

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 4 (37) / 2025

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

**Київ
2025**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37>

Рецензенти:

Вернік О.Л., кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії екологічної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України

Остапенко І.В., кандидат психологічних наук, завідувач відділу політичної поведінки молоді Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

*Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол №15 від 27.11.2025 року)*

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

Міжнародна редакційна колегія:

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

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

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

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

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

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

© Організаційна психологія.
Економічна психологія, 2025

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

**ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
ECONOMIC PSYCHOLOGY**

SCIENTIFIC JOURNAL

№ 4 (37) / 2025

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

**Kyiv
2025**

DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37>

Reviewers:

Vernik, O.L., PhD in Psychology, Senior Researcher of the Laboratory of Environmental Psychology of the G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine

Ostapenko, I.V., PhD in Psychology, Head of the Department of Political Behavior of Youth of the Institute of Social and Political Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine

*Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine
(Proceedings № 15 of 27.11.2025)*

Scientific editors: L.M. Karamushka

International Editorial Board:

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

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

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

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

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

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

© Organizational psychology.
Economic psychology, 2025

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

Арефнія Світлана. Крос-культурне дослідження особливостей адаптації до нових умов життя за кордоном українських жінок та жінок з інших країн	7
Каплуненко Ярина. Екзистенційні чинники життєстійкості українців в умовах воєнної невизначеності	21
Лагодзінська Валентина. Емоційний інтелект та його роль у забезпеченні суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах війни: теоретичний аналіз	38
Назар Юрій. Фактори професійного середовища та посттравматичне зростання практикуючих психологів в умовах війни	49
Пухняк Ірина, Лукавецька Зоряна, Карамушка Тарас, Карамушка Людмила. Психосоціальна підтримка дітей та молоді, які постраждали внаслідок війни в Україні (за результатами виконання проєкту «Діти і війна», реалізованого Міжнародним благодійним фондом «Карітас України»)	57

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Карамушка Людмила. Професійне благополуччя персоналу організацій: основні етапи та моделі дослідження в зарубіжній психології	73
Карпілянський Дмитро, Карпілянська Марія. Сутність електронного лідерства та його основні завдання в комерційних організаціях	86
Кононець Марія. Етіологія конфлікту в системі вищої освіти: основні психологічні чинники	98
Креденцер Оксана, Орлова Оксана, Валко Марія. Аналіз суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок в умовах війни	108
Кудряков Олексій. Програма підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету через глибинне занурення в патріотичні твори вуличного мистецтва	119
Мельничук Тетяна, Сердюк Олександр. Стресостійкість як ресурс психологічного благополуччя працівників освіти	129
Наумець Микола. Вплив інтересобистісних чинників на рівень та види тривоги стоматологічних пацієнтів	139
Павленок Катерина. Цифрові інструменти розвитку професійної автономності викладача в умовах відкритої освіти: багаторівневий підхід	150
Ринжук Тетяна. Програма «Організаційно-психологічний супровід та підтримка професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування»	159
Терещенко Кіра, Володимир Івкін. Ставлення до змін як ресурс суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності	168
Тягур Любомира. Адаптивно-інноваційна компетентність як психологічна основа партнерства фахівців соціальної сфери у громаді в умовах змін	178
Фурс Олег. Проблема психічної саморегуляції військових фахівців у психологічній теорії та практиці	188
Чайка Ростислав. Відповідність між працівником та роботою у добу гібридної праці: огляд літератури за 1990–2025 роки	196

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Дубич Сергій. Рівень ментального здоров'я працівників банківських установ: вплив соціально-психологічних чинників	206
Клименко Наталія. Гроші як соціально-психологічний ресурс персоналу організацій	216

CONTENTS

PSYCHOLOGY OF WAR

Arefniya, Svitlana. Cross-cultural study of the differences in adaptation to new living conditions abroad among Ukrainian women and women from other countries	7
Kaplunenko, Yaryna. Existential factors in Ukrainians' resilience under wartime uncertainty	21
Lagodzinska, Valentyna. Emotional intelligence and its role in promoting subjective well-being of educational personnel in wartime: theoretical analysis	38
Nazar, Yuriy. Professional environment factors and practicing psychologists' post-traumatic growth in wartime	49
Pukhniak, Iryna, Lukavetska, Zoryana, Karamushka, Taras, Karamushka, Liudmyla. Psychosocial support for children and youth affected by the war in Ukraine (based on the results of the project "Children and War" implemented by the International Charitable Foundation "Caritas of Ukraine")	57

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Karamushka, Liudmyla. Professional well-being of organizational employees: main research stages and models in foreign psychology	73
Karpilyanskyi, Dmytro, Karpilyanska, Maria. Electronic leadership and its main tasks in commercial organizations	86
Kononets, Mariia. Etiology of conflict in the higher education system: personal and organizational determinants	98
Kredentser, Oksana, Orlova, Oksana, Valko, Mariia. Analysis of subjective well-being and resilience of employed women in war conditions	108
Kudriakov, Oleksii. A program to promote technical university students' psychological well-being by means of deep immersion in patriotic street art	119
Melnychuk, Tetiana, Serdiuk, Oleksandr. Stress resistance as a resource for educators' psychological well-being	129
Naumets, Mykola. The impact of interpersonal factors on the level and types of dental patients' anxiety	139
Pavlenok, Kateryna. Digital tools for developing teacher professional autonomy in open education: a multi-level approach	150
Rynzhuk, Tetiana. Program «Organizational and Psychological Promotion of Professional Well-Being of Local Self-Government Employees»	159
Tereshchenko, Kira, Ivkin, Volodymyr. Attitude to change as a staff subjective well-being resource in conditions of uncertainty	168
Tiahur, Liubomyra. Adaptive-Innovative Competence as a Psychological Foundation for Social Sector Professionals' Partnership in the Community Under Conditions of Change	178
Furs, Oleg. The problem of military specialists' mental self-regulation in psychological theory and practice	188
Chayka, Rostyslav. Person–job fit in the era of hybrid work: a literature review, 1990–2025	196

ECONOMIC PSYCHOLOGY

Dubych, Serhii. The level of mental health of bank employees: the impact of socio-psychological factors	206
Klymenko, Nataliia. Money as a staff's socio-psychological resource	216

ПСИХОЛОГІЯ ВІЙНИ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.1>
УДК 159.923:316.647.5-055.2

Світлана Арефнія

КРОС-КУЛЬТУРНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ АДАПТАЦІЇ ДО НОВИХ УМОВ ЖИТТЯ ЗА КОРДОНОМ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК ТА ЖІНОК З ІНШИХ КРАЇН

Арефнія Світлана. Крос-культурне дослідження особливостей адаптації до нових умов життя за кордоном українських жінок та жінок з інших країн.

Вступ. Стаття присвячена крос-культурному аналізу психологічних і соціально-економічних аспектів адаптації українських жінок, які вимушено виїхали за кордон унаслідок війни, у порівнянні з жінками-переселенками з інших країн.

Мета: визначення розбіжностей в адаптації до нових умов життя жінок-переселенок з України та інших країн.

Методи. Використано порівняльний описовий дизайн, авторську анкету з 23 запитань, статистичні критерії χ^2 Пірсона, Велча, розмір ефекту Коена та експлораторний факторний аналіз.

Результати. Українки частіше демонструють соціальну активність, орієнтацію на допомогу уряду, але нижче оцінюють свою фінансову стабільність. Виявлено п'ять факторів адаптації: ефективне пристосування, актуальні психологічні труднощі, пригніченість, орієнтація на урядову підтримку, фінансова нестабільність.

Висновки. Українські жінки характеризуються активними стратегіями соціальної адаптації, проте зберігають високий рівень економічної вразливості; подальші дослідження мають зосередитися на психологічному благополуччі та ментальному здоров'ї цієї групи.

Ключові слова: крос-культурне дослідження, адаптація, українські жінки, міграція, соціальна інтеграція, психологічна адаптація, економічна вразливість, міжкультурні відмінності

Arefniya, Svitlana. Cross-cultural study of the differences in adaptation to new living conditions abroad among Ukrainian women and women from other countries.

Introduction. The author makes a cross-cultural analysis of the psychological and socio-economic aspects of adaptation of Ukrainian women who were forced to leave abroad as a result of the war, in comparison with women-migrants from other countries.

Aim: to determine differences in adaptation to new living conditions between women-migrants from Ukraine and other countries.

Methods. A comparative descriptive design, an author's questionnaire, statistical criteria χ^2 Pearson, Welch, Cohen's effect size and exploratory factor analysis were used.

Results. Ukrainian women-migrants more often than women-migrants from other countries demonstrated social activity and orientation to government assistance, but assessed their financial stability lower. Five adaptation factors were identified: effective adaptation, current psychological difficulties, depression, orientation to government support, and financial instability.

Conclusions. Ukrainian women-migrants compared to women-migrants from other countries are characterized by more active social adaptation strategies and by a higher level of economic vulnerability. Further research may focus on the psychological well-being and mental health of this group.

Key words: cross-cultural research, adaptation, Ukrainian women, migration, social integration, psychological adaptation, economic vulnerability, cross-cultural differences

Вступ. Повномасштабна війна в Україні, розпочата у 2022 році, зумовила безпрецедентні міграційні процеси: мільйони громадян, переважно жінки, були змушені виїхати за кордон, адаптуючись до нових соціокультурних, економічних і психологічних умов життя. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (UNHCR, 2025), серед українських жінок-біженок значна частка стикається з хронічним стресом, соціальною

ізоляцією та труднощами у доступі до послуг охорони здоров'я. Згідно зі звітом Всесвітньої організації охорони здоров'я (WHO Regional Office for Europe, 2024), адаптаційні виклики посилюються через розрив соціальних зв'язків, невизначеність майбутнього та культурну дистанцію з приймаючим середовищем. Дослідження UNICEF (2023) також свідчить, що понад половина українських матерів-біженок у Польщі перебувають у стані високого або тяжкого дистресу, що демонструє актуальність вивчення психологічних механізмів адаптації в міжкультурному контексті.

Крос-культурні дослідження дозволяють глибше зрозуміти взаємозв'язок між культурними умовами, психосоціальними ресурсами та моделями адаптаційної поведінки. Теоретичні основи таких досліджень закладено в класичній моделі акультурації Дж. В. Беррі (Berry, 1997), яка описує чотири стратегії адаптації – інтеграцію, асиміляцію, сепарацію та маргіналізацію. Подальші розробки (Ward & Kennedy, 1994; Ward, 1999) розширили концепцію, увівши розмежування психологічної та соціокультурної адаптації, що дозволило врахувати роль індивідуальних і контекстуальних чинників. Згідно з сучасними емпіричними узагальненнями, стратегія інтеграції найчастіше асоціюється з вищими показниками благополуччя та резильєнтності (Креденцер, 2023).

Новітні дослідження підкреслюють необхідність урахування гендерного виміру адаптаційних процесів. Зокрема, у дослідженнях серед українських жінок-біженок у Польщі, Німеччині та інших країнах (Єфімова, 2025; Kraus, Wójtowicz & Nowak, 2024; Креденцер, 2023) виявлено, що соціальна підтримка, доступ до праці й освітніх можливостей, а також відчуття прийняття з боку місцевих спільнот виступають провідними факторами успішної адаптації.

Отже, актуальність теми зумовлена необхідністю інтеграції крос-культурного, гендерного та психологічного підходів для розуміння особливостей адаптації українських жінок у нових соціокультурних середовищах і розроблення ефективних стратегій їхньої підтримки.

Метою дослідження є визначення розбіжностей в адаптації до нових умов життя за кордоном жінок-переселенок з України та інших країн.

Методи та організація дослідження. Дослідження проводилося за порівняльним дескриптивним дизайном. Здійснювалося порівняння двох груп за показниками адаптації до нових умов життя. Дані збиралися за допомогою розробленої авторської анкети, яка містила 5 змістовних блоків запитань (демографічний блок, соціальна, економічна, психологічна адаптація та запитання загального характеру). Всього було запропоновано 6 демографічних запитань, 13 змістовних запитань закритого типу, 2 запитання з множинним вибором та 2 відкритих запитання. Загальна кількість запитань – 23. Всі відповіді на запитання, за винятком блоку демографічних даних, перекодовувалися в кількісні значення, з використанням порядкової шкали (13 показників) або шкал найменувань для запитань з множинним вибором (2 запитання, 10 показників). Оскільки на відкриті запитання були надані лише поодинокі відповіді, вони були виключені з аналізу. Відкриті запитання мали функціонально-психологічне значення, надаючи можливість учасникам опитування висловитися, зняти внутрішню напругу. Анкета була розроблена двома мовами (українською, англійською), мала повну відповідність за кількістю та змістом запитань в двох формах. Для порівняння результатів опитування, отриманих в двох вибірках, використовувалися такі статистичні критерії: хі-квадрат Пірсона (χ^2), Велча. Додатково фіксувалися описові статистики та розмір ефекту Коена (d). Для збільшення розмірності даних була використана процедура експлораторного факторного аналізу з використанням методу екстракції максимальної правдоподібності (Mixture Likelihood) з косокутним обертанням Oblimin. Всі розрахунки проводилися в пакеті Jamovi 2.6.26.

Вибірка дослідження. У нашому дослідженні взяли участь 137 українок, які в умовах повномасштабної війни отримали тимчасовий притулок в Німеччині, а також 46 жінок-переселенок з країн колишнього об'єднання СНД (Молдови, Казахстану, Азербайджану, Грузії, Вірменії та Республіки Білорусь) (табл. 1). Вибір мешканок цих країн був свідомий, оскільки вони з більшою готовністю йшли на контакт, мали високу подібність за певними

характеристиками з українками (освіта, розмір родини). Ми уникали контактів з представницями країни-агресорки. Дві групи формувалися через запрошення в спеціальних Телеграм-групах для емігрантів. Потенційних учасниць просили заповнити гугл-форму та залучити своїх знайомих до участі в опитуванні. Дослідження проводилося в анонімній формі, без збирання інформації, яка б дозволила ідентифікувати особистість учасниць. Отже, основний метод формування вибірок – не ймовірнісний, зручний, з елементами «снігової кулі». Для іноземних жінок умовою участі було достатньо вільне володіння англійською мовою, про що попереджалося у супровідному повідомленні. До цього можемо додати, що, на відміну від української вибірки, вибірка іноземок була з попереднім відсіканням за критерієм включення. Склад іноземної вибірки був представлений так: 23,9% жінок від загальної кількості учасниць були з Молдови, 21,7% – з Казахстану, 17,4% – з Азербайджану, 15,2% – з Грузії, по 10,9% – з Білорусі та Вірменії.

Таблиця 1

Основні характеристики двох вибірок

Показник	Категорія	Громадянки України		Громадянки інших країн колишнього СНД		Показники порівняння	
		Кількість	Відсоток	Кількість	Відсоток	χ^2	p
Стать	Жіноча	137	100	46	100	-	
	Чоловіча	0	0	0	0		
Вік	21-35 років	22	16,1	20	43,5	17,2	0,004
	36-40 років	30	21,9	7	15,2		
	41-45 років	31	22,7	11	23,9		
	46-50 років	23	16,8	4	8,7		
	Понад 51 рік	30	21,9	4	8,7		
	Відмовилися повідомляти	1	0,7	0	0		
Рівень освіти	Середня освіта	18	13,1	7	15,2	5,19	0,074
	Вища освіта	110	80,3	31	67,4		
	Науковий ступінь	9	6,6	8	17,4		
Кількість дітей	Одна дитина	55	40,1	9	19,6	12,5	0,006
	Двоє дітей	45	32,8	12	26,1		
	Троє та більше дітей	9	6,6	5	10,9		
	Відсутні діти	28	20,4	20	43,5		
Час перебування в новій країні	До року	4	2,9	6	13,0	26,7	0,000
	Від 1 до 2 років	12	8,8	9	19,6		
	2 роки	28	20,4	9	19,6		
	2,5 роки	51	37,2	7	15,2		
	3 роки	35	25,5	7	15,2		
	Понад 3 роки	5	3,6	8	17,4		
	Відмовилися повідомляти	2	1,4	0	0		
З ким перебуває за кордоном (множинний вибір)	Самостійно	25	18,2	10	21,7	1,36	0,506
	З членами родини (діти, чоловік)	91	66,4	33	71,7		
	З іншими родичами чи близькими друзями	28	20,4	6	13,0		

У таблиці 1 представлений якісний склад двох груп. Порівняння відсоткового розподілу відповідей учасниць цих груп здійснювалося за допомогою непараметричного критерію χ^2 . Результати порівняння свідчать про те, що відсутні значущі розбіжності між двома вибірками за рівнем освіти та умовами перебування в новій країні (самостійно чи разом з членами родини). Однак значущі розбіжності виявлені за показниками віку ($p=0,004$), кількістю дітей ($p=0,006$) та часом перебування в країні. Українські жінки за віком є більш старшими, більший відсоток з них має лише одну дитину. Додатково зазначимо, що 44,5% з них переїхали з півночі України (Житомир, Суми, Київ), 22,6% – зі сходу країни (Донецька, Луганська області, Харків), по 10,2% – з півдня (Херсон, Миколаїв, Запоріжжя) та центральної частини країни (Вінниця, Дніпро), 9,5% – із західної частини країни (Івано-Франківськ, Хмельницький, Тернопіль). Більшість переселенок проживали до початку війни в столиці чи обласних центрах (77%), 13,1% – у районних центрах, і лише 6,6% – в невеликих містах та селищах, центрах територіальних громад. 2,9% опитаних відмовилися повідомляти інформацію стосовно свого попереднього проживання.

Оскільки важливою умовою крос-секційних досліджень є відносна тотожність вибірок за значущими характеристиками та кількісним складом (Setia, 2016), нами було прийняте рішення урівноважити групи за віком, прибравши певну кількість учасниць з вікових категорій понад 40 років, а також зменшити категорію жінок, які опікуються однією дитиною. Кількісним орієнтиром для нас була установка, щоб обсяг однієї групи не перебільшував обсяг іншої більше, ніж в 2 рази. Таким чином ми сформували склад двох груп (92 та 46 осіб), що не мали суттєвих розбіжностей за критерієм χ^2 за показниками віку, рівня освіти, умов перебування в іншій країні, кількості дітей. Додаткові дані наведені в таблиці 2. З попередньої вибірки українок ми видалили дані 43 осіб, віком від 40 до 50 років, які мали 1 дитину, та віком понад 51 рік.

Таблиця 2

Врівноважений склад груп за важливими демографічними показниками

Показник	Категорія	Громадянки України		Громадянки інших країн колишнього СНД		Показники порівняння	
		Кількість	Відсоток	Кількість	Відсоток	χ^2	p
Стать	Жіноча	92	100	46	100	-	
Вік	21-35 років	22	23,9	20	43,5	8,57	0,073
	36-40 років	29	31,5	7	15,2		
	41-45 років	17	18,5	11	23,9		
	46-50 років	14	15,2	4	8,7		
	Понад 51 рік	10	10,9	4	8,7		
Кількість дітей	Одна дитина	21	22,8	9	19,6	6,5	0,089
	Двоє дітей	40	43,5	12	26,1		
	Троє та більше дітей	9	9,8	5	10,9		
	Відсутні діти	22	23,9	20	43,5		
Рівень освіти	Середня освіта	9	9,7	7	15,2	3,58	0,167
	Вища освіта	75	81,5	31	67,4		
	Науковий ступінь	8	8,7	8	17,4		

Результати дослідження та їх обговорення. У таблиці 3 представлені результати порівняння за 13 показниками, визначеними за закритими запитаннями анкети. За критерієм Велча було отримано 5 значущих відмінностей, найбільший розмір ефекту з них мали показники відвідування курсів підвищення кваліфікації чи курсів для біженців ($d=0,847$), отримання допомоги від уряду або громадських організацій ($d=0,612$) та наявність роботи ($d=0,606$). Зазначимо, що розмір ефекту Коена вказується нами за абсолютним значенням, оскільки він відображає цінність та практичну значущість результатів дослідження; «дозволяє оцінити ступінь прояву явища незалежно від обсягу вибірки» (Боснюк, 2021: 104). В таблиці

4 представлені описові статистики, які дозволяють зрозуміти, в якій групі є відносно вищим рівень цих показників.

Таблиця 3

Результати порівняння двох груп за критерієм Велча за показниками адаптації до нових умов життя

Показник	Емпіричне значення Велча	p, рівень значущості	Різниця середніх значень	SE розбіжності	Довірчий інтервал		Розмір ефекту
					Нижнє значення	Верхнє значення	
Важкість адаптації до нових умов	-1.203	0.232	-0.217	0.181	-0.576	0.142	0.220
Частота переживання ізолюваності	0.577	0.566	0.119	0.207	-0.293	0.532	0.106
Розширення кола друзів	2.403	0.018	0.207	0.086	0.036	0.377	0.420
Доступ до спільнот, організацій для підтримки біженців	0.913	0.364	0.076	0.083	-0.092	0.242	0.167
Рівень володіння місцевою мовою	0.371	0.711	0.065	0.176	-0.283	0.415	0.068
Наявність роботи	-3.468	<.001	-0.620	0.179	-0.974	-0.265	0.606
Суб'єктивна оцінка фінансового рівня	-2.174	0.034	-0.391	0.1830	-0.752	-0.031	0.431
Отримання допомоги від уряду або громадських організацій	3.424	<.001	0.294	0.086	0.123	0.464	0.612
Відвідування курсів підвищення кваліфікації або курсів для біженців	4.705	<.001	0.707	0.150	0.408	1.005	0.847
Частота переживання стресу або тривоги	1.270	0.208	0.228	0.180	-0.129	0.586	0.234
Доступ до психологічної підтримки	-0.523	0.602	-0.098	0.187	-0.469	0.274	0.010
Оцінка емоційного стану після переїзду	-0.719	0.474	-0.098	0.136	-0.368	0.172	0.125
Переживання втрати через відсутність близьких чи рідних	0.503	0.616	0.098	0.195	-0.288	0.484	0.089

Як свідчать отримані результати, українки більш схильні до розширення кола спілкування, встановлення нових дружніх зв'язків ($M=2,27$), ніж громадянки інших країн ($M=2,07$). Про відкритість українських людей писав ще у першій половині ХХ століття відомий український дослідник А. Річинський, зазначаючи, що ця відкритість проявляється і в толерантності до інших, і у віротерпимості, і в широкому колі спілкування (Річинський, 2002). Також українки більше орієнтуються на допомогу уряду та інших громадських організацій ($M=1,60$), ніж іноземні учасниці дослідження ($M=1,30$), проявляють більшу соціальну активність, відвідуючи курси підвищення кваліфікації, курси для біженців ($M=1,34$), ніж жінки, які приїхали з інших країн колишнього СНД ($M=0,63$). Відслідковуємо таку суперечливу картину, що, з одного боку, українки проявляють активність, але, з іншого боку, виявляють залежність від підтримки уряду. Пояснення цієї суперечливості можна побачити при порівнянні розбіжностей за іншими показниками. Так, встановлено, що українки мають

значно нижчий рівень суб'єктивної оцінки свого фінансового рівня ($M=1,76$), попри $M=2,15$ у громадянках інших країн, а також більші проблеми з постійною працевлаштованістю ($M=2,71$), порівняно з іноземними жінками ($M=3,33$). Така невдоволеність і нестабільність можуть спонукати українок постійно шукати підтримку, очікувати допомогу від уряду та інших громадських організацій країни, що надала їм тимчасовий захист.

Таблиця 4

Описові статистики в двох вибірках за показниками адаптації до нових умов життя

Показник	Групи	N	M	SE	ДІ lower	ДІ upper	Md	SD
Розширення кола друзів	українки	92	2.272	0.056	2.161	2.383	2.00	0.537
	іноземки	46	2.065	0.065	1.934	2.197	2.00	0.442
Наявність роботи	українки	92	2.707	0.116	2.476	2.937	3.00	1.115
	іноземки	46	3.326	0.136	3.053	3.599	4.00	0.920
Суб'єктивна оцінка фінансового рівня	українки	92	1.761	0.059	1.644	1.877	2.00	0.562
	іноземки	46	2.152	0.170	1.809	2.495	2.00	1.154
Отримання допомоги від уряду	українки	92	1.598	0.051	1.496	1.700	2.00	0.493
	іноземки	46	1.304	0.069	1.166	1.442	1.00	0.465
Відвідування курсів підвищення кваліфікації	українки	92	1.337	0.088	1.163	1.511	2.00	0.842
	іноземки	46	0.630	0.122	0.385	0.876	0.00	0.826

Примітка: N – кількість осіб в підгрупі; M – середнє значення; SE – похибка середнього значення; ДІ lower – нижче значення довірчого інтервалу; ДІ upper – вище значення довірчого інтервалу; Md – медіана; SD – стандартне відхилення

На рисунках 1 та 2 ми графічно відобразили найбільш цікаві розбіжності між учасницями двох вибірок.

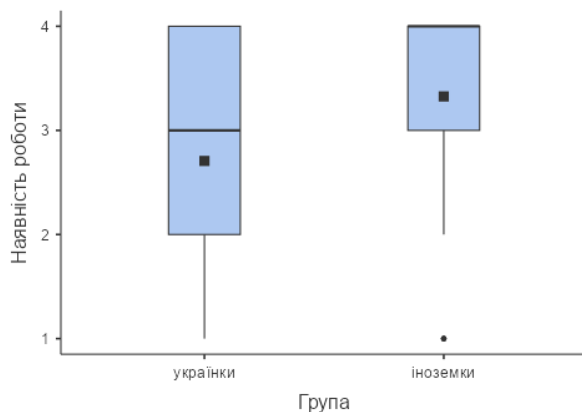


Рис. 1. Співвіднесення середніх значень в двох групах за показником наявності роботи

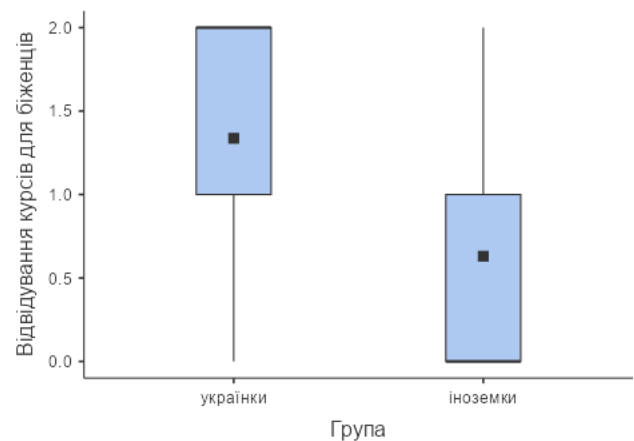


Рис. 2. Співвіднесення середніх значень в двох групах за показником відвідування курсів підвищення кваліфікації

У таблиці 5 наведені результати порівняння двох груп учасниць за запитаннями анкети з множинним вибором, які відображають ті аспекти життя, які сприймаються біженками як фактори-допомоги і виклики процесу адаптації. Ми перевели значення, представлені у шкалі найменувань, у безперервні змінні, що дало нам можливість застосувати критерій Велча.

Таблиця 5

Результати порівняння двох груп за критерієм Велча за показниками адаптації до нових умов життя (продовження)

№	Показник	Емпіричне значення Велча	р, рівень значущості	Різниця середніх значень	SE розбіжності	Довірчий інтервал		Розмір ефекту
						Нижнє значення	Верхнє значення	
Фактори, які допомагають адаптації до нових умов								
1	Підтримка друзів	1.221	0.225	0.109	0.089	-0.068	0.285	0.220
2	Хобі й заняття	2.204	0.030	0.196	0.089	0.0191	0.372	0.404
3	Віра або духовні практики	2.172	0.032	0.185	0.085	0.016	0.354	0.386
4	Робота	-0.248	0.805	-0.011	0.044	-0.098	0.076	0.046
5	Підтримка сім'ї	-2.124	0.036	-0.174	0.082	-0.336	-0.012	0.375
6	Психологічна допомога	-0.647	0.519	-0.054	0.084	-0.221	0.113	0.118
7	Кількість підтримуючих факторів	0.992	0.324	0.272	0.274	-0.273	0.816	0.181
Фактори, що викликають найбільше напруження								
8	Вивчення мови	1.465	0.147	0.130	0.089	-0.047	0.308	0.267
9	Пошук роботи	1.938	0.056	0.174	0.090	-0.004	0.352	0.350
10	Психологічна адаптація	0.877	0.383	0.076	0.087	-0.096	0.248	0.157
11	Відсутність фінансової стабільності	1.976	0.050	0.174	0.088	-0.001	0.349	0.354
12	Відсутність соціальних контактів	0.639	0.524	0.054	0.085	-0.115	0.223	0.115
13	Кількість викликів, що долає людина	2.917	0.004	0.641	0.220	0.205	1.078	0.521

Встановлені значущі розбіжності за показниками орієнтації на віру та духовні практики задля полегшення свого стану ($p=0,032$), на підтримку родини ($p=0,036$), на хобі ($p=0,03$). Найвищий розмір ефекту серед різних факторів допомоги та підтримки має саме показник залучення в хобі та відвідування додаткових занять ($d=0,404$), це вказує на те, що дуже важливим аспектом адаптації до нових умов є структурування вільного часу, заповнення його цікавими справами, які і надають позитивні емоції, і відволікають від тривожних та сумних думок. Описові статистики, представлені в таблиці 6, демонструють, що українки частіше обирають хобі та додаткові заняття як такі форми активності, котрі допомагають їм адаптуватися до нових умов ($M=0,70$), ніж громадянки інших країн ($M=0,50$). Вони частіше вказують і на віру та духовні практики як такі, що підтримують їх в більш стабільному емоційному стані ($M=0,47$), порівно з учасниками другої вибірки ($M=0,28$). Однак іноземні жінки частіше покладаються на підтримку родини ($M=0,76$), ніж українки ($M=0,59$). Цей факт потребує додаткового вивчення, оскільки його природа може бути різною, пов'язаною і з умовами еміграції, і з певними особистісними рисами, і з актуальними проблемами у стосунках, і з менталітетом.

Таблиця 6

Описові статистики в двох вибірках за показниками адаптації до нових умов життя (продовження)

Показник	Групи	N	M	SE	ДІ lower	ДІ upper	Md	SD
Хобі й заняття	українки	92	0.696	0.048	0.600	0.791	1.00	0.463
	іноземки	46	0.500	0.075	0.350	0.650	0.50	0.506
Віра або духовні практики	українки	92	0.467	0.052	0.363	0.571	0.00	0.502
	іноземки	46	0.283	0.067	0.147	0.418	0.00	0.455
Підтримка сім'ї	українки	92	0.587	0.052	0.484	0.689	1.00	0.495
	іноземки	46	0.761	0.064	0.633	0.889	1.00	0.431
Відсутність фінансової стабільності	українки	92	0.522	0.052	0.418	0.626	1.00	0.502
	іноземки	46	0.348	0.071	0.205	0.491	0.00	0.482
Кількість викликів, що долає людина	українки	92	2.598	0.132	2.335	2.860	3.00	1.267
	іноземки	46	1.957	0.176	1.603	2.310	2.00	1.192

Примітка: N – кількість осіб в підгрупі; M – середнє значення; SE – похибка середнього значення; ДІ lower – нижче значення довірчого інтервалу; ДІ upper – вище значення довірчого інтервалу; Md – медіана; SD – стандартне відхилення

Серед факторів, які ускладнюють процес адаптації, отримані розбіжності за показником відсутності фінансової стабільності та за загальною кількістю викликів, які вказують учасники дослідження як такі, що утруднюють їхнє життя в чужій країні. Українки значно частіше скаржаться на фінансові труднощі ($M=0,52$), ніж громадянки інших країн ($M=0,35$), а також вказують значно більше факторів, які ускладнюють їхнє життя ($M=2,59$), порівно з другою вибіркою ($M=1,96$). Звернемо увагу, що за кількістю підтримуючих факторів розбіжності між вибірками не було визначено. Отже, це вказує на те, що українки розуміють та усвідомлюють ті аспекти життя, які їм полегшують перебування в іншій країні, але значно частіше звертають увагу на ті аспекти, які заважають їм, що може ускладнювати процес адаптації. Природу цієї специфічної властивості важко визначити без додаткових досліджень, але можемо припустити, що лише в Україні на момент проведення дослідження йшли активні бойові дії, і населення перебувало в ситуації фізичної небезпеки для життя та здоров'я, що могло опосередковано вплинути на стан учасників дослідження, посилити увагу саме до негативних моментів їхнього життя. На рисунках 3-4 графічно відображені певні результати, які демонструють розбіжності між двома вибірками.

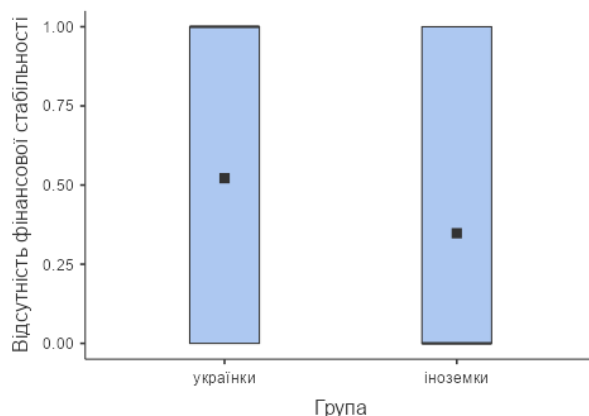


Рис. 3. Співвіднесення середніх значень в двох групах за показником відсутності фінансової стабільності

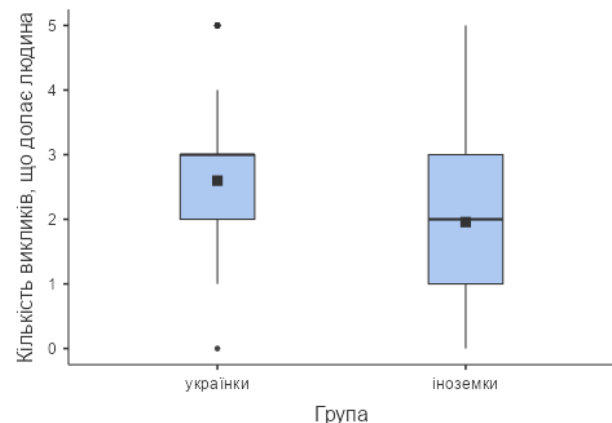


Рис. 4. Співвіднесення середніх значень в двох групах за показником кількості викликів, що долає людина

Оскільки за анкетною було зібрано дані більше ніж за 20 показниками, то для визначення узагальнених властивостей процесу адаптації українців до нових умов життя ми застосували процедуру експлораторного факторного аналізу, яка дозволила провести угруповання первинних даних в більш узагальненні вторинні фактори (Ellis, 2017). Результати проведення факторного аналізу представлені в таблиці 7. Нагадаємо, що був використаний метод максимальної правдоподібності з обертанням Oblimin, заснований на паралельному аналізі. На 27 змінних було виокремлено 5 незалежних факторів. Чотири змінні були видалені, оскільки вони не мали значущих навантажень на жодний фактор. Процедура застосовувалася до загальної вибірки, яку склали 138 жінок з різних країн.

До складу першого фактору увійшли показники, які відображають позитивні аспекти процесу адаптації, а саме: висока суб'єктивна оцінка свого фінансового становища (0,33), можливість отримання психологічної підтримки (0,62) та допомоги (0,66), відчуття підтримки з боку друзів (0,531), наявність роботи (0,39) та хобі (0,41). Цей фактор був названий нами «Ефективне пристосування до нових умов», він пояснює 8,5% сумарної дисперсії. Звертаємо увагу, що отримана факторна структура містить фактори приблизно однакової пояснювальної сили.

Другий фактор, навпаки, поєднує складнощі, які відчують учасники дослідження в процесі адаптації. До складу фактору увійшли такі змінні: переживання важкості (0,79), частота переживання ізоляваності (0,46), стресу й тривоги (0,36), відчуття звуження кола друзів (0,59), відсутності достатньої кількості соціальних контактів (0,36). Відсоток сумарної дисперсії, яку пояснює фактор «Актуальні психологічні проблеми з адаптацією», дорівнює 8,48%, що майже не відрізняє його від попереднього за значенням фактору.

Склад третього фактору сформували 5 змінних, які відображають незадовільний емоційний стан учасників, а саме: частота переживання ізоляваності (0,40), стресу й тривоги (0,36), проблем зі здоров'ям (0,33), а також загальна низька оцінка свого емоційного стану після переїзду (0,70), переживання втрати через відсутність близьких і рідних людей (0,66). Оскільки дві останні змінні демонструють найвищі значення факторних навантажень, це і стало причиною назви фактору «Пригніченість». Він пояснює 8,12% сумарної дисперсії отриманих результатів.

Склад четвертого за пояснювальною силою фактору (7,20% сумарної дисперсії), «Орієнтація на допомогу від уряду нової країни» сформували 4 змінні, а саме: відвідування курсів підвищення кваліфікації або курсів для біженців (0,76), отримання допомоги від уряду та інших громадських організацій (0,60), доступ до спільнот і організацій щодо підтримки біженців (0,47), наявність роботи (-0,38) з негативним навантаженням. Отже, стає зрозумілим, що на підтримку від уряду та громадських організацій більше розраховують ті біженки, які не мають постійної роботи, відчувають проблеми з працевлаштуванням, а іноді відчувають тривогу щодо майбутньої необхідності шукати роботу, оскільки не впевнені, що зможуть знайти гідну роботу, що буде відповідати рівню їхньої освіти.

Останній фактор, «Економічна нестабільність», який пояснює 5,64% сумарної дисперсії, об'єднав 4 змінні, які пов'язані з економічними аспектами адаптації біженок, а саме: оцінка свого фінансового рівня (-0,52), низький поліс; відчуття відсутності фінансової стабільності (0,51), проблеми з пошуком роботи (0,50). Зазначимо як важливий момент, що до цих показників приєднався рівень володіння місцевою мовою (0,40). Отже, негативні переживання щодо свого економічного статусу більш гостро переживають ті біженки, які вивчили мову і відносно високо оцінюють свої можливості спілкування на ній. Саме для цієї категорії осіб гостро починає поставати питання працевлаштування, загрози скорочення державної допомоги, оскільки об'єктивно відсутні перешкоди для їхньої інтеграції в нове суспільство. Однак пошук роботи переживається як складний виклик, що підвищує і загальну тривогу.

Таблиця 7

Результати факторного експлораторного аналізу за показниками адаптації до нових умов життя

№	Показник	Фактор 1 Ефективне пристосування	Фактор 2 Актуальні психологічні проблеми з адаптацією	Фактор 3 Пригніченість	Фактор 4 Орієнтація на підтримку від уряду іншої країни	Фактор 5 Фінансова нестабільність
1	Важкість адаптації до нових умов		0.786			
2	Частота переживання ізоляваності		0.458	0.398		
3	Розширення кола друзів		-0.586			
4	Доступ до спільнот, організацій для підтримки біженців				0.467	
5	Рівень володіння місцевою мовою					0.398
6	Наявність роботи				-0.383	
7	Суб'єктивна оцінка фінансового рівня	0.326				-0.521
8	Отримання допомоги від уряду або громадських організацій				0.597	
9	Відвідування курсів підвищення кваліфікації або курсів для біженців				0.758	
10	Частота переживання стресу або тривоги		0.319	0.357		
11	Доступ до психологічної підтримки	0.620				
12	Оцінка емоційного стану після переїзду			-0.701		
13	Переживання втрати через відсутність близьких чи рідних			0.661		
14	Підтримка друзів	0.531				
15	Хобі й заняття як форма підтримки	0.407				
16	Робота як форма підтримки	0.390				
17	Отримання психологічної допомоги	0.655				
18	Проблеми з пошуком роботи					0.503
19	Проблеми з психологічною адаптацією		0.363			
20	Відсутність фінансової стабільності					0.511
21	Відсутність соціальних контактів		0.358			
23	Психологічні проблеми / проблеми зі здоров'ям			0.331		
Відсоток сумарної дисперсії, що пояснює фактор		8.52	8.48	8.12	7.20	5.64
Сумарна дисперсія (%)		38.0				

Для розрахунку факторних оцінок за кожним з 5 факторів ми використали метод Тернстоуна (Thurstone). Другий, третій та п'ятий фактори продемонструвати середні та низькі за силою позитивні кореляційні зв'язки (0,19:0,35), що дозволило нам об'єднати їх в один інтегративний показник, який отримав назву «Індекс дезадаптивності». Індекс дезадаптивності вираховувався як сума оцінок, отриманих за трьома факторами. Високі значення за цим показником отримують ті жінки, які переживають велику кількість актуальних проблем з організацією свого життя в іншій країні, відчувають фінансову нестабільність, і як наслідок – скаржаться на високу пригніченість.

У таблиці 8 наведені результати порівняння двох вибірок за факторними оцінками. Отримані дві значущі розбіжності, одна з яких має дуже високий розмір ефекту ($d=0,88$). Мова йде про четвертий фактор – «Орієнтація на підтримку уряду нової країни». Ми не змогли його віднести однозначно до факторів адаптації чи дезадаптації, оскільки він поєднує як змінні, які відображають соціальну активність жінок, так і змінні, що відображають відсутність постійної роботи та високі очікування щодо підтримки від інших. У таблиці 9, де наведені описові статистики, можна побачити, що саме українські жінки мають відносно більш високі оцінки за цим фактором ($M=0,23$), ніж жінки з інших країн ($M=-0,47$).

Таблиця 8

Результати порівняння двох груп за критерієм Велча за інтегративними показниками адаптації до нових умов життя

№	Показник	Емпіричне значення Велча	р, рівень значущості	Різниця середніх значень	SE розбіжності	Довірчий інтервал		Розмір ефекту
						Нижнє значення	Верхнє значення	
1	Ефективне пристосування	0.056	0.956	0.009	0.167	-0.324	0.343	0.010
2	Актуальні психологічні проблеми з адаптацією	-1.054	0.295	-0.168	0.159	-0.484	0.148	0.190
3	Пригніченість	1.498	0.137	0.221	0.147	-0.072	0.513	0.262
4	Орієнтація на підтримку уряду нової країни	4.862	<.001	0.698	0.144	0.413	0.984	0.875
5	Нестабільне фінансове становище	2.801	0.006	0.426	0.152	0.123	0.728	0.519
6	Індекс дезадаптивності	1.367	0.175	0.479	0.350	-0.217	1.174	0.247

За фактором «Нестабільність фінансового положення» українські жінки також демонструють більш високі оцінки ($M=0,14$), ніж іноземні жінки ($M=-0,28$). Причини високого відчуття нестабільності фінансового становища будуть вивчатися в окремому дослідженні.

Таблиця 9

Описові статистики в двох вибірках за інтегративними показниками адаптації до нових умов життя

Показник	Групи	N	M	SE	ДІ lower	ДІ upper	Md	SD
Орієнтація на підтримку уряду нової країни	українки	92	0.233	0.0842	0.0656	0.4001	0.478	0.808
	іноземки	46	-0.466	0.1164	-0.7000	-0.2312	-0.664	0.789
Нестабільне фінансове становище	українки	92	0.142	0.0783	-0.0136	0.2973	0.160	0.751
	іноземки	46	-0.284	0.1302	-0.5461	-0.0214	-0.249	0.883

Примітка: N – кількість осіб в підгрупі; M – середнє значення; SE – похибка середнього значення; ДІ lower – нижче значення довірчого інтервалу; ДІ upper – вище значення довірчого інтервалу; Md – медіана; SD – стандартне відхилення

На рисунках 5 та 6 графічно відображені статистично значущі розбіжності між групами за двома факторами.

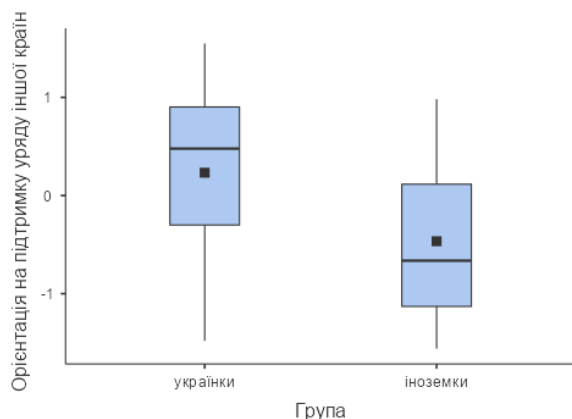


Рис. 5. Співвіднесення середніх значень в двох групах за показником вираженості орієнтації на допомогу від уряду нової країни

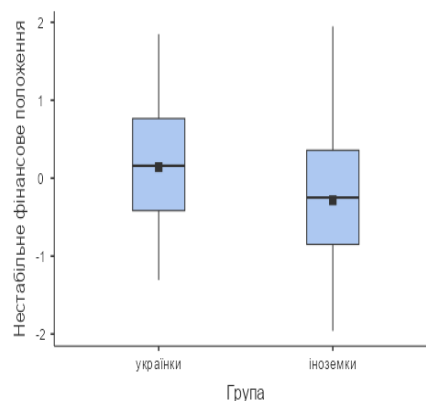


Рис. 6. Співвіднесення середніх значень в двох групах за показником переживання нестабільного фінансового становища

Висновки. Розроблена анкета дозволила зібрати дані, які показали специфічні властивості адаптації українок до життя в новій країні, внаслідок вимушеної еміграції. Основою для виокремлення специфічних властивостей стали результати порівняльного дослідження двох вибірок біженок з України, внаслідок повномасштабної війни на території України, та біженок з інших країн колишнього політичного об'єднання СНД. Українські біженки мають проблеми зі знаходженням стабільної роботи, тому надають значно нижчу оцінку своєму економічному становищу, вони мають багато скарг, основні з яких пов'язані з нестабільним фінансовими можливостями. Водночас вони проявляють більшу соціальну активність, швидше розширюють коло нових друзів, відвідують курси для біженців й підвищення кваліфікації, більше орієнтуються на отримання допомоги від уряду нової країни та різних громадських об'єднань. Українки отримують емоційну підтримку від віри та активного використання духовних практик, від хобі та занять за інтересами, однак значно менше відчують підтримку з боку родини, ніж представниці інших країн. Факторний експлораторний аналіз дозволив виокремити 5 узагальнених властивостей, які дозволяють охарактеризувати процес адаптації біженок, а саме: «Ефективне

приспосовування», «Актуальні психологічні проблеми з адаптацією», «Пригніченість», «Орієнтація на підтримку уряду нової країни», «Нестабільне фінансове становище». Встановлена статистично значуща перевага оцінок українок за факторами «Орієнтація на підтримку уряду нової країни», «Нестабільне фінансове становище», за відсутності розбіжностей за інтегративним індексом дезадаптивності. Більшу орієнтацію на підтримку уряду демонструють ті вимушені переселенки, які не мають ще постійної роботи, а на більшу фінансову нестабільність скаржаться ті жінки, які відносно непогано вже оволоділи місцевою мовою.

У подальших дослідженнях планується виявити розбіжності в показниках ментального здоров'я та психологічного благополуччя в цих вибірках, а також більш ретельно дослідити фактори, які визначають особливості адаптації українських жінок до умов життя в іншій країні під час повномасштабної війни.

Література

1. Боснюк, В. Ф. (2021). Роль показника розміру ефекту в сучасних психологічних дослідженнях. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 2(2), 97-109.
2. Єфімова, А. Г. (2025). *Особливості соціально-психологічної адаптації українців до вимушеної міграції в умовах війни* (Doctoral dissertation, ДЗВО «Університет менеджменту освіти»).
3. Креденцер, О. (2023). Емпіричне дослідження психологічних проблем українців, що перебувають в Німеччині у зв'язку з війною. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 45-55. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.5>
4. Річинський, А. (2002). *Проблеми української релігійної свідомості*. Укрмедкнига.
5. Baran, M., Grzymała-Moszczyńska, H., Zjawińska, M., Sugay, L., Pujszo, I., Ovsienko, Y., Naritsa, V., Niedziałek, J., & Boczkowska, M. (2024). Superhero in a skirt: Psychological resilience of Ukrainian refugee women in Poland. A thematic analysis. *International journal of clinical and health psychology : IJCHP*, 24(4), 100506. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2024.100506>
6. Berry, J. W. (1997). *Immigration, acculturation, and adaptation*. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
7. Ellis, J. (2017). Factor analysis and item analysis. *Applying statistics in behavioral research*, 11-59. https://www.applyingstatisticsinbehaviouralresearch.com/documenten/factor_analysis_and_item_analysis_version_11_.pdf
8. Setia, M.S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian journal of dermatology*, 61(3), 261-264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
9. UNHCR. (2025, February 7). *Navigating health and well-being challenges for refugees from Ukraine (2nd ed.)*. United Nations High Commissioner for Refugees. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/114251>
10. UNICEF. (2023, May 18). *Majority of Ukrainian refugee mothers in Poland experiencing high or severe levels of distress*. <https://www.unicef.org/eca/press-releases/majority-ukrainian-refugee-mothers-poland-experiencing-high-or-severe-levels>
11. Ward, C. (1999). *Acculturation and adaptation revisited*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 422-442. <https://doi.org/10.1177/0022022199030004003>
12. Ward, C., & Kennedy, A. (1994). *Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions*. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 329-343. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(94\)90036-1](https://doi.org/10.1016/0147-1767(94)90036-1)
13. WHO Regional Office for Europe. (2024, May 7). *WHO emergency response in Ukraine and refugee-hosting countries: 2023 report*. <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2024-9723-49495-74056>

References

1. Bosnyuk, V. F. (2021). Rol pokaznyka rozmiru efektu v suchasnykh psykholoichnykh doslidzhenniyakh [The role of effect size in modern psychological research]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholoii*, 2(2), 97-109. [In Ukrainian]
2. Yefimova, A. G. (2025). *Osoblyvosti sotsialno-psykholoichnoi adaptatsii ukrainsiv do vymushenoj migratsii v umovakh viiny* [Features of socio-psychological adaptation of Ukrainians to forced migration in wartime] (Doctoral dissertation, DZVO «Universytet menedzhmentu osvity»). [In Ukrainian]
3. Kredentser, O. (2023). Empirychne doslidzhennya psykholoichnykh problem ukrainsiv, scho perebuvayut v Nimechchyni u zvyazku z viinoyu [Empirical study of psychological problems of Ukrainians who fled to Germany from the war]. *Organizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 1(28), 45-55. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.5> [In Ukrainian]

4. Richynskyi, A. (2002). *Problemy ukrainskoi relirinoi svidomosti [Problems of Ukrainian religious consciousness]*. Ukrmedknyga. [In Ukrainian]
5. Baran, M., Grzymała-Moszczyńska, H., Zjawieńska, M., Sugay, L., Pujszo, I., Ovsienko, Y., Naritsa, V., Niedziałek, J., & Boczkowska, M. (2024). Superhero in a skirt: Psychological resilience of Ukrainian refugee women in Poland. A thematic analysis. *International journal of clinical and health psychology : IJCHP*, 24(4), 100506. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2024.100506>
6. Berry, J. W. (1997). *Immigration, acculturation, and adaptation*. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
7. Ellis, J. (2017). Factor analysis and item analysis. *Applying statistics in behavioral research*, 11–59. https://www.applyingstatisticsinbehaviouralresearch.com/documenten/factor_analysis_and_item_analysis_version_11_.pdf
8. Setia, M.S. (2016). Methodology Series Module 3: Cross-sectional Studies. *Indian journal of dermatology*, 61(3), 261–264. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>
9. UNHCR. (2025, February 7). *Navigating health and well-being challenges for refugees from Ukraine (2nd ed.)*. United Nations High Commissioner for Refugees. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/114251>
10. UNICEF. (2023, May 18). *Majority of Ukrainian refugee mothers in Poland experiencing high or severe levels of distress*. <https://www.unicef.org/eca/press-releases/majority-ukrainian-refugee-mothers-poland-experiencing-high-or-severe-levels>
11. Ward, C. (1999). *Acculturation and adaptation revisited*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 422–442. <https://doi.org/10.1177/0022022199030004003>
12. Ward, C., & Kennedy, A. (1994). *Acculturation strategies, psychological adjustment, and sociocultural competence during cross-cultural transitions*. *International Journal of Intercultural Relations*, 18(3), 329–343. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(94\)90036-1](https://doi.org/10.1016/0147-1767(94)90036-1)
13. WHO Regional Office for Europe. (2024, May 7). *WHO emergency response in Ukraine and refugee-hosting countries: 2023 report*. <https://www.who.int/europe/publications/i/item/WHO-EURO-2024-9723-49495-74056>

Відомості про автора

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

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

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

E-mail: arefnyasv@gmail.com

Отримано 17 жовтня 2025 р.
Рецензовано 6 листопада 2025 р.
Прийнято 12 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.2>
УДК 159.923.2:316.6-048.47

Ярина Каплуненко

ЕКЗИСТЕНЦІЙНІ ЧИННИКИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ УКРАЇНЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Каплуненко Ярина. Екзистенційні чинники життєстійкості українців в умовах воєнної невизначеності.

Вступ. Психологічна життєстійкість є засадничим механізмом адаптації в кризових умовах та в умовах воєнної травматизації зокрема. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю емпіричного аналізу стійкості українців у контексті фундаментальних екзистенційних характеристик особистості, описаними у працях V. Frankl (1959/2006), A. Längle (2003), S. C. Kobasa (1979) та ін.

Мета. Дослідити рівень життєстійкості українців у період війни та визначити її екзистенційні, професійні й посттравматичні детермінанти.

Методи. Використано шкалу резильєнтності Connor–Davidson Resilience Scale-10 (Connor & Davidson, 2003), Test of Existential Motivations (TEM) (Eckhardt & Längle, 2001), Existence Scale (Längle, Orgler & Kundi, 2003), Опитувальник професійної життєстійкості (O. Kokun, 2024), Posttraumatic Growth Inventory – Expanded (Taku, Tedeschi, Shakespeare-Finch & Calhoun, 2021). Статистичний аналіз передбачав описову статистику та рангову кореляцію Спірмена.

Результати. Більшість учасників продемонстрували середній і високий рівень життєстійкості. Встановлено помірні та значущі кореляції життєстійкості з екзистенційними параметрами – самоцінністю, сенсом, фундаментальною довірою та екзистенційним здійсненням. Виявлено значущі зв'язки життєстійкості з професійною включеністю, прийняттям ризику та соціальним компонентом професійної витривалості. Виділено значущі кореляційні зв'язки з показниками посттравматичного зростання – найбільшою мірою з цінуванням життя, особистісною силою та духовно-екзистенційними змінами.

Висновки. Життєстійкість українців у воєнних умовах має виразне екзистенційне підґрунтя й підтримується професійними та міжособистісними ресурсами. Екзистенційні мотивації, описані A. Längle (2003), і антропологічні характеристики, описані V. Frankl (1973), виступають психологічними детермінантами стійкості та посттравматичного зростання. Результати підкреслюють важливість розвитку відчуття смислу, внутрішньої свободи, відповідальності та ціннісної самоорієнтації у програмах психологічної підтримки населення.

Ключові слова: життєстійкість, витривалість, екзистенційні чинники, свобода, відповідальність, самотрансценденція, екзистенційне здійснення

Kapluenenko, Yaryna. Existential factors in Ukrainians' resilience under wartime uncertainty.

Introduction. Psychological resilience is a fundamental adaptation mechanism under crisis conditions, particularly in situations of wartime trauma. The relevance of this study is determined by the need for an empirical analysis of Ukrainians' resilience in relation to fundamental existential characteristics of their personalities, as discussed in the works of V. Frankl (1959/2006), A. Längle (2003), S. C. Kobasa (1979), and others.

Aim. To examine the levels of resilience among Ukrainians in wartime and identify its existential, professional, and post-traumatic determinants.

Methods. The study employed the Connor–Davidson Resilience Scale-10 (Connor & Davidson, 2003), the Test of Existential Motivations (TEM) (Eckhardt & Längle, 2001), the Existence Scale (Längle, Orgler & Kundi, 2003), the Professional Hardiness Questionnaire (Kokun, 2024), and the Posttraumatic Growth Inventory – Expanded (Taku, Tedeschi, Shakespeare-Finch & Calhoun, 2021). Statistical procedures included descriptive statistics and Spearman's rank correlation analysis.

Results. Most respondents demonstrated medium to high levels of resilience. Moderate and significant correlations were found between resilience and key existential parameters, including self-worth, meaning, fundamental trust, and existential fulfilment. Significant associations were also found between resilience and professional involvement, risk acceptance, and the social component of professional

hardiness. Significant correlations with post-traumatic growth indicators were established: most strongly with appreciation of life, personal strength, and spiritual-existential change.

Conclusions. *The resilience of Ukrainians under wartime conditions has a pronounced existential foundation and is supported by professional and interpersonal resources. Existential motivations, described by A. Längle (2003), and anthropological characteristics, articulated by V. Frankl (1973), serve as psychological determinants of resilience and post-traumatic growth. The findings highlight the importance of developing meaning, inner freedom, responsibility, and value-based self-orientation by means of psychological support programs.*

Key words: *resilience, hardiness, existential factors, freedom, responsibility, self-transcendence, existential fulfilment*

Вступ. Сучасне суспільство переживає епоху граничної невизначеності та глобальної турбулентності, у якій феномен людської життєстійкості набуває особливої ваги. Пандемія COVID-19, війни, соціальні кризи, екологічні катастрофи та масові міграції актуалізували питання збереження психологічної цілісності, смислу життя та екзистенційної рівноваги. В умовах воєнної агресії проти України ці виклики набули безпосередньо життєвого виміру для українців – адже майже кожен стикається з реальністю загрози, втрат і потреби внутрішньої стійкості. Саме тому вивчення чинників, які забезпечують життєстійкість, стає ключовим завданням сучасної психології.

Життєстійкість розглядається як інтегральна властивість особистості, що забезпечує здатність долати кризові ситуації, відновлюватися після травм і зберігати активну життєву позицію. У класичних концепціях (Maddi, 2001; Kobasa, 1979) вона визначається через три основні складові – залученість, контроль і здатність до прийняття виклику. В українському контексті поняття життєстійкості тісно пов'язане з феноменами психологічної резильєнтності, внутрішньої сили та посттравматичного зростання. Розгляд цього феномену через екзистенційну призму дає змогу глибше зрозуміти його сутність – а саме: як відповідь людини на виклики буття. В екзистенційно-аналітичній психології (Frankl, 1959/2006; Längle, 2003; van Deurzen, 2012; Spinelli, 2007) стійкість особистості розглядається не лише як психічна функція, а й як прояв внутрішнього ставлення до життя, що спирається на фундаментальні мотивації існування – можливість бути, бажання жити, право бути собою та прагнення до смислу. У межах цієї парадигми екзистенційні чинники – свобода, відповідальність, самодистанціювання, самотрансценденція та фундаментальна довіра – виступають основними передумовами здатності людини протистояти руйнівним впливам і водночас зберігати людяність.

Дослідження екзистенційних детермінант життєстійкості українців в умовах війни набуває особливого значення не лише з наукової, але й з практичної перспективи. Воно дає змогу осмислити внутрішні ресурси, які допомагають людині зберігати себе, витримувати невизначеність і знаходити сенс у ситуації радикальних втрат. Водночас результати можуть бути також застосовані у сфері психосоціальної допомоги, психологічної реабілітації та підготовки фахівців допомагаючих професій.

Мета дослідження – представити та проаналізувати взаємозв'язки між показниками життєстійкості та екзистенційними параметрами особистості в умовах війни, а також визначити ті екзистенційні чинники, що забезпечують внутрішню опору людини перед обличчям життєвих криз, психологічну адаптацію й здатність до посттравматичного зростання.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз поняття життєстійкості та її структурних компонентів.
2. Емпірично дослідити взаємозв'язок між життєстійкістю, екзистенційними мотиваціями (ТЕМ), антропологічними характеристиками особистості (свобода, відповідальність, самодистанціювання, самотрансценденція) (ШЕ), професійною життєстійкістю та посттравматичним зростанням.

3. Визначити практичні напрями підвищення екзистенційної стійкості та розвитку особистісних ресурсів у кризових і посткризових умовах.

Методи та організація дослідження. Методологічну основу становлять положення екзистенційно-аналітичної теорії особистості (Längle, 2003), логотерапії (Frankl, 1959/2006, 1973), феноменологічної антропології (Heidegger, 1962; Tillich, 1952) та гуманістичної психології (Rogers, 1961; Maslow, 1971). Людина розглядається як відкрита, цілісна система, здатна до вибору, свободи, відповідальності й трансценденції власного «Я» у напрямку сенсу. Теоретичний підхід інтегрує три виміри життєстійкості – психофізіологічний (здатність до стрес-опору), соціально-психологічний (стосунки, підтримка, приналежність), екзистенційно-ціннісний (смыслотворення, свобода, відповідальність).

У дослідженні використано такі психодіагностичні методики: Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-10) (Connor & Davidson, 2003), Тест екзистенційних мотивацій (ТЕМ) (Längle & Eckhardt, 2001), Шкала Екзистенції (ШЕ) (Längle & Orgler, 2003), Опитувальник професійної життєстійкості (Кокур, 2024), Розширений опитувальник посттравматичного зростання (PTGI-X) (Tedeschi et al., 2017). Статистичний аналіз включав описову статистику, коефіцієнти кореляції Спірмена, порівняльний аналіз та методи кількісного контент-аналізу.

Дослідження проведено у 2024–2025 рр. на базі Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Національного університету «Києво-Могилянська академія». Участь взяли 113 респондентів віком від 18 до 70 років (92 % жінок, 8 % чоловіків). Освіта: середня або спеціалізована – 55,8 %, вища – 36,3 %, науковий ступінь – 4,4 %. Добір респондентів здійснювався на добровільній основі, через онлайн-опитувальники й інтерв'ю.

Дослідження поглиблює теоретичні уявлення про екзистенційні передумови життєстійкості, демонструючи, що психологічна стійкість є не лише адаптивним механізмом, а й проявом глибинної здатності людини бути, діяти та жити зі змістом, навіть у границях обмежень. Практична значущість полягає у можливості застосування результатів у програмах психологічної підтримки, психоедукації, реабілітації військовослужбовців і підготовки фахівців допомагаючих професій.

Результати дослідження та їх обговорення. Проведене дослідження дало змогу комплексно розглянути життєстійкість українців у контексті війни крізь призму екзистенційно-аналітичної теорії. Отримані результати відображають як кількісні показники загального рівня життєстійкості, так і її зв'язки з ключовими екзистенційними параметрами, визначеними антропологічною моделлю В. Франкла та моделлю чотирьох фундаментальних мотивацій А. Ленгле. Аналіз даних виявив низку тенденцій, які засвідчують високу психологічну адаптивність цієї вибірки респондентів та значущу роль екзистенційних чинників у підтриманні стійкості особистості в кризових умовах.

1. Рівні життєстійкості українських учасників за шкалою Коннора – Девідсона (CD-RISC-10).

Для оцінювання загального рівня життєстійкості було використано шкалу Коннора–Девідсона (CD-RISC-10), яка вимірює здатність особистості адаптуватися до стресу, долати труднощі та підтримувати внутрішню рівновагу в умовах невизначеності. Отримані результати представлено на рисунку 1 та в таблиці 1. Як показано на рисунку 1, розподіл показників життєстійкості має однопиковий характер із концентрацією балів у середньому діапазоні (21–25 балів). Це свідчить про те, що для більшості учасників дослідження характерна достатня психологічна адаптивність і гнучкість у реагуванні на тривалу невизначеність.

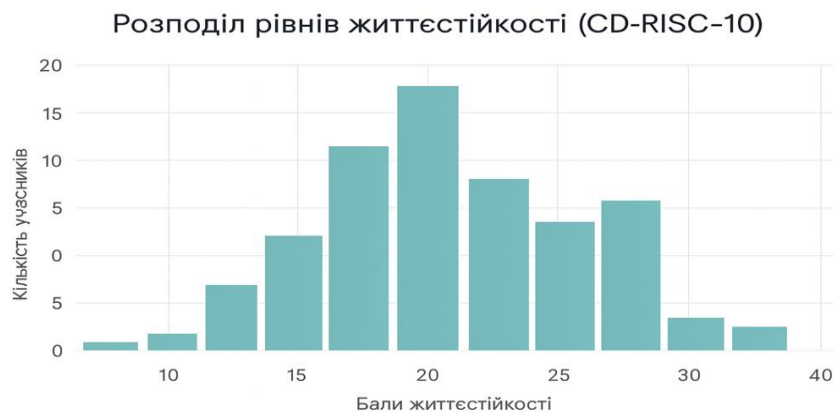


Рис. 1. Розподіл рівнів життєстійкості (CD-RISC-10)

Примітка. На рисунку показано розподіл результатів за шкалою Коннор–Девідсон (CD-RISC-10) серед українських учасників (N = 113). Більшість респондентів продемонстрували середній (21–25 балів) та вище середнього рівень життєстійкості, що відображає їхню здатність адаптуватися до стресових умов воєнної невизначеності.

Таблиця 1

**Розподіл рівнів життєстійкості серед українських учасників
за шкалою CD-RISC-10 (N = 113)**

Категорія життєстійкості	Кількість учасників	Відсоток (%)
Низький рівень	5	4,4 %
Нижче середнього	14	12,4 %
Середній рівень	43	38,1 %
Вище середнього	27	23,9 %
Високий рівень	24	21,2 %

Таблиця 1 узагальнює розподіл учасників за категоріями життєстійкості: 38,1 % респондентів мають середній рівень життєстійкості; 23,9 % – вище середнього; 21,2 % – високий; 12,4 % – нижче середнього, і лише 4,4 % – низький рівень. У сумі понад дві третини опитаних (приблизно 67 %) характеризуються середнім або вищим рівнем життєстійкості. Однопиковість розподілу в діапазоні 21–25 балів узгоджується з тим, що найбільша частка респондентів належить саме до категорії «середній рівень». Це підтверджує: навіть за умов тривалої воєнної невизначеності більшість українців зберігають відносно високий адаптаційний потенціал. Водночас близько 17 % учасників із нижчими показниками життєстійкості можуть мати ознаки виснаження ресурсів, спричиненого хронічним стресом, травматичним досвідом чи нестачею соціальної підтримки.

Інтерпретація. У контексті екзистенційної психології представлені результати первинного етапу дослідження демонструють загальну картину життєстійкості українських учасників у період воєнної невизначеності. Переважання середнього та вище середнього рівнів стійкості вказує на достатній потенціал психологічної адаптації та збереження внутрішньої рівноваги в умовах тривалого стресу. Водночас частка респондентів із зниженими показниками свідчить про наявність групи ризику, потреби якої можуть вимагати додаткової підтримки. Подальші результати, присвячені аналізу екзистенційних чинників, дозволять оцінити, якою мірою виявлені рівні життєстійкості пов'язані з фундаментальними екзистенційними мотиваціями, антропологічними характеристиками, смислотворенням та внутрішніми ресурсами особистості. Саме порівняння цих двох блоків

показників дає можливість виділити екзистенційні параметри, які виступають підґрунтям або предикторами життєстійкості в умовах війни.

2. Порівняльний аналіз результатів за Тестом фундаментальних мотивацій (ТЕМ).

Для глибшого розуміння екзистенційних основ життєстійкості було здійснено порівняльний аналіз результатів Тесту фундаментальних екзистенційних мотивацій (ТЕМ, Längle et al.) між німецькою стандартизаційною вибіркою (2000) та українською вибіркою (2025). Порівняння охоплювало чотири базові мотивації – 1ФМ (буття та захищеність), 2ФМ (життя та стосунки), 3ФМ (автентичність та самоцінність) і 4ФМ (сенси та майбутнє), а також загальний показник екзистенційного здійснення (ЕЗ). Результати представлено у таблиці 2.

Таблиця 2

Порівняння показників фундаментальних екзистенційних мотивацій (ТЕМ) між німецькою стандартизаційною вибіркою (2000) та українською вибіркою (2025)

Групи	1ФМ	2ФМ	3ФМ	4ФМ	ЕЗ
Німеччина, 2000	64,43	72,14	64,62	68,53	269,72
Україна, 2025	66	73	64	69	271

Примітка. У таблиці наведено середні значення чотирьох фундаментальних мотивацій (1ФМ – буття та безпека; 2ФМ – життя та стосунки; 3ФМ – самість і цінність; 4ФМ – сенс і майбутня орієнтація) та загального показника екзистенційного здійснення (ЕЗ).

Аналіз свідчить, що українська вибірка загалом демонструє дещо вищі показники за всіма фундаментальними мотиваціями, ніж німецька. Ця відмінність може бути пов'язана із високою актуалізацією екзистенційних питань у контексті воєнної реальності, коли смислотворення, свобода вибору й внутрішня позиція набувають практичного значення для виживання та психологічного збереження.

- **1ФМ (буття та безпека):** Українські респонденти ($M = 66$) показали дещо вищий рівень, ніж німецька вибірка ($M = 64,43$). Це може свідчити про мобілізацію базових особистісних сил навіть за умов зовнішньої небезпеки. Усвідомлення власної реальності й здатність утримувати життєві межі стають опорою під час війни.
- **2ФМ (життя, стосунки, емоційна близькість):** Обидві вибірки продемонстрували високі результати, однак українські показники ($M = 73$) виявилися трохи вищими за німецькі ($M = 72,14$). Це підкреслює, що цінність стосунків і людської солідарності в українському контексті посилюється в умовах колективного травматичного досвіду.
- **3ФМ (самість, самоцінність, ідентичність):** Рівні обох вибірок майже збігаються (Україна – $M = 64$; Німеччина – $M = 64,62$). Така стабільність показників самоповаги та гідності може свідчити про глибоку внутрішню сталість цих якостей навіть попри стресові умови.
- **4ФМ (сенс, майбутня орієнтація):** Показник українських учасників ($M = 69$) перевищує німецький ($M = 68,53$), що підтверджує активізацію смислового виміру як компенсаторного механізму та екзистенційної опори в кризових обставинах. Здатність зберігати спрямованість і бачити сенс у діях стає головним джерелом життєстійкості.
- **Екзистенційне здійснення (ЕЗ):** Загальний показник української вибірки ($M = 271$) також перевищує німецький ($M = 269,72$). Це свідчить про здатність зберігати функціональність та внутрішню узгодженість у стресових умовах та високий рівень спроможності реалізовувати своє життя навіть у кризі. Порівняно з німецькою вибіркою (2000), українські дані відображають тенденцію до зростання показників свободи, відповідальності та орієнтації на смисли та цінності, що підкреслює роль екзистенційних ресурсів у підтриманні життєстійкості.

Інтерпретація. Вищі показники української вибірки можна інтерпретувати як парадоксальне зростання екзистенційної свідомості в умовах загрози, коли війна змушує людину звертатися до глибинних опор буття – волі жити, любити, відповідати на виклики, творити сенс. Отримані дані підтверджують положення екзистенційного аналізу та логотерапії (Frankl, 1959/2006; Längle, 2003) про те, що людина здатна до внутрішнього зростання навіть у ситуаціях обмеження, а справжня свобода постає як внутрішній вибір ставлення до того, що неможливо уникнути. Українські показники дещо вищі за всіма фундаментальними мотиваціями (1FM–4FM) і за показником екзистенційного здійснення (ЕЗ), що може відображати підвищену актуалізацію смислових і ціннісних орієнтацій у кризі.

3. Результати за Шкалою Екзистенції (Längle & Orgler, 2003).

Для аналізу екзистенційних параметрів особистості було використано Шкалу Екзистенції (Existence Scale), яка дозволяє оцінити чотири провідні екзистенційні компетентності – самодистанціювання, самотрансценденцію, свободу та відповідальність, а також інтегральні параметри *Person* та *Existence*. У таблиці 3 подано статистичні результати для української вибірки. Дані, наведені на рисунку 2, демонструють диференціацію рівнів екзистенційних компетентностей, що дозволяє оцінити структуру екзистенційної позиції респондентів.

Таблиця 3

Показники за Шкалою Екзистенції серед української вибірки (N = 113)

Показник	N	Середнє (M)	Медіана	SD	Мін	Макс
Самодистанціювання	113	30,54	31	6,31	11	47
Самотрансценденція	113	69,77	72	11,38	29	84
Свобода	113	45,12	47	10,17	21	65
Відповідальність	113	50,02	50	9,40	25	69
Загальний бал	113	195,44	200	32,73	107	252
Параметр Person	113	100,31	104	16,20	50	129
Параметр Екзистенція	113	95,13	95	18,18	48	130

Примітка. Описові статистики за Шкалою Екзистенції (ШЕ) для української вибірки. Показники відображають рівень розвитку ключових екзистенційних компетентностей та інтегральних параметрів екзистенційної позиції.

