS. Вищі показники відображають сформовану метакомунікативність у взаємодії з ІІІ – поєднання усвідомленого управління процесом та використання ІІІ як рефлексивного середовища для комунікативного саморозвитку. Нижчі показники свідчать про несформованість цієї здатності та переважно інструментальний характер взаємодії з ІІІ.

*В.2.2.1 Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ», HUMAI-MCS:
експлораторний факторний аналіз (україномовна, $n = 228$)*

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
AI_6	,859	
AI_10	,836	
AI_8	,821	
AI_20	,800	
AI_4	,748	
AI_16	,639	
AI_12	,638	
AI_11		,838
AI_9		,755
AI_7		,741
AI_17		,671
AI_2		,659
AI_15		,628
AI_13		,606

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1325,021
	df	91
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	5,664	40,458	40,458	5,664	40,458	40,458	4,920
2	2,102	15,011	55,469	2,102	15,011	55,469	4,415
3	,823	5,882	61,351				
4	,703	5,021	66,372				
5	,684	4,889	71,261				
6	,627	4,482	75,743				
7	,598	4,272	80,015				
8	,537	3,833	83,848				
9	,464	3,313	87,161				
10	,423	3,021	90,182				
11	,398	2,842	93,024				
12	,359	2,565	95,589				
13	,332	2,372	97,961				
14	,285	2,039	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

*В.2.2.2 Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ», HUMAI-MCS:
внутрішня узгодженість (україномовна, n = 228)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,886	,886	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,845
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,744
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,759
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,863
	Unequal Length		,865
Guttman Split-Half Coefficient			,837

a. The items are: AI_4, AI_6, AI_8, AI_10.

b. The items are: AI_12, AI_16, AI_20.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,832	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,765
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,657
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,689
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,816
	Unequal Length		,818
Guttman Split-Half Coefficient			,807

a. The items are: AI_2, AI_7, AI_9, AI_11.

b. The items are: AI_13, AI_15, AI_17.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,886	,885	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,886
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,831
		N of Items	7 ^b
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			,473
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,642
	Unequal Length		,642
Guttman Split-Half Coefficient			,627

a. The items are: AI_4, AI_6, AI_8, AI_10, AI_12, AI_16, AI_20.

b. The items are: AI_2, AI_7, AI_9, AI_11, AI_13, AI_15, AI_17.

В.2.2.3 Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – III», HUMAI-MCS:
кореляційна матриця з валідаційною батареєю (україномовна, n = 228)

		Correlations		
		HUMAI-MCS 14 рефлексивна , M	HUMAI-MCS 14 процесуальн а, M	HUMAI-MCS 14 загальна, M
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, M	Pearson Correlation	1	,472**	,895**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	228	228	228
HUMAI-MCS 14 процесуальна, M	Pearson Correlation	,472**	1	,816**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	228	228	228
HUMAI-MCS 14 загальна, M	Pearson Correlation	,895**	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	228	228	228
AI-IEQ ср	Pearson Correlation	,387**	,491**	,502**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001
	N	228	228	228
MCS 17 загальна	Pearson Correlation	,156*	,251**	,229**
	Sig. (2-tailed)	,019	<,001	<,001
	N	228	228	228
CQS загальний	Pearson Correlation	,095	,285**	,207**
	Sig. (2-tailed)	,154	<,001	,002
	N	228	228	228
MDI загальний	Pearson Correlation	,189**	,244**	,248**
	Sig. (2-tailed)	,004	<,001	<,001
	N	228	228	228
TIPI екстраверсія	Pearson Correlation	,048	,113	,088
	Sig. (2-tailed)	,472	,089	,183
	N	228	228	228
TIPI стабільність	Pearson Correlation	,079	,038	,071
	Sig. (2-tailed)	,237	,568	,289
	N	228	228	228
WHO загальний	Pearson Correlation	,072	-,044	,025
	Sig. (2-tailed)	,280	,512	,707
	N	228	228	228

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*В.2.3 Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – III», HUMAI-MCS:
внутрішня узгодженість (англомова, n = 64)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,698
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,690
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,790
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,883
	Unequal Length		,885
Guttman Split-Half Coefficient			,874

a. The items are: AI_6, AI_10, AI_8, AI_20.

b. The items are: AI_20, AI_4, AI_16, AI_12.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,598
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,298
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,451
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,622
	Unequal Length		,625
Guttman Split-Half Coefficient			,592

a. The items are: MK11, MK9, MK7, MK17.

b. The items are: MK17, MK2, MK15, MK3.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,837
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,648
		N of Items	7 ^b
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			,471
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,640
	Unequal Length		,640
Guttman Split-Half Coefficient			,598

a. The items are: AI_6, AI_10, AI_8, AI_20, AI_4, AI_16, AI_12.

b. The items are: MK11, MK9, MK7, MK17, MK2, MK15, MK3.

В.2.4 Шкала метакомунікації у взаємодії «Людина – ШІ», HUMAI-MCS: описова статистика (україномовна, $n = 228$; англомовна, $n = 64$)

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, М	228	1,00	5,00	2,8421	1,01726	,066	,161	-,758	,321
HUMAI-MCS 14 процесуальна, М	228	1,00	5,00	3,9115	,78563	-,970	,161	1,529	,321
HUMAI-MCS 14 загальна, М	228	1,00	5,00	3,3772	,77564	-,375	,161	,526	,321
Valid N (listwise)	228								

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, М	64	1,14	5,00	3,3550	,88040	-,418	,299	-,141	,590
HUMAI-MCS 14 процесуальна, М	64	1,14	5,00	3,2661	,85294	-,099	,299	-,190	,590
HUMAI-MCS 14 загальна, М	64	1,14	5,00	3,3352	,82809	-,280	,299	-,050	,590
Valid N (listwise)	64								

Test Statistics ^a			
	HUMAI-MCS 14 рефлексивна , М	HUMAI-MCS 14 процесуальн а, М	HUMAI-MCS 14 загальна, М
Mann-Whitney U	5089,000	4037,000	7121,500
Wilcoxon W	31195,000	6117,000	9201,500
Z	-3,702	-5,470	-,292
Asymp. Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,770

a. Grouping Variable: мова

**Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом, AI-IEQ,
українська та англійська версія (Зікєєв, 2026)**

В.3.1 Опитувальник, ключі, нормативи, інтерпретація

Українська мова	English
Інструкція. Цей опитувальник стосується вашого досвіду використання ШІ-інструментів (таких як ChatGPT, Claude, Gemini, Copilot та інших) у повсякденному житті та роботі. Правильних чи неправильних відповідей не існує.	Instruction. This questionnaire concerns your experience using AI tools (such as ChatGPT, Claude, Gemini, Copilot, and others) in everyday life and work. There are no “correct” or “incorrect” answers.
1. Як часто ви використовуєте ШІ-інструменти? 1 – ніколи 2 – рідко (кілька разів на місяць) 3 – іноді (кілька разів на тиждень) 4 – часто (щодня) 5 – постійно (кілька разів на день)	1. How often do you use AI tools? 1 – never 2 – rarely (a few times a month) 3 – sometimes (a few times a week) 4 – often (daily) 5 – constantly (several times a day)
2. Як давно ви використовуєте ШІ-інструменти? 1 – не використовую 2 – менше 6 місяців 3 – 6 місяців – 1 рік 4 – 1–2 роки 5 – більше 2 років	2. How long have you been using AI tools? 1 – do not use 2 – less than 6 months 3 – 6 months – 1 year 4 – 1–2 years 5 – more than 2 years
3. Наскільки комфортно ви відчуваєтеся, використовуючи ШІ? 1 – дуже некомфортно, постійно виникають труднощі 2 – некомфортно, часто потребую допомоги 3 – нейтрально, справляюся з базовими завданнями 4 – комфортно, використовую впевнено 5 – дуже комфортно, ШІ – природна частина моєї діяльності	3. How comfortable do you feel using AI? 1 – very uncomfortable, difficulties constantly arise 2 – uncomfortable, often need help 3 – neutral, manage basic tasks 4 – comfortable, use confidently 5 – very comfortable, AI is a natural part of my activity

4. Наскільки ШІ-інструменти корисні для вас? 1 – зовсім не корисні 2 – мало корисні 3 – помірно корисні 4 – досить корисні 5 – надзвичайно корисні	4. How useful are AI tools for you? 1 – not useful at all 2 – slightly useful 3 – moderately useful 4 – quite useful 5 – extremely useful
5. Як ШІ вплинув на вашу продуктивність? 1 – значно знизив 2 – дещо знизив 3 – не вплинув 4 – дещо підвищив 5 – значно підвищив	5. How has AI affected your productivity? 1 – significantly decreased 2 – somewhat decreased 3 – has not affected 4 – somewhat increased 5 – significantly increased
6. Чи проходили ви навчання щодо роботи з ШІ? 1 – ні, ніколи 2 – самостійно (youtube, статті) 3 – короткий курс (до 10 годин) 4 – розширений курс (10–40 годин) 5 – професійна програма (більше 40 годин)	6. Have you undergone training on working with AI? 1 – no, never 2 – self-taught (youtube, articles) 3 – short course (up to 10 hours) 4 – extended course (10–40 hours) 5 – professional program (more than 40 hours)

Обробка результатів, нормативи, інтерпретація. Загальний бал – сума відповідей на всі пункти 1 – 6 (діапазон 6–30).

Нормативні діапазони: низький рівень 6 – 14 балів; середній рівень 15 – 23 бали; високий рівень 24 – 30 балів.

Інтерпретація. Вищі показники свідчать про більш інтенсивний, тривалий та усвідомлений досвід взаємодії з ШІ, що включає регулярне використання, суб'єктивний комфорт, позитивну оцінку користі та наявність спеціалізованого навчання.

В.3.2 Анкети досвіду взаємодії зі штучним інтелектом, AI-IEQ: внутрішня узгодженість (україномовна, $n = 231$; англomовна, $n = 64$)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,822	,829	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,742
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,659
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,686
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,814
	Unequal Length		,814
Guttman Split-Half Coefficient			,808

a. The items are: A_Alexp1_chastota, A_Alexp2_tryalist, A_Alexp3_komfort.

b. The items are: A_Alexp4_korysnist, A_Alexp5_produktyvnist, A_Alexp6_navchannia.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,835	,838	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,769
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,663
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,712
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,832
	Unequal Length		,832
Guttman Split-Half Coefficient			,820

a. The items are: A_Alexp1_chastota, A_Alexp2_tryalist, A_Alexp3_komfort.

b. The items are: A_Alexp4_korysnist, A_Alexp5_produktyvnist, A_Alexp6_navchannia.

В.3.3 Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом, AI-IEQ: описова статистика, ANOVA (україномовна, n = 231; англomовна, n = 64)

		Report						
mova_test		A_Alexp1_chastota	A_Alexp2_tryvalist	A_Alexp3_komfort	A_Alexp4_korysnist	A_Alexp5_produktyvnist	A_Alexp6_navchannia	A_Alexp_total
українська	Mean	3,2251	3,2987	3,4848	3,6926	3,9264	1,7576	19,3853
	N	231	231	231	231	231	231	231
	Std. Deviation	1,00064	1,04338	,84364	,86772	,75108	,99220	4,02531
англійська	Mean	3,2188	3,2813	3,3281	3,3437	3,6562	1,8594	18,6875
	N	64	64	64	64	64	64	64
	Std. Deviation	1,16113	1,09063	,96040	,96311	,76051	1,02147	4,44678
Total	Mean	3,2237	3,2949	3,4508	3,6169	3,8678	1,7797	19,2339
	N	295	295	295	295	295	295	295
	Std. Deviation	1,03548	1,05195	,87099	,89920	,76007	,99775	4,12264

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
A_Alexp1_chastota * mova_test	Between Groups	(Combined)	,002	1	,002	,002	,965
	Within Groups		315,232	293	1,076		
	Total		315,234	294			
A_Alexp2_tryalist * mova_test	Between Groups	(Combined)	,015	1	,015	,014	,907
	Within Groups		325,327	293	1,110		
	Total		325,342	294			
A_Alexp3_komfort * mova_test	Between Groups	(Combined)	1,231	1	1,231	1,626	,203
	Within Groups		221,806	293	,757		
	Total		223,037	294			
A_Alexp4_korysnist * mova_test	Between Groups	(Combined)	6,100	1	6,100	7,717	,006
	Within Groups		231,615	293	,790		
	Total		237,715	294			
A_Alexp5_produktyvnist * mova_test	Between Groups	(Combined)	3,658	1	3,658	6,449	,012
	Within Groups		166,186	293	,567		
	Total		169,844	294			
A_Alexp6_navchannia * mova_test	Between Groups	(Combined)	,519	1	,519	,521	,471
	Within Groups		292,159	293	,997		
	Total		292,678	294			
A_Alexp_total * mova_test	Between Groups	(Combined)	24,401	1	24,401	1,438	,231
	Within Groups		4972,460	293	16,971		
	Total		4996,861	294			

В.3.4 Анкета досвіду взаємодії зі штучним інтелектом, AI-IEQ:
кластерний аналіз (загальна, n = 295)

Final Cluster Centers

	Cluster		
	1	2	3
A_Alexp1_chastota	3,21	2,00	4,20
A_Alexp2_tryvalist	3,30	2,16	4,16
A_Alexp3_komfort	3,38	2,59	4,25
A_Alexp4_korysnist	3,72	2,48	4,32
A_Alexp5_produktyvnist	3,87	3,10	4,46
A_Alexp6_navchannia	1,53	1,21	2,69

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	151,000
	2	63,000
	3	81,000
Valid		295,000
Missing		,000

**Шкала міжкультурної ефективності / Intercultural Effectiveness Scale,
IES-UA-14 (Portalla & Chen, 2010; Сухенко & Зікєєв, 2026)**

В.4.1 Опитувальник, ключі, нормативи, інтерпретація

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Нижче наведено твердження щодо міжкультурної комунікації. Правильних чи неправильних відповідей не існує. Будь ласка, працюйте швидко та запишіть своє перше враження, вказавши ступінь вашої згоди чи незгоди з твердженням: Будь ласка, поставте номер, що відповідає вашій відповіді: 5 – повністю погоджуюся 4 – скоріше погоджуюся 3 – важко сказати 2 – скоріше не погоджуюся 1 – повністю не погоджуюся	<i>Instructions.</i> Below is a series of statements concerning intercultural communication. There are no right or wrong answers. Please work quickly and record your first impression by indicating the degree to which you agree or disagree with the statement. Thank you for your cooperation. Please put the number corresponding to your answer: 5 – strongly agree 4 – agree 3 – uncertain 2 – disagree 1 – strongly disagree
1. Мені легко розмовляти з людьми з інших культур.	1. I find it is easy to talk with people from different cultures.
Пункт вилучено під час адаптації	2. I am afraid to express myself when interacting with people from different cultures. (R)
2. Мені легко ладити з людьми з інших культур.	3. I find it is easy to get along with people from different cultures.
Пункт вилучено під час адаптації	4. I am not always the person I appear to be when interacting with people from different cultures. (R)
3. Я можу чітко висловлювати свої ідеї, спілкуючись з людьми з різних культур.	5. I am able to express my ideas clearly when interacting with people from different cultures.
Пункт вилучено під час адаптації	6. I have problems with grammar when interacting with people from different cultures. (R)
4. Я можу ефективно відповідати на запитання, спілкуючись з людьми з інших культур.	7. I am able to answer questions effectively when interacting with people from different cultures.
Пункт вилучено під час адаптації	8. I find it is difficult to feel my culturally different counterparts are similar to me. (R)
Пункт вилучено під час адаптації	9. I use appropriate eye contact when interacting with people from different cultures.

5. У мене виникають проблеми з розрізненням інформативних і переконливих повідомлень, коли я спілкуюся з людьми з інших культур. (R)	10. I have problems distinguishing between informative and persuasive messages when interacting with people from different cultures. (R)
6. Я завжди знаю, як розпочати розмову, спілкуючись з людьми з інших культур.	11. I always know how to initiate a conversation when interacting with people from different cultures.
7. Я часто пропускаю деякі моменти, коли спілкуюся з людьми з інших культур. (R)	12. I often miss parts of what is going on when interacting with people from different cultures. (R)
8. Я почуваюся розслаблено, спілкуючись з людьми з інших культур.	13. I feel relaxed when interacting with people from different cultures.
9. Я часто стаю не схожим/схожою на самого/саму себе, спілкуючись з людьми з інших культур. (R)	14. I often act like a very different person when interacting with people from different cultures. (R)
10. Я завжди виявляю повагу до моїх колег з інших культур під час нашої взаємодії.	15. I always show respect for my culturally different counterparts during our interaction.
Пункт вилучено під час адаптації	16. I always feel a sense of distance with my culturally different counterparts during our interaction. (R)
11. Я вважаю, що маю багато спільного з моїми співрозмовниками з інших культур під час нашої взаємодії.	17. I find I have a lot in common with my culturally different counterparts during our interaction.
12. Я вважаю, що найкращий спосіб діяти – це бути собою, коли спілкуюся з людьми з інших культур.	18. I find the best way to act is to be myself when interacting with people from different cultures. (R)
13. Мені легко ідентифікувати себе з моїми співрозмовниками з інших культур під час нашої взаємодії.	19. I find it is easy to identify with my culturally different counterparts during our interaction.
14. Я завжди виявляю повагу до думок моїх співрозмовників з інших культур під час нашої взаємодії.	20. I always show respect for the opinions of my culturally different counterparts during our interaction.
<i>Обробка результатів.</i> Пункти 5, 7, 9 реверсуються. Загальний показник і показники субшкал обраховуються як середнє арифметичне за відповідними пунктами. Субшкала «комунікативна впевненість у міжкультурній взаємодії»: 1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 13. Субшкала «повага та автентичність»: 10, 12, 14. Субшкала «комунікативні бар'єри»: 5, 7, 9 (після реверсу). Загальний показник: сума або середнє арифметичне балів за 14 пунктами.	<i>Scoring:</i> Reverse coding: items 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, and 18 are reverse-coded before summing the 20 items. Behavioral Flexibility: items 2, 4, 14, and 18. Interaction Relaxation: items 1, 3, 11, 13, and 19. Interactant Respect: items 9, 15, and 20. Message Skills: items 6, 10, and 12. Identity Maintenance: items 8, 16, and 17. Interaction Management: items 5 and 7. Overall score: sum or mean of the 14 item scores.

Нормативи для Шкали IES-UA-14

Показник	Низький	Середній	Високий
Комунікативна впевненість	< 2,6	2,6–4,1	> 4,1
Повага та автентичність	< 3,8	3,8–5,0	> 5,0
Комунікативні бар'єри	< 2,3	2,3–3,8	> 3,8
Загальний показник	< 2,9	2,9–4,0	> 4,0
Загальний показник	< 41,1	41,1–56,5	> 56,5

Інтерпретація. Вищі бали свідчать про вищий рівень міжкультурної ефективності: більшу комунікативну впевненість у міжкультурній взаємодії, повагу та автентичність у комунікації, а також про менші комунікативні бар'єри.

В.4.2 Шкала міжкультурної ефективності, IES-UA-14: експлораторний факторний аналіз (україномовна, n = 231)

Pattern Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
IES5	,807		
IES13	,790		
IES1	,774		
IES3	,697		
IES11	,690		
IES17	,624		
IES7	,610		
IES19	,565		
IES15		,811	
IES20		,753	
IES18R		,539	
IES12			,783
IES10			,562
IES14			,474

Extraction Method: Principal Axis Factoring.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,862
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1190,626
	df	91
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4,967	35,480	35,480	4,484	32,030	32,030	4,341
2	1,848	13,203	48,684	1,366	9,760	41,790	2,146
3	1,515	10,821	59,505	,973	6,951	48,741	1,698
4	,831	5,938	65,443				
5	,778	5,561	71,003				
6	,685	4,896	75,899				
7	,605	4,324	80,223				
8	,524	3,740	83,963				
9	,473	3,380	87,344				
10	,423	3,019	90,363				
11	,385	2,752	93,114				
12	,343	2,449	95,563				
13	,324	2,315	97,878				
14	,297	2,122	100,000				

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

В.4.3 Шкала міжкультурної ефективності, IES-UA-14: конфірмаційний факторний аналіз (україномовна, n = 231)

Fit indices

SRMR	RMSEA	95% Confidence Intervals		RMSEA p
		Lower	Upper	
0.069	0.078	0.063	0.093	0.001

User model versus baseline model

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	0.984
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.981
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.981
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.984
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.973
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.967
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.984
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.791

Measurement model

Latent	Observed	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		β	z	p
				Lower	Upper			
Endogenous1	IES5	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.835		
	IES13	-0.858	0.0360	-0.929	-0.788	-0.717	-23.82	<.001
	IES1	-1.025	0.0375	-1.099	-0.952	-0.857	-27.37	<.001
	IES3	-0.920	0.0342	-0.987	-0.853	-0.769	-26.90	<.001
	IES11	-0.854	0.0351	-0.923	-0.786	-0.714	-24.35	<.001
	IES17	0.758	0.0350	0.689	0.826	0.633	21.66	<.001
	IES7	-0.889	0.0361	-0.960	-0.819	-0.743	-24.65	<.001
	IES19	0.828	0.0349	0.760	0.896	0.692	23.72	<.001
Endogenous2	IES15	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.806		
	IES20	-1.009	0.0874	-1.180	-0.837	-0.813	-11.54	<.001
	IES18	0.947	0.0756	0.799	1.095	0.763	12.53	<.001
Endogenous3	IES12	1.000	0.0000	1.000	1.000	0.626		
	IES10	-1.029	0.1151	-1.255	-0.804	-0.644	-8.94	<.001
	IES14	-1.057	0.1147	-1.282	-0.832	-0.662	-9.22	<.001

Variances and Covariances

Variable 1	Variable 2	Estimate	SE	95% Confidence Intervals		β	z	p
				Lower	Upper			
IES5	IES5	0.3019	0.0000	0.302	0.3019	0.302		
IES13	IES13	0.4858	0.0000	0.486	0.4858	0.486		
IES1	IES1	0.2660	0.0000	0.266	0.2660	0.266		
IES3	IES3	0.4087	0.0000	0.409	0.4087	0.409		
IES11	IES11	0.4906	0.0000	0.491	0.4906	0.491		
IES17	IES17	0.5992	0.0000	0.599	0.5992	0.599		
IES7	IES7	0.4480	0.0000	0.448	0.4480	0.448		

В.4.4 Шкала міжкультурної ефективності, IES-UA-14: внутрішня узгодженість (україномовна, n = 231; англomовна, n = 64)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,886	,886	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,721	,738	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,626	,635	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,810	,805	14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,850
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,770
		N of Items	4 ^b
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,733
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,846
	Unequal Length		,846
Guttman Split-Half Coefficient			,844

a. The items are: IES1, IES3, IES5, IES7.

b. The items are: IES11, IES13, IES17, IES19.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,757
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	. ^b
		N of Items	1 ^c
	Total N of Items		3
Correlation Between Forms			,465
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,635
	Unequal Length		,655
Guttman Split-Half Coefficient			,610

a. The items are: IES15, IES20.

b. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

c. The item is: IES18R

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,600
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	. ^b
		N of Items	1 ^c
	Total N of Items		3
Correlation Between Forms			,398
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,569
	Unequal Length		,590
Guttman Split-Half Coefficient			,549

a. The items are: IES12, IES10.

b. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

c. The item is: IES14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,777
		N of Items	7 ^a
	Part 2	Value	,579
		N of Items	7 ^b
	Total N of Items		14
Correlation Between Forms			,619
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,765
	Unequal Length		,765
Guttman Split-Half Coefficient			,746

a. The items are: IES1, IES3, IES5, IES7, IES10, IES11, IES12.

b. The items are: IES13, IES14, IES15, IES17, IES18, IES19, IES20.

В.4.5 Шкала міжкультурної ефективності, IES-UA-14: кореляційна матриця з валідаційною батареєю (україномовна, n = 231)

		Correlations		
Spearman's rho	IES_14_total_ua_en		IES_14_total_ua_en	IES_14_total_ua_en_mean
		Correlation Coefficient	--	
		Sig. (2-tailed)		
		N	231	
	IES_14_total_ua_en_mean	Correlation Coefficient	1,000**	--
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	231	231
	MCS_17_total	Correlation Coefficient	,493**	,493**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	CQS_total	Correlation Coefficient	,643**	,643**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	TIPI_ekstraversiia	Correlation Coefficient	,196**	,196**
		Sig. (2-tailed)	,003	,003
		N	231	231
	TIPI_druzhlubnist	Correlation Coefficient	,337**	,337**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	TIPI_dobrosovisnist	Correlation Coefficient	,241**	,241**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	TIPI_stabilnist	Correlation Coefficient	,339**	,339**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	TIPI_vidkrytist	Correlation Coefficient	,254**	,254**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	PSI_total_mean	Correlation Coefficient	,344**	,344**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	OSS_total	Correlation Coefficient	,387**	,387**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	IUS_prohnostychnoitryvohy	Correlation Coefficient	-,166*	-,166*
		Sig. (2-tailed)	,012	,012
		N	231	231
	IUS_hnituchoitryvohy	Correlation Coefficient	-,327**	-,327**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	IUS_total	Correlation Coefficient	-,268**	-,268**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	WHO_total	Correlation Coefficient	,326**	,326**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231
	WHO_x4	Correlation Coefficient	,326**	,326**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001
		N	231	231

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Шкала культурного інтелекту / Cultural Intelligence Scale, CQS**(Van Dyne et al., 2008; Костенко & Скокова, 2012)***В.5.1 Опитувальник, ключі, нормативи*

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Прочитайте кожне твердження та оберіть відповідь, яка найкраще описує ваші здібності. Оберіть відповідь, яка найкраще описує вас таким, яким ви є насправді 1 – Абсолютно не погоджуюсь 2 – Переважно не погоджуюсь 3 – Частково не погоджуюсь 4 – Ні так, ні ні / Важко сказати / Нейтрально 5 – Частково погоджуюсь 6 – Переважно погоджуюсь 7 – Повністю погоджуюсь	<i>Instruction.</i> Read each statement and select the response that best describes your capabilities. Select the answer that BEST describes you as you really are (1 = strongly disagree; 7 = strongly agree). 1 – Strongly disagree 2 – Mostly disagree 3 – Somewhat disagree 4 – Neither agree nor disagree / Hard to say / Neutral 5 – Somewhat agree 6 – Mostly agree 7 – Strongly agree
Метакогнітивний CQ	Metacognitive CQ
МС1 Я свідомо використовую свої культурні знання, коли спілкуюсь з людьми з інших культур.	MC1 I am conscious of the cultural knowledge I use when interacting with people with different cultural backgrounds.
МС2 Я адаптую свої культурні знання, коли спілкуюся з людьми культури, що мені незнайома.	MC2 I adjust my cultural knowledge as I interact with people from a culture that is unfamiliar to me.
МС3 Я свідомо використовую знання про інші культури в міжкультурному спілкуванні.	MC3 I am conscious of the cultural knowledge I apply to cross-cultural interactions.
МС4 Я перевіряю точність своїх культурних знань в процесі взаємодії з людьми інших культур.	MC4 I check the accuracy of my cultural knowledge as I interact with people from different cultures.
Когнітивний CQ	Cognitive CQ
COG1 Я знаю правові та економічні системи інших культур.	COG1 I know the legal and economic systems of other cultures.
COG2 Я знаю правила (наприклад, лексику, граматику) інших мов.	COG2 I know the rules (e.g., vocabulary, grammar) of other languages.
COG3 Я знаю культурні цінності та релігійні переконання інших культур.	COG3 I know the cultural values and religious beliefs of other cultures.
COG4 Я знаю правила шлюбних систем інших культур.	COG4 I know the marriage systems of other cultures.
COG5 Я знаю мистецтва і ремесла інших культур.	COG5 I know the arts and crafts of other cultures.
COG6 Я знаю правила невербального спілкування в інших культурах.	COG6 I know the rules for expressing non-verbal behaviors in other cultures.

Мотиваційний CQ	Motivational CQ
MOT1 Мені подобається спілкуватися з людьми різних культур.	MOT1 I enjoy interacting with people from different cultures.
MOT2 Я впевнений, що можу спілкуватися з місцевими жителями культури, що мені незнайома.	MOT2 I am confident that I can socialize with locals in a culture that is unfamiliar to me.
MOT3 Я впевнений, що можу впоратися зі стресами, коли потрібно пристосуватися до нової для мене культури.	MOT3 I am sure I can deal with the stresses of adjusting to a culture that is new to me.
MOT4 Мені подобається жити у культурному середовищі, що мені незнайома.	MOT4 I enjoy living in cultures that are unfamiliar to me.
MOT5 Я впевнений, що можу звикнути до правил торгових відносин в іншій культурі.	MOT5 I am confident that I can get accustomed to the shopping conditions in a different culture.
Поведінковий CQ	Behavioral CQ
BEH1 Я можу змінювати свою мовну поведінку (наприклад, акцент, інтонацію), коли цього вимагає міжкультурне спілкування.	BEH1 I change my verbal behavior (e.g., accent, tone) when a cross-cultural interaction requires it.
BEH2 Я по-різному використовую паузи і мовчання залежно від різних міжкультурних ситуацій.	BEH2 I use pause and silence differently to suit different cross-cultural situations.
BEH3 Я говорю швидше або повільніше, коли цього вимагає міжкультурна ситуація.	BEH3 I vary the rate of my speaking when a cross-cultural situation requires it.
BEH4 Я змінюю свою невербальну поведінку, коли цього вимагає міжкультурна ситуація.	BEH4 I change my non-verbal behavior when a cross-cultural situation requires it.
BEH5 Я міняю вираз обличчя, коли цього вимагає міжкультурна взаємодія.	BEH5 I alter my facial expression when a cross-cultural interaction requires it.
<i>Ключ для обробки (структура шкал):</i> Метакогнітивний CQ (MC1–MC4): Усвідомлення культурних знань і контроль над їх застосуванням. Когнітивний CQ (COG1–COG6): Знання про інші культури. Мотиваційний CQ (MOT1–MOT5): Мотивація до міжкультурної взаємодії. Поведінковий CQ (BEH1–BEH5): Уміння адаптувати поведінку в міжкультурних ситуаціях.	<i>Scoring key (scale structure):</i> Metacognitive CQ (MC1–MC4): Awareness of cultural knowledge and control over its application. Cognitive CQ (COG1–COG6): Knowledge about other cultures. Motivational CQ (MOT1–MOT5): Motivation for intercultural interaction. Behavioral CQ (BEH1–BEH5): Ability to adapt behavior in intercultural situations.

Нормативи для Шкали CQS (n = 295)

Загальний показник і субшкали	Низький	Середній	Високий
Україномовна версія			
Метакогнітивний CQ	< 17	17–26	> 26
Когнітивний CQ	< 16	16–31	> 31
Мотиваційний CQ	< 18	18–29	> 29
Поведінковий CQ	< 17	17–29	> 29
Загальний CQS	< 72	72–110	> 110
Англомовна версія			
Метакогнітивний CQ	< 19	19–27	> 27
Когнітивний CQ	< 15	15–35	> 35
Мотиваційний CQ	< 22	22–33	> 33
Поведінковий CQ	< 20	20–32	> 32
Загальний CQS	< 82	82–121	> 121

B.5.2.1 Шкала культурного інтелекту, CQS: факторна структура (україномовна, n = 231)

Pattern Matrix^a

	Factor			
	1	2	3	4
CQS8	,881			
CQS10	,829			
CQS7	,824			
CQS9	,753			
CQS5	,695			
CQS6	,620			
CQS15		,868		
CQS12		,789		
CQS13		,694		
CQS14		,686		
CQS11		,595		
CQS16		,406	,396	
CQS19			,919	
CQS18			,783	
CQS20			,745	
CQS17			,618	
CQS3				,864
CQS2				,800
CQS1				,740
CQS4				,626

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,9
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2723,2
	df	1
	Sig.	,0

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2	3	4
1	1,000	,522	,513	,487
2	,522	1,000	,588	,510
3	,513	,588	1,000	,580
4	,487	,510	,580	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	8,470	42,350	42,350	8,087	40,433	40,433	5,947
2	2,108	10,540	52,891	1,737	8,687	49,120	5,851
3	1,674	8,372	61,263	1,278	6,389	55,509	5,785
4	1,342	6,709	67,972	,982	4,909	60,418	5,293
5	,725	3,626	71,598				
6	,696	3,478	75,075				
7	,606	3,031	78,107				
8	,508	2,539	80,645				
9	,461	2,305	82,951				
10	,438	2,190	85,141				
11	,422	2,111	87,252				
12	,373	1,865	89,117				
13	,354	1,768	90,885				
14	,337	1,684	92,569				
15	,324	1,621	94,191				
16	,280	1,402	95,592				
17	,267	1,333	96,925				
18	,237	1,184	98,109				
19	,196	,979	99,088				
20	,182	,912	100,000				

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

В.5.2.2 Шкала культурного інтелекту, CQS: внутрішня узгодженість (україномовна, n = 231)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,758
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,763
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		4
Correlation Between Forms			,763
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,866
	Unequal Length		,866
Guttman Split-Half Coefficient			,866

a. The items are: CQS1, CQS2.

b. The items are: CQS3, CQS4.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,808
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,857
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,759
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,863
	Unequal Length		,863
Guttman Split-Half Coefficient			,863

a. The items are: CQS5, CQS6, CQS7.

b. The items are: CQS8, CQS9, CQS10.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,787
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,767
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			,695
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,820
	Unequal Length		,825
Guttman Split-Half Coefficient			,799

a. The items are: CQS11, CQS12, CQS13.

b. The items are: CQS13, CQS14, CQS15.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,802
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,839
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			,695
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,820
	Unequal Length		,825
Guttman Split-Half Coefficient			,790

a. The items are: CQS16, CQS17, CQS18.

b. The items are: CQS18, CQS19, CQS20.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,890
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	,894
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items		20
Correlation Between Forms			,656
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,792
	Unequal Length		,792
Guttman Split-Half Coefficient			,791

a. The items are: CQS1, CQS2, CQS3, CQS4, CQS5, CQS6, CQS7, CQS8, CQS9, CQS10.

b. The items are: CQS11, CQS12, CQS13, CQS14, CQS15, CQS16, CQS17, CQS18, CQS19, CQS20.