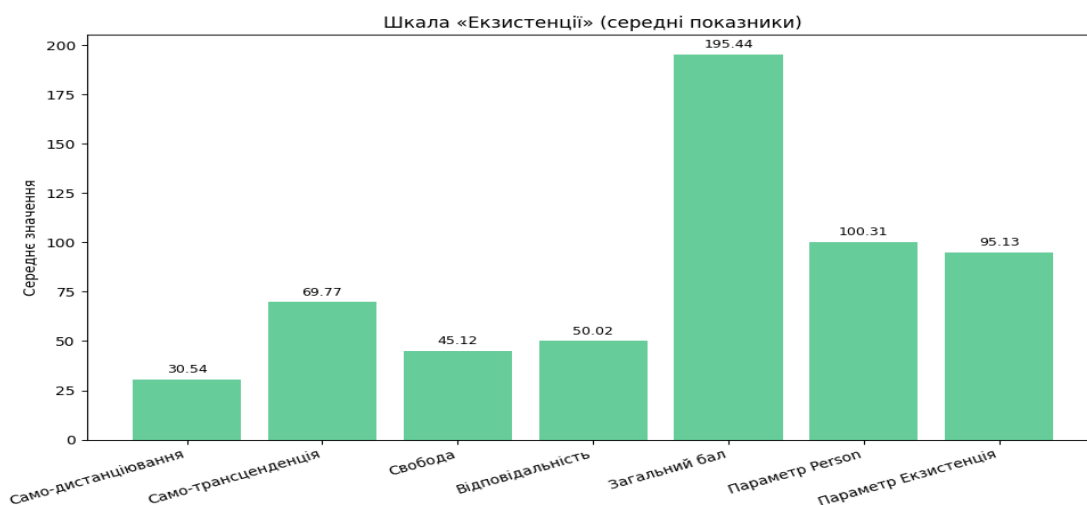


Рис. 2. Середні показники за Шкалою Екзистенції (ШЕ) серед української вибірки (N = 113)

Інтерпретація. Отримані результати демонструють вираженість екзистенційних характеристик в українській вибірці на помірному рівні та рівні вище середнього, що підтверджує наявність вираженого екзистенційного потенціалу. Найвищі показники виявлено за шкалами *Самотрансценденція* ($M = 69,77$) та параметр *Person* ($M = 100,31$), що свідчить про здатність респондентів виходити за власні обмеження, орієнтуватися на цінності, значущі завдання та стосунки. Параметри *Свобода* ($M = 45,12$) та *Відповідальність* ($M = 50,02$) вказують на достатній рівень внутрішньої автономії українців та готовності до активної позиції у власному житті попри зовнішню невизначеність. Показник *Самодистанціювання* ($M = 30,54$) перебуває на середньому рівні, що вказує на наявність внутрішнього простору та рефлексії, але з можливим впливом воєнного стресу, який знижує цю здатність. *Загальний інтегральний показник* ($M = 195,44$) відображає збалансовану екзистенційну структуру, яка є важливою передумовою життєстійкості. Загалом результати засвідчують, що українські респонденти демонструють виражений екзистенційний ресурс, який, як буде показано в наступних розділах, статистично пов'язаний з рівнем резильєнтності, професійної життєстійкості та показниками посттравматичного зростання.

4. Результати за Шкалою посттравматичного зростання (PTGI-X, Tedeschi et al., 2021).

Результати, наведені в таблиці 4, представляють середні значення за підшкалами посттравматичного зростання, що свідчить про помірно виражені зміни в різних сферах життя респондентів. Найвищі показники отримано за шкалами «*Поцінування життя*» ($M = 15,94$) та «*Нові можливості*» ($M = 15,61$), що вказує на тенденцію до переоцінки життєвих пріоритетів, підвищення цінності повсякденного життя та усвідомлення нових векторів розвитку після пережитих подій. Дещо нижчими, але також достатньо високими, є середні бали за шкалами «*Особистісне зміцнення*» ($M = 14,65$) та «*Духовні та екзистенційні зміни*» ($M = 14,12$), що відображає досвід внутрішнього зростання, посилення опори на власні ресурси та поглиблення духовно-екзистенційного виміру життя. Показник «*Стосунки з оточуючими*» ($M = 13,77$) демонструє помірне посилення значущості міжособистісних зв'язків та соціальної підтримки. Загальний інтегральний бал посттравматичного зростання ($M = 74,09$; $Med = 76$) вказує на відчутний потенціал до позитивних змін в українській вибірці після травматичного досвіду, хоча варіативність ($SD = 24,79$; діапазон від 5 до 119) наголошує на суттєвих індивідуальних відмінностях у ступені досвіду зростання.

Таблиця 4

Показники посттравматичного зростання (PTGI-X) в українській вибірці (N = 113)

Показник	N	M	Med	SD	Min	Max
Стосунки з оточуючими	113	13,77	15	6,160	0	25
Нові можливості	113	15,61	15	4,974	2	25
Особистісне зміцнення	113	14,65	15	6,144	0	25
Духовні та екзистенційні зміни	113	14,12	14	5,856	0	25
Поцінування життя	113	15,94	16	5,723	0	25
Загальний показник PTG (PTGI-X)	113	74,09	76	24,791	5	119

Частотний розподіл результатів за шкалою посттравматичного зростання (PTGI-X, R. Tedeschi та ін.) показує, що найбільша частка учасників має середній рівень посттравматичного зростання (29,2%), а майже третина – нижче середнього (28,3%). Вищі рівні зростання («вище середнього» і «високий») спостерігаються у 26,5% вибірки, що свідчить про вибіркочну, але наявну тенденцію до смислових і особистісних трансформацій. Низькі показники мають 15,9% респондентів, що може вказувати на потребу в додатковій підтримці.

Таблиця 5

**Розподіл показників за загальною шкалою посттравматичного зростання
(TS Total Score Distribution)**

Категорія	Інтервал	Кількість	%
Низький	5–59	18	15,9%
Ниже середнього	60–75	32	28,3%
Середній	76–90	33	29,2%
Вище середнього	91–104	19	16,8%
Високий	105–119	11	9,7%

Примітка. Таблиця відображає частотний розподіл результатів за шкалою посттравматичного зростання (PTGI-X, R. Tedeschi та ін.).

Інтерпретація: Розподіл показників PTGI-X свідчить, що більшість учасників перебувають у діапазоні від нижче середнього до середнього рівня посттравматичного зростання, що відображає помірний рівень інтеграції травматичного досвіду. Вищі рівні ПТЗ демонструє приблизно чверть вибірки, що вказує на наявність у частини респондентів виражених смислових та особистісних трансформацій. Низькі результати (15,9%) можуть сигналізувати про потребу в додатковій психологічній підтримці, що співіснує з втомою, втратою, невизначеністю й потребою підтримки.

5. Результати за опитувальником професійної життєстійкості (Кокун, 2024).

Учасники дослідження (N = 113) продемонстрували помірно високий рівень професійної життєстійкості за опитувальником О. Кокун (Кокун, 2024). Загальний показник життєстійкості на середньому рівні – 62,93 бали, що відповідає стабільному рівню професійної адаптивності. Найвищі часткові показники спостерігаються за шкалами: прийняття ризику (M = 21,48), професійний контроль (M = 21,03), професійна включеність (M = 20,42). Компонентні характеристики також стабільні: Мотиваційний (M = 16,39), Емоційний (M = 16,17), Соціальний (M = 15,30), Професійний (M = 15,07). Дисперсія показує достатню варіативність, відсутні виражені статистичні порушення нормальності розподілу, що дозволяє коректно використовувати параметричні та непараметричні кореляційні методи. Результати представлені на рисунку 3 та в таблицях 6 та 7.

Таблиця 6

**Показники за опитувальником професійної життєстійкості (Кокун, 2024)
в українській вибірці (N = 113)**

Показник	N	M	Md	SD	Min	Max
Загальний рівень професійної життєстійкості	113	62,93	62	9,922	38	83
Професійна включеність	113	20,42	20	4,450	7	32
Професійний контроль	113	21,03	21	4,065	10	31
Прийняття професійного ризику	113	21,48	22	4,213	11	29
Емоційний компонент	113	16,17	16	3,430	0	23
Мотиваційний компонент	113	16,39	16	3,683	6	24
Соціальний компонент	113	15,30	15	3,251	8	22
Професійний компонент	113	15,07	15	3,661	6	21



Рис. 3. Середні показники за опитувальником професійної життєстійкості О. Кокуна (українська вибірка, N = 113)

Найбільша частка учасників (26,5%) належить до категорії «нижче середнього», інші 23,9% – до категорії «вище середнього», що загалом може свідчити про різні рівні сформованості професійної життєстійкості в умовах тривалого стресового навантаження. Близько 17,7% респондентів мають середні показники, а 15% – високий рівень професійної життєстійкості, що вказує на здатність ефективно адаптуватися, зберігати працездатність і підтримувати саморегуляцію у складних професійних ситуаціях. Менша частка вибірки – 16,8% – належить до групи з низьким рівнем життєстійкості, що вказує на потребу в додатковій психологічній підтримці чи цілеспрямованому розвитку професійних ресурсів.

Таблиця 7

Розподіл показників за шкалою професійної стійкості (Кокус, 2024)

Категорія	Кількість учасників	Відсоток (%)
Низький рівень	19	16,8
Нижче середнього	30	26,5
Середній рівень	20	17,7
Вище середнього	27	23,9
Високий рівень	17	15,0

Інтерпретація: Отримані дані свідчать, що більшість учасників (близько 58%) мають середній або вище середнього рівні професійної життєстійкості, що відображає збереженість адаптаційних механізмів, професійну витривалість та здатність підтримувати ефективність у стресових умовах війни. Високий рівень (15%) вказує на виражену саморегуляцію, стійку професійну позицію та здатність діяти в умовах ризику й невизначеності. Водночас понад 40% респондентів мають низький або нижче середнього рівень, що може відображати емоційне виснаження та знижену ресурсність частини вибірки – особливо фахівців допомагаючих професій. Це підкреслює необхідність цільових програм психологічної підтримки та профілактики вигорання.

6. Результати кореляції між показниками шкали життєстійкості Коннора–Девідсона (Connor & Davidson, 2003) та фундаментальними екзистенційними мотиваціями TEM (Eckhardt & Längle, 2001).

Цей етап аналізу був спрямований на виявлення взаємозв'язків між психологічною життєстійкістю та засадничими екзистенційними параметрами, визначеними у моделі фундаментальних екзистенційних мотивацій (ТЕМ). У дослідженні використано рангову кореляцію Спірмена, що дозволяє виявити статистично значущі зв'язки між конструктами,

які відображають внутрішню опору людини, її здатність до переживання цінностей та формування взаємозв'язків, самоцінність, смислотворення та довіру до життя. Результати кореляційного аналізу, які представлені в таблиці 8, показали, що життєстійкість має помірні позитивні зв'язки з усіма базовими екзистенційними мотиваціями.

Таблиця 8

Кореляції між життєстійкістю (CD-RISC-10) та екзистенційними параметрами ТЕМ (українська вибірка, N = 113)

Екзистенційний параметр	ρ (Спірмена)	Інтерпретація
Фундаментальна довіра / Fundamental trust	0,558	Довіра до життя та базове відчуття опірності сприяють ефективній адаптації
Фундаментальна цінність / Value	0,514	Переживання цінності життя зміцнює здатність до подолання труднощів
Самоцінність / Self-worth	0,560	Вища самоцінність пов'язана зі здатністю долати виклики та зберігати стійкість
Сенс життя / Meaning of life	0,544	Сенс та життєва спрямованість слугують внутрішнім підґрунтям подолання стресу
Екзистенційне здійснення / Existential fulfillment	0,574	Реалізованість, автентичність і внутрішня узгодженість (згода)

Найвищі кореляції виявлено всередині самої структури тесту екзистенційних мотивацій (ТЕМ), що підтверджує його внутрішню узгодженість та концептуальну цілісність. Зокрема, спостерігаються сильні взаємозв'язки між засадничими екзистенційними характеристиками: самоцінністю та екзистенційним здійсненням ($r = 0,953$), сенсом життя та екзистенційним здійсненням ($r = 0,936$), а також фундаментальною довірою й екзистенційним здійсненням ($r = 0,963$). Такі коефіцієнти свідчать про те, що всі три параметри формують спільне екзистенційне ядро, яке визначає здатність особистості до автентичного переживання власного буття та реалізації життєвих можливостей.

Інтерпретація. Кореляційний аналіз продемонстрував, що життєстійкість має статистично значущі позитивні зв'язки з усіма базовими екзистенційними параметрами. Найвищі коефіцієнти отримано для екзистенційного здійснення, самоцінності та фундаментальної довіри – показників, які відображають глибинне переживання власної цінності, внутрішню опірність та відчуття сенсу життя. Це вказує на центральну роль ціннісно-смислових структур у формуванні здатності долати труднощі, зберігати орієнтири та відновлюватися після стресових подій. Отримані емпіричні взаємозв'язки підтверджують значення екзистенційного підґрунтя особистості як засадничого психологічного механізму життєстійкості. Особи, які відчують власну цінність, сприймають життя як осмислене, мають базову довіру до себе та світу і здатні переживати внутрішнє здійснення, демонструють вищу адаптивність, гнучкість та витривалість у ситуаціях невизначеності. Вони не лише ефективніше долають труднощі, але й зберігають напрямок дії, відчуття внутрішньої опори та готовність до конструктивних рішень.

Концептуально важливою є узгодженість результатів із теоретичними положеннями екзистенційної психології В. Франкла та А. Ленгле. У межах екзистенційного підходу здатність витримувати страждання та діяти всупереч обставинам пов'язується зі смыслом, внутрішньою свободою, відповідальністю, самоцінністю та фундаментальною довірою – саме тією цілісною структурою, що виявилася емпірично значущою в цій вибірці. Отже, базуючись на отриманих результатах, можна дійти висновку, що екзистенційні ресурси становлять фундаментальний чинник психологічної стійкості українців у воєнних умовах. Поглиблення екзистенційної усвідомленості, зміцнення самоцінності, розвиток здатності знаходити сенс та підтримувати довіру до життя можуть виступати ключовими завданнями психотерапевтичних, тренінгових і кризових інтервенцій, спрямованих на підвищення життєстійкості в умовах тривалої небезпеки й невизначеності.

7. Результати кореляції між показниками шкали життєстійкості Коннора–Девідсона (Connor & Davidson, 2003) та показниками Шкали екзистенції (Längle & Orgler, 2003).

Цей етап аналізу був спрямований на дослідження взаємозв'язків між життєстійкістю та екзистенційною орієнтацією особистості, що вимірювалась за Шкалою Екзистенції (Längle & Orgler, 2003). Шкала оцінює провідні екзистенційні чинники: самодистанціювання, самотрансценденцію, свободу, відповідальність та інтегральний показник екзистенційного буття. Кореляційний аналіз Спірмена засвідчив позитивні взаємозв'язки між життєстійкістю та всіма вимірюваними екзистенційними характеристиками. Результати представлені в таблиці 9.

Таблиця 9

Кореляції між показниками життєстійкості (CD-RISC-10) та екзистенційними характеристиками (Шкала Екзистенції)

Екзистенційний параметр	ρ (Спірмена)	Інтерпретація
Самотрансценденція	0,428	Здатність виходити за власні межі пов'язана зі стійкістю
Свобода	0,488	Внутрішня свобода сприяє адаптивності та відповідальній дії
Відповідальність	0,374	Відповідальність виступає ресурсом саморегуляції
Самодистанціювання	0,222	Рефлексія та дистанціювання від переживань помірно підтримують стійкість
Загальний показник екзистенційного буття	0,469	Екзистенційна цілісність пов'язана з вищою стійкістю

Інтерпретація. Отримані кореляційні дані засвідчують, що життєстійкість має системний зв'язок із базовими екзистенційними параметрами особистості. Найтісніші зв'язки простежуються зі свободою, загальним показником екзистенційного буття та самотрансценденцією. Це вказує на те, що здатність людини залишатися стійкою перед труднощами залежить не лише від її психофізіологічних або соціальних ресурсів, а передусім – від фундаментальних екзистенційних характеристик: свободи вибору, відповідального ставлення до життя та вміння знаходити або творити сенс. Екзистенційні чинники, що продемонстрували позитивний зв'язок із життєстійкістю, відображають глибинні внутрішні механізми психологічної адаптації, а саме: усвідомлення себе і власної позиції у світі, здатність діяти, виходячи з внутрішньої свободи, прийняття відповідальності за власні рішення, орієнтація на смисл та вихід за межі егоцентричних потреб, наявність рефлексії та здатності до психологічного дистанціювання. Отримані результати демонструють, що виражена екзистенційна орієнтація особи – здатність до рефлексії власного життя, до відповідальних вчинків, персонального вибору і знаходження сенсу – з більшою ймовірністю може обумовлювати високий рівень життєстійкості. Це підкреслює важливість розвитку екзистенційної усвідомленості та ціннісно-смыслових структур як засадничих складових психологічних, тренінгових і терапевтичних програм, особливо у контексті сучасних воєнних викликів.

8. Результати кореляції між показниками Шкали життєстійкості Коннора–Девідсона (Connor & Davidson, 2003) та показниками Опитувальника професійної життєстійкості (Кокун, 2024).

Отримані дані кореляційного аналізу демонструють, що життєстійкість (CD-RISC-10) системно пов'язана з базовими компонентами професійної життєстійкості (Кокун,

2024). Загалом спостерігається позитивна тенденція: фахівці з вищою особистісною стійкістю також проявляють більш виражену професійну витривалість. Зокрема, параметр «Професійна включеність» демонструє найбільш стабільний зв'язок із життєстійкістю. Резильентні учасники зберігають активну, мотивовану й осмислену позицію в роботі, що відображає внутрішнє відчуття сенсу та професійної місії. Параметр «Контроль» не продемонстрував значущого зв'язку з життєстійкістю, це може означати, що відчуття здатності керувати ситуаціями та впливати на результати не є похідним від життєстійкості в умовах війни. Ймовірно, цей параметр визначається іншими чинниками – такими як: специфіка професійної діяльності, організаційні умови, досвід або рівень відповідальності на посаді. У контексті моделі життєстійкості це свідчить, що загальна психологічна стійкість не гарантує відчуття контролю в професійних ситуаціях, які можуть бути жорстко регламентовані зовнішніми обставинами. Кореляції свідчать, що резильентні фахівці легше переносять невизначеність, зміни та професійні виклики (Шкала прийняття ризику), демонструючи вищу толерантність до стресових умов і швидшу адаптацію. Щодо емоційного, мотиваційного і соціального компоненту ПЖС, то зв'язки варіюють від слабких до помірних, але всі – позитивні. Це означає, що життєстійкість підтримує здатність до емоційної саморегуляції, професійної мотивації та соціальної взаємодії, що є важливими ресурсами у допомагаючих професіях. Загальний рівень професійної витривалості узагальнює інтегральний позитивний зв'язок із життєстійкістю. Отже, життєстійкість є структурним компонентом особистісної стійкості, який посилює професійну ефективність під тиском стресу. Результати представлені в таблиці 10.

Таблиця 10

Кореляційні зв'язки між резильєнтністю (CD-RISC-10) та компонентами професійної життєстійкості (Кокун, 2024)

Показник професійної життєстійкості (ПЖС)	ρ (Спірмена)	Інтерпретація
Загальний рівень ПЖС	0,19*($p < ,05$)	Вища життєстійкість пов'язана з більшою загальною професійною витривалістю
Професійна включеність	0,22*($p < ,05$)	Стійкіші учасники демонструють більшу залученість у професійну діяльність
Професійний контроль	0,04 ($p > ,05$)	Зв'язок відсутній – відчуття контролю залежить не від резильєнтності, а від умов роботи
Прийняття ризику	0,21*($p < ,05$)	Резильєнтні учасники краще переносять невизначеність та професійний ризик
Емоційний компонент ПЖС	0,10 ($p > ,05$)	Стійкість не гарантує емоційної стабільності в роботі, можливі зовнішні впливи
Мотиваційний компонент	0,15 ($p > ,05$)	Мотивація у професійній діяльності частково автономна від загальної життєстійкості
Соціальний компонент ПЖС	0,29**($p < ,01$)	Соціальні зв'язки та підтримка є значущими ресурсами професійної стійкості
Професійний компонент ПЖС	-0,01 ($p > ,05$)	Відсутність зв'язків – технічна майстерність не залежить від резильєнтності

Інтерпретація. Отримані результати засвідчують, що життестійкість має селективні, але концептуально значущі зв'язки з параметрами професійної життестійкості. Найтісніші кореляції спостерігаються для професійної включеності, прийняття ризику та соціального компоненту ПЖС. Це означає, що особи з вищою життестійкістю активніше залучені у професійну діяльність, легше адаптуються до невизначених або ризикованих умов, а також спираються на соціальну підтримку та професійну взаємодію як на важливий ресурс стійкості. Натомість такі параметри, як професійний контроль чи суто технічні аспекти професійної компетентності, виявилися незалежними від життестійкості, що свідчить про їх більшу обумовленість організаційними умовами, фаховим досвідом та особливостями професійної ролі, а не загальними психологічними ресурсами особистості. Отже, життестійкість проявляється переважно як соціально-поведінковий і мотиваційно-ціннісний ресурс, який підтримує професійну витривалість у кризових і невизначених умовах, але не визначає технічних компонентів професійності. Загалом дані засвідчують, що більш резильєнтні фахівці – більш професійно витривалі: вони краще зберігають включеність, приймають професійні виклики та ефективніше регулюють поведінку в умовах підвищеної напруги.

9. Результати кореляції між параметрами життестійкості (CD-RISC 10; Connor & Davidson, 2003) та розширеним опитувальником посттравматичного зростання PTGI-X (Tedeschi et al., 2021).

Отримані дані свідчать, що життестійкість має статистично значущі позитивні зв'язки з більшістю вимірів посттравматичного зростання. Найтісніші кореляції виявлено для параметрів: «Цінування життя», «Особистісна сила», а також загальний показник ПТЗ, що вказує на здатність резильєнтних осіб трансформувати пережиту травму у внутрішній розвиток і переосмислення життєвих орієнтирів. Позитивні зв'язки з духовно-екзистенційними змінами та покращенням взаємин підкреслюють, що стійкі люди частіше переживають поглиблення сенсу та зростання якості стосунків. Натомість показник «Нових можливостей» не продемонстрував значущого зв'язку з резильєнтністю, що може свідчити про його більшу залежність від контекстуальних умов, а не від внутрішніх ресурсів особистості.

Таблиця 11

Кореляції між життестійкістю (CD-RISC-10) та показниками посттравматичного зростання (PTGI-X)

Вимір посттравматичного зростання (PTGI-X)	ρ (Спірмена)	Інтерпретація
Цінування життя / Appreciation of life	0,360*	Вища резильєнтність пов'язана з глибшим переживанням цінності життя
Особистісна сила / Personal strength	0,295*	Резильєнтні люди частіше відчують внутрішню силу та здатність подолати труднощі
Духовні зміни / Spiritual-existential change	0,255*	Психологічна стійкість сприяє духовно-екзистенційному поглибленню після травми
Покращення взаємин з іншими / Relating to others	0,252*	Стійкі респонденти демонструють зростання емпатії та якості міжособистісних зв'язків
Нові можливості / New possibilities	0,097 (н/з)	Аспект нових можливостей не пов'язаний із резильєнтністю – ймовірно, залежить від зовнішніх умов
Загальний показник ПТЗ / Total posttraumatic growth	0,309*	Посттравматичне зростання загалом має позитивний зв'язок із резильєнтністю як інтегральним ресурсом

Інтерпретація. Отримані дані підтверджують, що життєстійкість є суттєвим предиктором посттравматичного зростання, особливо у вимірах духовно-екзистенційних змін, особистісної сили та цінування життя. Це свідчить про те, що здатність адаптуватися до травматичних подій тісно пов'язана з розвитком нових смислів, внутрішньої опори та переоцінки життєвих пріоритетів. Позитивні зміни у стосунках також узгоджуються з попередніми результатами, згідно з якими соціальні ресурси та відкритість взаємодії є важливими компонентами загальної життєстійкості. Водночас відсутність кореляції зі шкалою «Нові можливості» може свідчити, що цей аспект ПТЗ формується не з внутрішньої стійкості, а радше з об'єктивних умов середовища або соціально-професійних шансів, доступних людині, а також може вказувати на автономність процесу переосмислення життєвих напрямків і пошуку нових перспектив. Отже, життєстійкість та посттравматичне зростання є взаємопов'язаними, але різними психологічними процесами. Життєстійкість – забезпечує стійкість, адаптацію та здатність долати труднощі. Посттравматичне зростання – відображає глибоку ціннісно-екзистенційну трансформацію, що виникає після травми.

Висновки.

Проведене пілотне дослідження дозволило комплексно проаналізувати феномен життєстійкості українців у період війни, розглядаючи його крізь призму екзистенційної психології, професійної витривалості та посттравматичного зростання. Отримані результати підтверджують, що життєстійкість у контексті воєнної реальності є не лише індивідуальною психологічною здатністю, а багатовимірним соціально-екзистенційним феноменом, укоріненим у системі смислів, цінностей, свободи вибору та відповідальності людини.

Більшість учасників дослідження продемонстрували середній та високий рівні життєстійкості, що свідчить про збереження внутрішніх ресурсів попри тривалий вплив стресогенних подій. Це підкреслює адаптивний потенціал українців, здатність утримувати психологічну рівновагу, працездатність та особистісну активність у кризових умовах. Водночас наявність групи з низькими показниками актуалізує необхідність адресної психологічної допомоги та профілактичних програм. Встановлено, що життєстійкість суттєво пов'язана з екзистенційними параметрами, описаними в екзистенційному аналізі та логотерапії. Здатність переживати внутрішній смисл, довіряти світові, усвідомлювати власну цінність, зберігати свободу дії й автономність постають фундаментальними внутрішніми умовами стійкості. Це підтверджує, що джерело психологічної витривалості є не зовнішнім, а онтологічним: воно формується у внутрішньому ставленні людини до самої себе, життя та ситуації. Отже, життєстійкість виявляється інтегральною частиною екзистенційного способу буття, а не лише результатом копінгових навичок чи соціального навчання. Крім того, результати демонструють значущу роль професійної сфери як ресурсу психологічної стійкості. Залученість у діяльність, готовність діяти в умовах невизначеності, здатність приймати професійні ризики та підтримувати соціальну взаємодію сприяють збереженню внутрішньої опори й мотиваційної активності. Отже, робота виступає не лише джерелом навантаження, а й захисним фактором, що забезпечує структурованість, змістовність та підтримку ідентичності в умовах війни. Результати засвідчують, що життєстійкість пов'язана з посттравматичним зростанням, що вказує на її трансформаційний потенціал. Резильєнтні учасники частіше повідомляли про переоцінку життєвих пріоритетів, відчуття внутрішньої сили, поглиблення духовності та важливості міжособистісних зв'язків. Це підтверджує, що стійкість не лише захищає людину від дезадаптації, а й сприяє розвитку, оновленню та перегляду життєвих орієнтирів після травми.

Узагальнені результати дослідження демонструють, що життєстійкість українців у воєнний час має глибоке екзистенційне підґрунтя й визначається поєднанням внутрішніх смислотворчих механізмів, професійних ресурсів та міжособистісної підтримки. Екзистенційні чинники – свобода, відповідальність, здатність до вибору,

самотрансценденція, довіра й самоцінність – постають ключовими детермінантами психологічної адаптації та відновлення.

Результати дослідження вказують на необхідність: розробки екзистенційно орієнтованих програм психологічної підтримки, тренінгів життєстійкості для фахівців допомагаючих професій, інтеграції екзистенційних тем (цінності, смисл, вибір, внутрішня позиція) у психотерапевтичні та освітні інтервенції, створення систем підтримки, що враховують професійні та соціальні ресурси особистості. Отже, екзистенційні опори – сенс, свобода, відповідальність, довіра та здатність виходити за межі себе – є фундаментальною основою життєстійкості в умовах війни. Саме вони підтримують внутрішню рівновагу, здатність діяти та відновлюватися, роблячи можливим адаптивне функціонування в екстремальних ситуаціях.

Перспективи подальшого дослідження та обмеження. Це пілотне дослідження має низку обмежень, які слід враховувати під час узагальнення результатів. Зокрема, вибірка є відносно невеликою та гендерно незбалансованою (переважно жінки), що може впливати на структуру отриманих результатів. Крім того, дослідження виконане в крос-секційному форматі, тому не відображає динаміку змін життєстійкості у часі. Також залишаються недостатньо вивченими вікові, професійні та регіональні відмінності. Майбутні дослідження заплановано спрямувати на розширення вибірки, проведення лонгітюдного аналізу в умовах війни та післявоєнного відновлення, а також на вивчення гендерних і вікових особливостей. Перспективним є порівняння з міжнародними нормативними вибірками та розробка інтервенцій, спрямованих на зміцнення психологічної й екзистенційної стійкості населення.

Література

1. Каплуненко, Я. (2018). Психологічна резильєнтність та крихкість: екзистенційно-аналітичний погляд. *Psychology and Psychosocial Interventions*, 1, 41–45. <https://philpapers.org/archive/KAPPRA-5.pdf>
2. Каплуненко, Я. (2025). *Життєстійкість та її екзистенційні детермінанти в умовах війни*. OSF Preprints.
3. Кокун, О. М. (2022). *Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість у воєнний час»*: препринт. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
4. Кокун, О. М. (2024). *Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості: методичні рекомендації*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/735621/>
5. Кокун, О. М., Корніяка, О. М., Гуменюк, Г. В. та ін. (2024). *Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: практичний посібник* (О. М. Кокун, ред.). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/735653/>
6. Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development and validation of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
7. Eckhardt, P. (2000). *Skalen zur Erfassung von existentieller Motivation, Selbstwert und Sinnerleben* [Unpublished doctoral dissertation]. Universität Wien.
8. Eckhardt, P., & Längle, A. (2001). *Skalen zur Erfassung von existentieller Motivation, Selbstwert und Sinnerleben (TEM)*. *Existenzanalyse*, 18(1), 35–39. https://www.laengle.info/userfile/doc/TEM-Artikel--EA_2001-1.pdf
9. Frankl, V. E. (1959/2006). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
10. Frankl, V. E. (1973). *The doctor and the soul: From psychotherapy to logotherapy*. Alfred A. Knopf.
11. Frankl, V. E. (1988). *The will to meaning: Foundations and applications of logotherapy*. Meridian.
12. Heidegger, M. (1962). *Being and Time* (J. Macquarrie & E. Robinson, Trans.). Harper & Row. (оригінал: *Sein und Zeit*, 1927).
13. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
14. Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
15. Laengle, A. (2002). The fundamental motivations of human existence are structural forces of existential-analytical psychotherapy. *Fundamenta Psychiatrica*, 16(1), 1–8.
16. Längle, A. (2003). The search for meaning in life and the fundamental existential motivations. *Existential Analysis*, 14(1), 2–14.

17. Längle, A., Orgler, C., & Kundi, M. (2003). The Existence Scale: A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfilment. *European Psychotherapy*, 4(1), 135–151. <https://www.researchgate.net/publication/313673419>
18. Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. Viking Press.
19. Mažonaite, R.-N. (2014). *The Test of Existential Motivations (TEM): Psychometric properties and applications* [Master's thesis]. Vytautas Magnus University.
20. Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
21. Spinelli, E. (2007). *Practising existential psychotherapy: The relational world*. Sage.
22. Taku, K., Tedeschi, R. G., Shakespeare-Finch, J., & Calhoun, L. G. (2021). *Posttraumatic Growth Inventory – Expanded (PTGI-X): Manual*. Routledge.
23. Tedeschi, R. G., Shakespeare-Finch, J., Taku, K., & Calhoun, L. G. (2017). *Posttraumatic Growth Inventory – Expanded version (PTGI-X)*. In *Posttraumatic growth: Theory, research, and applications* (pp. 87–99). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315527451>
24. Tillich, P. (1952). *The courage to be*. Yale University Press.
25. Van Deurzen, E., & Kenward, R. (2005). *Dictionary of existential psychotherapy and counselling*. Sage.
26. Van Deurzen, E. (2012). *Existential counselling & psychotherapy in practice* (3rd ed.). Sage.

References

1. Kaplunenko, Ya. (2018). Psykhologichna rezylyentnist ta krykhkist: ekzystentsiino-analitychnyi poglyad [Psychological resilience and fragility: an existential-analytical perspective]. *Psychology and Psychosocial Interventions*, 1, 41–45. <https://philpapers.org/archive/KAPPPRA-5.pdf> [In Ukrainian]
2. Kaplunenko, Ya. (2025). Zhyttestiikist ta yiyi ekzystentsiini determinanty v umovakh viiny [Resilience and its existential determinants in wartime]. *OSF Preprints*. [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M. (2022). Vseukrainske opytuvannya «Tvoya zhyttestiikist u voyennyi chas» [All-Ukrainian survey “Your resilience in wartime”]. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
4. Kokun, O. M. (2024). *Diagnostyka profesiinoi zhyttestiikosti ta psykhofiziologichnoi stiikosti: metodychni rekomendatsii* [Diagnosing professional resilience and psychophysiological resilience: methodological recommendations]. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. <https://lib.iitta.gov.ua/735621/> [In Ukrainian]
5. Kokun, O. M., Korniaha, O. M., & Gumenyuk, G. V. (2024). *Psykhofiziologichne zabezpechennya zhyttestiikosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii v umovakh voyennogo stanu ta pislyavoyennogo vidnovlennya: praktychnyi posibnyk* [Psychophysiological promotion of resilience of socionomic professionals under martial law and post-war recovery: a practical guide]. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. <https://lib.iitta.gov.ua/735653/> [In Ukrainian]
6. Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development and validation of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
7. Eckhardt, P. (2000). *Skalen zur Erfassung von existentieller Motivation, Selbstwert und Sinnerleben* [Unpublished doctoral dissertation]. Universität Wien.
8. Eckhardt, P., & Längle, A. (2001). *Skalen zur Erfassung von existentieller Motivation, Selbstwert und Sinnerleben (TEM)*. *Existenzanalyse*, 18(1), 35–39. https://www.laengle.info/userfile/doc/TEM-Artikel--EA_2001-1.pdf
9. Frankl, V. E. (1959/2006). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
10. Frankl, V. E. (1973). *The doctor and the soul: From psychotherapy to logotherapy*. Alfred A. Knopf.
11. Frankl, V. E. (1988). *The will to meaning: Foundations and applications of logotherapy*. Meridian.
12. Heidegger, M. (1962). *Being and Time* (J. Macquarrie & E. Robinson, Trans.). Harper & Row.
13. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
14. Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
15. Laengle, A. (2002). The fundamental motivations of human existence are structural forces of existential-analytical psychotherapy. *Fundamenta Psychiatrica*, 16(1), 1–8.
16. Längle, A. (2003). The search for meaning in life and the fundamental existential motivations. *Existential Analysis*, 14(1), 2–14.
17. Längle, A., Orgler, C., & Kundi, M. (2003). The Existence Scale: A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfilment. *European Psychotherapy*, 4(1), 135–151. <https://www.researchgate.net/publication/313673419>
18. Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. Viking Press.
19. Mažonaite, R.-N. (2014). *The Test of Existential Motivations (TEM): Psychometric properties and applications* [Master's thesis]. Vytautas Magnus University.
20. Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
21. Spinelli, E. (2007). *Practising existential psychotherapy: The relational world*. Sage.
22. Taku, K., Tedeschi, R. G., Shakespeare-Finch, J., & Calhoun, L. G. (2021). *Posttraumatic Growth Inventory – Expanded (PTGI-X): Manual*. Routledge.

23. Tedeschi, R. G., Shakespeare-Finch, J., Taku, K., & Calhoun, L. G. (2017). *Posttraumatic Growth Inventory – Expanded version (PTGI-X)*. In *Posttraumatic growth: Theory, research, and applications* (pp. 87–99). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315527451>
24. Tillich, P. (1952). *The courage to be*. Yale University Press.
25. Van Deurzen, E., & Kenward, R. (2005). *Dictionary of existential psychotherapy and counselling*. Sage.
26. Van Deurzen, E. (2012). *Existential counselling & psychotherapy in practice* (3rd ed.). Sage.

Відомості про автора

Каплуненко Ярина Юріївна, докторка філософії, старша наукова співробітниця лабораторії сучасних проблем психології особистості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України; доцентка кафедри психології та педагогіки Національного університету «Києво-Могилянська академія», м. Київ, Україна.

Kaplunenko, Yaryna, PhD, Senior Researcher at the G.S. Kostyuk Institute of Psychology, National Academy of Educational Sciences of Ukraine; Assistant Professor at the Department of Psychology and Pedagogy, National University «Kyiv-Mohyla Academy», Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7369-8495>

E-mail: yaryna.kaplunenko@gmail.com

Отримано 5 листопада 2025 р.
Рецензовано 12 листопада 2025 р.
Прийнято 21 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.3>
УДК 159.9:005.32:316.6

Валентина Лагодзінська

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА ЙОГО РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Лагодзінська Валентина. Емоційний інтелект та його роль у забезпеченні суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах війни: теоретичний аналіз.

Вступ. Роль емоційного інтелекту персоналу освітніх організацій є визначальною для підтримання його суб'єктивного благополуччя та стійкості в умовах агресії й соціально-економічної нестабільності.

Мета. Здійснити комплексний теоретичний аналіз концепції емоційного інтелекту та його ролі у забезпеченні благополуччя освітнього персоналу в умовах повномасштабної війни.

Методи. Застосовано теоретичний аналіз, синтез та систематизація наукових джерел.

Результати. Обґрунтовано, що емоційний інтелект є стратегічним ресурсом адаптації до кризових умов. Ключовим результатом є обґрунтування концептуальних підходів, які розкривають механізми впливу емоційного інтелекту на суб'єктивне благополуччя через афективний баланс та когнітивну стійкість в умовах військової агресії.

Висновки. Емоційний інтелект є ключовим антикризовим механізмом підтримки суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу в умовах війни.

Ключові слова: емоційний інтелект, суб'єктивне благополуччя, персонал освітніх організацій, війна, психологічна стійкість, психоемоційне напруження, емоційна компетентність, саморегуляція, професійне вигорання

Lagodzinska, Valentyna. Emotional intelligence and its role in promoting subjective well-being of educational personnel in wartime: theoretical analysis.

Introduction. The role of emotional intelligence is crucial for maintaining of educational personnel's subjective well-being and resilience in conditions of aggression and socio-economic instability.

Aim. To conduct a comprehensive theoretical analysis of the concept of emotional intelligence and its role in promoting educational personnel's well-being in conditions of war.

Methods: Theoretical analysis, synthesis and systematization of scientific sources.

Results. Emotional intelligence was shown to be a strategic resource for crisis conditions adaption. Educational personnel's emotional intelligence affected their subjective well-being through affective balance and cognitive stability in conditions of military aggression.

Conclusions. Emotional intelligence is a key anti-crisis factor in supporting educational personnel's subjective well-being in wartime.

Key words: emotional intelligence, subjective well-being, personnel of educational organizations, war, psychological resilience, psycho-emotional stress, emotional competence, self-regulation, burnout

Вступ. Роль емоційного інтелекту персоналу освітніх організацій у період широкомасштабної агресії та соціально-економічної нестабільності в Україні є визначальною для підтримання суб'єктивного благополуччя та психоемоційної стійкості кадрів. Його функціональне значення полягає у забезпеченні ефективної саморегуляції та конструктивного подолання стресу, що безпосередньо впливає на стабільність функціонування всієї освітньої системи.

Сучасні реалії функціонування освітніх організацій в Україні позначені безпрецедентними викликами, спричиненими повномасштабною війною. Цей екстремальний зовнішній чинник створює значне психоемоційне напруження, підвищує рівень стресу та ризики професійного вигорання серед персоналу (Кремень, 2024).

Діяльність освітніх організацій у період війни характеризується високою напруженістю: вони функціонують у ситуації невизначеності, хронічного стресу та необхідності поєднувати педагогічну, волонтерську та благодійну діяльність (Карамушка,

Креденцер & Терещенко, 2023; Карамушка, 2025). Ця ситуація потребує пошуку нових підходів, зокрема розробки й упровадження технологій забезпечення суб'єктивного благополуччя освітнього персоналу, що є необхідною умовою для збереження професійної дієздатності системи.

Здатність персоналу зберігати психічне здоров'я та конструктивно долати труднощі безпосередньо залежить від його емоційної компетентності. Передісторія формування поняття емоційного інтелекту пов'язується з теорією множинного інтелекту Н. Gardner (1983), який вперше виділив особистісні інтелекти як концептуальну основу. Саме тому, як зазначають З. Огороднійчук & Є. Виборнова (2023), в епоху криз на перший план виходить концепція емоційного інтелекту, що охоплює здібності та здатності особистості розуміти власні й чужі емоції, керувати ними та використовувати їх для підвищення якості мислення і поведінки.

Теоретичне обґрунтування нашої роботи спирається на підходи до здібностей (Mayer & Salovey, 1993) та змішані підходи (Goleman, 1998; Bar-On, 2000), які розглядають емоційний інтелект як стратегічний особистісний ресурс. Це поєднання дозволяє розглядати його як ключовий чинник формування психоемоційної стійкості, оскільки в умовах високого емоційного навантаження його ефективне використання слугує дієвим антикризовим механізмом.

Вивченням концепції емоційного інтелекту займалася низка як іноземних, так і вітчизняних науковців. Серед іноземних авторів слід виділити Н. Gardner (1983), Н. Mayer & P. Salovey (1993), D. Goleman (1995), R. Bar-On (1997, 2000) та K. Petrides & A. Furnham (2006) та ін.. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок зробили В. Зарицька (2023), Е. Носенко (2021), В. Лагодзінська (2025), а також З. Огороднійчук і Є. Виборнова (2023) та ін.

Дослідженням феномену суб'єктивного благополуччя займалися як іноземні вчені E. Diener (2009); C. Ryff & C. Keyes (1995); E. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai & P. Kinderman (2013), так і українські: Л. Сердюк (2017), І. Коробка (2022), Л. Карамушка, О. Креденцер & К. Терещенко (2023), К. Терещенко (2025), О. Жизномірська (2020), С. Забаровська (2025), Н. Клименко (2025), О. Креденцер & П. Чорний (2025) та ін.

В. Кремень (2024) стверджує, що система освіти відіграє вирішальну роль, а питання захисту та підтримки ментального здоров'я здобувачів освіти та освітнього персоналу є першочерговим завданням усіх освітян.

Теоретичне осмислення ролі емоційного інтелекту у підтримці суб'єктивного благополуччя працівників освітніх організацій в умовах війни набуває особливої наукової актуальності та практичної значущості. Проте, як зазначалось нами раніше (Лагодзінська, 2025), проблема забезпечення ресурсу суб'єктивного благополуччя внаслідок розвитку емоційного інтелекту є соціально значущою, але досі залишається недостатньо розробленою в науковій площині, особливо щодо сфери освітнього персоналу. Це зумовлює необхідність подальшого теоретичного аналізу цієї проблематики.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз взаємозв'язку між рівнем розвитку емоційного інтелекту та показниками суб'єктивного благополуччя персоналу в умовах військової агресії.

Завдання дослідження.

1. Проаналізувати сучасні теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного інтелекту та його прогностичної функції у кризових умовах.

2. На основі синтезу теоретичних та емпіричних даних обґрунтувати механізми впливу емоційного інтелекту на суб'єктивне благополуччя.

Методи дослідження: методи теоретичного аналізу проблеми: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з емоційного інтелекту та його зв'язку з суб'єктивним благополуччям.

Результати дослідження та їх обговорення.

Проаналізуємо сучасні теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного інтелекту та його прогностичної функції у кризових умовах, як визначено в *першому завданні нашого дослідження*. Згідно з наявними дослідженнями, інтелект сам по собі не

може пояснити ні наші життєві, ні наші професійні досягнення. Емоції відіграють важливу роль в організаційному та особистому успіху. Відповідно до теорії емоційного інтелекту, емоції надають нам важливу інформацію для розуміння наших внутрішніх переживань і орієнтування в соціальному середовищі (Abe, 2011).

У вивченні емоційного інтелекту зберігається розбіжність щодо того, чи є це вродженою здатністю чи навичкою, якої можна навчитися або вдосконалити. У галузі дослідження емоційного інтелекту тривають дискусії щодо того, чи базується емоційний інтелект на рисах, здібностях, компетенції, чи поєднує риси та здібності. Більшість моделей емоційного інтелекту є злиттям аспектів теорії соціального інтелекту Thorndike та концепції множинного інтелекту Gardner (Bar-On, 1997; Goleman, 1995). Емоційний інтелект можна розглядати з різних точок зору: як когнітивну здатність, як набір навичок або навіть як сукупність особистісних рис, що дають уявлення про потенціал людини.

У 1990-х роках емоційний інтелект привернув увагу як науковців, так і популяризаторів наукових ідей. Протягом цього часу були зроблені сміливі заяви щодо здатності емоційного інтелекту передбачати робочий і неробочий «успіх». Необхідним кроком в ідентифікації нового інтелекту є визначення того, чи відрізняється він від уже існуючих типів інтелекту (Mayer, Salovey & Caruso, 2000). Конструкт соціального інтелекту мав багато критиків з огляду на те, що його нелегко відрізнити від інших типів інтелекту (Mayer & Salovey, 1993; Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

У 1990 році J. D. Mayer, P. Salovey & D. Caruso (2000) сформулювали концепцію емоційного інтелекту на основі концепції соціального інтелекту, створеної Е. Thorndike у 1920 році та теорії множинного інтелекту (Wechsler, 1940). Спираючись на роботу D. Wechsler (1940), вони розробили інструменти вимірювання для оцінки некогнітивних факторів загального інтелекту на основі здібностей та довели, що емоційний інтелект можна кваліфікувати як тип інтелекту, він демонструє ріст від дитинства до підліткового віку, корелює з іншими інтелектами та є набором здібностей. Розробники надали загальновизнаний опис емоційного інтелекту як здатності оцінювати, правильно розрізняти та передавати емоції; здатність відновлювати та виробляти почуття для сприяння міркуванню; здатність оцінювати почуття та емоційне розуміння і здатність контролювати почуття для сприяння емоційному та церебральному розвитку (Mayer & Salovey, 1993; Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

D. Goleman (1995) висунув ідею про те, що життєвий успіх залежить не лише від високих показників IQ, а й від емоційного інтелекту. Він розділив емоційний інтелект на чотири виміри: самомотивація, яка описується як скерування емоцій для досягнення мети та придушення своїх імпульсів; соціальна обізнаність, яка стосується управління емоціями інших людей; знання та управління своїми емоціями; емпатія, яка описується як чутливість до емоційного стану та почуттів інших.

R. Bar-On (1997) представив першу опубліковану шкалу оцінки емоційного інтелекту за власними оцінками. Він стверджує, що емоційний інтелект – це набір некогнітивних здібностей, компетенцій і навичок, які впливають на здатність людини успішно справлятися з вимогами та тиском середовища. Емоційний коефіцієнт, можливості вимірювання емоційного інтелекту не є антиможливостями коефіцієнта інтелекту. Ці дві концепції взаємодіють і підтримують одна одну в реальному житті. R. Bar-On (1997) визначає розумну людину не лише як «когнітивну» (когнітивний інтелект), але також як «емінтелектуальну» (Petrides & Furnham, 2006) (емоційний інтелект) та описує емоційний інтелект як набір взаємопов'язаних емоційних і соціальних компетенцій, навичок і поведінки, які впливають на розумну поведінку (Bar-On, 1997).

Дослідники К. Petrides & А. Furnham (2006) описують емоційний інтелект як рису, більш тісно пов'язану з особистістю, ніж з інтелектом та розглядають емоційний інтелект як сузір'я емоційного самосприйняття, розташованого на нижчих рівнях ієрархії особистості.

Відповідно можна дійти висновку, що емоційний інтелект, згідно з наведеними вище визначеннями, є визначальним чинником успіху в житті людини та поєднанням індивідуальних талантів і навичок, які дозволяють усвідомлювати та розпізнавати власні

почуття. Це також дозволяє особам належним чином контролювати себе та діяти самомотиваційно для досягнення цілей, мати соціальні здібності та навички розпізнавати почуття іншої людини, розуміти точку зору іншої людини та встановлювати позитивні стосунки з іншими.

У контексті воєнних дій одним із пріоритетних напрямів психологічної науки залишається вивчення особливостей прояву суб'єктивного благополуччя працівників освітньої та наукової сфери. Це зумовлено їх ключовою роллю у процесі формування молодого покоління та визначення стратегічних орієнтирів постконфліктної реабілітації суспільства (Карамушка, 2023). У цих умовах дослідження чинників, що можуть підвищити рівень благополуччя, є особливо актуальним.

Суб'єктивне благополуччя традиційно розглядається як інтегральний конструкт, що охоплює когнітивну (задоволеність життям) та афективну (співвідношення позитивних і негативних емоцій) складові. Класичне розуміння суб'єктивного благополуччя було сформульовано Е. Diener та його колегами (Diener 2009) як загальна оцінка якості життя, що акцентує увагу на когнітивній складовій.

Емоційне благополуччя є афективною складовою та визначається як сукупність ознак, що відображають наявність і відсутність позитивних почуттів щодо життя (Keyes, 2002). Однак у ширшому контексті воно визнається багатовимірним феноменом. У якості основних компонентів вчені, як правило, виокремлюють психологічне, фізичне та соціальне благополуччя. Зокрема, модель західних дослідників Е. Pontin, М. Schwannauer, S. Tai & Р. Kinderman (2013) структурує суб'єктивне благополуччя навколо чотирьох ключових компонентів: психологічне благополуччя, фізичне благополуччя, стосунки та середовище.

У науковій літературі психологічне благополуччя, що тісно пов'язане із суб'єктивним компонентом, розглядається в межах різних теоретичних підходів – гедоністичного, еудемоністичного, психофізіологічного та інтегративного. Значного поширення набула модель С. Ryff (2014). Саме психологічне благополуччя, яке С. Ryff (2014) визначає як еудемонічний вимір благополуччя, який охоплює самоприйняття, особистісне зростання, автономію та мету в житті й складає невід'ємну частину загального суб'єктивного благополуччя (Ryff & Keyes, 1995). Воно набуває особливого значення в умовах військової агресії, оскільки відображає ціннісно-смысловий вимір стійкості персоналу, який потребує розвитку емоційного інтелекту.

І. Коробка (2022) визначає суб'єктивне благополуччя як емоційно-оцінне ставлення особи до власного життя, що виражається в задоволеності життям загалом й окремими його сферами та є основою для самореалізації. Л. Карамушка та ін. (2023) підкреслюють його багатовимірну природу та наголошують, що цей конструкт охоплює низку взаємопов'язаних сфер людського функціонування, включаючи задоволеність життям, соціальну успішність, відчуття автономії, якість життя загалом та загальне відчуття щастя.

Суб'єктивне благополуччя є інтегральним показником, який дає змогу комплексно оцінити стійкість персоналу, враховуючи як зовнішні, так і внутрішні фактори. Воно також має як суб'єктивний вимір, так і об'єктивний.

Суб'єктивний вимір включає в себе рівень стресу та тривожності; задоволеність роботою та життям; відчуття особистісної цінності та значущості. До об'єктивного виміру належать ті чинники, котрі можна виміряти й оцінити; а саме: рівень безпеки на робочому місці; стабільність заробітної плати та соціальних гарантій; доступ до психологічної допомоги та підтримки; якість умов праці та наявність необхідного обладнання тощо.

Суб'єктивне благополуччя пов'язане з емоційним інтелектом, оскільки високий рівень емоційного інтелекту дозволяє людям краще розуміти та керувати власними емоціями, будувати здорові стосунки та ефективніше справлятися з життєвими труднощами. Розвиток емоційної компетентності сприяє психологічному добробуту, адже людина стає більш впевненою, здатною приймати рішення та адаптуватися до різних ситуацій.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) World Health Organization (2022), психічне здоров'я – це стан благополуччя, за якого людина усвідомлює власні здібності, може справлятися з нормальними життєвими стресами, продуктивно працювати та робити внесок у життя своєї спільноти. Виходячи з інституційного розуміння

необхідності психологічної стійкості, ключова теза цього теоретичного дослідження полягає в тому, що емоційний інтелект є вирішальним чинником, виступаючи стратегічним ресурсом та головною умовою високого рівня суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах військової агресії. Ця роль емоційного інтелекту забезпечує психоемоційну стійкість та збереження професійної дієздатності персоналу, незважаючи на травматичний вплив зовнішнього середовища.

Е. Носенко (2021) зазначає, що емоційний інтелект – це не лише здатність підніматися над особистими пристрастями й слабкостями, а й ресурс, що дозволяє реалізувати сильні сторони, таланти та моральні якості людини.

Зв'язок емоційного інтелекту з різноманітними психоемоційними станами особистості дає змогу прослідкувати особливості управління та розуміння нею власних емоцій. Завдяки цим знанням полегшується процес адаптації особистості до умов соціального життя та підвищується її здатність коректно визначати й контролювати емоційні переживання, такі як тривога та агресія (Огороднійчук & Виборнова, 2023).

Згідно з визначенням Е. Носенко (2021), емоційний інтелект справді є інтегративним ресурсом особистості, який забезпечує ефективну емоційну саморегуляцію, підтримує психоемоційний баланс і сприяє суб'єктивному благополуччю освітян, допомагаючи їм керувати власними емоціями, розуміти почуття інших та адаптуватися до складних умов роботи. В. Зарицька (2023) зі свого боку визначає емоційний інтелект як інтегральну властивість особистості, здатність контролювати, регулювати й розуміти емоції.

Одним із ключових аспектів, що підкреслює його значущість як чинника благополуччя, є його динамічна природа. На відміну від фіксованого інтелекту, емоційне благополуччя розглядається не як статичний стан, а як динамічний процес, доступний для свідомого вдосконалення та розвитку. Роботи D. Goleman (1995) та дослідження позитивної психології (Seligman, 2011) популяризували ідею, що емоційний інтелект – це набір навичок, які можна розвивати за допомогою цілеспрямованих практик і втручань.

Вітчизняні науковці (Коць, Бабій & Дучимінська, 2024) наголошують на важливості розвитку емоційного інтелекту в українському контексті, підкреслюючи, що актуальність проблеми проявляється у двох основних напрямках: перший – розвиток інтелекту в онтогенезі особистості, що проявляється у здатності розуміти і управляти емоціями; другий – цілеспрямований тренінговий вплив, спрямований на розвиток як окремих складових емоційного інтелекту, так і його загального рівня.

Універсальна значущість емоційного інтелекту підтверджується його вивченням у різних галузях, включно з військовою справою, де він є ключовим фактором адаптації та ефективності. Для освітнього персоналу його функціональне значення виражається у здатності перетворювати складне на просте, володіти техніками зняття стресу та керування емоціями, що дозволяє зберігати внутрішні ресурси (Степанова, 2023).

Роль ресурсів у підтримці суб'єктивного благополуччя персоналу організацій є багатогранною та, що є ключовим, контекстуально залежною. Сучасні теоретичні дослідження підтверджують, що суб'єктивне благополуччя формується під впливом як внутрішніх (психологічних), так і зовнішніх (фінансових) ресурсів.

Зокрема, емоційний інтелект виступає вагомим особистісним ресурсом, роль якого набуває визначального значення у забезпеченні суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій у кризових умовах (Лагодзінська, 2025). Визначена роль емоційного інтелекту узгоджується із загальною тенденцією наукових досліджень, які підтверджують багатогранну роль інших психологічних ресурсів, як-от резильєнтності, у підтримці суб'єктивного благополуччя (Креденцер & Чорний, 2025). S. Hartmann et al. (2020) узагальнив понад 60 досліджень і встановив стабільний зв'язок між резильєнтністю та емоційним благополуччям.

Паралельно цьому гроші також впливають на суб'єктивне фінансове благополуччя. Аналіз досліджень підтверджує, що гроші є важливим фінансовим ресурсом, а ставлення до них визначає їх ключову роль у формуванні суб'єктивного благополуччя працівників (Клименко, 2025). Звідси випливає, що роль будь-якого ресурсу (фінансового, емоційного чи резильєнтності) у забезпеченні суб'єктивного благополуччя не є універсальною, а значно

варіюється залежно від контексту, професійної сфери та умов праці. До того ж війна, як суттєвий негативний чинник, критично загострює роль усіх ресурсів.

Урахування ролі рівня емоційного інтелекту при підготовці та професійному супроводі педагогічного персоналу може слугувати ефективною стратегією профілактики емоційного вигорання, зміцнення психоемоційної стійкості та підвищення якості освітніх послуг.

Друге завдання нашого дослідження передбачало на основі синтезу теоретичних та емпіричних даних обґрунтувати механізми впливу емоційного інтелекту на суб'єктивне благополуччя. Результати теоретичних досліджень чітко засвідчують визначальну роль емоційного інтелекту у забезпеченні суб'єктивного благополуччя освітян. Ця роль проявляється у функціонуванні емоційного інтелекту як механізму, що сприяє підвищенню рівня задоволеності працею, емоційної стабільності та професійної ефективності.

У дослідженні (Ляш, Хуртенко & Марчук, 2023), проведеному на вибірці представників закладів вищої освіти, вивчався взаємозв'язок між емоційним інтелектом та резильєнтністю – здатністю особистості долати стрес та адаптуватися після психотравми. Автори констатують, що існує значущий взаємозв'язок між цими конструктами. Отримані дані, діагностовані за допомогою «Короткої шкали резильєнтності» (Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher & Bernard, 2008) та «Методики діагностики емоційного інтелекту» (Коkun, Пішко, Лозінська, Копаниця, Герасименко & Ткаченко, 2012), підкреслюють, що емоційний інтелект є дієвим засобом розвитку резильєнтності, а це критично важливо у сучасних кризових умовах, оскільки безпосередньо приводить до високої адаптивності та психологічного благополуччя.

Теоретичні положення щодо прогностичної сили емоційного інтелекту знайшли важливе емпіричне підтвердження у вітчизняному дослідженні (Кряж & Левенець, 2018). Хоча робота датується довоєнним періодом, її висновок про те, що довіра опосередковує вплив емоційного інтелекту на суб'єктивне благополуччя, є важливою для нашого аналізу. В умовах військової невизначеності довіра стає головним антикризовим буфером. Саме функції емоційного інтелекту (емпатія, управління відносинами) є прямими механізмами, які сприяють формуванню та підтримці цієї довіри у навчальних колективах. Це зі свого боку дозволяє працівникам освіти зберігати відчуття сенсу та задоволеність діяльністю, навіть коли об'єктивні обставини критично цьому перешкоджають.

Міжнародні емпіричні дослідження значно посилюють обґрунтування ключової ролі емоційного інтелекту як регуляторної системи. Зокрема, дослідження (Sha, Tang, Shu, He & Shen, 2022) на вибірці викладачів китайських університетів прямо підтверджує, що емоційний інтелект впливає на суб'єктивне благополуччя через стратегії регуляції емоцій. Крім того, ці дослідження вказують на важливість контекстуальних факторів: дисбаланс зусиль та винагороди (Sha, Tang, Shu, He & Shen, 2022) та баланс між роботою та сім'єю (Pan, Wu & Zhang, 2022) виступають модераторами й послідовними медіаторами, які змінюють або опосередковують зв'язок між емоційним інтелектом та суб'єктивним благополуччям. У контексті військової агресії, де дисбаланс зусиль-винагороди та руйнування робочо-сімейного балансу є критичними, ці механізми набувають особливої значущості для розуміння ролі емоційного інтелекту.

Емпіричне дослідження С. Забаровської (2025), в якому проведений кількісний та якісний аналіз результатів, дає нам підстави стверджувати, що емоційна компетентність виступає важливою особистісною диспозицією, яка опосередковує впливи зовнішнього середовища, зумовлюючи стан благополуччя або неблагополуччя у його суб'єктивному вимірі. Порівняння груп з різним рівнем емоційної компетентності підтвердило наявність значущої відмінності за показниками психологічного добробуту й оцінкою якості життя: особи, більш компетентні в емоційній сфері, відчують вищий психологічний добробут та більшу задоволеність своїм життям.

Наведені в цьому дослідженні теоретичні положення розвивають і поглиблюють висновки попередніх праць. Зокрема, ідея про емоційний інтелект як особистісний ресурс суб'єктивного благополуччя (Лагодзінська, 2025) набуває особливої значущості в умовах війни, оскільки саме ці здібності є критично важливими для психологічної саморегуляції та адаптації персоналу освітніх організацій до екстремальних навантажень.

На завершення аналізу емпіричних та теоретичних доказів, слід підкреслити багатоаспектну роль емоційного інтелекту у професійному розвитку педагога. Емоційний інтелект розглядається не лише як механізм адаптації, але і як складова soft skills (м'яких навичок) у підготовці фахівців. Цей аспект є ключовим для успішної кар'єри, оскільки емоційний інтелект сприяє підвищенню комунікаційних здібностей, здатності працювати у команді та ефективно вирішувати конфлікти (Маруховська-Картунова, 2023).

У контексті педагогічного процесу та управління якістю освіти доведено, що емоційний інтелект є істотним ресурсом індивіда, який забезпечує ефективну реалізацію цілей завдяки накопиченню емоційного досвіду та адаптаційні можливості. Як зазначає Т. Короїд (2025), від емоційного інтелекту прямо залежить ефективність управлінських рішень та продуктивність педагога, оскільки компетентні рішення будуються на основі емоційного оцінювання та розуміння міжособистісних стосунків. З огляду на це, емоційний інтелект виступає як критична передумова для розкриття творчого потенціалу та забезпечення емоційного комфорту педагога. Навіть педагогічна кваліметрія розглядає систематичну діагностику структури емоційного інтелекту як ключового показника самовдосконалення та управління якістю (Короїд, 2025).

Відповідно розвиток емоційної компетентності працівників може знизити рівень стресу й підвищити їхню психологічну стійкість. Тому практичні рекомендації мають включати тренінги емоційної саморегуляції та програми підтримки психологічного здоров'я.

Підсумовуючи, зазначимо, що емоційний інтелект впливає на суб'єктивне благополуччя персоналу через механізми особистої та соціальної компетентності: усвідомлення та керування власними емоціями, що сприяє кращій стресостійкості та позитивному мисленню; а також завдяки взаємодії з іншими, яка створює позитивну атмосферу, покращує стосунки та підвищує мотивацію. Ці навички сприяють більш адаптивній поведінці, кращому прийняттю рішень та досягненню цілей як на індивідуальному, так і на командному рівнях.

Зокрема, такими *механізмами впливу емоційного інтелекту на суб'єктивне благополуччя персоналу* є: 1) особиста компетентність – як усвідомлення власних емоцій, оскільки розуміння своїх почуттів допомагає краще адаптуватися та керувати ними; 2) самоконтроль – як здатність керувати емоціями, особливо під час стресу, що дозволяє персоналу зберігати врівноваженість і приймати зважені рішення; 3) внутрішня мотивація – керівники та співробітники, що мають високий емоційний інтелект, можуть бути більш мотивованими, оскільки вони краще усвідомлюють свої цілі та цінності; 4) соціальна компетентність – емпатичне розуміння емоцій інших сприяє кращому взаєморозумінню та формуванню здорових стосунків у колективі; 5) соціальні навички – вміння налагоджувати контакти та ефективно взаємодіяти з іншими приводить до покращення комунікації та підвищення задоволення від спілкування; 6) створення позитивної атмосфери в колективі, адже емоційно компетентні керівники створюють навколо себе атмосферу довіри і поваги, що позитивно впливає на мотивацію та згуртованість усієї команди.

У сукупності всі ці механізми приводять до вищого рівня суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах військової агресії внаслідок зниження рівня стресу, покращення міжособистісних стосунків, зростання самооцінки та підвищення задоволеності роботою, оскільки в умовах високого емоційного навантаження воно є дієвим антикризовим механізмом.

Висновки. За результатами системного теоретичного аналізу науково обґрунтовано ключову роль емоційного інтелекту у забезпеченні психоемоційної стійкості та суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій в умовах військової агресії, оскільки він має здатність забезпечувати психоемоційний баланс.

Встановлено, що емоційний інтелект функціонує як стратегічний регуляторний ресурс адаптації. Емоційний інтелект виконує свою роль у підтримці суб'єктивного благополуччя через афективний баланс та когнітивну стійкість. Водночас роль емоційного інтелекту є контекстуально залежною та модерується такими чинниками, як: дисбаланс зусиль-винагороди та робочо-сімейний баланс. Зокрема, провідну прогностичну роль у цьому процесі відіграють компоненти, пов'язані із саморегуляцією, оскільки емоційний

інтелект безпосередньо впливає на суб'єктивне благополуччя через стратегії регуляції емоцій.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень нами вбачаються в проведенні емпіричного дослідження з метою кількісної перевірки обґрунтованих у роботі механізмів впливу емоційного інтелекту на суб'єктивне благополуччя на широкій вибірці освітян, які працюють в умовах військової агресії.

Література

1. Жизномірська, О. (2020). Емоційне благополуччя особистості соціального працівника. *Social Work and Education*, 7(2), 163–169. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.2.1>
2. Забаровська, С. М. (2025). *Емоційна компетентність як чинник психологічного добробуту особистості* [Дис. д-ра філософії в галузі психології]. Ніжинський державний ун-т ім. Миколи Гоголя.
3. Зарицька, В. (2023). Емоційний інтелект у структурі особистісної зрілості. *Актуальні проблеми психології. Серія: Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(32), 112–120.
4. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17–25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
5. Карамушка, Л. М. (2025). Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості: результати наукового дослідження. *Вісник НАПН України*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2025.7.111>
6. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2023). Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(30), 3–15. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3>
7. Клименко, Н. (2025). Ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій: Теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(35), 96–106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8>
8. Кокун, О. М., Пішко, І. О., Лозінська, Н. С., Копаниця, О. В., Герасименко, М. В., & Ткаченко, В. В. (2012). *Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу*. НДЦ ГП ЗСУ.
9. Коробка, І. М. (2022). Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, (2), 85–93. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1275>
10. Короїд, Т. В. (2025). Емоційний інтелект як компонент формули розвитку творчого потенціалу вчителів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 1(56), 86–91. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2025.56.86-91>
11. Коць, М., Бабій, М., & Дучимінська, Т. (2024). Діагностика психічного здоров'я першокурсників закладів вищої освіти в умовах воєнного стану. *Психологічні перспективи*, (43), 103–119. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-43-kot>
12. Креденцер, О., & Чорний, П. (2025). Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: Теоретичний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(35), 96–106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11>
13. Кремень, В. Г. (Ред.). (2024). *Захист і підтримка ментального здоров'я українців в умовах воєнного стану: виклики і відповіді*. НАПН України. <https://doi.org/10.32405/978-617-7118-51-9-2024-188>
14. Кряж, І. В., & Левенець, Н. В. (2018). Довіра й емоційний інтелект як предиктори суб'єктивного благополуччя у студентів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія*, (64), 26–32. http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2018_64_6
15. Лагодзінська, В. І. (2025). Емоційний інтелект персоналу освітніх організацій як ресурс суб'єктивного благополуччя. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(35), 138–145. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.12>
16. Лящ, О. П., Хуртенко, О. В., & Марчук, С. В. (2023). Емоційний інтелект як засіб розвитку резильєнтності особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, (4(74)), 79–86. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-23-74-4-79-86>
17. Маруховська-Картунова, О. (2023). Роль емоційного інтелекту як soft skills у сучасному освітньому процесі. *Вісник науки та освіти*, 6(12), 496–508. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-6\(12\)-496-508](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-6(12)-496-508)
18. Носенко, Є. Л. (2021). Психологічна ресурсність особистості: понятійні межі та структурні компоненти. *Психологічні перспективи*, (37), 6–18.
19. Огороднійчук, З., & Виборнова, Є. (2023). Емоційний інтелект як предмет дослідження в психологічній літературі. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 22(67), 82–90. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2023.22\(67\).08](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2023.22(67).08)
20. Сердюк, Л. З. (2017). Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, (17), 124–133.
21. Степанова, Н. (2023). Психологічний аналіз моделей емоційного інтелекту. *Вища освіта України*, (3), 67–72. [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2023.3\(90](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2023.3(90)

22. Терещенко, К. (2025). Суб'єктивне благополуччя особистості та його підтримка в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(34), 125–133. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.11>
23. Abe, J. (2011). Positive emotions, emotional intelligence, and successful experiential learning. *Personality and Individual Differences*, 51(7), 817–822. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.004>
24. Bar-On, R. (1997). *Bar-On emotional quotient inventory: Technical manual*. Multi- Health Systems.
25. Bar-On, R., & Parker, J. D. (2000). The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School and in the Workplace. In R. Bar-On & J. D. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school and in the workplace*. Jossey-Bass.
26. Diener, E. (Ed.). (2009). *Culture and well-being: The collected works of Ed Diener* (Social Indicators Research Series, 38). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0>
27. Gardner, H. (1983). *Intelligence reframed*. Bantam Books.
28. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
29. Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
30. Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913–959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
31. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
32. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
33. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396–420). Cambridge University Press.
34. Pan, B., Wu, H., & Zhang, X. (2022). The Effect of Trait Mindfulness on Subjective Well-Being of Kindergarten Teachers: The Sequential Mediating Roles of Emotional Intelligence and Work–Family Balance. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 2815–2830. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S381976>
35. Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(3), 552–569. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00019.x>
36. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: The modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, Article 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
37. Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
38. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
39. Sha J., Tang T., Shu H., He K., & Shen S. (2022). Emotional Intelligence, Emotional Regulation Strategies, and Subjective Well-Being Among University Teachers: A Moderated Mediation Analysis. *Front. Psychol.* 12:811260. doi: 10.3389/fpsyg.2021.811260
40. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
41. Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200.
42. Wechsler, D. (1940). Non-intellective factors in general intelligence. *Psychological Bulletin*, 37(6), 444–445.
43. World Health Organization. (2022). *Mental health: strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

References

1. Zhyznomirska, O. (2020). Emotsiine blagopoluchchya osobystosti sotsialnogo pratsivnyka [Emotional well-being of a social worker]. *Social Work and Education*, 7(2), 163–169. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.2.1> [In Ukrainian]
2. Zabarovska, S. M. (2025). *Emotsiina kompetentnist yak chynnyk psykhologichnogo dobrobutu osobystosti [Emotional competence as a factor in psychological well-being of an individual]*. [Unpublishe PhD thesis]. Nizhynskyi derzhavnyi un-t im. Mykoly Gogolya. [In Ukrainian]
3. Zarytska, V. (2023). Emotsiinyi intelekt u strukturi osobystisnoi zrilosti [Emotional intelligence in the structure of personal maturity]. *Aktualni problemy psykhologii. Seria: Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(32), 112–120. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M. (2023). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvitykh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of personnel of educational and scientific organizations in conditions of war: level and relationship with coping strategies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 17–25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2> [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M. (2025). Tekhnologii zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvitnogo personalu v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: rezultaty naukovo doslidzhennya [Technologies for promoting psychological health and well-being of educational personnel in conditions of social tension: results of a scientific study]. *Visnyk NAPN Ukrainy*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2025.7111> [In Ukrainian]

6. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2023). Subyektivne blagopoluchchya osvitnogo personalu v umovakh viiny [Subjective well-being of educational personnel in conditions of war]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 4(30), 3–15. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3> [In Ukrainian]
7. Klymenko, N. (2025). Stavlennya do groshei v konteksti blagopoluchchya personalu organizatsii: teoretychnyi analiz problemy [Attitude to money in the context of well-being of personnel of organizations: theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2(35), 96–106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8> [In Ukrainian]
8. Kokun, O. M., Pishko, I. O., Lozinska, N. S., Kopanytsya, O. V., Gerasymenko, M. V., & Tkachenko, V. V. (2012). *Zbirnyk metodyk diagnistyky liderskykh yakosti kursantskogo, serzhantskogo ta ofiterskogo skladu: Metodichniy posibnyk* [Collection of instruments for diagnosing leadership qualities of cadets, sergeants and officers]. NDTs GP ZSU. [In Ukrainian]
9. Korobka, I. M. (2022). Subyektivne blagopoluchchya: teoretychni interpretatsii, chynnyky i resursy pidtrymannya [Subjective well-being: theoretical interpretations, factors and support resources]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria «Psykhologichni nauky»*, (2), 85–93. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1275> [In Ukrainian]
10. Koroid, T. V. (2025). Emotsiyni intelekt yak komponent formuly rozvytku tvorchogo potentsialu vchyteliv [Emotional intelligence as a component of the formula for developing teachers' creative potential]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo universytetu. Seria: «Pedagogika. Sotsialna robota»*, 1(56), 86–91. <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2025.56.86-91> [In Ukrainian]
11. Kots, M., Babii, M., & Duchyminska, T. (2024). Diagnostyka psykhichnogo zdorovya pershokursnykiv zakladiv vyschoi osvity v umovakh voyennogo stanu [Diagnostics of mental health of first-year students of higher education institutions under martial law]. *Psykhologichni perspektyvy*, (43), 103–119. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-43-kot> [In Ukrainian]
12. Kredentser, O., & Chorny, P. (2025). Rezylyentnist na robochomu misti yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii: Teoretychnyi analiz [Resilience in the workplace as a factor of subjective well-being of business organization personnel: theoretical analysis]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2(35), 96–106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11> [In Ukrainian]
13. Kremen, V. G. (Ed.). (2024) *Zakhyst i pidtrymka mentalnogo zdorovya ukraintsev v umovakh voyennogo stanu: vyklyky i vidpovidi* [Protection and support of mental health of Ukrainians under martial law: challenges and answers]. NAPN Ukrainy. <https://doi.org/10.32405/978-617-7118-51-9-2024-188> [In Ukrainian]
14. Kryazh, I. V., & Levenets, N. V. (2018). Dovira i emotsiyni intelekt yak predyktory subyektivnogo blagopoluchchya u studentiv [Trust and emotional intelligence as predictors of subjective well-being in students]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V. N. Karazina. Seria : Psykholgia*, (64), 26–32. http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2018_64_6 [In Ukrainian]
15. Lagodzinska, V. I. (2025). Emotsiyni intelekt personalu osvitynih organizatsii yak resurs subyektivnogo blagopoluchchya [Emotional intelligence of educational organization personnel as a resource for subjective well-being]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2(35), 138–145. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.12> [In Ukrainian]
16. Lysach, O. P., Khurtenko, O. V., & Marchuk, S. V. (2023). Emotsiyni intelekt yak zasib rozvytku rezylyentnosti osobystosti [Emotional intelligence as a means of developing individual resilience]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, (4(74)), 79–86. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-23-74-4-79-86> [In Ukrainian]
17. Marukhovska-Kartunova, O. (2023). Rol emotsiinogo intelektu yak soft skills u suchasnomu osvitnomu protsesi [The role of emotional intelligence as a soft skill in the modern educational process]. *Visnyk nauky ta osvity*, 6(12), 496–508. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-6\(12\)-496-508](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2023-6(12)-496-508) [In Ukrainian]
18. Nosenko, Ye. L. (2021). Psykhologichna resursnist osobystosti: ponyatiini mezhi ta strukturni komponenty [Psychological resourcefulness of the individual: conceptual boundaries and structural components]. *Psykhologichni perspektyvy*, (37), 6–18. [In Ukrainian]
19. Ogorodniichuk, Z., & Vybornova, Ye. (2023). Emotsiyni intelekt yak predmet doslidzhennya v psykhologichnii literaturi [Emotional intelligence as a subject of research in psychological literature]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Dragomanova. Seria 12. Psykhologichni nauky*, 22(67), 82–90. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2023.22\(67\).08](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2023.22(67).08) [In Ukrainian]
20. Serdyuk, L. Z. (2017). Struktura ta funktsia psykhologichnogo blagopoluchchya osobystosti [Structure and function of psychological well-being of the individual]. *Aktualni problemy psykhologii. Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. Tom V: Psykhofiziologia. Psykholgia pratsi. Eksperymentalna psykholgia*, (17), 124–133. [In Ukrainian]
21. Stepanova, N. (2023). Psykhologichniy analiz modelei emotsiinogo intelektu [Psychological analysis of emotional intelligence models]. *Vyscha osvita Ukrainy*, (3), 67–72. [https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2023.3\(90](https://doi.org/10.32782/NPU-VOU.2023.3(90) [In Ukrainian]
22. Tereschenko, K. (2025). Subyektivne blagopoluchchya osobystosti ta iogo pidtrymka v umovakh nevyznachenosti [Subjective well-being of the individual and its support in conditions of uncertainty]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 1(34), 125–133. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.11> [In Ukrainian]
23. Abe, J. (2011). Positive emotions, emotional intelligence, and successful experiential learning. *Personality and Individual Differences*, 51(7), 817–822. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.07.004>
24. Bar-On, R. (1997). *Bar-On emotional quotient inventory: Technical manual*. Multi- Health Systems.
25. Bar-On, R., & Parker, J. D. (2000). The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School and in the Workplace. In R. Bar-On & J. D. Parker (Eds.), *The handbook of*

- emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school and in the workplace.* Jossey-Bass.
26. Diener, E. (Ed.). (2009). *Culture and well-being: The collected works of Ed Diener* (Social Indicators Research Series, 38). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0>
 27. Gardner, H. (1983). *Intelligence reframed*. Bantam Books.
 28. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
 29. Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
 30. Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
 31. Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.
 32. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
 33. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396-420). Cambridge University Press.
 34. Pan, B., Wu, H., & Zhang, X. (2022). The Effect of Trait Mindfulness on Subjective Well-Being of Kindergarten Teachers: The Sequential Mediating Roles of Emotional Intelligence and Work-Family Balance. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 2815-2830. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S381976>
 35. Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(3), 552-569. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00019.x>
 36. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: The modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, Article 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
 37. Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83(1), 10-28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
 38. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
 39. Sha J., Tang T., Shu H., He K., & Shen S. (2022). Emotional Intelligence, Emotional Regulation Strategies, and Subjective Well-Being Among University Teachers: A Moderated Mediation Analysis. *Front. Psychol.* 12:811260. doi: 10.3389/fpsyg.2021.811260
 40. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
 41. Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200.
 42. Wechsler, D. (1940). Non-intellective factors in general intelligence. *Psychological Bulletin*, 37(6), 444-445.
 43. World Health Organization. (2022). *Mental health: strengthening our response*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>.

Відомості про автора

Лагодзінська Валентина Іванівна, кандидатка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна

Lagodzinska, Valentyna, PhD in Psychology, Senior Research Fellow, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2691-1163>

E-mail: vlagoda@ukr.net

Отримано 29 вересня 2025 р.
Рецензовано 12 листопада 2025 р.
Прийнято 20 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.4>
УДК 159.923

Юрій Назар

ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ПОСТТРАВМАТИЧНЕ ЗРОСТАННЯ ПРАКТИКУЮЧИХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Назар Юрій. *Фактори професійного середовища та посттравматичне зростання практикуючих психологів в умовах війни.*

Вступ. В умовах війни, коли затребуваність фахівців з ментального здоров'я сягає чи не найбільших показників, важливим є розуміння особливостей їхньої професійної діяльності, зокрема ролі факторів професійного середовища у сприянні процесам посттравматичного зростання (ПТЗ) – досвіду позитивних психологічних змін, що відбуваються внаслідок травми.

Мета. Дослідити взаємозв'язок між показниками професійної діяльності практикуючих психологів в умовах війни та вимірами ПТЗ.

Методи. Використано анкету для оцінки професійних характеристик (стаж роботи, робоче навантаження, проходження індивідуальної психотерапії, супервізій та інтервізій) та опитувальник посттравматичного зростання PTGI-X. У дослідженні взяли участь 214 практикуючих психологів. Статистичними методами опрацювання даних були методи описової статистики, кореляційний аналіз та порівняльний статистичний аналіз.

Результати. Встановлено, що робоче навантаження позитивно корелює зі шкалою «Цінність життя», а переважання онлайн-формату роботи – зі шкалою «Нові можливості». Водночас загальний показник ПТЗ не має значущих кореляцій із показниками професійної діяльності. Також з'ясовано, що група психологів, у котрих кількість клієнтів значно зросла внаслідок повномасштабного вторгнення, характеризується вищими показниками ПТЗ у порівнянні з тими фахівцями, чия клієнтська база не змінилася.

Висновки. Отримані дані свідчать, що посттравматичне зростання є непрямим наслідком зовнішніх професійних факторів і меншою мірою пов'язане з кількісними, об'єктивними показниками професійної діяльності. Це актуалізує потребу подальшого ґрунтовнішого вивчення внутрішніх психологічних механізмів, що сприяють ПТЗ. Проте виявлені взаємозв'язки вказують, що професійне середовище може створювати сприятливі умови для розвитку окремих компонентів зростання внаслідок травми війни.

Ключові слова: посттравматичне зростання; фактори професійного середовища; професійна діяльність практикуючих психологів; травма війни

Nazar, Yuriy. *Professional environment factors and practicing psychologists' post-traumatic growth in wartime.*

Introduction. In wartime, when there is great demand for mental health professionals, it is important to understand the features of their professional activities, in particular the role of professional environment factors in promoting post-traumatic growth (PTG), which stands for positive psychological changes that occur after trauma.

Aim. To explore the relationship between indicators of practicing psychologists' professional activity in wartime and measurements of PTG.

Methods. A questionnaire was used to assess professional characteristics (length of service, workload, completion of individual psychotherapy, supervisions and interventions) and the PTGI-X (Post-Traumatic Growth Inventory-Expanded). The sample was made up of 214 practicing psychologists. The statistical methods of data processing included descriptive statistics, correlation analysis and comparative statistical analysis.

Results. The practicing psychologists' workload positively correlated with the «Value of Life» scale, while the predominance of online work positively correlated with the «New Opportunities» scale. At the same time, the overall PTG indicator did not have significant correlations with indicators of professional activity. The psychologists whose number of clients significantly increased as a result of the war had higher PTG indicators compared to those psychologists whose client base did not changed.

Conclusions. The obtained data show that post-traumatic growth is an indirect consequence of external professional factors and is less related to quantitative, objective indicators of professional activity.

There is a need for further study of the internal psychological mechanisms that contribute to PTG. However, the found relationships indicate that the professional environment can create favorable conditions for the development of individual components of growth after war trauma.

Key words: post-traumatic growth, professional environment factors, practicing psychologists' professional activities, war trauma

Вступ. В умовах спільного травматичного досвіду війни практикуючі психологи та їхні клієнти переживають схожі психоемоційні стани, що робить складним розмежування особистих, професійних, культурних аспектів і підкреслює необхідність специфічного підходу до дослідження цієї професійної групи (Taubman–Ben-Ari, Erel-Brodsky & Ben-Kimhy, 2025).

Попри переживання високо стресових подій та високі ризики вторинної травматизації в роботі практикуючих психологів існує інший, протилежний бік посттравматичного стресу – посттравматичне зростання (ПТЗ). Tedeschi & Calhoun (2004) визначають цей феномен як досвід позитивних психологічних змін в результаті переживання травми, який проявляється в таких аспектах, як: підвищення цінності життя, зміцнення міжособистісних стосунків, усвідомлення особистісної сили, поява нових можливостей в житті та духовні/екзистенційні зміни.

Важливість врахування особливостей робочого середовища як фактора ПТЗ підкреслюється в дослідженнях, що стосуються медичних працівників, які стикаються з травмою інших людей (Jung & Park, 2021). O'Donovan & Burke (2022) констатують, що такі характеристики професійного середовища, як: робоче навантаження, специфіка вибірки пацієнтів та професійна роль фахівця розглядаються як суттєві фактори ПТЗ. Хоча високе навантаження традиційно асоціюється з виснаженням та емоційною вразливістю (Zhang, Ma, Wang, Du & Chi, 2024), деякі дані вказують на його парадоксальний зв'язок з підвищенням ПТЗ та адаптивністю (Moreno-Jiménez et al., 2021; Hassanie, Olugbade, Karadas & Altun, 2022).

Є свідчення, що роки досвіду впливають на ПТЗ (Cui et al., 2021), а менший досвід роботи може бути пов'язаний з вищими ризиками вигорання (Simionato & Simpson, 2018; Györfy, Dweik & Girasek, 2016). Роки клінічної практики можуть бути позитивно пов'язані із впевненістю, майстерністю, прийняттям рішень, гнучкістю ідентичності терапевта й зменшенням стресу та тривоги, однак все ж невідомо, чи це дійсно впливає на якість роботи психолога (Dawson, 2018).

Додатково можна звернути увагу на зміну чисельності клієнтів, яка має тенденцію до зростання в умовах криз та на співвідношення онлайн/офлайн – роботи. Перехід до формату онлайн-терапії, ще за часів пандемії, був додатковим викликом для психологів, водночас встановлено, що комфортне оперування онлайн-технологіями може бути пов'язаним з вищим рівнем ПТЗ (Aafjes-van Doorn, Békés, Luo, Prout & Hoffman, 2022).

Проходження супервізій та індивідуальної психотерапії є одними з ключових засобів навчання та тренування психологів, що можуть сприяти професійному зростанню (Cui et al., 2021). Ба більше, фахівці, які отримують психологічну допомогу з приводу власної травми, можуть мати вищі показники ПТЗ (Okoli & Seng, 2022). Проте деякі дослідження не підтверджують прямий зв'язок між якістю супервізії та ПТЗ (McGarry & Gibson, 2025).

Відтак роль факторів професійного середовища у сприянні ПТЗ є предметом суперечливих поглядів у науковій літературі. Ці розбіжності підкреслюють необхідність більш ґрунтовних прикладних досліджень для детального розуміння складної взаємодії між чинниками професійного середовища та процесами ПТЗ.

Метою статті є дослідження взаємозв'язку між показниками професійної діяльності практикуючих психологів в умовах війни та вимірами посттравматичного зростання.

Методи та організація дослідження. Для вивчення факторів професійного середовища практикуючих психологів було розроблено анкету, що містила запитання про особливості їхньої професійної діяльності. Отримані дані дали змогу сформулювати такі кількісні шкали, як: загальний стаж роботи (кількість років), робоче навантаження (середня кількість годин практичної роботи в тиждень), супервізії/інтервізії (середня кількість годин

в місяць), проходження індивідуальної психотерапії (кількість пройдених годин терапії з початку повномасштабної війни), шкала співвідношення онлайн/офлайн-роботи (де 1 – виключно офлайн-робота, 10 – виключно онлайн-робота, 5 – рівноцінне співвідношення онлайн/офлайн-формату роботи з клієнтами). Додатково уточнювалось, чи впливало повномасштабне вторгнення на збільшення числа клієнтів, що дало змогу отримати номінальну шкалу з позначеннями: -1 – кількість клієнтів зменшилась, 0 – кількість клієнтів не змінилась, 1 – кількість клієнтів збільшилась.

Діагностика позитивних психологічних змін внаслідок травми війни проводилася за допомогою опитувальника посттравматичного зростання (PTGI-X), який містить 25 запитань і дозволяє визначити загальний рівень ПТЗ, а також його основні виміри: «Цінність життя», «Стосунки з іншими», «Особистісна сила», «Нові можливості», «Духовні/Екзистенційні зміни» (Tedeschi, Cann, Taku, Senol-Durak & Calhoun, 2017). Для формування запитань було використано 21 запитання попередньої версії опитувальника PTGI в україномовній адаптації (Зубовський, 2018), а також додано 4, перекладені з англійської на українську мову, запитання шкали «Духовні/Екзистенційні зміни» із сучасної версії PTGI-X (Tedeschi et al., 2017). При подальшій перевірці надійності опитувальника загальний і стандартизований коефіцієнт α -Кронбаха становив 0,95, а значення коефіцієнтів при видаленні певного запитання коливалися в межах 0,947 мінімум і 0,950 максимум для всіх 25 пунктів.

Запитання методик були внесені у Google-форми. Інструкція містила інформацію щодо анонімності та використання отриманих даних виключно в наукових цілях. Залучення респондентів тривало близько року (з березня 2024 року по березень 2025 року) і здійснювалось шляхом індивідуальної комунікації з кожним учасником, а також з керівниками професійних організацій для сприяння залученню членів професійних спільнот до дослідження. Після завершення збору даних результати були перенесені у таблиці Microsoft Excel з подальшим статистичним аналізом у програмі IBM SPSS Statistics 26. Методами статистичного опрацювання даних був розвідувальний аналіз щодо показників описової статистики, кореляційний аналіз та порівняльний статистичний аналіз.

Вибірка дослідження. Основу вибірки дослідження склали психологи, які залучені до практичної діяльності в якості фахівців з ментального здоров'я та надають психологічну допомогу населенню, зокрема проводять консультації, психокорекційну та психотерапевтичну роботу. У дослідженні взяли участь 214 осіб (197 жінок та 17 чоловіків). На момент дослідження 84,6% практикуючих психологів вказали місцем свого актуального проживання Україну, 15,4% – проживали за кордоном. Віковий діапазон респондентів варіювався в межах 22 – 72 роки.

Що стосується професійного досвіду опитуваних, то близько третини досліджуваних (35%) мають досвід роботи від 5 до 10 років, а 29,4% володіють досвідом практичної роботи в межах 11-20 років. Для близько чверті опитаних (25,7%) практична робота займає 1-10 год в тиждень, дещо менше опитуваних (22,4%) працюють 21-30 год в тиждень, тоді як найбільший відсоток респондентів (38,3%) залучені до практичної роботи з показником робочого навантаження 11-20 год в тиждень. Перепрацьовують 3,3% фахівців, працюючи понаднормово більше 40 годин на тиждень.

Майже половина опитаних психологів регулярно бере участь в супервізіях та інтервізіях з середньою частотою 1-4 год в місяць, більше третини (37,9%) звертаються до супервізій ще частіше – 5-10 годин на місяць. Не супервізували свою роботу 3,3% опитуваних, однак 10,3% досліджуваних беруть участь у супервізійній роботі більш ніж 11 годин на місяць. З початком повномасштабного вторгнення 14% респондентів не мали власного досвіду проходження індивідуальної психотерапії, тоді як 86% респондентів мали або мають зараз такий досвід. До 50 сеансів психотерапії загалом пройшли 42,1% опитаних, від 51 до 100 сеансів – 26,2%, понад 100 психотерапевтичних сесій загалом пройшли 17,7% учасників опитування (табл. 1.).

Таблиця 1

Відсоткові показники характеристик професійної діяльності серед вибірки практикуючих психологів

Стаж роботи	1-4 роки		5-10 років	11-20 років	Понад 20 років	
	23,4%		35%	29,4%	12,1%	
Робоче навантаження	1-10 год/тиждень		11-20 год	21-30 год	31-40 год	Понад 40 год
	25,7%		38,3%	22,4%	9,8%	3,3%
Супервізії/Інтервізії	0	1-4 год/міс	5-10 год/міс	Понад 11 год/місяць		
	3,3%	48,6%	37,9%	10,3%		
Індивідуальна психотерапія	0	1-20 год	21-50 сеансів	51-100 сеансів	101-150 сеансів	Понад 150 год.
	14%	19,2%	22,9%	26,2%	11,7%	6,1%

21% учасників дослідження вказали, що працюють виключно онлайн, 4,2% – виключно офлайн, тоді як 22,4% вказали, що співвідношення онлайн/офлайн-роботи роботи є рівноцінним. Також 59,9% фахівців відповіли, що в результаті повномасштабного вторгнення їхня кількість клієнтів значно зросла, 34,4% вказали, що кількість клієнтів суттєво не змінилась, а 5,7% відповіли, що кількість клієнтів зменшилась.

Результати дослідження та їх обговорення. Згідно з отриманими даними описової статистики, середнє значення стажу роботи по вибірці становить 10,93 років (стандартне відхилення $SD = 7,6$) з діапазоном від мінімум 1 року до максимум 33 років досвіду практичної роботи. Середній показник робочого навантаження по вибірковій сукупності становить 19,8 годин в тиждень ($SD = 11,77$) з діапазоном від мінімум однієї години в тиждень до 60 годин максимум. Середня кількість годин індивідуальних та/або групових супервізій в місяць серед учасників дослідження становить 5,69 ($SD = 4,23$) з діапазоном 0 – 20 годин в місяць. Середнє значення загальної кількості годин індивідуальної психотерапії, пройденої з початку повномасштабного вторгнення, становить 60,84 ($SD = 57,67$) з діапазоном 0 – 280 годин.

Перевірка даних шкал на нормальність розподілу з допомогою критерію Колмогорова-Смірнова підтвердила ненормальність розподілу (усі показники значущості критерію для шкал оцінки професійного досвіду респондентів були рівні нулю). Враховуючи це, для проведення кореляційного аналізу було використано коефіцієнти Спірмена. Також для виявлення статистично значущих взаємозв'язків до списку шкал, що демонструють важливі аспекти професійної діяльності практикуючих психологів, було додано шкалу, що демонструє переважання онлайн-формату роботи (табл. 2).

Таблиця 2

Матриця крос-кореляційних зв'язків між характеристиками професійної діяльності практикуючих психологів

№ шкали	Шкала	1	2	3	4	5
1	Стаж роботи	1,000				
2	Робоче навантаження	0,261**	1,000			
3	Супервізії/Інтервізії	0,009	0,181**	1,000		
4	Індивідуальна психотерапія	-0,213**	0,117	0,334**	1,000	
5	Онлайн-робота	-0,004	-0,044	0,034	0,198**	1,000

Примітка: ** рівень значущості $p < 0,01$

За даними крос-кореляцій Спірмена, між професійними характеристиками практикуючих психологів виявлено деякі значущі зв'язки, що вказують на важливі закономірності в їхній діяльності. Позитивна кореляція між робочим навантаженням і стажем роботи свідчить про те, що досвідчені фахівці, ймовірно, мають більшу клієнтську базу. Це зі свого боку пояснює інший позитивний зв'язок – чим вище робоче навантаження, тим частіше психологи проходять супервізії/інтервізії, що демонструє професійну відповідальність та усвідомлення необхідності професійної підтримки. Проходження індивідуальної психотерапії має негативний зв'язок зі стажем роботи, що, ймовірно, вказує на те, що молоді фахівці частіше залучені до власної терапії через вищу потребу в самоусвідомленні, навчанні та подоланні особистих труднощів. Зв'язок між індивідуальною психотерапією і супервізіями/інтервізіями підкреслює, що психологи, які інвестують в особистісний розвиток, також високо цінують професійну підтримку. Нарешті, позитивна кореляція між онлайн-форматом роботи та індивідуальною психотерапією може свідчити про те, що робота у віртуальному просторі сьогодні створює додаткові можливості, які сприяють більшій доступності методів психологічної підтримки.

Взаємозв'язок характеристик професійної діяльності практикуючих психологів та показників посттравматичного зростання було також проаналізовано з допомогою коефіцієнтів кореляції Спірмена (табл. 3).

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між характеристиками професійної діяльності практикуючих психологів та вимірами посттравматичного зростання

Шкали	ЦЖ	СІ	ОС	НМ	ДЕЗ	ПТЗ
Стаж роботи	0,035	-0,008	-0,065	-0,041	0,044	-0,005
Робоче навантаження	0,142*	0,020	0,124	0,021	0,101	0,083
Супервізії/Інтервізії	0,025	0,072	0,036	0,020	0,018	0,044
Індивідуальна психотерапія	0,033	0,029	0,051	0,069	-0,006	0,038
Онлайн робота	0,039	0,081	0,026	0,135*	0,006	0,064

Примітка: * рівень значущості $p < 0,05$. Умовні позначення: ЦЖ – цінність життя, СІ – стосунки з іншими, ОС – особистісна сила, НМ – нові можливості, ДЕЗ – духовні/екзистенційні зміни, ПТЗ – загальний показник посттравматичного зростання

Відсутність значущих кореляцій між загальним показником ПТЗ та професійними характеристиками діяльності практикуючих психологів свідчить, що ПТЗ є складним, нелінійним процесом, який не може бути пояснений лише зовнішніми, об'єктивними факторами. Це підтверджує основні положення сучасних теорій ПТЗ, згідно з якими зростання є наслідком когнітивної переробки травматичного досвіду, зокрема пошуку нового сенсу, переосмислення життєвих цінностей та інтеграції травми у власну ідентичність. Навіть якщо професійні характеристики не є прямими предикторами зростання, вони, ймовірно, виступають як контекст, який може як сприяти, так і перешкоджати цьому внутрішньому процесу. Отже, отримані результати підкреслюють, що для розуміння ПТЗ важливо зосереджуватись не стільки на кількісних показниках професійної діяльності, скільки на якісних, внутрішніх механізмах подолання травми.

Хоча загальний показник ПТЗ не має прямої кореляції з професійними характеристиками психологів, деякі аспекти їхньої роботи все ж пов'язані з окремими компонентами зростання. Зокрема, робоче навантаження позитивно корелює зі шкалою «Цінність життя», що може вказувати на те, що робота з великою кількістю травмованих клієнтів змушує фахівців глибше усвідомлювати цінність життя як такого. Водночас переважання онлайн-формату роботи, що позитивно корелює зі шкалою «Нові

можливості», може свідчити про те, що онлайн-робота в умовах війни сприяє пошуку та створенню нових професійних перспектив, які раніше не розглядалися.

Наступним кроком в дослідженні професійних особливостей вибірки практикуючих психологів було виявлення статистично значущих відмінностей у групах фахівців, які вказали, чи впливало повномасштабне вторгнення на чисельність клієнтів у їхній практиці. Було сформовано номінальну шкалу «Чисельність клієнтів», в якій дані були розподілені на три категорії з відповідними позначеннями: «1» – група психологів, у яких після початку повномасштабного вторгнення кількість клієнтів значно зросла ($N = 127$); «0» – група фахівців, які вказали, що кількість клієнтів у практиці не змінилась ($N = 72$); «-1» – група практикуючих психологів, у котрих внаслідок війни кількість клієнтів зменшилась ($N = 12$).

Відповідно до результатів тесту Краскела-Уолліса, існує статистично значуща відмінність між принаймні двома групами практикуючих психологів з різними показниками збільшення/зменшення клієнтів у розподілах середніх значень змінної «Посттравматичне зростання» ($H = 20,653$, $p < 0,001$).

Корекцію Бонферроні було застосовано з врахуванням наявності трьох груп у номінальній шкалі ($k = 3$), відтак кількість можливих попарних порівнянь з допомогою критерію Манна-Уїтні становить $k \times (k-1)/2 = 3 \times 2/2 = 3$ порівняння. Новий рівень значущості з корекцією Бонферроні становить $0.05/3 \approx 0.0167$. Результати попарних порівнянь представлено у таблиці 4.

Таблиця 4

Результати виявлення значущих відмінностей у проявах ПТЗ між групами психологів з різними рівнями чисельності клієнтів

Незалежна змінна	Порівнювані групи		Середні ранги (M)		U-критерій Манна-Уїтні	Значущість (p)
<i>Посттравматичне зростання</i>	-1	0	57,67	41,81	286,0	0,043
	0	1	77,57	115,63	2967,5	0,000
	-1	1	65,04	70,47	702,5	0,655

Відповідно до результатів попарних порівнянь з допомогою критерію Манна-Уїтні виявлено статистично значущі відмінності у проявах ПТЗ ($U = 2967,5$, $p < 0,0167$): група практикуючих психологів, кількість клієнтів яких значно зросла в результаті повномасштабного вторгнення, характеризується вищими середніми показниками ПТЗ ($M = 115,63$), порівняно з групою, де кількість клієнтів не змінилась ($M = 77,57$).

Відтак зростання клієнтської бази, хоч і збільшує робоче навантаження, може стати потужним каталізатором для ПТЗ в умовах війни. Фахівці, які працюють з більшою кількістю клієнтів, отримують більше можливостей для практики та вдосконалення своїх навичок. Ймовірно, ріст числа клієнтів впливає на усвідомлення власної професійної затребуваності, поглиблює як персонально, так і соціально-орієнтовані цінності.

Висновки.

1. Виявлено різноманітні крос-кореляційні зв'язки між показниками професійної діяльності практикуючих психологів (стаж роботи, робоче навантаження, індивідуальна психотерапія, супервізії, онлайн-формат роботи). Відтак досвідченість психологів, особливості їхньої зайнятості та залученість до процесів особистісної й професійної підтримки є важливими взаємодоповнюючими факторами сприятливого професійного середовища.

2. Досліджені показники професійної діяльності не продемонстрували значущих кореляційних зв'язків із загальним показником ПТЗ, що підкреслює важливість врахування внутрішніх індивідуально-психологічних факторів у сприянні процесам зростання. Водночас встановлено позитивні кореляційні зв'язки з окремими компонентами ПТЗ, зокрема між робочим навантаженням та підвищенням цінності життя, а також між переважанням онлайн-формату роботи і появою нових можливостей в житті.

3. Виявлено відмінності у проявах ПТЗ між двома групами психологів, зокрема, у групі, що характеризувалась збільшенням чисельності клієнтів внаслідок війни, зафіксовано вищі середні показники ПТЗ порівняно з групою психологів, які вказали, що кількість клієнтів в роботі не змінилась. Відтак збільшення чисельності клієнтів в роботі може бути не лише ознакою збільшення робочого навантаження, а й важливим фактором посттравматичного зростання.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом подальших наукових досліджень в контексті впливу факторів професійного середовища на процеси посттравматичного зростання особистості є вивчення індивідуальних психологічних механізмів, які можуть визначати ефективне функціонування цих процесів.

Література

1. Зубовський, Д. С. (2018). Адаптація та апробація україномовної версії методики «Опитувальник посттравматичного зростання». *Психологічний часопис*, 7(17), 121–135. <https://doi.org/10.31108/1.2018.7.17>
2. Aafjes-van Doorn, K., Békés, V., Luo, X., Prout, T. A., & Hoffman, L. (2022). Therapists' resilience and posttraumatic growth during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 14(S1), S165–S173. <https://doi.org/10.1037/tra0001097>
3. Cui, P., Wang, P., Wang, K., Ping, Z., Wang, P., Chen, C. (2021). Post-traumatic growth and influencing factors among frontline nurses fighting against COVID-19. *Occupational and Environmental Medicine*, 78, 129–135. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106540>
4. Dawson, G. C. (2018). Years of Clinical Experience and Therapist Professional Development: A Literature Review. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 48, 89–97. <https://doi.org/10.1007/s10879-017-9373-8>
5. Györfy, Z., Dweik, D., Girasek, E. (2016). Workload, mental health and burnout indicators among female physicians. *Hum Resour Health*, 14, 12. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0108-9>
6. Hassanie, S., Olugbade, O. A., Karadas, G., & Altun, Ö. (2022). The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability during COVID-19. *Sustainability*, 14(19), 12010. <https://doi.org/10.3390/su141912010>
7. Jung, S. Y., & Park, J. H. (2021). Association of Nursing Work Environment, Relationship with the Head Nurse, and Resilience with Post-Traumatic Growth in Emergency Department Nurses. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 2857. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062857>
8. McGarry, B. E., & Gibson, J. E. (2025). Supervision quality, secondary traumatic stress, and vicarious posttraumatic growth among clinicians-in-training. *Traumatology*. <https://doi.org/10.1037/trm0000596>
9. Moreno-Jiménez, J. E., Blanco-Donoso, L. M., Demerouti, E., Belda Hofheinz, S., Chico-Fernández, M., Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2021). The Role of Healthcare Professionals' Passion in Predicting Secondary Traumatic Stress and Posttraumatic Growth in the Face of COVID-19: A Longitudinal Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094453>
10. O'Donovan, R., & Burke, J. (2022). Factors Associated with Post-Traumatic Growth in Healthcare Professionals: A Systematic Review of the Literature. *Healthcare*, 10(12), 2524. <https://doi.org/10.3390/healthcare10122524>
11. Okoli, C. T. C., & Seng, S. (2022). Factors associated with posttraumatic growth among healthcare workers at an academic-medical center: A correlational study. *Perspectives in psychiatric care*, 58(1), 87–96. <https://doi.org/10.1111/ppc.12817>
12. Simionato, G. K., & Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of clinical psychology*, 74(9), 1431–1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>
13. Taubman-Ben-Ari, O., Erel-Brodsky, H., & Ben-Kimhy, R. (2025). Therapists in wartime: holding others' trauma while contending with your own. *Journal of Clinical Psychology*, 81(3), 119–132. <https://doi.org/10.1002/jclp.23751>
14. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
15. Zhang, Y., Ma, H., Wang, Y., Du, X., & Chi, D. (2024). Burnout and its associated factors in psychotherapists. *Current Psychology*, 43(26), 22508–22518. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05977-8>
16. Tedeschi, R. G., Cann, A., Taku, K., Senol-Durak, E., & Calhoun, L. G. (2017). The Posttraumatic Growth Inventory: A Revision Integrating Existential and Spiritual Change. *Journal of traumatic stress*, 30(1), 11–18. <https://doi.org/10.1002/jts.22155>

References

1. Zubovskyi, D. S. (2018). Adaptatsia ta aprobatia ukrainomovnoi versii metodyky «Opytuvalnyk posttravmatychnogo zrostantnya» [Adaptation and testing of the Ukrainian version of the Post-Traumatic Growth Questionnaire]. *Psykhologichniy chasopys*, 7(17), 121–135. <https://doi.org/10.31108/1.2018.7.17> [In Ukrainian]

2. Aafjes-van Doorn, K., Békés, V., Luo, X., Prout, T. A., & Hoffman, L. (2022). Therapists' resilience and posttraumatic growth during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 14(S1), S165–S173. <https://doi.org/10.1037/tra0001097>
3. Cui, P., Wang, P., Wang, K., Ping, Z., Wang, P., Chen, C. (2021). Post-traumatic growth and influencing factors among frontline nurses fighting against COVID-19. *Occupational and Environmental Medicine*, 78, 129–135. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106540>
4. Dawson, G. C. (2018). Years of Clinical Experience and Therapist Professional Development: A Literature Review. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 48, 89–97. <https://doi.org/10.1007/s10879-017-9373-8>
5. Györfy, Z., Dweik, D. & Girasek, E. (2016). Workload, mental health and burnout indicators among female physicians. *Hum Resour Health*, 14, 12. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0108-9>
6. Hassanie, S., Olugbade, O. A., Karadas, G., & Altun, Ö. (2022). The Impact of Workload on Workers' Traumatic Stress and Mental Health Mediated by Career Adaptability during COVID-19. *Sustainability*, 14(19), 12010. <https://doi.org/10.3390/su141912010>
7. Jung, S. Y., & Park, J. H. (2021). Association of Nursing Work Environment, Relationship with the Head Nurse, and Resilience with Post-Traumatic Growth in Emergency Department Nurses. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 2857. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062857>
8. McGarry, B. E., & Gibson, J. E. (2025). Supervision quality, secondary traumatic stress, and vicarious posttraumatic growth among clinicians-in-training. *Traumatology*. <https://doi.org/10.1037/trm0000596>
9. Moreno-Jiménez, J. E., Blanco-Donoso, L. M., Demerouti, E., Belda Hofheinz, S., Chico-Fernández, M., Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2021). The Role of Healthcare Professionals' Passion in Predicting Secondary Traumatic Stress and Posttraumatic Growth in the Face of COVID-19: A Longitudinal Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4453. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094453>
10. O'Donovan, R., & Burke, J. (2022). Factors Associated with Post-Traumatic Growth in Healthcare Professionals: A Systematic Review of the Literature. *Healthcare*, 10(12), 2524. <https://doi.org/10.3390/healthcare10122524>
11. Okoli, C. T. C., & Seng, S. (2022). Factors associated with posttraumatic growth among healthcare workers at an academic-medical center: A correlational study. *Perspectives in psychiatric care*, 58(1), 87–96. <https://doi.org/10.1111/ppc.12817>
12. Simionato, G. K., & Simpson, S. (2018). Personal risk factors associated with burnout among psychotherapists: A systematic review of the literature. *Journal of clinical psychology*, 74(9), 1431-1456. <https://doi.org/10.1002/jclp.22615>
13. Taubman-Ben-Ari, O., Erel-Brodsky, H., & Ben-Kimhy, R. (2025). Therapists in wartime: holding others' trauma while contending with your own. *Journal of Clinical Psychology*, 81(3), 119-132. <https://doi.org/10.1002/jclp.23751>
14. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
15. Zhang, Y., Ma, H., Wang, Y., Du, X., & Chi, D. (2024). Burnout and its associated factors in psychotherapists. *Current Psychology*, 43(26), 22508-22518. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05977-8>
16. Tedeschi, R. G., Cann, A., Taku, K., Senol-Durak, E., & Calhoun, L. G. (2017). The Posttraumatic Growth Inventory: A Revision Integrating Existential and Spiritual Change. *Journal of traumatic stress*, 30(1), 11–18. <https://doi.org/10.1002/jts.22155>

Відомості про автора

Назар Юрій Орестович, аспірант кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

Nazar, Yuriy, PhD student, Department of Theoretical and Applied Psychology, Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-9060-8582>

E-mail: nazargeorge@yahoo.com

Отримано 24 жовтня 2025 р.
Рецензовано 13 листопада 2025 р.
Прийнято 21 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.5>
УДК 159.9:316.485.26:364.4-053.2/6(477)

**Ірина Пухняк, Зоряна Лукавецька,
Тарас Карамушка, Людмила Карамушка**

**ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ,
ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ В УКРАЇНІ
(за результатами виконання проєкту «Діти і війна», реалізованого
Міжнародним благодійним фондом «Карітас України»)**

Пухняк Ірина, Лукавецька Зоряна, Карамушка Тарас, Карамушка Людмила. Психосоціальна підтримка дітей та молоді, які постраждали внаслідок війни в Україні (за результатами виконання проєкту «Діти і війна», реалізованого Міжнародним благодійним фондом «Карітас України»).

Вступ. Повномасштабне вторгнення рф в Україну у 2022 році спричинило глибокі гуманітарні, соціальні та психологічні потрясіння, особливо для дітей і молоді, які опинилися серед найбільш вразливих груп населення. Це потребує спеціальних програм психосоціальної підтримки дітей і молоді, які постраждали внаслідок війни.

Мета: розкрити зміст проєкту «Діти і війна» (цільову аудиторію, тематичну спрямованість, методи та форми роботи) та визначити його ефективність за такими критеріями, як ключові зміни у психосоціальному стані дітей та батьківській компетентності щодо взаємодії з дітьми.

Методи. У процесі проведення дослідження використовувались такі методи: телефонні та прямі опитування бенефіціарів (батьків та опікунів, які брали участь у проєкті); проведення фокус-групових дискусій з працівниками центрів Карітас; аналіз проміжних та річних звітів працівників Карітас Центрів; поєднання кількісних (опитування) та якісних даних.

Результати. Встановлено, що реалізація проєкту «Діти і війна» позитивно вплинула на психосоціальний стан дітей-учасників проєкту (помітно зменшився рівень страху та тривожності серед дітей; підвищилась здатність протидіяти стресу; спостерігається зростання рівня емоційної стійкості, розвитку комунікативних навичок і здатності до групової взаємодії). Інтенсивна робота з батьками/опікунами, що включала тренінги, консультації та спільні активності з дітьми, привела до зростання емоційної зрілості та стійкості дорослих. Батьки/опікуни почали краще розуміти власні емоційні стани, конструктивно реагувати на поведінкові прояви дітей, а також ініціювати й підтримувати позитивні сімейні ритуали. Такі зміни підвищили функціональну спроможність родин долати виклики воєнного часу й заклали основи для формування більш стабільного сімейного середовища.

Висновки. Отримані дані можуть бути враховані у практиці надання психосоціального супроводу дітей та сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Ключові слова: психосоціальна підтримка дітей та молоді; неформальна освіта, тренінгова робота, психологічне консультування, психоемоційний стан дітей, батьківська компетентність, війна

Pukhniak, Iryna, Lukavetska, Zoryana, Karamushka, Taras, Karamushka, Liudmyla. Psychosocial support for children and youth affected by the war in Ukraine (based on the results of the project "Children and War" implemented by the International Charitable Foundation "Caritas of Ukraine").

Introduction. The full-scale invasion of the Russian Federation into Ukraine in 2022 caused deep humanitarian, social and psychological shocks, especially for children and youth who were among the most vulnerable population groups. This requires special pedagogical and psychosocial programs to support children and youth affected by the war.

Aim: to analyze the content of the project "Children and War" (target audience, thematic focus, work methods and forms) and determine its effectiveness according to such criteria as key changes in the psychosocial state of children and parental competence in interacting with children.

Methods: telephone and face-to-face interviews with beneficiaries (parents and guardians who participated in the project), focus group discussions with Caritas center employees, analysis of interim and annual reports of Caritas Center employees, and combination of quantitative (survey) and qualitative data.

Results. The project "Children and War" had a positive impact on the psychosocial state of children who participated in the project (fear and anxiety among children decreased significantly, while children's ability to counteract stress, emotional stability, communication skills, and group-interaction ability increased). Work with parents/guardians, which included training, consultations and joint activities with children, increased adults' emotional maturity and stability. Parents/ guardians began to better understand their own emotional states, respond constructively to children's behaviors, and initiate and maintain positive family rituals. Those changes increased the functional ability of families to overcome wartime challenges and laid the foundation for the formation of a more stable family environment.

Conclusions. The data obtained can be helpful in providing social support for children and families who find themselves in difficult life circumstances.

Key words: Psychosocial support for children and youth, informal education, training, psychological counseling, children psycho-emotional state, parental competence, war

Вступ. Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну в 2022 році спричинило глибокі гуманітарні, соціальні та психологічні потрясіння, особливо для дітей і молоді, які опинилися серед найбільш вразливих груп населення. Воєнні дії призвели до масштабних руйнувань житлової та освітньої інфраструктури, масової евакуації з небезпечних територій, втрати звичного способу життя й системної травматизації. Діти стали свідками або жертвами насильства, втратили батьків, домівки, друзів, доступ до якісної освіти та безпечного середовища, що є критичними для їхнього розвитку й добробуту. Все це потребує розробки та впровадження спеціальних технологій й програм психосоціальної підтримки дітей.

Аналіз літератури показує, що ці технології почали активно розроблятися вітчизняними психологами з початку військової агресії РФ проти України в 2014 році. Були розроблені психологічні технології надання психологічної допомоги такі, як: технології допомоги сім'ям постраждалих у подоланні складних життєвих обставин (Павлюк & Шепельова, 2020), технології психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (Панок & Ткачук, 2021), технології зцілення для дітей (Сміт, Дирегров & Юле, 2016) та ін.

Особливо активно психологічні технології підтримки дітей та молоді почали розроблятися після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Було проведено психологічне діагностування проявів адаптаційних розладів у суб'єктів освітнього простору в умовах воєнного стану (Пророк, 2023), вивчення особливостей переживання травматичних подій війни молодшими школярами, які відвідують заклади освіти в умовах воєнного стану (Пророк, 2024). Розроблено метод подолання психічної травми у дітей в умовах війни (Хібукі-терапія) (Максимов (Шарон), 2022), впроваджено арттерапевтичні технології психологічної допомоги сім'ям з дітьми, які опинились у складних життєвих обставинах (Паркулаб & Дметерко, 2023), розкрито зміст психологічного супроводу як умови активації внутрішніх ресурсів підлітків (Тарнавська, 2024). Розроблена методологія вивчення впливу перебування українських дітей під контролем держави-агресора (Піроженко, Гавриш, Омельченко & Рашевська, 2025).

Позитивно оцінюючи названі науково-методичні розробки з точки зору створення психосоціальних умов для підтримки дітей та молоді в умовах війни, слід зазначити, що залишається мало розробленою проблема комплексного використання таких технологій, в рамках довготривалих проєктів, які носять не лише «локальний», а «багаторегіональний» характер (тобто можуть бути впроваджені в кількох регіонах, з урахуванням особливостей цих регіонів), а також вивчення ефективності їх впровадження. Тут можна назвати лише окремі роботи, які стосуються цієї проблеми, зокрема роботи, які розкривають результати оцінки впливу програми психологічної реабілітації «Захищені любов'ю» на ментальне благополуччя українських дітей під час війни (Данилюк, Малишева, Льошенко &

Кондратьєва, 2024), проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині», які стосуються жінок та дітей в результаті вимушеної еміграції в Німеччину (Креденцер, Карамушка, Вальдшмідт & Клімов, 2022). Водночас, в контексті розробки проблеми ефективності та доказовості методів психології та психотерапії, яка сьогодні є дуже актуальною для українських психологів (Актуальні проблеми доказової практики в психології і психотерапії, 2025), ця проблема заслуговує особливої уваги.

У цьому контексті важливим, на наш погляд, є звернення до аналізу змісту та ефективності проєкту «Діти і війна: педагогічна та психосоціальна підтримка дітей та молоді» (далі – проєкт «Діти і війна»), який було реалізовано у 2022-2025 рр. Міжнародним благодійним фондом «Карітас Україна», однією із найбільших неурядових благодійних організацій в Україні (працює в Україні з 1992 року).

Метою проєкту стало створення безпечного, підтримувального середовища, де діти можуть отримати як психологічну допомогу, так і доступ до неформальної освіти, творчого розвитку, групової взаємодії, що сприяє емоційному відновленню та соціальній адаптації. Проєкт реалізовувався протягом 2022-2025 років (з 1 грудня 2022 року по 30 червня 2025 року) та здійснювався п'ятьма місцевими відділеннями «Карітас Україна» у п'яти проєктних локаціях – «Карітас Львів», «Карітас Тернопіль», «Карітас Хмельницький», «Карітас Полтава» та «Карітас Волинь». Місце розташування проєкту було обрано з огляду на таке: кількість внутрішньо переміщених осіб по відношенню до місцевого населення в цільових місцях; попередній досвід роботи в службах для дітей та молоді протягом останніх шести років у рамках співпраці з «Карітасом Німеччини»; доступний та досвідчений персонал. Тобто мета проєкту носила комплексний характер, і він мав міжрегіональний статус.

Мета дослідження. Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробленості, нами було визначено таку мету нашого дослідження: розкрити в узагальненому вигляді зміст проєкту «Діти і війна» (цільову аудиторію, тематичну спрямованість, методи та форми роботи) та визначити його ефективність.

Завдання дослідження.

1. Проаналізувати в узагальненому вигляді зміст проєкту «Діти і війна» (цільову аудиторію, тематичну спрямованість, методи та форми роботи).
2. Визначити ключові зміни у психоемоційному стані дітей-учасників проєкту «Діти і війна» (за результатами реалізації проєкту).
3. Дослідити батьківську компетентність щодо взаємодії з дітьми батьків/ опікунів-учасників проєкту «Діти і війна» (за результатами реалізації проєкту).

Наголосимо, що з метою визначення ефективності проєкту було проведено оцінку його *показників*, які свідчать про ефективність проєкту, наявність соціального впливу та сталість результатів проєкту, а саме: 1) *релевантність проєкту* (ступінь адаптації до змін у контексті війни і до потреб бенефіціарів; актуальність реалізованих інтервенцій для соціального та гуманітарного контексту місцевих осередків); 2) *когерентність* (ступінь узгодженості проєкту як у його внутрішній логіці, так і з іншими зовнішніми чинниками, ініціативами й політиками у приймаючих громадах); 3) *ефективність* (ступінь досягнення очікуваних результатів і цілей проєкту в межах встановлених термінів та з наявними ресурсами); 4) *вплив* (ступінь змін, прямо чи опосередковано зумовлених реалізацією проєкту, на рівні індивідів, сімей, громад або місцевих систем освіти, надання соціальних послуг тощо); 5) *сталий розвиток* (потенціал збереження позитивних результатів та впроваджених змін після завершення проєкту, зокрема через розвиток місцевого потенціалу, партнерства та інституційних механізмів).

У цій статті представлено результати, які стосуються *четвертого критерію, тобто впливу проєкту*, а саме: ключових змін у психоемоційному стані дітей та у батьківській компетентності батьків/опікунів щодо взаємодії з дітьми. Результати, які стосуються інших критеріїв ефективності проєкту, представлено в інших наукових публікаціях. Також в

інших публікаціях детально розкривається зміст проєкту, з урахуванням особливостей роботи в кожному регіональному центрі та за всіма тематичними напрямками.

Методи та організація дослідження. У процесі проведення дослідження використовувались такі методи: телефонні та прямі опитування бенефіціарів (батьків/опікунів, які брали участь у проєкті); проведення фокус-групових дискусій з працівниками центрів Карітас (ФГД), по одній ФГД в кожній локації реалізації проєкту (всього проведено 5 ФГД); аналіз проміжних та річних звітів працівників Карітас Центрів; поєднання кількісних (опитування) та якісних даних (ФГД).

Вибірка досліджуваних. В онлайн-опитуванні взяли участь 250 батьків та опікунів, переважно жінки (91,6%), що є типовим для досліджень, де йдеться про догляд за дітьми та участь у програмах підтримки. Кожна родина мала принаймні одну дитину, залучену до заходів проєкту. Учасники були рівномірно представлені з п'яти областей України – Львівської, Тернопільської, Хмельницької, Полтавської та Волинської (по 50 респондентів з кожної області).

За сімейним складом участі дітей у проєкті, більшість родин (70%) залучили одну дитину, близько 23% – двох, і лише 7% – трьох або більше дітей. Помітно вищу частку родин з трьома, чотирма або навіть п'ятьма дітьми спостерігали у Хмельницькій області (30% родин із трьома і більше дітьми). У решті регіонів така багатодітність була поодиноким.

Участь у проєкті охоплювала дітей різного віку, однак найбільшою була група молодших підлітків 8-13 років. Найбільше серед найстарших дітей у сім'ях було у вікових групах 8-10 років (30%) та 11-13 років (29%), що вказує на фокус програми на шкільному віці. Молодших дітей 5-7 років було лише 9%, старших підлітків (14-16 років) – 21%, а віком від 17 років – незначна кількість (близько 8%). Ці тенденції зберігалися і серед інших дітей у багатодітних родин.

64% респондентів самовизначилися як *місцеві мешканці*, а 35,6% – як *внутрішньо переміщені особи (ВПО)*. Частка ВПО була особливо високою у Полтавській області (72%) та Хмельницькій (48%), що свідчить про суттєву роль проєкту в інтеграції переміщених родин у ці громади.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Зміст проєкту «Діти і війна» (цільова аудиторія, тематична спрямованість, методи та форми роботи).

Програма психосоціальної підтримки дітей та молоді була розрахована для вразливих категорій дітей та реалізовувалась у соціальних центрах. Цільові групи, котрим надавалися послуги у проєкті, були такими: діти із кризових, багатодітних, малозабезпечених та неповних сімей і їхні батьки або опікуни із місцевого населення та з числа внутрішньопереміщених осіб.

У процесі реалізації проєкту використовувались такі *напрями роботи* з дітьми:

а) *Соціально-педагогічні*: виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб дітей та молоді, організація навчального, виховного і корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої та творчої діяльності.

Зокрема, в контексті організації навчальної діяльності працівниками центрів проводилися такі види активності: облаштування навчальної кімнати для дітей, обладнаної для дистанційного навчання та самостійного вивчення навчальної програми; допомога вимушено переселеним дітям із зарахуванням до місцевих шкіл та вирішенням проблем у спілкуванні з персоналом школи й офіційними особами; індивідуальні заняття для дітей, які потребують додаткової допомоги через труднощі засвоєння шкільної програми, котрі проводяться волонтерами або співробітниками; забезпечення дітей необхідним шкільним приладдям, гаджетами тощо.

б) *Психологічні*: надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, психологічна підтримка. Особлива увага

приділялась створенню умов для безпечної соціальної взаємодії та забезпечення психосоціального благополуччя дітей: створювався простір, дружний до дитини, безпечного місця, де діти можуть зустрітися з однолітками, щоб погратися, навчитися справлятися із ризиками, з якими вони стикаються, брати участь у освітніх заходах та відпочивати. Підтримка всіх дітей відбувалась без дискримінації за принципами добровільності, інклюзії та рівності.

Важливим напрямом діяльності центрів була *робота з батьками/опікунами дітей-учасників проекту*. Фахівці проводили психоедукацію та пропагування здорового образу життя, також намагалися залучити максимальну кількість батьків до спортивних, культурних, духовних та традиційних заходів, що змінювало їхній стиль спілкування з дітьми, наповнюючи його новими цінними знаннями та навичками. Використовувались такі форми роботи із батьками/опікунами: інтеграційні заходи; тренінгові заняття; індивідуальне та групове консультування за запитом.

Особлива увага була приділена реалізації для дітей заходів із неформальної освіти, які були об'єднані у 5 модулів: «Охорона здоров'я», «Розвиток м'яких соціально-побутових навичок», «Профорієнтація», «Фінансова грамотність», «Розвиток громадських компетенцій».

Проаналізуємо зміст кожного модулю.

Модуль 1. «Охорона здоров'я».

Мета: надати дітям знання та навчити практичним навичкам ведення здорового способу життя; сформуванню у дітей усвідомлене відповідальне ставлення до власного здоров'я.

Очікувані результати: діти мають знати, як вести здоровий спосіб життя, його компоненти, профілактику, вдосконалення; діти мають вміти: практично підтримувати здоровий спосіб життя; популяризувати здоровий спосіб життя в суспільстві.

Теми для обговорення: правильне харчування; режим дня; фізичні активності; профілактична робота; особиста гігієна; світ хвороб; сексуальне виховання; турбота про ментальне здоров'я; перша медична допомога тощо.

Модуль 2. «Розвиток м'яких соціально-побутових навичок».

Мета: Навчити дітей самостійності в побуті, сприяти формуванню у дітей соціальних та комунікативних навичок; співпраці та роботи в команді; забезпечити формування тайм-менеджменту; розвиток формування критичного та креативного мислення.

Очікувані результати: Діти повинні навчитись самостійно організовувати побут, ефективно комунікувати з іншими та вирішувати конфлікти; вміти управляти власними емоціями та протидіяти стресу; організовувати свій час; здійснювати критичний аналіз інформації; приймати творчі рішення тощо.

Теми для обговорення: забезпечення правильного харчування; розвиток кулінарних здібностей; розвиток комунікативних навичок та емоційного інтелекту; оволодіння стратегіями вирішення конфліктів; формування навичок роботи в команді; оволодіння навичками стрес-менеджменту тощо.

Модуль 3. «Фінансова грамотність».

Мета: сформуванню базові знання та навички управління фінансами; навчитися вести особистий бюджет й надалі – сімейний бюджет; розуміти цінність грошей; розвивати навички заощадження та інвестування, вміння приймати зважені фінансові рішення; сформуванню базові знання про крипторини, маркетплейс; навчитися розпізнавати шахрайські дії; визначати ризики у фінансовій сфері.

Очікування: діти мають навчитися раціонально ставитися до бюджету та правильно розподіляти кошти; усвідомлювати важливість фінансових знань у повсякденному житті; ознайомитись з базовими поняттями (доходи, витрати, заощадження, фінансові ризики тощо).

Теми для обговорення: поняття про гроші та їх виникнення; цінність грошей; планування бюджету та його дотримання; визначення фінансових цілей; фінансова безпека в інтернеті; сутність банківської системи; правила заощадження грошей тощо.

Модуль 4. «Профорієнтація».

Мета: ознайомити дітей з професіями та допомогти у виборі професії в майбутньому.

Очікувані результати: діти мають усвідомити значущість професійного шляху; проявити зацікавленість та мотивацію до професійного навчання; зрозуміти виклики ринку праці; зробити перші кроки до вибору професії; познайомитися з представниками професій тощо.

Теми для обговорення: існуючі професії; популярні професії; аналіз попиту і пропозицій на ринку праці; світовий ринок праці; моніторинг та аналіз навчальних закладів, де можна навчатись майбутнім професіям тощо.

Модуль 5. «Розвиток громадських компетенцій».

Мета: залучення молоді до суспільного простору та формування активної громадянської позиції, соціальної відповідальності; популяризація волонтерства як важливої складової сучасного громадянського суспільства.

Очікувані результати: сприяти підвищенню рівня самосвідомості дітей–учасників як активних громадян; сприяти активному включенню їх в життя громади; створювати умови для розкриття дітьми та молоддю внутрішнього потенціалу та прояву сильних сторін; забезпечувати розвиток лідерських якостей; сприяти здобуттю практичних знань і навичок із планування та реалізації проєктної діяльності.

Питання для обговорення: соціальна відповідальність; розвиток громади та роль молоді; волонтерство; етичні норми та цінності; медіаграмотність і критичне мислення.

Під час проведення модулів використовувались **різноманітні форми та методи роботи**, які відповідали змісту модулів. До основних із них можна віднести: психоедукаційні заняття; мозкові штурми; робота в малих групах; дискусії; дидактичні та розвиваючі ігри; фінансові ігри; розробка скабничок власних заощаджень; моделювання життєвих ситуацій; творчі майстер-класи; арттерапевтичні зустрічі; психологічні міні-тренінги; квести; презентації «історій успіху» як джерела мотивації; індивідуальні психологічні консультації; кулінарні заняття; проведення кіно-вечорів; зустрічі зі спеціалістами (працівниками банку, підприємцями, з поліцією тощо); дні «відкритих дверей» в навчальних закладах; екскурсії на підприємства; веломандрівки; участь в спортивних змаганнях; розробка соціальних ініціатив та міні-проєктів; залучення до волонтерської діяльності тощо. Водночас використовувались наявні в літературі розробки (Карамушка, 2022; Пророк, 2022 та ін.).

Загалом протягом реалізації проєкту було проведено *велику кількість заходів*. Наприклад, у Карітас Тернопіль активність проєкту протягом лише 2024 року характеризується такими показниками: а) проведено занять протягом звітного періоду для дітей: 196 (загальна кількість учасників – 2281); б) проведено заходів для дітей: 81 (загальна кількість учасників – 2869); в) проведено індивідуальних консультацій з дітьми – 202; г) охоплено за рік батьків/опікунів – 116; кількість проведених індивідуальних консультацій з батьками: 98.

Окрім кількісних показників, важливим критерієм ефективності проєкту, як уже зазначалось вище, був *вплив на дітей та батьків/опікунів*, який оцінювався за такими показниками, як: позитивні зміни у психосоціальному стані дітей, які брали участь у заходах проєкту, та компетентність батьків/опікунів-учасників проєкту забезпечувати своїм дітям педагогічну та психологічну підтримку. Звернемося до основних даних, отриманих за вказаними показниками.

2. Позитивні зміни у психоемоційному стані дітей, які брали участь у заходах проєкту.

Про ефективність реалізації проєкту свідчать, зокрема, *відповіді батьків*, які стосуються таких індикаторів ефективності проєкту: участі дітей у психологічних міні-тренінгах та зміни в поведінці й настроях дітей.

Що стосується *психологічних міні-тренінгів для дітей* (тренінги з міжкультурної комунікації, ненасильницького спілкування, подолання стресу тощо), то 59,2% опитаних батьків-респондентів зазначили, що їхня дитина брала участь у таких психологічних заняттях (середній показник по областях, де проводилось дослідження). Це свідчить про доволі високу залученість дітей до психосоціальної підтримки, що можна розглядати як позитивний індикатор ефективності проєкту в аспекті доступності та привабливості такого виду допомоги цільовій аудиторії.

Отримані дані також дозволяють зробити припущення, що, незалежно від регіону, формат психологічних міні-тренінгів виявився ефективним (рис.1). Це може свідчити як про високу довіру з боку батьків, так і про привабливість змісту тренінгів для дітей.

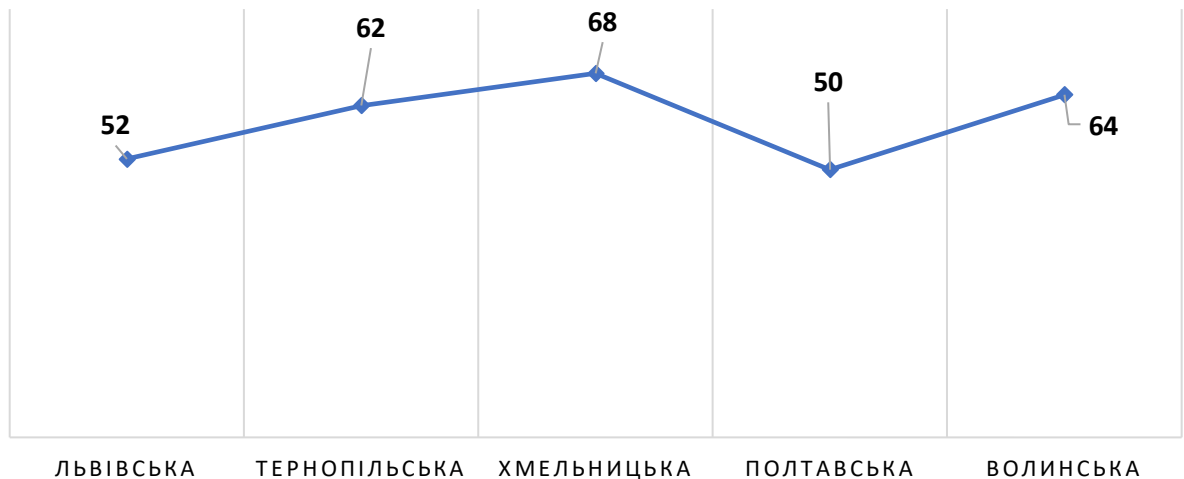


Рис. 1. Чи брала ваша дитина участь у психологічних міні-тренінгах (міжкультурна комунікація, ненасильницьке спілкування тощо)?
(розподіл відповіді «так» серед респондентів з різних областей, у %)

Оскільки мова йде про тематику ненасильницького спілкування та міжкультурного діалогу, важливими є не лише кількісні показники, а й потенційний трансформаційний ефект – зниження тривожності, покращення адаптації, формування навичок мирної взаємодії в умовах війни та переміщення. У цьому контексті участь понад половини дітей є вагомим свідченням того, що такі активності проєкту відповідають нагальним потребам цільових груп проєкту і є затребуваними.

Цей висновок підтверджується і *переважно його позитивною оцінкою змін в поведінці та настроях дітей* респондентами. Серед тих 148 родин, чії діти відвідали заняття, 93,2% респондентів (середні дані по масиву опитаних) помітили у дитини позитивні зміни в поведінці або настроях після проходження тренінгів. З них 58,8% «однозначно» впевнені у наявності покращень, 34,5% – схильні вважати, що зміни «скоріше є». Лише біля 3,0% не побачили помітних зрушень, ще 3,0 % не визначилися. Ці дані підтверджують високу ефективність роботи з дітьми.

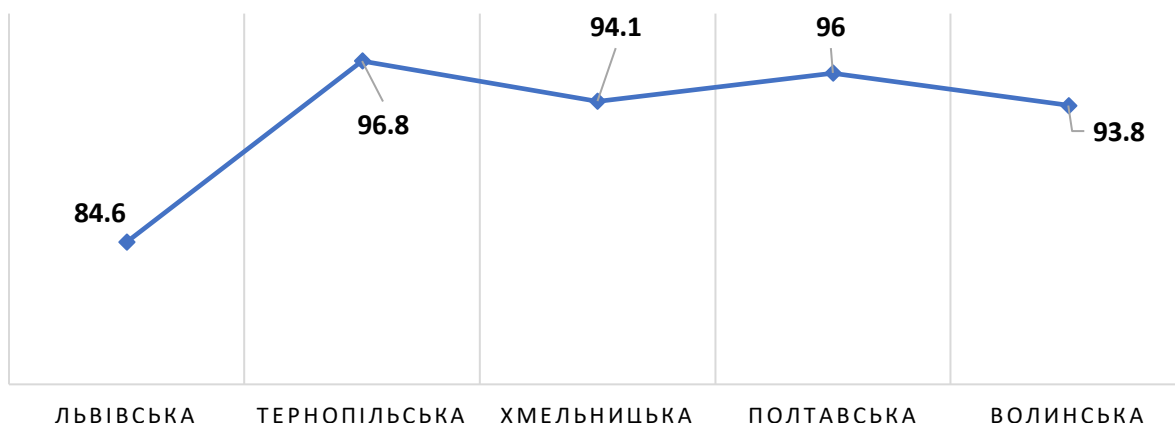


Рис. 2. «Чи помітили ви позитивні зміни в поведінці чи настроях вашої дитини після тренінгів?»

(сумарний розподіл відповідей «однозначно так» і «скоріше так» серед респондентів з різних областей, у %)

Як видно із рис. 2, у Тернопільській області батьки/опікуни були найбільш оптимістичними: 96,8% з них помітили позитивні зміни, причому 74% тернопільських батьків відповіли «однозначно так» (цей показник вищий, ніж в інших областях). У Хмельницькій, Полтавській та Волинській областях також понад 93% респондентів підтвердили покращення, причому в Хмельницькому регіоні багато оцінили зміни як значні («однозначно так» сказали 47%, інші – «скоріше так»).

Отже, участь дітей у психологічних міні-тренінгах була не лише широко реалізованою, але й ефективною формою підтримки, яка позитивно позначилась на емоційному стані та поведінці учасників. Переважна більшість батьків/опікунів, чії діти брали участь у таких заняттях, зазначили позитивні зміни, що свідчить про доцільність і результативність обраного формату роботи. Ефективність тренінгів підтримується наявністю помітних змін у дітей, що робить цей інструмент важливою складовою психосоціальної допомоги в умовах війни.

Окрім опитування батьків/опікунів, важливу роль в оцінці проєкту відіграли *опитування педагогічних працівників* (працівників центрів «Карітас Україна», вчителів шкіл, психологів тощо).

Такі опитування, зокрема, показали, що одним із найбільш відчутних результатів реалізації проєкту стало зниження рівня *тривожності, страху та емоційного напруження серед дітей*, що особливо виразно проявляється у зіставленні з початковим етапом повномасштабної війни. Завдяки системній роботі (як в індивідуальному, так і в груповому форматі) діти отримали навички саморегуляції, що є базовими для психоемоційної стабільності в умовах кризи. Йдеться не лише про зменшення стресових реакцій, а й *про усвідомлену здатність дітей розпізнавати власні емоції та впливати на них («Наші підопічні... знають, як поводитися зі стресом, знають, як його розпізнати»)*.

Під час оцінювання були зафіксовані окремі приклади значних індивідуальних зрушень, що вказує на трансформаційний вплив підтримки. Наприклад, опис дитини з вираженими порушеннями поведінки, гіперактивністю, труднощами з концентрацією та незнанням елементарних навичок, яка завдяки системному супроводу центру стала більш уважною, стриманою та соціально адаптованою (*«Її активність... спинити було практично нереально. Зараз вона більш уважна, прислухається»*). У цьому випадку спостерігається прогрес одночасно у когнітивному, поведінковому та емоційному вимірах, що підтверджує багатовимірний ефект інтервенції.

Також важливо, що в проєкті вдалося створити умови для безпечної соціалізації дітей, які пережили травму, із формуванням довіри до дорослих, здатності до співпраці, включеності в колектив (*«Ми можемо називати по іменах дітей, які вже емоційно, фізично*

і духовно соціалізувалися саме в нашому центрі»). Це свідчить про глибокий, неформальний контакт, що перевищує рамки формальної програми.

Було зазначено *особливий вплив волонтерської діяльності на психоемоційний стан дітей.* Про це свідчать, зокрема, такі відповіді працівників центрів, зафіксовані під час їх опитування: «Коли діти допомагають іншим, то відчують задоволення від того, що роблять щось важливе. Це знижує рівень стресу, оскільки заняття благодійністю допомагає їм відволіктися від власних проблем і зосередитися на позитивних аспектах життя»; «Благодійна діяльність розвиває емпатію та співчуття, що допомагає підліткам краще розуміти емоції інших людей та регулювати власні емоції. Це зміцнює емоційну стійкість дітей та дозволяє більш конструктивно реагувати на стресові ситуації»; «Залучення до благодійних акцій допомагає підліткам відчути себе важливими та потрібними, що покращує їхню самооцінку і знижує рівень тривоги. Відчуття корисності зміцнює внутрішні ресурси для подолання стресу»; «Благодійні заходи часто передбачають взаємодію з іншими людьми. Соціальна підтримка, яку підлітки отримують через взаємодію з однолітками та дорослими, допомагає їм справлятися зі стресом і будувати здорові стосунки»; «Підлітки, які займаються благодійною діяльністю, навчаються ефективним методам управління стресом, такими як організація часу, планування та вирішення проблем, що допомагає їм краще справлятися з життєвими труднощами» тощо.

2. Компетентність батьків/опікунів, які брали участь у тренінгових програмах, інших заходах проєкту, забезпечувати своїм дітям психосоціальну підтримку.

Про ефективність реалізації проєкту свідчать відповіді батьків/опікунів, які отримували психосоціальну допомогу за ключовими індикаторами проєкту. До таких індикаторів було віднесено:

- участь батьків/опікунів у тренінгах, що були присвячені розумінню стресу та підтримці дітей у складних ситуаціях та рівень їх ефективності;
- розуміння батьками/опікунами реакцій дитини на стрес після участі в тренінгу;
- використання батьками/опікунами отриманих під час тренінгу навичок у повсякденному житті при вихованні та підтримці дітей;
- звернення батьків/опікунів за індивідуальними психологічними консультаціями щодо емоційного стану дитини під час війни;
- якість індивідуальної підтримки батьків/опікунів психологами під час консультацій.

Що *стосується участі батьків/опікунів у тренінгах*, то отримані дані свідчать про те, що 47,6% опитаних (загальний, середньо-арифметичний показник по вибірці) взяли участь у спеціальних тренінгах для батьків/опікунів, присвячених розумінню стресу у дітей та методам підтримки в складних ситуаціях.

Водночас рівень охоплення батьків/опікунів тренінгами дещо варіюється між регіональними осередками (рис. 3). Наприклад, у Хмельницькій області участь батьків/опікунів була найвищою (76%). Натомість у Львівській та Волинській областях участь респондентів у тренінгах була дещо нижчою (37% та 42% відповідно). Попри те, що числові показники відвідування тренінгів батьками/опікунами в окремих регіонах дещо різняться, ці відмінності не підлягають статистичному узагальненню через обмежений обсяг вибірки (по 50 осіб на область) і не можуть розглядатися як підстава для порівняльної оцінки ефективності реалізації проєкту за цим показником у різних регіонах.

Ключовим результатом є підтвердження факту участі батьків/опікунів у тренінгових заходах в усіх п'яти областях, що свідчить про загальне охоплення та доступність відповідної активності у всіх осередках інтервенції. Це є важливим свідченням затребуваності цього виду допомоги та підтвердженням доцільності подальшої поширеності.

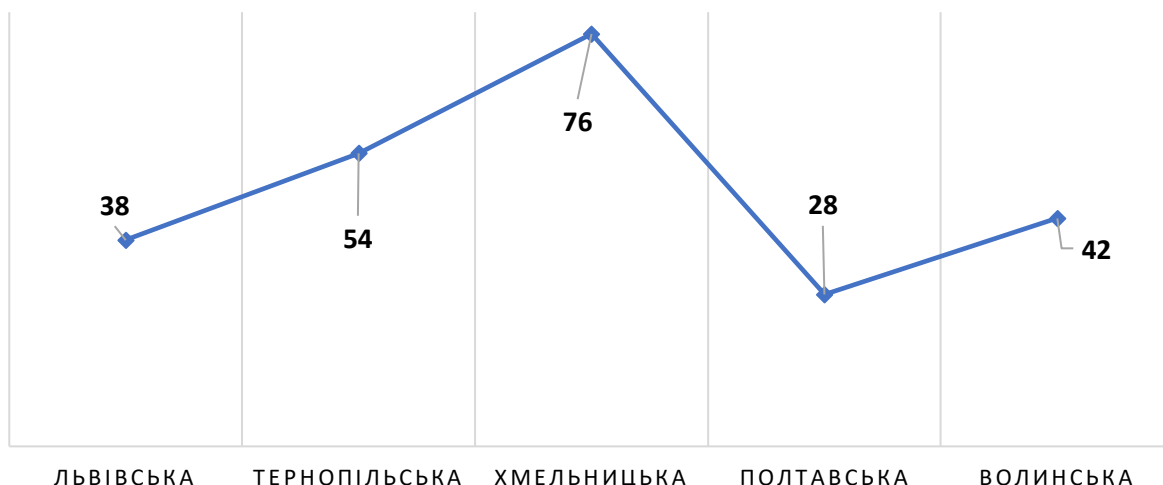


Рис. 3. «Чи брали ви участь у тренінгах, які були присвячені розумінню стресу та підтримці дітей у складних ситуаціях?»
(розподіл відповідей «так» серед респондентів з різних областей, у %)

Щодо кращого розуміння батьками/опікунами реакцій своїх дітей на стрес, то 97,5% респондентів, які брали участь у тренінгах (загальний, середньо-арифметичний показник по вибірці), зазначили, що після тренінгу вони стали розуміти, як їхня дитина реагує на стрес (62% відповіли «однозначно так», 35,8% – «скоріше так»). Результативність тренінгів зафіксована в усіх п'яти областях.

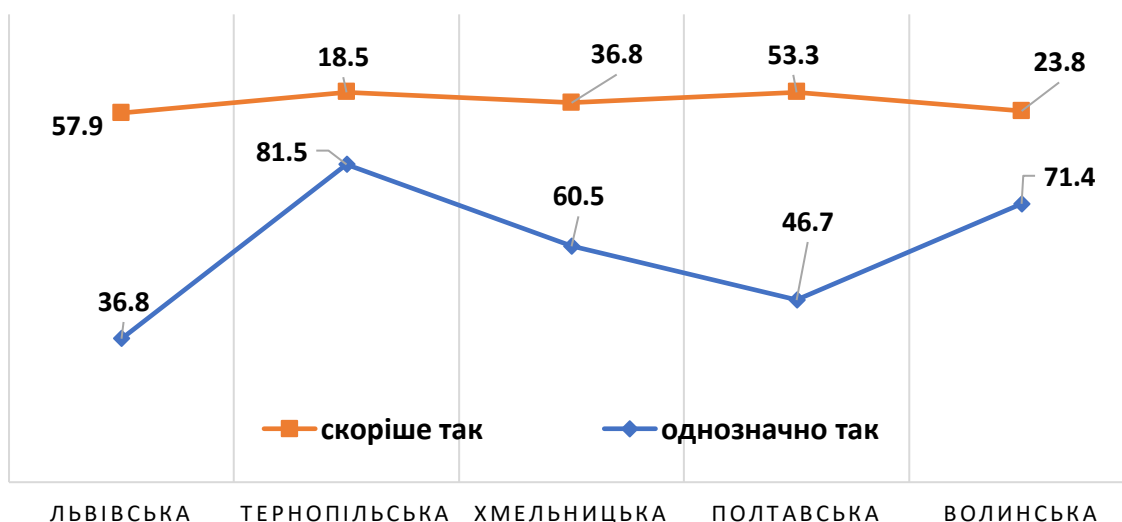


Рис. 4. «Чи стали ви краще розуміти реакції вашої дитини на стрес після участі в тренінгу?»
(розподіл відповідей на «однозначно так» і «скоріше так» серед респондентів з різних областей, у %)

Слід зазначити, що в усіх п'яти областях демонструється високий рівень суб'єктивного покращення батьками/опікунами розуміння реакцій дитини на стрес після участі в тренінгу. Сумарна частка позитивних відповідей є домінуючою, що дозволяє дійти висновку про загальну ефективність подібних тренінгових заходів. Поширена тенденція до позитивної динаміки у сприйнятті батьками/опікунами поведінкових та емоційних проявів дитини після участі в тренінгу є чітким сигналом на користь ефективності цієї форми підтримки. Це також свідчить про релевантність тематичного наповнення тренінгів і їх адаптивність до запитів батьків/опікунів, незалежно від регіонального контексту.

У процесі аналізу даних, які стосуються використання батьками/опікунами отриманих під час тренінгу навичок у повсякденному житті при вихованні та підтримці дітей, то встановлено, що 93,3% респондентів-учасників тренінгів зазначили, що почали використовувати отримані навички у повсякденному житті при вихованні та підтримці дітей (38,3% роблять це регулярно, а 55% – час від часу). Лише окремі респонденти зізналися, що майже не використовують знання або зовсім їх не впровадили (близько 4% разом), ще 2,5% не визначилися. Показник практичного застосування знань майже однаково високий по всіх областях (близько 90-96% респондентів-батьків/опікунів у кожній області підтвердили використання навичок).