В.5.3.1 Шкала культурного интеллекту CQS: факторна структура (англомовна, n = 64)

Pattern Matrix^a

	Factor			
	1	2	3	4
CQS6	,904			
CQS7	,893			
CQS5	,892			
CQS10	,887			
CQS9	,865			
CQS8	,833			
CQS18		,860		
CQS16		,856		
CQS19		,774		
CQS17		,641		
CQS20				
CQS13			,918	
CQS14			,813	
CQS15			,616	
CQS12			,596	
CQS11			,578	,399
CQS4				,847
CQS2				,725
CQS1				,700
CQS3				,607

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,811
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	978,521
	df	190
	Sig.	<,001

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2	3	4
1	1,000	,278	,396	,517
2	,278	1,000	,455	,584
3	,396	,455	1,000	,368
4	,517	,584	,368	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	8,124	40,622	40,622	7,813	39,064	39,064	6,199
2	3,049	15,245	55,867	2,784	13,919	52,984	4,925
3	2,151	10,753	66,619	1,777	8,885	61,869	4,543
4	1,151	5,753	72,373	,783	3,914	65,783	5,475
5	,987	4,937	77,310				
6	,773	3,863	81,173				
7	,647	3,236	84,409				
8	,503	2,514	86,923				
9	,451	2,256	89,179				
10	,416	2,079	91,258				
11	,336	1,682	92,940				
12	,271	1,355	94,295				
13	,251	1,256	95,551				
14	,208	1,042	96,593				
15	,160	,802	97,395				
16	,146	,728	98,123				
17	,118	,588	98,710				
18	,114	,571	99,281				
19	,074	,371	99,653				
20	,069	,347	100,000				

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

В.5.3.2 Шкала культурного інтелекту, CQS: внутрішня узгодженість (англомовна, n = 64)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,925
		N of Items	10 ^a
	Part 2	Value	,871
		N of Items	10 ^b
	Total N of Items		20
Correlation Between Forms			,497
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,664
	Unequal Length		,664
Guttman Split-Half Coefficient			,654

a. The items are: CQS1, CQS2, CQS3, CQS4, CQS5, CQS6, CQS7, CQS8, CQS9, CQS10.

b. The items are: CQS11, CQS12, CQS13, CQS14, CQS15, CQS16, CQS17, CQS18, CQS19, CQS20.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,738
		N of Items	2 ^a
	Part 2	Value	,745
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		4
Correlation Between Forms			,767
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,868
	Unequal Length		,868
Guttman Split-Half Coefficient			,866

a. The items are: CQS1, CQS2.

b. The items are: CQS3, CQS4.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,921
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,908
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,910
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,953
	Unequal Length		,953
Guttman Split-Half Coefficient			,950

a. The items are: CQS5, CQS6, CQS7.

b. The items are: CQS8, CQS9, CQS10.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,756
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,739
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			,677
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,807
	Unequal Length		,812
Guttman Split-Half Coefficient			,798

a. The items are: CQS11, CQS12, CQS13.

b. The items are: CQS13, CQS14, CQS15.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,845
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,789
		N of Items	2 ^b
	Total N of Items		5
Correlation Between Forms			,660
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,795
	Unequal Length		,801
Guttman Split-Half Coefficient			,772

a. The items are: CQS16, CQS17, CQS18.

b. The items are: CQS18, CQS19, CQS20.

В.5.4 Шкала культурного інтелекту, CQS: описова статистика, ANOVA
(загальна, n = 295; україномовна, n = 231; англомовна, n = 64)

Report						
мова		CQS метакогнітив ний	CQS когнітивний	CQS мотиваційни й	CQS поведінковий	CQS загальний
українська	Mean	21,6190	22,8831	23,5065	23,1991	91,2078
	N	231	231	231	231	231
	Std. Deviation	4,48402	7,17721	5,96794	6,15836	18,96014
	Minimum	4,00	6,00	5,00	6,00	26,00
	Maximum	28,00	42,00	35,00	35,00	140,00
	Kurtosis	1,186	-,229	,472	-,086	,505
	Skewness	-,827	-,151	-,475	-,287	-,311
англійська	Mean	22,7344	25,0625	27,4844	26,0937	101,3750
	N	64	64	64	64	64
	Std. Deviation	4,09894	9,75880	5,48010	6,20220	19,34770
	Minimum	9,00	6,00	14,00	9,00	58,00
	Maximum	28,00	42,00	35,00	35,00	140,00
	Kurtosis	1,182	-,620	-,396	,945	-,322
	Skewness	-,968	-,270	-,521	-,742	-,114
Total	Mean	21,8610	23,3559	24,3695	23,8271	93,4136
	N	295	295	295	295	295
	Std. Deviation	4,42062	7,84320	6,08241	6,27222	19,46963
	Minimum	4,00	6,00	5,00	6,00	26,00
	Maximum	28,00	42,00	35,00	35,00	140,00
	Kurtosis	1,165	-,256	,286	-,033	,343
	Skewness	-,857	-,098	-,457	-,352	-,226

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CQS метакогнітивний * мова	Between Groups	(Combined)	62,341	1	62,341	3,214	,074
	Within Groups		5682,961	293	19,396		
	Total		5745,302	294			
CQS когнітивний * мова	Between Groups	(Combined)	238,033	1	238,033	3,908	,049
	Within Groups		17847,594	293	60,913		
	Total		18085,627	294			
CQS мотиваційний * мова	Between Groups	(Combined)	793,001	1	793,001	23,042	<,001
	Within Groups		10083,725	293	34,415		
	Total		10876,725	294			
CQS поведінковий * мова	Between Groups	(Combined)	419,906	1	419,906	11,038	,001
	Within Groups		11146,277	293	38,042		
	Total		11566,183	294			
CQS загальний * мова	Between Groups	(Combined)	5180,520	1	5180,520	14,284	<,001
	Within Groups		106265,026	293	362,679		
	Total		111445,546	294			

Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості / Ten-Item Personality Inventory, TIPI (Gosling et al., 2003; Кліманська & Галецька, 2019)

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, біля кожного твердження позначку, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж друга. 1 – абсолютно не погоджуюсь 2 – не погоджуюся 3 – швидше не погоджуюся 4 – важко сказати 5 – швидше погоджуюся 6 – погоджуюся 7 – абсолютно погоджуюся	<i>Instruction.</i> Here are a number of personality traits that may or may not apply to you. Please write a number next to each statement to indicate the extent to which you agree or disagree with that statement. You should rate the extent to which the pair of traits applies to you, even if one characteristic applies more strongly than the other. 1 – Disagree strongly 2 – Disagree moderately 3 – Disagree a little 4 – Neither agree nor disagree 5 – Agree a little 6 – Agree moderately 7 – Agree strongly
Бачу себе як людину, яка є: 1. Товариська, активна 2. Критична, конфліктна (R) 3. Сумлінна, дисциплінована 4. Тривожна, схильна перейматися (R) 5. Відкрита до нового, різностороння 6. Стримана, тиха (R) 7. Тактовна, співчутлива, приязна 8. Неорганізована, легковажна (R) 9. Спокійна, емоційно стабільна 10. Не любить змін і пошуку нових рішень (R)	I see myself as: 1. Extraverted, enthusiastic. 2. Critical, quarrelsome (R) 3. Dependable, self-disciplined. 4. Anxious, easily upset (R) 5. Open to new experiences, complex. 6. Reserved, quiet (R) 7. Sympathetic, warm. 8. Disorganized, careless (R) 9. Calm, emotionally stable. 10. Conventional, uncreative (R)
<i>Ключі:</i> пункти, позначені (R), рахуються з інверсією Екстраверсія: 1, 6(R) Дружелюбність: 2(R), 7 Добросовісність: 3, 8(R) Емоційна стабільність: 4(R), 9 Відкритість новому досвіду: 5, 10(R)	<i>Scoring:</i> (R) denotes reverse-scored items Extraversion: 1, 6(R) Agreeableness: 2(R), 7 Conscientiousness: 3, 8(R) Emotional Stability: 4(R), 9 Openness to Experiences: 5, 10(R)

Опитувальник психологічної безпеки на роботі / Psychological Safety
(O'Donovan et al., 2020; Бондарчук та ін., 2025)

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Будь ласка, дайте відповідь на наступні запитання, обравши відповідь від 1 до 7, де: 1 = зовсім не згоден(на) і 7 = повністю згоден(на). Термін керівник вашої команди слід сприймати як Team Leader. Якщо ви надаєте відповіді про проєктну команду, тоді керівника команди слід сприймати як Project Manager.	<i>Instructions.</i> Please respond to the following questions by indicating your response between 1 = strongly disagree and 7 = strongly agree.
1. Якщо б у мене виникли деякі питання або сумніви у чомусь стосовно моєї ролі на роботі, я міг/могла би звернутися до керівника/керівниці команди.	1. If I had a question or was unsure of something in relation to my role at work, I could ask my team leader.
2. Я можу повідомити керівнику/керівниці команди свою думку стосовно робочих питань.	2. I can communicate my opinions about work issues with my team leader.
3. Я можу відкрито висловлюватися про особисті проблеми або незгоду з керівником/керівницею своєї команди.	3. I can speak up about personal problems or disagreements to my team leader.
4. Я можу відкрито висловлювати рекомендації/ідеї щодо нових проєктів або змін у порядку роботи керівнику/керівниці команди.	4. I can speak up with recommendations/ideas for new projects or changes in procedures to my team leader.
5. Якщо б в команді я припустився/припустилася помилки, я би почувався в безпеці, відкрито висловлюючись про це керівнику/керівниці команди.	5. If I made a mistake on this team, I would feel safe speaking up to my team leader.
Пункт вилучено під час адаптації.	6. If I saw a colleague making a mistake, I would feel safe speaking up to my team leader.
6. Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, то я знаю, що керівник/керівниця команди цінить це.	7. If I speak up/voice my opinion, I know that my input is valued by my team leader.
7. Мій керівник/моя керівниця команди заохочує та підтримує мене в тому, щоб я брався/бралася за нові завдання або навчався/навчалася робити те, що я ніколи раніше не робив/робила.	8. My team leader encourages and supports me to take on new tasks or to learn how to do things I have never done before.

8. Якби у мене виникла проблема в цій компанії, я міг/могла би покластися на керівника/керівницю команди як на того/ту, хто мене підтримає.	9. If I had a problem in this company, I could depend on my team leader to be my advocate.
9. Якщо б у мене виникли деякі питання або сумніви у чомусь стосовно моєї ролі на роботі, я міг/могла б звернутися до колег.	10. If I had a question or was unsure of something in relation to my role at work, I could ask my peers.
10. Я можу повідомляти колегам свою думку стосовно робочих питань.	11. I can communicate my opinions about work issues with my peers.
11. Я можу говорити з колегами про особисті проблеми.	12. I can speak up about personal issues to my peers.
12. Я можу висловлювати колегам рекомендації/ідеї щодо нових проєктів або змін у порядку роботи.	13. I can speak up with recommendations/ideas for new projects or changes in procedures to my peers.
13. Якщо б в команді я припустився/припустилася помилки, я б відкрито про це повідомив/повідомила колегам, і вони б поставилися до цього з розумінням.	14. If I made a mistake on this team, I would feel safe speaking up to my peers.
14. Якщо б я помітив/помітила помилку в роботі колеги, я б відкрито повідомив йому/їй про це, і мені за це нічого поганого не було б.	15. If I saw a colleague making a mistake, I would feel safe speaking up to this colleague.
15. Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, я знаю, що колеги цінують це.	16. If I speak up/voice my opinion, I know that my input is valued by my peers.
16. Легко просити допомоги в інших членів команди.	17. It is easy to ask other members of this team for help.
17. Люди інформують один одного про проблеми, пов'язані з роботою в команді.	18. People keep each other informed about work related issues in the team.
18. Є реальні намагання ділитися інформацією з усією командою.	19. There are real attempts to share information throughout the team.
<i>Підрахунок балів</i> Високі показники вказують на високий рівень психологічної безпеки у взаємодії з керівником, колегами та командою загалом: Психологічна безпека у взаємодії з керівником: питання 1–8. Психологічна безпека у взаємодії з колегами і командою загалом: питання 9–18.	<i>Scoring.</i> Higher scores indicate higher levels of psychological safety in relation to the team leader, peers, and the team as a whole: Psychological safety in relation to team leader: items 1–9. Psychological safety in relation to peers: items 10–16. Psychological safety in relation to team as a whole: items 17–19.

**Шкала інтолерантності до невизначеності / Intolerance of Uncertainty Scale –
Short Form, IUS-12 (Carleton et al., 2007; Громова, 2022)**

Українська мова*

Інструкція. Будь ласка, оберіть число, що найкраще відповідає тому, наскільки ви згодні з кожним пунктом: 1 – зовсім не типово для мене; 2 – майже нетипово для мене; 3 – певною мірою типово для мене; 4 – значною мірою типово для мене; 5 – дуже типово для мене.

1. Непередбачувані події мене сильно засмучують.
2. Я засмучуюсь, коли у мене немає всієї необхідної мені інформації.
3. Невизначеність заважає мені жити повним життям.
4. Слід завжди думати наперед, аби уникати несподіванок.
5. Навіть при відмінному плануванні незначна непередбачувана подія може все зіпсувати.
6. Коли приходить час діяти, невідомість паралізує мене.
7. Коли я непевний, я не можу нормально функціонувати.
8. Я завжди хочу знати, що чекає на мене у майбутньому.
9. Я терпіти не можу, коли щось застає мене зненацька.
10. Найменший сумнів може перешкодити мені діяти.
11. Я повинен мати змогу організувати все заздалегідь.
12. Я маю уникати будь-яких невизначених ситуацій.

Підрахунок балів. Шкала прогностичної тривоги: пункти 2, 4, 5, 8, 9, 11, 12.

Шкала гнітючої тривоги: пункти 1, 3, 6, 7, 10. Загальний показник: сума усіх пунктів.

English

Instructions. Please circle the number that best corresponds to how much you agree with each statement: 1 – not at all typical of me; 2 – hardly typical of me; 3 – somewhat typical of me; 4 – largely typical of me; 5 – very typical of me.

1. Unforeseen events upset me greatly.
2. It frustrates me not having all the information I need.
3. One should always look ahead so as to avoid surprises.
4. A small, unforeseen event can spoil everything, even with the best of planning.
5. I always want to know what the future has in store for me.
6. I can't stand being taken by surprise.
7. I should be able to organize everything in advance.
8. Uncertainty keeps me from living a full life.
9. When it's time to act, uncertainty paralyzes me.
10. When I am uncertain, I can't function very well.
11. The smallest doubt can stop me from acting.
12. I must get away from all uncertain situations

Scoring. Prospective Anxiety subscale: items 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Inhibitory Anxiety subscale: items 8, 9, 10, 11, 12. Total score: sum of all items.

* В україномовній адаптації (Громова, 2022) змінено порядок пунктів, тому нумерація в україномовній та англійській версіях не збігається. Склад субшкал також відрізняється: за результатами факторного аналізу два пункти змінили належність до субшкал (див. пункт 2.3.5). Обрахунок субшкал здійснюється за ключами відповідних версій. Загальний показник (сума усіх 12 пунктів) є ідентичним.

Опитувальник професійної самоєфективності / Short Occupational Self-Efficacy Scale (Rigotti et al., 2008; Креденцер, 2023)

В.9.1 Опитувальник професійної самоєфективності

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 5 (цілком вірно). 1 – цілком не вірно 2 – скоріше не вірно 3 – певною мірою вірно 4 – скоріше вірно 5 – цілком вірно	<i>Instructions.</i> Please rate the following statements on a scale from 1 (completely disagree) to 5 (completely agree). 1 – completely disagree 2 – rather disagree 3 – somewhat agree 4 – rather agree 5 – completely agree
1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності.	1. I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities.
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	2. When I am confronted with a problem in my job, I can usually find several solutions.
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі.	3. Whatever comes my way in my job, I can usually handle it.
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	4. My past experiences in my job have prepared me well for my occupational future.
5. Я відповідаю цілям, які я поставив / поставила перед собою у своїй роботі.	5. I meet the goals that I set for myself in my job.
6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	6. I feel prepared for most of the demands in my job.
<i>Обробка та інтерпретація результатів</i> Високі значення відображають високу професійну самоєфективність, низькі значення – низьку самоєфективність.	<i>Scoring and interpretation</i> High values reflect high occupational self-efficacy; low values reflect low self-efficacy.

В.9.2 Опитувальник професійної самоефективності: внутрішня узгодженість (загальна, $n = 231$; україномовна, $n = 231$; англomовна, $n = 64$)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,867	,870	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,780
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,807
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,699
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,823
	Unequal Length		,823
Guttman Split-Half Coefficient			,822

a. The items are: VAR00002, VAR00003, VAR00004.

b. The items are: VAR00005, VAR00006, VAR00007.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,864	,867	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,786
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,810
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,674
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,805
	Unequal Length		,805
Guttman Split-Half Coefficient			,805

a. The items are: VAR00002, VAR00003, VAR00004.

b. The items are: VAR00005, VAR00006, VAR00007.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,883	,882	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,751
		N of Items	3 ^a
	Part 2	Value	,801
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,826
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,905
	Unequal Length		,905
Guttman Split-Half Coefficient			,901

a. The items are: VAR00002, VAR00003, VAR00004.

b. The items are: VAR00005, VAR00006, VAR00007.

Індекс благополуччя ВООЗ / WHO-5 Well-Being Index

(Bech, 1998; Торр, 2015; Карамушка та ін., 2023)

Українська мова	English
<i>Інструкція.</i> Будь ласка, вкажіть наскільки кожне з п'яти тверджень точно описує те, як Ви почувалися протягом останніх 2-х тижнів. Зверніть увагу, що чим вище бал, тим краще Ваше самопочуття. 0 – ніколи 1 – певний час 2 – менше половини часу 3 – більше половини часу 4 – більшість часу 5 – весь час	<i>Instructions.</i> Please indicate for each of the five statements which is closest to how you have been feeling over the last two weeks. Note that higher scores mean better well-being. 0 – at no time 1 – some of the time 2 – less than half of the time 3 – more than half of the time 4 – most of the time 5 – all of the time
1. Я відчував/відчувала бадьорість і був/була у гарному настрої.	1. I have felt cheerful and in good spirits.
2. Я відчував/відчувала спокій і розслабленість.	2. I have felt calm and relaxed.
3. Я почувався/почувалась активним/активною і повним/повною енергії.	3. I have felt active and vigorous.
4. Я прокидався/прокидалась свіжим/свіжою і відпочившим/відпочившою.	4. I woke up feeling fresh and rested.
5. Моє щоденне життя було наповнене цікавими речами.	5. My daily life has been filled with things that interest me.
<i>Підрахунок</i> Підсумковий бал обчислюється шляхом додавання балів і може набувати значень 0-25, де 0 означає найгірший можливий рівень психічного благополуччя, а 25 – найкращий. Щоб отримати відсотковий показник у діапазоні від 0 до 100, підсумковий бал множать на чотири. Відсотковий показник 0 означає найгірший можливий рівень психічного благополуччя, а показник 100 – найкращий	<i>Scoring</i> The raw score is calculated by totalling the scores on each of the five questions. The raw score ranges from 0 to 25, with 0 representing worst possible mental well-being and 25 representing best possible mental well-being. The percentage score (ranging from 0 to 100) is obtained by multiplying the raw score by four. A score of 0 represents worst possible mental well-being; a score of 100 represents best possible mental well-being.