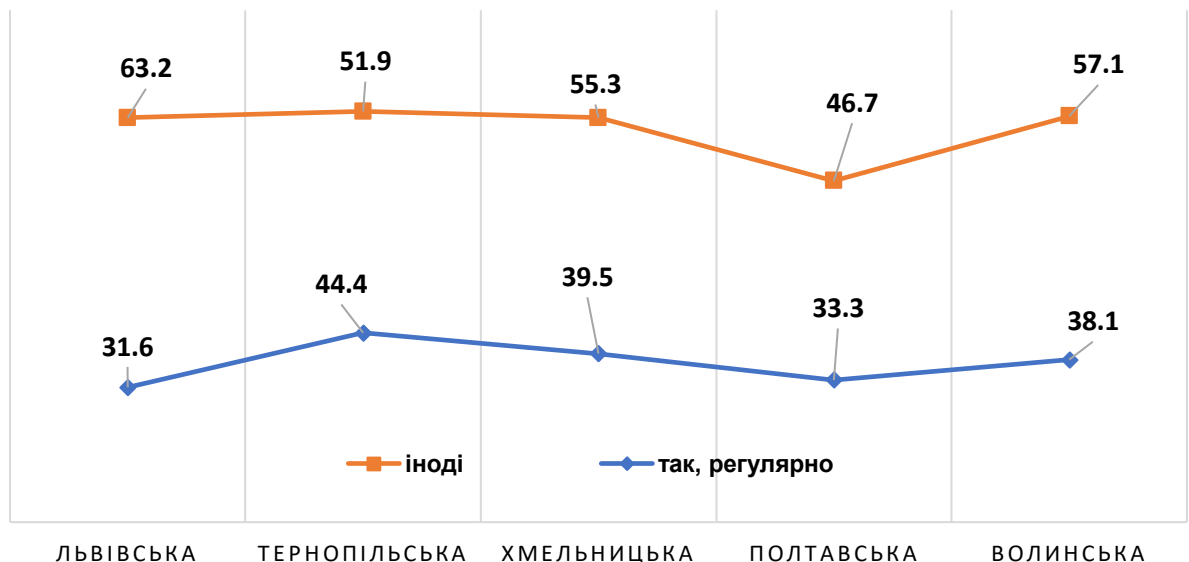


Рис. 5. «Чи почали ви застосовувати отримані знання на практиці після тренінгу?» (розподіл відповідей «так, регулярно» та «іноді» серед респондентів з різних областей, у %)

У всіх п'яти областях респонденти демонструють високий рівень інтеграції отриманих знань у практику повсякденного життя (як у регулярній, так і в епізодичній формі) (рис. 5). Сумарна частка застосування знань у кожній області перевищує 85%, що є свідченням практичної ефективності тренінгу. З метою валідації отриманих даних, доцільно співставити ці дані з відповідями респондентів на запитання: «Чи стали ви краще розуміти реакції вашої дитини на стрес після участі в тренінгу?» (рис. 4). Це дозволяє прослідкувати зв'язок між рівнем розуміння батьками/опікунами реакцій дитини та готовністю застосовувати знання.

Це проявляється в тому, що респонденти, незалежно від регіонального контексту, демонструють високу узгодженість між покращенням розуміння реакцій дитини на стрес та застосуванням знань на практиці, що свідчить про ефективність тренінгової моделі у контексті і когнітивних, і поведінкових змін.

Однак у дослідженні виявлено певні регіональні відмінності, котрі вказують на різні траєкторії засвоєння і впровадження знань. Так, Тернопільська область має абсолютний показник позитивних сумарних відповідей у рис. 5 (100%) і найвищу частку регулярного застосування знань (44,4%). Це свідчить про високу інтеграцію змісту тренінгу в реальну батьківську практику. Хмельницька та Волинська області також показують стійкі високі сумарні результати як за графіком 5 (97,3% і 95,2% відповідно), так і за графіком 9 (94,8% і 95,2%). Тут спостерігається баланс між розумінням і дією, що є показником ефективного засвоєння знань. Львівська область, незважаючи на нижчий рівень «однозначно так» на рис. 5 (36,8%), демонструє високий сумарний рівень застосування знань (94,8%). Це може свідчити про усвідомлення користі тренінгу через практику, навіть за меншої початкової

впевненості. Полтавська область є єдиною, де зафіксований відчутний розрив: хоча 100% батьків визнали сумарне покращення розуміння (рис. 4), сумарне застосування знань 80%, що нижче, ніж в інших регіонах (рис. 5). Ймовірно, це може вказувати на перешкоди в реалізації отриманих знань (наприклад, середовище, ресурси, особисті бар'єри), попри загальне позитивне ставлення до тренінгу.

Отже, отримані сумарні показники демонструють, що зафіксоване покращення розуміння емоційного стану власної дитини після тренінгу (когнітивний ефект) у більшості батьків/опікунів супроводжується реальним практичним використанням знань (поведінковий ефект). Це вказує на високий рівень інтеграції змісту тренінгів у батьківський досвід. Такий зв'язок між емоційно-пізнавальним та дієвим рівнем може бути свідченням ефективності тренінгової програми та її значущості для цільової групи.

Щодо звернення батьків/опікунів за індивідуальними психологічними консультаціями щодо емоційного стану дитини під час війни, то тут отримано такі результати.

Як свідчать отримані дані, індивідуальними психологічними консультаціями щодо емоційного стану дітей під час війни скористалася менша частка опитаних батьків/опікунів. Лише 24% опитаних зверталася за індивідуальною консультацією стосовно дитини під час війни.

Встановлено, що найбільш затребуваний цей вид допомоги був зафіксований у Волинській області (46% опитаних батьків/опікунів), а у Хмельницькій цією послугою скористалися лише близько 12% батьків/опікунів.

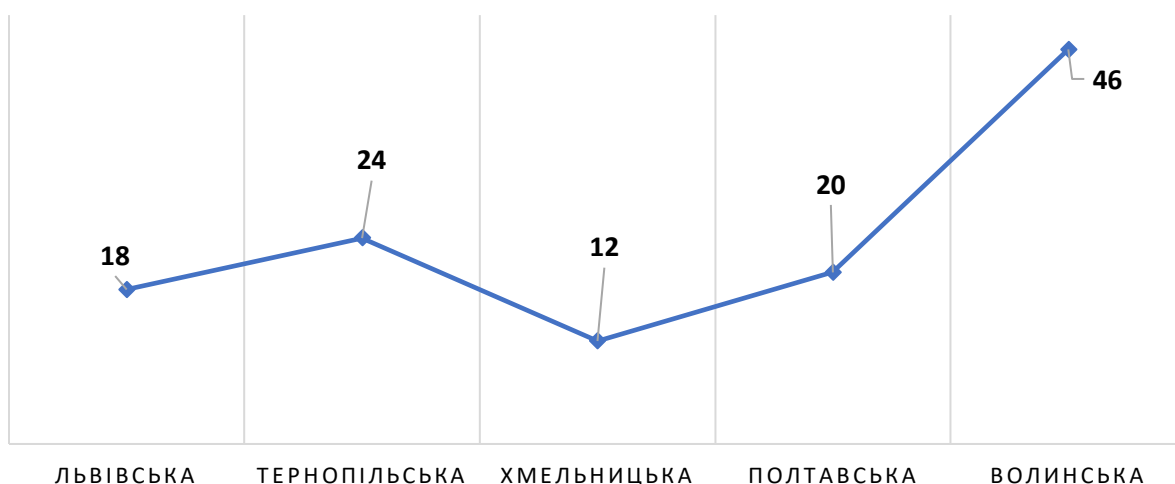


Рис. 6. «Чи зверталися ви за індивідуальною консультацією щодо емоційного стану вашої дитини під час війни?»

(розподіл відповідей «так» серед респондентів з різних областей, у %)

Щодо якості індивідуальної підтримки психологів під час консультацій, то встановлено, що індивідуальні психологічні консультації отримали надзвичайно високу оцінку з боку батьків/опікунів. Респонденти зазначили, що консультації допомогли їм зрозуміти, як підтримати дитину. Про це свідчать такі дані: 93,3% серед тих, хто відвідав індивідуальні консультації (60 респондентів), 60% респондентів вказали, що консультація «дуже допомогла», 33,3% – «частково допомогла». Лише по одному респонденту (1,7%) відповіли, що консультація їм «не дуже» або «зовсім не допомогла», ще близько 3% вагалися з відповіддю.

Майже усі батьки/опікуни-респонденти, які отримали індивідуальні поради фахівців, незалежно від області, відчули від них реальну користь (рис. 7). Цей результат узгоджується з вже визначеними тенденціями, що проєктні заходи з психологічної підтримки родин є ефективними.

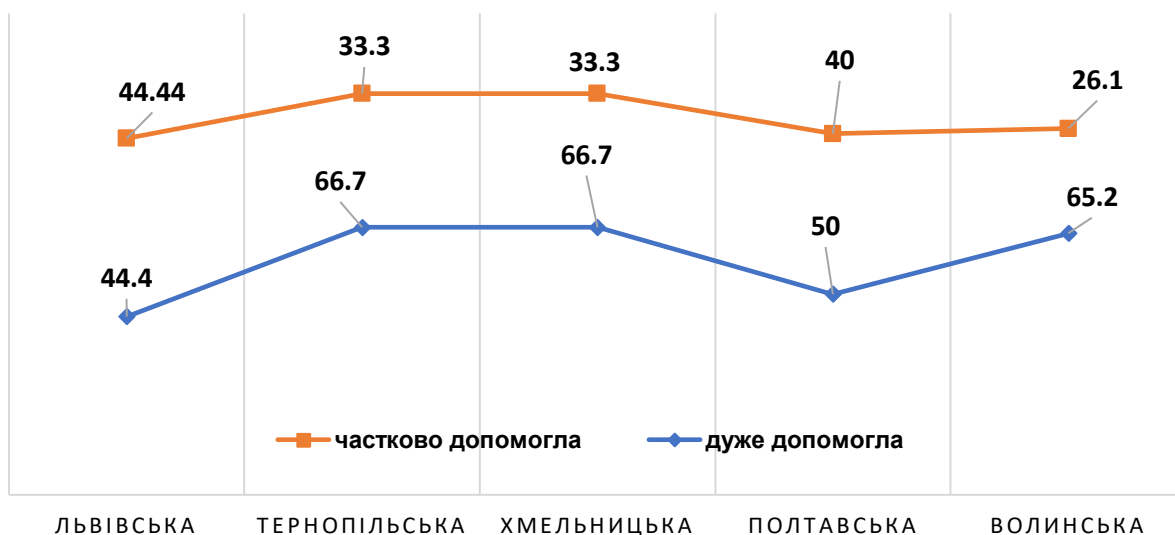


Рис. 7. «Наскільки отримана консультація допомогла вам зрозуміти, як підтримати дитину?»

(розподіл відповідей «дуже допомогла» і «частково допомогла», у %)

Отже, отримані дані свідчать про чітку позитивну динаміку в *емоційній та виховній компетентності* батьків/опікунів, яка формувалася завдяки цілеспрямованій роботі: тренінгам, консультаціям. Також суттєвим результатом тренінгу було підвищення *емоційної саморефлексії батьків* (вони краще розуміють власні переживання, що зменшує проєкцію негативних емоцій на дитину); формування здатності реагувати на психоемоційні стани дитини, а не ігнорувати чи подавляти їх, що означає підвищення рівня *емоційної включеності й усвідомленого батьківства*.

Окрім того, у процесі впровадження проєкту було запроваджено створення та впровадження *позитивних сімейних ритуалів*, таких як майстерки, театральні події, спільні заходи, що не лише зміцнюють родинні зв'язки, а й створюють нові емоційні точки опори.

Висновки.

1. Реалізація проєкту сприяла помітному зменшенню рівня страху та тривожності серед дітей. Завдяки послідовній роботі з формування навичок саморегуляції, розпізнавання та проживання емоцій, багато дітей на практиці навчилися впоратись зі стресом. Спостерігається зростання рівня емоційної стійкості, розвитку комунікативних навичок і здатності до групової взаємодії. У випадках гіперактивності чи поведінкових порушень зафіксовано позитивну динаміку – зниження імпульсивності, підвищення концентрації уваги, покращення адаптації до колективу. Це свідчить про ефективність індивідуального та групового психосоціального супроводу, що має глибокий і тривалий трансформаційний ефект.

2. Інтенсивна робота з батьками/опікунами, що включала тренінги, консультації та спільні активності з дітьми, привела до зростання емоційної зрілості й стійкості дорослих. Батьки /опікуни почали краще розуміти власні емоційні стани, конструктивно реагувати на поведінкові прояви дітей, а також ініціювати й підтримувати позитивні сімейні ритуали. Такі зміни підвищили функціональну спроможність родин долати виклики воєнного часу й заклали основи для формування більш стабільного сімейного середовища.

3. У рамках проєкту набуто практичний досвід та розроблено уніфіковані стандарти й методології надання психосоціальної підтримки дітям та їхнім батькам або особам, які їх замінюють. Ці стандарти будуть представлені Міністерству соціальної політики України як рекомендації щодо вдосконалення змісту та обсягу соціальних послуг, зокрема, які стосуються психосоціального супроводу дітей та сімей, що опинилися у складних життєвих обставинах.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці системи тренінгових програм для підготовки працівників позашкільних навчальних закладів, представників громад, волонтерів для роботи в проєктах, які стосуються надання психосоціальної допомоги дітям та молоді, що постраждали під час війни, зокрема, у складі мультидисциплінарних команд.

Література

1. Великодна, М. С., Лазос, Г. П., & Клименко, І. С. (2025). *Актуальні питання доказової практики в психотерапії і психотерапії* матеріали I Всеукраїнської конференції з міжнародною участю (17 травня 2025 р., Київ). Ліра-К. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745373>
2. Данилюк, І., Малишева, К., Льошенко, О., & Кондратьєва, В. (2024). Оцінка впливу програми психологічної реабілітації «Захищені любов'ю» на ментальне благополуччя українських дітей під час війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 32(2), 25-40. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.3>
3. Карамушка, Л. М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу)*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731260/>
4. Креденцер, О., Карамушка, Л., Вальдшмідт, Ф., & Клімов, С. (2022). Концепція проєкту «Соціально-психологічна підтримка українців в Німеччині». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 6-25. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.1>
5. Максимов (Шарон), Д. (2022). Хібукі-терапія як метод подолання психічної травми у дітей в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 48-54. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.4>
6. Павлюк, М. М., & Шепельова, М. В. (2020). *Сучасні психологічні технології надання психологічної допомоги сім'ям постраждалих у подоланні складних життєвих обставин*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/723398/1/Посібник.pdf>
7. Панок, В. Г., & Ткачук, І. І. (Ред.). (2021). *Технології психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (з досвіду роботи)*. Ніка-Центр. <https://lib.iitta.gov.ua/729191/1/tehnologii3.pdf>
8. Паркулаб, О., & Дметерко, Н. (2023). Арттерапевтичні технології психологічної допомоги дітям, які опинились у складних життєвих обставинах. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2(58), 31-36. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.2.5>
9. Піроженко, Т., Гавриш, Н., Омельченко, Я., & Рашевська, К. (2025). *Методологія вивчення впливу перебування українських дітей під контролем держави-агресора*. Regional Center for Human Rights. <https://krymbezpravil.org.ua/analytics/metodolohiia-vyvchennia-vplyvu-perebuvannia-ukrainskykh-ditey-pid-kontrolom-derzhavy-ahresora/>
10. Пророк, Н. В., (Ред.) (2022). *Психологічна допомога дітям в умовах воєнного стану: довідник вихователів дошкільних навчальних закладів і вчителів загальноосвітніх навчальних закладів*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733084/1/Довідник_%281%29_2022.pdf
11. Пророк, Н. В. (2024). Особливості переживання травматичних подій війни молодшими школярами, які відвідують заклади освіти в умовах воєнного стану: Наукова доповідь загальним зборам НАПН України «Захист і підтримка ментального здоров'я українців в умовах воєнного стану: виклики і відповіді», 22 листопада 2024 р. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 6(2), 1-5. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6225>
12. Пророк, Н. В. (2023). *Психологічне діагностування проявів адаптаційних розладів у суб'єктів освітнього простору в умовах воєнного стану і післявоєнного відновлення країни*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/737541/>
13. Сміт, П., Дирегров, Е., & Юле, У. (2016). *Діти та війна: навчання технік зцілення*. Інститут психічного здоров'я Українського Католицького університету https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2022/04/Children_and_War_2022_Book.pdf
14. Тарнавська, О. В. (2024). *Психологічний супровід як умова активації внутрішніх ресурсів підлітків: практичний інструментарій для психологів, психотерапевтів*. Видавництво Людмила. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741831>

References

1. Velykodna, M. S., Lazos, G. P., & Klymenko, I. S. (2025). Aktualni pytannya dokazovoi praktyky v psykhologii i psykhoterapii [Current issues of evidence-based practice in psychology and psychotherapy]. *Materialy I Vseukrainskoi konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu (May 17, 2025, Kyiv)*. Lira-K. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/745373> [In Ukrainian]
2. Danylyuk, I., Malysheva, K., Loshenko, O., & Kondratyeva, V. (2024). Otsinka vplyvu programy psykhologichnoi reabilitatsii «Zakhyscheni lyubovyu» na mentalne blagopoluchchya ukrainskykh ditei pid chas viiny [The impact of the psychological rehabilitation program “Protected by Love” on Ukrainian childrens mental well-being during the war]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 32(2), 25-40. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.3> [In Ukrainian]

3. Karamushka, L. M. (2022). *Psyhologichni treniny dlya pidgotovky menedzheriv ta personalu osvitychivshchyn (realizatsia tekhnologichnogo pidkhodu) [Educational organization managers and staffs psychological training (a technological approach)]*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine [In Ukrainian]. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731260/>
4. Kredentser, O., Karamushka, L., Valdshmidt, F., & Klimov, S. (2022). Kontsepsiya proektu «Sotsialno-psikhologichna pidtrymka ukraintsiv v Nimechchini» [Concept of the project "Socio-psychological support for Ukrainians in Germany"]. *Orhanizatsiina psikhologiya. Ekonomichna psikhologiya*, 3(27), 6-25. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.1> [In Ukrainian]
5. Maksimov (Sharon), D. (2022). Khibuki-terapiya yak metod podolannya psikhichnoi travmi u ditei v umovakh viini [Hibuki therapy as a method of coping with psychological trauma in children in wartime]. *Organizatsiina psikhologiya. Ekonomichna psikhologiya*, 3-4(27), 48-54. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.4> [In Ukrainian]
6. Pavlyuk, M. M., & Shepelova, M. V. (2020). *Suchasni psyhologichni tekhnologii nadannya psyhologichnoi dopomogy simyam postrazhdalym u podolanni skladnykh zhyttyevykh obstavyn [Modern psychological technologies for providing psychological help to families of victims in coping with difficult life situations]*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian] <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/723398/1/Посібник.pdf>
7. Panok, V. G., & Tkachuk, I. I. (Eds). (2021). *Tekhnologii psykosotsialnoi dopomogy dityam i simyam, scho opynylysi u skladnykh zhyttyevykh obstavynakh vnaslidok viiskovykh dii (z dosvidu roboty) [Technologies for providing psychosocial help to children and families in difficult life situations as a result of military actions (based on work experience)]*. Nika-Tsentr. <https://lib.iitta.gov.ua/729191/1/tehnologii3.pdf> [In Ukrainian]
8. Parkulab, O., & Dmeterko, N. (2023). Artterapevtychni tekhnologii psyhologichnoi dopomogy dityam, yaki opynylysi u skladnykh zhyttyevykh obstavynakh [Art therapy technologies in providing psychological help to children in difficult life circumstances]. *Naukovi pratsi Mizhregionalnoi Akademii upravlinnya personalom. Psyhologiya*, 2(58), 31-36. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.2.5> [In Ukrainian]
9. Pirozhenko, T., Gavrysh, N., Omelchenko, Ya., & Rashevskaya, K. (2025). *Metodologia vyvchennya vplyvu perebuvannya ukrainskykh ditei pid kontrolem derzhavy-agresora [Methodology for studying the effects of Ukrainian childrens being under the control of an aggressor state]*. Regional Center for Human Rights. <https://krymbezpravil.org.ua/analytics/metodolohiia-vyvchennia-vplyvu-perebuvannia-ukrainskykh-ditey-pid-kontrolem-derzhavy-agresora/> [In Ukrainian]
10. Prorok, N. V., (Red.) (2022). *Psyhologichna dopomoga dityam v umovakh voyennogo stanu: dovidnyk vykhovateliv doshkilnykh navchalnykh zakladiv i vchyteliv zagalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv [Psychological help to children in martial law conditions: a guide for educators of preschool educational institutions and teachers of general educational institutions]*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian] https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733084/1/Довідник_%281%29_2022.pdf
11. Prorok, N. V. (2024). Osoblyvosti perezhyvannya travmivnykh podii viiny molodshymy shkolnyaramy, yaki vidviduyut zaklady osvity v umovakh voyennogo stanu: Naukova dopovid zagalnym zboram NAPN Ukrainy «Zakhyst i pidtrymka mentalnogo zdorovya ukraintsiv v umovakh voyennogo stanu: vyklyky i vidpovidi», November 22, 2024. [Experiencing traumatic war events by junior schoolchildren under martial law: scientific report to the general meeting of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine "Protection and support of the mental health of Ukrainians under martial law: challenges and answers", November 22, 2024.] *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 6(2), 1–5. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2024.6.225> [In Ukrainian]
12. Prorok, N. V. (2023). *Psyhologichne diagnostuvannya proyaviv adaptatsiinykh rozladiv u subyektiv osvitynogo prostoru v umovakh voyennogo stanu i pislyavoyennogo vidnovlennya krainy [Psychological diagnosis of adaptation disorders in educational space actors in conditions of martial law and post-war reconstruction of the country]*. G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. <https://lib.iitta.gov.ua/737541/> [In Ukrainian]
13. Smit, P., Dyregrov, E., & Yule, U. (2016). *Dity ta viina: navchannya tekhniki zsilennya [Children and war: teaching healing techniques]*. Instytut psyhichnogo zdorovya Ukrainskogo Katolytskogo universytetu [In Ukrainian] https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2022/04/Children_and_War_2022_Book.pdf
14. Tarnavska, O. V. (2024). *Psyhologichnyi suprovod yak umova aktyvatsii vnutrishnikh resursiv pidlitkiv: praktychnyi instrumentarii dlya psyhologiv, psyhoterapevtiv [Psychological support as a condition for activating adolescents internal resources: a practical toolkit for psychologists and psychotherapists]*. Vydavnytstvo Lyudmyla. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741831> [In Ukrainian]

Відомості про авторів

Пухняк Ірина Петрівна, менеджерка проекту програма «Освіта, формація та захист дітей», Міжнародний Благодійний Фонд «Карітас України», м. Київ, Україна.

Pukhniak, Iryna, Project Manager of the Education, Formation and Child protection, International Charitable Foundation «Caritas Ukraine», Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-3080-8138>

E-mail: ipukhniak@caritas.ua

Лукавецька Зоряна Олегівна, керівниця програми «Освіта, формація та захист дітей», Міжнародний Благодійний Фонд «Карітас України», м. Львів, Україна.

Lukavetska, Zoriana, Education, formation and child protection Program Manager, International Charitable Foundation «Caritas Ukraine», Lviv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-7546-803X>

E-mail: zlukavetska@caritas.ua

Карамушка Тарас Вікторович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології Київського інституту сучасної психології та психотерапії, м. Київ, Україна.

Karamushka, Taras, PhD, Assoc. Prof., Department of Social Psychology, Kyiv Institute of Modern Psychology and Psychotherapy, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4813-8327>

E-mail: Tkarama90@gmail.com

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

Karamushka, Liudmyla, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 16 жовтня 2025 р.
Рецензовано 6 листопада 2025 р.
Прийнято 11 листопада 2025 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.6>
УДК 159.944:005.32:159.9(4/9)

Людмила Карамушка

ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ: ОСНОВНІ ЕТАПИ ТА МОДЕЛІ ДОСЛІДЖЕННЯ В ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Карамушка Людмила. Професійне благополуччя персоналу організацій: основні етапи та моделі дослідження в зарубіжній психології.

Вступ. Однією із важливих умов ефективності діяльності вітчизняних організацій є забезпечення професійного благополуччя персоналу організацій. Це передбачає, зокрема, вивчення основних етапів та моделей дослідження професійного вигорання в зарубіжній психології, що може сприяти швидкій інтеграції українських психологів в міжнародний контекст досліджень цього напрямку та визначенню власного ракурсу дослідження цієї проблеми в умовах українських реалій (повномасштабної війни РФ проти України, економічної та соціальної напруженості).

Мета: проаналізувати основні етапи та моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології.

Методи. Для проведення дослідження використовувались теоретичні методи (вивчення зарубіжної та вітчизняної літератури з проблеми професійного благополуччя, систематизація цієї літератури, порівняльний аналіз, узагальнення).

Результати. У процесі дослідження виділено п'ять основних етапів дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології, які стосуються різних аспектів дослідження цього феномену (фізичної безпеки та гігієни праці; «людських відносин» та задоволеності роботою; стресу та вигорання; позитивної психології та залученості; цілісного та системного вивчення благополуччя). Виділено та описано основні моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології. Обґрунтовано доцільність вибору тієї чи іншої моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій залежно від мети дослідження.

Висновки. Отримані дані будуть корисними для українських психологів, зокрема, організаційних, для розробки теоретико-методологічних підходів та дизайнів досліджень з проблеми професійного вигорання персоналу організацій.

Ключові слова: професійне благополуччя, професійне процвітання, включеність в роботу, етапи дослідження професійного благополуччя, моделі дослідження професійного благополуччя, складові моделей дослідження професійного благополуччя, опитувальники для дослідження професійного процвітання, персонал організацій

Karamushka Liudmyla. Professional well-being of organizational employees: main research stages and models in foreign psychology.

Introduction. An important condition for effective performance of Ukrainian organizations is their employees' professional well-being, which in particular, calls for studying the approaches used by foreign psychologists to studying this phenomenon. This involves, in particular, studying the main stages and models of professional burnout research in foreign psychology, which can contribute to the faster integration of Ukrainian psychologists into the international context of research in this area and the determination of their own research perspective on this issue in the conditions of Ukrainian realities (the full-scale war of the Russian Federation against Ukraine, economic and social tension).

Aim: to analyze the main research stages and models of employees' professional well-being in foreign psychology.

Methods. Theoretical methods used in the study included analysis of the relevant foreign and Ukrainian scientific literature with the following systematization, comparative analysis, and generalization of the data.

Results. The five main stages of research into employees' well-being found in foreign psychology related to employees' physical safety and occupational hygiene; human relations and job satisfaction; stress and burnout; positive psychology and involvement; holistic and systemic well-being. The main models of research into employees' professional well-being in foreign psychology were identified and described. Each research model depended on the purpose of a specific study.

Conclusions. The obtained data may be useful for Ukrainian psychologists, in particular, organizational psychologists, for developing theoretical and methodological approaches and research designs on the problem of employees' professional well-being.

Key words: professional well-being, professional prosperity, work involvement, stages of professional well-being research, models of professional well-being research, components of professional well-being research models, questionnaires for professional prosperity research, employees

Вступ. Однією із важливих умов ефективності діяльності вітчизняних організацій є забезпечення професійного благополуччя персоналу організацій. Аналіз літератури показує, що ця проблема є достатньо новою для вивчення у вітчизняній психології, вона стала активно вивчатись українськими дослідниками лише протягом останніх п'яти-семи років. Результати її розробки знайшли відображення в низці робіт вітчизняних авторів.

У цих роботах визначено зміст поняття професійного благополуччя, окреслено підходи до вивчення цього феномену (Войтенко, 2023; Волинець, 2018; Коваленко & Рик 2020; Pakhol, 2017). Виділено низку чинників, що впливають на його становлення: організаційна культура (Войтенко, 2024), токсичне робоче середовища (Вартанова, Маляренко & Д. Повзун, 2025), лідерський стиль (Voitenko, Zazymko, Myronets, Lapchenko, Hutsol, 2024), особистісні характеристики персоналу (Бондарчук & Пінчук, 2023; Вартанова & Бузько, 2024).

Досліджено вияви професійного благополуччя у працівників, які працюють в різних професійних сферах: в бізнесі (Вартанова, 2022); інформаційних технологіях (Коваленко & Рик, 2020); державній службі (Ринжук, 2025); Державній прикордонній службі України (Волинець, 2018); освіті (Бондарчук & Пінчук, 2023). Окрім того, здійснена адаптація на українській вибірці зарубіжного інструментарію для дослідження професійного благополуччя (Лавриненко, 2024).

Водночас недостатньо дослідженим залишається вивчення основних етапів дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології, зокрема особливостей дослідження цього феномену на сучасному етапі розвитку психології, а також аналіз основних моделей його аналізу, динаміки їх змін. Аналіз цих питань може сприяти кращому розумінню українськими психологами, зокрема, організаційними, міжнародних підходів до розуміння сутності та структури професійного благополуччя персоналу організацій, і відповідно, швидшій інтеграції в міжнародний контекст досліджень цього напрямку, визначенню власного ракурсу дослідження цієї проблеми в умовах українських реалій (повномасштабної війни рф проти України, економічної та соціальної напруженості).

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження**: проаналізувати основні етапи та моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології.

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувались теоретичні методи (вивчення зарубіжної та вітчизняної літератури з проблеми професійного благополуччя, систематизація цієї літератури, порівняльний аналіз, узагальнення).

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Основні етапи дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології.

Аналіз літератури показує, що у вивченні професійного благополуччя в зарубіжній психології в історичному контексті можна виділити такі *основні етапи дослідження*:

Етап 1: Дослідження фізичної безпеки та гігієни праці (кінець XIX ст. – середина XX ст.).

Етап 2: Дослідження «людських відносин» та задоволеності роботою (середина XX ст. – 1980-ті рр.).

Етап 3: Дослідження стресу та вигорання (1980-ті рр. – кінець 1990-х рр.).

Етап 4: Дослідження позитивної психології та залученості в роботу (2000-ні рр. – 2010-ті рр.).

Етап 5: Дослідження цілісного та системного благополуччя (2020-ті рр. – дотепер).

Висвітливо особливості кожного із етапів.

Етап 1: Дослідження фізичної безпеки та гігієни праці (кінець XIX ст. – середина XX ст.).

Цей етап був обумовлений потребами індустріальної епохи, коли переважало виробництво, а умови праці працівників часто були небезпечними (масове виробництво, довгий робочий день, використання важкої техніки, відсутність системного законодавства про охорону праці). Основна увага приділялася виживанню працівників та запобіганню фізичній шкоді.

Ключові напрями досліджень здійснювались в рамках: а) промислової медицини (діагностика та лікування професійних захворювань); б) інженерії безпеки (розробка технічних засобів захисту, стандартів безпечної експлуатації машин); в) дослідження втоми (вивчення впливу тривалості робочого дня та фізичних навантажень на продуктивність та травматизм). Основним результатом на цьому етапі стало запровадження базових стандартів безпеки, що стало фундаментальною основою, без якої неможливі подальші етапи забезпечення професійного благополуччя.

Отже, професійне благополуччя на цьому етапі розумілося виключно як відсутність фізичної травми, хвороби чи смерті на робочому місці, водночас психологічні аспекти повністю ігнорувалися.

Етап 2: Дослідження «людських відносин» та задоволеності роботою (середина XX ст. – 1980-ті рр.).

На цьому етапі увага перемістилася від фізичних умов до психологічних та соціальних аспектів роботи. У процесі хоторнських експериментів було виявлено, що соціальна увага та групова динаміка важливіші за фізичні умови (освітлення, перерви) (Roethlisberger & Dickson, 1939). Велика увага була приділена ієрархії потреб та факторів, котрі мотивують людей працювати, що стало основою для розуміння того, що для задоволеності роботою необхідні не лише базові потреби, а й соціальні потреби, повага та самоактуалізація (Maslow, 1943). Було здійснено аналіз гігієнічних факторів (умови праці, зарплата), які запобігають незадоволеності, та мотиваційних факторів (досягнення, визнання), які викликають задоволеність, що стало ключем до розуміння благополуччя цього періоду (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Також відбулася інтеграція HR-функції в управління організаціями, і розуміння водночас важливості ролі стилю управління, корпоративної культури.

Таким чином, професійне благополуччя на цьому етапі асоціювалося із «задоволеністю роботою» (job satisfaction), моральним духом (morale) та відсутністю незадоволення.

Етап 3: Дослідження стресу та вигорання (1980-ті рр. – кінець 1990-х рр.).

Цей етап виник як реакція на зростаючий рівень психологічного тиску, обумовленого економічними змінами, посиленням конкуренції, технологічного прогресу, що призвів до збільшення робочого навантаження та складності задач в умовах постіндустріальної економіки, глобалізації та прискорення темпу життя. Здійснено вивчення причин виникнення стресу на робочому місці (рольова невизначеність, конфлікти, перевантаження, відсутність контролю) (Lazarus & Folkman, 1984). Розроблено модель «Вимоги-Контроль» («Job Demands-Control Model»), яка пояснює, що поєднання високих вимог до роботи та низького контролю над нею призводить до найвищого рівня стресу та психічного виснаження (Karasek, 1979). Проведено дослідження дисбалансу між витраченими зусиллями та отриманою винагородою (модель «Effort-

Reward Imbalance», яка фокусується на справедливості на робочому місці як ключовому факторі стресу (Siegrist, 1996). Здійснюється створення методів та тренінгів для допомоги працівникам у подоланні стресу (стрес-менеджмент), розробка моделей та інструментів для діагностики та профілактики синдрому професійного вигорання (burnout) (Maslach & Jackson, 1981).

Отже, професійне благополуччя на цьому етапі визначалося переважно через відсутність негативних станів, таких, як професійний стрес, тривога, депресія і, особливо, вигорання.

Етап 4: Дослідження позитивної психології та залученості (позитивний підхід) (2000-ні рр. – 2010-ті рр.).

Цей етап став до певної міри революційним моментом у дослідженні професійного благополуччя, оскільки він ознаменував відхід від патоцентричного підходу (лікування хвороб) до салютогенного (вивчення того, що робить людей здоровими та щасливими).

Цей етап був ініційований появою нової галузі психології – *позитивної психології*, заснованої М. Seligman (Seligman, 2011). Фокус змістився на вивчення людського процвітання (flourishing) та оптимального функціонування. Позитивна психологія запропонувала нове бачення роботи, акцентуючи увагу на сильних сторонах, мотивації та енергії. Благополуччя почали визначати як «залученість у роботу» (work engagement) або «процвітання» (flourishing). Це активний, позитивний стан, що характеризується енергією, відданістю та поглинанням роботою, а не просто відсутністю вигорання чи стресу.

Теорія благополуччя PERMA (PERMA Well-Being Theory) стала базовою моделлю для розуміння процвітання в різних контекстах, включаючи роботу, вона була детально описана в книзі «Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being» (Seligman, 2011). Ця модель є ключовим елементом загальної теорії позитивної психології М. Seligman, що зосереджується на вивченні людського процвітання та оптимального функціонування, а не лише на лікуванні психічних захворювань.

Слід зазначити, що теорія М. Seligman пройшла еволюцію від початкової ідеї «автентичного щастя» до більш комплексної «теорії благополуччя» (Well-being Theory), яка використовує модель PERMA як свою основу. На ранній стадії розробки своєї теорії автором було розроблено *теорію автентичного щастя*, у рамках якої щастя визначалось через три показники: а) приємне життя (отримання задоволення та позитивних емоцій); б) залучене життя (перебування у стані потоку (flow), використання сильних сторін; в) осмислене життя (використання сильних сторін для служіння чомусь більшому, ніж власне «Я»). На пізній стадії була розроблена *теорія благополуччя*, оскільки автор зрозумів, що «щастя» (happiness) є занадто вузьким терміном і не охоплює всіх аспектів процвітання. Він замінив його поняттям «благополуччя» (well-being), яке є багатовимірним і ширшим. Мета позитивної психології змінилася з «підвищення рівня щастя» на «сприяння процвітання» (flourishing).

Велика увага на цьому етапі також була приділена розробці моделі JD-R («Job Demands-Resources»), яка була спрямована на розширення попередньої моделі («Вимоги-Контроль»), котра обґрунтовувала роль ресурсів (підтримки, автономії, зворотного зв'язку) у підвищенні залученості та благополуччя (Schaufeli & Bakker, 2004a). Професійне благополуччя розглядається як результат балансу між вимогами роботи (фізичне та психологічне навантаження) та ресурсами роботи (підтримка, автономія, зворотний зв'язок).

Наголошується на тому, що високі вимоги без достатніх ресурсів ведуть до вигорання (burnout), а достатні ресурси, що відповідають вимогам, ведуть до залученості в роботу (work engagement) та високого рівня професійного благополуччя. Було здійснено акцент на використанні сильних сторін на роботі як ключового фактору залученості та продуктивності, а залученість в роботу розглядається як антипод вигорання. Окрім того, були створені надійні, науково обґрунтовані інструменти для вимірювання позитивних

аспектів благополуччя, зокрема розроблено Утрехтську шкалу залученості в роботу (UWES) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004b), обґрунтовані цільові інтервенції для підвищення залученості в роботу та перехід до більш збалансованого розуміння професійного життя.

Таким чином, на цьому етапі професійне благополуччя почали визначати як «залученість у роботу» (*work engagement*) або «процвітання» (*flourishing*). Професійне благополуччя розуміється як активний, позитивний стан, що характеризується енергією, відданістю та поглинанням роботою, а не просто відсутністю вигорання чи стресу.

Етап 5: Дослідження цілісного та системного благополуччя (2020-ті рр. – дотепер).

Цей етап характеризується комплексним, цілісним підходом, який інтегрує знання з попередніх етапів і адаптується до швидких змін у світі праці (гібридна робота, цифровізація, глобальні кризи). На цьому етапі дослідники наголошують, що професійне благополуччя не може існувати ізольовано від інших аспектів життя працівника і вимагає стратегічного, системного управління з боку організації.

Благополуччя в організації розуміється як цілісний, стратегічний актив компанії, який охоплює всі сфери життя працівника (фізичне, психічне, соціальне, фінансове здоров'я та відчуття мети). Водночас мета полягає не в просто забезпеченні залученості працівників, а в стійкому їхньому процвітання (*sustainable flourishing*).

До ключових напрямів дослідження цього етапу можна віднести:

- розширення класичної моделі благополуччя PERMA М. Seligman (2011) до моделі PERMA+4: включення до моделі нових складових благополуччя – фізичного здоров'я, мислення, робочого середовища та економічної безпеки (Donaldson, van Zyl & Donaldson, 2022);
- інтеграція класичної моделі JR-R («Job Demands-Resources») з поняттям «організаційного благополуччя» («благополуччя організації»), показуючи сучасний підхід до вивчення чинників благополуччя;
- практичне застосування існуючих моделей благополуччя (PERMA та PERMA+4) для реагування на глобальні кризи та управління благополуччям у змінених умовах праці;
- дослідження того, як організації можуть будувати стійкість своїх команд в умовах постійної невизначеності;
- вивчення викликів та можливостей управління професійним благополуччям в умовах віддаленої роботи та розмиття меж між роботою й особистим життям;
- стратегічне управління благополуччям: перехід від «оздоровчих програм» (*wellness programs*) до інтегрованої стратегії управління людським капіталом.

Отже, на цьому етапі наголошується, що професійне благополуччя існує в тісній взаємодії з іншими сферами життєдіяльності та значно залежить від змін, які відбуваються в соціумі.

Загалом можна заключити, що дослідження професійного благополуччя працівників на кожному із етапів має свої особливості, що проявлялось в тому, що враховувались виклики, з якими зустрічалося суспільство, і дослідження цього феномену здійснювалось спочатку такими науками, як: промислова медицина, інженерна безпека, психологія праці, а далі – у тісній співпраці позитивної психології та організаційної психології.

2. Основні моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології.

Гедоністичні та евдемонічні моделі благополуччя. Ці моделі розрізняють два фундаментальні виміри загального психологічного благополуччя: гедонізм та евдемонізм. Гедонічний підхід стосується насамперед позитивних почуттів, таких як щастя та задоволення й аналізується переважно в межах суб'єктивної задоволеності – незадоволеності життям (Bradburn, 1969; Diener, Oishi, Lucas, 2003 та ін.). Евдемонічний підхід (від грецького *eudaimonia* – «процвітання», «життя, наповнене сенсом») акцентує

увагу на ідеях саморозвитку, особистісного зростання та цілеспрямованої участі в суспільному житті (Ryan, Deci, 2017; Ryff, 2016).

Модель психологічного благополуччя С.Д. Ryff (1989; 2016) є однією з найвпливовіших в *евдемонічному напрямі* психології, який фокусується на проживанні життя зі змістом та самореалізації, а не лише на отриманні задоволення (гедонізм).

Модель визначає *шість ключових вимірів психологічного благополуччя*:

- *Самоприйняття (Self-acceptance)*: Позитивне ставлення до себе, визнання та прийняття різних аспектів власної особистості, включаючи як хороші, так і погані якості. Людина відчуває задоволення від свого минулого життя.
- *Позитивні стосунки з іншими (Positive relations with others)*: Наявність теплих, задовільних, довірливих стосунків. Людина здатна до емпатії, прихильності та близькості, турбується про добробут інших.
- *Автономія (Autonomy)*: Самодетермінація та незалежність. Людина здатна чинити опір соціальному тиску, регулювати свою поведінку зсередини та оцінювати себе за власними особистими стандартами.
- *Керування середовищем (Environmental mastery)*: Відчуття компетентності та майстерності у керуванні навколишнім світом. Людина здатна контролювати складну діяльність, ефективно використовувати можливості та вибирати або створювати контексти, що відповідають її потребам і цінностям.
- *Мета в житті (Purpose in life)*: Наявність життєвих цілей та відчуття спрямованості. Людина відчуває, що її теперішнє та минуле життя має сенс, і має наміри та цілі для подальшого існування.
- *Особистісний ріст (Personal growth)*: Відчуття постійного розвитку та реалізації свого потенціалу. Людина відкрита до нового досвіду і вважає, що життя – це безперервний процес навчання, змін та росту.

Ця модель стосується загального психологічного благополуччя, однак її принципи застосовуються і до професійної сфери як зарубіжними, так і вітчизняними дослідниками (Бондарчук & Пінчук, 2023).

Модель благополуччя PERMA (M. Seligman, 2011). Модель PERMA включає п'ять вимірюваних елементів, що складають основу благополуччя (процвітання людини): 1) Positive Emotions (P) (Позитивні емоції); 2) Engagement (E) (Залученість / Потік); 3) Relationships (R) (Позитивні стосунки); 4) Meaning (M) (Сенс життя / Мета); 5) Accomplishment (A) (Досягнення / Майстерність). Слід підкреслити, що терміни «благополуччя» та «процвітання» тут використовуються як синоніми, на що і ми будемо далі опиратися в процесі аналізу цієї проблеми.

Дуже важливо наголосити, що модель PERMA є *інтегративною* структурою, яка об'єднує в собі елементи як гедонічного, так і *евдемонічного підходів*. Це проявляється в тому, що вона поєднує гедоністичний вимір (P – Позитивні емоції) з чотирма *евдемонічними* вимірами (E, R, M, A – Залученість, Стосунки, Сенс, Досягнення), визнаючи, що для повного благополуччя необхідні обидва аспекти.

Модель PERMA називають також *багатовимірною (multidimensional)*, оскільки вона не зводить поняття благополуччя до єдиного показника (наприклад, «рівня щастя» чи «задоволеності життям»), а визначає його як складну комбінацію п'яти окремих, але взаємопов'язаних елементів.

Багатовимірність моделі проявляється в кількох ключових аспектах:

1. Наявність п'яти окремих, вимірюваних компонентів. Кожен із п'яти елементів (Позитивні емоції, Залученість, Стосунки, Сенс, Досягнення) вимірюється незалежно. Людина може мати високий рівень сенсу в роботі (M), але низький рівень позитивних емоцій (P) або слабкі стосунки з колегами (R). Модель визнає цю складність.

2. Відсутність єдиного шляху до процвітання. Мова йде про те, що люди можуть досягати процвітання (flourishing) різними шляхами. Для когось домінуючим фактором

благополуччя будуть міцні стосунки (R), а для іншого – високі досягнення (A) або глибокий сенс (M). Багатовимірність моделі враховує індивідуальні відмінності.

3. *Можливість детального аналізу та втручань.* Багатовимірність дозволяє організаціям або індивідам точно визначити слабкі та сильні сторони. Якщо модель була б одновимірною, можна було б лише сказати «благополуччя високе» або «низьке». Завдяки PERMA можна сказати, що «благополуччя високе в сенсі та досягненнях, але низьке в стосунках», що дає чіткий напрям для покращення. Отже, модель PERMA є багатовимірною, оскільки вона визнає, що людське процвітання складається з безлічі різних елементів, а не є монолітним поняттям.

Модель PERMA для використання в контексті діяльності персоналу організації.

Адаптація та застосування моделі PERMA в організаційному контексті розвивалася паралельно з ростом популярності позитивної психології на робочому місці. Після виходу книги Flourish дослідники та консультанти почали експериментувати із застосуванням принципів PERMA для підвищення благополуччя та продуктивності працівників.

Окрім М. Seligman (2011), ряд дослідників зробили значний внесок у розвиток, валідизацію та застосування моделі PERMA, особливо в контексті професійного благополуччя та організаційної психології. Важливу роль у розробці основного інструменту вимірювання моделі відіграли роботи J. Butler & M. Kern (2016), які розробили науково обґрунтований опитувальник PERMA-Profiler, який дозволяє вимірювати кожен із п'яти компонентів PERMA (а також негативні емоції та здоров'я). Україномовну адаптацію опитувальника PERMA-Profiler, здійснили О.В. Савченко & Д.Г. Лавриненко (2023).

Далі J. Butler & M. Kern розробили *Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Профайлер на робочому місці» («The Workplace PERMA-Profiler»)* (далі – PERMA-Профайлер_PM) (The Workplace PERMA-Profiler, Peggy Kern's website, 2025). Цей опитувальник було створено на основі раніше розробленого авторами опитувальника «PERMA-Профайлер», і особливість цього інструменту полягає в тому, що він на основі моделі PERMA М. Seligman вимірює *складові професійного процвітання особистості*. Україномовну адаптацію цього опитувальника здійснив Д.Лавриненко (2024).

Як вказує Д. Лавриненко (2024), опитувальник включає такі п'ять основних доменів (компонентів) моделі PERMA у контексті професійного процвітання людини:

Професійно-фокусовані позитивні емоції (Positive Emotions). Це широкий спектр емоцій, які відчуває людина на роботі, зокрема радість, вдячність, задоволення, гордість, інтерес. Цей домен стосується частоти та інтенсивності позитивних емоцій, які відчуває людина впродовж робочого дня.

Професійна залученість (Engagement). Цей домен стосується ступеня залученості людини в роботу. Це включає відчуття повноцінної участі в робочому процесі, використання своїх талантів і навичок, а також відчуття, що робота є цікавою та створює виклики.

Професійні відносини (Relationships). Цей домен стосується якості та кількості соціальних зв'язків на роботі. Це включає стосунки з колегами, керівництвом, клієнтами. Сильні соціальні зв'язки є важливим джерелом підтримки, відчуття приналежності та задоволення від роботи.

Професійний сенс (Meaning). Цей домен стосується відчуття мети та сенсу в роботі. Це включає розуміння того, як робота сприяє досягненню особистих цілей та цінностей, а також відчуття того, що робота має позитивний вплив на інших людей.

Професійні досягнення (Accomplishments). Цей домен стосується відчуття прогресу та досягнень у роботі. Це включає визнання своїх успіхів, встановлення та досягнення цілей, а також отримання зворотного зв'язку від керівництва та колег.

Окрім того, виокремлено *загальний показник професійного процвітання (PERMA)*, який виражається у сполученні 5 вказаних доменів та загальної міри задоволеності людини своєю роботою.

Як і в базовому опитувальнику, PERMA-Профайлер_РМ містить також 3 додаткові шкали, що розширюють розуміння професійного процвітання: *Професійно-фокусовані негативні емоції (Negative Emotions)*; *Здоров'я (Health)* та *Професійна самотність (Loneliness)*.

Модель PERMA +4. Особливість моделі PERMA +4 полягає в тому, що вона додає до п'яти основних компонентів благополуччя, представлених в моделі PERMA, такі чотири додаткові компоненти: 1) *Здоров'я* (управління стресом, сон, харчування та фізичну активність); 2) *Стійкість (Resilience)* / *Оптимізм (Optimism)* (здатність швидко відновлюватися після невдач, адаптуватися до змін та зберігати позитивний погляд на майбутнє); 3) *Робоче середовище (Work Environment)* (якість фізичного та організаційного середовища, наприклад, безпека, ергономіка, організаційна культура); 4) *Економічна стабільність (Economic Security)* (фінансова стабільність та безпека) (Donaldson, Van Zyl & Donaldson, 2022). Наголошується, що ці складові є особливо важливим для робочого середовища.

Модель професійного благополуччя T. Rath & J. Harter. Модель професійного благополуччя T. Rath & J. Harter (2010) описує професійне благополуччя через 5 взаємопов'язаних елементів:

Благополуччя в кар'єрі (Career Well-Being): Любов до того, чим ви займаєтесь кожен день. Це не обов'язково високооплачувана робота, а відчуття включеності і сенс у вашій діяльності.

Соціальне благополуччя (Social Wellbeing): Наявність стабільних відносин і любові у вашому житті. Якість та глибина ваших зв'язків з іншими людьми.

Фінансове благополуччя (Financial Well-Being): Ефективне управління своїм економічним життям, яке знижує стрес і підвищує почуття контролю.

Фізичне благополуччя (Physical wellbeing): Хороше здоров'я і достатня кількість енергії для виконання щоденних завдань.

Благополуччя спільноти (Community Wellbeing): Участь у житті свого співтовариства, альтруїзм і почуття гордості за те, де ви живете і з ким спілкуєтесь.

Ця модель багато в чому перегукується з принципами позитивної психології M.Seligman та його моделлю PERMA, але використовує дещо іншу термінологію та фокусується на практичних інших кроках для покращення життя. Між цими моделями є багато пересічень (наприклад, «Благополуччя в кар'єрі» включає елементи «Залученості» та «Сенсу» від PERMA, а «Соціальне благополуччя» відповідає «Стосункам»), вказана модель є унікальною тим, що вона явно включає «Фінансове благополуччя» та «Фізичне благополуччя» як окремі основні системи, що особливо актуально для контексту аналізу благополуччя в організації.

У контексті використання в організації ця книга пропонує HR-спеціалістам і менеджерам комплексний погляд на благополуччя співробітників. Вона показує, що для благополуччя (процвітання) на роботі людям потрібно не тільки любити свою роботу (кар'єрне благополуччя), але й мати здорове тіло (фізичне благополуччя), підтримувати відносини (соціальне благополуччя), мати фінансову стабільність (фінансове благополуччя) і почуття прихильності до суспільства (благополуччя спільноти).

Модель залученості в роботу (Work Engagement Model) (Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli & Bakker, 2010). Відповідно до цієї моделі, професійне благополуччя розуміється як позитивний, наповнений енергією та задоволенням стан, що характеризується трьома вимірами: 1) *Енергія (Vigor)*: Високий рівень енергії та психічної стійкості під час роботи, бажання докладати зусиль, невтомність; 2) *Відданість (Dedication)*: Сильне відчуття причетності, ентузіазму, натхнення, гордості та виклику від роботи; 3) *Поглинання (Absorption)*: Повна зосередженість та занурення у свою роботу, відчуття швидкого плину часу, труднощі з відривом від роботи.

Ця модель пропонує позитивну альтернативу поняттю «вигорання» (burnout). Замість того щоб зосереджуватися на негативних аспектах, модель акцентує увагу на факторах, які сприяють процвітання працівників. Залученість розглядається як прямий індикатор благополуччя працівників на робочому місці, прогнозує кращу продуктивність, ініціативність, задоволеність клієнтів, нижчу плинність кадрів, допомагає організаціям визначати та впроваджувати заходи (наприклад, оптимізацію ресурсів, покращення зворотного зв'язку), спрямовані на підвищення рівня залученості, що веде до загального покращення благополуччя персоналу. Професійне благополуччя у контексті моделі залученості в роботу розуміється як присутність високого рівня залученості (work engagement), а не просто відсутність вигорання чи стресу. Суттєвим є те, що це не тимчасовий або конкретний стан, а стійкий та всепроникний афективно-когнітивний стан задоволення від роботи.

Комплексна модель організаційного благополуччя (благополуччя організації). Організаційне благополуччя (благополуччя організації) не має єдиної універсальної моделі, але його структура зазвичай будується на інтеграції ключових концепцій із позитивної психології та організаційної поведінки.

Найбільш комплексною та сучасною є інтегративна структура організаційного благополуччя, що ґрунтується на розширеній моделі PERMA+4 та моделі «Вимоги до роботи – Ресурси роботи» (JD-R).

Відповідно до цього підходу, структура організаційного благополуччя складається з трьох рівнів: чинники (вхідні дані); компоненти благополуччя (процес/стан) та результати (вихідні дані).

1. *Рівень чинників та умов забезпечення.* Цей рівень визначає передумови благополуччя і часто описується моделлю JD-R (Bakker & Demerouti, 2007): а) Вимоги до роботи: Аспекти, що створюють навантаження (наприклад, обсяг роботи, емоційний тиск); б) Ресурси роботи: Аспекти, що допомагають справлятися з вимогами та мотивують (наприклад, автономія, соціальна підтримка, зворотний зв'язок).

2. *Рівень компонентів благополуччя (стан процвітання).* Цей рівень описує, що саме являє собою благополуччя для працівника, використовуючи модель PERMA+4 : а) основні компоненти: Positive Emotions (Позитивні емоції); Engagement (Залученість / Потік); Relationships (Позитивні стосунки); Meaning (Сенс життя / Мета); Accomplishment (Досягнення / Майстерність); б) додаткові компоненти: Фізичне здоров'я; Стійкість/оптимізм; Якість фізичного та організаційного середовища; Фінансова стабільність та безпека (Donaldson, Van Zyl & Donaldson, 2022).

3. *Рівень результатів.* Кінцевим результатом досягнення високого організаційного благополуччя є: а) для працівника: зниження рівня стресу та вигорання, краще фізичне та психічне здоров'я, висока задоволеність життям; б) для організації: висока продуктивність, інноваційність, низька плинність кадрів, лояльність, стійка конкурентна перевага.

Насамкінець слід зазначити, що *вибір тієї чи іншої моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій залежить від мети дослідження*. Так, наприклад, якщо для нас суттєвим є дослідити благополуччя з точки зору інтеграції гедоністичного та евдемонічного підходу, то ми можемо використати модель PERMA. Якщо необхідно враховувати таку складову професійного благополуччя як «Економічна стабільність», то доцільно використовувати PERMA+4 або модель T. Rath & J. Harter (2010). Для дослідження впливу чинників та умов забезпечення благополуччя персоналу в організації загалом (організаційного благополуччя) варто застосувати комплексну модель організаційного благополуччя.

Висновки.

1. У процесі дослідження виділено п'ять основних етапів дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології, які стосуються різних аспектів дослідження цього феномену (фізичної безпеки та гігієни праці; «людських

відносин» та задоволеності роботою; стресу та вигорання; позитивної психології та залученості; цілісного та системного благополуччя).

2. Виділено та описано основні моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій в зарубіжній психології, їх основні компоненти. Обґрунтовано, що доцільність вибору тієї чи іншої моделі дослідження професійного благополуччя персоналу організацій залежить від мети дослідження.

3. Отримані дані будуть корисними українським психологам, зокрема, організаційним, для розробки теоретико-методологічних підходів та дизайнів досліджень з проблеми професійного благополуччя персоналу організацій.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі зарубіжних підходів щодо вивчення організаційно-психологічних чинників та ресурсів професійного благополуччя персоналу організацій.

Література

1. Бондарчук, О. І., & Пінчук, Н. І. (2023). Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 5, 5-14. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738203/1/Bondarchuk_Pinchuk_04.2023.pdf
2. Вартанова, О. (2022). Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. *Економіка та суспільство*, 45. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-3>
3. Вартанова, О., & Бузько, І. (2024). Аналіз суб'єктивних чинників корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*, 64. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-42>
4. Вартанова, О., Маляренко, І., & Повзун, Д. (2025). Токсичне робоче середовище як результат порушення факторів корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*, 72. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-21>
5. Войтенко, О. (2023). Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*, 73(3), 57–64. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64>
6. Войтенко, О. (2024). Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 77(1), 38–44. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-38-44>
7. Волинець, Н. (2018). Операціоналізація поняття «Психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)». *Вісник національної академії Державної прикордонної служби України*, 1. https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/psy_visnyk/article/view/1193/1098
8. Коваленко, А., & Рик, Г. (2020). Особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(12), 26–33. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5)
9. Лавриненко, Д. (2024). Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-профайлер на робочому місці»: адаптація методики та її психометричні показники. *Наукові інновації та передові технології. Серія «Психологія»*, 9(37), 1163-1175. <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/issue/view/273>
10. Ринжук, Т. В. (2025). Психологічні ресурси та стратегії підтримки професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. *Психологічні студії*, 2, 159-164. *Волинський національний університет імені Лесі Українки: Видавничий дім «Гельветика»*.
11. Савченко, О. В., & Лавриненко, Д. Г. (2023). Короткий багатовимірний опитувальник процвітання «PERMA-Профайлер»: адаптація методики та її психометричні властивості. *Habitus*, 52, 167–178. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.52.29>
12. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>
13. Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Aldine.
14. Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
15. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
16. Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 817244. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>
17. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-9781351504430_A30546568.pdf
18. Karasek, Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>

19. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
20. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
21. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
22. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being: an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Ukrainian Psychological Journal*, 2 (4), 107–40.
23. Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press. <https://psycnet.apa.org/record/2010-05480-000>
24. Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Harvard University Press. https://books.google.com.ua/books/about/Management_and_the_Worker.html?id=9mtYiPLwGz4C&redir_esc=y
25. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. Guilford Press.
26. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
27. Ryff, C. D. (2016). Eudaimonic well-being and education: Probing the connections. Well-being and higher education: A strategy for change and the realization of education's greater purposes. In: D. W. Harvard (Ed.): *Bringing Theory to Practice* (pp. 37–48).
28. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–31. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
29. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
30. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). Psychology Press. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/326.pdf>
31. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
32. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.
33. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. [10.1037/1076-8998.1.1.27](https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27)
34. The Workplace PERMA-Profiler. Peggy Kern's website. (2025). https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf
35. Voitenko, E., Zazyanko, O., Myronets, S., Lapchenko, I., & Hutsol, K. (2024). Social support as a mediator in the relationship between leadership style and professional well-being. *Revista Gestão & Tecnologia (Journal of Management & Technology)*. 24(4), 114-137. <https://revistagt.fpl.emnuvens.com.br/get/article/view/289212>

References

1. Bondarchuk, O. I., & Pinchuk, N. I. (2023). *Profesiine psykholoichne blagopoluchchya osvityan ta osoblyvosti iogo pidtrymky v kryzovykh umovakh sogoennya* [Professional psychological well-being of educators and its promotion in today's crisis conditions]. *Kyivskyi zhurnal suchasnoi psykholonii ta psykhoterapii*, 5, 5-14. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738203/1/Bondarchuk_Pinchuk_04.2023.pdf [In Ukrainian]
2. Vartanova, O. (2022). Well-being u korporatynomu upravlinni: klyuchovi modeli ta vplyv na ekonomichnu povedinku [Well-being in corporate management: key models and impact on economic behavior]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (45). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-3> [In Ukrainian]
3. Vartanova, O., & Buzko, I. (2024). Analiz subyektivnykh chynnykiv korporatynogo blagopoluchchya personalu [Analysis of subjective factors in employees' corporate well-being]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (64). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-42> [In Ukrainian]
4. Vartanova, O., Malyarenko, I., & Povzun, D. (2025). Toksychno roboche seredovysche yak rezultat porushennya faktoriv korporatynogo blagopoluchchya personalu [Toxic work environment as a result of disruption of factors in staff's corporate well-being]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (72). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-21> [In Ukrainian]
5. Voitenko, O. (2023). Profesiine blagopoluchchya: zmist ponyattya ta iogo klyuchovi strukturni komponenty [Professional well-being: the content and key components]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 73(3), 57–64. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64> [In Ukrainian]
6. Voitenko, O. (2024). Organizatsiina kultura yak chynnyk profesiinogo blagopoluchchya osobystosti [Organizational culture as a factor in professional well-being of an individual]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrainy*, 77(1), 38–44. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-38-44> [In Ukrainian]
7. Volynets, N. (2018). Operatsionalizatsia ponyattya «Psykholoichne blagopoluchchya pratsyuyuchoi osobystosti (pratsivnyka)» [Operationalization of the concept of "Psychological well-being of a working individual

- (employee)"]. *Visnyk natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*, 1. https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/psy_visnyk/article/view/1193/1098 [In Ukrainian]
8. Kovalenko, A., & Ryk, G. (2020). Osoblyvosti profesiinogo blagopoluchchya pratsivnykiv sfery informatsiinykh tekhnologii [Features of professional well-being of information technology workers]. *Visnyk Kyivskogo natsionalnogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Psykhologia*, 2(12), 26–33. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5) [In Ukrainian]
9. Lavrynenko, D. (2024). Korotkyi bagatovymirnyi opytuvalnyk profesiinogo protsvitannya «PERMA-profailer na robochomu mistsi»: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhetrychni pokaznyky [Short multidimensional questionnaire of professional well-being "PERMA-Profiler in the Workplace": adaptation and psychometric indicators]. *Naukovi innovatsii ta peredovi tekhnologii. Seria «Psykhologia»*, 9(37), 1163–1175. <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/issue/view/273> [In Ukrainian]
10. Rynzhuk, T. V. (2025). Psykhologichni resursy ta strategii pidtrymky profesiinogo blagopoluchchya predstavnykiv organiv mistsevogo samovryaduvannya v umovakh voyennogo stanu [Psychological resources and strategies for promoting professional well-being of representatives of local government bodies in conditions of martial law]. *Psykhologichni studii*, 2, 159–164. Volynskiy natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky, Vydavnychiy dim «Gelvetyka». [In Ukrainian]
11. Savchenko, O. V., & Lavrynenko, D. G. (2023). Korotkyi bagatovymirnyi opytuvalnyk protsvitannya «PERMA-Profailer»: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhetrychni vlastyvy [Short multidimensional questionnaire of well-being "PERMA-Profiler": adaptation and psychometric properties]. *Habitus*, 52, 167–178. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.52.29> [In Ukrainian]
12. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://peopleful.io/Job-Demands-Resource-Model-research.pdf>
13. Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Aldine.
14. Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
15. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
16. Donaldson, S. I., van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A framework for work-related wellbeing, performance and positive organizational psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 817244. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>
17. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430_A30546568/preview-9781351504430_A30546568.pdf
18. Karasek, Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
19. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
20. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
21. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
22. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being: an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Ukrainian Psychological Journal*, 2(4), 107–40.
23. Rath, T., & Harter, J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Gallup Press. <https://psycnet.apa.org/record/2010-05480-000>
24. Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Harvard University Press. https://books.google.com.ua/books/about/Management_and_the_Worker.html?id=9mtYiPLwGz4C&redir_esc=y
25. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. Guilford Press.
26. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
27. Ryff, C. D. (2016). Eudaimonic well-being and education: Probing the connections. Well-being and higher education: A strategy for change and the realization of education's greater purposes. In: D. W. Harvard (Ed.): *Bringing Theory to Practice*, 37–48.
28. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–31. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
29. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
30. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). Psychology Press. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/326.pdf>

31. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
32. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.
33. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. 10.1037//1076-8998.1.1.27
34. The Workplace PERMA-Profiler. Peggy Kern's website. https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf.
35. Voitenko, E., Zazymko, O., Myronets, S., Lapchenko, I., & Hutsol, K. (2024). Social support as a mediator in the relationship between leadership style and professional well-being. *Revista Gestão & Tecnologia (Journal of Management & Technology)*. 24(4), 114-137. <https://revistagt.fpl.emnuvens.com.br/get/article/view/289212>.

Відомості про автора

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

Karamushka, Liudmyla, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 4 листопада 2025 р.
Рецензовано 22 листопада 2025 р.
Прийнято 25 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.7>
УДК 316.46.058 : 316.776.2

Дмитро Карпілянський
Марія Карпілянська

СУТНІСТЬ ЕЛЕКТРОННОГО ЛІДЕРСТВА ТА ЙОГО ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ В КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Карпілянський Дмитро. Карпілянська Марія. Сутність електронного лідерства та його основні завдання в комерційних організаціях.

Вступ. Дискурс електронного лідерства практично не представлений в Україні. У контексті суттєвого збільшення кількості віддалених організаційних команд, його теоретичний аналіз постає важливим для пошуку шляхів забезпечення ефективності комерційних організацій.

Мета: уточнення поняття «електронного лідерства» та його основні завдання в комерційних організаціях.

Методи: застосовано методи теоретичного аналізу, синтезу, систематизації та узагальнення сучасних досліджень з організаційної психології та менеджменту.

Результати дослідження. У статті встановлено, що в українському науковому дискурсі термін «електронне лідерство» не використовується. Уточнено його зміст як соціального впливу, опосередкованого інформаційно-комунікативними технологіями. Обґрунтовано, що основними завданнями електронних лідерів в комерційних організаціях є забезпечення командної довіри і згуртованості.

Висновки. Електронне лідерство виступає важливим чинником забезпечення ефективності сучасних комерційних організацій ІТ-сфери. Теоретичне осмислення цього феномену відкриває перспективи для подальших емпіричних досліджень і розроблення шляхів підвищення ефективності віртуальних команд.

Ключові слова: лідерство, віртуальні команди, електронне лідерство, цифрове лідерство, командна довіра, командна згуртованість

Karpilyanskyi, Dmytro, Karpilyanska, Maria. Electronic leadership and its main tasks in commercial organizations.

Introduction. The discourse of electronic leadership is practically not represented in Ukraine. Due to a significant increase in the number of remote organizational teams, the theoretical analysis of electronic leadership appears important for finding ways to improve efficiency of commercial organizations.

Aim: to clarify the concept of "electronic leadership" and its main tasks in commercial organizations.

Methods: the methods of theoretical analysis, synthesis, systematization and generalization of modern research in organizational psychology and management were applied.

Results. It was shown that the term "electronic leadership" was not used in Ukrainian scientific discourse. Electronic leadership was found to have a considerable social influence mediated by information and communication technologies and its main function in commercial organizations were to promote team trust and cohesion.

Conclusions. Electronic leadership is an important factor in improving the effectiveness of modern commercial organizations in the IT sector. Theoretical understanding of this phenomenon opens up prospects for further empirical research and development of ways to improve the effectiveness of virtual teams.

Key words: leadership, virtual teams, electronic leadership, digital leadership, team trust, team cohesion

Вступ. Проблема лідерства була однією із найбільш актуальних в усі часи, але загальну теорію лідерства розробити поки що не вдалося (Максименко, 2014). Науковці звертають увагу на те, що нагромаджене наукове знання допомагає зрозуміти, що дозволяє стати лідером, навчитися бути ефективним лідером, підбирати лідерів до відповідних ситуацій чи моделювати ситуації з урахуванням лідерів (Карамушка & Фелькель, 2013).

Однак серйозні напрацювання щодо лідерства в комерційних організаціях у вітчизняних публікаціях відсутні (Карпіляньська, 2023).

З прискоренням науково-технічного прогресу форми лідерства зазнають суттєвих змін. Ще наприкінці минулого століття австралійський педагог і дослідник М. Вертхайм писав, що досягнення у галузі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) змінюють організації: старі практики видозмінюються, натомість створюються нові практики, простори та можливості (Gurr, 2006). Саме у той період, який характеризується суттєвим зростанням впливу ІКТ на функціонування організацій, в лексиконі менеджерів і водночас у науковому обігу з'являється поняття «електронне лідерство» (в англomовній літературі e-leadership).

З використанням терміну «е-лідерство» у зарубіжній організаційній психології проведено сотні досліджень, виявлено широке поле теоретичних і прикладних проблем, продиктованих сучасними викликами і організаційним розвитком, напрацьовано значну кількість практичних рекомендацій з е-лідерства у розв'язанні різнопланових завдань в різних типах і умовах взаємодії, на різних ієрархічних рівнях організацій. Водночас українські дослідники і практики зазначене поняття не використовують, про що свідчить відсутність досліджень е-лідерства у вітчизняних організаціях.

Проведений нами аналіз наукової періодики дозволив виявити незначну кількість наукових статей, які хоча б дотично стосувалися е-лідерства. Так, Н. О. Алюшина (2021) аналізує низку недоліків в роботі державної служби в умовах її переходу на віддалену роботу. І хоча авторка не використовує поняття е-лідерство, з контексту статті стає зрозумілим, що причина визначених у ній труднощів полягає саме у відсутності е-лідерства з боку багатьох керівників державної служби різного рівня (Алюшина, 2021: 16). У роботі К. С. Логінової (2024) йдеться про цифрове лідерство і підкреслюється, що перехід до цифрової організації вимагає цифрового лідерства, притаманного швидкому технологічному прогресу. І хоча цифрова трансформація вимагає більш розвинених навичок цифрового лідерства, багато компаній, на думку дослідниці, не приділяють достатньої уваги розвитку цифрових лідерів, що стає причиною недоліків у їхньому керівництві та стратегічному розвитку (Логінова, 2024). Поняття «цифрове лідерство» також використане в роботі І. В. Кубаревої & В. В. Тарлєва (2022). Під цим терміном вони розуміють ефективний розвиток інструментів цифрового маркетингу з метою формування конкурентних переваг організації на ринку. На їхню думку, для забезпечення цього необхідно розвивати ключові фактори успіху компанії на основі цифрових технологій та цифрових компетенцій керівника компанії (Кубарева & Тарлєв, 2022).

Симптоматичною для визначення актуальності дослідження е-лідерства є теза О.О. Волкова та Н.С. Краснокутської про те, що «у сучасному світі, де дистанційна робота стає нормою, важливо розуміти, як це впливає на організаційну ефективність і персональну продуктивність» (Волков & Краснокутська, 2024: 311). Відповіді саме на це питання вже чверть століття шукають і пропонують зарубіжні дослідники та практики е-лідерства. Вони випередили українських колег за рахунок значно швидшого розвитку ІКТ та адаптації повсякденної діяльності організацій до умов глобалізації. Значна кількість зарубіжних середніх і великих організацій вже тривалий час працює в умовах, які масово виникли в Україні лише з початком епідемії COVID-19 у 2020 році.

Мета дослідження: на основі аналізу наукової літератури уточнити поняття «е-лідерство» в комерційних організаціях та визначити основні завдання е-лідерів.

Методи дослідження: теоретичний аналіз проблеми, синтез, узагальнення.

Результати дослідження та їх обговорення.

Виникнення е-лідерства як організаційного феномену не випадкове. Van Wart et al. (2019) виділили три основні причини появи е-лідерства. По-перше, навички спілкування завжди були ключовими для лідерів, а усне спілкування традиційно посідало перше місце. Однак, завдяки стрімкому розвитку технологій та появою покоління, яке з дитинства користується цифровими пристроями, відбулася справжня комунікаційна революція. Це привело до появи безлічі нових інструментів для зв'язку та значно спростило обмін

інформацією. Водночас це породило і нові виклики, такі як інформаційне перевантаження та постійна необхідність бути «на зв'язку». Для сучасних лідерів стало вкрай важливо вміти ефективно орієнтуватися в цьому новому комунікаційному ландшафті. По-друге, цифрова революція також кардинально змінила підходи до організації роботи. Зростає популярність віддаленої роботи, розподілених команд та інших гнучких моделей, які значно залежать від ефективної електронної комунікації. Лідери повинні не просто освоїти ці інструменти, але й навчитися керувати та координувати діяльність своїх команд у віртуальному просторі. Саме тому ІКТ-інструменти для нових форм управління часто називають «інструментами співпраці» – вони є основою для успішної взаємодії. По-третє, змінюються підходи до управління та керівництва. На всіх рівнях управління до технічних навичок керівників висуваються підвищені вимоги. Від них очікується не лише знання, а й вільне володіння новими інформаційними та комунікаційними технологіями. Попри постійне злиття та вдосконалення різних технологій, це завдання не стає простішим, а технологічні очікування продовжують зростати (Van Wart et al., 2019). Е-лідерство стає не просто перевагою, а необхідністю для ефективного управління в сучасному світі (Van Wart et al., 2019; Cortellazzo et al., 2019).

На відміну від традиційного лідерства, яке має безліч визначень, у е-лідерства є «загальновизнане» визначення (Roman et al., 2018; Van Wart et al., 2019), принаймні воно найчастіше цитоване у тематичній літературі (Torre & Sarti, 2020). Згідно цього визначення, е-лідерство – це «процес соціального впливу, вбудований як у проксимальний, так і в дистальний контексти, опосередкований ІКТ, який може спричинити зміни у ставленні, почуттях, мисленні, поведінці та продуктивності» (Avolio et al., 2014, p. 107). Отже, е-лідерство функціонує на мікрорівні (проксимальному), який стосується безпосередньої взаємодії лідера та його послідовників, наприклад, у структурному підрозділі організації, і макрорівні (дистальному), який стосується взаємодії лідера і послідовників в масштабі соціального середовища і культури, у яких ця взаємодія відбувається (соціальні мережі, месенджери, віртуальні соціальні групи, масові багато використовувані рольові онлайн-ігри (MMORPG) тощо). Тобто е-лідерство постає опосередкованим ІКТ процесом впливу лідера на послідовників в умовах відсутності будь-якої реальної близькості між ними, яка більше не потрібна завдяки технологіям (Torre & Sarti, 2020). У цьому сенсі е-лідерство розглядають як альтернативу традиційному лідерству, опосередкованому особистим контактом (Van Wart et al., 2019).

Водночас Van Wart et al. (2019) називають визначення е-лідерства, запропоноване Avolio et al. (2014), абстрактним і вказують на те, що, по-перше, лідери повинні використовувати і поєднувати як традиційні, так і електронні стилі в різних ситуаціях з різними цілями і, по-друге, е-лідери повинні дбати як про власний рівень оволодіння ІКТ, так і про їх впровадження в організації та пропонують своє, на їхню думку, більш конкретне визначення. «Е-лідерство – це ефективне використання та поєднання електронних і традиційних методів комунікації. Воно передбачає обізнаність з поточними ІКТ, вибіркоче прийняття нових ІКТ для себе та організації, а також технічну компетентність у використанні цих обраних ІКТ» (Van Wart et al., 2019: 85). Тобто ефективними е-лідерами є люди, які компетентні у віртуальному середовищі, знають сучасні інструменти ІКТ, здатні їх відповідним чином відбирати, а також мають технічні компетенції для прийняття та використання обраних ІКТ (Torre & Sarti, 2020). Як буде показано далі, на нашу думку, визначення Van Wart et al. (2019) більше підходить до визначення цифрового лідерства.