Методика діагностики інтерсуб'єктності
(Наконечна, 2019)

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь на кожне з тверджень, поставивши позначку «+» у відповідній колонці.

- 5 – повністю згоден / згодна
- 4 – імовіріше так, ніж ні
- 3 – важко відповісти
- 2 – імовіріше ні, ніж так
- 1 – повністю не згоден / не згодна

Твердження методики

1. Часто буває, що у розмові з іншим розумієш його «з півслова».
2. Мені цікаво вислуховувати історії інших людей.
3. Я люблю спілкуватися з іншими людьми.
4. Я часто замислююсь про сенс сказаної кимось фрази.
5. Спілкування приносить мені радість.
6. Взаєморозуміння дуже цінне у відносинах між людьми.
7. Є люди, які мене розуміють.
8. Мені важливо чути думку інших людей.
9. Мені важливо бути почутим / почутою.
10. Є люди, чия думка дуже важлива для мене.
11. Буває, що після розмови з кимось у мене ніби «виростають крила».
12. Мені знайомий стан натхнення.
13. Зазвичай мені легко зрозуміти інших.
14. Я легко можу уявити себе на місці іншої людини.
15. Мені подобається спілкуватися з новими людьми.
16. Це чудово, коли в розмові я розумію щось нове для себе.

Підрахунок балів. Бали за кожну відповідь сумуються.

Додаток Г

Описова статистика та нормативи шкал діагностичного блоку

Додаток Г.1

Описова статистика шкал діагностичного блоку (загальна, n = 295)

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MCS 17 рефлексивна	295	11,00	25,00	20,7322	2,98172	-,594	,142	-,066	,283
MCS 17 експліцитна	295	8,00	40,00	29,2508	5,73729	-,376	,142	,073	,283
MCS 17 імпліцитна	295	4,00	20,00	16,6136	2,65598	-,804	,142	1,255	,283
MCS 17 загальна	295	36,00	85,00	66,5966	9,60070	-,323	,142	-,250	,283
MCS 17 рефлексивна, M	295	2,20	5,00	4,1464	,59634	-,594	,142	-,066	,283
MCS 17 експліцитна, M	295	1,00	5,00	3,6585	,71702	-,378	,142	,076	,283
MCS 17 імпліцитна, M	295	1,00	5,00	4,1534	,66400	-,804	,142	1,255	,283
MCS 17 загальна, M	295	2,12	5,00	3,9172	,56484	-,324	,142	-,251	,283
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, M	295	1,00	5,00	2,9501	1,00841	-,057	,142	-,753	,283
HUMAI-MCS 14 процесуальна, M	295	1,00	5,00	3,7607	,84394	-,705	,142	,468	,283
HUMAI-MCS 14 загальна, M	295	1,00	5,00	3,3611	,78638	-,338	,142	,332	,283
HUMAI-MCS рефлексивна	295	7,00	35,00	20,6508	7,05976	-,058	,142	-,753	,283
HUMAI-MCS процесуальна	295	7,00	35,00	26,3254	5,90767	-,706	,142	,468	,283
HUMAI-MCS загальна	295	14,00	70,00	47,0508	11,01147	-,338	,142	,327	,283
AI-IEQ ср	295	1,00	5,00	3,2056	,68711	-,188	,142	,353	,283
AI-IEQ	295	6,00	30,00	19,2339	4,12264	-,188	,142	,353	,283
CQS метакогнітивний	295	4,00	28,00	21,8610	4,42062	-,857	,142	1,165	,283
CQS когнітивний	295	6,00	42,00	23,3559	7,84320	-,098	,142	-,256	,283
CQS мотиваційний	295	5,00	35,00	24,3695	6,08241	-,457	,142	,286	,283
CQS поведінковий	295	6,00	35,00	23,8271	6,27222	-,352	,142	-,033	,283
CQS загальний	295	26,00	140,00	93,4136	19,46963	-,226	,142	,343	,283
IES14 впевненість, M	295	1,00	5,00	3,4087	,75707	-,292	,142	,348	,283
IES 14 повага, M	295	2,00	5,00	4,3767	,59521	-,967	,142	,878	,283
IES 14 бар'єри, M	295	1,00	5,00	3,0973	,78329	-,209	,142	,133	,283
IES 14 загальний, M	295	1,86	5,00	3,5479	,55882	-,149	,142	,255	,283
TIPI екстраверсія	295	2,00	14,00	9,7593	2,41587	-,291	,142	,065	,283
TIPI дружелюбність	295	5,00	14,00	11,3593	1,96562	-,624	,142	-,341	,283
TIPI добросовесність	295	3,00	14,00	11,3525	2,22489	-,930	,142	,417	,283
TIPI стабільність	295	2,00	14,00	8,8034	2,79978	-,299	,142	-,497	,283
TIPI відкритість	295	3,00	14,00	10,9153	2,23826	-,399	,142	-,377	,283
PS з керівником	295	2,25	7,00	5,4755	1,00333	-,540	,142	-,153	,283
PS з колегами	295	2,40	7,00	5,3031	1,01282	-,358	,142	-,324	,283
PS загальна	295	2,33	7,00	5,3793	,93500	-,409	,142	-,185	,283
OSS-SF загальний	295	8,00	30,00	24,6305	4,20832	-1,063	,142	1,223	,283
IUS прогностична	295	9,00	35,00	23,4203	5,42791	-,052	,142	-,370	,283
IUS гнітюча	295	5,00	25,00	15,0881	4,37670	,138	,142	-,557	,283
IUS загальна	295	14,00	60,00	38,5085	8,91756	,186	,142	-,232	,283
WHO загальний	295	3,00	25,00	15,4983	4,54148	-,288	,142	,187	,283
Valid N (listwise)	295								

Описова статистика шкал діагностичного блоку (україномовна, n = 231)

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MCS 17 рефлексивна	231	11,00	25,00	20,9004	2,97286	-,662	,160	,018	,319
MCS 17 експліцитна	231	8,00	40,00	29,3680	5,75656	-,501	,160	,322	,319
MCS 17 імпліцитна	231	4,00	20,00	16,7403	2,64280	-,862	,160	1,497	,319
MCS 17 загальна	231	36,00	85,00	67,0087	9,58622	-,423	,160	-,075	,319
MCS 17 рефлексивна, M	231	2,20	5,00	4,1801	,59457	-,662	,160	,018	,319
MCS 17 експліцитна, M	231	1,00	5,00	3,6731	,71941	-,503	,160	,326	,319
MCS 17 імпліцитна, M	231	1,00	5,00	4,1851	,66070	-,862	,160	1,497	,319
MCS 17 загальна, M	231	2,12	5,00	3,9416	,56389	-,424	,160	-,075	,319
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, M	231	1,00	5,00	2,8380	1,01454	,070	,160	-,752	,319
HUMAI-MCS 14 процесуальна, M	231	1,00	5,00	3,8978	,79006	-,924	,160	1,356	,319
HUMAI-MCS 14 загальна, M	231	1,00	5,00	3,3683	,77614	-,356	,160	,488	,319
HUMAI-MCS рефлексивна	231	7,00	35,00	19,8658	7,10323	,069	,160	-,753	,319
HUMAI-MCS процесуальна	231	7,00	35,00	27,2857	5,52982	-,925	,160	1,359	,319
HUMAI-MCS загальна	231	14,00	70,00	47,1515	10,86872	-,357	,160	,484	,319
AI-IEQ ср	231	1,33	5,00	3,2309	,67088	-,134	,160	,428	,319
AI-IEQ	231	8,00	30,00	19,3853	4,02531	-,134	,160	,428	,319
CQS метакогнітивний	231	4,00	28,00	21,6190	4,48402	-,827	,160	1,186	,319
CQS когнітивний	231	6,00	42,00	22,8831	7,17721	-,151	,160	-,229	,319
CQS мотиваційний	231	5,00	35,00	23,5065	5,96794	-,475	,160	,472	,319
CQS поведінковий	231	6,00	35,00	23,1991	6,15836	-,287	,160	-,086	,319
CQS загальний	231	26,00	140,00	91,2078	18,96014	-,311	,160	,505	,319
IES14 впевненість, M	231	1,00	5,00	3,3086	,74793	-,182	,160	,580	,319
IES 14 повага, M	231	2,00	5,00	4,3900	,61642	-1,065	,160	1,070	,319
IES 14 бар'єри, M	231	1,00	5,00	3,0521	,75015	-,140	,160	,506	,319
IES 14 загальний, M	231	1,86	5,00	3,4838	,55169	-,050	,160	,489	,319
TIPI екстраверсія	231	4,00	14,00	9,9913	2,20669	-,060	,160	-,239	,319
TIPI дружелюбність	231	6,00	14,00	11,5541	1,83809	-,629	,160	-,374	,319
TIPI добросовесність	231	3,00	14,00	11,5455	2,11955	-1,100	,160	1,157	,319
TIPI стабільність	231	2,00	14,00	8,6450	2,88843	-,264	,160	-,518	,319
TIPI відкритість	231	3,00	14,00	10,9048	2,29357	-,390	,160	-,368	,319
PS з керівником	231	2,25	7,00	5,4327	1,02746	-,517	,160	-,231	,319
PS з колегами	231	2,40	7,00	5,2268	1,00489	-,343	,160	-,183	,319
PS загальна	231	2,33	7,00	5,3174	,94447	-,407	,160	-,169	,319
OSS-SF загальний	231	9,00	30,00	24,5455	4,19382	-,999	,160	,888	,319
IUS прогностична	231	9,00	35,00	24,1515	5,25013	-,194	,160	-,127	,319
IUS гнітюча	231	5,00	25,00	14,8701	4,60534	,180	,160	-,722	,319
IUS загальна	231	14,00	60,00	39,0216	9,12400	,062	,160	-,282	,319
WHO загальний	231	3,00	25,00	15,3810	4,62530	-,264	,160	,100	,319
Valid N (listwise)	231								

Описова статистика шкал діагностичного блоку (англомовна, n = 64)

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MCS 17 рефлексивна	64	11,00	25,00	20,1250	2,95737	-,407	,299	-,063	,590
MCS 17 експліцитна	64	17,00	40,00	28,8281	5,69197	,086	,299	-,644	,590
MCS 17 імпліцитна	64	7,00	20,00	16,1562	2,67391	-,651	,299	,806	,590
MCS 17 загальна	64	46,00	85,00	65,1094	9,58027	,025	,299	-,567	,590
MCS 17 рефлексивна, M	64	2,20	5,00	4,0250	,59147	-,407	,299	-,063	,590
MCS 17 експліцитна, M	64	2,13	5,00	3,6058	,71146	,086	,299	-,646	,590
MCS 17 імпліцитна, M	64	1,75	5,00	4,0391	,66848	-,651	,299	,806	,590
MCS 17 загальна, M	64	2,71	5,00	3,8288	,56381	,025	,299	-,568	,590
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, M	64	1,14	5,00	3,3550	,88040	-,418	,299	-,141	,590
HUMAI-MCS 14 процесуальна, M	64	1,14	5,00	3,2661	,85294	-,099	,299	-,190	,590
HUMAI-MCS 14 загальна, M	64	1,14	5,00	3,3352	,82809	-,280	,299	-,050	,590
HUMAI-MCS рефлексивна	64	8,00	35,00	23,4844	6,16182	-,418	,299	-,142	,590
HUMAI-MCS процесуальна	64	8,00	35,00	22,8594	5,97048	-,098	,299	-,192	,590
HUMAI-MCS загальна	64	16,00	70,00	46,6875	11,59348	-,276	,299	-,056	,590
AI-IEQ ср	64	1,00	4,67	3,1146	,74113	-,281	,299	,101	,590
AI-IEQ	64	6,00	28,00	18,6875	4,44678	-,281	,299	,101	,590
CQS метакогнітивний	64	9,00	28,00	22,7344	4,09894	-,968	,299	1,182	,590
CQS когнітивний	64	6,00	42,00	25,0625	9,75880	-,270	,299	-,620	,590
CQS мотиваційний	64	14,00	35,00	27,4844	5,48010	-,521	,299	-,396	,590
CQS поведінковий	64	9,00	35,00	26,0937	6,20220	-,742	,299	,945	,590
CQS загальний	64	58,00	140,00	101,3750	19,34770	-,114	,299	-,322	,590
IES14 впевненість, M	64	1,63	5,00	3,7702	,68047	-,797	,299	,872	,590
IES 14 повага, M	64	3,00	5,00	4,3284	,51289	-,458	,299	-,531	,590
IES 14 бар'єри, M	64	1,00	5,00	3,2603	,87993	-,539	,299	-,404	,590
IES 14 загальний, M	64	2,14	4,71	3,7791	,52612	-,569	,299	,438	,590
TIPI екстраверсія	64	2,00	14,00	8,9219	2,92393	-,290	,299	-,403	,590
TIPI дружелюбність	64	5,00	14,00	10,6563	2,24824	-,368	,299	-,696	,590
TIPI добросовесність	64	6,00	14,00	10,6563	2,46383	-,417	,299	-,885	,590
TIPI стабільність	64	4,00	13,00	9,3750	2,38713	-,223	,299	-,984	,590
TIPI відкритість	64	6,00	14,00	10,9531	2,04264	-,431	,299	-,535	,590
PS з керівником	64	3,11	7,00	5,6302	,90149	-,537	,299	,060	,590
PS з колегами	64	3,40	7,00	5,5781	1,00118	-,480	,299	-,738	,590
PS загальна	64	3,63	7,00	5,6027	,87087	-,347	,299	-,453	,590
OSS-SF загальний	64	8,00	30,00	24,9375	4,27943	-1,332	,299	2,756	,590
IUS прогностична	64	11,00	35,00	20,7812	5,27488	,560	,299	,106	,590
IUS гнітюча	64	8,00	25,00	15,8750	3,34047	,384	,299	,309	,590
IUS загальна	64	22,00	60,00	36,6562	7,92068	,679	,299	,548	,590
WHO загальний	64	5,00	25,00	15,9219	4,23254	-,350	,299	,700	,590
Valid N (listwise)	64								

Описова статистика шкал діагностичного блоку (менеджери з міжнародним досвідом, n = 78)

Descriptive Statistics									
	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MCS 17 рефлексивна	78	15,00	25,00	20,8333	2,88037	-,224	,272	-1,152	,538
MCS 17 експліцитна	78	17,00	40,00	29,9615	5,48538	-,267	,272	-,688	,538
MCS 17 імпліцитна	78	7,00	20,00	16,8974	2,68033	-,984	,272	1,197	,538
MCS 17 загальна	78	46,00	85,00	67,6923	9,21364	-,215	,272	-,556	,538
MCS 17 рефлексивна, M	78	3,00	5,00	4,1667	,57607	-,224	,272	-1,152	,538
MCS 17 експліцитна, M	78	2,13	5,00	3,7473	,68516	-,266	,272	-,690	,538
MCS 17 імпліцитна, M	78	1,75	5,00	4,2244	,67008	-,984	,272	1,197	,538
MCS 17 загальна, M	78	2,71	5,00	3,9814	,54271	-,214	,272	-,563	,538
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, M	78	1,29	5,00	3,2217	,88267	-,364	,272	-,292	,538
HUMAI-MCS 14 процесуальна, M	78	1,86	5,00	3,8901	,71705	-,263	,272	-,153	,538
HUMAI-MCS 14 загальна, M	78	1,64	5,00	3,5759	,64094	-,231	,272	,441	,538
HUMAI-MCS рефлексивна	78	9,00	35,00	22,5513	6,17840	-,365	,272	-,288	,538
HUMAI-MCS процесуальна	78	13,00	35,00	27,2308	5,02183	-,264	,272	-,152	,538
HUMAI-MCS загальна	78	23,00	70,00	50,0641	8,97520	-,227	,272	,435	,538
AI-IEQ ср	78	2,00	5,00	3,4038	,60750	,238	,272	,037	,538
AI-IEQ	78	12,00	30,00	20,4231	3,64503	,238	,272	,037	,538
CQS метакогнітивний	78	5,00	28,00	22,3205	4,53126	-1,035	,272	1,787	,538
CQS когнітивний	78	7,00	42,00	25,1923	7,57998	-,335	,272	,311	,538
CQS мотиваційний	78	5,00	35,00	25,1154	6,36341	-,811	,272	1,274	,538
CQS поведінковий	78	6,00	35,00	24,7179	5,85295	-,231	,272	,313	,538
CQS загальний	78	37,00	140,00	97,3462	19,72725	-,564	,272	1,227	,538
IES14 впевненість, M	78	1,63	5,00	3,6177	,77181	-,254	,272	-,100	,538
IES 14 повага, M	78	3,00	5,00	4,3638	,55623	-,456	,272	-,949	,538
IES 14 бар'єри, M	78	1,00	5,00	3,0258	,90689	-,476	,272	-,112	,538
IES 14 загальний, M	78	2,00	4,71	3,6486	,55926	-,479	,272	,489	,538
TIPI екстраверсія	78	3,00	14,00	9,8333	2,55545	-,298	,272	,057	,538
TIPI дружелюбність	78	5,00	14,00	11,3846	1,96879	-,976	,272	,616	,538
TIPI добросовесність	78	6,00	14,00	11,2051	2,22360	-,622	,272	-,446	,538
TIPI стабільність	78	2,00	14,00	8,9231	2,79038	-,405	,272	-,332	,538
TIPI відкритість	78	6,00	14,00	11,0385	2,04776	-,174	,272	-,887	,538
PS з керівником	78	3,38	7,00	5,6033	,90472	-,445	,272	-,272	,538
PS з колегами	78	3,10	7,00	5,4526	,91221	-,332	,272	-,463	,538
PS загальна	78	3,50	7,00	5,5208	,83941	-,363	,272	-,363	,538
OSS-SF загальний	78	8,00	30,00	25,5513	3,70204	-1,638	,272	5,538	,538
IUS прогностична	78	10,00	35,00	22,5256	5,89678	,198	,272	-,588	,538
IUS гнітюча	78	5,00	25,00	14,6667	4,12992	,375	,272	-,011	,538
IUS загальна	78	15,00	60,00	37,1923	9,09411	,530	,272	-,011	,538
WHO загальний	78	4,00	25,00	16,2308	4,46319	-,045	,272	,048	,538
Valid N (listwise)	78								