Слід зазначити, що для досягнення мети нашого дослідження і визначення е-лідерства Avolio et al. (2014) і його апгрейд, запропонований Van Wart et al. (2019), постають однаково абстрактними, тому що не вказують на взаємозв'язок електронного лідерства з місією організації, організаційними цілями та організаційною культурою. У зв'язку з цим поняття «електронне лідерство» в комерційній організації ІТ-сфери потребує уточнення.

Важливою для нашого дослідження є думка науковців про те, що специфіка використання ІКТ вимагає поєднання е-лідером функцій лідерства і керівництва (Torre & Sarti, 2020). У роботі з віртуальною командою одна й та сама людина – е-лідер, з одного

боку, приймає управлінські рішення і керує людьми, а з іншого боку, формує і підтримує ідентичність команди шляхом просування місії, бачення та цінностей організації (Darics, 2020). Для позначення цих видів діяльності сформульовано і два споріднених визначення: «електронний менеджмент» та «електронне лідерство» (Roman et al., 2018). Взаємозв'язок лідерства та менеджменту, як фундаментальних та пов'язаних між собою понять, обговорюється давно (Grint, 2005), що дає нам підстави в межах нашого дослідження розглядати лідерство як частину менеджменту (Larsson & Lundholm, 2010), а управління – як частину роботи лідера з втілення свого бачення у повсякденну діяльність команди (Norlyk, 2012). Для досягнення віртуальними командами кращих результатів керівництвом ними має бути сильним (Hunsaker & Hunsaker, 2008; Hambley et al., 2007), водночас вирішального значення для успіху команди набуває впливовість лідера (Shuffler et al., 2016; Shwartz-Asher, 2012), адже, як свідчать результати досліджень, члени віртуальних команд вважають, що досягають кращих результатів, коли відчують, що їхній лідер є ефективним менеджером (Wakefield et al., 2008).

Дослідження е-лідерства ускладнюється «різноманітністю тем, методологій і дисциплін, які прагнуть це вивчати» (Banks et al., 2022: 1). Розподіл наукових досліджень у сфері е-лідерства з 1990 по 2019 роки свідчить, що найбільше вони поширені у менеджменті (108 публікацій), у галузі освіти (52), прикладної психології (52), бізнесу (39) та інформатики (36). Всього у цей період наукові статті з е-лідерства опубліковано у 25 галузевих категоріях (Garcia Carreño, I. del V., 2020). Тому, аналізуючи наукову літературу з проблем е-лідерства, слід враховувати, що, наприклад, Б. Аволіо і прихильники його підходу досліджують передусім організаційну поведінку (Marlow et al., 2017; Morrison-Smith & Ruiz, 2020). А М. Ван Арт з колегами вивчають проблеми освітнього менеджменту, тобто розглядають використання ІКТ у більш широкому контексті (Roman et al., 2018; Ahuja et al., 2023; Jameson et al., 2022). Природно, що контексти, у яких вивчається лідерство у психології, менеджменті, бізнесі, економіці, інформатиці тощо, різні. Тому наявні у науковій літературі численні галузеві моделі е-лідерства часто невинувато перетинаються, що призводить до їх фрагментації та викликає питання щодо галузевих характеристик е-лідерства (Bauwens & Cortellazzo, 2024).

Розбіжності у контекстах використання поняття «е-лідерство» викликали дискусію щодо сутності і співвідношення понять «електронне лідерство» (electronic leadership), «цифрове лідерство» (digital leadership), «віртуальне лідерство» (virtual leadership) (Jameson et al., 2022; Eberl et al., 2021; López-Figueroa et al., 2025). Зокрема, на відміну від поняття «е-лідерство», поняття «цифрове лідерство» вже кілька років використовується в українському науковому тезаурусі у публікаціях з проблем економіки та бізнесу. Так, К. С. Логінова (2024) розглядає лідерство як одну з ключових проблем для організацій та корпорацій в усьому світі і підкреслює, що перехід до сучасної цифрової організації вимагає цифрового лідерства, притаманного швидкому технологічному прогресу. І хоча така цифрова трансформація вимагає більш розвинених навичок цифрового лідерства, багато компаній, на її думку, не приділяють достатньої уваги розвитку цифрових лідерів, що стає причиною недоліків у їхньому керівництві та стратегічному розвитку (Логінова, 2024).

Поняття «цифрове лідерство» використане і в роботі І. В. Кубаревої та В. В. Тарлева (2022). Під цим терміном автори розуміють ефективний розвиток інструментів цифрового маркетингу з метою формування конкурентних переваг організації на ринку. На їхню думку, для забезпечення цього необхідно розвивати ключові фактори успіху компанії на основі цифрових технологій та цифрових компетенцій керівника компанії (Кубарева & Тарлев, 2022).

Основні підходи, запропоновані для розв'язання проблеми співвідношення електронного, віртуального і цифрового лідерства, такі: «е-лідерство», «цифрове лідерство», «віртуальне лідерство» та «дистанційне лідерство» – це терміни, які використовуються як синоніми (Cuahdar, 2022; Darham, 2024; Bauwens & Cortellazzo, 2024); «цифрове лідерство» розвиває конструкт «е-лідерства» в контексті транзакційного та трансформаційного лідерства (Bach & Sulíková, 2021); «цифрове лідерство» є поняттям

більш широким, ніж «е-лідерство» (Eberl & Drews, 2021; Ordu & Nayır, 2021; Klus & Muller, 2020; López-Figueroa et al., 2025).

Слід враховувати те, що визначення «е-лідерства» вважають загальновизнаним навіть ті, кого воно не задовольняє (Roman et al., 2018; Van Wart et al., 2019), водночас жодне з наявних визначень «цифрового лідерства» загального визнання не отримало (Ordu & Nayır, 2021). Adie et al. (2022) проаналізували 21 різне визначення «цифрового лідерства» в усіх галузях, у яких воно досліджувалося, і дійшли висновку, що «визначення цифрового лідерства (DLS) непослідовні» (Adie et al., 2022: 1). Автори об'єднали проаналізовані визначення у три характерні групи, які охоплюють всі основні погляди на сутність «цифрового лідерства». Його розглядають: як створення та керівництво процесами цифровізації, цифровими інноваціями та цифровими стратегіями для бізнесу; як використання цифрових технологій для сприяння змінам у бізнесі та створенню цінності та як поєднання цифрових, бізнесових та лідерських компетенцій на користь бізнесу (Adie et al., 2022). Дослідники виявили дві тенденції, у яких переважно розглядається цифрове лідерство: фокус на особистих якостях і рольових обов'язках цифрових лідерів та цифровому лідерстві як корпоративному, стратегічному результаті (Adie et al., 2022).

За результатами проведеного аналізу Adie et al. (2022) сформулювали робочі визначення «цифрового лідера» та «цифрового лідерства»: «Цифровий лідер (DL) (опис особи та ролі) визначається як «будь-хто, хто призначений використовувати свої лідерські, цифрові та бізнес-можливості [навички] для керівництва ініціативами цифрової трансформації з використанням існуючих або нових технологій» (Adie et al., 2022: 5). Водночас: «Цифрове лідерство (DLS) (цілі, результат, ефективність) визначається як «досягнення цифрових результатів, які включають стратегічні вигоди, трансформацію організації та створення цінності» (Adie et al., 2022: 5-6).

Попри те, що у роботі Adie et al. (2022) співвідношення електронного і цифрового лідерства не розглядається, результати проведеного дослідниками аналізу дають нам можливість запропонувати четвертий варіант вирішення цього питання. Електронне і цифрове лідерство є різними багатоплановими феноменами, які об'єднує лише зв'язок з використанням сучасних цифрових технологій (Карпілянський & Карпілянська, 2025). Водночас е-лідери і е-лідерство спрямовуються на «зміни у ставленні, почуттях, мисленні, поведінці та продуктивності» послідовників з використанням ІКТ (Avolio et al., 2014: 107), а цифрові лідери зосереджені на «керівництві ініціативами цифрової трансформації» для досягнення стратегічної вигоди та створення цінності (Adie et al., 2022: 5-6). Проте слід враховувати, що цифровий лідер в ситуації, коли застосовує ІКТ для комунікації зі своєю віддаленою або змішаною командою, одночасно виступає і в якості е-лідера (Bauwens & Cortellazzo, 2024).

Що стосується віртуального та віддаленого лідерства, то, на нашу думку, їх використання має ситуативний характер. Адже лідер будь-якої традиційної команди, якщо сам тимчасово працює віддалено або взаємодіє з віддаленими працівниками, виконує свої функції за допомогою ІКТ віртуально або віддалено. Тому ці два терміни можна розглядати в якості синонімів е-лідерства.

Отже, результати проведеного нами аналізу дають можливість уточнити поняття «е-лідерства» у комерційних організаціях ІТ–сфери. Під цим феноменом ми пропонуємо розуміти опосередкований ІКТ процес соціального впливу лідера на ставлення, почуття, мислення, поведінку та продуктивність своїх послідовників у складі віртуальних і змішаних команд для забезпечення виконання функціональних завдань, дотримання організаційної культури, підтримання оптимальних умов організаційного середовища з метою досягнення цілей організації. Положення, запропоновані у визначенні Van Wart et al. (2018), ми пропонуємо розділити. Зокрема, необхідність обізнаності е-лідера з поточними ІКТ та сприяння у підвищенні рівня компетентності колег у їх використанні віднести до підтримання оптимальних умов організаційного середовища (е-лідерство), а сприяння організації у появі нових більш ефективних ІКТ – до цифрового лідерства.

Основні завдання е-лідерів у комерційних організаціях (як і традиційних лідерів) спрямовуються на забезпечення продуктивної роботи своїх команд шляхом опосередкованого ІКТ впливу на послідовників в умовах відсутності будь-якої реальної близькості між ними (Torre & Sarti, 2020). Дослідники наголошують на шести аспектах, які позитивно впливають на якість командної роботи: часте, неформальне, пряме та відкрите спілкування; добре структурована та синхронізована командна діяльність; повне використання досвіду членів команди; взаємна підтримка і допомога у виконанні поставлених завдань; повна самовіддача при виконанні поставлених завдань; командний дух і мотивація на підтримку команди (Hoegl et al., 2001; Behn et al., 2025). Зрозуміло, що в умовах е-лідерства забезпечення цих процесів стає складною і специфічною метою. На шляху до ефективного виконання лідерських функцій е-лідери стикаються з необхідністю подолання низки проблем, пов'язаних з віртуальним характером своїх команд, серед яких науковці називають: відсутність фізичної взаємодії членів віртуальних команд; втрату особистої синергії; відсутність довіри; велику стурбованість передбачуваністю і надійністю взаємодії, відсутність соціальної взаємодії (Cascio, 2000; Nader et al., 2014). На думку багатьох науковців і практиків, двома найважливішими завданнями е-лідерів є формування командної довіри (Breuer et al., 2016; Chaudhary et al., 2022; De Jong et al., 2016; Webber, 2008; Lin et al., 2008) та підвищення рівня згуртованості членів команди (Chiocchio et al., 2009; Evans et al., 1991; Grossman et al., 2021; Mathieu et al., 2015).

Формування довіри у контексті е-лідерства досліджували De Jong et al. (2016), Webber (2008), Lin et al. (2008). Ними було виділено два типи довіри: довіра, заснована на пізнанні (когнітивна оцінка членом команди надійності, цілісності та компетентності колег), та довіра, заснована на афекті (емоційна оцінка членом команди надійності, цілісності та компетентності колег). Е-лідерам необхідно враховувати, що, на відміну від традиційних команд, у яких довіра менше впливає на ефективність спільної роботи внаслідок можливості безпосереднього оперативного вирішення конфліктних питань, у віртуальних командах забезпечення довіри в команді перетворюється на важливу складову ефективності (De Jong et al., 2016; Lin et al., 2008; Ramdas et al., 2023; Tomlinson et al., 2020). Е-лідерам слід враховувати, що команди з високим рівнем довіри мають кращі показники командної продуктивності, організаційної прихильності, обміну інформацією та командного навчання, ніж команди з низьким рівнем довіри (Breuer et al., 2016). Водночас рівень довіри у віртуальній команді може знижуватися через негативні відгуки про неї, наприклад, через низьку оцінку її роботи (Jaakson, 2018), що накладає на е-лідера додаткові завдання з формування та підтримання позитивного іміджу своєї команди. De Jong et al. (2016) зазначають, що високий рівень довіри всередині віртуальної команди підвищує готовність членів команди довіряти знанням свого лідера та колег і обмінюватися з ними інформацією. Деякі дослідники вважають довіру у віртуальній команді ключовим елементом для побудови успішної взаємодії, подолання егоїстичних інтересів та ефективної комунікації (Beranek et al., 2005; Dustdar, 2004). Вплив цих факторів на продуктивність цілком залежить від е-лідера і від ефективності його спілкування з командою.

Ще одним завданням ефективного е-лідера, спрямованого на забезпечення високої результативності команди, є сприяння встановленню та розвитку взаємин між членами команди, починаючи зі знайомства з командою нових членів, через ущільнення соціальних зв'язків до формування дружніх взаємин (Drescher et al., 2016; Chung et al., 2018; De Jong et al., 2016). Проблему згуртованості досліджували Chiocchio et al. (2009), Evans et al. (1991), Grossman et al. (2021), Mathieu et al. (2015). Під соціальною згуртованістю автори розуміють спільну симпатію або потяг до групи, емоційні зв'язки, взаємини дружби, турботи та близькості між членами групи, а також отримання задоволення від компанії один одного (Chiocchio et al., 2009). І хоча Grossman et al. (2021) вважають, що згуртованість у сучасних контекстах ще детально не досліджена і є новим явищем, яке розвивається, наявність зв'язку між згуртованістю і продуктивністю віртуальних команд багатьма дослідниками не піддається сумніву (Chiocchio et al., 2009; Evans et al., 1991; Grossman et al., 2021; Mathieu et al., 2015). Дослідниками виявлено, що позитивний ефект соціальної згуртованості у

віртуальних командах сильніший, ніж у традиційних (Lin et al., 2008; Fang et al., 2014; Jarrett et al., 2016; De Jong et al., 2016), до того ж у віртуальних командах вона позитивно впливає на розвиток командної довіри (Webber, 2008). Однак слід зазначити, що е-лідери будувати взаємини і розвивати соціальну згуртованість у команді важче, оскільки спілкування з використанням ІКТ зменшує необхідні для цього соціальні сигнали (Lin et al., 2008). Важливо, що у віртуальних командах зв'язок між згуртованістю та продуктивністю сильніший, ніж у більш традиційних командах (Grossman et al., 2021). Водночас найсильніший він у повністю віртуальних командах.

На перший погляд завдання е-лідерів із забезпечення довіри і згуртованості у своїх командах видаються надскладними. Проте їх виконання полегшується тим, що сучасні ІКТ дають можливість спілкуватися настільки якісно, що це зменшує негативний вплив віртуальності у спілкуванні на відносини (Grossman et al., 2021).

Висновки.

Пандемія COVID-19 викликала значне прискорення в опануванні комерційними організаціями новітніми інформаційними технологіями і появу нових форм організаційної діяльності. Однією з таких форм стало е-лідерство, яке в умовах змушеної відмови від традиційних стилів лідерства, заснованих на кодах невербальної комунікації та фізичної присутності, змінило відносини між працівниками. Зазначені зміни визначили нові форми лідерства у комерційних організаціях та пріоритетні завдання для лідерів, які потребують розвитку комунікативних навичок в контексті умілого використання наявних ІКТ та забезпечення ефективності й продуктивності своїх команд. Водночас в Україні феномен е-лідерства до останнього часу не вивчався. Світові тенденції щодо подальшої віртуалізації команд і управління ними потребують активізації вітчизняних досліджень е-лідерства у комерційних організаціях.

Перспективи подальших досліджень. Одним із актуальних завдань подальших досліджень постає науковий пошук шляхів підвищення ефективності е-лідерів. В якості одного із напрямів цього пошуку можна вважати визначення і дослідження складових комунікативної компетентності е-лідерів. Зазначене питання поки що не вирішене ні зарубіжними, ні вітчизняними дослідниками е-лідерства.

Література

1. Алюшина, Н. О. (2021). Віддалена робота як нова модель організаційно-інституційного розвитку державної служби України. *Публічне управління та регіональний розвиток*, (11), 9-34. <https://doi.org/10.36930/507001>
2. Волков, О. О., & Краснокутська, Н. С. (2024). Персональна ефективність проти ефективності компанії під час роботи віддалено та роль трансформаційного лідерства у віддаленій роботі. *Бізнес Інформ*. (5), 310-319. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-310-319>
3. Карпіляньський, Д. А., Карпіляньська, М. Д. (2025). Електронне та цифрове лідерство в організації. У І. Д. Загородний, К. В. Михайленко (ред.), *Стратегічні пріоритети розвитку науки, освіти і технологій в умовах цифрової трансформації та глобальних викликів* (с. 87-90). <https://www.economics.in.ua/2025/06/25.html>
4. Карпіляньська, М. (2023). Дослідження лідерства в роботах українських науковців. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 30(4), 84-95. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.8>
5. Кубарева, І. В., & Тарлев, В. В. (2022). Цифрове лідерство як інструмент посилення ринкових позицій підприємства: корпоративний та особистісний контекст. *Стратегія економічного розвитку України*, (51), 120-138. <https://doi.org/10.33111/sedu.2022.51.120.138>
6. Логінова, К. С. (2024). Аналіз традиційного та цифрового лідерства в сучасних умовах. *Агросвіт*, (12), 60-67. <http://dx.doi.org/10.32702/2306-6792.2024.12.60>
7. Щетініна, Л. В., Павлова, К. О., & Рудакова, С. Г. (2015). Особливості розвитку корпоративної культури в умовах віддаленого режиму роботи. *Проблеми економіки*, (3), 175-180. <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0000511530>
8. Adie, B., Tate, M., Cho, W., & Valentine, E. (2022). Digital Leaders and Digital Leadership: A Literature Review and Research Agenda. *PACIS 2022 Proceedings*, 115. <https://aisel.aisnet.org/pacis2022/115>
9. Ahuja, J., Puppala, H., Sergio, R. P., & Hoffman, E. P. (2023). E-Leadership Is Un(usual): Multi-Criteria Analysis of Critical Success Factors for the Transition from Leadership to E-Leadership. *Sustainability*, 15(8), 6506. <https://doi.org/10.3390/su15086506>
10. Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>

11. Avolio, B., Kahai, S., & Dodge, G. (2000). E-Leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X)
12. Bach, C., & Sulíková, R. (2021). Leadership in the context of a new world: Digital leadership and industry 4.0. *Managing Global Transitions*, 19(3): 209-226. <https://doi.org/10.26493/1854-6935.19.209-226>
13. Banks, G., Dionne, S., Mast, M., & Sayama, H. (2022). Leadership in the digital era: A review of who, what, when, where, and why. *The Leadership Quarterly*, 33(5), Article 101634. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101634>
14. Bauwens, R., & Cortellazzo, L. (2024). The different faces of e-leadership: Six perspectives on leading in the era of digital technologies. *Human Resource Management Review*, 35(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101058>
15. Behn, M., & Silvius, A. J. Gilbert. (2025). Measuring and predicting teamwork quality in virtual project teams. *International Journal of Information Systems and Project Management*, (13), 1-24. <http://dx.doi.org/10.12821/ijispm130104>
16. Beranek, P. M., & Martz, B. (2005). Making virtual teams more effective: improving relational links. *Team Performance Management*, (11), 200-213. <http://dx.doi.org/10.1108/13527590510617774>
17. Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151-1177. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000113>
18. Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 81-90. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2000.4468068>
19. Chaudhary, M., Chopra, S., & Kaur, J. (2022). Cohesion as a cardinal antecedent in virtual team performance: a meta-analysis. *Team Performance Management*, 28(5/6), 398-414. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2022-0017>
20. Chiocchio, F., & Essiembre, H. (2009) Cohesion and performance: a meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams. *Small group research*, 40(4), 382-420. <http://dx.doi.org/10.1177/1046496409335103>
21. Chung, S., Lount Jr, R. B., Park, H. M., & Park, E. S. (2018). Friends with performance benefits: a meta-analysis on the relationship between friendship and group performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(1), 63-79. <https://doi.org/10.1177/0146167217733069>
22. Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-21. <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-6684-5864-8.ch001>
23. Cuhadar, S. (2022). Challenges and opportunities of e-leadership in organizations during COVID-19 crisis. *SEA – Practical Application of Science*, X(29), 83-88. https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/SPAS_29_3.pdf
24. Darham, R. G. (2024). E-leadership effectiveness through virtually enacted discourse [Doctor dissertation, Franklin University]. PQDT Open. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=frank1721651919355455
25. Darics, E. (2020). E-leadership or «How to be boss in Instant Messaging?» The role of nonverbal communication. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/2329488416685068>
26. De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: a meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134-1150. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000110>
27. Drescher, G., & Garbers, Y. (2016). Shared leadership and commonality: a policy-capturing study. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 200-217. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.002>
28. Dustdar, S. (2004). Caramba – a process-aware collaboration system supporting ad hoc and collaborative processes in virtual teams. *Distributed and Parallel Databases*, 15(1): 45-66. <http://dx.doi.org/10.1023/B:DAPD.0000009431.20250.56>
29. Eberl, J. K., & Drews, P. (2021) Digital Leadership–Mountain or molehill? A literature review. In F. Ahlemann, R. Schütte, S. Stieglitz (Ed.) *Innovation Through Information Systems. Volume III: A Collection of Latest Research on Management Issues*, 223-237. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86800-0_17
30. Evans, C. R., & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research*, 22(2), 175-186. <https://doi.org/10.1177/1046496491222002>
31. Fang, C., Limin, Z., & Latimer, J. (2014). How much has my co-worker contributed? The impact of anonymity and feedback on social loafing in asynchronous virtual collaboration. *International Journal of Information Management*, 34(5), 652-59. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.05.001>
32. García Carreño, I. del V. (2020). E-Leadership: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, 13(1), 19-34. <https://doi.org/10.3991/ijac.v13i1.12341>
33. Grint, K. (2005). Problems, problems, problems: the social construction of «leadership». *Human Relations - HUM RELAT*, (58), 1467-1494. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726705061314>
34. Grossman, R., Nolan, K., Rosch, Z., Mazer, D., & Salas, E. (2021). The team cohesion-performance relationship: A meta-analysis exploring measurement approaches and the changing team landscape. *Organizational Psychology Review*, 12(2), 181-238. <https://doi.org/10.1177/20413866211041157>
35. Gurr, D. (2006). E-Leadership. *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review*, (5), 103-116. <http://dx.doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v05i01/49435>
36. Hambley, L. A., O'Neill, T. A., & Kline, T. J.B. (2007). Virtual Team Leadership: Perspectives from the field. *International Journal of e-collaboration*, 3(1), 40-64. <http://dx.doi.org/10.4018/jec.2007010103>

37. Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization science*, 12(4), 435-449. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.435.10635>
38. Hunsaker, P. L., & Hunsaker, J. S. (2008). Virtual teams: A leader's guide. *Team Performance Management: An International Journal*, 14(1/2), 86-101. <https://doi.org/10.1108/13527590810860221>
39. Jaakson, K., Reino, A., & McClenaghan, P. B. (2018). The space between – linking trust with individual and team performance in virtual teams. *Team Performance Management*, 25(2), 30-46. <http://dx.doi.org/10.1108/TPM-03-2018-0024>
40. Jameson, J., Rumyantseva, N., Cai, M., Markowski, M., Essex, R., & McNay, I. (2022). A systematic review and framework for digital leadership research maturity in higher education. *Computers & Education Open*, 3(5), Article 100115. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100115>
41. Jarrett, S. M., Glaze, R. M., Schurig, I., Muñoz, G. J., Naber, A. M., McDonald, J. N., Bennett, W., Jr., & Arthur, W., Jr. (2016). The comparative effectiveness of distributed and colocated team after-action reviews. *Human Performance*, 29(5), 408-427. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1208662>
42. Klus, M., & Muller, J. (2020). *Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age. (CESifo Working Paper No. 8180)*. The Westphalian Wilhelms University Munster. Institute for Organisational Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/192995/1/1043348026.pdf>
43. Larsson, M., & Lundholm, S. E. (2010). Leadership as work-embedded influence: A micro-discursive analysis of an everyday interaction in a bank. *Leadership*, 6(2), 159-184. <http://dx.doi.org/10.1177/1742715010363208>
44. Lin, C., Standing, C., & Liu, Y.-C. (2008). A model to develop effective virtual teams. *Decision Support Systems*, 45(4), 1031-1045. <http://dx.doi.org/10.1016/j.dss.2008.04.002>
45. López-Figueroa, J. C., Ochoa-Jiménez, S., Palafox-Soto, M. O., & Sujei Hernandez Munoz, D. (2025). Digital Leadership: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 15(4), 129. <https://doi.org/10.3390/admsci15040129>
46. Marlow, S., Lacerenza, C., & Salas, E. (2017). Communication in virtual teams: A conceptual framework and research agenda. *Human Resource Management Review*, 27, 575-589. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.005>
47. Mathieu, J. E., Kukenberger, M. R., D'Innocenzo, L., & Reilly, G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion-performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 713-734. <https://doi.org/10.1037/a0038898>
48. Morrison-Smith, S., & Ruiz, J. (2020). Challenges and barriers in virtual teams: a literature review. *SN Applied Sciences*, (2), 1-33. <https://doi.org/10.1007/s42452-020-2801-5>
49. Nader, A. E., Shamsuddin, A., & Zahari, T. (2014). Virtual Teams: a Literature Review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3(3), 2653-2669. <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.1067906>
50. Norlyk, B. (2012). Genres at the top: Leadership, management and genre. In Dieltjens S., Groot E., Gillaerts P. (Eds.), *Researching discourse in business genres: Cases and corpora*, 97-114. Peter Lang.
51. Ordu, A., & Nayır, F. (2021). What is digital leadership? A suggestion of the definition. *E-International Journal of Educational Research*, 12(3), 68-81. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>
52. Ramdas, S., & Sumitha, R. (2023). Importance of Trust in Workplace. *Journal of General Management Research*, 10(1), 38-58. <https://www.researchgate.net/publication/375186305>
53. Roman, A. V., Van Wart, M., Wang, X., Liu, C., Kim, S., & McCarthy, A. (2018). Defining e-leadership as competence in ICT-mediate communications: An exploratory assessment. *Public Administration Review*, 79(6), 853-866. <https://doi.org/10.1111/puar.12980>
54. Shuffler, M., Kramer, W., & Burke, C. (2016). Teamleadership: Leadership for today's multicultural, virtual, and distributed teams. In J. L. Wildman, R. L. Griffith, & B. K. Armon (Eds.), *Critical Issues in Cross Cultural Management*, 1-14. Springer International Publishing. https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-3-319-42166-7_1
55. Shwartz-Asher, D. (2012). Social communication behaviors of virtual leaders. En A. M. Hadjiantonis, & B. Stiller (Eds.), *Telecommunication Economics. Lecture Notes in Computer Science* (pp. 67-77). Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-30382-1_10
56. Tomlinson, E., Schnackenberg, A., Dawley, D., & Ash, S. (2020). Revisiting the trustworthiness-trust relationship: Exploring the differential predictors of cognition- and affect-based trust. *Journal of Organizational Behavior*, (41), 535-550. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2448>
57. Torre, T., & Sarti, D. (2020). The «way» toward e-leadership: Some evidence from the field. *Frontiers in Psychology*, (11), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.554253>
58. Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80-97. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>
59. Wakefield, R. L., Leidner, D. E., & Garrison, G. (2008). Research note – a model of conflict, leadership, and performance in virtual teams. *Information Systems Research*, 19(4), 434-455. <http://dx.doi.org/10.1287/isre.1070.0149>
60. Webber, S. S. (2008). Development of cognitive and affective trust in teams: a longitudinal study. *Small Group Research*, 39(6), 746-769. <https://doi.org/10.1177/1046496408323569>
61. Webber, S. S. (2008). Development of cognitive and affective trust in teams: a longitudinal study. *Small Group Research*, 39(6), 746-769. <https://doi.org/10.1177/1046496408323569>

References

1. Alyushyna, N. O. (2021). Viddalena robota yak nova model organizatsiino-instytutsiinogo rozvytku derzhavnoi sluzhby Ukrainy [Remote work as a new model of organizational and institutional development of the civil service of Ukraine]. *Publichne upravlinnya ta regionalnyi rozvytok*, (11), 9-34. <https://doi.org/10.36930/507001> [In Ukrainian]
2. Volkov, O. O., & Krasnokutska, N. S. (2024). Personalna efektyvnist proty efektyvnosti kompanii pid chas roboty viddaleno ta rol transformatsiinogo liderstva u viddalenii roboti [Personal effectiveness versus company effectiveness during remote work and the role of transformational leadership in remote work]. *Biznes Inform.* (5), 310-319. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-310-319> [In Ukrainian]
3. Karpilyanskyi, D. A., Karpilyanska, M. D. (2025). Elektronne ta tsyfrove liderstvo v organizatsii [Electronic and digital leadership in the organization]. U I. D. Zagorodnyi, K. V. Mykhailenko (red.), *Strategichni priorytety rozvytku nauky, osvity i tekhnologii v umovakh tsyfrovoy transformatsii ta globalnykh vykylykiv* (s. 87-90). <https://www.economics.in.ua/2025/06/25.html> [In Ukrainian]
4. Karpilyanska, M. (2023). Doslidzhennya liderstva v robotakh ukrainskykh naukovtsiv [Research on leadership in the works of Ukrainian scientists]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 30(4), 84-95. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.8> [In Ukrainian]
5. Kubareva, I. V., & Tarlyev, V. V. (2022). Tsyfrove liderstvo yak instrument posylennya rynkovykh pozytsii pidpryyemstva: korporativnyi ta osobystisnyi kontekst [Digital leadership as a tool for strengthening market positions of the enterprise: corporate and personal context]. *Strategia ekonomichnogo rozvytku Ukrainy*, (51), 120-138. <https://doi.org/10.33111/sedu.2022.51.120.138> [In Ukrainian]
6. Loginova, K. S. (2024). Analiz tradytsiinogo ta tsyfrovogo liderstva v suchasnykh umovakh [Analysis of traditional and digital leadership in modern conditions]. *Agrosvit*, (12), 60-67. <http://dx.doi.org/10.32702/2306-6792.2024.12.60> [In Ukrainian]
7. Schetinina, L. V., Pavlova, K. O., & Rudakova, S. G. (2015). Osoblyvosti rozvytku korporativnoi kultury v umovakh viddaleno rezhymu roboty [Features of development of corporate culture in remote work conditions]. *Problemy ekonomiky*, (3), 175-180. <http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0000511530> [In Ukrainian]
8. Adie, B., Tate, M., Cho, W., & Valentine, E. (2022). Digital Leaders and Digital Leadership: A Literature Review and Research Agenda. *PACIS 2022 Proceedings*, 115. <https://aisel.aisnet.org/pacis2022/115>
9. Ahuja, J., Puppala, H., Sergio, R. P., & Hoffman, E. P. (2023). E-Leadership Is Un(usual): Multi-Criteria Analysis of Critical Success Factors for the Transition from Leadership to E-Leadership. *Sustainability*, 15(8), 6506. <https://doi.org/10.3390/su15086506>
10. Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>
11. Avolio, B., Kahai, S., & Dodge, G. (2000). E-Leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X)
12. Bach, C., & Sulíková, R. (2021). Leadership in the context of a new world: Digital leadership and industry 4.0. *Managing Global Transitions*, 19(3): 209-226. <https://doi.org/10.26493/1854-6935.19.209-226>
13. Banks, G., Dionne, S., Mast, M., & Sayama, H. (2022). Leadership in the digital era: A review of who, what, when, where, and why. *The Leadership Quarterly*, 33(5), Article 101634. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101634>
14. Bauwens, R., & Cortellazzo, L. (2024). The different faces of e-leadership: Six perspectives on leading in the era of digital technologies. *Human Resource Management Review*, 35(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101058>
15. Behn, M., & Silvius, A. J. Gilbert. (2025). Measuring and predicting teamwork quality in virtual project teams. *International Journal of Information Systems and Project Management*, (13), 1-24. <http://dx.doi.org/10.12821/ijispm130104>
16. Beranek, P. M., & Martz, B. (2005). Making virtual teams more effective: improving relational links. *Team Performance Management*, (11), 200-213. <http://dx.doi.org/10.1108/13527590510617774>
17. Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151-1177. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000113>
18. Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 81-90. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2000.4468068>
19. Chaudhary, M., Chopra, S., & Kaur, J. (2022). Cohesion as a cardinal antecedent in virtual team performance: a meta-analysis. *Team Performance Management*, 28(5/6), 398-414. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2022-0017>
20. Chiochio, F., & Essiembre, H. (2009) Cohesion and performance: a meta-analytic review of disparities between project teams, production teams, and service teams. *Small group research*, 40(4), 382-420. <http://dx.doi.org/10.1177/1046496409335103>
21. Chung, S., Lount Jr, R. B., Park, H. M., & Park, E. S. (2018). Friends with performance benefits: a meta-analysis on the relationship between friendship and group performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(1), 63-79. <https://doi.org/10.1177/0146167217733069>
22. Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-21. <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-6684-5864-8.ch001>
23. Cuhadar, S. (2022). Challenges and opportunities of e-leadership in organizations during COVID-19 crisis. *SEA – Practical Application of Science*, X(29), 83-88. https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/SPAS_29_3.pdf

24. Darham, R. G. (2024). E-leadership effectiveness through virtually enacted discourse [Doctor dissertation, Franklin University]. PQDT Open. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=frank1721651919355455
25. Darics, E. (2020). E-leadership or «How to be boss in Instant Messaging?» The role of nonverbal communication. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/2329488416685068>
26. De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: a meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134-1150. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000110>
27. Drescher, G., & Garbers, Y. (2016). Shared leadership and commonality: a policy-capturing study. *The Leadership Quarterly*, 27(2), 200–217. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.002>
28. Dustdar, S. (2004). Caramba – a process-aware collaboration system supporting ad hoc and collaborative processes in virtual teams. *Distributed and Parallel Databases*, 15(1): 45-66. <http://dx.doi.org/10.1023/B:DAPD.0000009431.20250.56>
29. Eberl, J. K., & Drews, P. (2021) Digital Leadership–Mountain or molehill? A literature review. In F. Ahlemann, R. Schütte, S. Stieglitz (Ed.) *Innovation Through Information Systems. Volume III: A Collection of Latest Research on Management Issues*, 223-237. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-86800-0_17
30. Evans, C. R., & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small Group Research*, 22(2), 175-186. <https://doi.org/10.1177/1046496491222002>
31. Fang, C., Limin, Z., & Latimer, J. (2014). How much has my co-worker contributed? The impact of anonymity and feedback on social loafing in asynchronous virtual collaboration. *International Journal of Information Management*, 34(5), 652–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.05.001>
32. Garcia Carreño, I. del V. (2020). E-Leadership: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, 13(1), 19–34. <https://doi.org/10.3991/ijac.v13i1.12341>
33. Grint, K. (2005). Problems, problems, problems: the social construction of «leadership». *Human Relations - HUM RELAT*, (58), 1467-1494. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726705061314>
34. Grossman, R., Nolan, K., Rosch, Z., Mazer, D., & Salas, E. (2021). The team cohesion-performance relationship: A meta-analysis exploring measurement approaches and the changing team landscape. *Organizational Psychology Review*, 12(2), 181-238. <https://doi.org/10.1177/20413866211041157>
35. Gurr, D. (2006). E-Leadership. *The International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management: Annual Review*, (5), 103-116. <http://dx.doi.org/10.18848/1447-9524/CGP/v05i01/49435>
36. Hambley, L. A., O'Neill, T. A., & Kline, T. J.B. (2007). Virtual Team Leadership: Perspectives from the field. *International Journal of e-collaboration*, 3(1), 40–64. <http://dx.doi.org/10.4018/jec.2007010103>
37. Hoegl, M., & Gemuenden, H. G. (2001). Teamwork quality and the success of innovative projects: A theoretical concept and empirical evidence. *Organization science*, 12(4), 435-449. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.435.10635>
38. Hunsaker, P. L., & Hunsaker, J. S. (2008). Virtual teams: A leader's guide. *Team Performance Management: An International Journal*, 14(1/2), 86–101. <https://doi.org/10.1108/13527590810860221>
39. Jaakson, K., Reino, A., & McClenaghan, P. B. (2018). The space between – linking trust with individual and team performance in virtual teams. *Team Performance Management*, 25(2), 30–46. <http://dx.doi.org/10.1108/TPM-03-2018-0024>
40. Jameson, J., Rumyantseva, N., Cai, M., Markowski, M., Essex, R., & McNay, I. (2022). A systematic review and framework for digital leadership research maturity in higher education. *Computers & Education Open*, 3(5), Article 100115. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100115>
41. Jarrett, S. M., Glaze, R. M., Schurig, I., Muñoz, G. J., Naber, A. M., McDonald, J. N., Bennett, W., Jr., & Arthur, W., Jr. (2016). The comparative effectiveness of distributed and colocated team after-action reviews. *Human Performance*, 29(5), 408–427. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1208662>
42. Klus, M., & Muller, J. (2020). *Identifying Leadership Skills Required in the Digital Age. (CESifo Working Paper No. 8180)*. The Westphalian Wilhelms University Munster. Institute for Organisational Economics. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/192995/1/1043348026.pdf>
43. Larsson, M., & Lundholm, S. E. (2010). Leadership as work-embedded influence: A micro-discursive analysis of an everyday interaction in a bank. *Leadership*, 6(2), 159–184. <http://dx.doi.org/10.1177/1742715010363208>
44. Lin, C., Standing, C., & Liu, Y.-C. (2008). A model to develop effective virtual teams. *Decision Support Systems*, 45(4), 1031-1045. <http://dx.doi.org/10.1016/j.dss.2008.04.002>
45. López-Figueroa, J. C., Ochoa-Jiménez, S., Palafox-Soto, M. O., & Sujey Hernandez Munoz, D. (2025). Digital Leadership: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 15(4), 129. <https://doi.org/10.3390/admsci15040129>
46. Marlow, S., Lacerenza, C., & Salas, E. (2017). Communication in virtual teams: A conceptual framework and research agenda. *Human Resource Management Review*, 27, 575-589. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.005>
47. Mathieu, J. E., Kukenberger, M. R., D'Innocenzo, L., & Reilly, G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 713–734. <https://doi.org/10.1037/a0038898>
48. Morrison-Smith, S., & Ruiz, J. (2020). Challenges and barriers in virtual teams: a literature review. *SN Applied Sciences*, (2), 1-33. <https://doi.org/10.1007/s42452-020-2801-5>
49. Nader, A. E., Shamsuddin, A., & Zahari, T. (2014). Virtual Teams: a Literature Review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3(3), 2653-2669. <https://doi.org/10.6084/M9.FIGSHARE.1067906>

50. Norlyk, B. (2012). Genres at the top: Leadership, management and genre. In Dieltjens S., Groot E., Gillaerts P. (Eds.), *Researching discourse in business genres: Cases and corpora*, 97-114. Peter Lang.
51. Ordu, A., & Nayır, F. (2021). What is digital leadership? A suggestion of the definition. *E-International Journal of Educational Research*, 12(3), 68-81. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.946094>
52. Ramdas, S., & Sumitha, R. (2023). Importance of Trust in Workplace. *Journal of General Management Research*, 10(1), 38-58. <https://www.researchgate.net/publication/375186305>
53. Roman, A. V., Van Wart, M., Wang, X., Liu, C., Kim, S., & McCarthy, A. (2018). Defining e-leadership as competence in ICT-mediate communications: An exploratory assessment. *Public Administration Review*, 79(6), 853-866. <https://doi.org/10.1111/puar.12980>
54. Shuffler, M., Kramer, W., & Burke, C. (2016). Teamleadership: Leadership for today's multicul- tural, virtual, and distributed teams. In J. L. Wildman, R. L. Griffith, & B. K. Armon (Eds.), *Critical Issues in Cross Cultural Management*, 1–14. Springer International Publishing. https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/978-3-319-42166-7_1
55. Shwartz-Asher, D. (2012). Social communication behaviors of virtual leaders. En A. M. Had- jiantonis, & B. Stiller (Eds.), *Telecommunication Economics. Lecture Notes in Computer Science* (pp. 67–77). Springer. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-642-30382-1_10
56. Tomlinson, E., Schnackenberg, A., Dawley, D., & Ash, S. (2020). Revisiting the trustworthiness–trust relationship: Exploring the differential predictors of cognition- and affect-based trust. *Journal of Organizational Behavior*, (41), 535-550. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2448>
57. Torre, T., & Sarti, D. (2020). The «way» toward e-leadership: Some evidence from the field. *Frontiers in Psychology*, (11), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.554253>
58. Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80-97. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>
59. Wakefield, R. L., Leidner, D. E., & Garrison, G. (2008). Research note – a model of conflict, leadership, and performance in virtual teams. *Information Systems Research*, 19(4), 434–455. <http://dx.doi.org/10.1287/isre.1070.0149>
60. Webber, S. S. (2008). Development of cognitive and affective trust in teams: a longitudinal study. *Small Group Research*, 39(6), 746–769. <https://doi.org/10.1177/1046496408323569>
61. Webber, S. S. (2008). Development of cognitive and affective trust in teams: a longitudinal study. *Small Group Research*, 39(6), 746–769. <https://doi.org/10.1177/1046496408323569>

Відомості про авторів

Карпілянський Дмитро Анатолійович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри авіаційної психології та управління людським фактором Державного університету «Київський авіаційний інститут», м. Київ, Україна.

Karpilyanskyi, Dmytro, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Aviation Psychology and Human Factor Management, State University «Kyiv Aviation Institute», Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2284-6221>

E-mail: Dmytriy63@gmail.com

Карпілянська Марія Дмитрівна, організаційний психолог, EVO, м. Київ, Україна.

Karpilyanska, Maria, organizational psychologist, EVO, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-9022-9707>

E-mail: karpilyanskaya@gmail.com

Отримано 15 жовтня 2025 р.
Рецензовано 7 листопада 2025 р.
Прийнято 12 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.8>
УДК 37.015.3:316.48

Марія Кононець

Етіологія конфлікту в системі вищої освіти: основні психологічні чинники

Кононець Марія. *Етіологія конфлікту в системі вищої освіти: основні психологічні чинники.*

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю ґрунтовного вивчення конфліктогенних процесів у системі вищої освіти в контексті її сучасної трансформації, що детермінує нові виклики та потребує наукового осмислення. Сучасний академічний простір, що характеризується комерціалізацією освітніх послуг, переходом до гібридних форматів навчання, а також глибокими розбіжностями між генераціями, створює підґрунтя для виникнення системних протиріч, що призводять до конфліктів. До того ж ефективна освітня та виховна діяльність неможливі в атмосфері перманентного конфронтаційного протистояння, яке не лише знижує якість навчання, але й призводить до професійного вигорання викладачів, емоційного виснаження здобувачів освіти та девальвації авторитету академічних інституцій.

Мета. Проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти та визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Методи. Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація, узагальнення, анкетування здобувачів освіти (авторська анкета), аналіз та інтерпретація отриманих даних.

Результати. Проаналізовано наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти (організаційний, соціально-психологічний, комунікативний, системний, гуманістичний, інтегративний підходи). Визначено основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Висновки. Подану у статті інформацію можна використовувати для тренінгів та для індивідуальної роботи з психологом.

Ключові слова: конфлікт, конфліктна ситуація, взаємодія, система вищої освіти, психологічні чинники

Kononets, Mariia. *Etiology of conflict in the higher education system: personal and organizational determinants.*

Introduction. The conflict-generating processes in the higher education system within the context of modern transformation present new challenges and require a scientific understanding. The commercialisation of educational services, the transition to hybrid learning formats, and deep intergenerational divides contribute to the emergence of systemic contradictions that lead to conflict. Effective educational and training activities are impossible in an atmosphere of permanent confrontation, which not only reduces the quality of education but also leads to faculty burnout, student emotional exhaustion, and the devaluation of the authority of academic institutions.

Objective. To analyse scientific approaches to the study of psychological characteristics of interaction in the higher education system and to identify the main psychological factors that determine the emergence of conflict situations in the higher education system.

Methods. Theoretical analysis of scientific literature, comparative analysis, systematisation, generalisation, student questionnaire (author's questionnaire), analysis and interpretation of data.

Results. The organizational, socio-psychological, communicative, systemic, humanistic, and integrative approaches to studying the psychological features of interaction in the higher education system were analyzed and the main psychological factors that caused conflict situations in the higher education system were identified.

Conclusions. The information provided in the article can be helpful for designing training programs and in counselling.

Keywords: conflict, conflict situation, interaction, higher education system, psychological factors

Вступ. Аналіз публікацій, присвячених дослідженню конфліктів у системі вищої освіти, свідчить, що проблема розглядається переважно в рамках ситуативного підходу, з акцентом на епізодичні зіткнення та техніки їх подолання. Водночас недостатньо уваги приділяється комплексному вивченню саме першопричин (етіології) цих явищ, які мають двояку природу: вони мають коріння як у особистісних особливостях учасників конфлікту (психологічні характеристики, ціннісні орієнтації, мотиваційні домінанти), так і в організаційних умовах, які створює навчальний заклад (недосконалість нормативно-правової бази, перевантаженість, ригідна ієрархічна структура, нестача ресурсного забезпечення).

Мета дослідження. Проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти та визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Завдання дослідження:

- 1) Проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти.
- 2) Визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Методи дослідження. Теоретичний аналіз наукової літератури, компаративний аналіз, систематизація, узагальнення, анкетування здобувачів освіти (авторська анкета), аналіз та інтерпретація отриманих даних.

Результати дослідження та їх обговорення.

Першим завданням нашого дослідження було проаналізувати наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти.

Загалом у системі вищої освіти, як у будь-якій складній соціальній організації, конфлікти є інтегральною складовою її функціонування й виникають на різних рівнях і векторах взаємодії.

Аналіз соціально-психологічної динаміки академічного середовища дозволяє виокремити низку типових конфліктогенних ліній. Ключовою є вертикальна вісь «адміністрація – викладачі», де протиріччя часто зумовлені розбіжністю між адміністративними директивами та академічними свободами, питаннями навантаження науково-педагогічних працівників та оплати праці.

Не менш важливим є вектор «адміністрація – здобувачі освіти», де джерелом напруги й виникнення конфліктів виступають правила навчального процесу, фінансові питання та якість освітніх послуг.

До того ж центральне місце в дослідженнях посідає конфлікт у діаді «викладач – здобувач освіти», часто детермінований дисонансом очікувань, оціночною діяльністю та особистісними особливостями учасників навчального процесу.

Окрім вищезазначеного, існують горизонтальні конфлікти: між співробітниками адміністративного апарату, між викладачами (на підґрунті конкуренції або різних педагогічних підходів), а також між здобувачами освіти (як через причини, пов'язані з навчальним процесом, так і через соціальні чинники). Водночас важливо враховувати і взаємодію з допоміжним персоналом, де можуть виникати конфлікти «адміністрація – допоміжний персонал», «викладачі – допоміжний персонал» та «допоміжний персонал – здобувачі освіти».

Кожен з цих типів конфліктів має свої специфічні причини, прояви та наслідки для ефективності реалізації провідної діяльності та психологічного клімату в закладі освіти.

Загалом дослідження конфліктних взаємодій у вищій освіті ґрунтуються на низці теоретичних підходів, які розглядають ці процеси з різних ракурсів.

Організаційно-психологічний підхід аналізує конфлікти через призму структури організації, ролей та ресурсів, при цьому:

В діаді «адміністрація – викладачі» / персонал: джерелом конфліктів часто є рольова невизначеність, перевантаження, несправедливість у розподілі ресурсів та відчуття втрати

автономії з боку викладачів. Зокрема, дослідження показують, що авторитарний стиль керівництва (адміністрації) є потужним конфліктогенним чинником (Robbins & Judge, 2017).

В діаді «адміністрація – здобувачі освіти»: конфлікти виникають через бюрократичні бар'єри, негнучкі правила та виникнення у здобувачів освіти відчуттів, що їхні інтереси ігноруються (Tight, 2018).

Соціально-психологічний підхід аналізує конфлікти через призму міжгрупових відносин та соціальної ідентичності. Так, в діаді «викладачі – здобувачі освіти» зазвичай основним джерелом конфлікту виступає дисонанс очікувань. Зокрема, викладачі очікують від здобувачів освіти академічної доброчесності та мотивації до навчання, тоді як здобувачі освіти очікують доступності інформації, справедливості оцінювання та загалом якісного надання освітніх послуг. Зі свого боку, коли очікування не виправдовуються, то це відповідно призводить до напруги у стосунках між викладачами та здобувачами освіти.

Найбільш типовими для студентських конфліктів є такі, що виникають через невідповідність створених уявлень з умовами і ситуаціями, що обумовлено недоліками в організації освітнього процесу і побуту здобувачів освіти, а також певними обмеженнями (Шаповалюк, 2020).

Також при взаємодії між здобувачами освіти має значення їхній рівень тривожності, зокрема високий рівень тривожності сприяє виникненню конфліктів у міжособистісній взаємодії (Frisby et al., 2014).

Комунікативний підхід аналізує конфлікти через призму виникнення комунікативних бар'єрів, неналежного зворотного зв'язку та викривлення інформації.

Дійсно, більшість конфліктів в організаціях мають комунікативну природу. Це стосується як вертикальної комунікації (адміністрація – викладачі/здобувачі освіти), так і горизонтальної комунікації (викладачі – викладачі, адміністрація – адміністрація, здобувачі освіти – здобувачі освіти). До того ж ключовими проблемами є недостатня прозорість, виникнення чуток та відсутність ефективних каналів зв'язку (Putnam & Poole, 2024).

У межах *системного підходу* вища школа розглядається як цілісна система, де конфлікт в одному елементі впливає на всі інші. Так, напруга між адміністрацією та викладачами безпосередньо впливає на якість викладання та, як наслідок, на взаємини «викладач – здобувач освіти». Водночас конфлікти на рівні топ-менеджменту закладу вищої освіти часто набувають дифузного характеру та здійснюють дестабілізуючий вплив на всю організацію (Katz & Kahn, 1978).

Гуманістичний підхід робить акцент на розвитку особистості, емпатії та створенні психологічно безпечного середовища. Заразом щодо виникнення конфліктів в діаді «викладачі – здобувачі освіти»: запобігання конфліктам базується на принципах співпраці, побудові діалогу та суб'єкт-суб'єктних відносин, де обидва учасники є рівноправними партнерами. Конфлікти ж розглядаються як наслідок порушення цих принципів.

Гуманістичний підхід підкреслює важливість реалізації лідерства, з боку адміністрації та викладачів, заснованого на емпатії, а також важливість формування організаційної культури, яка ґрунтується на взаємній повазі, що сприятиме зменшенню деструктивних конфліктів на всіх рівнях взаємодії освітньої організації (Bowen & Tobin, 2015).

Загалом особистісно орієнтована модель педагогічної комунікації, яка заснована на діалогічному спілкуванні, позбавленому традиційних конфліктогенів, спрямована на створення психологічно безпечного середовища, формування у здобувачів освіти відчуття захищеності та оптимістичного ставлення до навчання й до майбутнього. У цій моделі викладач не домінує, а виступає рівноправним суб'єктом взаємодії, уникаючи демонстрації статусної переваги, що часто викликає комплекс неповноцінності у здобувачів освіти. До того ж опанування знань стає не самоціллю, а засобом для розкриття особистісного потенціалу особистості. Однак, на жаль, далеко не всі педагоги здатні реалізувати таку суб'єкт-суб'єктну взаємодію через неспроможність подолати власні конфліктогенні

шаблони поведінки, тоді як саме така комунікація відповідає принципам людиноцентризму і є ключовою для запобігання та зниження рівня конфліктності в системі «викладач – здобувач освіти» (Гарькавець & Волченко, 2020).

Загалом сучасне розуміння конфліктів у вищій освіті вимагає *інтегративного підходу*. Так, організаційний підхід доповнює соціально-психологічний, а комунікативний підхід дає інструменти для вирішення проблем, які ідентифіковані в рамках системного аналізу. Зі свого боку гуманістичний підхід задає етичний і цілісний орієнтир для перетворення конфліктогенного середовища на кооперативне.

Другим завданням нашого дослідження було визначити основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти.

Для реалізації цього завдання було проведено анкетування 126 респондентів – здобувачів освіти технічного університету. Серед респондентів, які брали участь у дослідженні, 62,7% – чоловіки та 37,3% – жінки віком від 17 до 22 років.

Дослідження підтверджує, що переважна більшість здобувачів освіти в технічному університеті не відчуває систематичних конфліктів. Аналіз відповідей респондентів дав змогу визначити, що у 1,6% респондентів конфлікти під час навчання виникають дуже часто, у 0,8% – часто, у 19% – інколи, у 26,2% – рідко і у 52,4% – дуже рідко (рис. 1).

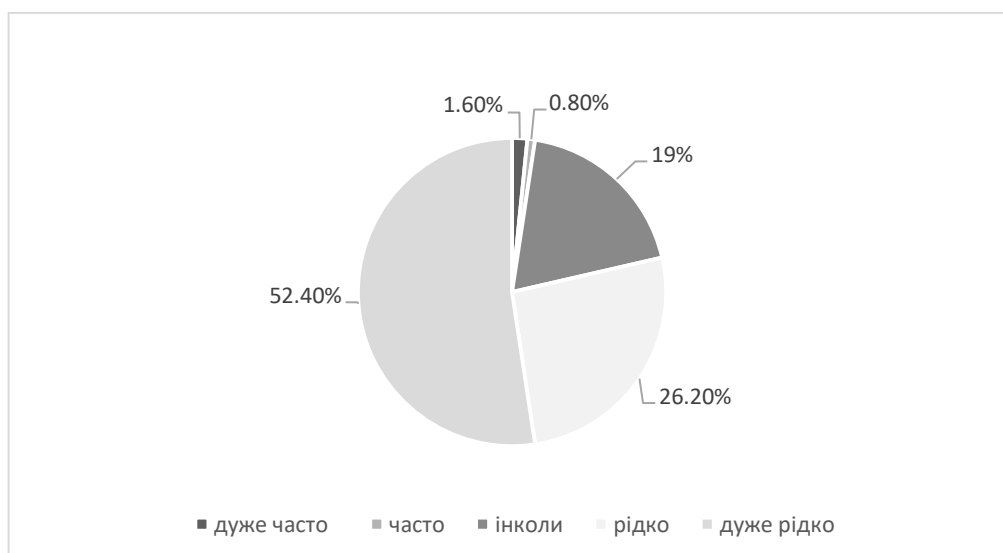


Рис. 1. Частота виникнення конфліктів у здобувачів освіти технічного університету під час навчання

Однак існує гендерна диференціація:

Респонденти жіночої статі демонструють більш однорідну картину, зосереджену на низькій частоті конфліктів. Так, абсолютна більшість респондентів жіночої статі вважають, що конфлікти виникають рідко або дуже рідко. Жодна з опитаних респондентів жіночої статі не оцінила частоту конфліктів як високу («часто» або «дуже часто»).

Респонденти чоловічої статі також, переважно, зазначають низьку частоту виникнення конфліктів. Так, більшість здобувачів освіти чоловічої статі стикаються з конфліктами нечасто. Однак, на відміну від респондентів жіночої статі, серед респондентів чоловічої статі присутня невелика, але чітко виражена група (4%), яка зазнає регулярних конфліктів («часто» та «дуже часто»). Це може бути пов'язано з особливостями соціалізації, комунікації або специфікою академічних груп (наприклад, конфлікти в чисто чоловічих колективах), що може бути предметом подальшого глибшого аналізу та потребувати особливої уваги з боку психологічної служби університету (рис. 2).

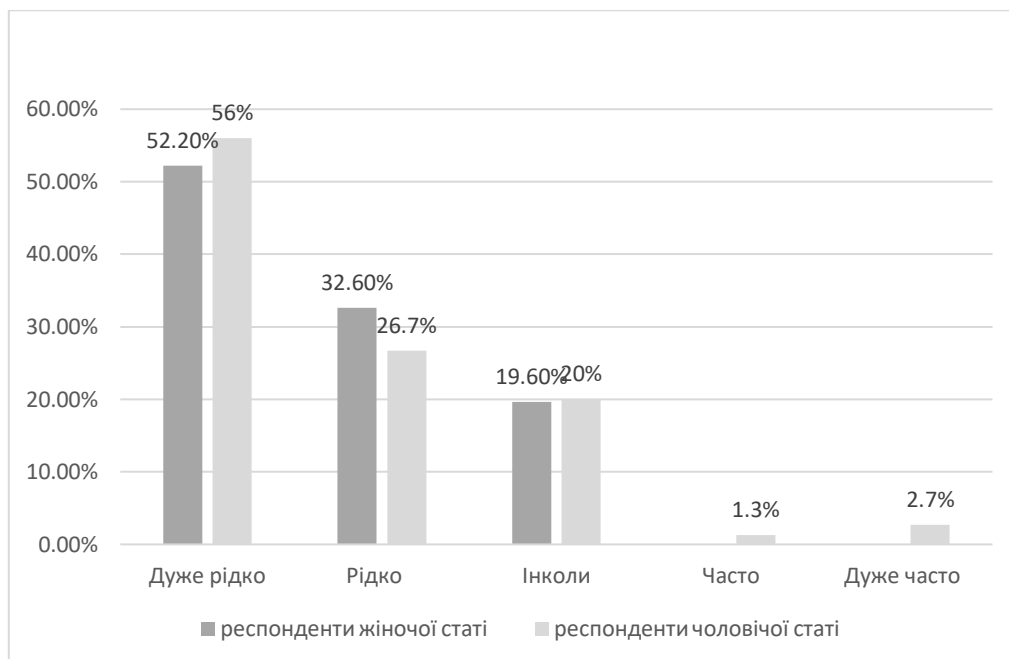


Рис. 2. Частота виникнення конфліктів під час навчання залежно від гендерної приналежності здобувачів освіти технічного університету

Переважає більшість конфліктів відбувається у 11% респондентів з адміністрацією університету, у 41% респондентів – з викладачами і у 48% респондентів – з іншими здобувачами освіти (рис. 3).

Наведені статистичні дані демонструють чітку динаміку розподілу конфліктів між основними суб'єктами освітнього процесу, що дозволяє зробити низку важливих висновків щодо соціально-психологічного клімату в університетському середовищі.

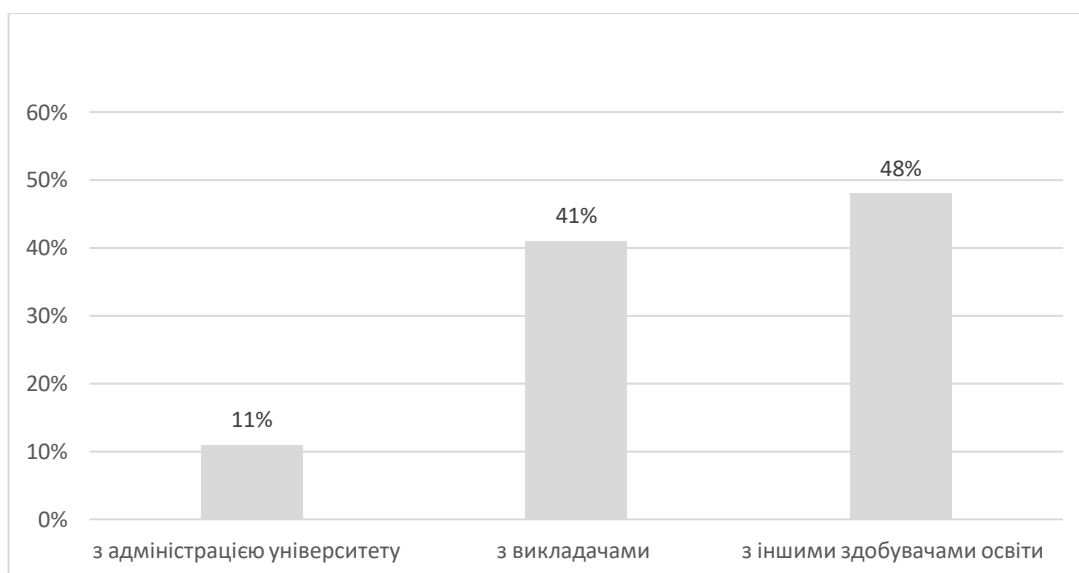


Рис. 3. Відсотковий розподіл конфліктів, які виникають у здобувачів освіти технічного університету під час навчання залежно від сфери взаємодії

Конфлікти з адміністрацією університету (11%) складають найменшу частку конфліктних взаємодій, що може свідчити про: обмеженість прямих контактів між студентами та адміністративним апаратом; формалізований характер взаємодії, що знижує конфліктогенність; ефективну роботу буферних ланок (деканати, куратори) та ймовірну недостатність механізмів висловлення невдоволення адміністративними рішеннями з боку

здобувачів освіти. Проте незначна частка конфліктів здобувачів освіти з адміністрацією університету не свідчить про те, що вони не є важливими – часто саме ці конфлікти мають найбільш серйозні наслідки через асиметрію влади та вплив сторін конфлікту.

Конфлікти з викладачами (41%) посідають проміжне положення, що вказує на: інтенсивність щоденних академічних взаємодій; високий потенціал для виникнення академічних суперечностей (оцінки, вимоги, дедлайни); значну емоційну наповненість відносин «викладач – здобувач освіти»; проблеми в комунікації та взаєморозумінні. Загалом конфлікти з викладачами часто виникають на підґрунті: суб'єктивності оцінювання; різних очікувань від навчального процесу; особистісних протиріч та порушень академічної етики з обох сторін.

Найвищий показник виникнення конфліктів спостерігається серед здобувачів освіти (48%), що свідчить про: інтенсивність соціальних взаємодій у студентському середовищі; конкурентний характер навчального процесу; відмінність в цінностях, стилях життя, в соціальних статусах та відсутність ефективних механізмів регулювання міжособистісних взаємин. Ця категорія конфліктів включає: академічну конкуренцію; соціально-побутові суперечності; протиріччя в груповій динаміці; громадські та творчі суперечності тощо.

Аналіз відповідей респондентів дав змогу ідентифікувати основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти (рис. 4).

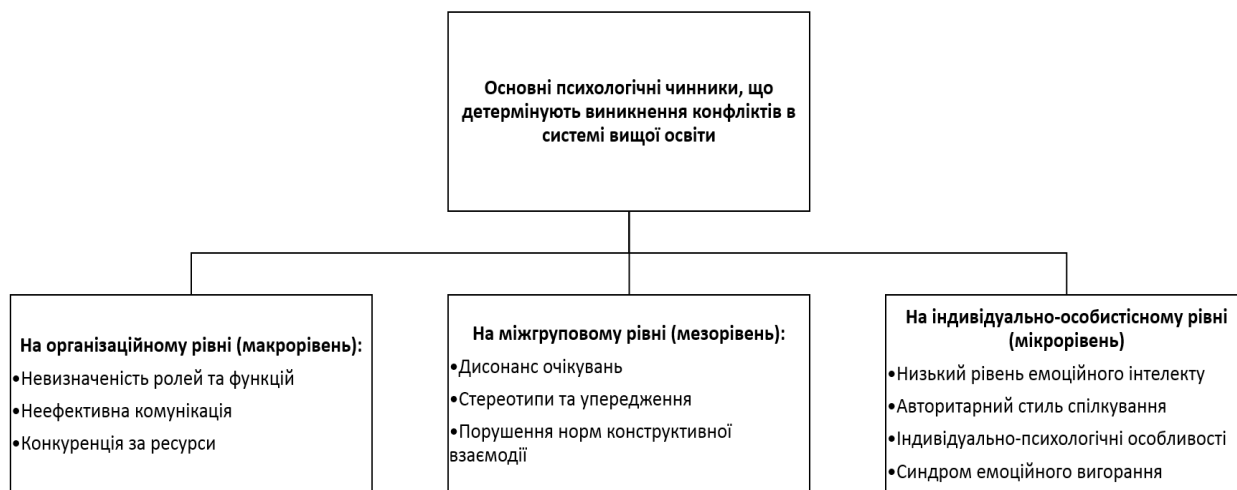


Рис. 4. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти

Результат аналізу відповідей респондентів дозволив ідентифікувати низку ключових чинників, структурованих за рівнями взаємодії:

Так, на *організаційному рівні (макрорівень)* конфлікти найчастіше виникають через:

- **Невизначеність ролей та функцій:** розмитість посадових інструкцій та надмірне навантаження породжують напругу між адміністрацією, викладачами та персоналом. Внаслідок дії цього чинника конфлікти виникали у 54,8% респондентів.
- **Неефективну комунікацію:** відсутність прозорих каналів обміну інформацією сприяє виникненню непорозумінь між усіма учасниками освітнього процесу. Цей чинник призвів до виникнення конфліктів у 45,2% респондентів.
- **Конкуренцію за ресурси:** боротьба за фінансування та обладнання є джерелом конфліктів між структурними підрозділами. Цей чинник став причиною конфліктів у 16,7% респондентів.

Отже, аналіз результатів анкетування показав, що на організаційному рівні (макрорівні) конфлікти найчастіше виникають через невизначеність ролей та функцій, про

що зазначили 54,8% респондентів. Також конфлікти часто виникають внаслідок неефективної комунікації, про що зазначили 45,2% респондентів. Найменша кількість конфліктів на організаційному рівні виникає через конкуренцію за ресурси, про що зазначили 16,7% респондентів (рис. 5).

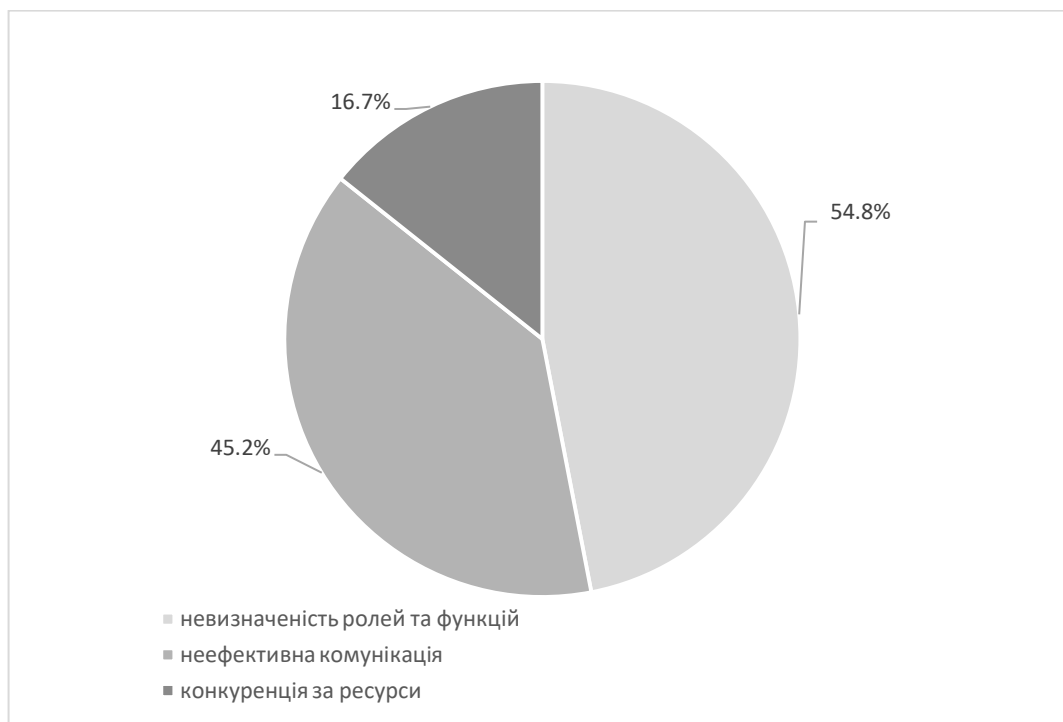


Рис. 5. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти на організаційному рівні (макрорівень)

На міжгруповому рівні (мезорівень) конфлікти найчастіше виникають через:

- Дисонанс очікувань: відмінність у сприйнятті прав та обов'язків є основним джерелом конфліктів у діаді «викладач – здобувач освіти». Цей чинник став причиною конфліктів у 38,9% респондентів.
- Стереотипи та упередження: взаємні негативні соціальні установки блокують конструктивну взаємодію. Внаслідок дії цього чинника конфлікти виникали у 40,5% респондентів.
- Порушення норм конструктивної взаємодії: конфліктну поведінку викликає відчуття несправедливості в оцінках або навантаженні. Цей чинник призвів до виникнення конфліктів у 34,1% респондентів.

Отже, на міжгруповому рівні (мезорівні) конфлікти найчастіше виникають через стереотипи та упередження, про що свідчать відповіді 40,5% респондентів. Також вагомими чинниками, що призводять до виникнення конфліктів, є дисонанс очікувань (зазначили 38,9% респондентів) та порушення норм конструктивної взаємодії (зазначили 34,1% респондентів) (рис. 6).

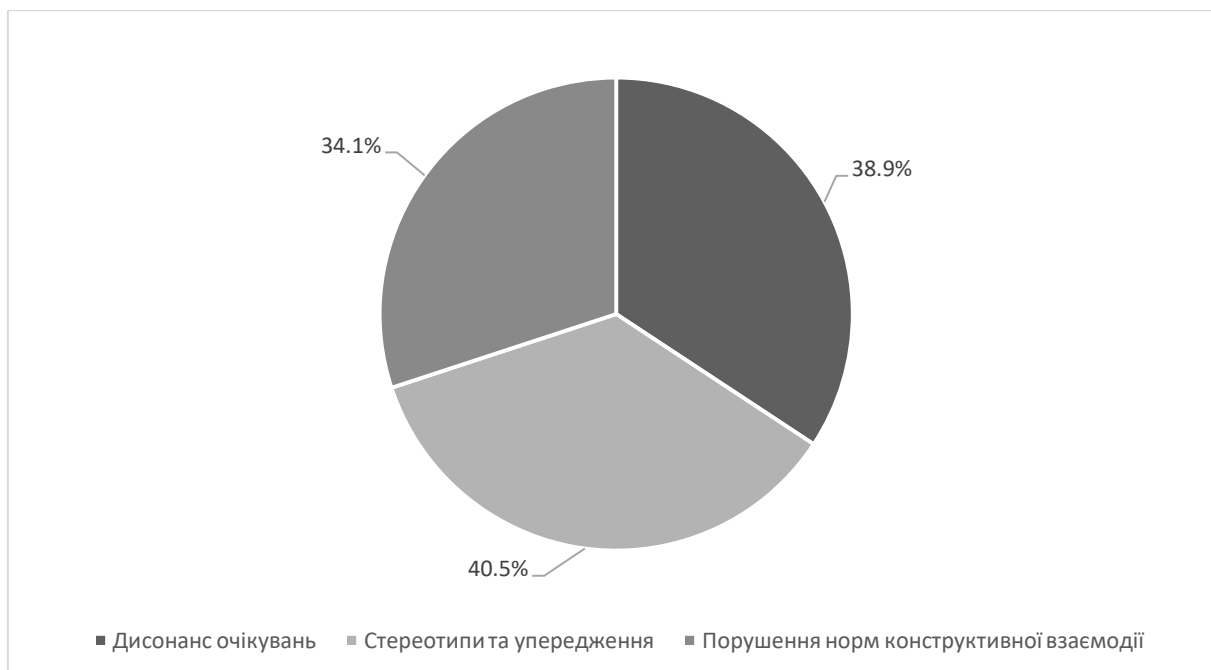


Рис. 6. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти на міжгруповому рівні (мезорівень)

На *індивідуально-особистісному рівні (мікрорівень)* конфлікти найчастіше виникають через:

- Низький рівень емоційного інтелекту: знаходить своє відображення в обмеженій здатності до ідентифікації, вербалізації та регуляції власних емоційних станів, а також у системних труднощах в прояві співчуття, демонстрації емпатії та формуванні стійких міжособистісних зв'язків, що часто стає чинником ескалації конфліктів. Внаслідок дії цього чинника конфлікти виникали у 16,7% респондентів.
- Авторитарний стиль спілкування: жорсткий, директивний стиль породжує опір та конфронтацію. Цей чинник призвів до виникнення конфліктів у 23% респондентів.
- Індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту: високий рівень егоцентризму та нейротизму, агресивність, егоїзм, нетерпимість до думки оточуючих, невміння слухати та брак емпатії також виступають каталізатором виникнення конфліктів. Цей чинник став причиною конфліктів у 52,4% респондентів.
- Синдром емоційного вигорання: стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, який виникає внаслідок хронічного стресу. Цей чинник став причиною конфліктів у 39,7% респондентів.
- Отже, на мікрорівні конфлікти найчастіше виникають через індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту, про що зазначили 52,4% респондентів (зокрема, високий рівень егоцентризму та нейротизму, агресивність, егоїзм, нетерпимість до думки оточуючих, невміння слухати та брак емпатії), а також через емоційне вигорання (зазначили 39,7% респондентів). Значно менша кількість конфліктів виникає через авторитарний стиль спілкування (зазначили 23% респондентів) та низький рівень емоційного інтелекту, про що свідчать відповіді 16,7% респондентів (рис. 7).