Нормативні діапазони шкал діагностичного блоку (загальна, n = 295)

Шкали методик	Нормативні показники		
	низький рівень	середній рівень	високий рівень
MCS 17 рефлексивна	<17,8	17,8 – 23,7	>23,7
MCS 17 експліцитна	<23,5	23,5 – 35,0	>35,0
MCS 17 імпліцитна	<14,0	14,0 – 19,3	>19,3
MCS 17 загальна	<57,0	57,0 – 76,2	>76,2
MCS 17 рефлексивна, М	<3,6	3,6 – 4,7	>4,7
MCS 17 експліцитна, М	<2,9	2,9 – 4,4	>4,4
MCS 17 імпліцитна, М	<3,5	3,5 – 4,8	>4,8
MCS 17 загальна, М	<3,4	3,4 – 4,5	>4,5
HUMAI-MCS 14 рефлексивна, М	<1,9	1,9 – 4,0	>4,0
HUMAI-MCS 14 процесуальна, М	<2,9	2,9 – 4,6	>4,6
HUMAI-MCS 14 загальна, М	<2,6	2,6 – 4,1	>4,1
HUMAI-MCS рефлексивна	<13,6	13,6 – 27,7	>27,7
HUMAI-MCS процесуальна	<20,4	20,4 – 32,2	>32,2
HUMAI-MCS загальна	<36,0	36,0 – 58,1	>58,1
AI-IEQ ср	<2,5	2,5 – 3,9	>3,9
AI-IEQ	<15,1	15,1 – 23,4	>23,4
CQS метакогнітивний	<17,4	17,4 – 26,3	>26,3
CQS когнітивний	<15,5	15,5 – 31,2	>31,2
CQS мотиваційний	<18,3	18,3 – 30,5	>30,5
CQS поведінковий	<17,6	17,6 – 30,1	>30,1
CQS загальний	<73,9	73,9 – 112,9	>112,9
IES14 впевненість, М	<2,7	2,7 – 4,2	>4,2
IES 14 повага, М	<3,8	3,8 – 5,0	>5,0
IES 14 бар'єри, М	<2,3	2,3 – 3,9	>3,9
IES 14 загальний, М	<3,0	3,0 – 4,1	>4,1
TIPi екстраверсія	<7,3	7,3 – 12,2	>12,2
TIPi дружелюбність	<9,4	9,4 – 13,3	>13,3
TIPi добросовісність	<9,1	9,1 – 13,6	>13,6
TIPi стабільність	<6,0	6,0 – 11,6	>11,6
TIPi відкритість	<8,7	8,7 – 13,2	>13,2
PS з керівником	<4,5	4,5 – 6,5	>6,5
PS з колегами	<4,3	4,3 – 6,3	>6,3
PS загальна	<4,4	4,4 – 6,3	>6,3
OSS-SF загальний	<20,4	20,4 – 28,8	>28,8
IUS-12 загальна	<29,6	29,6 – 47,4	>47,4
WHO загальний	<11,0	11,0 – 20,0	>20,0

Додаток Д

Порівняльний аналіз за характеристиками зовнішнього контуру та соціально-демографічними характеристиками

Додаток Д.1

Порівняння за професійною позицією (менеджери/не менеджери) (U Манна–Уїтні)

Ranks				
	професійна позиція	N	Mean Rank	Sum of Ranks
MCS 17 експліцитна	менеджерська позиція	133	159,71	21241,00
	не менеджерська позиція	162	138,39	22419,00
	Total	295		
MCS 17 рефлексивна	менеджерська позиція	133	153,15	20369,00
	не менеджерська позиція	162	143,77	23291,00
	Total	295		
MCS 17 імпліцитна	менеджерська позиція	133	156,26	20782,00
	не менеджерська позиція	162	141,22	22878,00
	Total	295		
MCS 17 загальна	менеджерська позиція	133	158,60	21093,50
	не менеджерська позиція	162	139,30	22566,50
	Total	295		
HUMAI-MCS рефлексивна	менеджерська позиція	133	159,62	21230,00
	не менеджерська позиція	162	138,46	22430,00
	Total	295		
HUMAI-MCS процесуальна	менеджерська позиція	133	152,54	20287,50
	не менеджерська позиція	162	144,27	23372,50
	Total	295		
HUMAI-MCS загальна	менеджерська позиція	133	160,49	21345,50
	не менеджерська позиція	162	137,74	22314,50
	Total	295		
COS загальний	менеджерська позиція	133	154,36	20530,00
	не менеджерська позиція	162	142,78	23130,00
	Total	295		
IES загальний	менеджерська позиція	133	156,59	20826,00
	не менеджерська позиція	162	140,95	22834,00
	Total	295		

TIPi дружельність	менеджерська позиція	133	146,75	19518,00
	не менеджерська позиція	162	149,02	24142,00
	Total	295		
TIPi добросовесність	менеджерська позиція	133	154,35	20528,50
	не менеджерська позиція	162	142,79	23131,50
	Total	295		
TIPi стабільність	менеджерська позиція	133	155,38	20666,00
	не менеджерська позиція	162	141,94	22994,00
	Total	295		
TIPi відкритість	менеджерська позиція	133	160,51	21348,00
	не менеджерська позиція	162	137,73	22312,00
	Total	295		
PS загальна	менеджерська позиція	133	159,84	21258,50
	не менеджерська позиція	162	138,28	22401,50
	Total	295		
OSS-SF загальний	менеджерська позиція	133	161,65	21499,50
	не менеджерська позиція	162	136,79	22160,50
	Total	295		
IUS прогностична	менеджерська позиція	133	139,89	18606,00
	не менеджерська позиція	162	154,65	25054,00
	Total	295		
IUS ніпюча	менеджерська позиція	133	138,60	18433,50
	не менеджерська позиція	162	155,72	25226,50
	Total	295		
IUS загальна	менеджерська позиція	133	137,55	18293,50
	не менеджерська позиція	162	156,58	25366,50
	Total	295		
WHO загальний	менеджерська позиція	133	163,08	21690,00
	не менеджерська позиція	162	135,62	21970,00
	Total	295		
AI-IEQ	менеджерська позиція	133	156,69	20840,00
	не менеджерська позиція	162	140,86	22820,00
	Total	295		

Test Statistics^a

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	COS загальний	IES загальний
Mann-Whitney U	9216,000	10088,000	9675,000	9363,500	9227,000	10169,500	9111,500	9927,000	9631,000
Wilcoxon W	22419,000	23291,000	22878,000	22566,500	22430,000	23372,500	22314,500	23130,000	22834,000
Z	-2,139	-,945	-1,519	-1,935	-2,123	-,829	-2,280	-1,161	-1,568
Asymp. Sig. (2-tailed)	,032	,345	,129	,053	,034	,407	,023	,246	,117

a. Grouping Variable: професійна позиція

TIPi екстраверсія	TIPi дружельність	TIPi добросовесність	TIPi стабільність	TIPi відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS ніпюча	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
10219,000	10607,000	9928,500	9791,000	9109,000	9198,500	8957,500	9695,000	9522,500	9382,500	8767,000	9617,000
23422,000	19518,000	23131,500	22994,000	22312,000	22401,500	22160,500	18606,000	18433,500	18293,500	21970,000	22820,000
-,767	-,231	-1,173	-1,355	-2,303	-2,160	-2,502	-1,481	-1,719	-1,909	-2,760	-1,591
,443	,817	,241	,175	,021	,031	,012	,139	,086	,056	,006	,112

Порівняння за мовною підвибіркою (U Манна–Уїтні)

Ranks				
	мова	N	Mean Rank	Sum of Ranks
MCS 17 експліцитна	українська	231	150,36	34734,00
	англійська	64	139,47	8926,00
	Total	295		
MCS 17 рефлексивна	українська	231	153,14	35375,50
	англійська	64	129,45	8284,50
	Total	295		
MCS 17 імпліцитна	українська	231	152,23	35165,50
	англійська	64	132,73	8494,50
	Total	295		
MCS 17 загальна	українська	231	152,12	35140,50
	англійська	64	133,12	8519,50
	Total	295		
HUMAI-MCS рефлексивна	українська	231	138,23	31931,00
	англійська	64	183,27	11729,00
	Total	295		
HUMAI-MCS процесуальна	українська	231	161,96	37413,00
	англійська	64	97,61	6247,00
	Total	295		
HUMAI-MCS загальна	українська	231	148,54	34312,50
	англійська	64	146,05	9347,50
	Total	295		
CQS загальний	українська	231	138,56	32007,00
	англійська	64	182,08	11653,00
	Total	295		
IES загальний	українська	231	137,38	31734,50
	англійська	64	186,34	11925,50
	Total	295		

TIPI екстраверсія	українська	231	154,63	35719,00
	англійська	64	124,08	7941,00
	Total	295		
TIPI дружелюбність	українська	231	155,26	35864,50
	англійська	64	121,80	7795,50
	Total	295		
TIPI добросовесність	українська	231	154,69	35734,50
	англійська	64	123,84	7925,50
	Total	295		
TIPI стабільність	українська	231	143,64	33180,00
	англійська	64	163,75	10480,00
	Total	295		
TIPI відкритість	українська	231	147,88	34160,00
	англійська	64	148,44	9500,00
	Total	295		
PS загальна	українська	231	142,47	32911,00
	англійська	64	167,95	10749,00
	Total	295		
OSS-SF загальний	українська	231	146,00	33726,50
	англійська	64	155,21	9933,50
	Total	295		
IUS прогностична	українська	231	160,15	36994,00
	англійська	64	104,16	6666,00
	Total	295		
IUS нітюча	українська	231	143,34	33111,50
	англійська	64	164,82	10548,50
	Total	295		
IUS загальна	українська	231	153,35	35425,00
	англійська	64	128,67	8235,00
	Total	295		
WHO загальний	українська	231	145,69	33653,50
	англійська	64	156,35	10006,50
	Total	295		
AI-IEQ	українська	231	150,89	34856,00
	англійська	64	137,56	8804,00
	Total	295		

Test Statistics^a

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	CQS загальний	IES загальний
Mann-Whitney U	6846,000	6204,500	6414,500	6439,500	5135,000	4167,000	7267,500	5211,000	4938,500
Wilcoxon W	8926,000	8284,500	8494,500	8519,500	31931,000	6247,000	9347,500	32007,000	31734,500
Z	-.906	-1,978	-1,632	-1,578	-3,742	-5,350	-.206	-3,612	-4,067
Asymp. Sig. (2-tailed)	,365	,048	,103	,115	<,001	<,001	,837	<,001	<,001

a. Grouping Variable: мова

TIPI екстраверсія	TIPI дружелюбність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS нітюча	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
5861,000	5715,500	5845,500	6384,000	7364,000	6115,000	6930,500	4586,000	6315,500	6155,000	6857,500	6724,000
7941,000	7795,500	7925,500	33180,000	34160,000	32911,000	33726,500	6666,000	33111,500	8235,000	33653,500	8804,000
-2,559	-2,816	-2,594	-1,680	-,047	-2,115	-,768	-4,654	-1,787	-2,050	-,888	-1,110
,011	,005	,009	,093	,963	,034	,443	<,001	,074	,040	,375	,267

Порівняння за міжнародним досвідом (U Манна–Уїтні)

Ranks				
	міжнародний досвід	N	Mean Rank	Sum of Ranks
MCS 17 експліцитна	немає	149	149,64	22296,00
	наявний	146	146,33	21364,00
	Total	295		
MCS 17 рефлексивна	немає	149	148,52	22129,00
	наявний	146	147,47	21531,00
	Total	295		
MCS 17 імпліцитна	немає	149	141,09	21022,00
	наявний	146	155,05	22638,00
	Total	295		
MCS 17 загальна	немає	149	147,73	22012,00
	наявний	146	148,27	21648,00
	Total	295		
HUMAI-MCS рефлексивна	немає	149	139,53	20790,50
	наявний	146	156,64	22869,50
	Total	295		
HUMAI-MCS процесуальна	немає	149	150,46	22418,50
	наявний	146	145,49	21241,50
	Total	295		
HUMAI-MCS загальна	немає	149	143,09	21320,50
	наявний	146	153,01	22339,50
	Total	295		
CQS загальний	немає	149	133,67	19917,00
	наявний	146	162,62	23743,00
	Total	295		
IES загальний	немає	149	136,32	20311,00
	наявний	146	159,92	23349,00
	Total	295		

TIPI екстраверсія	немає	149	145,27	21645,50
	наявний	146	150,78	22014,50
	Total	295		
TIPI дружельюність	немає	149	149,58	22287,50
	наявний	146	146,39	21372,50
	Total	295		
TIPI добросовесність	немає	149	158,00	23541,50
	наявний	146	137,80	20118,50
	Total	295		
TIPI стабільність	немає	149	145,39	21663,50
	наявний	146	150,66	21996,50
	Total	295		
TIPI відкритість	немає	149	154,30	22990,00
	наявний	146	141,58	20670,00
	Total	295		
PS загальна	немає	149	148,55	22134,50
	наявний	146	147,43	21525,50
	Total	295		
OSS-SF загальний	немає	149	142,09	21171,00
	наявний	146	154,03	22489,00
	Total	295		
IUS прогностична	немає	149	152,61	22739,00
	наявний	146	143,29	20921,00
	Total	295		
IUS гнітюча	немає	149	152,71	22753,50
	наявний	146	143,20	20906,50
	Total	295		
IUS загальна	немає	149	153,18	22824,00
	наявний	146	142,71	20836,00
	Total	295		
WHO загальний	немає	149	149,74	22311,50
	наявний	146	146,22	21348,50
	Total	295		
AI-IEQ	немає	149	136,96	20407,50
	наявний	146	159,26	23252,50
	Total	295		

Test Statistics^a

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	CQS загальний	IES загальний
Mann-Whitney U	10633,000	10800,000	9847,000	10837,000	9615,500	10510,500	10145,500	8742,000	9136,000
Wilcoxon W	21364,000	21531,000	21022,000	22012,000	20790,500	21241,500	21320,500	19917,000	20311,000
Z	-,334	-,106	-,148	-,055	-,174	-,501	-,999	-,915	-,379
Asymp. Sig. (2-tailed)	,739	,916	,156	,956	,085	,616	,318	,004	,017

a. Grouping Variable: міжнародний досвід

TIPI екстраверсія	TIPI дружельюність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS гнітюча	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
10470,500	10641,500	9387,500	10488,500	9939,000	10794,500	9996,000	10190,000	10175,500	10105,000	10617,500	9232,500
21645,500	21372,500	20118,500	21663,500	20670,000	21525,500	21171,000	20921,000	20906,500	20836,000	21348,500	20407,500
-,560	-,326	-,2060	-,534	-,1292	-,113	-,1208	-,939	-,960	-,1055	-,355	-,2253
,575	,744	,039	,594	,196	,910	,227	,348	,337	,292	,722	,024

Порівняння за базовою освітою (Н Краскела–Уолліса)

	Ranks		
	освіта	N	Mean Rank
MCS 17 експліцитна	бакалавр	65	138,50
	магістр	203	147,36
	науковий ступінь	27	175,67
	Total	295	
MCS 17 рефлексивна	бакалавр	65	151,24
	магістр	203	144,49
	науковий ступінь	27	166,61
	Total	295	
MCS 17 імпліцитна	бакалавр	65	143,82
	магістр	203	148,26
	науковий ступінь	27	156,13
	Total	295	
MCS 17 загальна	бакалавр	65	140,30
	магістр	203	147,18
	науковий ступінь	27	172,69
	Total	295	
HUMAI-MCS рефлексивна	бакалавр	65	163,83
	магістр	203	142,11
	науковий ступінь	27	154,17
	Total	295	
HUMAI-MCS процесуальна	бакалавр	65	122,69
	магістр	203	153,04
	науковий ступінь	27	171,00
	Total	295	
HUMAI-MCS загальна	бакалавр	65	142,74
	магістр	203	148,10
	науковий ступінь	27	159,94
	Total	295	
CQS загальний	бакалавр	65	145,72
	магістр	203	146,47
	науковий ступінь	27	164,98
	Total	295	
IES загальний	бакалавр	65	148,90
	магістр	203	146,19
	науковий ступінь	27	159,44
	Total	295	