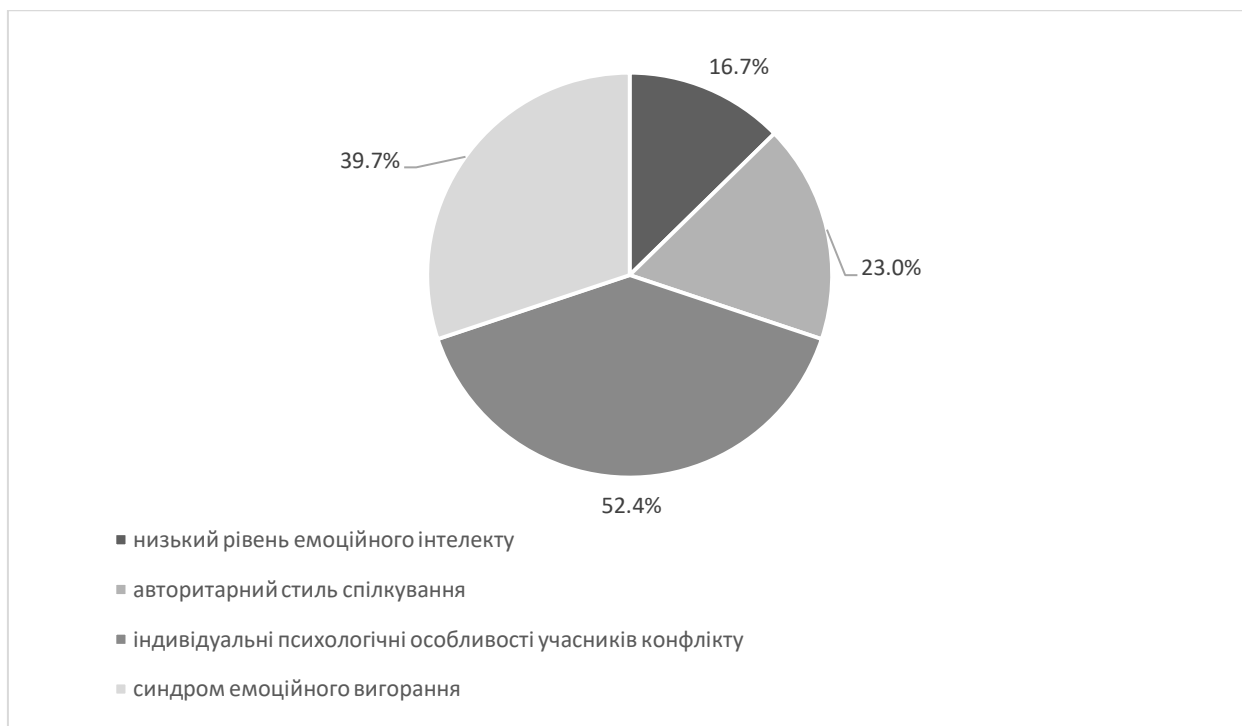


Рис. 7. Основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктів в системі вищої освіти на індивідуально-особистісному рівні (мікрорівень)

Висновки. Проаналізовано наукові підходи до вивчення психологічних особливостей взаємодії у системі вищої освіти. Загалом сучасне розуміння конфліктів у вищій освіті вимагає інтегративного підходу. Організаційний аналіз доповнює соціально-психологічний, а комунікативний підхід дає інструменти для вирішення проблем, які ідентифіковані в рамках системного аналізу. Гуманістичний підхід задає етичний і цілісний орієнтир для перетворення конфліктогенного середовища на кооперативне.

Визначено основні психологічні чинники, що детермінують виникнення конфліктних ситуацій в системі вищої освіти. Так, на організаційному рівні (макрорівень) конфлікти найчастіше виникають через: невизначеність ролей та функцій, неефективну комунікацію та конкуренцію за ресурси; на міжгруповому рівні (мезорівень) конфлікти найчастіше виникають через: дисонанс очікувань, стереотипи й упередження та порушення норм конструктивної взаємодії; на індивідуально-особистісному рівні (мікрорівень) конфлікти найчастіше виникають через: низький рівень емоційного інтелекту, авторитарний стиль спілкування, індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту та синдром емоційного вигорання.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у розробці психологічних рекомендацій для конструктивного вирішення конфліктів на різних рівнях взаємодії в системі вищої освіти.

Література

1. Гарькавець, С. О., & Волченко, Л. П. (2020). *Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення*. Друкарня Мадрид.
2. Шаповалюк, К. В. (2020). Профілактика конфліктних проявів у студентському середовищі. *Психологічний журнал*, (5), 82.
3. Bowen, W. G., & Tobin, E. M. (2015). *Locus of authority: The evolution of faculty roles in the governance of higher education*. Princeton University Press.
4. Frisby, B. N., Berger, E., Burchett, M., Herovic, E., & Strawser, M. G. (2014). Participation apprehensive students: The influence of face support and instructor–student rapport on classroom participation. *Communication Education*, 63(2), 105-123.
5. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed., Vol. 2). Wiley.
6. Putnam, L. L., & Poole, M. S. (2024). Conflict and negotiation. *Organizational Communication Theory and Research*, 8, 173.

7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior - Always learning*. Pearson.
8. Tight, M. (2018). *Higher education research: The developing field*. Bloomsbury Publishing.

References

1. Garkavets, S. O., & Volchenko, L. P. (2020). *Konflikty v osvitnomu seredovyschi: diagnostyka ta praktyka vyrishennya [Conflicts in the educational environment: diagnostics and management]*. Drukarnya Madryd. [In Ukrainian]
2. Shapovalyuk, K. V. (2020). Profilaktyka konfliktnykh proyaviv u studentskomu seredovyschi [Prevention of conflicts in student environment]. *Psykhologichnyi zhurnal*, (5), 82. [In Ukrainian]
3. Bowen, W. G., & Tobin, E. M. (2015). *Locus of authority: The evolution of faculty roles in the governance of higher education*. Princeton University Press.
4. Frisby, B. N., Berger, E., Burchett, M., Herovic, E., & Strawser, M. G. (2014). Participation apprehensive students: The influence of face support and instructor–student rapport on classroom participation. *Communication Education*, 63(2), 105-123.
5. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed., Vol. 2). Wiley.
6. Putnam, L. L., & Poole, M. S. (2024). Conflict and negotiation. *Organizational Communication Theory and Research*, 8, 173.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior - Always learning*. Pearson.
8. Tight, M. (2018). *Higher education research: The developing field*. Bloomsbury Publishing.

Відомості про автора

Кононець Марія Олександрівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та педагогіки Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна.

Kononets, Mariia, PhD (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9303-707X>

E-mail: kononets.maria@gmail.com

Отримано 23 жовтня 2025 р.
Рецензовано 30 жовтня 2025 р.
Прийнято 5 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.9>
УДК 159.922.8:159.942:305-055.2

Оксана Креденцер
Оксана Орлова
Марія Валко

АНАЛІЗ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ

Креденцер Оксана, Орлова Оксана, Валко Марія. Аналіз суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок в умовах війни.

***Вступ.** Стаття присвячена аналізу суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок в умовах війни, що є актуальним у зв'язку з підвищеним рівнем стресу, невизначеністю та змінами соціально-професійного середовища.*

***Мета:** дослідити рівень суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок і визначити соціально-психологічні чинники, що їх зумовлюють.*

***Методи:** застосовано опитувальники суб'єктивного благополуччя (BBC-SWB), професійної життєстійкості, професійної самоефективності, оптимізму та балансу «робота–життя»; проведено кореляційний і дисперсійний аналіз.*

***Результати.** Виявлено середній рівень благополуччя та життєстійкості. Встановлено, що оптимістичний стан має потужний позитивний вплив на психологічне благополуччя, якість стосунків і загальне суб'єктивне благополуччя жінок. Професійна самоефективність позитивно корелює з психологічним благополуччям і створює відчуття контролю над професійними ситуаціями.*

***Висновки:** отримані дані можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки, тренінгів розвитку оптимізму, професійної самоефективності та балансу «робота – життя» жінок, що працюють в умовах війни.*

***Ключові слова:** жінки, працюючі жінки, війна, суб'єктивне благополуччя, життєстійкість, оптимізм, професійна самоефективність, баланс «робота-життя»*

Kredentser, Oksana, Orlova, Oksana, Valko, Mariia. Analysis of subjective well-being and resilience of employed women in war conditions.

***Introduction.** Subjective well-being and resilience of employed women in war conditions are important subjects of research due to increased stress, uncertainty and critical changes in social and professional environment.*

***Aim:** to measure the level of and factors in subjective well-being and resilience of employed women.*

***Methods:** The instruments used included The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB), Professional self-efficacy, Professional Resilience, Optimism Questionnaire, Work-Life balance Questionnaire, as well as correlation and disperse analyses.*

***Results.** The study showed that employed women had their subjective well-being and resilience at average levels. Optimism had a strong positive effect on employed women's psychological well-being, relations and general subjective well-being. Employed women's professional self-efficacy positively correlated with their psychological well-being and created a sense of control over job-related situations.*

***Conclusions:** the obtained findings can be helpful in designing psychological support programs and training courses to promote employed women's optimism, self-efficacy, and work-life balance in war conditions.*

***Key words:** women, employed women, war, subjective well-being, resilience, optimism, professional self-efficacy, work-life balance*

Вступ. Конфліктні умови, зокрема повномасштабна військова агресія, кардинально змінюють умови життя, праці та психологічного функціонування населення, і жінки, що працюють, опиняються у надзвичайно складному контексті. З одного боку, вони можуть стикатися з підвищеним рівнем стресу, небезпеки, нерегулярності праці, поєднанням професійних та сімейних ролей у кризовій ситуації; з іншого – вимоги до життєстійкості та

суб'єктивного благополуччя в таких умовах набувають особливої значущості. Дослідження свідчать, що війна негативно впливає на психічне здоров'я та благополуччя жінок: наприклад, серед українок виявлено підвищені показники самотності, вживання психоактивних речовин та погіршення емоційного стану (Reznik et al., 2025). Окрім того, соціально-економічні наслідки війни – безробіття, переміщення, втрата ресурсу – створюють додатковий тиск на працівниць як соціальну категорію (Гребінь & Лісень, 2021). Отже, дослідження суб'єктивного благополуччя і життєстійкості саме працюючих жінок в умовах воєнного конфлікту актуалізується як наукова й прикладна задача – як для розвитку психологічної, соціальної підтримки, так і для побудови політик праці й гендерної рівності у воєнний і післявоєнний період.

У науковій літературі теми благополуччя, життєстійкості, копінгу та адаптації в умовах воєнних або кризових ситуацій досліджуються вже досить активно. Наприклад, дослідження серед молодих дорослих в Україні показали, що суб'єктивне благополуччя корелює з індивідуальними та контекстуальними факторами в умовах війни (Pavlova et al., 2024). Що стосується жінок, то систематичний огляд гендерних аспектів впливу війни зазначає, що жінки перебувають у підвищеному ризику психологічного дискомфорту в умовах конфлікту (Tessitore, Gallo, Del Vecchio & Cozzolino, 2025). Дослідження щодо життєстійкості показують, що чинники, на кшталт усвідомлення власних ресурсів, копінг-стратегій або посттравматичного зосання, можуть модерувати вплив стресу війни на благополуччя (Сингаївська & Страмоусова, 2024; Tessitore, Gallo, Del Vecchio & Cozzolino, 2025).

Водночас значно менше уваги приділено саме *працюючим жінкам* як специфічній групі з поєднанням професійної діяльності, гендерної ролі та впливу війни. Недостатньо розроблені механізми, які б пояснювали, як праця, суб'єктивне благополуччя та життєстійкість взаємодіють у воєнному контексті. Більшість досліджень зосереджені на загальному дорослому населенні або молодіжних групах; дані щодо працюючих жінок, на наш погляд, потребують деталізації.

Мета дослідження: дослідити рівень суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок в умовах війни та чинники, що на них впливають.

Завдання дослідження:

- 1) Дослідити рівень суб'єктивного благополуччя працюючих жінок в умовах війни та вплив оптимізму й професійної самоефективності на рівень його розвитку.
- 2) Дослідити рівень життєстійкості працюючих жінок в умовах війни та проаналізувати вплив балансу «робота-життя» на рівень його розвитку.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження було використано такі **методики**:

Для вивчення *суб'єктивного благополуччя* використовувалась методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai & M. Kinderman; адаптація Л. Карамушки, К. Терещенко, О. Креденцер) (Карамушка, Терещенко & Креденцер, 2022).

Аналіз *професійної життєстійкості* здійснювався за допомогою «Опитувальника професійної життєстійкості» О.М. Кокуна (Кокун, 2021). Опитувальник охоплює 8 показників: загальний рівень професійної життєстійкості; рівень включеності; рівень контролю; рівень прийняття виклику; емоційний компонент; мотиваційний компонент; соціальний компонент; професійний компонент.

Для визначення *професійної самоефективності* освітнього персоналу використовувався «Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія)» (Т. Rigotti, В. Schyns, G. Mohr, адаптація О.В. Креденцер) (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Івкін & Ковальчук, 2023).

За допомогою методики «*Шкала оптимістичного стану*» (R.A. Millstein et al.) (адаптація О.В. Савченко, Д.Г. Лавриненко) (Савченко & Лавриненко, 2023) досліджувався рівень оптимізму працюючих жінок.

Баланс «роботи-життя» аналізувався за допомогою «Опитувальника з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій» М. Ткалич (Ткалич, 2014). Методика включає такі компоненти: навантаження, соціальні контакти, складність завдань, планування часу.

У дослідженні використано методи математичної статистики й аналізу даних із застосуванням програми SPSS (версія 22.0), описові статистики, кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона) та дисперсійний аналіз.

Дослідження проводилось у **2 етапи** відповідно до поставлених завдань. На *першому етапі* ми проаналізували суб'єктивне благополуччя працюючих жінок. Вибірка дослідження на цьому етапі складала 72 жінки, що працюють в організаціях різного типу, віком від 20 до 57 років.

На *другому етапі* ми дослідили особливості професійної життєстійкості працюючих жінок. На цьому етапі у дослідженні взяли участь 66 жінок, віком від 20 до 74 років, що працюють в організаціях різного типу, середній вік – 44,5 років.

Дослідження проводилося у січні-лютому 2025 року за допомогою онлайн-опитування з використанням Google Forms, що дозволило забезпечити анонімність та зручність для респондентів. Усі учасниці були проінформовані про мету дослідження та дали свою згоду на участь, що відповідає етичним нормам проведення психологічних досліджень.

Результати дослідження та їх обговорення.

1) Рівень суб'єктивного благополуччя працюючих жінок в умовах війни та вплив оптимізму й професійної самоефективності на рівень його розвитку.

Для виконання *першого завдання* нашого емпіричного дослідження нами було проаналізовано *рівень суб'єктивного благополуччя працюючих жінок в умовах війни* (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл досліджуваних за рівнями вираженості показників суб'єктивного благополуччя (n=72)

Назва шкали	Рівень вираженості					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Психологічне благополуччя	27	38	33	46	12	17
Фізичне здоров'я та благополуччя	26	36	35	49	11	15
Стосунки	28	39	36	50	8	11
Загальне суб'єктивне благополуччя	26	36	34	47	12	17

Аналіз даних показує, що середнє значення за шкалою «Психологічне благополуччя» становить $41,29 \pm 7,00$, що свідчить про помірний рівень вираженості цього показника. Як видно з таблиці 1, майже половина досліджуваних жінок (46%) демонструє середній рівень психологічного благополуччя. Досить значна частина респонденток (38%) має низький рівень, 46% – середній, і лише п'ята частина опитаних (17%) має високий рівень психологічного благополуччя. Низький рівень психологічного благополуччя у 38% досліджуваних може бути пов'язаний з професійним стресом, емоційним виснаженням, відчуттям нереалізованості, неможливістю повноцінно задовольняти власні психологічні потреби через надмірну завантаженість. Такі жінки можуть переживати часті негативні емоції, відчувати низький рівень задоволеності життям, мати проблеми з самоприйняттям.

Середнє значення за шкалою «Фізичне здоров'я та благополуччя» становить $21,78 \pm 3,87$. Зауважимо, що це свідчить про середній рівень фізичного благополуччя в досліджуваній групі з вираженими індивідуальними відмінностями. Аналіз розподілу за

рівнями вираженості показує, що майже половина респонденток (49%) має середній рівень фізичного благополуччя, 36% – низький і лише 15% – високий рівень (таблиця 1). Дотримуємося думки, що ці результати вказують на те, що значна кількість працюючих жінок відчуває проблеми зі здоров'ям та фізичним самопочуттям.

За шкалою «Стосунки» середнє значення становить $17,24 \pm 3,21$. У дослідженні конкретизовано, що ці результати вказують на середній рівень задоволеності міжособистісними взаєминами з помітними індивідуальними відмінностями. Розподіл за рівнями вираженості показує, що рівно половина досліджуваних жінок (50%) має середній рівень задоволеності стосунками, 39% – низький і лише 11% – високий рівень. Зазначимо, що ці дані свідчать, що сфера соціальних взаємин є найбільш проблемною для працюючих жінок серед усіх компонентів суб'єктивного благополуччя. Низький рівень задоволеності стосунками, виявлений у 39% жінок, може проявлятися у відчутті самотності, недостатньої підтримки з боку близьких, поверхневих або конфліктних взаєминах, обмеженому колі спілкування, складнощах у побудові довірливих стосунків. Такі результати можуть бути пов'язані з дефіцитом часу на спілкування з близькими через професійну зайнятість, емоційним виснаженням, яке не дозволяє повноцінно вкладатися в стосунки, а також з конфліктом різних соціальних ролей (професійних, сімейних), який часто переживають працюючі жінки.

Інтегральний показник загального суб'єктивного благополуччя має середнє значення $80,31 \pm 11,04$. Розподіл за рівнями вираженості показує, що 47% досліджуваних мають середній рівень загального суб'єктивного благополуччя, 36% – низький і 17% – високий рівень (таблиця 1). Дотримуємося думки, що ці результати узагальнюють тенденції, виявлені за окремими компонентами, і вказують на переважання середнього рівня благополуччя у працюючих жінок. Низький рівень загального суб'єктивного благополуччя, виявлений у 36% жінок, свідчить про загальну незадоволеність життям, переважання негативних емоцій над позитивними, наявність значних проблем в різних сферах життя (психологічній, фізичній, соціальній), низьку якість життя. Ми дотримуємося такої точки зору, що такі показники можуть бути пов'язані з комплексом факторів, які створюють негативний фон життєдіяльності: професійним перевантаженням, проблемами зі здоров'ям, незадовільними стосунками, внутрішніми конфліктами, відсутністю балансу між різними сферами життя.

Результати кореляційного аналізу між показниками суб'єктивного благополуччя, оптимістичним станом та професійної самоефективності представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки між показниками суб'єктивного благополуччя та оптимістичним станом

Показники суб'єктивного благополуччя	Оптимістичний стан	Професійна самоефективність
Психологічне благополуччя	0,650***	0,412***
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,185	0,180
Стосунки	0,417***	0,146
Загальне суб'єктивне благополуччя	0,598***	0,367**

*** $p < 0,001$

Аналіз кореляційних зв'язків показав наявність сильних позитивних взаємозв'язків між оптимістичним станом та психологічним благополуччям ($r = 0,650$; $p < 0,001$), а також помірних позитивних зв'язків із загальним суб'єктивним благополуччям ($r = 0,598$; $p < 0,001$) та якістю стосунків ($r = 0,417$; $p < 0,001$). Проте не виявлено статистично значущого зв'язку з фізичним здоров'ям ($r = 0,185$; $p > 0,05$).

Для визначення впливу оптимістичного стану на компоненти суб'єктивного благополуччя було проведено дисперсійний аналіз (таблиця 3).

Таблиця 3

Вплив оптимістичного стану на компоненти суб'єктивного благополуччя (за результатами дисперсійного аналізу, ANOVA) (F)

Показники суб'єктивного благополуччя	Оптимістичний стан	Професійна самоефективність
Психологічне благополуччя	2,838***	2,319**
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,634	0,839
Стосунки	2,241**	0,922
Загальне суб'єктивне благополуччя	2,261**	1,666

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

Дисперсійний аналіз підтвердив статистично значущий вплив оптимістичного стану на психологічне благополуччя ($F = 2,838$; $p < 0,01$), якість стосунків ($F = 2,241$; $p < 0,01$) та загальне суб'єктивне благополуччя ($F = 2,261$; $p < 0,01$), що узгоджується з результатами кореляційного аналізу.

Отримані результати свідчать про те, що оптимістичний стан є важливим психологічним ресурсом для підтримання суб'єктивного благополуччя працюючих жінок. Особливо сильним є його вплив на психологічне благополуччя, що підтверджує ключову роль позитивного мислення у формуванні психологічного комфорту. З психологічної точки зору це можна пояснити тим, що оптимізм як здатність позитивно оцінювати ситуації та мати конструктивні очікування щодо майбутнього створює своєрідний «буфер» проти негативних емоцій та стресу, дозволяючи ефективніше справлятися з життєвими труднощами та зберігати психологічну стійкість у складних обставинах.

Вплив оптимізму на якість стосунків можна пояснити тим, що оптимістично налаштовані особи зазвичай більш відкриті до соціальних контактів, схильні позитивно оцінювати інших та використовувати більш ефективні стратегії комунікації й вирішення конфліктів, що сприяє формуванню гармонійних взаємин.

Відсутність значущого впливу оптимізму на фізичне здоров'я та благополуччя може свідчити про те, що суб'єктивна оцінка фізичного стану більше залежить від об'єктивних факторів (таких як наявні захворювання, спосіб життя, фізична активність), ніж від психологічних характеристик особистості.

Результати кореляційного аналізу між показниками суб'єктивного благополуччя та професійною самоефективністю представлено в таблиці 2. Кореляційний аналіз виявив статистично значущі позитивні зв'язки між професійною самоефективністю та психологічним благополуччям ($r = 0,412$; $p < 0,001$), а також загальним суб'єктивним благополуччям ($r = 0,367$; $p < 0,01$). Не виявлено значущих зв'язків з фізичним здоров'ям та якістю стосунків.

Для визначення впливу професійної самоефективності на компоненти суб'єктивного благополуччя також було проведено дисперсійний аналіз (таблиця 3). Дисперсійний аналіз підтвердив статистично значущий вплив професійної самоефективності на психологічне благополуччя ($F = 2,319$; $p < 0,01$), тоді як вплив на загальне суб'єктивне благополуччя знаходиться на межі статистичної значущості ($F = 1,666$; $p = 0,077$).

Отримані результати свідчать про важливу роль професійної самоефективності у формуванні психологічного благополуччя працюючих жінок. Це можна пояснити тим, що віра у власні професійні можливості та здатність досягати поставлених цілей створює відчуття контролю над професійним життям, підвищує впевненість у собі та сприяє формуванню позитивної професійної ідентичності. Професійна самоефективність є важливим ресурсом для підтримання психологічного здоров'я в умовах високої невизначеності та соціальної напруженості, оскільки створює відчуття контролю над професійною ситуацією та посилює впевненість у власній здатності долати професійні

виклики. Особи з високим рівнем професійної самоефективності схильні сприймати складні професійні ситуації як виклики, а не як загрози, що сприяє більш конструктивному подоланню стресу.

Відсутність значущого впливу професійної самоефективності на фізичне здоров'я та якість стосунків можна пояснити доменно-специфічним характером цього конструкту, який стосується передусім професійної сфери життя, тому його вплив на інші сфери може бути опосередкованим або незначним.

2) Рівень життєстійкості працюючих жінок в умовах війни та аналіз впливу балансу «робота-життя» на рівень її розвитку.

На виконання *другого завдання* емпіричного дослідження було визначено *рівень професійної життєстійкості* працюючих жінок у контексті воєнного стану. Для цього здійснено аналіз показників за окремими компонентами: професійна включеність, професійний контроль, прийняття виклику, емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний компоненти. Узагальнені результати розподілу учасниць за рівнями вираженості зазначених показників подано у таблиці 4.

Таблиця 4

Розподіл досліджуваних за рівнями вираженості показників професійної життєстійкості (n=66)

Показники професійної життєстійкості	Рівень вираженості					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Професійна включеність	4	6,06	46	69,7	16	24,24
Професійний контроль	6	9,09	48	72,73	12	18,18
Прийняття виклику	7	10,61	54	81,82	5	7,58
Емоційний компонент	5	7,58	56	84,85	5	7,58
Мотиваційний компонент	2	3,03	53	80,3	11	16,67
Соціальний компонент	3	4,55	51	77,27	12	18,18
Професійний компонент	6	9,09	50	75,76	10	15,15
Загальний рівень професійної життєстійкості	3	4,55	52	78,79	11	16,67

Аналіз отриманих даних показав, що домінуючим рівнем професійної життєстійкості серед працюючих жінок є середній рівень, який за всіма шкалами варіює від 69,7 % до 84,85 %. Це свідчить про наявність у більшості респонденток відносно стабільного, але не максимально високого рівня адаптаційних і копінгових ресурсів у професійній діяльності під час війни.

Більшість жінок (69,7 %) демонструє середній рівень залученості у професійну діяльність, що свідчить про збереження мотивації до роботи, попри зовнішні стресори. Високий рівень мають 24,24 %, що вказує на наявність групи осіб із вираженим професійним інтересом і відданістю професії навіть у кризових умовах. У 72,73 % респонденток виявлено середній рівень професійного контролю, а 18,18 % мають високий рівень, що відображає їхню здатність зберігати відповідальність за результати своєї діяльності. Найбільше учасниць (81,82 %) мають середній рівень готовності до прийняття викликів, тоді як лише 7,58 % продемонстрували високий рівень, що вказує на обмеженість ресурсів для активного подолання нових викликів. Більшість (84,85 %) має середній рівень емоційного компоненту. Високий рівень спостерігається лише у 7,58 %, що може відображати значний емоційний тиск війни на працюючих жінок. Переважна частка опитаних (80,3 %) має середній рівень мотиваційного компоненту, а 16,67 % – високий. Це свідчить про те, що у більшості жінок зберігається внутрішня мотивація до виконання професійних обов'язків, хоча у частини з них вона знижується, ймовірно – через зовнішні чинники. Соціальний компонент на середньому рівні спостерігається у 77,27 %

респонденток, а 18,18 % характеризуються високими показниками. Професійний компонент для 75,76 % жінок знаходиться на середньому рівні. Щодо загального рівня професійної життєстійкості, то тут спостерігається подібна тенденція – 78,79 % респонденток мають середній рівень, 16,67 % – високий, а лише 4,55 % – низький.

Отже, переважна більшість працюючих жінок характеризується середнім рівнем професійної життєстійкості, що свідчить про відносну стабільність їхніх психологічних ресурсів у складних воєнних умовах. Водночас низький відсоток високих показників (до 25 % за окремими шкалами) може бути індикатором того, що навіть при збереженні працездатності й професійної мотивації, загальний рівень емоційної та адаптаційної витривалості є помірним.

Ці результати відображають тенденцію до збереження базових професійних функцій, але з обмеженими можливостями для розвитку або підвищення продуктивності. Це підтверджує важливість розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на підвищення життєстійкості, саморегуляції та емоційної стабільності жінок у кризових умовах.

Щодо впливу балансу «робота-життя» на рівень життєстійкості працюючих жінок в умовах війни, то аналіз даних показав, що, на відміну від загальної життєстійкості, загальний рівень професійної життєстійкості демонструє статистично значущу позитивну кореляцію із загальним балансом «життя-робота» ($r = 0,613$; $p < 0,01$). Наголошуємо, що це свідчить про суттєвий вплив цього психологічного чинника на здатність долати професійні виклики в умовах воєнного стану. Кореляційний аналіз показав наявність потужних зв'язків між цими показниками (табл. 5). Зазначимо, що виявлений зв'язок підтверджує теоретичні моделі, які розглядають гармонійний баланс між роботою та особистим життям як важливий ресурс для розвитку професійної життєстійкості працюючих жінок.

Таблиця 5

Кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та балансом «робота-життя»

Показники професійної життєстійкості	Відсутність балансу навантаження	Планування робочого часу	Складність робочих завдань	Соціальні контакти	Загальний баланс «робота-життя»
Професійна включеність	0,423***	0,226	0,516***	0,432***	0,613***
Професійний контроль	0,453***	0,252**	0,325***	-0,002	0,399***
Прийняття виклику	0,141	0,517***	0,328***	0,499***	0,513***
Емоційний компонент	0,148	0,263**	0,274**	0,388***	0,387***
Мотиваційний компонент	0,309**	0,392***	0,413***	0,171	0,463***
Соціальний компонент	0,361***	0,285**	0,444***	0,340***	0,537***
Професійний компонент	0,427***	0,240	0,279**	0,195	0,444***
Загальний рівень професійної життєстійкості	0,416***	0,393***	0,473***	0,368***	0,613***

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

Детальний аналіз показує, що професійна включеність має найсильніші зв'язки з компонентами балансу: відсутністю балансу навантаження ($r = 0,423$; $p < 0,01$), складністю робочих завдань ($r = 0,516$; $p < 0,01$), соціальними контактами ($r = 0,432$; $p < 0,01$) та загальним балансом ($r = 0,613$; $p < 0,01$).

На психологічному рівні, погоджуємося з думкою, що жінки з високою залученістю до професійної діяльності краще справляються з робочим навантаженням, ефективніше вирішують складні робочі завдання, активніше підтримують соціальні контакти на роботі,

що в сукупності сприяє кращому балансу «робота-життя». У дослідженні конкретизовано, що професійна включеність може виступати як захисний механізм в умовах невизначеності воєнного стану, створюючи відчуття стабільності через професійну діяльність.

Професійний контроль найбільше корелює з відсутністю балансу навантаження ($r = 0,453$; $p < 0,01$) та плануванням робочого часу ($r = 0,252$; $p < 0,05$). Зауважимо, що це вказує на те, що жінки, які відчують контроль над професійними ситуаціями, краще регулюють робоче навантаження та ефективніше планують свій час. Було зроблено припущення, що відчуття контролю в професійній сфері може частково компенсувати відсутність контролю над загальною ситуацією в умовах війни, посилюючи психологічну стійкість через впорядкування хоча б частини життєвого простору.

Прийняття виклику має сильні позитивні зв'язки з плануванням робочого часу ($r = 0,517$; $p < 0,01$), складністю робочих завдань ($r = 0,328$; $p < 0,01$), соціальними контактами ($r = 0,499$; $p < 0,01$) та загальним балансом ($r = 0,513$; $p < 0,01$). З психологічної точки зору, наголосимо, що сприйняття професійних труднощів як можливостей для зростання сприяє кращому тайм-менеджменту, ефективнішому вирішенню складних завдань, активнішій соціальній взаємодії та загальному балансу «життя-робота». Це дозволяє зробити певне узагальнення, що саме компонент прийняття виклику може виступати ключовим фактором трансформації стресових ситуацій у можливості для особистісного та професійного зростання.

Серед компонентів професійної життєстійкості найбільш тісний зв'язок із загальним балансом «життя-робота» має соціальний компонент ($r = 0,537$; $p < 0,01$), що підкреслює важливість соціальної підтримки та ефективної комунікації для підтримання гармонійного балансу між роботою та особистим життям в умовах воєнного стану. Практична значущість цього спостереження полягає в необхідності створення та підтримки ефективних соціальних мереж на робочому місці як фактора, що сприяє психологічній стійкості жінок під час кризи.

Для поглиблення розуміння впливу балансу «життя-робота» на професійну життєстійкість працюючих жінок в умовах воєнного стану було проведено однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Метою аналізу було визначення статистично значущих відмінностей у показниках компонентів професійної життєстійкості в залежності від рівня балансу «життя-робота».

Результати дисперсійного аналізу, представлені в таблиці 6, демонструють наявність статистично значущого впливу балансу «життя-робота» на всі компоненти професійної життєстійкості працюючих жінок.

Аналіз представлених даних свідчить, що вплив балансу «життя-робота» є найбільш значущим для професійної включеності ($F = 16,440$; $p = 0,000$) та загального рівня професійної життєстійкості ($F = 18,629$; $p = 0,000$). Це підтверджує висновки кореляційного аналізу та підкреслює критичну роль гармонійного балансу між професійним та особистим життям у формуванні професійної життєстійкості працюючих жінок. Дисперсійний аналіз підтвердив, що, хоча на загальну життєстійкість в різних системах баланс «життя-робота» майже не впливає, професійна життєстійкість має потужні зв'язки з балансом, що є особливо важливим для працюючих жінок.

Значущий вплив балансу «життя-робота» виявлено також на емоційний компонент професійної життєстійкості ($F = 12,302$; $p = 0,000$), що свідчить про важливість цього чинника для емоційного благополуччя та стабільності працюючих жінок в умовах воєнного стану. Дотримуємося думки, що досягнення оптимального балансу між роботою та особистим життям створює умови для кращого емоційного самоконтролю, запобігає емоційному виснаженню та сприяє збереженню психоемоційних ресурсів.

Дещо меншим, але статистично значущим, виявився вплив на професійний компонент життєстійкості ($F = 4,818$; $p = 0,011$). Наголошуємо, що це може свідчити про те, що професійна компетентність та ефективність, хоча й пов'язані з балансом «життя-

робота», проте більшою мірою залежать від інших чинників, зокрема фахової підготовки, досвіду та особистісних якостей спеціаліста.

Таблиця 6

Вплив загального балансу «робота-життя» на компоненти професійної життєстійкості (за результатами однофакторного дисперсійного аналізу, ANOVA) (F)

Показники професійної життєстійкості	Загальний баланс «робота-життя»
Професійна включеність	16,440***
Професійний контроль	8,089***
Прийняття виклику	10,055***
Емоційний компонент	12,302***
Мотиваційний компонент	11,324***
Соціальний компонент	10,147***
Професійний компонент	4,818**
Загальний рівень професійної життєстійкості	18,629***

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

Результати дисперсійного аналізу доповнюють та підтверджують виявлені раніше кореляційні залежності, надаючи додаткове статистичне обґрунтування значущості балансу «життя-робота» як ключового психологічного чинника розвитку професійної життєстійкості працюючих жінок в умовах воєнного стану. Це дозволяє зробити певне узагальнення, що жінки з високим рівнем балансу «життя-робота» демонструють значно вищі показники за всіма компонентами професійної життєстійкості порівняно з жінками, які відчують дисбаланс у цих сферах життя.

Висновки. У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено, що більшість працюючих жінок в умовах війни характеризується середнім рівнем суб'єктивного благополуччя та професійної життєстійкості, що свідчить про збереження базових психологічних ресурсів, але обмеженість їх потенціалу для розвитку. Найнижчі показники виявлено у сфері соціальних взаємин та емоційного благополуччя, що може бути зумовлено професійним перевантаженням, дефіцитом часу та підвищеним рівнем тривожності. Виявлено, що оптимістичний стан має потужний позитивний вплив на психологічне благополуччя, якість стосунків і загальне суб'єктивне благополуччя жінок, виконуючи функцію емоційного буфера в умовах стресу. Професійна самоефективність позитивно корелює з психологічним благополуччям і створює відчуття контролю над професійними ситуаціями, що підтримує психічну стабільність у кризових умовах. Серед чинників професійної життєстійкості найсуттєвіший вплив має баланс «робота–життя», який визначає рівень професійної включеності, контролю, прийняття викликів і загальної стійкості. Гармонійне поєднання професійної та особистої сфер життя підвищує здатність працюючих жінок адаптуватися до складних обставин, зберігаючи продуктивність і психологічне благополуччя.

Перспективним напрямом є вивчення динаміки суб'єктивного благополуччя та життєстійкості працюючих жінок у післявоєнний період, з урахуванням соціально-економічних і організаційних змін. Доцільно розширити вибірку за типами професій та регіонами України для виявлення специфічних закономірностей. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розробку програм психологічної підтримки, тренінгів розвитку оптимізму, професійної самоефективності та балансу «робота–життя», а також на вивчення впливу соціальної підтримки, гендерних ролей і сімейних факторів на ментальне здоров'я та життєстійкість працюючих жінок.

Література

1. Гребінь, Н., & Лісень, Ю. (2021). Оцінка психологічного благополуччя працюючих жінок із різною формою зайнятості. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 10, 207-218.
2. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf
3. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>
4. Кокун, О. (2021). *Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології*. 1(1), 90-104. <http://repositc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/20322>
5. Савченко, О. В., & Лавриненко, Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
6. Сингаївська, І., & Страмоусова, І. (2024). Чинники життєстійкості жінок під час війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 3(75), 231-245. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-231-245>
7. Ткалич, М. Г. (2014). Розробка та апробація опитувальника з визначення балансу «робота-життя» персоналу організацій. *Проблеми сучасної психології*, 25, 506-517. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_25_42.
8. Pavlova, I., Krauss, S., McGrath, B., Cehajic-Clancy, S., Bodnar, I., Petrytsa, P., Synytsya, T., & Zhara, H. (2024). Individual and contextual predictors of young Ukrainian adults' subjective well-being during the Russian-Ukrainian war. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 16(3), 886-905. <https://doi.org/10.1111/aphw.12484>
9. Reznik, A., Pavlenko, V., Kurapov, A., Zavatska, L., Korchakova, N., Pavlova, I., Romem-Porat, S. L., & Isralowitz, R. (2025). War impact on mental health and well-being among Ukrainian and Israeli women: A cross-national comparison. *Global mental health (Cambridge, England)*, 12, e46. <https://doi.org/10.1017/gmh.2025.30>
10. Tessitore, F., Gallo, M., Del Vecchio, F., & Cozzolino, M. (2025). The feminine and the war: A systematic review on gender-sensitive research during Russia-Ukraine war. *Health Care for Women International*, 46(4), 435-452. <https://doi.org/10.1080/07399332.2025.2476500>.

References

1. Grebin, N., & Lisen, Yu. (2021). Otsinka psykholoichnogo blagopoluchchya pratsyuyuchykh zhinok iz riznoyu formoyu zainyatosti [Assessment of psychological well-being of women with different forms of employment]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykholoichni nauky*, 10, 207-218. [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhihnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii [Instruments to assess mental health and well-being of personnel of organizations]*. G. S. Kostiuk Institute of the NAES of Ukraine. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
3. Karamushka, L., Tereschenko, K., & Kredentser, O. (2022). Adaptatsia na ukrainskii vybirtsi metodyk «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» ta «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» [The adaptation of «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» and «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» on a Ukrainian sample]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8> [In Ukrainian]
4. Kokun, O. (2021). *Opytuvalnyk profesiinoi zhyttestiikosti (ukrainska versia) [Professional Resilience Questionnaire (Ukrainian version)]*. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykhologii*. 1(1), 90-104. <http://repositc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/20322> [In Ukrainian]
5. Savchenko, O. V., & Lavrynenko, D. G. (2023). Shkala optymystychnogo stanu: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhotetrychni pokaznyky [Optimistic State Scale: adaptation and psychometric indicators]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykhologia*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2> [In Ukrainian]
6. Syngaivska, I., & Stramousova, I. (2024). Chynnyky zhyttestiikosti zhinok pid chas viiny [Women's resilience factors during a war]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 3(75), 231-245. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-231-245> [In Ukrainian]
7. Tkalych, M. G. (2014). Rozrobka ta aprobatsia opytuvalnyka z vyznachennya balansu «robota-zhyttya» personalu organizatsii [Designing and testing a questionnaire to determine work-life balance of organization personnel]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 25, 506-517. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2014_25_42. [In Ukrainian]
8. Pavlova, I., Krauss, S., McGrath, B., Cehajic-Clancy, S., Bodnar, I., Petrytsa, P., Synytsya, T., & Zhara, H. (2024). Individual and contextual predictors of young Ukrainian adults' subjective well-being during the Russian-Ukrainian war. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 16(3), 886-905. <https://doi.org/10.1111/aphw.12484>

9. Reznik, A., Pavlenko, V., Kurapov, A., Zavatska, L., Korchakova, N., Pavlova, I., Romem-Porat, S. L., & Isralowitz, R. (2025). War impact on mental health and well-being among Ukrainian and Israeli women: A cross-national comparison. *Global mental health (Cambridge, England)*, 12, e46. <https://doi.org/10.1017/gmh.2025.30>
10. Tessitore, F., Gallo, M., Del Vecchio, F., & Cozzolino, M. (2025). The feminine and the war: A systematic review on gender-sensitive research during Russia-Ukraine war. *Health Care for Women International*, 46(4), 435–452. <https://doi.org/10.1080/07399332.2025.2476500>.

Відомості про авторів

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

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

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

E-mail: okred278@gmail.com

Орлова Оксана Василівна, магістр психології, м. Київ, Україна.

Orlova, Oksana, Master's degree in psychology, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-7139-3153>

E-mail: oorlova2503@gmail.com

Валко Марія Георгіївна, магістр психології, м. Київ, Україна.

Valko, Mariia, Master's degree in psychology, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-2537-2690>

E-mail: valkogmagg@gmail.com

Отримано 3 листопада 2025 р.
Рецензовано 18 листопада 2025 р.
Прийнято 26 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.10>
УДК 159.9:316.624:72.04.01

Олексій Кудряков

ПРОГРАМА ПІДТРИМКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЧЕРЕЗ ГЛИБИННЕ ЗАНУРЕННЯ В ПАТРІОТИЧНІ ТВОРИ ВУЛИЧНОГО МИСТЕЦТВА

Кудряков Олексій. Програма підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету через глибинне занурення в патріотичні твори вуличного мистецтва.

Вступ. В умовах воєнного часу дослідження в галузі підтримки психологічного благополуччя студентів закладів вищої освіти, зокрема технічних університетів, є актуальним завданням сучасної української психології.

Мета: презентувати програму психологічної підтримки студентів технічного університету, спрямовану на підвищення загального рівня їхнього психологічного благополуччя в умовах повномасштабної війни в Україні.

Методи. Теоретичний аналіз та систематизація наукової інформації з проблеми; моделювання й апробація авторської програми «Підтримка психологічного благополуччя студентів технічного університету»; техніки глибокого занурення в твір мистецтва; перевірка ефективності програми за допомогою діагностичної методики «Шкала психологічного благополуччя (К. Ріфф)».

Результати. Стаття присвячена висвітленню програми підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету під час війни. Програма складалася з чотирьох тренінгових сесій, під час яких застосовувались структуровані методи мислення для глибинного аналізу муралів патріотичного спрямування, групових обговорень та рефлексії. Було виявлено позитивну динаміку загального рівня психологічного благополуччя по групі загалом на 5,55%, що свідчить про потенціал програми як інструмента психологічної підтримки.

Висновки. Збільшення кількості тренінгових сесій дозволить ґрунтовніше дослідити вплив глибинного психологічного занурення в твори вуличного мистецтва на динаміку психологічного благополуччя студентів.

Ключові слова: психологічне благополуччя, студенти технічного університету, вуличне мистецтво, програма підтримки, втілена естетика, уміле мислення (Artful Thinking)

Kudriakov, Oleksii. A program to promote technical university students' psychological well-being by means of deep immersion in patriotic street art.

Introduction. In wartime conditions, research into promoting technical university students' psychological well-being is a topical task of modern Ukrainian psychology.

Aim. To present the psychological support program for technical students, aimed at increasing the general level of their psychological well-being in the context of the war in Ukraine.

Methods. Theoretical analysis and systematization of scientific information on the problem; modeling and testing of the author's program "Promoting psychological well-being of technical university students"; techniques of deep immersion in a work of art; verification of the program effectiveness using the Psychological Well-being Scale (C. Riff).

Results. The technical university students' psychological well-being promotion program, which consisted of four training sessions, encouraged students' structured thinking for deep patriotic murals analysis, group discussions and reflection. The program showed a growth by 5.55% in the general level of psychological well-being in the group as a whole, which indicated the potential of the program as a psychological support tool.

Conclusions. Greater number of training sessions may allow researchers to better understand the impact of psychological immersion in street art on technical students' psychological well-being.

Keywords: psychological well-being, technical students, street art, training program, embodied aesthetics, Artful Thinking

Вступ. Постійний вплив стресових чинників воєнного часу – від бойових дій і тривог до викликів дистанційного навчання та соціальної відокремленості – обумовлює нагальну потребу в розробці ефективних засобів психологічної підтримки для українського студентства (Винославська & Кудряков, 2024; Винославська, 2023). У процесі надання психологічної допомоги різним категоріям населення найбільшого поширення під час війни набули гнучкі, доступні та адаптивні технології, що не завжди вимагають довготривалого курсу терапії в спеціальному кабінеті. До них належать: кризова інтервенція, дистанційна допомога, групова робота, у тому числі із застосуванням класичних методів арттерапії (малюнок, живопис, робота з природними матеріалами, музикотерапія, танцювально-рухова терапія), а також специфічні арттерапевтичні методи, спрямовані на роботу з образами. До останніх можна віднести технологію «уміле мислення» (Artful Thinking), спрямовану на покращення обізнаності учнів і студентів про мистецтво та розвиток у них навичок критичного мислення шляхом інтерпретації творів мистецтва та їх обговорення. Зокрема, зазначена програма набула широкого поширення у дослідженнях, присвячених розвитку особистості та покращенню психологічного благополуччя учнів та студентів (Мараховська, 2022; Şenel & Döş, 2024; Zhang, 2025 та ін.).

Мета дослідження. Розробити теоретичну концепцію та зміст програми психологічної підтримки студентів технічного університету, спрямованих на підвищення загального рівня їхнього психологічного благополуччя в умовах війни в Україні.

Завдання дослідження.

1. Розробити теоретичне підґрунтя програми підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету в умовах війни.
2. Розробити зміст програми підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету в умовах війни.
3. Апробувати розроблену програму в процесі експериментального навчання студентів-волонтерів технічних спеціальностей на університетському рівні.

Методи та організація дослідження. Автором застосовувався комплекс методів, спрямованих на досягнення мети та вирішення поставлених завдань, до якого увійшли: теоретичні методи (теоретичний аналіз літератури з питань втіленої естетики та умілого мислення (Artful Thinking), систематизація сучасних підходів до арттерапії щодо підтримки психологічного благополуччя); метод моделювання (розробка дизайну програми підтримки психологічного благополуччя студентів, моделювання структури та змісту тренінгових сесій); емпіричні методи (опитування за допомогою «Шкали психологічного благополуччя К. Ріфф», формувальний експеримент); методи обробки та інтерпретації отриманих даних (порівняння, узагальнення); методи математичної статистики (статистичне групування, альтернативний і варіаційний аналіз).

Вибірка дослідження. Апробація розробленої програми здійснювалася в Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» протягом весняного семестру 2024-2025 навчального року в групі студентів-волонтерів, які навчаються на бакалаврських програмах з комп'ютерних наук, матеріалознавства, електротехніки та електромеханіки. Кількість учасників тренінгової групи становила 16 осіб, що є допустимим для онлайн-тренінгів. Водночас кількість студентів-жінок (81%) перевищувала кількість студентів-чоловіків (19%), що не є типовим для технічного університету, але свідчить про більш яскраво виражений інтерес студентів-жінок до глибинного занурення в твори мистецтва.

Результати дослідження та їх обговорення. Вирішення *першого* завдання нашого дослідження полягало у розробці теоретичного підґрунтя програми підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету в умовах війни. Надалі ми спиралися на концепцію втіленої естетики та технологію Artful Thinking, яка була розроблена командою проєкту «Зеро» Гарвардського університету (Project Zero, 1967).

Концепція втіленої естетики виходить з того, що в процесі ознайомлення з мистецьким твором встановлюється психологічний взаємозв'язок між митцем та

споглядачем. Митець та глядач наче взаємодіють в мистецькому творі. Мистецтво передає реальність через суб'єктивний світ художника та глядача. У межах втіленої естетики (Аветисян, 2018; Бородій, 2022) це відбувається завдяки тому, що кожен глядач інтерпретує мистецтво через власне тілесне й емоційне сприйняття. Наприклад, реалістичне відображення природи викликає відчуття, які ґрунтуються на попередньому досвіді сприйняття природи, таких як прохолода вітру або шурхіт листя.

Втілена естетика пояснює, що поєднання раціонального та емоційного, як елемент естетичної насолоди, виникає через когнітивно-сенсорну інтеграцію. Глядач осмислює художній твір, тілесно й емоційно залучаючись до нього. Це можна описати як «втілене пізнання», коли мислення фізично й емоційно закріплюється в тілі. Мистецтво звертається до внутрішнього світу глядача, роблячи індивідуальне зрозумілим для широкої аудиторії. Втілена естетика розглядає це як інтерсуб'єктивний досвід, де мистецтво стає медіатором між суб'єктивними світами художника і глядачів, дозволяючи їм «розділити» відчуття та емоції. Художник, створюючи твір, використовує уяву, фантазію та емпатію. Втілена естетика вказує, що цей творчий процес також втілений – майстерність художника формується на основі його моторного, сенсорного й емоційного досвіду. Відтак глядач сприймає твір як «втілене відображення» досвіду художника (Матюх, 2015).

З позиції втіленої естетики, сприйняття твору мистецтва глядачем (реципієнтом) є процесом, в якому художній твір створює «втілений міст» між внутрішнім світом художника та глядача. Емпатія, концентрація типового через індивідуальне, суб'єктивність сприйняття й інтеграція раціонального та емоційного – усе це залучає глядача на рівні його тіла, почуттів та мислення (Скальська, 2019).

Далі проаналізуємо арттерапевтичні практики, які можуть сприяти збереженню психологічного благополуччя особистості.

Технологія Artful Thinking (*Project Zero*, 1967) має на меті інтегрувати мистецтво в навчальний процес для розвитку критичного мислення, креативності та естетичного сприйняття. Цю технологію можна порівняти з концепцією втіленої естетики за кількома ключовими параметрами (таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняльний аналіз технології Artful Thinking та концепції втіленої естетики

Параметр	Втілена естетика	Artful Thinking
Тілесне сприйняття	Акцент на сенсорній інтеграції та емпатії	Включення фізичної активності в процес навчання
Емпатія та інтерпретація	Дзеркальні нейрони активуються при взаємодії з мистецтвом	Учасники тренінгу інтерпретують мистецькі твори, співпереживаючи їх зміст
Когнітивне мислення	Поєднання когніції та сенсорного досвіду	Розвиток критичного мислення через аналіз мистецтва
Досвід творчості	Співтворчість через залучення тіла і відчуттів	Студентів залучають до створення власних інтерпретацій

Artful Thinking використовує практики, які ґрунтуються на принципах втіленої естетики – сукупності підходів, які розглядають естетичну цінність як невід'ємну частину реального, «втіленого» досвіду, а не лише як абстрактну концепцію. Це такі принципи, як: *чуттєве сприйняття* (естетична оцінка позначає те, що доступне безпосередньо почуттєвому сприйняттю та переживанню, а не лише розумовому аналізу), *взаємодія з реальністю* (краса розглядається не як абстрактна ідея, а як невід'ємна частина буття та практичної діяльності людини) та *індивідуальний досвід* (естетична цінність тісно пов'язана з особистим досвідом, переживаннями та почуттями, що формуються в процесі взаємодії з навколишнім світом).

Сучасна арттерапія також використовує інші популярні практики:

- залучення до «спілкування з мистецтвом» (мультисенсорності) з використанням аналізу картин із залученням уявних дотиків чи запахів, які стимулюють та поєднують уяву й сенсорний досвід;
- рух і емпатія – студенти відтворюють пози чи рухи персонажів на картинах, що допомагає їм відчувати контекст твору.

У навчанні ці підходи комбінуються як розвиток емпатії через мистецтво – створення інтерактивних занять, де студенти відтворюють елементи твору або створюють власні, спираючись на фізичні відчуття (Крішевська, 2011; Скальська, 2019). Інтеграція науки та мистецтва може відбуватися як поєднання аналізу творчих робіт та обговорення можливих творчих проєктів. «Естетичні роздуми» підштовхують до ідей – як краще за допомогою мистецтва активізувати різні відчуття та розуміння.

Отже, технологія Artful Thinking являє собою практичний прояв втіленої естетики в освітньому контексті, що розкриває потенціал мистецтва як інструмента для комплексного навчання і глибокого пізнання.

Українська дослідниця Н. Мараховська (2022) успішно апробувала Artful Thinking у навчальному процесі. На нашу думку, технологія Artful Thinking в її інтерпретації є тим самим ланцюгом, який може поєднати концепцію втіленої естетики та її практичне застосування у навчанні.

Зокрема, для поглиблення дії Твору на глядача ми використовували «Техніку глибокого занурення в твір мистецтва» (Мараховська, 2022; 2016; 2024). Техніка використовує поступовий аналіз та рефлексію спостерігача стосовно Твору. Учасники заохочуються та роблять постійні «відкриття» за допомогою Твору, дізнаючись про те, що спонукало автора Твору до роботи, які контексти присутні в роботі, проговорюються власні емоції учасників стосовно Твору. Індукуючи один одного, виявляючи крок за кроком нові деталі Твору, учасники занурення поступово створюють ланцюжок власних вражень від Твору. Споглядачі Твору мистецтва симулюють у своєму власному тілі та мозку дії та емоції, зображені у творі мистецтва, створюючи відчуття зв'язку та розуміння.

У такий спосіб група може демонструвати певну групову динаміку (Олійник, 2020; 2022; Гірник & Гірник, 2009; Буданова, 2021), яка розвивається завдяки емоційному захопленню кожного учасника від Твору та розвитку процесу емоційної рефлексії інших учасників процесу. «Виконання таких навчально-мистецьких завдань уможливорює створення інклюзивного освітнього середовища на заняттях ..., оскільки передбачає дотримання наступних принципів: повага до всіх думок, що висловлюються під час аналізу мистецького твору, уникнення стереотипізації, нетолерантних суджень; усвідомлення та толерантність до різноманітності, вільного самовираження людини; розвиток емпатії, навичок взаємодіяти та співпрацювати, адаптування комунікативних навичок до різних контекстів; прагнення самостійно здобувати знання щодо інших культур, розширювати світогляд» (Мараховська, 2024: 321).

Дослідники N. Fellous & J. Isserow (Fellous & Isserow, 2016) проводять зв'язок між арттерапією та психологічним благополуччям через концепцію *налаштування* (attunement), зазначаючи, що цей процес дозволяє синхронізуватися з емоційним станом іншої людини. Дослідники розглядають важливість невербального спілкування й акцентують увагу на уважному спостереженні та інтерпретації мистецтва. Згадані вище дослідники, як і в технології Artful Thinking, працюють над здатністю глибше розглядати мистецькі роботи, віднаходити сенс у деталях і краще розуміти власні почуття, що дозволяє ставити запитання до своїх власних емоцій. Artful Thinking допомагає людям формулювати нові ідеї та знаходити нові перспективи щодо власного досвіду. Через встановлення зв'язку між мистецтвом, емоціями та особистим досвідом відбуваються тристоронні відносини між терапевтом, клієнтом і мистецьким об'єктом. Така взаємодія створює простір для глибокого рефлексивного мислення та заохочує людей будувати зв'язки між мистецтвом і власними емоціями, розглядаючи альтернативні бачення об'єкту мистецтва. Зазначимо, що процес створення мистецтва сприяє вираженню емоцій, які важко вербалізувати. Водночас Artful Thinking використовує мистецтво як спосіб вираження складних ідей, розвитку гнучкого

мислення та саморефлексії, уважності, емоційної чутливості, критичного мислення та творчості. Обидва підходи сприяють розумінню себе та інших, допомагають розвинути рефлексію та покращити емоційне благополуччя.

У нашому дослідженні ми використовували такі основні техніки, як:

- *візуальне мислення* – спонукає студентів досліджувати мистецькі твори через запитання, роздуми та інтерпретації;
- *інтерактивність* – відбувається через залучення студентів до діалогу, обговорень і створення нових сенсів;
- *тілесність у навчанні* – реалізується через практичний досвід, пов'язаний з різноманітними формами творчості, які включають активну участь тіла, спостереження за процесом творчості або відтворення творчого процесу в уяві.

Artful Thinking використовує практики, що ґрунтуються на принципах втіленої естетики. Наприклад, практика *«Думай – Звертай увагу – Розмірковуй»* вчить студентів зосереджуватися на деталях твору мистецтва, інтуїтивно досліджувати свої емоції та пов'язувати їх з тілесними реакціями. Практика залучення до *«Спілкування з мистецтвом»* використовує аналіз, уяву і сенсорний досвід. Практика *«Рух і емпатія»* передбачає відтворення поз чи рухів персонажів на картинах, що допомагає студентам відчувати контекст твору.

У навчальному процесі ці підходи можуть працювати як засіб розвитку емпатії через мистецтво. Це може бути створення інтерактивних занять, де студенти «переживають» твір або створюють власний, спираючись на фізичні відчуття.

Технологія використовує поступовий аналіз та рефлексію спостерігачів стосовно твору, де учасники заохочуються та роблять постійні «відкриття», дізнаючись про те, що спонукало автора твору до роботи, які контексти присутні в роботі; проговорюються власні емоції учасників стосовно твору. Учасники тренінгу, активізуючи один одного, виявляють крок за кроком нові деталі твору та створюють ланцюжок власних вражень від нього.

Особи, які розглядають твір мистецтва, симулюють у своєму власному тілі та мозку дії та емоції, зображені в цьому творі, створюючи відчуття зв'язку та розуміння.

Друге завдання дослідження передбачало розробку змісту програми підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету в умовах війни. За своєю структурою авторська програма складається з чотирьох тренінгових сесій, мета яких полягає в актуалізації потенціалу самоприйняття, гармонізації відносин з оточенням та особистісному рості студентів технічних спеціальностей шляхом емпатійного залучення до аналізу творів мистецтва, розвитку образного мислення та рефлексії. Водночас відбувається актуалізація терапевтичних властивостей власної творчості з допомогою практик групової дискусії, проговорення, фантазування, естетичного сприйняття та аналізу.

Програма ґрунтується на принципах емпатійної педагогіки (Гоулман, 2018), візуального мислення (Василишина, 2000) і теорії соціального конструктивізму (Бородіна, 2014), які наголошують на тому, що знання і особистісний сенс формуються в груповій дискусії, зокрема в соціокультурному контексті, а також на технології Artful Thinking, спрямованій на розвиток інтелектуальних здібностей через мистецтво. Вчена Сьюзен Лангер (Крішевська, 2011) підкреслювала, що мистецтво комунікує через формуючі, невербальні символи, які потрібно «зчитувати».

Розроблена програма використовує метод глибинного занурення в патріотичне вуличне мистецтво як інструмент для підтримки психологічного благополуччя студентів технічного університету.

В якості основної форми проведення тренінгових сесій ми застосовували групову дискусію учасників, кількість яких не перевищувала межі того, щоб кожен них мав змогу виступити та висловити власну думку, міг продемонструвати власні емоції, відчуючи себе «задіяним у процесі».

Кожна з чотирьох тренінгових сесій складається з таких основних етапів:

Етап 1. Знайомство, встановлення довірчих стосунків. Короткий вступ і налаштування (індукція та формування безпечного простору). Цей етап виконує функцію створення переходу від повсякденної реальності до творчого стану. Його мета – зниження

когнітивних бар'єрів, характерних для студентів технічних спеціальностей, які звикли до алгоритмічного мислення. Теоретичною основою на цьому етапі виступає концепція «емпатійного простору» (Василишина, 2000), де створення атмосфери безумовного позитивного прийняття та конфіденційності є необхідною умовою для саморозкриття.

Керівник тренінгової сесії дає коротке пояснення мети тренінгу – не «здати іспит» з мистецтва, а дослідити власні інтелектуальні та емоційні реакції. Далі слідує нагадування правил: повага до думки іншого, право на мовчання, акцент на «Я-повідомленнях», наприклад, «Я відчуваю...», «Мені здається...» тощо. Пропонується виконання налаштувальних вправ (Icebreaker) – коротких вправ для знайомства та налагодження контакту в нових групах, які допомагають створити невимушену атмосферу та налаштуватися на спільну роботу. Наприклад, «Трьома словами опишіть свій настрій зараз». Це дозволяє учасникам «проголосити» свій емоційний стан і почати процес рефлексії.

Етап 2. Перегляд і аналіз твору мистецтва за допомогою технології Artful Thinking, яка використовує набір «вправ мислення» (Thinking Routines), щоб структурувати сприйняття, зробити його глибшим і розвинути «мову опису». Для студентів технічних спеціальностей ця структура є особливо важливою, оскільки замінює хаотичне «ще красиво» на системний аналіз.

На цьому етапі керівник тренінгової сесії ставить учасникам низку запитань.

Що ми бачимо? Фаза чистої дескрипції. Учасники називають об'єкти, кольори, лінії, композицію без інтерпретації. Відбувається розвиток спостережливості та уваги до деталей, мінімізація передчасних висновків.

Що ми думаємо? Фаза інтерпретації. На ґрунті побаченого учасники висловлюють гіпотези: «Що тут відбувається?», «Яку ідею хоче передати автор?». Ці запитання сприяють активізації критичного та асоціативного мислення, побудові логічних ланцюжків.

Що ми хочемо дізнатися? Фаза породження запитань. Стимулює допитливість: «Що було до цієї сцени?», «Чому автор вибрав саме такий колір?». Завдяки таким запитанням стимулюється розвиток творчої допитливості, як основи для фантазування та гіпотетичного мислення.

Етап 3. Обговорення в групі або індивідуальні рефлексії студентів. Це ключовий етап емпатійного залучення та соціального конструювання знань. Згідно з теорією соціального конструктивізму, інтелектуальний розвиток відбувається в спілкуванні, коли індивід інтерналізує позиції інших. Групова дискусія дозволяє кожному учаснику побачити безліч інтерпретацій одного об'єкта, розширюючи власне розуміння. Емпатія розвивається через слухання та сприйняття емоційних реакцій інших. Застосовується модель «активного слухання»: керівник не оцінює думки, а лише фасилітує процес, використовуючи техніки уточнення та перефразування, наприклад: «Отже, ти кажеш, що це викликає відчуття тривоги?». Здійснюється стимулювання фантазування за допомогою запитань: «Якби ви могли щось змінити в цій роботі, що б ви зробили?», «Які настрої, на вашу думку, характерні для цього твору?» та інших, які можуть актуалізувати творчий потенціал. Можуть застосовуватися альтернативні види рефлексії: запис декількох асоціацій, суджень в чаті також дозволяє учасникам структурувати та висловлювати свої думки.

Етап 4. Підсумкове обговорення та спільне резюме. Цей етап виконує функції консолідації досвіду та рефлексивного осмислення. Він закріплює нові нейронні зв'язки, сформовані під час тренінгу, і переводить емоційно-чуттєвий досвід в особистісний ресурс. Підбиваючи підсумки, керівник тренінгової сесії не дає готових висновків, а запитує: «Які найяскравіші ідеї, відкриття пролунали сьогодні?», «Як змінилося ваше сприйняття цього твору на початку та наприкінці сесії?». Водночас він підкреслює цінність кожного внеску, групову роботу та різноманітність інтерпретацій, а також надає інформацію про розглянутий твір мистецтва, що задовольняє пізнавальний інтерес і закріплює зв'язок між емоцією та знанням.

Об'єктами для глибинного занурення під час проведення тренінгових сесій нами були обрані зображення муралів патріотичної або україно-ідентичної тематики, виконані українськими та іноземними митцями на підтримку справедливої визвольної боротьби українського народу проти російських загарбників.

Перша тренінгова сесія була присвячена основам втіленого сприйняття, тілесним та емоційним реакціям. Вона мала на меті навчитися розпізнавати та називати власні емоції й тілесні відчуття, викликані мистецтвом. Учасники описували, які емоції та фізичні відчуття викликає твір. Були використані зображення муралів з сильним емоційним зарядом авторів:

- Бенксі (Banksy) – графіті «Діти», м. Київ.
- Данило Ковач та Джулія Мота Альбукерке, мурал «Стіна».

Друга тренінгова сесія була присвячена розвитку критичного мислення та інтерпретації. Учасники вчилися будувати гіпотези, бачити зв'язки між елементами та «читати» візуальні символи. Зокрема, їм пропонувалось відповісти на запитання: «Що я бачу?», «Що це може означати?», «Які запитання у мене виникають?». Були використані зображення творів вуличного мистецтва таких авторів:

- Seth, мурал «Україна в дії» (L'Ukraine en marche).
- Анджей Понговський, мурал «Вільна панна» (Panna wolna).

Третя тренінгова сесія була присвячена темі втіленої емпатії. Учасники зосередилися на здатності сприймати ситуацію з точки зору іншого (персонажа, автора), відповідаючи на запитання: «Якби ви були цією людиною на муралі, то щоб ви бачили, чули, думали й відчували?». Також спробували відповісти на запитання: «Як змінилося моє розуміння, коли я спробував побачити світ очима іншого?». Для цієї тренінгової сесії ми вибрали твори із яскраво вираженими персонажами:

- BKfoxx, мурал «Піднятися з бруду» («Rise up in the dirt»).
- Francisco Rodrigues da Silva (Nunca), мурал «Козак».
- Володимир Манжос та Олексій Бордусов, мурал «Час змін».

Четверта тренінгова сесія була присвячена інтеграції досвіду та побудові зв'язків особистого з соціальним контекстом. На сесії ми намагалися з'єднати отриманий учасниками досвід із власним життям, сформулювати особистісний сенс та побачити зв'язок мистецтва з суспільством. «Який заголовок ви б дали цьому твору?», «Як цей твір резонує з моїм власним досвідом?». Для пред'явлення учасникам були обрані символічні та мотивуючі твори авторів вуличного мистецтва, спрямовані у майбутнє:

- Андрій Кальков та Денис Шустер, мурал «Квітка демократії».
- Микита Кравцов, мурал-триптих «Зерна культури».

Прогнозовані результати тренінгових сесій полягають у розвитку можливостей та навичок власної творчості, розумінні того, як та яким чином народжується сам концепт творчості. Групова дискусія стосовно естетичної значущості дає можливість учасникам бути причетними до наповнення смисло-вольової сфери життєдіяльності соціуму та власної особистості суспільно значущим компонентом творчості.

Вирішуючи *третє* завдання дослідження, ми здійснили апробацію розробленої програми в процесі експериментального навчання студентів-волонтерів технічних спеціальностей на університетському рівні.

Для перевірки можливого позитивного впливу на психологічне благополуччя студентів-учасників тренінгових сесій до початку роботи та після її завершення нами вимірювався загальний рівень їхнього психологічного благополуччя за допомогою методики «Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф» (Ryff, 1989). Динаміку середнього значення загального рівня психологічного благополуччя студентів в процесі участі в тренінгових сесіях представлено у наведених нижче результатах дослідження.

Перше оцінювання загального рівня психологічного благополуччя загалом по групі показало, що його середнє значення дорівнює 367,81. Водночас середнє значення рівня психологічного благополуччя у підгрупі студентів-жінок дорівнювало 368,77, а в підгрупі студентів чоловіків – 363,67. Під час заключного оцінювання середнє значення рівня психологічного благополуччя загалом по групі дорівнювало 388,25, в підгрупі студентів-жінок – 388,38, а в підгрупі студентів чоловіків – 387,67.

Як видно з представлених даних, в процесі глибинного психологічного занурення в художні твори вуличного мистецтва патріотичного і національно-ідентичного спрямування відбулась певна позитивна динаміка загального рівня психологічного благополуччя

студентів-учасників тренінгових сесій – 5,55% по групі загалом. Причому зафіксована позитивна динаміка загального рівня психологічного благополуччя в студентів-чоловіків (6,59%) виявилась трохи інтенсивнішою, ніж у студентів-жінок (5,31%).

На завершення важливо зазначити, що застосування технології Artful Thinking для підтримки психологічного благополуччя учнів і студентів показало позитивну динаміку окремих його компонентів. Так, досліджуючи вплив залучення до мистецької діяльності на психологічне благополуччя студентів китайських університетів, Yan Zhang (2025) дійшов висновку, що мистецька діяльність має вирішальне значення для розвитку самосвідомості, емоційного інтелекту, впевненості, здібностей до вирішення проблем, творчого мислення та усвідомленості. Водночас Yan Zhang (2025) підкреслює необхідність пріоритезації та пропаганди інтеграції мистецтва в навчальну програму для покращення загального психологічного благополуччя молоді та її когнітивного розвитку. Вивчаючи інтеграцію художнього мислення як інноваційного підходу до розвитку навичок критичного мислення, турецькі дослідники M. Şenel & B. Döş (2024) отримали результати щодо того, що навчання за технологією Artful Thinking позитивно вплинуло на сприйняття мистецтва студентами, а також що завдяки цій програмі покращилися їхні когнітивні здібності та здатність до вербалізації. Описані результати свідчать про доцільність застосування технології Artful Thinking для підтримки психологічного благополуччя та особистісного розвитку учнів і студентів.

Висновки.

1. Представлена у статті авторська програма підтримки психологічного благополуччя студентів технічних спеціальностей ґрунтується на поєднанні сучасних міждисциплінарних підходів: концепції втіленої естетики, яка розглядає сприйняття мистецтва як цілісний тілесно-емоційно-когнітивний процес та технології Artful Thinking, що надає структуровані інструменти для роботи з мистецтвом.

2. Програма підтримки передбачає проведення чотирьох тренінгових сесій, структура яких складається з чотирьох взаємопов'язаних етапів, які забезпечують поступове занурення: від індукції та створення безпечного простору через структурований аналіз твору до групової дискусії та рефлексії. Ключовим елементом програми є використання глибинного занурення в твори сучасного патріотичного вуличного мистецтва (мурали), яке виступає потужним стимулом для емоційного залучення, рефлексії та групової динаміки.

3. Апробація розробленої програми здійснювалася під час чотирьох тренінгових сесій, кожна з яких була присвячена глибинному зануренню в конкретні твори українського та іноземного вуличного мистецтва патріотичної та національно орієнтованої тематики. У процесі реалізації програми підтримки була виявлена позитивна динаміка загального рівня психологічного благополуччя студентів технічних спеціальностей, які брали участь в тренінгових сесіях, що свідчить про потенціал програми як інструмента психологічної підтримки.

Наведені висновки вказують на практичну цінність розробленої програми для системи вищої освіти в умовах подолання наслідків воєнного часу.

Перспективи подальших досліджень полягають у ґрунтовному дослідженні впливу глибинного психологічного занурення в твори вуличного мистецтва на динаміку окремих параметрів психологічного благополуччя студентів технічного університету.

Література

1. Аветисян, А. (2018). Феноменологічне дослідження візуального досвіду: погляд художника (за творами Мориса Мерло-Понті). *Філософська думка*, (1).
2. Бородій, А. (2022). Нейрофеноменологія Франциско Варели. *Науково-теоретичний альманах Грані*, 25(3), 30-35. <https://doi.org/10.15421/172233>
3. Винославська, О., & Кудряков, О. (2024). Вплив патріотичних творів стріт-арту на психологічне благополуччя українських студентів під час війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 32(2), 16–24. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.2>
4. Бородіна, Д. Л. (2014). Концепція соціального конструювання реальності П. Бергера і Т. Лукмана як інтерпретаційна схема дослідження іміджу міста. *Соціологія*, (10), 114.