TIPI екстраверсія	бакалавр	65	142,38
	магістр	203	147,96
	науковий ступінь	27	161,87
	Total	295	
TIPI дружелюбність	бакалавр	65	135,65
	магістр	203	152,19
	науковий ступінь	27	146,22
	Total	295	
TIPI добросовесність	бакалавр	65	146,28
	магістр	203	145,98
	науковий ступінь	27	167,35
	Total	295	
TIPI стабільність	бакалавр	65	145,59
	магістр	203	146,75
	науковий ступінь	27	163,19
	Total	295	
TIPI відкритість	бакалавр	65	139,00
	магістр	203	149,45
	науковий ступінь	27	158,74
	Total	295	
PS загальна	бакалавр	65	142,09
	магістр	203	146,45
	науковий ступінь	27	173,91
	Total	295	
OSS-SF загальний	бакалавр	65	125,78
	магістр	203	152,25
	науковий ступінь	27	169,56
	Total	295	
IUS прогностична	бакалавр	65	139,12
	магістр	203	152,57
	науковий ступінь	27	135,00
	Total	295	
IUS пніточа	бакалавр	65	166,56
	магістр	203	143,20
	науковий ступінь	27	139,43
	Total	295	
IUS загальна	бакалавр	65	150,58
	магістр	203	148,75
	науковий ступінь	27	136,15
	Total	295	
WHO загальний	бакалавр	65	151,82
	магістр	203	145,88
	науковий ступінь	27	154,78
	Total	295	
AI-IEQ	бакалавр	65	135,78
	магістр	203	146,84
	науковий ступінь	27	186,11
	Total	295	

Test Statistics^{a,b}

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	CQS загальний	IES загальний
Kruskal-Wallis H	3,670	1,743	,410	2,813	3,355	8,423	,778	1,182	,586
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,160	,418	,815	,245	,187	,015	,678	,554	,746

a. Kruskal-Wallis Test

b. Grouping Variable: освіта

TIPI екстраверсія	TIPI дружелюбність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS пніточа	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
1,015	1,919	1,570	,963	1,233	2,871	6,699	1,922	4,013	,597	,429	6,809
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
,602	,383	,456	,618	,540	,238	,035	,382	,134	,742	,807	,033

Порівняння за форматом роботи (Н Краскела–Уолліса)

Ranks			
	формат роботи	N	Mean Rank
MCS 17 експліцитна	офісний	144	144,49
	гібридний	92	148,67
	віддалений	59	155,52
	Total	295	
MCS 17 рефлексивна	офісний	144	141,55
	гібридний	92	150,65
	віддалений	59	159,63
	Total	295	
MCS 17 імпліцитна	офісний	144	138,13
	гібридний	92	151,10
	віддалений	59	167,25
	Total	295	
MCS 17 загальна	офісний	144	141,72
	гібридний	92	149,02
	віддалений	59	161,73
	Total	295	
HUMAI-MCS рефлексивна	офісний	144	147,52
	гібридний	92	152,59
	віддалений	59	142,02
	Total	295	
HUMAI-MCS процесуальна	офісний	144	134,41
	гібридний	92	160,02
	віддалений	59	162,42
	Total	295	
HUMAI-MCS загальна	офісний	144	141,41
	гібридний	92	156,56
	віддалений	59	150,75
	Total	295	
CQS загальний	офісний	144	146,69
	гібридний	92	152,54
	віддалений	59	144,10
	Total	295	
IES загальний	офісний	144	142,05
	гібридний	92	150,87
	віддалений	59	158,04
	Total	295	

TIPI екстраверсія	офісний	144	137,59
	гібридний	92	160,16
	віддалений	59	154,44
	Total	295	
TIPI дружелюбність	офісний	144	145,50
	гібридний	92	147,06
	віддалений	59	155,58
	Total	295	
TIPI добросовесність	офісний	144	152,95
	гібридний	92	137,09
	віддалений	59	152,92
	Total	295	
TIPI стабільність	офісний	144	148,47
	гібридний	92	147,02
	віддалений	59	148,39
	Total	295	
TIPI відкритість	офісний	144	135,03
	гібридний	92	166,67
	віддалений	59	150,53
	Total	295	
PS загальна	офісний	144	142,08
	гібридний	92	157,71
	віддалений	59	147,31
	Total	295	
OSS-SF загальний	офісний	144	148,42
	гібридний	92	156,23
	віддалений	59	134,14
	Total	295	
IUS прогностична	офісний	144	153,92
	гібридний	92	136,92
	віддалений	59	150,83
	Total	295	
IUS гіпотеза	офісний	144	162,52
	гібридний	92	132,28
	віддалений	59	137,08
	Total	295	
IUS загальна	офісний	144	158,78
	гібридний	92	133,60
	віддалений	59	144,13
	Total	295	
WHO загальний	офісний	144	155,75
	гібридний	92	143,47
	віддалений	59	136,15
	Total	295	
AI-EQ	офісний	144	130,41
	гібридний	92	150,05
	віддалений	59	167,75
	Total	295	

Test Statistics^{a,b}

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	CQS загальний	IES загальний
Kruskal-Wallis H	,710	2,032	5,138	2,324	,563	7,190	1,850	,418	1,625
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,701	,362	,077	,313	,755	,027	,397	,811	,444

a. Kruskal-Wallis Test

b. Grouping Variable: формат роботи

TIPI екстраверсія	TIPI дружелюбність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS гіпотеза	IUS загальна	WHO загальний	AI-EQ
4,431	,618	2,243	,018	7,928	1,889	2,439	2,316	8,301	5,052	2,600	19,120
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
,109	,734	,326	,991	,019	,389	,295	,314	,016	,080	,273	<.001

Додаток Д.6

Порівняння за віковими когортами (Н Краскела–Уолліса)

	Ranks		
	вік1	N	Mean Rank
MCS 17 експліцитна	до 30 років	33	127,32
	31-40 років	84	152,13
	41-50 років	103	153,94
	від 51 року	75	144,32
	Total	295	
MCS 17 рефлексивна	до 30 років	33	137,41
	31-40 років	84	151,40
	41-50 років	103	153,37
	від 51 року	75	141,47
	Total	295	
MCS 17 імпліцитна	до 30 років	33	152,20
	31-40 років	84	147,12
	41-50 років	103	157,37
	від 51 року	75	134,27
	Total	295	
MCS 17 загальна	до 30 років	33	132,47
	31-40 років	84	150,74
	41-50 років	103	157,10
	від 51 року	75	139,27
	Total	295	
HUMAI-MCS рефлексивна	до 30 років	33	175,11
	31-40 років	84	150,82
	41-50 років	103	141,81
	від 51 року	75	141,42
	Total	295	
HUMAI-MCS процесуальна	до 30 років	33	139,14
	31-40 років	84	149,12
	41-50 років	103	150,45
	від 51 року	75	147,28
	Total	295	
HUMAI-MCS загальна	до 30 років	33	162,64
	31-40 років	84	150,39
	41-50 років	103	145,01
	від 51 року	75	142,99
	Total	295	
COS загальний	до 30 років	33	137,82
	31-40 років	84	161,57
	41-50 років	103	148,54
	від 51 року	75	136,54
	Total	295	
IES загальний	до 30 років	33	150,11
	31-40 років	84	152,14
	41-50 років	103	145,06
	від 51 року	75	146,47
	Total	295	

TIPI екстраверсія	до 30 років	33	141,91
	31-40 років	84	139,70
	41-50 років	103	155,84
	від 51 року	75	149,20
	Total	295	
TIPI дружелюбність	до 30 років	33	123,61
	31-40 років	84	144,00
	41-50 років	103	154,67
	від 51 року	75	154,05
	Total	295	
TIPI добросовесність	до 30 років	33	115,69
	31-40 років	84	139,01
	41-50 років	103	153,61
	від 51 року	75	164,58
	Total	295	
TIPI стабільність	до 30 років	33	108,14
	31-40 років	84	136,88
	41-50 років	103	162,69
	від 51 року	75	157,83
	Total	295	
TIPI відкритість	до 30 років	33	131,83
	31-40 років	84	133,02
	41-50 років	103	161,67
	від 51 року	75	153,11
	Total	295	
PS загальна	до 30 років	33	127,73
	31-40 років	84	156,38
	41-50 років	103	157,72
	від 51 року	75	134,18
	Total	295	
OSS-SF загальний	до 30 років	33	121,95
	31-40 років	84	143,39
	41-50 років	103	159,02
	від 51 року	75	149,49
	Total	295	
IUS прогностична	до 30 років	33	158,97
	31-40 років	84	142,31
	41-50 років	103	149,01
	від 51 року	75	148,16
	Total	295	
IUS пніюча	до 30 років	33	173,65
	31-40 років	84	159,77
	41-50 років	103	134,43
	від 51 року	75	142,17
	Total	295	
IUS загальна	до 30 років	33	167,70
	31-40 років	84	150,36
	41-50 років	103	141,99
	від 51 року	75	144,95
	Total	295	
WHO загальний	до 30 років	33	122,82
	31-40 років	84	158,24
	41-50 років	103	154,78
	від 51 року	75	138,29
	Total	295	
AI-IEQ	до 30 років	33	132,15
	31-40 років	84	158,38
	41-50 років	103	154,50
	від 51 року	75	134,43
	Total	295	

Test Statistics^{a,b}

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	COS загальний	IES загальний
Kruskal-Wallis H	2,785	1,507	3,327	3,142	4,422	,463	1,424	3,954	,365
df	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,426	,681	,344	,370	,219	,927	,700	,266	,947

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: вік1

TIPI екстраверсія	TIPI дружелюбність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS пніюча	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
1,883	4,003	9,183	12,843	6,816	5,983	5,110	,937	7,576	2,435	5,743	4,913
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
,597	,261	,027	,005	,078	,112	,164	,816	,056	,487	,125	,178

Порівняння за статтю (U Манна–Уїтні)

Ranks				
	стать	N	Mean Rank	Sum of Ranks
MCS 17 експліцитна	чоловіча	43	131,88	5671,00
	жіноча	252	150,75	37989,00
	Total	295		
MCS 17 рефлексивна	чоловіча	43	99,95	4298,00
	жіноча	252	156,20	39362,00
	Total	295		
MCS 17 імпліцитна	чоловіча	43	112,24	4826,50
	жіноча	252	154,10	38833,50
	Total	295		
MCS 17 загальна	чоловіча	43	113,90	4897,50
	жіноча	252	153,82	38762,50
	Total	295		
HUMAI-MCS рефлексивна	чоловіча	43	141,21	6072,00
	жіноча	252	149,16	37588,00
	Total	295		
HUMAI-MCS процесуальна	чоловіча	43	107,19	4609,00
	жіноча	252	154,96	39051,00
	Total	295		
HUMAI-MCS загальна	чоловіча	43	126,94	5458,50
	жіноча	252	151,59	38201,50
	Total	295		
CQS загальний	чоловіча	43	152,78	6569,50
	жіноча	252	147,18	37090,50
	Total	295		
IES загальний	чоловіча	43	158,64	6821,50
	жіноча	252	146,18	36838,50
	Total	295		

TIPI екстраверсія	чоловіча	43	136,10	5852,50
	жіноча	252	150,03	37807,50
	Total	295		
TIPI дружелюбність	чоловіча	43	100,40	4317,00
	жіноча	252	156,12	39343,00
	Total	295		
TIPI добросовесність	чоловіча	43	126,53	5441,00
	жіноча	252	151,66	38219,00
	Total	295		
TIPI стабільність	чоловіча	43	178,06	7656,50
	жіноча	252	142,87	36003,50
	Total	295		
TIPI відкритість	чоловіча	43	128,26	5515,00
	жіноча	252	151,37	38145,00
	Total	295		
PS загальна	чоловіча	43	156,99	6750,50
	жіноча	252	146,47	36909,50
	Total	295		
OSS-SF загальний	чоловіча	43	155,87	6702,50
	жіноча	252	146,66	36957,50
	Total	295		
IUS прогностична	чоловіча	43	124,99	5374,50
	жіноча	252	151,93	38285,50
	Total	295		
IUS гнітюча	чоловіча	43	132,74	5708,00
	жіноча	252	150,60	37952,00
	Total	295		
IUS загальна	чоловіча	43	127,08	5464,50
	жіноча	252	151,57	38195,50
	Total	295		
WHO загальний	чоловіча	43	167,87	7218,50
	жіноча	252	144,61	36441,50
	Total	295		
AI-IEQ	чоловіча	43	133,84	5755,00
	жіноча	252	150,42	37905,00
	Total	295		

Test Statistics^a

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	CQS загальний	IES загальний
Mann-Whitney U	4725,000	3352,000	3880,500	3951,500	5126,000	3663,000	4512,500	5212,500	4960,500
Wilcoxon W	5671,000	4298,000	4826,500	4897,500	6072,000	4609,000	5458,500	37090,500	36838,500
Z	-1,343	-4,019	-2,998	-2,838	-,565	-3,400	-1,752	-,398	-,886
Asymp. Sig. (2-tailed)	,179	<,001	,003	,005	,572	<,001	,080	,691	,376

a. Grouping Variable: стать

TIPI екстраверсія	TIPI дружелюбність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS гнітюча	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
4906,500	3371,000	4495,000	4125,500	4569,000	5031,500	5079,500	4428,500	4762,000	4518,500	4563,500	4809,000
5852,500	4317,000	5441,000	36003,500	5515,000	36909,500	36957,500	5374,500	5708,000	5464,500	36441,500	5755,000
-,998	-4,016	-1,809	-2,515	-1,657	-,748	-,658	-1,917	-1,272	-1,741	-1,658	-1,182
,318	<,001	,071	,012	,097	,455	,511	,055	,203	,082	,097	,237

Порівняння за ШІ-досвідом (Н Краскела–Уолліса)

	Ranks		
	AI-IEQ тип досвіду	N	Mean Rank
MCS 17 експліцитна	початківці	63	135,00
	помірні	151	152,44
	досвідчені	81	149,84
	Total	295	
MCS 17 рефлексивна	початківці	63	137,17
	помірні	151	150,88
	досвідчені	81	151,06
	Total	295	
MCS 17 імпліцитна	початківці	63	127,17
	помірні	151	154,76
	досвідчені	81	151,60
	Total	295	
MCS 17 загальна	початківці	63	131,09
	помірні	151	154,12
	досвідчені	81	149,75
	Total	295	
HUMAI-MCS рефлексивна	початківці	63	106,36
	помірні	151	148,86
	досвідчені	81	178,78
	Total	295	
HUMAI-MCS процесуальна	початківці	63	93,59
	помірні	151	150,59
	досвідчені	81	185,50
	Total	295	
HUMAI-MCS загальна	початківці	63	92,51
	помірні	151	148,34
	досвідчені	81	190,52
	Total	295	
COS загальний	початківці	63	141,45
	помірні	151	154,66
	досвідчені	81	140,69
	Total	295	
IES загальний	початківці	63	157,15
	помірні	151	151,06
	досвідчені	81	135,19
	Total	295	

TIPI екстраверсія	початківці	63	146,37
	помірні	151	150,81
	досвідчені	81	144,04
	Total	295	
TIPI дружелюбність	початківці	63	137,16
	помірні	151	155,18
	досвідчені	81	143,05
	Total	295	
TIPI добросовесність	початківці	63	142,79
	помірні	151	147,72
	досвідчені	81	152,57
	Total	295	
TIPI стабільність	початківці	63	143,33
	помірні	151	148,68
	досвідчені	81	150,36
	Total	295	
TIPI відкритість	початківці	63	134,25
	помірні	151	148,58
	досвідчені	81	157,62
	Total	295	
PS загальна	початківці	63	133,42
	помірні	151	152,22
	досвідчені	81	151,48
	Total	295	
OSS-SF загальний	початківці	63	143,56
	помірні	151	144,44
	досвідчені	81	158,08
	Total	295	
IUS прогностична	початківці	63	142,24
	помірні	151	147,83
	досвідчені	81	152,80
	Total	295	
IUS нітюча	початківці	63	136,74
	помірні	151	149,09
	досвідчені	81	154,73
	Total	295	
IUS загальна	початківці	63	140,81
	помірні	151	147,87
	досвідчені	81	153,84
	Total	295	
WHO загальний	початківці	63	150,23
	помірні	151	143,40
	досвідчені	81	154,83
	Total	295	
AI-IEQ	початківці	63	33,08
	помірні	151	138,74
	досвідчені	81	254,64
	Total	295	

Test Statistics^{a,b}

	MCS 17 експліцитна	MCS 17 рефлексивна	MCS 17 імпліцитна	MCS 17 загальна	HUMAI-MCS рефлексивна	HUMAI-MCS процесуальна	HUMAI-MCS загальна	COS загальний	IES загальний
Kruskal-Wallis H	1,916	1,307	4,931	3,291	25,636	41,569	46,835	1,887	2,752
df	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,384	,520	,085	,193	<,001	<,001	<,001	,389	,253

TIPI екстраверсія	TIPI дружелюбність	TIPI добросовесність	TIPI стабільність	TIPI відкритість	PS загальна	OSS-SF загальний	IUS прогностична	IUS нітюча	IUS загальна	WHO загальний	AI-IEQ
,368	2,428	,481	,264	2,725	2,345	1,578	,546	1,635	,829	1,007	244,415
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
,832	,297	,786	,876	,256	,310	,454	,761	,441	,661	,604	<,001

Додаток Е

Типологічний аналіз метакомунікації

Додаток Е.1

**Факторна структура метакомунікації за субшкалами MCS-17,
HUMAI-MCS (загальна, n = 295)**

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,668
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	343,264
	df	10
	Sig.	<,001

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2
1	1,000	,230
2	,230	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Rotation Sums of Squared Loadings ^a
		% of Variance	Cumulative %	
1	2,300	45,993	45,993	1,760
2	1,241	24,812	70,805	1,176
3	,622	12,430	83,235	
4	,463	9,265	92,500	
5	,375	7,500	100,000	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix^a

	Factor	
	1	2
Zscore: MCS рефлексивний моніторинг	,838	
Zscore: MCS імпліцитна чутливість	,694	
Zscore: MCS експліцитна метакомунікація	,668	
Zscore: HUMAI-MCS рефлексивна інтерналізація		,928
Zscore: HUMAI-MCS процесуальна метакомунікація		,438

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

**Кластерний аналіз за субшкалами MCS-17,
HUMAI-MCS (загальна, n = 295)**

Final Cluster Centers					Number of Cases in each Cluster	
	Cluster				Cluster	
	1	2	3	4	1	68,000
Zscore: MCS експліцитна метакомунікація	,21538	,86857	-1,17873	-,31164	2	85,000
Zscore: MCS рефлексивний моніторинг	,44985	,82370	-1,38979	-,32664	3	51,000
Zscore: MCS імпліцитна чутливість	,38912	,80107	-,87329	-,54959	4	91,000
Zscore: HUMAI-MCS рефлексивна інтерналізація	-,87717	,53910	-,52844	,44808	Valid	295,000
Zscore: HUMAI-MCS процесуальна метакомунікація	-,83434	,86871	-,70231	,20563	Missing	,000

ANOVA						
	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
Zscore: MCS експліцитна метакомунікація	48,992	3	,505	291	96,970	<,001
Zscore: MCS рефлексивний моніторинг	59,883	3	,393	291	152,389	<,001
Zscore: MCS імпліцитна чутливість	43,741	3	,559	291	78,196	<,001
Zscore: HUMAI-MCS рефлексивна інтерналізація	36,512	3	,634	291	57,599	<,001
Zscore: HUMAI-MCS процесуальна метакомунікація	46,828	3	,528	291	88,767	<,001

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

Крос-табуляції типів метакомунікації з психологічними умовами та соціально-демографічними характеристиками (загальна, n = 295)

Crosstab

% within професійна позиція

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШІ- орієнтований	Total
професійна позиція	менеджерська позиція	22,6%	33,8%	10,5%	33,1%	100,0%
	не менеджерська позиція	23,5%	24,7%	22,8%	29,0%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,942 ^a	3	,030
Likelihood Ratio	9,237	3	,026
Linear-by-Linear Association	,059	1	,808
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,99.

Crosstab

% within міжнародний досвід

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШІ- орієнтований	Total
міжнародний досвід	немає	23,5%	28,9%	17,4%	30,2%	100,0%
	наявний	22,6%	28,8%	17,1%	31,5%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	,071 ^a	3	,995
Likelihood Ratio	,071	3	,995
Linear-by-Linear Association	,056	1	,813
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,24.

Crosstab

% within професійна позиція

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШІ- орієнтований	Total
професійна позиція	не менеджери без міжнародного досвіду	21,3%	26,6%	21,3%	30,9%	100,0%
	не менеджери з міжнародним досвідом	26,5%	22,1%	25,0%	26,5%	100,0%
	менеджери без міжнародного досвіду	27,3%	32,7%	10,9%	29,1%	100,0%
	менеджери з міжнародним досвідом	19,2%	34,6%	10,3%	35,9%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,685 ^a	9	,232
Likelihood Ratio	11,936	9	,217
Linear-by-Linear Association	,011	1	,917
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,51.

Crosstab

% within професійна позиція

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШІ- орієнтований	Total
професійна позиція	інші фахівці	24,4%	26,7%	19,8%	29,0%	100,0%
	менеджери з міжнародним досвідом	19,2%	34,6%	10,3%	35,9%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,819 ^a	3	,121
Likelihood Ratio	6,119	3	,106
Linear-by-Linear Association	,379	1	,538
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,48.

Crosstab

% within формат роботи

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШІ- орієнтований	Total
формат роботи	офісний	27,1%	22,2%	19,4%	31,3%	100,0%
	гібридний	20,7%	31,5%	13,0%	34,8%	100,0%
	віддалений	16,9%	40,7%	18,6%	23,7%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,334 ^a	6	,111
Likelihood Ratio	10,375	6	,110
Linear-by-Linear Association	,025	1	,873
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,20.

Crosstab

% within AI-IEQ тип досвіду

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШИ- орієнтований	Total
AI-IEQ тип досвіду	початківці	34,9%	11,1%	28,6%	25,4%	100,0%
	помірні	24,5%	30,5%	17,2%	27,8%	100,0%
	досвідчені	11,1%	39,5%	8,6%	40,7%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Crosstab

% within A_DEM11_osvita

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШИ- орієнтований	Total
A_DEM11_osvita	бакалавр	29,2%	18,5%	16,9%	35,4%	100,0%
	магістр	22,2%	30,5%	18,7%	28,6%	100,0%
	науковий ступінь	14,8%	40,7%	7,4%	37,0%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Crosstab

% within мова

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШИ- орієнтований	Total
мова	українська	22,1%	32,0%	16,0%	29,9%	100,0%
	англійська	26,6%	17,2%	21,9%	34,4%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Crosstab

% within стать

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШИ- орієнтований	Total
стать	чоловіча	20,9%	7,0%	32,6%	39,5%	100,0%
	жіноча	23,4%	32,5%	14,7%	29,4%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Crosstab

% within вік

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				
		міжособистіс но орієнтована	інтегрований	пасивний	ШИ- орієнтований	Total
вік	до 30 років	18,2%	15,2%	15,2%	51,5%	100,0%
	31-40 років	23,8%	31,0%	17,9%	27,4%	100,0%
	41-50 років	27,2%	33,0%	16,5%	23,3%	100,0%
	від 51 року	18,7%	26,7%	18,7%	36,0%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	30,976 ^a	6	<,001
Likelihood Ratio	33,257	6	<,001
Linear-by-Linear Association	3,541	1	,060
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,89.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,781 ^a	6	,186
Likelihood Ratio	9,395	6	,153
Linear-by-Linear Association	,014	1	,907
N of Valid Cases	295		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,67.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,596 ^a	3	,133
Likelihood Ratio	6,000	3	,112
Linear-by-Linear Association	,407	1	,524
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,06.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,449 ^a	3	<,001
Likelihood Ratio	18,319	3	<,001
Linear-by-Linear Association	4,578	1	,032
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,43.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,435 ^a	9	,190
Likelihood Ratio	12,272	9	,198
Linear-by-Linear Association	,338	1	,561
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,71.

Додаток Ж

Психологічні умови формування метакомунікації

Додаток Ж.1

Факторна структура психологічних умов формування метакомунікації
(загальна, n = 295)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,758
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	728,865
	df	55
	Sig.	<,001

Total Variance Explained

Factor	Total	Initial Eigenvalues		Rotation Sums of Squared Loadings ^a
		% of Variance	Cumulative %	Total
1	3,422	31,108	31,108	2,378
2	1,274	11,578	42,686	2,291
3	1,234	11,217	53,903	1,142
4	1,079	9,807	63,710	1,214
5	,867	7,881	71,591	
6	,686	6,237	77,828	
7	,663	6,031	83,859	
8	,565	5,139	88,998	
9	,475	4,314	93,311	
10	,431	3,917	97,228	
11	,305	2,772	100,000	

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix^a

	Factor			
	1	2	3	4
TIPI стабільність	,666			
IUS загальна	-,661			
OSS-SF загальний	,565			
WHO загальний	,541			
CQS загальний		,966		
IES 14 загальний		,676		
PS загальна		,357		
TIPI екстраверсія			,562	
TIPI відкритість			,540	
TIPI добросовесність				,722
TIPI дружелюбність				,459

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2	3	4
1	1,000	,538	,358	,350
2	,538	1,000	,256	,351
3	,358	,256	1,000	,076
4	,350	,351	,076	1,000

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Кореляційний аналіз зв'язків

MCS-17, HUMAI-MCS з індивідуально-психологічними умовами

		Correlations							
			MCS 17 експліцитна ср	MCS 17 рефлексивна ср	MCS 17 імпліцитна ср	MCS 17 загальна ср	HUMAI-MCS 14 рефлексивна ср	HUMAI-MCS 14 процесуальн а ср	HUMAI-MCS 14 загальна ср
Spearman's rho	MCS 17 рефлексивна ср	Correlation Coefficient	,588**						
		Sig. (2-tailed)	<,001						
		N	295						
	MCS 17 імпліцитна ср	Correlation Coefficient	,487**	,601**					
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001					
		N	295	295					
	MCS 17 загальна ср	Correlation Coefficient	,912**	,807**	,742**				
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001				
		N	295	295	295				
	HUMAI-MCS 14 рефлексивна ср	Correlation Coefficient	,189**	,097	,016	,140*			
		Sig. (2-tailed)	,001	,097	,783	,016			
		N	295	295	295	295			
	HUMAI-MCS 14 процесуальна ср	Correlation Coefficient	,252**	,321**	,259**	,322**	,372**		
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		
		N	295	295	295	295	295		
	HUMAI-MCS 14 загальна ср	Correlation Coefficient	,271**	,235**	,155**	,272**	,862**	,756**	
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,007	<,001	<,001	<,001	
		N	295	295	295	295	295	295	
	CQS загальний	Correlation Coefficient	,401**	,421**	,339**	,463**	,148*	,244**	,221**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,011	<,001	<,001
		N	295	295	295	295	295	295	295
	IES 14 загальний та ен	Correlation Coefficient	,434**	,338**	,264**	,434**	,056	,066	,077
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,337	,259	,186
		N	295	295	295	295	295	295	295
	TIPI екстраверсія	Correlation Coefficient	,270**	,242**	,260**	,300**	-,024	,088	,032
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,683	,132	,586
		N	295	295	295	295	295	295	295
	TIPI дружелюбність	Correlation Coefficient	,228**	,268**	,211**	,287**	,052	,278**	,156**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,370	<,001	,007
		N	295	295	295	295	295	295	295
	TIPI добросовесність	Correlation Coefficient	,287**	,280**	,221**	,333**	-,008	,174**	,070
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,888	,003	,228
		N	295	295	295	295	295	295	295
	TIPI стабільність	Correlation Coefficient	,256**	,119*	,117*	,227**	,040	-,017	,012
		Sig. (2-tailed)	<,001	,042	,044	<,001	,489	,766	,841
		N	295	295	295	295	295	295	295
	TIPI відкритість	Correlation Coefficient	,321**	,286**	,260**	,350**	,076	,231**	,167**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,191	<,001	,004
		N	295	295	295	295	295	295	295
	PS загальна ср	Correlation Coefficient	,362**	,254**	,220**	,362**	,075	,126*	,106
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,201	,031	,069
		N	295	295	295	295	295	295	295
	IUS загальна	Correlation Coefficient	-,153**	,013	-,092	-,117*	,166**	,121*	,185**
		Sig. (2-tailed)	,008	,820	,116	,045	,004	,039	,001
		N	295	295	295	295	295	295	295
	OSS-SF загальний	Correlation Coefficient	,422**	,307**	,328**	,435**	,070	,179**	,146*
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,233	,002	,012
		N	295	295	295	295	295	295	295
	WHO загальний	Correlation Coefficient	,302**	,195**	,049	,251**	,127*	,016	,089
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,401	<,001	,029	,787	,128
		N	295	295	295	295	295	295	295
	AI-IEQ_total	Correlation Coefficient	,081	,099	,126*	,108	,335**	,457**	,472**
		Sig. (2-tailed)	,166	,088	,030	,064	<,001	<,001	<,001
		N	295	295	295	295	295	295	295

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Кореляційний аналіз зв'язків **MCS-17, HUMAI-MCS з компонентами структури індивідуально-психологічних умов**

			Correlations						
			MCS 17 експліцитна ср	MCS 17 рефлексивна ср	MCS 17 імпліцитна ср	MCS 17 загальна ср	HUMAI-MCS 14 рефлексивна ср	HUMAI-MCS 14 процесуальна ср	HUMAI-MCS 14 загальна ср
Spearman's rho	MCS 17 рефлексивна ср	Correlation Coefficient	,588**						
		Sig. (2-tailed)	<,001						
		N	295						
	MCS 17 імпліцитна ср	Correlation Coefficient	,487**	,601**					
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001					
		N	295	295					
	MCS 17 загальна ср	Correlation Coefficient	,912**	,807**	,742**				
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001				
		N	295	295	295				
	HUMAI-MCS 14 рефлексивна ср	Correlation Coefficient	,189**	,097	,016	,140*			
		Sig. (2-tailed)	,001	,097	,783	,016			
		N	295	295	295	295			
	HUMAI-MCS 14 процесуальна ср	Correlation Coefficient	,252**	,321**	,259**	,322**	,372**		
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		
		N	295	295	295	295	295		
	HUMAI-MCS 14 загальна ср	Correlation Coefficient	,271**	,235**	,155**	,272**	,862**	,756**	
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,007	<,001	<,001	<,001	
		N	295	295	295	295	295	295	
	AI-IEQ_total	Correlation Coefficient	,081	,099	,126*	,108	,335**	,457**	,472**
		Sig. (2-tailed)	,166	,088	,030	,064	<,001	<,001	<,001
		N	295	295	295	295	295	295	295
	Психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	Correlation Coefficient	,437**	,257**	,262**	,416**	,015	,037	,021
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,793	,523	,715
		N	295	295	295	295	295	295	295
	Міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	Correlation Coefficient	,486**	,449**	,365**	,532**	,150**	,225**	,214**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,010	<,001	<,001
		N	295	295	295	295	295	295	295
	Відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	Correlation Coefficient	,333**	,275**	,297**	,364**	-,016	,162**	,066
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,782	,005	,260
		N	295	295	295	295	295	295	295
	Просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	Correlation Coefficient	,428**	,365**	,289**	,461**	,055	,240**	,146*
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,345	<,001	,012
		N	295	295	295	295	295	295	295

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Додаток И

Регресійний аналіз

Додаток И.1

Регресійний аналіз умов формування міжособистісної метакомунікації MCS-17 (n = 295)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,410 ^a	,168	,166	8,76951
2	,550 ^b	,303	,298	8,04249
3	,579 ^c	,335	,328	7,86940
4	,620 ^d	,384	,376	7,58544
5	,624 ^e	,390	,375	7,59159
6	,649 ^f	,422	,401	7,42743
7	,651 ^g	,423	,401	7,43137

a. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)

b. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)

c. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)

d. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)

e. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід

f. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова

g. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова, AI-IEQ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4566,028	1	4566,028	59,373	<,001 ^b
	Residual	22532,969	293	76,904		
	Total	27098,997	294			
2	Regression	8211,955	2	4105,977	63,480	<,001 ^c
	Residual	18887,042	292	64,682		
	Total	27098,997	294			
3	Regression	9078,095	3	3026,032	48,864	<,001 ^d
	Residual	18020,902	291	61,927		
	Total	27098,997	294			
4	Regression	10412,697	4	2603,174	45,242	<,001 ^e
	Residual	16686,300	290	57,539		
	Total	27098,997	294			
5	Regression	10558,529	7	1508,361	26,172	<,001 ^f
	Residual	16540,468	287	57,632		
	Total	27098,997	294			
6	Regression	11431,662	10	1143,166	20,722	<,001 ^g
	Residual	15667,335	284	55,167		
	Total	27098,997	294			
7	Regression	11470,257	11	1042,751	18,882	<,001 ^h
	Residual	15628,740	283	55,225		
	Total	27098,997	294			

a. Dependent Variable: MCS 17 загальна

b. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)

c. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)

d. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)

e. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)

f. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід

g. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова

h. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова, AI-IEQ

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,597	,511		130,433	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	4,504	,585	,410	7,705	<,001
2	(Constant)	66,597	,468		142,224	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	1,263	,688	,115	1,836	,067
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	4,869	,649	,471	7,508	<,001
3	(Constant)	66,597	,458		145,352	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	,221	,729	,020	,303	,762
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	4,685	,636	,453	7,361	<,001
4	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	2,658	,711	,208	3,740	<,001
	(Constant)	66,597	,442		150,793	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-,827	,735	-,075	-1,124	,262
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	4,075	,626	,394	6,506	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	2,997	,689	,235	4,352	<,001
5	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	3,131	,650	,257	4,816	<,001
	(Constant)	66,043	1,709		38,643	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-,780	,741	-,071	-1,053	,293
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	4,182	,637	,404	6,566	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	2,800	,702	,220	3,986	<,001
	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	3,024	,659	,248	4,592	<,001
	формат роботи	,760	,588	,062	1,292	,197
6	професійна позиція	,911	1,268	,042	,719	,473
	міжнародний досвід	-,1271	1,145	-,066	-1,110	,268
	(Constant)	64,106	4,009		15,990	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-,055	,748	-,005	-,073	,942
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	4,303	,643	,416	6,695	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	2,326	,704	,182	3,303	,001
	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	2,523	,676	,207	3,732	<,001
	формат роботи	,354	,585	,029	,605	,546
	професійна позиція	1,425	1,256	,066	1,135	,257
	міжнародний досвід	-,647	1,141	-,034	-,567	,571
	вік	-,726	,473	-,073	-1,535	,126
	стать	3,431	1,349	,126	2,543	,012
	мова	-2,725	1,216	-,117	-2,242	,026
	(Constant)	62,687	4,356		14,392	<,001
7	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-,041	,748	-,004	-,055	,956
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	4,304	,643	,416	6,693	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	2,298	,705	,180	3,258	,001
	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	2,477	,679	,203	3,650	<,001
	формат роботи	,267	,594	,022	,449	,654
	професійна позиція	1,305	1,264	,060	1,032	,303
	міжнародний досвід	-,703	1,143	-,037	-,615	,539
	вік	-,693	,475	-,069	-1,459	,146
	стать	3,345	1,354	,123	2,471	,014
	мова	-2,657	1,219	-,114	-2,179	,030
	AI-IEQ	,093	,111	,040	,836	,404

a. Dependent Variable: MCS 17 загальна

Регресійний аналіз умов формування метакомунікації з III HUMAI-MCS (n = 295)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,016 ^a	,000	-,003	11,02891
2	,251 ^b	,063	,057	10,69518
3	,252 ^c	,063	,054	10,71127
4	,284 ^d	,080	,068	10,63179
5	,330 ^e	,109	,087	10,51928
6	,355 ^f	,126	,095	10,47556
7	,585 ^g	,343	,317	9,09930