5. Буданова, О. (2021). Онлайн фокусовані групові інтерв'ю: нові старі методи якісних досліджень. *IV Конгрес САУ Трансформація соціальних інститутів в інформаційному суспільстві: тези доп.*, Харків 28–29 жовт., (С. 340–341). https://sau.in.ua/app/uploads/2021/10/theses_iv_congress_sau.pdf
6. Волинець, Н. В. (2019). *Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності*. Видавництво НАДПСУ, 620. <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2446>
7. Василишина, Т. В (2000). Емпатія як фактор ефективності педагогічного спілкування. [Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України].
8. Гірник, А., Гірник, Д. (2009). Метод он-лайн фокус-груп. *Наукові записки*, (97), 24–27. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3958>
9. Гоулман, Д. (2018). *Емоційний інтелект, книжка, яка змінює уявлення про те, що означає бути розумним*. Віват.
10. Крішевська, Л. (2011). Сьюзен Лангер про символ як основу пізнання. *Філософія та політологія в контексті сучасної культури*, 1(1), 219–225. <https://fip.dp.ua/index.php/FIP/article/view/542>
11. Мараховська, Н. В. (2022). Інтеграція арт-педагогіки в процес викладання навчальних дисциплін: технологія «Artful Thinking». *Інноваційні практики наукової освіти*, 638–641. Інститут обдарованої дитини НАПН України.
12. Мараховська, Н. В. (2016). Проведення арт-терапевтичного тренінгу як способу розвитку професійного самопізнання майбутніх психологів. *Молодий вчений*, (1), 78–81.
13. Мараховська, Н. (2024). Арт-педагогічні методи у створенні інклюзивного освітнього середовища та навчання іноземних мов. *Актуальні проблеми науки та освіти*, 319–322. МДУ.
14. Матюх, Т. (2015). Емпатійні витоки створення та сприйняття художнього образу. *Гуманітарний часопис*, (1), 74–80.
15. Олійник, О. (2022). Онлайн фокус-групи: особливості організації та проведення. *Соціологічні студії*, 1(20), 32–40. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2022-01-32-40>
16. Олійник, О. (2020). Можливості та обмеження методу онлайн фокус-груп. *Проблеми розвитку соціологічної теорії: Концептуальні стратегії дослідження соціальних наслідків пандемії COVID-19: матеріали XVII Міжнар. наук.-практ. конф.* (С. 76–77). Наукова столиця. <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/newsfiles/2020-issuesinthedevelopmentofsociologicaltheory-proceedings.pdf>
17. Скальська, Д. (2019). Візуальне мислення у видовій специфіці мистецтв. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 24(2). <https://doi.org/10.24919/2308-4863.2/24.176796>
18. Project Zero (1967). *Artful Thinking*. Harvard Graduate School of Education. <https://pz.harvard.edu/projects/artful-thinking>
19. Borochoff, E. (2022). Differences between traditional and online focus groups. <https://blog.remesh.ai/should-you-use-online-focus-groups>.
20. Fellous, N., & Isserow, J. (2016). The art of connecting: an exploration of art-based attunement in art psychotherapy. *Art Therapy OnLine*, 7 (1).
21. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
22. Şenel, Mustafa, & Döş, Bülent. (2024). Exploring the Integration of Artful Thinking as an Innovative Approach to Foster Critical Thinking Skills. *International Journal of Modern Education Studies*, (8). 24–48. <https://doi.org/10.51383/ijonmes.2024.361>
23. Zhang, Yan. (2025). Impact of arts activities on psychological well-being: Emotional intelligence as mediator and perceived stress as moderator. *Acta Psychologica*, 254, 104865. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104865>

References

1. Avetysyan, A. (2018). Fenomenologichne doslidzhennya vizualnogo dosvidu: poglyad khudozhnyka (za tvoramy Morysa Merlo-Ponti) [Phenomenological study of visual experience: the artists perspective (based on the works of Maurice Merleau-Ponty)]. *Filosofska dumka*, (1). [In Ukrainian]
2. Borodii, A. (2022). Neurofenomenologiya Frantsisko Vareli [Neurophenomenology of Francisco Varela]. *Naukovo-teoretichnii almanakh Grani*, 25(3), 30–35. <https://doi.org/10.15421/172233> [In Ukrainian]
3. Vinoslavskaya, O., & Kudryakov, O. (2024). Vpliv patriotichnikh tvoriv strit-artu na psikhologichne blagopoluchchya ukrainskikh studentiv pid chas viini [The impact of patriotic street art on psychological well-being of Ukrainian students during the war]. *Organizatsiina psikhologiya. Ekonomichna psikhologiya*, 32(2), 16–24. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.2> [In Ukrainian]
4. Borodina D. L. (2014). Kontseptsia sotsialnogo konstruyuvannya realnosti P. Bergera i T. Lukmana yak interpretatsiina skhema doslidzhennya imidzhu mista [The concept of social construction of reality by P. Berger and T. Luckman as an interpretative scheme for studying the image of the city]. *Sotsiologia*, (10), 114. [In Ukrainian] [In Ukrainian]
5. Budanova, O. (2021). Onlain fokusovani grupovi intervyyu: novi stari metody yakisnykh doslidzhen [Online focus group interviews: new old methods of qualitative research]. *IV Kongres SAU Transformatsia sotsialnykh instytutiv v informatsiinomu suspilstvi: tezy dop.*, Kharkiv, 28–29 zhovt., (pp. 340–341). https://sau.in.ua/app/uploads/2021/10/theses_iv_congress_sau.pdf [In Ukrainian]
6. Volinets, N. V. (2019). *Psikhologichni osoblivosti osobistisnogo blagopoluchchya v profesiiinii sferi zhittiediyalnosti /Psychological features of personal well-being in professional sphere/*. Vidavnistvo NADPSU, 620. <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/2446> [In Ukrainian]

7. Vasilishina, T. V (2000). Empatiya yak faktor effektivnosti pedagogichnogo spilkuvannya [Empathy as a factor in effective pedagogical communication]. *Avtoref. dis. kand. psikhol. nauk*. In-t psikhologii im. G.S.Kostyuka APN Ukraïni. [In Ukrainian]
8. Girnîk, A., & Girnîk, D. (2009). Metod on-lain fokus-grup [Method of online focus groups]. *Naukovi zapiski*, (97), 24–27. <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3958> [In Ukrainian]
9. Foulman, D. (2018). Emotsiini intelekt, knizhka, yaka zminyue uyavlennya pro te, scho oznachae buti rozumnim [Emotional Intelligence, a book that changes the idea of being intelligent]. *Vivat*. [In Ukrainian]
10. Krishevska, L. (2011). Syuzen Langer pro simvol yak osnovu piznannya [Susan Langer on the symbol as the basis of knowledge]. *Filosofiya ta politoloqiya v konteksti suchasnoi kulturi*, 1(1), 219–225. <https://fip.dp.ua/index.php/FIP/article/view/542> [In Ukrainian]
11. Marakhovska, N. V. (2022). Integratsiya art-pedagogiki v protses vikladannya navchalnikh distsiplin: tekhnologiya «Artful Thinking» [Integration of art pedagogy into the process of teaching academic disciplines: the technology of "Artful Thinking"]. *Innovatsiini praktiki naukovoï osviti*, 638–641. Institut obdarovanoi ditini NAPN Ukraïni. [In Ukrainian]
12. Marakhovska, N. V. (2016). Provedennya art-terapevtichnogo treningu yak sposobu rozvitku profesiinogo samopiznannya maibutnikh psikhologiv [Art therapy training as a way to develop professional self-knowledge of future psychologists]. *Molodii vchenii*, (1), 78–81. [In Ukrainian]
13. Marakhovska, N. (2024). Art-pedagogichni metodi u stvorenni inklyuzivnogo osvitnogo seredovischa ta navchanni inozemnikh mov [Art-pedagogical methods in creating an inclusive educational environment and teaching foreign languages]. *Aktualni problemi nauki ta osviti*, 319–322. MDU. [In Ukrainian]
14. Matyukh, T. (2015). Empatiini vitoki stvorennya ta spriinyattya khudozhnogo obrazu [Empathic origins of the creation and perception of an artistic image]. *Gumanitarnii chasopis*, (1), 74–80. [In Ukrainian]
15. Oliinik, O. (2022). Onlain fokus-grupi: osoblivosti organizatsii ta provedennya [Online focus groups: organization and conduct]. *Sotsiologichni studii*, 1(20), 32–40. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2022-01-32-40> [In Ukrainian]
16. Oliinik, O. (2020). Mozhlivosti ta obmezheniya metodu onlain fokus-grup [Possibilities and limitations of the online focus group method]. *Problemi rozvitku sotsiologichnoi teorii: Kontseptualni strategii doslidzhennya sotsialnikh naslidkiv pandemii COVID-19: materiali XVII Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (pp. 76–77). Naukova stolitsya. <https://sociology.knu.ua/sites/default/files/newsfiles/2020-issuesinthedevelopmentofsociologicaltheory-proceedings.pdf> [In Ukrainian]
17. Ckalska, D. (2019). Vizualne mislennya u vidovii spetsifitsi mistetstv [Visual thinking in visual arts]. *Aktualni pitannya gumanitarnikh nauk*, 24(2). Drogobitskii Derzhavnii Pedagogichnii Universitet. <https://doi.org/10.24919/2308-4863.2/24.176796> [In Ukrainian]
18. Project Zero (1967). *Artful Thinking*. Harvard Graduate School of Education. <https://pz.harvard.edu/projects/artful-thinking>
19. Borochoff, E. (2022). Differences between traditional and online focus groups. <https://blog.remesh.ai/should-you-use-online-focus-groups>.
20. Fellous, N., & Isserow, J. (2016). The art of connecting: an exploration of art-based attunement in art psychotherapy. *Art Therapy OnLine*, 7 (1)
21. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
22. Şenel, Mustafa, & Döş, Bülent. (2024). Exploring the Integration of Artful Thinking as an Innovative Approach to Foster Critical Thinking Skills. *International Journal of Modern Education Studies*, (8). 24–48. <https://doi.org/10.51383/ijonmes.2024.361>
23. Zhang, Yan. (2025). Impact of arts activities on psychological well-being: Emotional intelligence as mediator and perceived stress as moderator. *Acta Psychologica*, 254, 104865. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104865>

Відомості про автора

Кудряков Олексій Геннадійович, аспірант кафедри психології і педагогіки, Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського, м. Київ, Україна.

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

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

E-mail: o.kudriakov@gmail.com

Отримано 6 листопада 2025 р.
Рецензовано 10 листопада 2025 р.
Прийнято 19 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.11>
УДК 159.9.072.43:37.011.3

Тетяна Мельничук
Олександр Сердюк

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ЯК РЕСУРС ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

Мельничук Тетяна, Сердюк Олександр. Стресостійкість як ресурс психологічного благополуччя працівників освіти.

Вступ. У статті розглядається проблема психологічного благополуччя вчителів у контексті викликів воєнного часу та системних змін в освіті. Показано, що стресостійкість функціонує як психологічний ресурс особистості, що забезпечує її стійкість до деструктивного впливу стресорів. Стресостійкість (stress resistance) є ключовим ресурсом підтримання психологічного благополуччя працівників освіти.

Мета: проаналізувати феномен стресостійкості як ресурс психологічного благополуччя працівників освіти в умовах соціально-політичної нестабільності.

Методи. Теоретичний аналіз проблеми: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел із соціальної та організаційної психології, що стосуються феноменів стресу, стресостійкості і психологічного благополуччя працівників освіти.

Результати. Проведене теоретичне дослідження дозволило виявити сутність стресостійкості працівників освіти як ресурсу психологічного благополуччя особистості, що передбачає адаптацію до змін та внутрішню стабільність. Стресостійкість (stress resistance) як психологічний ресурс виконує буферну функцію у взаємодії з професійними та соціальними стресорами і визначає рівень психологічного благополуччя особистості.

Висновки. Стресостійкість (stress resistance) є ключовим ресурсом підтримання психологічного благополуччя працівників освіти. Проаналізовано існуючі наукові підходи до феномену стресостійкості, охарактеризовано зв'язок стресостійкості з показниками суб'єктивного благополуччя, а також виявлено її буферну роль у взаємодії з професійними та соціальними стресорами. Встановлено, що стресостійкість є потужним внутрішнім ресурсом, який опосередковує вплив професійних і соціальних стресорів, забезпечуючи гнучкість і системність адаптаційних реакцій особистості, збереження психологічного благополуччя педагогів.

Ключові слова: стрес, стресостійкість, особистість, психологічне благополуччя, організаційна психологія, працівники освіти

Melnychuk, Tetiana, Serdiuk, Oleksandr. Stress resistance as a resource for educators' psychological well-being

Introduction. The article examines educators' psychological well-being in the context of wartime challenges and systemic transformations in the educational sector. It demonstrates that stress resilience is an essential psychological resource that protects individuals from the detrimental effects of stressors. Stress resistance is identified as a key determinant in maintaining educators' psychological well-being.

Aim. To analyse stress resistance as a psychological resource for educators' well-being under conditions of socio-political instability.

Methods. The research used the methods of analysis, synthesis, generalisation, and systematisation of scientific literature in social and organisational psychology that covered the phenomena of stress, stress resilience, and psychological well-being among educators.

Results. The theoretical analysis showed that stress resistance was the educators' psychological resource that improved their internal stability and adaptation to change. Stress resilience performed a buffering function in interactions with job and social stressors and determined the level of psychological well-being of the individual. It contributed to the preservation of adaptive functioning and improved subjective well-being by mitigating the negative impact of external pressures.

Conclusions. Stress resistance is a key internal resource for promoting educators' psychological well-being. Educators' stress resilience has close relationship with the indicators of their subjective well-being and plays a buffering role in responding to professional and social stressors. Stress resilience

constitutes a powerful intrapersonal resource that mediates the influence of stressors promoting educators' flexibility, adaptive responses, and psychological well-being.

Keywords: *stress, stress resistance, personality, psychological well-being, adaptation, organizational psychology, educators*

Вступ. У сучасних умовах соціально-політичної нестабільності, зумовленої тривалими воєнними подіями, а також реформуванням освітньої сфери, психологічне благополуччя працівників освіти набуває особливої актуальності. Освітня сфера нині функціонує у системі підвищеної невизначеності, високої відповідальності, інформаційного перевантаження та емоційного тиску. У таких умовах зростає ризик розвитку хронічного стресу, емоційного виснаження й професійного вигорання, що безпосередньо впливає не лише на ефективність освітньої діяльності, але й на соціальну стабільність освітніх організацій загалом.

У цьому контексті особливого значення набуває вивчення стресостійкості як ресурсу психологічного благополуччя особистості, що передбачає адаптацію до змін та внутрішню стабільність. У межах соціальної та організаційної психології стресостійкість розглядається не лише як індивідуальна психологічна властивість, а й як психологічний ресурс, що сприяє ефективній професійній діяльності, зниженню рівня внутрішньоорганізаційного напруження, формуванню здорового мікроклімату в колективах і підтримці організаційного добробуту.

Актуальність дослідження зумовлена не лише загальним підвищенням рівня професійного навантаження у сфері освіти, але й необхідністю осмислення ролі стресостійкості в контексті організаційного функціонування закладів освіти. Саме через призму організаційної психології стресостійкість постає як ресурс, який запобігає деструктивним проявам стресу й сприяє збереженню продуктивності персоналу в умовах кризових впливів.

Низка сучасних досліджень (Карамушка, Креденцер, Терещенко та ін., 2022) підтверджує, що здатність педагогів до психологічної саморегуляції й опору стресогенним чинникам значною мірою визначає їхнє суб'єктивне благополуччя, задоволення професією та ефективність виконання професійних функцій. В умовах війни та постійних соціальних викликів ці аспекти набувають не лише індивідуального, а й організаційного значення, оскільки стійкість кожного працівника формує колективну витривалість освітнього середовища.

У межах цього дослідження стресостійкість (stress resistance) розглядається як психологічний ресурс, що забезпечує адаптивність до професійних і соціальних стресорів та сприяє підтримці психологічного благополуччя. Якщо узагальнити, то стресостійкість (stress resistance) у дослідженні розглядається як особистісний ресурс, що виконує буферну функцію у взаємодії з професійними та соціальними стресорами і визначає рівень психологічного благополуччя працівників освіти.

Отже, актуальність обраної теми зумовлена як практичними викликами сучасного освітнього простору, так і науковою необхідністю глибшого осмислення стресостійкості в рамках організаційної психології. Дослідження цієї теми не лише розширює теоретичні уявлення про психологічні ресурси особистості в організаційному контексті, але й може стати підґрунтям для розробки системи психологічної підтримки персоналу освітніх закладів.

Мета статті полягає у дослідженні феномену стресостійкості як ресурсу психологічного благополуччя працівників освіти в умовах соціально-політичної нестабільності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати існуючі підходи в науковій літературі до розуміння феномену стресостійкості як ресурсу психологічного благополуччя особистості.
2. Розкрити психологічну сутність поняття стресостійкості особистості.

Методи та організація дослідження. Теоретичний аналіз проблеми: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел із соціальної та організаційної психології, що стосуються феноменів стресу, стресостійкості та психологічного благополуччя працівників освіти.

Результати дослідження та їх обговорення. Поняття «психологічне благополуччя» увійшло до психологічної науки відносно нещодавно. Нині не існує єдиного визначення психологічного благополуччя, як і однозначних його критеріїв. Проблема психологічного благополуччя особистості активно досліджується як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології.

Витоки дослідження цього феномену закладені в роботах Н. Bradburn (1969), який вводить у науковий ужиток термін «психологічне благополуччя» як суб'єктивне відчуття щастя та загальну задоволеність життям. Показником психологічного благополуччя особистості є баланс позитивних та негативних емоцій особистості.

У гедоністичній парадигмі проблема представлена через поняття суб'єктивного благополуччя особистості – задоволеність життям, відсутність негативного афекту та переважання у житті позитивних емоцій. Емоційний та когнітивний компоненти суб'єктивного благополуччя людини відображають співвідношення позитивних та негативних емоцій у різних сферах; якість життєдіяльності та задоволеність нею.

Подальший розвиток теорії психологічного благополуччя спирається на поняття особистісного розвитку, самовдосконалення особистості. С. Ryff (1989) розробила одну з перших евдемоністичних моделей психологічного благополуччя, виокремивши такі її компоненти, як: цілі у житті, позитивні взаємини з іншими, особистісне зростання, управління оточенням, самоприйняття та автономія. У моделі психологічного благополуччя Р. Райан представлені такі компоненти, як: автономія, компетентність та взаємозв'язок з іншими людьми (Masten, 2019).

У медико-психологічному напрямі дослідження психологічного благополуччя виявлено особистісні чинники порушення здоров'я та професійної самореалізації у викладачів. Найбільш виражений ризик порушення психофізіологічних станів спостерігається у гіпертичного, демонстративного та емотивного типів. Було визначено гендерний аспект потенціалу ризику – неадекватні емоційні реакції у жінок; виникнення депресивних станів та посилення ситуативної тривожності у чоловіків (Стельмашук, 2019).

Проведений теоретичний аналіз показав, що феномен психологічного благополуччя викладачів є найважливішою умовою ефективності їхньої професійної діяльності. Водночас він характеризує умови та можливості ефективного функціонування людини, реалізацію її творчого потенціалу. На психологічне благополуччя особистості впливає невизначеність соціальної ситуації, загроза життю, здоров'ю і, з іншого боку, саме рівень психологічного благополуччя як багатовимірний конструкт дозволяє протистояти цим стресорам.

Сукупність особистісних ресурсів, що забезпечують психологічне благополуччя, впливає та визначає успішність освітньої діяльності. Проявом психологічного благополуччя особистості викладача є задоволеність життям загалом, задоволеність повсякденною професійною діяльністю та, звичайно, задоволеність найважливішою складовою освітньої діяльності – комунікаціями. Задоволеність чи незадоволеність життям впливає на поведінку, вчинки людини, її життєвий настрій. Показниками психологічного благополуччя особистості є також міра емоційного та фізичного комфорту: емоційної стабільності, позитивності, відчуття здоров'я, гарного фізичного самопочуття та життєвого тону (Крайнюк, 2007).

Спираючись на теоретико-методологічний підхід С. Ryff (1989), відповідно до якого еквівалентом психологічного благополуччя особистості є особистісне зростання, реалізація професійно-творчого потенціалу, ми розглядаємо психологічне благополуччя викладачів в умовах соціальної невизначеності як «палітру» ставлень особистості у цій ситуації: до себе, до інших, до діяльності. Вони відображають різні аспекти (сторони) взаємодії викладачів у

новій соціальній ситуації та структурно можуть бути представлені так: соціально-перцептивний компонент – сприйняття та оцінка умов освітньої діяльності, що змінилися, соціального середовища; афективний компонент – емоційно-оцінна сторона суб'єктно-середовищної взаємодії та мотиваційний компонент – насиченість, свідомість життя, міра задоволеності значущих потреб особистості.

Критеріями психологічного благополуччя є добре розвинена рефлексія, стресостійкість, уміння знаходити власні ресурси у скрутній ситуації, повнота емоційних та поведінкових проявів особистості, опора на власну внутрішню сутність, самоприйняття та вміння впоратися зі своїми емоційними труднощами без шкоди для оточуючих, «самооб'єктивність» як чітке уявлення про свої сильні і слабкі сторони, наявність системи цінностей, що містять головну мету і що надає сенсу всьому, що робить людина (Олексенко, 2024).

У роботах різних авторів вказується на той факт, що стан психологічного дискомфорту педагога сприяє виникненню та закріпленню у структурі характеру та професійних якостях негативних рис, котрі руйнують здоров'я, призводить до передчасного біологічного старіння організму. Переживання конструктивного суб'єктивного благополуччя, психологічного комфорту – чіткий індикатор перехідних станів від хвороби до здоров'я (Стедьмашук, 2019).

Вивчення психологічного благополуччя у працях С. Ryff (1989) та М. Seligman (2011) довело, що *стресостійкість* є ключовим чинником реалізації особистісних ресурсів, позитивного функціонування й професійної ефективності.

У дослідженнях поняття «стійкий» розуміється як характеристика індивіда, поведінка якого відносно надійна і послідовна (Стедьмашук, 2019). Розрізняють психологічну стійкість, емоційну стійкість та стресостійкість. Розуміння стресостійкості багатоаспектне, і в багатьох трактуваннях ототожнюється з емоційною стійкістю. J. Guilford (1982) емоційну стійкість розглядає як урівноваженість, оптимістичність, самовладання, а Р. Fress (Стедьмашук, 2019) акцентує увагу на протилежному і визначає її як невротичність, що характеризується мірою чутливості суб'єкта до емоціогенних ситуацій, а також мірою збудливості.

Згідно з теорією «Big 5» (американська теорія особистості «Велика п'ятірка», де емоційна стійкість є одним з головних утворень особистості), чинниками емоційної стійкості можуть бути екстравертованість, нейротизм, відкритість досвіду, здатність йти на компроміс, саморегуляція тощо (Lazarus, 1984).

С. Кравчук (2016) зазначає, що емоційна стійкість зменшує негативний вплив сильних стресових чинників і виражається в здатності особистості забезпечувати можливість збереження певної спрямованості дій в емоціогенній ситуації за допомогою саморегуляції та самоконтролю.

Отже, спільним у трактуванні поняття емоційної стійкості є те, що висока або сильна емоційна стійкість визначає високу або підвищену продуктивність діяльності в умовах стресу, а низька й слабка емоційна стійкість призводить до зниження продуктивності.

Щодо другого завдання дослідження – розкрити психологічну сутність поняття стресостійкості особистості – зазначимо, що стресостійкість у психологічній літературі представлена в рамках теорій особистості (Cattell, 1973 та ін.), теорії стресу Н. Selye (1976), S. Kobasa (1982) і S. Maddi (2002), які пов'язували стресостійкість з витривалістю (життєстійкістю).

Дослідники в аналізі феномену «стресостійкість» роблять акценти на різних її характеристиках. Одні розуміють стресостійкість як властивість, якість особистості. Інші науковці наголошують на здатності особистості до контролю, самоконтролю та адекватного реагування в умовах стресової ситуації. Цікавою є думка О. Поліщук (2022), яка стресостійкість розуміє як здатність відповідати на напружені ситуації зміною емоційного стану, який призводить не до зменшення, а до збільшення працездатності, тобто стійкість до стресу супроводжує висока міра автоматизації.

Пізніше дослідники розширили трактування цього поняття і розглянули його в іншому аспекті, вважаючи, що стресостійкість – це здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенний вплив. Так, Ollonen (2005), аналізуючи функціональні позиції особистості, розглядає стресостійкість через особливості реагування на стрес і розуміє її як феномен, що впливає на продуктивність, результативність, збереження та стабільність, успішність у діяльності. Зі свого боку С. Кравчук (2016) визначає психологічну пружність як динамічний процес, спрямований на збереження у критичних ситуаціях стабільного рівня психологічного та фізичного функціонування, можливості виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін, що по суті дуже близьке до явища стресостійкості.

Поняття життєстійкості (hardiness), розроблене S. Kobasa (1982) та розвинене S. Maddi (2002), описує три базові компоненти стресостійкості: зобов'язання (commitment), контроль (control) і виклик (challenge). Стресостійкість є «буфером» між стресом і психологічним здоров'ям, визначаючи здатність особистості до ефективної адаптації.

Слід відмітити, що, на думку S. Maddi (2006), стресостійкість є потужнішою, ніж оптимізм і релігійність у подоланні стресу, також у своєму дослідженні він відмітив, що стресостійкість поєднує настановлення, які забезпечують сміливість і мотивацію для виконання важкої, стратегічної роботи з перетворення стресових обставин з потенційних катастроф на можливості для зростання. Також дослідник відмітив конкретні аспекти досконалості в продуктивності та здоров'ї, до яких має відношення стійкість.

Однак найбільш повне і всебічне трактування пропонує В. Крайнюк (2004), яка вважає, що стресостійкість – це структурно-функціональна, динамічна, інтегративна властивість особистості – результат трансактного процесу зіткнення індивіда зі стресогенним чинником, що включає процес саморегуляції, когнітивну репрезентацію, об'єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості. Адекватність оцінки ситуації та власних ресурсів визначає інтенсивність реакцій, спрямованих нею на зміну компонентів стресової ситуації, зміну когнітивної репрезентації, ставлення, мотиваційної, волевої орієнтації, копінгової поведінки, які здійснюються через провідну її функцію – когнітивно-феноменологічної перспективи та функції її окремих структурних компонентів, що зумовлюють рівень стресостійкості під час і після травматичних подій.

Отже, можна дійти висновку, що стресостійкість :

- формується в процесі зіткнення особистості зі стресогенними чинниками, що багаторазово повторюються в різних ситуаціях (структурований досвід подолання складних ситуацій);
- залежить від розуміння життєвої ситуації, її раціональної оцінки й можливості прогнозувати свої дії; адекватних суджень в інтерпретації життєвої ситуації (відсутність ірраціональних суджень);
- формує здатність обирати адекватні засоби та способи додання стресу або копінгову поведінку;
- є результатом опрацювання, самоаналізу особливостей ситуації, самооцінки, самозвіту.

Відповідно стресостійкість можна вважати одним із видів психологічної стійкості, що формується при дії стресорів.

Класичні дослідження Н. Selye (1976) заклали основу розуміння стресу як універсальної адаптаційної реакції організму, що може мати як мобілізуючий, так і деструктивний вплив. Подальший розвиток ця концепція отримала у когнітивній моделі R. Lazarus & S. Folkman (1984), де стрес трактується як процес оцінки ситуації та вибору копінг-стратегій, що визначають ефективність адаптації.

У межах ресурсного підходу S. Hobfoll (1989) запропонував теорію збереження ресурсів, згідно з якою стрес виникає внаслідок втрати або нестачі особистісних і

соціальних ресурсів. Цей підхід актуальний для освітнього середовища, де педагоги стикаються з високими навантаженнями при обмежених можливостях відновлення.

В освітньому середовищі міжнародні дослідження (Wang et al., 2025; Lee et al., 2015; Inoue et al., 2014; Fischer & Riedl, 2021; Sokołowski & Dragan, 2017) показують, що освітяни стикаються з високими ризиками емоційного виснаження та вигорання, що знижує їхній рівень стресостійкості. Зокрема, застосування шкали DASS-21 виявило кореляцію між рівнем стресостійкості та емоційним виснаженням педагогів (Wang et al., 2025). Перспективним виявилось використання Perceived Stress Inventory (Lee et al., 2015), що враховує культурні відмінності у сприйнятті стресу, включно з емоцією «anger». Дослідження робочого середовища за допомогою New Brief Job Stress Questionnaire (Inoue et al., 2014) доводять важливість організаційних чинників, тоді як Digital Stressors Scale (Fischer & Riedl, 2021) актуалізує феномен цифрових стресорів у професійній діяльності.

У вітчизняній психології проблему стресостійкості досліджували численні автори, і у їхніх працях окреслено механізми та чинники, які допомагають людині залишатися адекватною у складних (зокрема, екстремальних) умовах, виробляти стресостійкість.

Важлива роль у розвитку цього напрямку належить науковій школі Л. Карамушки (2020). У її монографії з колегами «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» показано, що організаційні чинники (управлінський стиль, соціальна підтримка, клімат у колективі) мають вирішальне значення для збереження психологічного здоров'я. У роботі Л. Карамушки та Ю. Снігур (2024) акцентовано вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій як ключовий чинник їхньої стресостійкості. Дослідження О. Бондарчук (2020) доводять, що суб'єктивне благополуччя є індикатором успішного життєвого та професійного шляху керівників освітніх організацій.

Наукові праці О. Кокуна (2020; 2021; 2024) присвячені вивченню стресостійкості як ключового психологічного ресурсу професійного становлення особистості. Зокрема, у монографії «Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін» (Кокун та ін., 2024) розкриваються механізми адаптації особистості до невизначеності та соціальних трансформацій – явищ, з якими безпосередньо стикаються працівники освіти в умовах змін.

Ці ідеї доповнює концепція професійної життєстійкості, що трактує стресостійкість як динамічну інтегральну характеристику, пов'язану з опором стресу, адаптаційним потенціалом і здатністю до професійного саморозвитку (Кокун, 2020). Такий підхід є концептуально близьким до нашого розуміння стресостійкості як ресурсу психологічного благополуччя. Зокрема, у «Резилієнс-довіднику» (Кокун & Мельничук, 2023) розмежовано поняття резильєнтності та стресостійкості й запропоновано конкретні стратегії розвитку стресостійкості, які можуть бути практично адаптовані в програмах психологічної підтримки педагогів.

Крім того, роботи «Психологія професійного становлення сучасного фахівця» (Кокун, 2012) та аналітичні огляди (Кокун, 2021) підкреслюють важливість розгляду стресостійкості в контексті професійного розвитку, що є особливо значущим для освітян в умовах трансформаційної кризи.

Доповненням до цих підходів є результати досліджень О. Когут (2021), яка довела, що формування стресостійкості передбачає переосмислення цінностей, визначення нових життєвих цілей і розвиток навичок саморегуляції, включаючи використання системного мислення, інтуїції та візуалізації. Водночас, хоча асертивність не є домінантною у структурі стресостійкості, для педагогів вона є важливим маркером професійної зрілості, що сприяє збереженню психологічної рівноваги в умовах стресу та конфлікту. Сучасні міжнародні дослідження стресостійкості в освітньому контексті розглядають її не як статичну рису, а як динамічний, багатокомпонентний конструкт, що формується та розвивається під впливом професійного середовища.

У дослідженні С. Олексенко (2024) «Стресостійкість учителів в умовах тривалої стресової ситуації» проаналізовано рівень стресостійкості педагогів м. Києва з використанням шкали Коннора-Девідсона. Авторка виявила, що 50,7 % учителів мають високий рівень стресостійкості, 27,7 % – вищий за середній, 20,2 % – середній, тоді як лише 1,4 % – нижчий за середній.

Отже, огляд літератури свідчить: стресостійкість є психологічним ресурсом особистості. Вона є буфером між впливом професійних і соціальних стресорів та суб'єктивним психологічним благополуччям працівників освіти, що робить її одним із ключових об'єктів соціально-психологічного дослідження.

У процесі дослідження, проведеного нами в межах навчальних тренінгів із розвитку стресостійкості серед працівників освіти, було виявлено, що повторювані стресогенні ситуації, які перевищують адаптаційні можливості особистості, з часом призводять до формування стану хронічного стресу, що суттєво знижує рівень психологічного благополуччя. Цей феномен корелює з результатами досліджень О. Когут (2021), яка підкреслює важливість когнітивних механізмів осмислення стресових подій у запобіганні їх деструктивному впливу. Зокрема, авторка акцентує увагу на ефективності системного мислення – концепції, запропонованої Дж. О'Коннором та І. Макдермоттом (Когут, 2022), згідно з якою зміна способу інтерпретації складних ситуацій дозволяє особистості розглядати стрес не як загрозу, а як виклик, що відкриває нові способи реагування та адаптивної взаємодії з навколишнім середовищем. Такий підхід активізує ресурси внутрішнього контролю, когнітивної гнучкості й конструктивного мислення, які є ключовими компонентами стресостійкості в освітньому середовищі.

У процесі проведення низки тренінгових програм, спрямованих на формування та розвиток стресостійкості працівників освітніх організацій, нами було виявлено, що поряд зі стандартизованими інструментами вимірювання важливо надавати учасникам можливість для більш вільного самовираження та рефлексії. Саме це зумовило потребу у розробленні проєктивної методики у вигляді незакінчених речень. Такий інструмент дозволяє не лише виявити рівень усвідомлення власних ресурсів і стратегій подолання стресу, але й окреслити індивідуальні сигнали виснаження, особистісні смисли та джерела соціальної підтримки. Важливо підкреслити, що ця методика не має на меті кількісну оцінку результатів, а буде використовуватися як засіб якісного аналізу, який поглибить розуміння стресостійкості та підсилить практичну складову проведених тренінгів.

Висновки. У ході теоретичного аналізу було досягнуто поставлену мету – обґрунтовано місце стресостійкості у структурі психологічного благополуччя працівників освіти. Проаналізовано існуючі наукові підходи до феномену стресостійкості, охарактеризовано зв'язок стресостійкості з показниками суб'єктивного благополуччя, а також виявлено її буферну роль у взаємодії з професійними та соціальними стресорами.

Встановлено, що стресостійкість є потужним внутрішнім ресурсом, який опосередковує вплив професійних і соціальних стресорів, забезпечуючи гнучкість і системність адаптаційних реакцій особистості, збереження психологічного благополуччя педагогів.

Наукове значення дослідження полягає в розширенні уявлень про стресостійкість як системоутворювальний чинник професійного функціонування в освітньому середовищі, а практичне – у можливості використання його результатів для розробки програм психологічної підтримки, орієнтованих на формування ресурсного потенціалу працівників освіти.

З огляду на виклики, зумовлені соціальними трансформаціями й умовами воєнного стану, дослідження вносить вагомий внесок у розвиток організаційної психології, поглиблюючи розуміння взаємозв'язку між психологічним благополуччям персоналу та ефективністю функціонування освітніх інституцій.

Перспективою подальших досліджень є емпіричне дослідження стресостійкості як ресурсу психологічного благополуччя особистості та розроблення тренінгових програм

розвитку стресостійкості й профілактики професійного вигорання педагогів в умовах воєнних і соціальних викликів.

Література

1. Бондарчук, О. І. (2020). Суб'єктивне благополуччя як індикатор успішного життєвого шляху керівників освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2 (19), С. 45–53.
2. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(25), 24–34.
3. Карамушка, Л. М., & Снігур, Ю. С. (2024). *Психологія вибору копінг-стратегії керівниками освітніх організацій*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Івкін, В. М., & Лагодзінська, В. І. (2020). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
5. Когут, О. О. (2021). Проблеми консультативної психології та психотерапії. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*, серія «Психологія», (12), 108–113.
6. Когут, О. О. (2022). Матриця розвитку стресостійкості особистості. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*, (12), 34–41.
7. Кокун, О. М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 20(5), 68–81.
8. Кокун, О. М. (2021). Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, (21), 69–88.
9. Кокун, О. М., & Дубчак, Г. М. (2016). Особливості прояву стресостійкості майбутніх фахівців соціономічних професій. *Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal*, 3 (11).
10. Кокун, О. М., & Мельничук, Т. І. (2023). Резилієнс-довідник: практичний посібник.
11. Кокун, О., Титаренко, Т., Корольчук, М., Крайнюк, В., Кравцова, О., Сапольські, Р., & Стороні, М. (2024). Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін. *ВЧЕНІ ЗАПИСКИ*, (91), 67–75.
12. Кравчук, С. Л. (2018). Особливості життєстійкості як фактора психологічної пружності особистості юнацького віку в умовах воєнного конфлікту. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». Херсонський державний університет, (1), 1, 99–105.
13. Крайнюк, В. М. (2007). *Психологія стресостійкості особистості*. Ніка-Центр.
14. Олексенко, С. В. (2024). *Стресостійкість учителів в умовах тривалої стресової ситуації: результати визначення рівня стресостійкості учителів шкіл м. Києва за шкалою Коннора-Девідсона*. *Psychological Dimensions of Society*, (8), 45–53.
15. Поліщук, О. (2022). *Психологічні компоненти стресостійкості особистості*. <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1348>
16. Стельмашук, Х. Р. (2019). *Психологічні чинники особистісної стресостійкості дітей-сиріт*. Дис. канд. псих. наук. Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів.
17. Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological well-being*. Aldine Pub. Co.
18. Cattell, R. B. (1973). *Personality and Mood by Questionnaire*. Jossey-Bass Publishers, 13–15.
19. Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. McGraw-Hill
20. Ollonen, P. (2005). Stressful and adverse life experiences in patients with breast symptoms; a prospective case-control study in Kuopio, Finland. *Anticancer research*. Vol. 25, 531–536. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15816624>
21. Fischer, T., & Riedl, R. (2021). The Digital Stressors Scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12, 646–672.
22. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
23. Inoue, A., Kawakami, N., & Shimomitsu, T. (2014). Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands and resources: the New Brief Job Stress Questionnaire. *Industrial Health*, 52(3), 175–189.
24. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
25. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
26. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
27. Lee, E. H., Chung, B. Y., Suh, C. H., & Jung, J. Y. (2015). Development of the Perceived Stress Inventory: a new questionnaire for psychosomatic research. *Stress and Health*, 31(1), 85–92.
28. Maddy, S. R. (2006). Resilience: The Courage to Overcome Stress. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168.
29. Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
30. Masten, A. S. (2019). *Resilience from a developmental systems perspective*. Wiley Online Library.

31. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
32. Selye, H. (1976). *The stress of life*. McGraw-Hill.
33. Sokołowski, A., & Dragan, W. Ł. (2017). The Early Life Stress Questionnaire (ELSQ): Factor structure and psychometric properties. *Child Abuse & Neglect*, 68, 1–11.
34. Ungar, M. (2021). Researching multisystemic resilience: A sample. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 607994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.607994>
35. Wang, K., Shi, H., & Xu, X. (2025). Comparing the psychometric evidence of the Depression, Anxiety, and Stress Scale-21 (DASS-21). *Frontiers in Psychology*, 16, 1–12.

References

1. Bondarchuk, O. I. (2020). Subyektivne blagopoluchya yak indykator uspishnogo zhyttyevogo shlyakhu kerivnykiv osvitnikh organizatsii [Subjective well-being as an indicator of a successful life path of heads of educational organizations]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2(19), 5-53. [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M. (2023). Subyektivne blagopoluchya personalu osvutnikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny [Subjective well-being of personnel of educational and scientific organizations in wartime conditions]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 2(25), 24-34. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., & Snigur, Yu. S. (2024). *Psykholgia vyboru koping-strategii kerivnykamy osvutnikh organizatsii* [Psychology of choosing coping strategies by leaders of educational organizations]. G. S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Ivkin, V. M., & Lagodzinska, V. I. (2020). *Psykholgo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykholoichnogo zdorovya personalu osvutnikh organizatsii v umovakh sotsialnoyi napruzhenosti* [Psychological and organizational determinants of psychological health of the personnel of educational organizations in conditions of social tension]. G. S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
5. Kogut, O. O. (2021). Problemy konsultatyvnoyi psykholgii ta psykhoterapii [Problems of counseling psychology and psychotherapy]. *Naukovi zapysky Natsionalnogo universytetu «Ostrozka akademiya», seria «Psykholgia»*, 12, 108-113 [In Ukrainian]
6. Kogut O. O. (2021). Matrytsia rozvytku stresostiikosti osobystosti [Matrix of personality stress resistance development]. *Naukovi zapysky Natsionalnogo universytetu «Ostrozka akademiya», seria «Psykholgia»*, 12.
7. Kokun, O. M. (2020). Profesiina zhyttestiikist osobystosti: analiz fenomena [Professional resilience of the individual: analysis of the phenomenon]. *Aktualni problemy psykholgii: Psykhofiziologia. Psykholgia pratsi. Eksperymentalna psykholgia*, 20(5), 68-81. [In Ukrainian]
8. Kokun, O. M. (2021). Zhyttestiikist yak napryam suchasnykh psykholoichnykh doslidzhen [Resilience as an area of modern psychological research]. *Aktualni problemy psykholgii: Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholgii imeni G.S Kostyuka NAPN Ukrainy. Tom. V: Psykhofiziologia. Psykholgia pratsi. Eksperymentalna psykholgia*, (21), 69-88. [In Ukrainian]
9. Kokun, O. M., & Dubchak, G. M. (2016). Osoblyvosti proyavu stresostiikosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii [Features of stress resistance of students of socio-economic professions]. *Social and Human Sciences. Polish-Ukrainian scientific journal*, 3(11). [In Ukrainian]
10. Kokun, O. M., & Melnychuk, T. I. (2023). *Rezyliens-dovidnyk: praktychny posibnyk* [Resilience Handbook: A Practical Guide]. [In Ukrainian]
11. Kokun, O., Tytarenko, T., Korolchuk, M., Krainyuk, V., Kravtsova, O., Sapolski, R., & Storoni, M. (2024). Stresostiikist yak psykholoichny resurs osobystosti v sytuatsii zmin [Stress resistance as a psychological resource of an individual in a situation of change]. *Vcheni zapysky*, 91, 67-75. [In Ukrainian]
12. Kravchuk, S. L. (2018). Osoblyvosti zhyttestiikosti yak faktora psykholoichnoi pruzhnosti osobystosti yunatskoho viku v umovakh voiennoho konfliktu [Features of resilience as a factor of psychological hardiness of youth personality in the conditions of military conflict]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya «Psykholoichni nauky»*, 1(1), 99–105. Khersonskyi derzhavnyi universytet. [In Ukrainian]
13. Krainiuk, V. M. (2007). *Psykholohiia stresostiikosti osobystosti: [Psychology of individual stress resistance]*. Nika-Tsentr. [In Ukrainian]
14. Oleksenko, S. V. (2024). Stresostiikist uchyteliv v umovakh tryvaloyi stresovoyi sytuatsii: rezultaty vyznachennya rivnya stresostiikosti uchyteliv shkil m. Kyieva za shkaloyu Konnora-Devidsona [Stress resistance of teachers in conditions of prolonged stressful situations: determining the levels of stress resistance of teachers of Kyiv schools using the Connor-Davidson scale]. *Psychological Dimensions of Society*, 8, 45-53. ORCID: 0000-0001-7527-1778. [In Ukrainian]
15. Polishchuk, O. (2022). *Psykholoichni komponenty stresostiikosti osobystosti* [Psychological components of individual stress resistance]. <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1348> [In Ukrainian]
16. Stelmeshchuk, Kh. R. (2019). *Psykholoichni chynnyky osobystisnoi stresostiikosti ditei-syrit* [Psychological factors of personal stress resilience of orphans] (PhD thesis in Psychological Sciences: 19.00.01). Lvivsky natsionalnyi universytet imeni Ivana Franka, Lviv. [In Ukrainian]
17. Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological well-being*. Aldine Pub. Co.
18. Cattell, R. B. (1973). *Personality and Mood by Questionnaire*. Jossey-Bass Publishers, 13-15.

19. Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. McGraw-Hill
20. Ollonen, P. (2005). Stressful and adverse life experiences in patients with breast symptoms; a prospective case-control study in Kuopio, Finland. *Anticancer research*. Vol. 25, 531-536. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15816624>
21. Fischer, T., & Riedl, R. (2021). The Digital Stressors Scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context. *Frontiers in Psychology*, 12, 646–672.
22. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
23. Inoue, A., Kawakami, N., & Shimomitsu, T. (2014). Development of a short questionnaire to measure an extended set of job demands and resources: the New Brief Job Stress Questionnaire. *Industrial Health*, 52(3), 175–189.
24. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
25. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
26. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
27. Lee, E. H., Chung, B. Y., Suh, C. H., & Jung, J. Y. (2015). Development of the Perceived Stress Inventory: a new questionnaire for psychosomatic research. *Stress and Health*, 31(1), 85–92.
28. Maddy, S. R. (2006). Resilience: The Courage to Overcome Stress. *Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168.
29. Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
30. Masten, A. S. (2019). *Resilience from a developmental systems perspective*. Wiley Online Library.
31. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
32. Selye, H. (1976). *The stress of life*. McGraw-Hill.
33. Sokolowski, A., & Dragan, W. Ł. (2017). The Early Life Stress Questionnaire (ELSQ): Factor structure and psychometric properties. *Child Abuse & Neglect*, 68, 1–11.
34. Ungar, M. (2021). Researching multisystemic resilience: A sample. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 607994. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.607994>
35. Wang, K., Shi, H., & Xu, X. (2025). Comparing the psychometric evidence of the Depression, Anxiety, and Stress Scale-21 (DASS-21). *Frontiers in Psychology*, 16, 1–12.

Відомості про авторів

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

Melnychuk, Tetiana, PhD, Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology, NAES of Ukraine.

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

E-mail: mti_kiev@ukr.net

Сердюк Олександр Анатолійович, аспірант, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна.

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

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

E-mail: aaserdyuk1995@gmail.com

Отримано 30 жовтня 2025 р.
Рецензовано 10 листопада 2025 р.
Прийнято 17 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.12>
УДК 159.944.4:616.31

Микола Наумець

ВПЛИВ ІНТЕРЕСОБИСТИСНИХ ЧИННИКІВ НА РІВЕНЬ ТА ВИДИ ТРИВОГИ СТОМАТОЛОГІЧНИХ ПАЦІЄНТІВ

Наумець Микола. *Вплив інтересобистісних чинників на рівень та види тривоги стоматологічних пацієнтів.*

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена зростанням рівня тривожності у населення, зокрема серед стоматологічних пацієнтів, що часто залишається поза увагою медичного персоналу. Вивчення психологічних чинників, які впливають на рівень тривожності у стоматологічних пацієнтів, є важливою умовою для розвитку психологічно чутливого підходу до надання медичної допомоги.

Мета: виявлення впливу інтересобистісних чинників – попереднього досвіду стоматологічного лікування та сімейних установок – на рівень і види тривожності у стоматологічних пацієнтів.

Методи: «Модифікована шкала Нормана Кора» (MDAS), авторська анкета та шкала реактивної й особистісної тривожності Ч.Д. Спілбергера для оцінки психоемоційного стану респондентів. Для статистичної обробки результатів застосовано критерій Краскела-Уолліса та тест DSCF для парних порівнянь.

Результати. Виявлено, що ключовим чинником розвитку страху перед стоматологічними втручаннями є негативний попередній досвід пацієнтів – особливо, якщо він був повторюваним або наявним у дитинстві. Також було встановлено, що конфлікт із лікарем-стоматологом значно впливає на ситуативну тривожність. Водночас неспецифічний негативний медичний досвід, не пов'язаний безпосередньо зі стоматологією, не виявив статистично значущого впливу. Доведено, що серед сімейних чинників найбільш впливовим виявився досвід батьків щодо лікування зубів: якщо цей досвід був негативним, то діти демонстрували підвищений рівень страху.

Висновки. Отримані результати мають практичну значущість для розробки психопрофілактичних програм у стоматологічній практиці, а також вказують на потребу залучення психолога до міждисциплінарної команди медичних фахівців. Перспективами подальших досліджень є розробка інтервенцій, спрямованих на подолання страху стоматологічного лікування через зміну когнітивних схем, впровадження психоедукації для батьків та пацієнтів, а також дослідження ролі соціального навчання в передачі страхів.

Ключові слова: тривога, стоматологічна тривога, стоматологічний страх, дентофобія, соціально-психологічні чинники виникнення стоматологічної тривоги

Naumets, Mykola. *The impact of interpersonal factors on the level and types of dental patients' anxiety.*

Introduction. The increased level of anxiety among general population, in particular among dental patients, remains unnoticed by medical personnel. The study of psychological factors in dental patients' anxiety is an important condition for the development of a psychologically sensitive approach to medical care.

Aim: to identify the impact of interpersonal factors (previous experience of dental treatment and family attitudes) on the level and types of dental patients' anxiety.

Methods: Modified Norman Core Scale (MDAS), the author's questionnaire and the Spielberger Reactive and Personal Anxiety Scale to assess the psychoemotional state of respondents. Statistical processing of the results was done using the Kruskal-Wallis criterion and the DSCF test for paired comparisons.

Results. The key factor in the development of fear of dental interventions was found to be the negative previous experience of patients, especially if it was in childhood or repeated. The conflict with the dentist also significantly affected situational anxiety. At the same time, non-specific negative medical experience, not directly related to dentistry, did not have a statistically significant effect. It was shown that among family-related factors, the most influential one was parents' experience of dental treatment: if that experience was negative, then the children demonstrated an increased fear.

Conclusions. *The findings may have practical significance for the development of preventive psychological programs in dental practice, and indicate the need to involve psychologists in an interdisciplinary team of medical specialists. Further research may focus on the development of interventions to overcome fear of dental treatment through changing patients' cognitive schemas, introduction of parents and patients' psychoeducation, and the role of social learning in fear transmission.*

Key words: *anxiety, dental anxiety, dental fear, dentophobia, social and psychological factors in dental anxiety*

Вступ. Стоматологічна тривожність є поширеним явищем, що значно впливає на доступність лікування та якість життя пацієнтів. За оцінками науковців, близько 15–20 % дорослих стикаються зі значущим стоматофобічним синдромом (White, Giblin, & Boyd, 2017). Висока тривожність часто призводить до уникання стоматологічної допомоги, прогресування хронічних захворювань порожнини рота та погіршення загального здоров'я (Wiener, 2015). Отже, вивчення чинників, що зумовлюють розвиток та прояви тривожності, пов'язаної зі стоматологічним лікуванням, є важливим для профілактики, ранньої діагностики та розробки цільових психологічних інтервенцій.

Психологічні особливості стоматологічних пацієнтів, в тому числі рівні та дискрипти їхньої тривоги, почали вивчатися в українській науці на початку 21 століття. Наразі проведена низка досліджень, які розкривають певні аспекти цієї проблеми.

Наприклад, Б.Ю. Комнацький та В.М. Кулигіна (2013) провели психологічне тестування 61 стоматологічного пацієнта з метою вивчення їхніх психологічних особливостей і якості життя. Опрацювання отриманих даних виявило відсутність боязні болю та тривоги лише у 13% опитаних, у половини респондентів – помірний рівень боязні, у 38% – високий та в 16% – дуже високий рівень фобії. Була встановлена більш виражена установка на біль при очікуванні місцевої анестезії в жінок, ніж у чоловіків. Індивідуальне сприйняття якості свого життя стоматологічними пацієнтами з поєднаним цукровим діабетом загалом позитивне. Лише 5% респондентів оцінюють якість свого життя незадовільно.

У дослідженні 152 стоматологічних пацієнтів В. М. Кулигіна та О. В. Мунтян (2015) встановлено підвищення емоційного тону і оптимального рівня «корисної тривоги», переважання ситуативних тривожних розладів над особистісними, при збільшенні важкості стоматологічних захворювань – зростання кількості пацієнтів з високим рівнем реактивної тривоги і висока схильність до проявів тривоги при очікуванні місцевої анестезії.

У літературі досліджувалися різні чинники попередження розвитку стоматологічної тривожності, зокрема тих, що стосуються стратегій взаємодії лікаря-стоматолога та пацієнта. Наприклад, проаналізовані особливості готовності лікарів-стоматологів до продуктивної взаємодії в конфліктних ситуаціях (Демидович, 2018), висвітлені психологічні особливості контакту з пацієнтами в стоматологічній клініці (Федік, 2017) тощо.

У зарубіжній фаховій літературі цій проблемі приділено дещо більше уваги.

Зокрема, досліджувались наслідки стоматологічної тривоги: фізіологічний, когнітивний, поведінковий та соціальний вплив на здоров'я (Cohen, Fiske & Newton, 2000). До цих широких категорій були віднесені: реакція переляку; широкий спектр негативних думок, почуттів і страхів; поведінка уникнення та поведінка, пов'язана з їжею, гігієною порожнини рота та самолікуванням; а також були визначені інші прояви тривоги в стоматологічному середовищі, включаючи м'язову напругу, плач та агресію. Також було виявлено, що стоматологічна тривога порушує сон і має глибокий соціальний вплив, заважаючи роботі та особистим стосункам (Cohen, Fiske, & Newton, 2000).

Досліджувались й різні предиктори стоматологічної тривоги у різних груп населення. Так, наприклад, в дослідженні M.I. Fayad, A. Elbieh, M. Baig & S. Alruwaili (2017) показано значну різницю між віковими групами щодо їхнього середнього загального балу тривожності, який зменшувався зі збільшенням віку. Значну різницю було виявлено між чоловічою та жіночою групами, а також щодо попереднього візиту до стоматолога. Щодо рівня освіти, суттєвої різниці між групами не було.

K. Dobros, J. Hajto-Bryk, A. Wnek, J. Zarzecka & D. Rzepka (2014) довели, що рівень стоматологічної тривожності впливає на загальний стан зубів пацієнта, частоту відвідувань стоматолога та дотримання правил гігієни порожнини рота.

Водночас, незважаючи на наявну базу даних, залишаються важливі прогалини. Так, відсутній достатній аналіз впливу сукупності чинників, що поєднують особистий стоматологічний досвід (у дитинстві чи дорослому віці) та комплексні сімейні установки. Недостатньо вивченим є те, як різні типи попереднього досвіду (наприклад, конфлікти з лікарем, складні дитячі історії лікування зубів тощо) співвідносяться з окремими видами тривожності – страхом втручання, реактивною та особистісною тривожністю.

Це формує фундамент для нашого дослідження – цілісного оцінювання ролі інтегрованої системи попереднього досвіду та сімейних установок у формуванні або підтриманні різних типів тривожних реакцій у стоматологічних пацієнтів.

Мета дослідження – проаналізувати вплив інтерособистісних чинників на рівень та види тривоги у стоматологічних пацієнтів.

Методи та організація дослідження. До інтерособистісних чинників нами були віднесені такі групи: *а) попередній досвід* (негативний досвід, пов'язаний зі стоматологією; дуже негативний досвід лікування в дитинстві; негативні наслідки після лікування зубів; наявні конфлікти з лікарями-стоматологами; негативний досвід, пов'язаний загалом з медициною); *б) сімейні установки* (батьки не приділяли зубам ніякої уваги; батьки приділяли багато уваги профілактиці та лікуванню моїх зубів; батьки уважно ставляться до стану здоров'я своїх власних зубів; батьки мали негативний досвід лікування зубів).

Для дослідження *рівня та видів тривоги* були використані такі методики: «Модифікована шкала Нормана Кора (MDAS) – для дослідження рівня тривоги у стоматологічних пацієнтів; «Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності» (Ч.Д. Спілбергера – Ю.Л. Ханіна) – для оцінки видів тривожності.

Для аналізу *інтерособистісних чинників* була використана *авторська анкета*, яка включає запитання, що стосувались аналізу попереднього досвіду, пов'язаного зі стоматологією та сімейних установок щодо лікування зубів.

У дослідженні було використано однофакторний дисперсійний аналіз із застосуванням непараметричного критерію Краскела–Уолліса (χ^2). Водночас слід враховувати, що критерій Краскела–Уолліса лише сигналізує про наявність загальних відмінностей між групами, не уточнюючи, між якими саме парами спостерігається статистично значуща різниця. Тому ми застосували додаткову процедуру множинних порівнянь – тест Dwass–Steel–Critchlow–Fligner (DSCF), також відомий як W-тест, який дозволив нам проводити попарні непараметричні порівняння між усіма можливими комбінаціями груп на основі рангів (Abu-Bader, 2021).

Дослідження проводилось протягом січня–квітня 2025 року за допомогою Google-form. Дослідження проводилось анонімно, на добровільній основі. У дослідженні взяли участь 282 пацієнта стоматологічних клінік м. Києва, серед яких було 216 жінок (76,6%) та 66 чоловіків (23,4%). За віковою структурою переважали учасники віком від 31 до 40 років (28%), а також у вікових групах 41–50 років (19,1%) і 21–25 років (13,5%). 12 осіб (4,3%) відмовилася повідомляти свій вік.

Більшість учасників мали досвід негативної взаємодії зі стоматологією: 57,4% зазначили 1–2 негативні випадки, ще 15,6% – безліч. Лише 20,9% не мали жодного негативного досвіду, що дозволяє припустити, що саме попередній досвід часто впливає на частоту та характер звернень до лікаря. Подібна ситуація спостерігається і в сфері загальної медицини: 56% респондентів мали 1–2 негативні епізоди, 14,5% – безліч, і лише п'ята частина вибірки (20,2%) не зазнавала негативного досвіду.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Вплив попереднього досвіду стоматологічних пацієнтів на рівень та види їхньої тривоги.

Проаналізуємо вплив чинників, що пов'язані з попереднім досвідом пацієнтів щодо стоматологічних втручань.

Що стосується *негативного досвіду, пов'язаного зі стоматологією загалом*, то результати дослідження показали наявний статистично значущий зв'язок зазначеного досвіду на страх стоматологічних втручань ($p < 0,001$) (табл. 1).

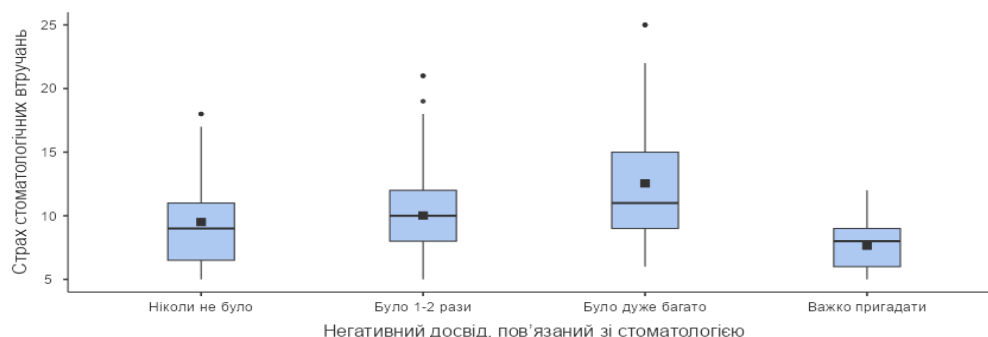
Водночас дослідження не виявило статистично значущого впливу негативного досвіду, пов'язаного зі стоматологією на реактивну та особистісну тривожність (табл. 1).

Таблиця 1

Результати дисперсійного однофакторного аналізу за показником наявності негативного досвіду, пов'язаного зі стоматологією

№	Показник тривоги	Емпіричне значення χ^2	Ступені свободи df	p – рівень значущості	Розмір ефекту ϵ^2
1	Страх стоматологічних втручань	19.44	3	<.001	0.06917
2	Реактивна тривожність	2.30	3	0.512	0.00820
3	Особистісна тривожність	1.72	3	0.632	0.00612

Метод DSCF показує, що найменший рівень страху стоматологічних втручань спостерігається у пацієнтів, яким важко пригадати свій негативний досвід, пов'язаний зі стоматологією, тобто вони його не пам'ятають ($M=7,65$) (рис. 1). Трохи вищий рівень страху стоматологічних втручань спостерігається у пацієнтів, які не мали негативного досвіду, пов'язаного зі стоматологією ($M=9,51$) або мали 1-2 рази ($M=10,02$). Найвищий рівень страху стоматологічних втручань спостерігається у пацієнтів, які мали дуже багато негативного досвіду, пов'язаного зі стоматологією ($M=12,55$).



Примітка: страх стоматологічних втручань (М-середній бал за показником)

Рис. 1. Рівень страху стоматологічних втручань в підгрупах з різним негативним досвідом, пов'язаним зі стоматологією

Отже, ми можемо стверджувати, що наявність негативного стоматологічного досвіду суттєво впливає на появу та подальшу вираженість страху стоматологічних втручань. Високий рівень страху у пацієнтів із частим негативним досвідом пояснюється накопиченням умовних асоціацій між стоматологічним втручанням і болем/дискомфортом.

Найменший рівень страху виявлений у респондентів, які не пам'ятають негативного досвіду, можна, на наш погляд, інтерпретувати двома причинами. По-перше, це може бути когнітивне забування (якщо негативний досвід був малозначущим або давно пережитим, його згадування неактивне, відповідно – і емоційна реакція згладжена. По-друге, психологічний захист (витіснення) (ймовірно, у частини пацієнтів може діяти механізм витіснення – витіснення травматичного досвіду з області свідомого сприйняття, що тимчасово знижує тривогу або страх). Отже, відсутність доступу до негативної інформації

(через забування або витіснення) може бути буфером для формування або підтримання страху.

Цікаво, що пацієнти без негативного досвіду демонструють вищий рівень страху, ніж ті, хто не пам'ятає його. Це може свідчити про наявність неасоціативних страхів, які виникають не через особистий досвід, а через соціальне навчання (слухали про негативний досвід інших); когнітивні очікування болю або дискомфорту; страх перед невідомим.

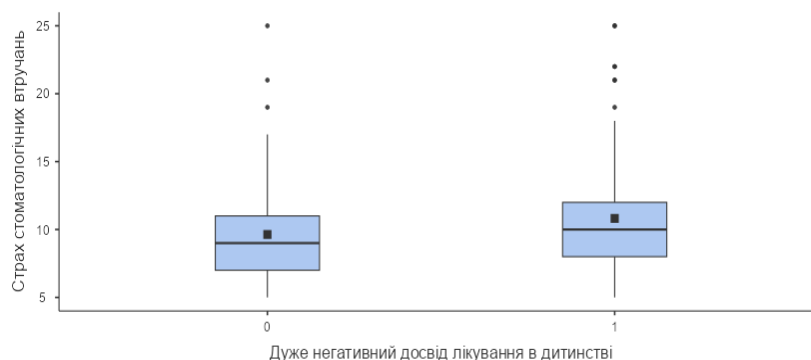
Отже, отримані результати свідчать, що страх стоматологічних втручань має інтраособистісне підґрунтя, зумовлене як минулим негативним досвідом (через механізми класичного обумовлення), так і когнітивною обробкою подій, включно із процесами витіснення, соціального навчання та очікування болю. Виявлена залежність між негативним досвідом та рівнем страху підкреслює необхідність психопрофілактики в стоматологічній практиці, особливо для пацієнтів із повторним негативним досвідом.

Щодо *дуже негативного досвіду лікування зубів в дитинстві*, то результати дослідження показали, що на рівні статистично значущої відмінності ($p < 0,05$) пацієнти, що мали зазначений досвід, демонструють вищий рівень страху стоматологічних втручань ($M=10,82$) ніж ті, що його не мали ($M=9,63$) (табл. 2; рис. 2).

Таблиця 2

Результати дисперсійного однофакторного аналізу за показником наявності дуже негативного досвіду лікування зубів в дитинстві

№	Показник тривоги	Емпіричне значення χ^2	Ступені свободи df	p – рівень значущості	Розмір ефекту ϵ^2
1	Страх стоматологічних втручань	5.387	1	0.020	0.01917
2	Реактивна тривожність	0.790	1	0.374	0.00281
3	Особистісна тривожність	0.192	1	0.661	0.00001



Примітка: 0 – відсутній досвід; 1 – наявний досвід; страх стоматологічних втручань (М-середній бал за показником)

Рис. 2. Рівень страху стоматологічних втручань в підгрупах з різним негативним досвідом лікування зубів в дитинстві

На нашу думку, отримані результати можна пояснити тим, що період дитинства є чутливим для формування емоційних реакцій і стійких уявлень про безпеку, біль, контроль тощо. Якщо стоматологічне втручання в дитячому віці супроводжувалось фізичним болем, відчуттям безпорадності, відсутністю психологічної підтримки з боку дорослих, то це може призводити до формування стійкої умовної реакції страху, яка зберігається впродовж життя. Адже негативні переживання в дитинстві мають більш тривалий і глибокий вплив, ніж у дорослому віці, через ще не сформовану систему саморегуляції та емоційної обробки стресу.

Перші переживання у дитинстві часто виступають як еталонні, на основі яких пізніше формується узагальнене очікування від схожих ситуацій. Якщо первинний досвід – негативний, мозок автоматично проєктує аналогічну небезпеку на майбутнє. Це створює негативну когнітивну схему («стоматолог = біль»), що автоматично активується навіть без реальної загрози. Згідно з когнітивною теорією А. Бека (Clark, & Beck, 2010), такі схеми стають основою стійких автоматичних думок, які супроводжують кожен новий стоматологічний візит, посилюючи тривогу.

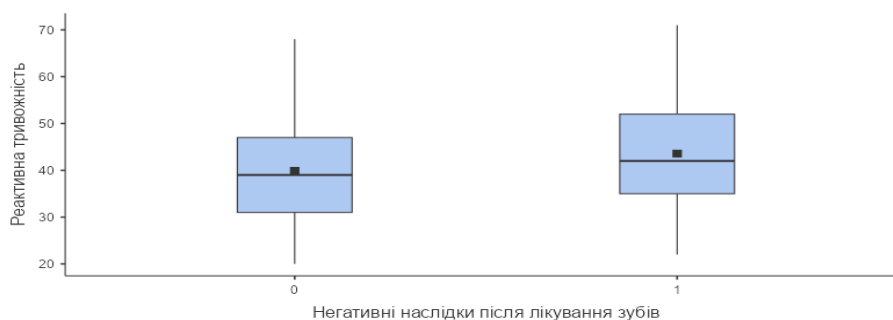
Що стосується впливу негативного досвіду лікування зубів в дитинстві на реактивну та особистісну тривожність, то наше дослідження не встановило наявності статистично значущого зв'язку (табл. 2).

Також дослідження показало, що **наявність негативних наслідків після лікування зубів** у пацієнтів має статистично значущий зв'язок із реактивною тривожністю ($p < 0,05$) (табл. 3).

Таблиця 3

Результати дисперсійного однофакторного аналізу за показником наявності негативних наслідків після лікування зубів

№	Показник тривоги	Емпіричне значення χ^2	Ступені свободи df	p – рівень значущості	Розмір ефекту ϵ^2
1	Страх стоматологічних втручань	1.48	1	0.223	0.00528
2	Реактивна тривожність	5.96	1	0.015	0.02121
3	Особистісна тривожність	2.28	1	0.131	0.00810



Примітка: 0 – відсутній досвід; 1 – наявний досвід; реактивна тривожність (М-середній бал за показником)

Рис. 3. Рівень реактивної тривожності в підгрупах з різними негативними наслідками після лікування зубів

Отримані дані свідчать про те, що у пацієнтів, які не мали негативних наслідків після лікування зубів, рівень ситуативної тривожності нижчий, ніж у тих, хто мав такі наслідки ($M=39,9$; $M=43,6$ відповідно) (рис. 3). На наш погляд, це пояснюється тим, що після перенесених негативних наслідків, пов'язаних зі стоматологічним лікуванням (наприклад, виникнення непередбачуваних ускладнень, погіршення здоров'я, невдалі результати тощо), пацієнт формує очікування повторної небезпеки, що активує реактивну тривожність у відповідь на будь-яке майбутнє стоматологічне втручання. Адже ситуативна тривожність – це не стійка риса, а психофізіологічна реакція на конкретну ситуацію, яка суб'єктивно сприймається як потенційно небезпечна. У цьому випадку такою ситуацією виступає стоматологічне лікування.

Результати дослідження показали, що досвід **наявності конфліктів з лікарями-стоматологами** також має статистично значущий вплив на страх стоматологічних втручань та реактивну тривожність ($p < 0,05$) (табл. 4).

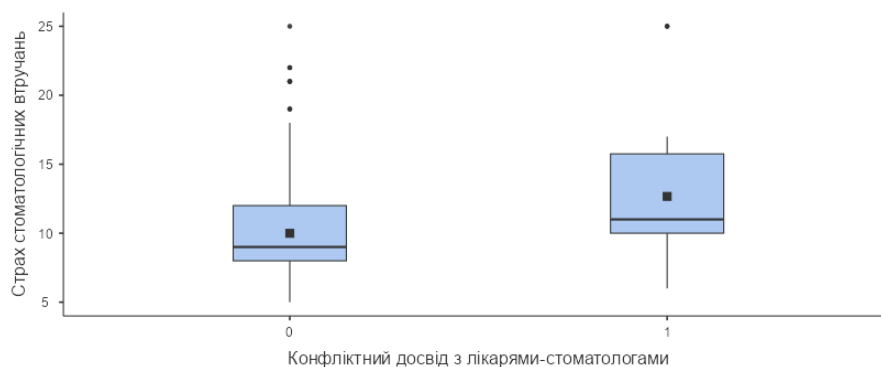
Таблиця 4

**Результати дисперсійного однофакторного аналізу за показником наявності
конфліктного досвіду спілкування з лікарем-стоматологом**

№	Показник тривоги	Емпіричне значення χ^2	Ступені свободи df	p – рівень значущості	Розмір ефекту ε^2
1	Страх стоматологічних втручань	4.19	1	0.041	0.0149
2	Реактивна тривожність	4.17	1	0.041	0.0148
3	Особистісна тривожність	3.39	1	0.066	0.0121

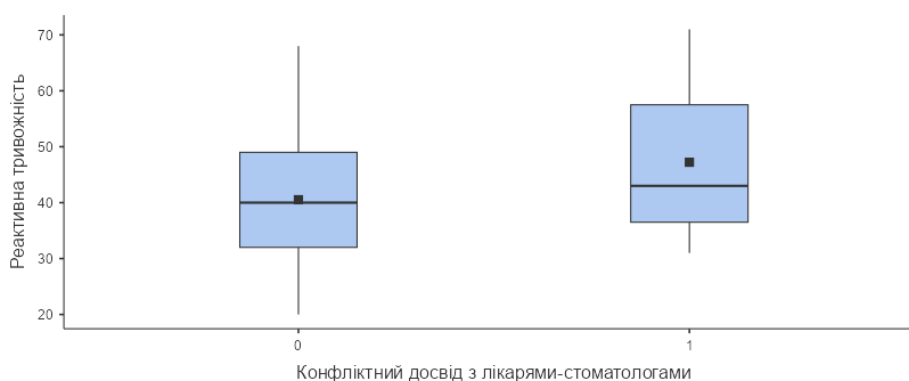
Метод DSCF, показує, що у тих пацієнтів, які мали досвід конфлікту з лікарем-стоматологом, рівень страху стоматологічних втручань вищий ($M=47,22$) ніж у тих, у кого такого досвіду не було ($M=40,52$) (рис. 4).

Ті ж самі залежності були виявлені щодо реактивної тривожності. У пацієнтів, які мали досвід конфлікту з лікарем-стоматологом, рівень реактивної тривожності становить 12,67, в той час як у тих, у кого такого досвіду не було, він сягає лише 9,99 (рис. 5).



Примітка: 0 – відсутній досвід; 1 – наявний досвід; страх стоматологічних втручань (М-середній бал за показником)

Рис. 4. Рівень страху стоматологічних втручань в підгрупах з різним конфліктним досвідом спілкування з лікарем-стоматологом



Примітка: 0 – відсутній досвід; 1 – наявний досвід

Рис. 5. Рівень реактивної тривожності в підгрупах з різним конфліктним досвідом спілкування з лікарем-стоматологом

Що стосується особистісної тривожності, то дослідження не показало статистично значущих залежностей (табл. 4).

Отримані дані, на нашу думку, можна пояснити тим, що конфлікт із лікарем, що часто супроводжується відчуттям уразливості, несправедливості або втрати контролю, може формувати когнітивно-афективну схему «загрози» у взаємодії з медичним персоналом, що у майбутньому проявляється у вигляді підвищеної тривожності та страху (Beck, 1979). Підвищена реактивна тривожність, за таких умов, є індикатором сенсibilізації емоційної сфери до стресових тригерів у медичному контексті, зокрема в умовах невизначеності або очікування болю.

Водночас відсутність статистично значущих відмінностей у рівні особистісної тривожності між групами свідчить про те, що виявлені ефекти мають ситуативний, а не стійкий характер, і більшою мірою обумовлені специфічними контекстуальними чинниками, ніж особистісними диспозиціями. Це підтверджує думку про те, що саме досвід міжособистісної взаємодії в клінічному середовищі, зокрема досвід конфлікту, є ключовим у формуванні тривожних реакцій пацієнта перед стоматологічним втручанням, а не загальний рівень його тривожності як особистісної характеристики.

Щодо аналізу останнього чинника, який ми розглядали в цій групі – **негативний досвід, пов'язаний в цілому з медициною**, то тут дослідження не виявило статистично значущого впливу на жоден із видів тривоги, ні на страх стоматологічних втручань, ні на реактивну та особистісну тривожність. Цей результат свідчить про те, що неспецифічний медичний досвід, навіть якщо він оцінюється респондентом як негативний, не є визначальним чинником у формуванні тривожних реакцій, пов'язаних саме зі стоматологічними втручаннями. Отже, вирішальним у цьому випадку є не стільки сам факт наявності негативного медичного досвіду, скільки його контекстуальна специфіка – зокрема взаємодія з лікарем-стоматологом, характер комунікації, ступінь втрати контролю або пережитої вразливості під час стоматологічного лікування. Іншими словами, лише ті епізоди, які мають безпосередній стосунок до стоматологічної ситуації, виступають тригерами емоційного реагування, здатними посилювати тривожність або страх.

Крім того, цей результат може свідчити про відносну психологічну відокремленість сприйняття стоматологічної ситуації від інших медичних контекстів. Стоматологічне лікування має унікальні особливості (наприклад, фізичне обмеження рухів, гіперконтроль з боку лікаря, прямий вплив на ротову порожнину як особистісно значущу зону), що можуть сприяти формуванню окремих схем реагування, відмінних від загальних медичних установок. Отже, можемо стверджувати, що вплив травмуючого або стресогенного медичного досвіду на тривожність є ситуаційно специфічним, і саме стоматологічний контекст відіграє ключову роль у формуванні відповідних емоційних реакцій.

2. Вплив сімейних установок стоматологічних пацієнтів на рівень та види їхньої тривоги.

Далі, згідно нашого дизайну дослідження, проаналізуємо вплив сімейних установок на стоматологічних пацієнтів на рівень та види їхньої тривоги.

Першим чинником, який ми досліджували в цій групі, є ситуація, коли **батьки не приділяли зубам дитини ніякої уваги**. Результати нашого дослідження показали відсутність статистично значущих зв'язків зі страхом стоматологічних втручань та з реактивною й особистісною тривожністю.

Ідентична ситуація спостерігається і у випадку, коли **батьки приділяли багато уваги профілактиці та лікуванню зубів дитини**. Тобто аналіз отриманих даних показав, що цей факт також не впливає на страх стоматологічних втручань та на реактивну й особистісну тривожність.

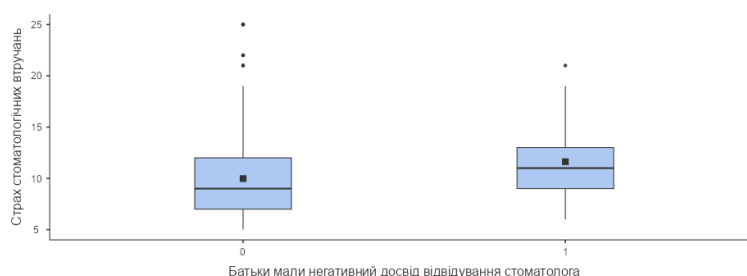
Окрім того, дослідження не виявило статистично значущого впливу ситуації, коли **батьки уважно ставляться до стану здоров'я своїх власних зубів**, на страх стоматологічних втручань та на реактивну й особистісну тривожність їх дитини – зараз вже дорослого пацієнта.

І лише один показник із групи чинників «сімейні установки» показав статистично значущу залежність ($p < 0,01$). У ситуації, коли **батьки мали негативний досвід лікування зубів**, страх стоматологічних втручань у їхніх дітей є вищим, ніж у тих дітей, чиї батьки такого досвіду не мали ($M=11,63$ та $M=9,98$ відповідно) (рис.6).

Таблиця 5

Результати дисперсійного однофакторного аналізу за показником негативного досвіду батьків у лікуванні зубів

№	Показник тривоги	Емпіричне значення χ^2	Ступені свободи df	p – рівень значущості	Розмір ефекту ϵ^2
1	Страх стоматологічних втручань	6.8105	1	0.009	0.0242
2	Реактивна тривожність	0.1316	1	0.717	4.68e-4
3	Особистісна тривожність	0.0876	1	0.767	3.12e-4



Примітка: 0 – відсутність негативний досвід; 1 – наявний негативний досвід; страх стоматологічних втручань (М-середній бал за показником)

Рис. 6. Рівень страху стоматологічних втручань в підгрупах з різним досвідом батьків у лікуванні зубів

Водночас наявність негативного досвіду лікування зубів у батьків не впливає на реактивну та особистісну тривожність (табл. 5).