- a. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)
- b. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)
- c. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)
- d. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)
- e. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід
- f. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова
- g. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова, AI-IEQ

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,655	1	8,655	,071	,790 ^b
	Residual	35639,582	293	121,637		
	Total	35648,237	294			
2	Regression	2247,252	2	1123,626	9,823	<,001 ^c
	Residual	33400,986	292	114,387		
	Total	35648,237	294			
3	Regression	2261,425	3	753,808	6,570	<,001 ^d
	Residual	33386,812	291	114,731		
	Total	35648,237	294			
4	Regression	2868,094	4	717,023	6,343	<,001 ^e
	Residual	32780,144	290	113,035		
	Total	35648,237	294			
5	Regression	3890,162	7	555,737	5,022	<,001 ^f
	Residual	31758,076	287	110,655		
	Total	35648,237	294			
6	Regression	4482,854	10	448,285	4,085	<,001 ^g
	Residual	31165,384	284	109,737		
	Total	35648,237	294			
7	Regression	12216,594	11	1110,599	13,413	<,001 ^h
	Residual	23431,643	283	82,797		
	Total	35648,237	294			

a. Dependent Variable: HUMAI-MCS загальна

b. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)

c. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)

d. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)

e. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)

f. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід

g. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова

h. Predictors: (Constant), психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO), міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS), відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.), просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.), професійна позиція, формат роботи, міжнародний досвід, вік, стать, мова, AI-IEQ

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,051	,642		73,273	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	,196	,735	,016	,267	,790
2	(Constant)	47,051	,623		75,560	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-2,343	,915	-,186	-2,560	,011
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	3,815	,862	,322	4,424	<,001
3	(Constant)	47,051	,624		75,446	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-2,477	,992	-,197	-2,496	,013
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	3,792	,866	,320	4,377	<,001
4	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	,340	,967	,023	,351	,725
	(Constant)	47,051	,619		76,010	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-3,183	1,031	-,253	-3,088	,002
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	3,381	,878	,285	3,851	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	,569	,965	,039	,589	,556
5	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	2,111	,911	,151	2,317	,021
	(Constant)	41,863	2,368		17,677	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-3,334	1,026	-,265	-3,249	,001
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	3,287	,883	,277	3,725	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	,440	,973	,030	,452	,652
	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	2,165	,912	,155	2,373	,018
	формат роботи	,790	,815	,056	,969	,333
6	професійна позиція	4,720	1,757	,189	2,687	,008
	міжнародний досвід	-1,426	1,587	-,065	-,899	,370
	(Constant)	38,132	5,655		6,744	<,001
	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-2,742	1,055	-,218	-2,599	,010
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	3,200	,906	,270	3,530	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	,139	,993	,010	,140	,889
	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	1,909	,954	,136	2,002	,046
	формат роботи	,503	,825	,036	,610	,542
	професійна позиція	5,164	1,771	,207	2,916	,004
	міжнародний досвід	-1,118	1,609	-,051	-,695	,488
	вік	-,756	,667	-,066	-1,133	,258
	стать	3,474	1,903	,112	1,826	,069
	мова	-,957	1,715	-,036	-,558	,577
	(Constant)	18,045	5,333		3,384	<,001
7	психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-2,547	,916	-,202	-2,779	,006
	міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	3,211	,787	,271	4,078	<,001
	відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	-,259	,864	-,018	-,300	,765
	просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	1,260	,831	,090	1,516	,131
	формат роботи	-,723	,728	-,051	-,994	,321
	професійна позиція	3,463	1,548	,139	2,237	,026
	міжнародний досвід	-1,904	1,400	-,087	-1,360	,175
	вік	-,290	,582	-,025	-,498	,619
	стать	2,254	1,657	,072	1,360	,175
	мова	,013	1,493	,000	,008	,993
	AI-IEQ	1,316	,136	,493	9,665	<,001

a. Dependent Variable: HUMAI-MCS загальна

Додаток К

Кластерний аналіз на факторах індивідуально-психологічних умов і досвіду використання ШІ (загальна вибірка, n = 295)

Final Cluster Centers

	Cluster			
	1	2	3	4
психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	-,03954	,08432	1,02066	-,95756
міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	,17384	,01863	,98545	-1,08739
відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	-,17533	-,06567	,76306	-,41293
просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	,15438	-,10665	,64063	-,62034
Zscore: AI-IEQ_total	,49901	-1,15130	,44355	,33743

Number of Cases in each Cluster

Cluster	1	79,000
	2	80,000
	3	64,000
	4	72,000
Valid		295,000
Missing		,000

ANOVA

	Cluster		Error		F	Sig.
	Mean Square	df	Mean Square	df		
психологічна стійкість (TIPI стаб., IUS (-), OSS, WHO)	44,461	3	,315	291	141,120	<,001
міжкультурна спроможність (CQS, IES, PS)	49,900	3	,357	291	139,905	<,001
відкритість та активність (TIPI екстр., TIPI відкр.)	17,438	3	,393	291	44,390	<,001
просоціальна спрямованість (TIPI добросов., TIPI друж.)	18,922	3	,430	291	43,966	<,001
Zscore: AI-IEQ_total	48,834	3	,507	291	96,343	<,001

The F tests should be used only for descriptive purposes because the clusters have been chosen to maximize the differences among cases in different clusters. The observed significance levels are not corrected for this and thus cannot be interpreted as tests of the hypothesis that the cluster means are equal.

Додаток Л

**Крос-табуляційний аналіз типів метакомунікації та конфігурацій
психологічних умов (n = 295)**

Додаток Л.1

**Крос-табуляція типів метакомунікації та конфігурацій умов
(за стовпцями, рядками)**

тип/конфігурація УФМК * типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14 Crosstabulation

% within тип/конфігурація УФМК

		типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14				Total
		міжособистісно орієнтована	інтегрований	пасивний	ШІ- орієнтований	
тип/конфігурація УФМК	базові	15,3%	11,1%	36,1%	37,5%	100,0%
	помірні з ШІ-	38,8%	11,3%	20,0%	30,0%	100,0%
	помірні з ШІ+	13,9%	34,2%	10,1%	41,8%	100,0%
	комплексні	23,4%	64,1%	1,6%	10,9%	100,0%
Total		23,1%	28,8%	17,3%	30,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	97,009 ^a	9	<,001
Likelihood Ratio	99,429	9	<,001
Linear-by-Linear Association	14,481	1	<,001
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,06.

типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14 * тип/конфігурація УФМК Crosstabulation

% within типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14

		тип/конфігурація УФМК				Total
		базові	помірні з ШІ-	помірні з ШІ+	комплексні	
типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14	міжособистісно орієнтована	16,2%	45,6%	16,2%	22,1%	100,0%
	інтегрований	9,4%	10,6%	31,8%	48,2%	100,0%
	пасивний	51,0%	31,4%	15,7%	2,0%	100,0%
	ШІ-орієнтований	29,7%	26,4%	36,3%	7,7%	100,0%
Total		24,4%	27,1%	26,8%	21,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	97,009 ^a	9	<,001
Likelihood Ratio	99,429	9	<,001
Linear-by-Linear Association	14,481	1	<,001
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,06.

Крос-табуляція типів метакомунікації та конфігурацій умов (за площиною)

типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14 * тип/конфігурація УФМК Crosstabulation

% of Total

		тип/конфігурація УФМК				Total
		базові	помірні з ШІ-	помірні з ШІ+	комплексні	
типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14	міжособистісно орієнтована	3,7%	10,5%	3,7%	5,1%	23,1%
	інтегрований	2,7%	3,1%	9,2%	13,9%	28,8%
	пасивний	8,8%	5,4%	2,7%	0,3%	17,3%
	ШІ-орієнтований	9,2%	8,1%	11,2%	2,4%	30,8%
Total		24,4%	27,1%	26,8%	21,7%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	97,009 ^a	9	<,001
Likelihood Ratio	99,429	9	<,001
Linear-by-Linear Association	14,481	1	<,001
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,06.

типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14 * тип/конфігурація УФМК Crosstabulation

% within тип/конфігурація УФМК

		тип/конфігурація УФМК				Total
		базові	помірні з ШІ-	помірні з ШІ+	комплексні	
типи MCS-17 - HUMAI-MCS-14	міжособистісно орієнтована	15,3%	38,8%	13,9%	23,4%	23,1%
	інтегрований	11,1%	11,3%	34,2%	64,1%	28,8%
	пасивний	36,1%	20,0%	10,1%	1,6%	17,3%
	ШІ-орієнтований	37,5%	30,0%	41,8%	10,9%	30,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	97,009 ^a	9	<,001
Likelihood Ratio	99,429	9	<,001
Linear-by-Linear Association	14,481	1	<,001
N of Valid Cases	295		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,06.



НАПН України
 ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
 (ДЗВО «У М О»)

вул. Січових Стрільців, 52-а, м. Київ, 04053 ; тел. (044) 484-10-96, (044) 481-38-00

E-mail: rector@umo.edu.ua; web: umo.edu.ua

Код ЄДРПОУ 35830447

26.05.26 № 01-02/223

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Зікєєва Дмитра Євгенійовича
на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів
міжнародної компанії»,
 представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі
 знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053
 «Психологія»

Видана здобувачу наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія» кафедри психології та особистісного розвитку ДЗВО «Університет менеджменту освіти» щодо впровадження результатів його дисертаційного дослідження на тему *«Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії»*, виконаного упродовж 2022–2026 рр. у межах науково-дослідних робіт кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Особистісний розвиток та психологічна допомога в сучасних умовах» (державний реєстраційний номер 0117U002377) і «Соціально-психологічний супровід становлення фахівців у кризових та посткризових умовах» (державний реєстраційний номер 0123U105116).

Результати дисертаційного дослідження Д. Є. Зікєєва (теоретична модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії; виявлені закономірності взаємозв'язку метакомунікації; емпірично верифікована чотирьохкомпонентна система

психологічних умов метакомунікації; типологія метакомунікативних профілів) використовувались викладачами університету під час викладання навчальних дисциплін «Організаційна психологія в умовах гіг-економіки», «Психодіагностика», «Практика євроінтеграції та глобалізації в етнопсихологічному вимірі», «Психологія управління».

Предметом упровадження стали науково-теоретичні розробки щодо метакомунікації як інтегральної характеристики фахівця міжнародного професійного середовища, що включає імпліцитну чутливість до комунікативних сигналів, рефлексивний моніторинг процесу взаємодії та свідоме коригування комунікативних стратегій; систематизація психологічних умов її формування; авторський психодіагностичний комплекс (представлений Шкалою метакомунікації (MCS-17), Шкалою метакомунікації у взаємодії «Людина – ІІІ» (HUMAI-MCS), Анкетною досвідом взаємодії зі штучним інтелектом; а також україномовною адаптацією Шкали міжкультурної ефективності, IES), що збагатив психодіагностичну базу придатним для використання у міжнародному науковому просторі білінгвальним інструментарієм (українською та англійською мовами); а також методичні матеріали щодо формування метакомунікації.

Використання результатів дослідження розширило зміст навчальних дисциплін сучасними науковими даними про метакомунікацію як багатовимірний феномен професійної взаємодії у міжнародному середовищі. Особливий інтерес у здобувачів освіти викликала проблематика метакомунікації у взаємодії зі штучним інтелектом і авторський психодіагностичний комплекс.

Ректор



Микола КИРИЧЕНКО



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО

вул. Університетська, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., 39600, т./ф. (0536) 75-81-86, т.75-83-89

e-mail: office@kdu.edu.ua, www.kdu.edu.ua, ЄДРПОУ 05385631

21.05.26 № 74-10/389

на № _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

ЗІКЄЄВА Дмитра Євгенійовича

на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів
міжнародної компанії»,

представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05
«Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія»

Видана ЗІКЄЄВУ Дмитру Євгенійовичу, аспіранту кафедри психології та особистісного розвитку ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Результати зазначеного дослідження були використані в Кременчуцькому національному університеті імені Михайла Остроградського в процесі викладання навчальних курсів для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня освітньої програми «Психологія». Основні положення теоретичного розділу було використано у навчальних курсах «Психологія управління персоналом», «Соціальна психологія», «Психологія праці», а результати емпіричного розділу – в навчальному курсі «Психодіагностика з практикумом».

Предметом упровадження стали теоретична модель психологічних умов формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії; емпірично верифікована типологія метакомунікативних профілів; авторський діагностичний інструментарій – Шкала метакомунікації (MCS-17), Шкала метакомунікації у взаємодії зі штучним інтелектом (HUMAI-MCS), а також україномовна адаптація Шкали міжкультурної ефективності (IES).

Використання результатів дослідження збагатило зміст навчальних дисциплін сучасними науковими даними про метакомунікацію як важливу компетенцію сучасних фахівців у міжнародному середовищі; особливий інтерес у здобувачів освіти викликали проблематика метакомунікації у взаємодії зі штучним інтелектом та авторський діагностичний інструментарій.

Перший проректор

Літвінова Ольга (0509131523)

Володимир НИКИФОРОВ

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Зікєєва Дмитра Євгенійовича
на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів
міжнародної компанії»,
 представленого на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі
 знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія»

Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри психології та особистісного розвитку ННПМІ ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України Зікєєва Дмитра Євгенійовича на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії», поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія, було впроваджено в практику роботи компанії «Miatech» з метою розвитку метакомунікативних навичок співробітників у міжнародних командах, зокрема у контексті взаємодії зі штучним інтелектом.

Співробітники компанії взяли участь у дослідженні, спрямованому на розроблення авторського білінгвального діагностичного інструментарію для вимірювання метакомунікації у міжособистісній взаємодії та у взаємодії зі штучним інтелектом. Ознайомлення з результатами дослідження сприяло підвищенню усвідомленості співробітників щодо власних метакомунікативних стратегій, можливостей їх формування, а також покращенню взаєморозуміння та узгодженості комунікативних процесів в компанії. Результати дослідження та методичні розробки отримали схвальну оцінку співробітників компанії, визнані практичними і корисними для вдосконалення командної взаємодії у міжнародному та міжкультурному професійному середовищі.



A. Semenyuk



Miatech Inc.
 9480 SE Lawnfield Road
 Clackamas, OR 97015
www.miatech.org

APR 28, 2026



SIOSTRY Spółka z o.o.
ul. Progi 1, lok. 1
00-634 Warszawa
NIP 7011235288

21.05.2026 № 03 / 05-26

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
**Зікєєва Дмитра Євгенійовича на тему «Психологічні умови формування
метакомунікації менеджерів міжнародної компанії»,**
представленого на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі
знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія»

Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України Зікєєва Дмитра Євгенійовича на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії», поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія, було впроваджено в роботу компанії "SIOSTRY Spółka z o.o." з метою покращення метакомунікативної взаємодії персоналу та клієнтів в умовах полікультурного середовища.

Працівники компанії, зокрема менеджери, були залучені до дослідження метакомунікації в міжособистісній взаємодії, спрямованого на виявлення психологічних умов, що сприяють або перешкоджають ефективній комунікації та метакомунікації в компанії. Отримані результати сприяли усвідомленню причин комунікативних непорозумінь у мультикультурній команді, власного стилю управлінської комунікації та покращенню взаємодії з працівниками і клієнтами в українсько-польському контексті. Ознайомлення з методичними матеріалами з теми дослідження було визнано корисним ресурсом для вирішення комунікативних труднощів у полікультурному колективі та дозволило системно осмислити досвід комунікативної взаємодії в компанії.

Директор

Наталія Коваленко

SIOSTRY sp. z o.o.
00-634 Warszawa, ul. Progi 1 lok.1
KRS 0001141531, Regon 540303604
NIP: 701 123 52 88

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ПАМПАМ»
(ЄДРПОУ 42185057)

№ 20260522-1

м. Чернігів

«22» травня 2026 року

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Зікєсва Дмитра Євгенійовича

на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії», представленого на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія»

Матеріали дисертаційного дослідження аспіранта кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України Зікєсва Дмитра Євгенійовича на тему «Психологічні умови формування метакомунікації менеджерів міжнародної компанії», поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія, було впроваджено в практику роботи ТОВ «ПАМПАМ» з метою вдосконалення міжкультурної комунікативної та метакомунікативної взаємодії.

Працівники компанії взяли участь у психодіагностичному тестуванні, спрямованому на вивчення особливостей метакомунікації. Ознайомлення з результатами дослідження сприяло підвищенню усвідомленості менеджерів щодо комунікативних стратегій в умовах віддаленого та гібридного форматів роботи, формуванню навичок розпізнавання невербальних сигналів у комунікації, рефлексивного аналізу власних комунікативних стратегій та свідомого коригування взаємодії з урахуванням міжкультурного контексту. Результати дослідження та методичні матеріали з теми дослідження були позитивно оцінені співробітниками компанії.

Заступник директора
ТОВ «ПАМПАМ»



Ігор Соловей