Ці результати дають підстави припускати, що сама по собі кількість уваги або турботи з боку батьків не є вирішальним чинником у формуванні тривожних реакцій у контексті стоматологічного лікування. Ймовірно, вирішальне значення має не стільки факт наявності батьківської уваги, скільки її емоційно-комунікативна якість, супровідні вербальні й невербальні сигнали, з якими дитина стикається під час відвідування стоматолога. Наприклад, надмірна тривожність батьків, їхній контроль або демонстрація власного страху, можуть формувати у дитини негативні очікування, навіть попри об'єктивно «турботливе» ставлення.

Наші результати узгоджуються з теорією соціального навчання (Bandura, 1977), згідно з якою діти засвоюють зразки поведінки та емоційного реагування, спостерігаючи за близькими дорослими. Негативний досвід батьків, який може супроводжуватися вербальними повідомленнями (наприклад, скаргами, застереженнями, історіями про біль або несправедливе лікування) та вираженою емоційною реакцією (страх, напруга, тривога), формує у дитини когнітивно-афективну модель, яка сприймає стоматологічне лікування як загрозову ситуацію. Отже, саме емоційна передача досвіду, а не конкретна поведінкова установка або практична дія (увага до гігієни, частота візитів тощо), є ключовим чинником формування підвищеної чутливості до стоматологічних втручань.

Висновки.

Підсумовуючи, зазначимо, що аналіз інтраособистісних чинників – зокрема попереднього стоматологічного досвіду та сімейних установок – засвідчив, що найбільш вагомим предиктором страху стоматологічних втручань є безпосередній негативний досвід

взаємодії зі стоматологом. Чим частіше пацієнт мав негативний досвід лікування зубів, тим вищим є рівень його страху перед стоматологічними процедурами. Особливо значущим у цьому контексті є дуже негативний досвід у дитячому віці, а також наявність конфліктів з лікарем-стоматологом, що супроводжуються зростанням не лише страху, а й ситуативної (реактивної) тривожності.

Щодо сімейних чинників, результати дослідження показали, що сам факт батьківської турботи або її відсутність, а також ставлення батьків до здоров'я власних зубів, не чинять статистично значущого впливу на тривожність чи страх у пацієнтів. Єдиним релевантним чинником виявився негативний досвід лікування зубів у самих батьків, що підтверджує роль соціального навчання як механізму міжпоколінної трансмісії тривожних моделей реагування. Отже, результати дослідження підтверджують, що страх перед стоматологічними втручаннями є багатовимірним феноменом, формування якого обумовлене комбінацією індивідуального досвіду, дитячих переживань та впливу сімейного мікросередовища.

На наш погляд, отримані дані мають суттєве практичне значення. Зокрема, можна стверджувати, що, по-перше, пацієнти з історією частих негативних стоматологічних досвідів, конфліктів із лікарями або ускладнень після лікування потребують психологічного супроводу для зниження тривожності та формування довіри до стоматолога.

По-друге, важливим є врахування дитячого досвіду. Стоматологи мають приділяти особливу увагу пацієнтам із негативним досвідом у дитинстві, оскільки саме ці переживання формують стійкі страхи й автоматичні негативні когнітивні схеми, які зберігаються у дорослому віці.

По-третє, отримані дані підкреслюють важливість роботи не лише з пацієнтами, а й з їхніми батьками у процесі формування позитивного ставлення до медичних процедур, особливо у дитячому віці. Психоедукація батьків, а також корекція їхніх уявлень і ставлень до стоматологічного лікування можуть слугувати профілактикою формування страху у дітей.

По-четверте, важливою є профілактика конфліктів у діяльності стоматологів під час взаємодії з пацієнтами.

Отже, отримані результати не лише розширюють наукове розуміння психологічних чинників тривожності у стоматологічних пацієнтів, а й створюють підґрунтя для формування ефективних психологічних та освітніх стратегій у стоматологічній практиці.

Перспективами подальших досліджень є розробка інтервенцій, спрямованих на подолання страху стоматологічного лікування через зміну когнітивних схем, впровадження психоедукації для батьків та пацієнтів, а також дослідження ролі соціального навчання в передачі страхів.

Література

1. Демидович, О. М. (2018). Гендерні особливості готовності лікарів-стоматологів до продуктивної взаємодії в конфліктних ситуаціях. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*, 40, 115–127. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-40.115-127>
2. Комнацький, Б. Ю., & Кулигіна, В. М. (2013). Психологічні особливості та якість життя пацієнтів зі стоматологічними хворобами із супутнім цукровим діабетом, які потребують місцевого знеболювання при терапевтичних і ортопедичних втручаннях. *Український стоматологічний альманах*, 3, 24–27.
3. Кулигіна, В. М., & Мунтян, О. В. (2015). Результати дослідження психологічних особливостей пацієнтів, що потребують анестезіологічного забезпечення лікування карієсу зубів та пульпіту. *Вісник проблем біології і медицини*, 1(117), 293–298.
4. Федік, І. В. (2017). *Психологічні аспекти медичної праці*. Видавничий Дім «Персонал».
5. Abu-Bader, S. H. (2021). *Using statistical methods in social science research: With a complete SPSS guide*. Oxford University Press.
6. Beck, A. T. (1979). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Penguin.
7. Cohen, S., Fiske, J., & Newton, J. (2000). The impact of dental anxiety on daily living. *British Dentistry Journal*, 189, 385–390. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.4800777>.
8. Clark, D. A., & Beck, A. T. (2010). Cognitive theory and therapy of anxiety and depression: Convergence with neurobiological findings. *Trends in Cognitive Sciences*, 14(9), 418–424.

9. Dobros, K., Hajto-Bryk, J., Wnek, A., Zarzecka, J., & Rzepka, D. (2014). The level of dental anxiety and dental status in adult patients. *Journal of International Oral Health*, 6(3), 11–14.
10. Fayad, M. I., Elbieh, A., Baig, M., & Alruwaili, S. (2017). Prevalence of Dental Anxiety among Dental Patients in Saudi Arabia. *Journal of International Society of Preventive and Community Dentistry*, 7(2), 100-104. https://doi.org/10.4103/jispcd.JISPCD_19_17
11. White, A. M., Giblin, L., & Boyd, L. D. (2017). The Prevalence of Dental Anxiety in Dental Practice Settings. *Journal of Dental Hygiene*, 91(1), 30–34.
12. Wiener, R. C. (2015). Dental Fear and Delayed Dental Care in Appalachia-West Virginia. *Journal of Dental Hygiene*, 89(4), 274–281.

References

1. Demydovych, O. M. (2018). Genderni osoblyvosti gotovnosti likariv-stomatologiv do produktyvnoi vzayemodii v konfliktnykh sytuatsiakh [Gender features of dentists' readiness for productive interaction in conflict situations]. *Zbirnyk naukovykh prats «Problemy suchasnoi psykhologii»*, 40, 115–127. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2018-40.115-127> [In Ukrainian]
2. Komnatskyi, B. Yu., & Kulygina, V. M. (2013). Psykhologichni osoblyvosti ta yakist zhyttya patsiyentiv zi stomatologichnymy khvorobamy iz suputnim tsukrovym diabetom, yaki potrebuyut mistseвого zneboluvannya pry terapevtychnykh i ortopedychnykh vtruchannyakh [Psychological features and quality of life of dental patients with concomitant diabetes mellitus who require local anesthesia during therapeutic and orthopedic interventions]. *Ukrainskyi stomatologichnyi almanakh*, 3, 24-27. [In Ukrainian]
3. Kulygina, V. M., & Muntyan, O. V. (2015). Rezultaty doslidzhennya psykhologichnykh osoblyvostei patsiyentiv, scho potrebuyut anesteziologichnogo zabezpechennya likuvannya kariyesu zubiv ta pulpitu [Results of a study of the psychological features of patients who require anesthetic support for treatment of dental caries and pulpitis]. *Visnyk problem biologiyi i medytsyny*, 1(117), 293-298. [In Ukrainian]
4. Fedik, I. V. (2017). *Psykhologichni aspekty medychnoyi pratsi* [Psychological aspects of medical work]. Vydavnychiy Dim «Personal». [In Ukrainian]
5. Abu-Bader, S. H. (2021). *Using statistical methods in social science research: With a complete SPSS guide*. Oxford University Press.
6. Beck, A. T. (1979). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Penguin.
7. Cohen, S., Fiske, J., & Newton, J. (2000). The impact of dental anxiety on daily living. *British Dentistry Journal*, 189, 385–390. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.4800777>.
8. Clark, D. A., & Beck, A. T. (2010). Cognitive theory and therapy of anxiety and depression: Convergence with neurobiological findings. *Trends in Cognitive Sciences*, 14(9), 418-424.
9. Dobros, K., Hajto-Bryk, J., Wnek, A., Zarzecka, J., & Rzepka, D. (2014). The level of dental anxiety and dental status in adult patients. *Journal of International Oral Health*, 6(3), 11–14.
10. Fayad, M. I., Elbieh, A., Baig, M., & Alruwaili, S. (2017). Prevalence of Dental Anxiety among Dental Patients in Saudi Arabia. *Journal of International Society of Preventive and Community Dentistry*, 7(2), 100-104. https://doi.org/10.4103/jispcd.JISPCD_19_17
11. White, A. M., Giblin, L., & Boyd, L. D. (2017). The Prevalence of Dental Anxiety in Dental Practice Settings. *Journal of Dental Hygiene*, 91(1), 30–34.
12. Wiener, R. C. (2015). Dental Fear and Delayed Dental Care in Appalachia-West Virginia. *Journal of Dental Hygiene*, 89(4), 274–281.

Відомості про автора

Наумець Микола Ігорович, аспірант кафедри психології, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна.

Naumets, Mykola, Postgraduate Student, Department of Psychology, University of Economics and Law «KROK», Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-6524-115X>

E-mail: naumetsmi@krok.edu.ua

Отримано 4 листопада 2025 р.
Рецензовано 11 листопада 2025 р.
Прийнято 18 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.13>
УДК 159.9:004:378

Катерина Павленок

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ АВТОНОМНОСТІ ВИКЛАДАЧА В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ОСВІТИ: БАГАТОРІВНЕВИЙ ПІДХІД

Павленок Катерина. Цифрові інструменти розвитку професійної автономності викладача в умовах відкритої освіти: багаторівневий підхід.

Вступ. Цифрова трансформація освіти змінює умови реалізації академічної свободи та професійної автономності викладача. Поширення відкритих освітніх ресурсів, систем керування навчанням, аналітики навчання й генеративного штучного інтелекту розширює можливості педагогічного вибору, але водночас створює нові психологічні, етичні та організаційні виклики. В умовах суспільних трансформацій і воєнних подій автономність викладача стає ключовою умовою професійної зрілості та психологічної стійкості. Вона відображає здатність самостійно приймати освітні рішення, відповідати за їх результати й зберігати внутрішню мотивацію до розвитку. Попри зростання інтересу до цифровізації освіти, взаємозв'язок академічної свободи й реальної автономності викладача у відкритій освіті залишається недостатньо дослідженим, особливо з урахуванням психологічних аспектів.

Мета: здійснити теоретичний аналіз проблеми автономності викладача закладу вищої освіти в умовах відкритої освіти та обґрунтувати багаторівневу структуру (мега-макро-мезо-мікро-нано) розвитку автономності викладача як системного феномена, що інтегрує нормативні, організаційні й психологічні аспекти.

Методи: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняльний аналіз наукових джерел з психології професійної діяльності, освітньої психології та цифрової педагогіки.

Результати. Цифрові інструменти виявляють амбівалентний вплив на автономність викладача. За умов етичного управління даними, прозорих політик і підтримки професійних спільнот вони розширюють педагогічний вибір і сприяють професійному розвитку. Водночас надмірна стандартизація та контроль знижують відчуття автономії та підвищують ризики емоційного виснаження. Багаторівневий аналіз (мега-макро-мезо-мікро-нано) показав, що реальна автономність формується на перетині нормативних, організаційних і психологічних чинників, де ключову роль відіграють мотивація, цифрова компетентність і культура академічної довіри.

Висновки. Автономність викладача у відкритій цифровій освіті є показником його професійної зрілості та психологічної стійкості. Цифрові інструменти можуть як посилювати, так і звужувати її залежно від етичних і організаційних умов. Реальна автономність виникає за наявності довіри, підтримки, професійних спільнот і можливостей для рефлексії. Вона формується у взаємодії глобальних, інституційних і особистісних чинників, забезпечуючи баланс між свободою, відповідальністю та розвитком викладача.

Ключові слова: професійна автономність; викладач закладу вищої освіти; академічна свобода; цифрові інструменти; теорія самовизначення; багаторівневий підхід

Pavlenok, Kateryna. Digital tools for developing teacher professional autonomy in open education: a multi-level approach.

Introduction. The digital transformation of education changes the conditions for teachers' academic freedom and professional autonomy. Open educational resources, learning management systems, learning analytics and AI expand the possibilities of educational choice, but at the same time present new psychological, ethical and organizational challenges. In the context of social transformations and war in Ukraine, teachers' autonomy becomes a key condition for their professional maturity and psychological resilience. It reflects teachers' ability to make independent educational decisions, be responsible for their results and maintain motivation for development. Despite the growing interest in the digitalization of education, the relationship between academic freedom and real teacher autonomy in open education remains insufficiently researched, especially its psychological aspects.

Aim: To conduct a theoretical analysis of the problem of higher education institution teachers' autonomy in the context of open education and to substantiate the multilevel structure (mega-, macro-,

meso-, micro-, nano-levels) of teacher autonomy as a systemic phenomenon that integrates normative, organizational and psychological aspects.

Methods: *analysis, synthesis, generalization, systematization, comparative analysis of scientific sources in psychology of professional activity, educational psychology, and digital pedagogy.*

Results. *Digital tools had an ambivalent effect on teacher autonomy. Under conditions of ethical data management, transparent policies and support from professional communities, they expanded teachers' educational choice and contributed to professional development. At the same time, excessive standardization and control reduced the feeling of autonomy and increased the risks of emotional exhaustion. Analysis at mega-, macro-, meso-, micro-, and nano-levels showed that real autonomy was formed at the intersection of normative, organizational and psychological factors, with motivation, digital competence and a culture of academic trust playing a key role.*

Conclusions. *The autonomy of a teacher in open digital education is an indicator of their professional maturity and psychological resilience. Digital tools can both strengthen and narrow teacher autonomy depending on ethical and organizational conditions. Real autonomy is promoted by trust, support, professional communities and opportunities for reflection. It is a result of the interacting global, institutional, and personal factors, and ensures a balance between freedom, responsibility and development of the teacher.*

Key words: *professional autonomy, higher education teacher, academic freedom, digital tools, self-determination theory, multilevel approach*

Вступ. У сучасному освітньому просторі цифрові інструменти дедалі активніше впливають на зміст і структуру професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти. Цифрові інструменти стали каталізатором процесів відкритої освіти, демократизації знань і перегляду педагогічних ролей у контексті академічної свободи. Проте парадокс полягає в тому, що цифровізація, водночас відкриваючи нові можливості для самовираження й інновацій, може також звужувати реальну автономність викладача через надмірну стандартизацію, контроль і «наглядову» аналітику (UNESCO, 2023).

У психологічному вимірі автономність розглядається як базова потреба особистості, задоволення якої визначає рівень професійної мотивації, благополуччя та стійкості (Ryan & Deci, 2020). Саме тому аналіз феномену автономності викладача у відкритій освіті вимагає інтеграції не лише нормативно-правових і організаційних підходів, а й психологічних моделей, що пояснюють внутрішні механізми саморегуляції та самодетермінації.

У контексті української вищої освіти ця проблема набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану та кризової трансформації академічного середовища. Автономність викладача закладу вищої освіти стає не лише індикатором академічної свободи, а й критерієм психологічної стійкості, професійного благополуччя та здатності до адаптації в умовах невизначеності (Bondarchuk & Pinchuk, 2023). Водночас державні стандарти і цифрові ініціативи – «Єдина освітня екосистема», «Дія.Освіта», Національна платформа підвищення кваліфікації педагогів, цифрова платформа для професійного розвитку освітян «EdWay» та ін. – задають рамки, у межах яких автономність може або розвиватися, або обмежуватися.

Проблема дослідження потребує виявлення тих соціально-психологічних і організаційних умов, за яких цифрові інструменти стають не фактором контролю, а ресурсом розвитку автономності викладача. Наявні дані свідчать про те, що використання цифрових інструментів може як розширювати педагогічний вибір, так і формувати відчуття залежності від зовнішніх алгоритмів, що підриває почуття компетентності й самоконтролю (Pavlenok, 2025; Reeve, 2022).

Тому постає наукове питання: чи забезпечує цифрова трансформація освіти реальне розширення академічної свободи викладача, чи лише створює її номінальну видимість. Відповідь на це питання важлива не лише для психології праці та освіти, а й для системи управління людським капіталом у вищій школі, адже автономність – це не лише право, а й здатність діяти відповідально й усвідомлено у складних умовах (Pinchuk et al., 2023).

Отже, актуальність дослідження, його недостатня розробка визначили **мету** нашого дослідження: здійснити теоретичний аналіз проблеми автономності викладача закладу

вищої освіти в умовах відкритої освіти та обґрунтувати багаторівневу структуру (мега-макро-мезо-мікро-нано) дослідження автономності викладача як системного феномена, що інтегрує нормативні, організаційні й психологічні аспекти.

Завдання дослідження.

1) Здійснити теоретичний аналіз проблеми автономності викладача закладу вищої освіти у контексті цифровізації та відкритої освіти.

2) Обґрунтувати багаторівневу структуру (мега-макро-мезо-мікро-нано) розвитку автономності викладача як системного феномена, що інтегрує нормативні, організаційні й психологічні аспекти.

Методи та організація дослідження. Для досягнення поставленої мети та реалізації завдань використано комплекс теоретичних й аналітичних методів. *До теоретико-методологічних методів* належать аналіз, синтез, узагальнення, порівняння та систематизація наукових джерел, нормативно-правових актів і міжнародних документів, зокрема American Association of University Professors (AAUP) (American Association of University Professors (AAUP, 2021), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) UNESCO. Guidance for generative AI in education and research. (2023) та Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (European University Association (EUA), 2025). Це дало змогу визначити основні тенденції розвитку академічної свободи й професійної автономності викладача в умовах цифрової трансформації та відкритої освіти. *Системно-структурний метод* застосовано для розкриття багаторівневої структури автономності викладача (мега-макро-мезо-мікро-нано) та виявлення взаємозв'язків між психологічними, організаційними й технологічними чинниками її формування. *Психологічний аналіз* проведено у межах Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2020), що дало змогу інтерпретувати автономність як базову потребу особистості, пов'язану з внутрішньою мотивацією, саморегуляцією й стійкістю викладача. *Порівняльно-аналітичний підхід* забезпечив зіставлення українського та міжнародного досвіду реалізації цифрових інструментів у відкритій освіті. *Метод узагальнення практик* використано для опису умов ефективного застосування цифрових інструментів в контексті реального розширення автономності викладача ЗВО.

Результати дослідження та їх обговорення. Аналіз літератури свідчить про посилення наукового інтересу до проблеми співвідношення цифрових інструментів, академічної свободи та автономності викладача у вищій освіті, що корелює з розширенням практик відкритої освіти (UNESCO; EUA; AAUP).

У класичних нормативних підходах автономність викладача постає похідною від інституційно гарантованої академічної свободи – права обирати зміст, методи й форми поширення знання та брати участь у самоврядуванні ЗВО. Психологічні теорії, насамперед теорія самовизначення (SDT), розглядають автономність як базову потребу, задоволення якої пов'язане з більшою залученістю, добробутом і результативністю, тоді як її фрустрація пов'язана з вигоранням (Ryan & Deci, 2000; 2020).

У межах психології професійної діяльності автономність викладача ЗВО визначається як інтегративна властивість, що поєднує самодетермінацію, рефлексивну саморегуляцію, самоефективність та здатність приймати етичні рішення у професійно невизначених ситуаціях (Bondarchuk & Pinchuk, 2023). Задоволення потреби в автономності забезпечує психологічну стійкість, тоді як її дефіцит спричиняє відчуття зовнішнього контролю, демотивацію та професійне вигорання (Павленок, 2025в).

Сучасні огляди підкреслюють наявність великої кількості цифрових інструментів:

1) *цифрові платформи* (LMS – Learning Management Systems): Moodle, Google Classroom, Canvas, Edmodo тощо; 2) *відкриті освітні ресурси* (Open Educational Resources, OER): курси, конспекти, відеолекції, які можна вільно використовувати й адаптувати; 3) *аналітика навчання* (Learning Analytics, LA) – процес збору, вимірювання, аналізу й звітування даних про студентів, викладачів і контекст навчання для розуміння та оптимізації навчання й середовища, у якому воно відбувається (UNESCO, 2023; Siemens &

Long, 2011); 4) *генеративний штучний інтелект* (Generative Artificial Intelligence, GenAI). Водночас емпіричні дані фіксують, що цифровізація може як підсилювати автономність, так і звужувати її через надмірну стандартизацію, «каральні» практики використання даних і зростання адміністративного тиску. Зокрема, література з Open Educational Resources свідчить, що відкриті ліцензії та репозиторії не лише зменшують бар'єри доступу, а й підсилюють курикулумну автономію викладача – за наявності інституційної підтримки та визнання авторської праці. Натомість у працях з етики аналітики навчання системно зафіксовано ризики «наглядного» застосування даних, що зменшує відчуття контролю над викладацькими рішеннями (Code of practice for learning analytics, 2023).

З огляду на це актуалізується *багаторівнева структура розвитку професійної автономності викладача в умовах відкритої освіти*.

На *мега-рівні* глобальні тренди – поширення OER, стрімкий розвиток GenAI, інтернаціоналізація програм і відкриті екосистеми – задають «вітри змін», розширюючи інструментарій викладача й одночасно підвищуючи вимоги до етики та прозорості (UNESCO, 1997; 2023). Як зазначає Р. Altbach (2022), у цифрову добу академічна свобода дедалі частіше трактується як спільна відповідальність за якість і прозорість знання, що перетворює автономність викладача на динамічний процес, який балансує між інституційною підтримкою та індивідуальною самодетермінацією. Автономність зростає, коли ці міжнародні орієнтири відображаються у політиках, технологічних новаціях, змінюють філософію освіти, зумовлюючи потребу постійного вдосконалення викладачів, міжкультурної, інформаційної, цифрової, аналітичної компетентності, відповідності етичним стандартам глобальної освітньої спільноти.

На *макро-рівні* (державна політика) закони, стандарти якості, акредитація та рамки БПР (безперервного професійного розвитку) визначають «зони рішень» викладача – де діє академічна свобода, а де обов'язкові норми (UNESCO; EUA). Державна підтримка національних репозиторіїв Open Educational Resources і керівних документів щодо генеративного штучного інтелекту створює *стимули* до автономного оновлення курсів; регуляторна надмірність – формує *межі* автономності.

Українське законодавство регламентує принципи академічної свободи та автономності (Закон України «Про вищу освіту», 2014), водночас реалії воєнного часу ускладнюють їх реалізацію. Крім того, проблеми фінансового характеру, кадрові втрати, інформаційні атаки, травматичний контент впливають на всіх учасників освітнього процесу і роблять професійну автономність викладача крихкою. Водночас трансформуються уявлення про роль викладачів – від «ретрансляторів знань» до психологічно стійких фасилітаторів, здатних адаптуватися до VUCA/BANI-середовища (Стегостенко, 2022).

На *мезо-рівні* (регіон/галузь) партнерства ЗВО з роботодавцями та громадами, галузеві стандарти й регіональні центри підвищення кваліфікації або *відкривають ресурси* (спільні проєкти, модулі, стажування тощо), або *консервують* застарілі практики, які обмежують педагогічний вибір. Тому тут важливі мережеві ініціативи з обміну освітніх програм та локальні домовленості щодо етики даних здобувачів освіти, адже держава повинна не лише декларувати автономність, а й створювати умови, середовище для її впровадження, забезпечувати адекватний розподіл ресурсів, професійне зростання викладачів.

На *мікро-рівні* (конкретний ЗВО) домінують інституційні політики, культура і лідерство, наявність центрів професійного розвитку та академічне самоврядування (підтримка і контроль) безпосередньо визначають, чи відчуває викладач *щоденну автономність* у виборі методів, змісту та оцінювання. Дослідження українських авторів (Карамушка, Шевченко, Терещенко, 2015) засвідчують, що організаційна культура університету безпосередньо впливає на автономність: культура довіри, партнерства та горизонтальної взаємодії сприяє проявам ініціативності, креативності й саморегуляції викладачів, тоді як бюрократичні практики, надмірна звітність і контроль послаблюють внутрішню мотивацію та провокують професійне виснаження.

Нарешті, на *нано-рівні* (особистість викладача) мотивація, *самоефективність*, цифрова грамотність, етична чутливість і рефлексивні навички забезпечують внутрішню готовність брати відповідальність за власне професійне зростання, здатність до саморефлексії, саморегуляції, самопідтримки; задоволена потреба в автономності виступає *індикатором психологічної стійкості* (Ryan & Deci, 2000; 2020), що дозволяє викладачам краще адаптуватися до турбулентних умов, зберігати здатність до творчості та формувати резилієнтні освітні середовища (Bondarchuk & Pinchuk, 2023; Pinchuk N., Pinchuk O., Bondarchuk, ... and Kuzminska, 2022).

На цьому рівні особливо важливо враховувати баланс між автономією й відповідальністю. Викладач із високою автономністю потребує середовищної підтримки, що запобігає професійному вигоранню. Рефлексивні практики, інтервізії та психологічний супровід стають механізмами підтримки автономності як ресурсу розвитку, а не перевантаження (Брюховецька, 2024).

У контексті нашого дослідження варто відзначити праці, в яких описано *AI-підтриману рефлексію* як механізм підсилення автономності. Дослідження J. Reeve (2022) та D. Kember зі співавт. (2000) акцентують увагу, що автоматизований аналіз *відеозаписів занять і чат-логів* у реальному часі активує *метакогнітивну саморегуляцію* викладача, ініціюючи цикл «спостерігай → рефлексуй → плануй → дій». Низка експериментів підтверджує: інтеграція таких AI-інструментів у LMS та гібридні моделі підсилює *відчуття контролю* над педагогічним процесом і збільшує *внутрішню мотивацію*.

Паралельно вивчаються механізми *психологічної підтримки в кризах*, зокрема виявлено високий рівень стресу при збереженій професійній резильєнтності, проте є *дефіцит цільових інтервенцій*, спрямованих на підтримку внутрішньої саморегуляції педагогів. Водночас дослідження показують, що навіть *незначне зростання сприйнятої автономності* пов'язане зі *зниженням емоційного вигорання* та зростанням *задоволеності роботою* (Cheyeon, Pressley, & Marshall, 2025); у дистанційних і змішаних форматах саме *перцепція автономності* є ключовим чинником збереження психоемоційного благополуччя викладачів (Балахтар, 2022; Павленок & Ярмоленко, 2023; Bondarchuk, Balakhtar, Pinchuk, Pustovalov & Pavlenok, 2023).

Щоб уникнути термінологічної плутанини, далі розрізняємо *номінальну автономність* (декларовані права/повноваження в документах) і *реальну автономність* (фактична здатність та відчуття контролю у щоденних педагогічних рішеннях). Саме розрив між цими двома рівнями описується в більшості критичних оглядів і стає осердям проблеми для відкритої освіти.

Емпіричні роботи часто фрагментують автономність на мотиваційні, когнітивні, цифрові або кризові компоненти без інтегрованої моделі; бракує інструментів, що дозволяють одночасно оцінювати чотири виміри автономії: *мотиваційно-потребовий, когнітивно-рефлексивний, операційно-інструментальний та соціально-мережевий* (Павленок, 2025а). Лонгitudних досліджень замало, тож динаміка автономії під час тривалих інтервенцій або в умовах затяжних криз залишається неочевидною. Крім того, недостатньо вивчено взаємодію цифрових інструментів і соціальних практик у колективах викладачів.

Для подолання цих прогалин пропонується рамка *Гرادієнтно-екосистемний підхід до розвитку автономії викладача (GRADE-ECO)*: (Павленок, 2025б):

1) розробити *єдиний комбінований інструментарій*, що поєднає стандартизовані опитувальники з AI-радаром (інтелектуальною цифровою системою аналітики на основі штучного інтелекту – *Artificial Intelligence*, яка забезпечує автоматизований аналіз даних, виявлення латентних патернів та побудову багатовимірного психологічного профілю) і соціометрію для комплексного вимірювання всіх чотирьох вимірів автономності;

2) інтегрувати цифрові модулі (EdTech-рекомендації, AI-зворотний зв'язок) із соціальними формами підтримки (Peer-Design Labs, Communities of Practice) в єдину онлайн-платформу психологічної підтримки;

3) включити crisis-інтервенції (experience-sampling і мікро-вправи) для оперативного моніторингу й підтримки психоемоційного стану;

4) забезпечити лонгітюдну перевірку ефектів із застосуванням CFA (Confirmatory Factor Analysis – конфірматорний факторний аналіз) та growth modeling (моделювання динаміки змін/росту);

5) стимулювати професійні спільноти для обміну кейсами впровадження GRADE-Eco та їх локальної адаптації.

Реалізація цих кроків може сприяти формуванню *цифрово-соціальної екосистеми психологічної підтримки*, покликаної забезпечити комплексний розвиток автономності викладача в умовах сучасних освітніх викликів (Павленок, 2023).

З етичного погляду важливо закріпити принципи прозорості, пропорційності та добровільної згоди при використанні аналітики освітніх даних і GenAI (Generative Artificial Intelligence – генеративного штучного інтелекту), що передбачає обов'язковість інформованої згоди користувачів, цільове обмеження обробки персональних даних та запобігання практикам використання цифрової аналітики як інструменту контролю або покарання. Окремої уваги потребує запровадження механізмів етичного визнання авторської праці при використанні та створенні OER (Open Educational Resources – відкритих освітніх ресурсів), зокрема через чітке ліцензування, атрибуцію авторства та дотримання принципів академічної доброчесності (Павленок, 2025в). Це узгоджує цифрові практики з цілями реального розширення автономності, а не її номінального декларування.

Отже, модель GRADE-Eco може бути розглянута як психологічно орієнтована система підтримки автономності викладача. Вона поєднує індивідуальні (психологічні) та колективні (організаційно-мережеві) механізми розвитку, забезпечуючи не лише цифрову компетентність, а й здатність до етичної рефлексії й самопідтримання.

Дотримання принципів психологічної безпеки – прозорості, добровільності, поваги до особистих меж – є ключовою умовою зрілої автономності викладача у відкритій освіті.

Висновки. За результатами теоретичного аналізу проблеми автономності викладача у контексті цифровізації та відкритої освіти встановлено, що автономність є складним багатовимірним феноменом, який поєднує професійну свободу, відповідальність, етичну зрілість і здатність до саморегуляції. Цифрові інструменти – системи управління навчанням, відкриті освітні ресурси, аналітика навчання та генеративний штучний інтелект – чинять подвійний вплив на автономність викладача. З одного боку, вони розширюють педагогічну свободу, підтримують інноваційність і персоналізацію навчання, з іншого – створюють ризики надмірного контролю, алгоритмізації рішень і зниження внутрішньої мотивації.

Багаторівнева структура автономності викладача, що включає мега-, макро-, мезо-, мікро- та нано-рівні, дає змогу розглядати цей феномен як системне утворення. На мегарівні автономність визначається глобальними тенденціями відкритої освіти й цифровізації. На макрорівні – державними політиками, етичними стандартами та законодавчим забезпеченням академічної свободи. На мезорівні – організаційною культурою, управлінськими практиками і цифровою стратегією закладу вищої освіти. На мікрорівні – міжособистісною взаємодією, рефлексивною практикою й академічною комунікацією у професійних спільнотах. На нанорівні – особистісними когнітивно-емоційними механізмами саморегуляції, мотивації та професійної ідентичності. Зазначена структура дозволяє інтегрувати нормативні, організаційні та психологічні аспекти автономності в єдину аналітичну модель, що відображає взаємозалежність індивідуальної свободи викладача й системних умов освітнього середовища.

Перспективи подальших досліджень полягають у створенні та валідації інтегрованого інструментарію вимірювання автономності викладача, який одночасно охоплюватиме мотиваційно-потребовий, когнітивно-рефлексивний, операційно-інструментальний і соціально-мережевий виміри. Доцільним є поєднання стандартизованих опитувальників з соціометрією для комплексного аналізу феномена, а

також проведення лонгітюдних досліджень, що дозволять простежити динаміку автономності викладачів під впливом освітніх інтервенцій і кризових подій.

Література

1. Балахтар, К. С. (2022). Резильєнтність викладача ЗВО в умовах військового стану. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*, 1(20), 55-62.
2. Брюховецька, О. В. (2024). *Етичні та рефлексивні практики у професійній освіті*. Львівська політехніка.
3. Закон України «Про вищу освіту». №1556-VII від 01.07.2014. *Відомості Верховної Ради України*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
4. Карамушка, Л. М., Шевченко, А. М., & Терещенко, К. В. (2015). Організаційна культура освітніх організацій: сутність, структура, функції, типи. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, (42), 3-13.
5. Павленок, К., & Ярмоленко, Ю. (2023). Психічне здоров'я як запорука психологічного благополуччя і професійного розвитку майбутнього практичного психолога. Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми вищої професійної освіти». Національний авіаційний університет.
6. Павленок, К. С. (2023). Психологічні особливості професійної діяльності викладачів закладів вищої освіти в кризових умовах. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 2, 3(62), 320-333 Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Київ.
7. Павленок, К. С. (2025а). Основні теоретико-методологічні підходи до проблеми розвитку автономії викладача закладу освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 32(61), 108-124. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-108-124](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-108-124)
8. Павленок, К. С. (2025б). Градієнтно-екосистемний підхід до розвитку автономії викладача (GRADE-ECO): концептуальна модель. 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). ДЗВО «УМО», 204-208
9. Павленок, К. С. (2025в). Вплив автономії на ефективність викладацької діяльності у закладах вищої освіти. *«Інноваційні технології в роботі практичного психолога»*: зб. матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції. Суми.
10. Стегостенко, І. (2022). *Нові виклики: прощай, світ VUCA, ласкаво просимо у світ BANI*. <https://mind.ua/openmind/20235173-novi-vikliki-proshchaj-svit-vuca-laskavo-prosimo-u-svit-bani>
11. American Association of University Professors (AAUP, 2021). *Academic Freedom in Online Education*. https://www.aaup.org/academe/issues/winter-2021/academic-freedom-online-education?utm_source=chatgpt.com.
12. Bondarchuk, O., Balakhtar, V., Pinchuk, N., Pustovalov, I., & Pavlenok, K. (2023). Adaptation of Coping Strategies to Reduce the Impact of Stress and Loneliness on the Psychological Well-Being of Adults. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(10), 1-26. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i10.1852>
13. Bondarchuk, O., & Pinchuk, N. (2023). Professional psychological well-being of educators and features of their support in the current crisis conditions. *Kyiv Journal of Modern Psychology and Psychotherapy*, 5(1), 5-14. <https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.01>
14. European University Association (EUA). (2025). *How universities can protect and promote academic freedom*. https://www.eua.eu/images/publications/Publication_PDFs/Academic_freedom_principles.pdf?utm_source=chatgpt.com
15. Kember, D., Leung, D. Y. P., Jones, A., Loke, A. Y., McKay, J., Sinclair K., & Yeung, E. (2000). Development of a questionnaire to measure the level of reflective thinking. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(4), 381-395.
16. Cheyeon, H., Pressley, T., & Marshall, D. T. (2025). Teacher voices matter: The role of teacher autonomy in enhancing job satisfaction and mitigating burnout. *PLoS ONE* 20(1): e0317471. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0317471>, 2025.
17. Code of practice for learning analytics. (2023). Jisc [Електронний ресурс]. <https://repository.jisc.ac.uk/9204/1/code-of-practice-for-learning-analytics.pdf>
18. Pinchuk, N., Pinchuk, O., Bondarchuk, O., Balakhtar, V., Balakhtar, K., Onoprienko-Kapustina, N., Shyshkina, M. & Kuzminska, O. (2022). Personal indicators of occupational stress of employees working remotely in a pandemic quarantine. *Educational Technology Quarterly*, 2, 129-142. <https://doi.org/10.55056/etq.8>
19. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
20. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
21. Reeve, J. (2022). *Observational Rating of Autonomy Support (ORAS) Manual*. Self-Determination Theory Repository.
22. UNESCO. (2023). *Guidance for generative AI in education and research*. UNESCO.
23. UNESCO. (1997). *Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel*. UNESCO.

References

1. Balakhtar, K. S. (2022). Rezylyentnist vykladacha ZVO v umovakh viiskovogo stanu [Resilience of a higher education teacher in martial law conditions]. *Visnyk Natsionalnogo aviatyynogo universytetu. Seria: Pedagogika. Psykholgia*, 1(20), 55-62. [In Ukrainian]
2. Bryukhovetska, O. V. (2024). *Etychni ta refleksyvni praktyky u profesiinii osviti [Ethical and reflective practices in vocational education]*. Lvivska politehnika. [In Ukrainian]
3. Zakon Ukrainy «Pro vyschu osvitu» [Law of Ukraine "On Higher Education"]. #1556-VII vid 01.07.2014. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., Shevchenko, A. M., & Tereschenko, K. V. (2015). Organizatsiina kultura osvitnikh organizatsii: sutnist, struktura, funktsii, typy [Organizational culture of educational organizations: essence, structure, functions, types]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia. Sotsialna psykholgia*, (42), 3-13. [In Ukrainian]
5. Pavlenok, K., & Yarmolenko, Yu. (2023). Psykhichne zdorovya yak zaporuka psykhologichnogo blagopoluchchya i profesiinogo rozvytku maibutnogo praktychnogo psykhologa [Mental health as a guarantee of psychological well-being and professional development of a future psychologist]. *Materialy XI Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Aktualni problemy vyschoi profesiinoi osvity»*. Natsionalnyi aviatyinyi universytet. [In Ukrainian]
6. Pavlenok, K. S. (2023). Psykhologichni osoblyvosti profesiinoi dialnosti vykladachiv zakladiv vyschoi osvity v kryzovykh umovakh [Psychological features of professional activity of teachers of higher education institutions in crisis conditions]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholgii ta sotsialnoi roboty*, 2, 3(62), 320-333. *Skhidnoukrainskyi natsionalnyi universytet imeni Volodymyra Dalya, Kyiv*. [In Ukrainian]
7. Pavlenok, K. S. (2025a). Osnovni teoretyko-metodologichni pidkhody do problemy rozvytku avtonomii vykladacha zakladu osvity [Main theoretical and methodological approaches to developing teacher autonomy in an educational institution]. *Visnyk pislyadyplomnoi osvity. Seria «Sotsialni ta povedinkovi nauky; Upravlinnya ta administruvannya»*, 32(61), 108-124. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-108-124](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-108-124) [In Ukrainian]
8. Pavlenok, K. S. (2025b). Tradiyentno-ekosystemnyi pidkhid do rozvytku avtonomii vykladacha (GRADE-ECO): kontseptualna model [Gradient-ecosystem approach to developing teacher autonomy (GRADE-ECO): a conceptual model]. *Psykhologo-pedagogichniy suprovod profesiinoi pidgotovky ta pidvyschennya kvalifikatsii fakhivtsiv v umovakh voyennogo stanu: Materialy KhIV Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (30 travnya 2025 r., m. Kyiv)*. DZVO «UMO», 204-208 [In Ukrainian]
9. Pavlenok, K. S. (2025c). Vplyv avtonomii na efektyvnist vykladatskoi dialnosti u zakladakh vyschoi osvity [The impact of autonomy on the effectiveness of teaching in higher education institutions]. *«Innovatsiini tekhnologii v roboti praktychnogo psykhologa»*: zb. materialiv VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii. Sumy. [In Ukrainian]
10. Stegostenko, I. (2022). *Novi vyklyky: proshchai, svit VUCA, laskavo prosymo u svit BANI*. [New challenges: goodbye, VUCA world, welcome to BANI world] <https://mind.ua/openmind/20235173-novi-viklyki-proshchaj-svit-vuca-laskavo-prosimo-u-svit-bani> [In Ukrainian]
11. American Association of University Professors (AAUP, 2021). *Academic Freedom in Online Education*. https://www.aaup.org/academe/issues/winter-2021/academic-freedom-online-education?utm_source=chatgpt.com.
12. Bondarchuk, O., Balakhtar, V., Pinchuk, N., Pustovalov, I., & Pavlenok, K. (2023). Adaptation of Coping Strategies to Reduce the Impact of Stress and Loneliness on the Psychological Well-Being of Adults. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(10), 1-26. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i10.1852>
13. Bondarchuk, O., & Pinchuk, N. (2023). Professional psychological well-being of educators and features of their support in the current crisis conditions. *Kyiv Journal of Modern Psychology and Psychotherapy*, 5(1), 5-14. <https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.01>
14. European University Association (EUA). (2025). *How universities can protect and promote academic freedom*. https://www.eua.eu/images/publications/Publication_PDFs/Academic_freedom_principles.pdf?utm_source=chatgpt.com
15. Kember, D., Leung, D. Y. P., Jones, A., Loke, A. Y., McKay, J., Sinclair K., & Yeung, E. (2000). Development of a questionnaire to measure the level of reflective thinking. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(4), 381-395.
16. Cheyeon, H., Pressley, T., & Marshall, D. T. (2025). Teacher voices matter: The role of teacher autonomy in enhancing job satisfaction and mitigating burnout. *PLoS ONE* 20(1): e0317471. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0317471>, 2025.
17. Code of practice for learning analytics. (2023). *Jisc* [Електронний ресурс]. <https://repository.jisc.ac.uk/9204/1/code-of-practice-for-learning-analytics.pdf>
18. Pinchuk, N., Pinchuk, O., Bondarchuk, O., Balakhtar, V., Balakhtar, K., Onoprienko-Kapustina, N., Shyshkina, M. & Kuzminska, O. (2022). Personal indicators of occupational stress of employees working remotely in a pandemic quarantine. *Educational Technology Quarterly*, 2, 129-142. <https://doi.org/10.55056/etq.8>

19. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
20. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.
21. Reeve, J. (2022). *Observational Rating of Autonomy Support (ORAS) Manual*. Self-Determination Theory Repository.
22. UNESCO. (2023). *Guidance for generative AI in education and research*. UNESCO.
23. UNESCO. (1997). *Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel*. UNESCO.

Відомості про автора

Павленок Катерина Сергіївна, докторка філософії (PhD) в галузі психології, доцентка кафедри практичної психології ментального здоров'я, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

Pavlenok, Kateryna, PhD, Associate Professor, Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9154-9095>

E-mail: bkskatrin@gmail.com

Отримано 5 листопада 2025 р.
Рецензовано 10 листопада 2025 р.
Прийнято 24 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.14>
УДК 159.9:005:32:352(477)

Тетяна Ринжук

ПРОГРАМА «ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ТА ПІДТРИМКА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ»

Ринжук Тетяна. Програма «Організаційно-психологічний супровід та підтримка професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування».

Вступ. В умовах воєнного часу зростає актуальність психологічного супроводу фахівців, які працюють у високостресових умовах воєнного стану, реформ і суспільної невизначеності, та необхідність створення системної моделі підтримки професійного благополуччя, що поєднує індивідуальний, груповий та організаційний рівні впливу.

Мета: визначити завдання, зміст, структуру та інтерактивні техніки програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування», спрямованої на розвиток ключових складових професійного благополуччя працівників у сучасних умовах публічного управління.

Методи: комплекс теоретичних методів (аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел із проблеми дослідження); структурно-функціональний і системний підходи; метод теоретичного моделювання для розроблення структури, змісту та принципів програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування».

Результати. На основі теоретичного аналізу сучасних підходів до проблеми професійного благополуччя розроблено програму, побудовану на трирівневій структурі, що охоплює ціннісно-смыслову, когнітивно-афективну та комунікативно-конативну складові професійного благополуччя. Кожна складова спрямована на розвиток конкретних психологічних ресурсів працівників: ціннісно-смыслова – на формування усвідомлення місії служіння громаді, внутрішньої мотивації та професійного сенсу; когнітивно-афективна – на підвищення психологічної стійкості, саморегуляції, емоційної компетентності; комунікативно-конативна – на вдосконалення етичної взаємодії, асертивного спілкування, командної згуртованості та відповідального лідерства. Програма передбачає три етапи реалізації (діагностично-мотиваційний, формувально-розвивальний, рефлексивно-інтеграційний) і сприяє підвищенню рівня внутрішньої мотивації, зміцненню професійної ідентичності, формуванню етичної комунікації та зниженню ризиків емоційного вигорання.

Висновки. Організаційно-психологічний супровід є дієвим інструментом підвищення професійного благополуччя працівників органів місцевого самоврядування. Реалізація програми забезпечує розвиток внутрішньої мотивації, ціннісно-смыслові цілісності, психологічної стійкості та ефективних комунікативних стратегій. Отримані результати мають прикладне значення для системи підвищення кваліфікації посадових осіб, формування безпечного психологічного клімату в громадах і впровадження політики турботи про ментальне здоров'я у публічному секторі.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування, професійне благополуччя, організаційно-психологічний супровід, місцеве самоврядування, психологічна стійкість, емоційне вигорання, саморегуляція, командна взаємодія

Rynzhuk, Tetiana. Program «Organizational and Psychological Promotion of Professional Well-Being of Local Self-Government Employees».

Introduction. In wartime, the role of psychological support for specialists who work in high-stress conditions of martial law, reforms, and social uncertainty is increasing, as is the need to create a systemic model of professional well-being support that combines individual, group, and organizational levels of influence.

Aim. To determine the objectives, content, structure, and interactive techniques of the program «Organizational and Psychological Promotion of Professional Well-Being of Local Self-Government Employees».

Methods. A set of theoretical methods (analysis, synthesis, generalization, and systematization of scientific sources on the research problem); structural, functional and systemic approaches; theoretical modeling to develop the structure, content, and principles of the program «Organizational and Psychological Promotion of Professional Well-Being of Local Self-Government Employees».

Results. Based on the theoretical analysis of contemporary approaches to professional well-being, a program was developed according to a three-level structure comprising value, cognitive-affective, and communicative-conative components. Each program component targeted at developing specific psychological resources in employees: the value component fostered awareness of the mission of community service, internal motivation, and professional meaning; the cognitive-affective component enhanced psychological resilience, self-regulation, and emotional competence; and the communicative-conative component improved ethical interaction, assertive communication, team cohesion, and responsible leadership. The program included three stages of implementation (diagnostic-motivational, developmental, and reflective-integrative) and contributed to strengthening internal motivation, professional identity, ethical communication, and reducing the risks of emotional burnout.

Conclusions. Organizational and psychological support is an effective tool for promoting professional well-being of local self-government employees. Implementation of the program promotes self-government employees' motivation, values, psychological resilience, and effective communicative strategies. The findings have practical significance for professional development systems through fostering a psychologically safe climate in communities and implementing mental-health-oriented policies in the public sector.

Key words: local self-government, professional well-being; organizational and psychological support, psychological resilience, emotional burnout, self-regulation, team interaction

Вступ. В умовах сьогодення представники органів місцевого самоврядування (ОМС) в Україні працюють у високостресових, нестабільних та соціально напружених обставинах – особливо в контексті воєнного стану, численних стресових чинників та швидкої трансформації суспільних очікувань. Часто їм доводиться поєднувати адміністративні функції з вирішенням соціальних, гуманітарних й кризових завдань, що істотно ускладнює їхню професійну діяльність. Результати дослідження показують, що висока психічна напруга та неадекватні стратегії подолання стресу значно підвищують ризики емоційного вигорання та зниження продуктивності серед працівників місцевого уряду (Fan, Guan, Shang, Yang, Hu, Liu...& Ma, 2024).

Психологічне навантаження, емоційне виснаження й зростання ризиків професійного вигорання стають вагомими загрозами благополуччю працівників ОМС і ефективності їхньої роботи. Зокрема, за даними звіту Mind the Workplace (2024), 77 % співробітників муніципальних служб відчують стрес на роботі, а 31 % мають ознаки емоційного виснаження. Подібні тенденції виявлено й у дослідженнях М. Слюсаревського (2023), де понад 70 % працівників управлінських і соціальних сфер повідомили про хронічну психічну напругу, а кожен третій демонструє симптоми посттравматичного стресу.

Попри значну увагу до питань професійної підготовки та адміністративного менеджменту, психологічний аспект функціонування працівників місцевого самоврядування залишається недостатньо дослідженим і практично не забезпеченим. У більшості нормативно-правових і освітніх документів відсутні цілісні програми психологічної підтримки, орієнтовані саме на цю категорію фахівців.

Така ситуація призводить до високого рівня емоційного виснаження, професійної деформації, зниження ефективності прийняття управлінських рішень і міжособистісних конфліктів у робочих колективах. Водночас міжнародний досвід публічного управління свідчить, що психологічне благополуччя персоналу є ключовою умовою ефективного функціонування органів влади. Як зазначається дослідниками, високий рівень благополуччя службовців корелює з ефективністю управління, залученістю та довірою громадян (Van der Meer, Bakker & Schaufeli, 2024). Аналітика Eurofound (2024) демонструє, що у структурах, де запроваджено програми психологічної підтримки, рівень вигорання зменшується на 30 %, а задоволеність роботою зростає на 25 %.

Нещодавні публікації у *Frontiers in Psychology* (Hollaar, van den Heuvel & van Hooff, 2025) підтверджують ефективність резилієнс-орієнтованих програм у публічному секторі: поєднання психоосвіти, тренінгових і супервізійних практик підвищує стійкість працівників і якість командної взаємодії.

Отже, актуальною науково-практичною проблемою є розроблення та впровадження організаційно-психологічних програм супроводу і підтримки професійного благополуччя працівників органів місцевого самоврядування, спрямованих на формування ресурсного стану, профілактику професійного вигорання, розвиток навичок саморегуляції, емоційної компетентності, командної взаємодії та етичної комунікації.

Актуальність і недостатня розробленість досліджуваної проблеми зумовили **мету дослідження**: визначити завдання, зміст, структуру та інтерактивні техніки програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування», спрямованої на розвиток ключових складових професійного благополуччя працівників у сучасних умовах публічного управління.

Завдання дослідження.

1) Здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до розуміння організаційно-психологічного супроводу та професійного благополуччя працівників органів місцевого самоврядування.

2) Визначити структуру, зміст і принципи програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників ОМС».

3) Обґрунтувати інтерактивні техніки розвитку ключових складових професійного благополуччя працівників ОМС.

Для досягнення поставленої мети застосовано комплекс теоретичних **методів**: аналіз, синтез, узагальнення й систематизація наукових джерел із проблеми дослідження. Використано структурно-функціональний і системний підходи для визначення взаємозв'язків між індивідуально-психологічними, соціальними й організаційними чинниками професійного благополуччя. Метод моделювання застосовано для розробки структури програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників ОМС».

Результати дослідження та їх обговорення. Організаційно-психологічний супровід розглядається як *системний процес* створення в організації психологічних, освітніх і комунікативних умов, що забезпечують підтримку й розвиток працівників, їхню адаптацію до стресових і кризових ситуацій, а також формування стійких професійних ресурсів (Брюховецька & Чаусова, 2025). На відміну від разових консультаційних заходів, супровід передбачає довготривалу інтеграцію психологічної допомоги в управлінські й освітні процеси – через діагностику, інтервенції, рефлексію та зворотний зв'язок.

З позицій *моделі «Вимоги – Ресурси роботи»* (Bakker & Demerouti, 2007), організаційно-психологічний супровід спрямований на забезпечення балансу між професійними вимогами (робоче навантаження, комунікативна напруга, емоційні виклики) та ресурсами (підтримка, автономія, сенс діяльності, взаємодія).

Міжнародні огляди (El-Osta et al., 2025; OECD, 2022;) підтверджують, що системні програми психологічної підтримки в органах місцевого самоврядування знижують рівень вигорання та підвищують організаційну ефективність.

Вітчизняні науковці також наголошують на зв'язку між організаційними умовами праці та психологічним благополуччям державних службовців. Зокрема, Л. Карамушка (2023) і О. Бондарчук & Н. Пінчук (2023) доводять, що *емоційна стійкість і підтримка в колективі* є ключовими ресурсами профілактики професійного вигорання в умовах війни та реформування публічного сектору. Отже, організаційно-психологічний супровід працівників ОМС є не лише інструментом індивідуальної підтримки, а й елементом організаційної культури, що формує безпечне, довірливе середовище для розвитку людського потенціалу.

Аналіз досліджень публічного менеджменту показує, що у кризові періоди рівень благополуччя працівників місцевого врядування суттєво знижується під впливом перевантаження, рольового конфлікту та дисбалансу «робота–життя», тоді як організаційні ресурси – передбачуваність, підтримка, справедливість – компенсують ці ризики (Meer, Vermeeren & Steijn, 2022).

Дані EUROFOUND (2022) про психосоціальні ризики у сфері публічних послуг демонструють підвищений рівень стресу, моральної напруги та конфліктності, особливо у представників органів місцевого самоврядування. Ефективними визнаються програми, що поєднують роботу з ризиками (стрес-менеджмент, вигорання) і розвиток ресурсів (командна підтримка, сенс, етика). Це повністю узгоджується з логікою організаційно-психологічного супроводу, спрямованого на зміни особистості й середовища (Ринжук, 2025).

В українському контексті воєнного часу ефективність місцевого врядування залежить не лише від процедур і ресурсів (Погурська, 2023), а й від психологічної витривалості персоналу, здатності підтримувати комунікацію з громадянами та працювати в умовах правових/ресурсних обмежень (Keudel, Hatsko, Darkovich & Huss, 2024).

Отже, організаційно-психологічний супровід працівників ОМС є не лише інструментом індивідуальної підтримки, а й елементом організаційної культури, що формує безпечне, довірливе середовище для розвитку людського потенціалу.

Теоретичний аналіз уможливив розроблення програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування», яка ґрунтується на трирівневій моделі професійного благополуччя (Козирчук, 2024) і охоплює три взаємопов'язані складові – ціннісно-смыслову, когнітивно-афективну та комунікативно-конативну (табл. 1).

Таблиця 1

Структура програми
«Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя
представників органів місцевого самоврядування»

Складова	Критерій	Ключові вправи / техніки	Очікуваний ефект
Ціннісно-смыслова	Цілеспрямованість, значущість діяльності	«Мій професійний компас», «Місія громади – моя місія», «Лінія професійного зростання»	Зростання мотивації, сенсу та професійної ідентичності
Когнітивно-афективна	Усвідомлення себе, саморегуляція	«Емоційний барометр», «Коло впливу», «Пауза між стимулом і реакцією», «Ресурсна мапа»	Посилення стійкості, зниження емоційного виснаження
Комунікативно-конативна	Успішність взаємодії, етична комунікація	«Активне слухання під тиском», «Конфлікт = ресурс», «Комунікаційний кодекс довіри», «Командний пульс»	Підвищення командної згуртованості, емпатійності та довіри

Ціннісно-смыслова складова охоплює усвідомлення соціальної значущості праці, розвиток професійної ідентичності та сенсу діяльності. Критерієм обрано цілеспрямованість і значущість професійної діяльності й розвитку.

Показниками визначено: переконання, що професійне життя людини є цілеспрямованим і значущим; цінність місії ОМС як Служіння громаді; переважання внутрішньої мотивації професійної діяльності як представника ОМС; цінність подальшого професійно-особистісного зростання як представника ОМС.

Для усвідомлення особистих смислів, узгодженості «цінності – цілі – дії» використано вправу «Мій професійний компас», яка підсилює внутрішню цілеспрямованість і зменшує професійний цинізм, уможлиблює перевірку внутрішньої узгодженості між цінностями, цілями та діями. Це сприяло зростанню внутрішньої цілеспрямованості, зменшенню цинізму щодо професійної ролі, дозволило сформулювати власне професійне кредо у вигляді однієї фрази («Я служу громаді, щоб...»).

Усвідомленню цінності місії органів місцевого самоврядування як форми служіння суспільству сприяє вправа «Місія громади – моя місія», що сприяє формуванню колективної ідентичності, підвищенню відчуття значущості професійної діяльності через складання «ціннісної карти громади» (варто схематично позначити ключові напрями служіння та власні ролі у цьому процесі).

Доцільним є використання дій, спрямованих на розвиток ідентифікації з внутрішньою мотивацією, переосмислення зовнішніх стимулів через створення власного «енергетичного профілю» (вправа «Внутрішній двигун»); усвідомлення динаміки професійно-особистісного розвитку (вправа «Лінія професійного зростання»); зміцнення етичного й емоційного зв'язку з цінністю служіння громаді через фасилітовані сесії «Смисл і місія служіння громаді», рефлексивні вправи «Карта професійних цінностей», «Лінія професійного зростання» (наратив професійного розвитку), що узгоджується з еудемонічними підходами до благополуччя (Ryff, 2014) і практиками позитивної психології (Seligman, 2018).

Когнітивно-афективна складова передбачає розвиток психологічної стійкості, навичок саморегуляції, емоційної компетентності та стрес-менеджменту. Критерієм слугує усвідомлення й самоприйняття себе як представника ОМС.

Для цього застосовуються когнітивно-поведінкові техніки, такі, як самоспостереження, реструктуризація мислення (Carver & Scheier, 2017), майндфулнес-практики (Kabat-Zinn, 2003), елементи позитивної психотерапії (Seligman, 2018) та ін. Так, розвитку усвідомлення власного емоційного стану й навичок регуляції сприяє вправа «Емоційний барометр» (відстеження й називання емоцій; моделі емоційної регуляції (Gross, 2015), «Коло впливу» (за Covey, 2004) для посилення внутрішнього локусу контролю, «Пауза між стимулом і реакцією» (тренування самоконтролю), «Ресурсна мапа» (активація внутрішніх/зовнішніх ресурсів). Очікуваний ефект – зниження напруги та імпульсивності, стабілізація ресурсного стану, зростання ефективності відновлення.

Комунікативно-конативна складова орієнтована на підвищення якості міжособистісної взаємодії, розвиток навичок емпатичного слухання, асертивного спілкування та командної взаємодії. Критерієм слугує успішність спілкування та управління професійним середовищем.

Показники: здатність керувати ефективно своїм життям і професійним середовищем для якісної реалізації професійної діяльності; здатність до професійного розвитку; здатність до підтримки активності й енергійності у кризових умовах; здатність забезпечувати ефективне ділове спілкування у професійній діяльності. Ця частина програми розвиває етичну взаємодію, асертивність, культуру діалогу, командну згуртованість і здатність приймати рішення в умовах стресу. Методологічно спирається на ідеї емоційного інтелекту (Goleman, 2013), соціально-когнітивну теорію (Bandura, 1997), модель ненасильницької комунікації (Rosenberg, 2015) та українські дослідження збереження психічного здоров'я, етичної комунікації в управлінні (Брюховецька, 2025; Карамушка, 2022; 2023).

Актуальними у контексті розвитку комунікативно-конативної складової професійного благополуччя є як окремі вправи, так і групові тренінги «Команда довіри», методика міжвізійних зустрічей, супервізійні кейси за моделями SBI й «7 очей», а також

інтерактивні вправи на відновлення безпечної комунікації в колективі. Так, розвинути здатність чути і розуміти співрозмовника в умовах емоційного напруження дозволяє вправа «Активне слухання під тиском», що уможливорює зниження комунікативної напруги, розвиток емпатії та навичок конструктивного зворотного зв'язку. Навчитись бачити в конфліктній ситуації можливість розвитку й покращення процесів комунікації можна у вправі «Конфлікти = ресурс». Це сприяє розвитку навичок етичного діалогу, розумінню позицій сторін, профілактиці емоційної ескалації.

Вправа «Комунікаційний кодекс довіри» уможливорює створення колективних етичних правил спілкування у робочому середовищі і тим самим підвищити колективну відповідальність за комунікаційний клімат, формування культури партнерства. Вправа «Асертивне «так» і «ні» забезпечує формування навичок конструктивної відмови й самоповаги, зниження ризику професійного виснаження; оцінити поточний рівень командної згуртованості та відновити спільну мету можна за допомогою вправи «Командний пульс» та ін. (Балахтар, 2015)

Очікуваними результатами комунікативно-конативного блоку є: формування культури відкритого, поважного спілкування в ОМС; зниження кількості міжособистісних конфліктів і підвищення ефективності командних рішень; зміцнення асертивності та професійної гідності працівників; зростання відчуття психологічної безпеки у робочому середовищі; розвиток навичок етичного лідерства та емпатійного управління.

Упровадження програми в ОМС відбувається у три етапи:

- *діагностично-мотиваційний* (стартове оцінювання, запити, цілі),
- *формуально-розвивальний* (тренінги, супервізії, інтервізії),
- *рефлексивно-інтеграційний* (оцінка ефективності, обмін досвідом, формування «груп підтримки» у громадах).

Усе разом відповідає логіці організаційно-психологічного супроводу в публічному секторі (El-Osta et al., 2025; OECD, 2022).

Висновки. Висвітлено організаційно-психологічний супровід як ключовий чинник підтримки професійного благополуччя працівників органів місцевого самоврядування, особливо в умовах воєнного стану, підвищеного соціального напруження та трансформації управлінських систем. Запропонована програма, побудована на трирівневій моделі професійного благополуччя (ціннісно-сміслова, когнітивно-афективна, комунікативно-конативна складові), забезпечує комплексний підхід до розвитку внутрішніх і зовнішніх ресурсів працівників – від усвідомлення місії служіння громаді до формування навичок саморегуляції, етичної комунікації та командної взаємодії.

Організаційно-психологічний супровід у межах місцевого самоврядування виступає не лише як індивідуальний інструмент підтримки, але й як елемент організаційної культури, що сприяє формуванню безпечного, довірливого та гуманістично орієнтованого професійного середовища, що поєднує індивідуально-психологічні механізми (мотивація, саморефлексія, емоційна стійкість) з управлінськими (командна співпраця, супервізійна підтримка, культура зворотного зв'язку) й етичними (служіння громаді, повага, партнерство).

Результати дослідження узгоджуються з сучасними концепціями психологічної стійкості, благополуччя та організаційної підтримки персоналу і підтверджують доцільність інтеграції програм психологічного супроводу до системи професійного розвитку службовців. Зокрема, реалізація тренінгових модулів, рефлексивних вправ, міжвізій та супервізій дозволяє підвищити рівень усвідомленості, етичної зрілості та ефективності міжособистісної взаємодії.

Впровадження програми «Організаційно-психологічний супровід і підтримка професійного благополуччя представників ОМС» сприятиме підвищенню психологічної стійкості, профілактиці емоційного вигорання, зміцненню довіри та командної згуртованості, а також розвитку культури відкритого, поважного спілкування в громадах. Її реалізація може стати складовою державної політики у сфері людського розвитку та

стійкого місцевого врядування, що відповідає європейським підходам до підтримки ментального здоров'я та благополуччя публічних службовців.

Отже, професійне благополуччя працівників органів місцевого самоврядування виступає інтегральним показником ефективності публічного управління, а організаційно-психологічний супровід – його невід'ємним механізмом, що забезпечує сталий розвиток громади, підвищення довіри громадян і гуманізацію управлінських процесів.

Перспективним є вивчення можливостей інтеграції програм психологічної підтримки в систему підвищення кваліфікації, а також застосування цифрових форматів супервізій та міжвізій у сфері місцевого самоврядування.

Література

1. Балахтар, В. (2015). *Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція*: навч.-метод. посібник. Вид-во «Черемош».
2. Бондарчук, О. & Пінчук, Н. (2023). Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості їх підтримки в сучасних кризових умовах. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 5 (1), 5-14. <https://doi.org/10.48020/mpj.2023.01.01>
3. Брюховецька, О. В., & Чаусова, Т. В. (2025). Організаційно-психологічний супровід формування професійно важливих якостей у майбутніх психологів в умовах психологічної кризи в Україні. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*, 32(61). <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spnma/article/view/820/1796>
4. Карамушка Л. М. (2022). *Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати*: Метод. рекомендації. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
5. Карамушка, Л. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
6. Козирчук, Т. В. (2023). Професійне благополуччя представників органів місцевого самоврядування у кризових умовах: психологічні чинники та ресурси збереження. *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). Київ: ДЗВО «УМО», 330-334.
7. Слюсаревський, М. М. (2023). *Проблема психологічної підтримки комбатантів і цивільного населення: наявний стан та шляхи вирішення*: Наукова доповідь на методологічному семінарі «Актуальні проблеми охорони психічного здоров'я українського народу у воєнний і повоєнний час» (16 листопада 2023 р). *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 5(2):1-10 DOI: 10.37472/v.naes.2023.5219
8. Погурська, Т. В. (2023). Основні підходи до дослідження професійного благополуччя особистості представників органів місцевого самоврядування (ОМС). *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: Збірник наукових праць*, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 3(62), 2, 334-347.
9. Ринжук, Т. В. (2025). Психологічні ресурси та стратегії підтримки професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. *Психологічні студії*, Волинський національний університет імені Лесі Українки: Видавничий дім «Гельветика», 2, 159-164
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
12. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). *Perspectives on Personality* (8th ed.). Pearson.
13. Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic*. New York: Free Press.
14. Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
15. El-Osta, A., et al. (2025). A scoping review of UK local government workplace health and wellbeing programmes. *BMC Public Health*, 25, Article 23176. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23176-3>
16. EUROFOUND: *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (2022). Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/830193>
17. Fan, Y., Guan, L., Shang, F., Yang, X., Hu, J., Liu, M., ...& Ma, H. (2024). Stress, coping, and mental health among local government officials. *Journal of Loss and Trauma*, 29 (8), 903–923. <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2391895>
18. Goleman, D. (2013). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
19. Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. HarperCollins.
20. Hollaar, M. H. L., van den Heuvel, S., & van Hooff, M. L. M. (2025). Resilience-based interventions in the public sector workplace. *Frontiers in Psychology*, 16, 1458327. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1458327>
21. Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>

22. Keudel, O., Hatsko, M., Darkovich, S., & Huss, O. (2024). Local resilience in wartime Ukraine: Governance under pressure. *Local Government Studies*, 50(2), 311–329. <https://doi.org/10.1080/03003930.2023.2265432>
23. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
24. Seligman, M. E. P. (2018). *The Hope Circuit: A Psychologist's Journey from Helplessness to Optimism*. New York: Public. Affairs.
25. Mind the Workplace (2024): Healthy workplaces lead with trust and support. Mental Health America. <https://mhanational.org/2024-workplace-wellness-research>
26. OECD: *Building resilience in public sector: Managing mental health and well-being in times of crisis*. (2022) OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264292730-en>
27. Van der Meer, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2024). A longitudinal study of local government civil servants: Well-being and role perceptions in the post-pandemic era. *Administration & Society*, 56(2), 145–169. <https://doi.org/10.1177/0734371X221084104>

References

1. Balakhtar, V. (2015). *Sotsialno-psykhologichniy trenig i manipulyatsia [Socio-psychological training and manipulation]*. Vyd-vo «Cheremosh». [In Ukrainian]
2. Bondarchuk, O., & Pinchuk, N. (2023). Profesiine psykhologichne blagopoluchchya osvityan ta osoblyvosti yikh pidtrymky v suchasnykh kryzovykh umovakh [Professional psychological well-being of educators and its promotion in modern crisis conditions]. *Kyivskiy zhurnal suchasnoi psykhologii ta psykhoterapii*, 5(1), 5-14. <https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.01> [In Ukrainian]
3. Bryukhovetska, O. V., & Chausova, T. V. (2025). Organizatsiino-psykhologichniy suprovid formuvannya profesiino vazhlyvykh yakosti u maibutnikh psykhologiv v umovakh psykhologichnoi kryzy v Ukraini [Organizational and psychological support for the development of professionally important qualities in future psychologists in conditions of psychological crisis in Ukraine]. *Visnyk pislyadyplomnoi osvity: zb.nauk. prats, Seria «Sotsialni ta povedinkovi nauky; Upravlinnya ta administruvannya»*, 32(61). <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spnma/article/view/820/1796> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M. (2022). *Psykhichne zdorovya osobystosti pid chas viiny: yak iogo zberegty ta pidtrymaty [Mental health of the individual during war: how to preserve and promote it]*. Instytut psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. (2023). Subyektivne blagopoluchchya personalu osvitnikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of personnel of educational and scientific organizations in war conditions: manifestations and connections with coping strategies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2> [In Ukrainian]
6. Kozyrchuk, T. V. (2023). Profesiine blagopoluchchya predstavnykiv organiv mistseвого samovryaduvannya u kryzovykh umovakh: psykhologichni chynnyky ta resursy zberezheniya [Professional well-being of representatives of local self-government bodies in crisis conditions: psychological factors and resources of preservation]. *Psykhologopedagogichniy suprovid profesiinoy pidgotovky ta pidvyschennya kvalifikatsii fakhivtsiv v umovakh voyennogo stanu: Materialy KhIV Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii* (May 30, 2025, Kyiv). DZVO «UMO», 330-334. [In Ukrainian]
7. Slyusarevskiy, M. M. (2023). *Problema psykhologichnoi pidtrymky kombatantiv i tsyvilnogo naseleння: nayavnyi stan ta shlyakhy vyrishennya : nayavnyi stan ta shlyakhy vyrishennya [The problem of psychological support for combatants and civilians: current state and solutions]*. Metodologichniy seminar «Aktualni problemy okhorony psykhichnogo zdorovya ukrainskogo narodu u voyenniy i povoyenniy chas» (Nov. 16, 2023). *Visnyk Natsionalnoi akademii pedagogichnykh nauk Ukrainy*, 5(2), 1-10 <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5219> [In Ukrainian]
8. Pogurska, T. V. (2023). Osnovni pidkhody do doslidzhennya profesiinogo blagopoluchchya osobystosti predstavnykiv organiv mistseвого samovryaduvannya (OMS) [Basic approaches to the study of professional well-being of representatives of local self-government bodies (LSG)]. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologii ta sotsialnoi roboty: Zbirnyk naukovykh prats, Skhidnoukrainskyi natsionalnyi universytet imeni Volodymyra Dalya*, 3(62), 334-347. [In Ukrainian]
9. Rynzhuk, T. V. (2025). Psykhologichni resursy ta strategii pidtrymky profesiinogo blagopoluchchya predstavnykiv organiv mistseвого samovryaduvannya v umovakh voyennogo stanu [Psychological resources and strategies for supporting professional well-being of representatives of local self-government bodies under martial law]. *Psykhologichni studii, Volynskiy natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky: Vydavnychiy dim «Gelvetyka»*, 2, 159-164 [In Ukrainian]
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
11. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
12. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). *Perspectives on Personality* (8th ed.). Pearson.
13. Covey, S. R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic*. Free Press.
14. Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>

15. El-Osta, A. (2025). A scoping review of UK local government workplace health and wellbeing programmes. *BMC Public Health*, (25). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23176-3>
16. EUROFOUND: *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (2022). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/830193>
17. Fan, Y., Guan, L., Shang, F., Yang, X., Hu, J., Liu, M., & Ma, H. (2024). Stress, coping, and mental health among local government officials. *Journal of Loss and Trauma*, 29(8), 903–923. <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2391895>
18. Goleman, D. (2013). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
19. Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. HarperCollins.
20. Hollaar, M. H. L., van den Heuvel, S., & van Hooff, M. L. M. (2025). Resilience-based interventions in the public sector workplace. *Frontiers in Psychology*, (16), 1458327. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1458327>
21. Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
22. Keudel, O., Hatsko, M., Darkovich, S., & Huss, O. (2024). Local resilience in wartime Ukraine: Governance under pressure. *Local Government Studies*, 50(2), 311–329. <https://doi.org/10.1080/03003930.2023.2265432>
23. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
24. Seligman, M. E. P. (2018). *The Hope Circuit: A Psychologist's Journey from Helplessness to Optimism*. Public Affairs.
25. Mind the Workplace (2024): Healthy workplaces lead with trust and support. *Mental Health America*. <https://mhanational.org/2024-workplace-wellness-research>
26. OECD: Building resilience in public sector: Managing mental health and well-being in times of crisis. (2022) OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264292730-en>
27. Van der Meer, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2024). A longitudinal study of local government civil servants: Well-being and role perceptions in the post-pandemic era. *Administration & Society*, 56(2), 145–169. <https://doi.org/10.1177/0734371X221084104>

Відомості про автора

Ринжук Тетяна Вячеславівна, здобувачка наукового ступеня (PhD) у галузі психології Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, м. Київ, Україна

Rynzhuk, Tetiana, PhD Candidate in Psychology, Mykhailo Drahomanov Ukrainian State University, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6343-2889>

E-mail: pohurska@icloud.com

Отримано 30 жовтня 2025 р.
Рецензовано 20 листопада 2025 р.
Прийнято 25 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.15>
УДК 159.22:316.6:005.32

Кіра Терещенко
Володимир Івкін

СТАВЛЕННЯ ДО ЗМІН ЯК РЕСУРС СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Терещенко Кіра, Івкін Володимир. Ставлення до змін як ресурс суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності.

Вступ. Зміни супроводжують весь життєвий шлях людини. В умовах воєнної агресії рф зміни зачіпають всі сфери життя особистості, в тому числі й професійну сферу. Зміни відбуваються як на рівні організацій загалом, так і на рівні персоналу організацій. Ставлення до змін персоналу організацій може або сприяти особистісному й професійному розвитку та суб'єктивному благополуччю персоналу, або бути значною перешкодою на цьому шляху.

Мета: здійснити теоретико-методологічний аналіз ставлення до змін як ресурсу суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності.

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

Результати. Зміни, з якими стикається персонал організацій, відбуваються на трьох рівнях: на макрорівні (рівні соціуму) – соціально-політичні та соціально-економічні зміни, на мезорівні (рівні організації) – організаційні зміни та на мікрорівні (рівні особистості) – особистісні зміни.

Ставлення до змін персоналу організацій визначається як інтегральне системне утворення, єдність відображення суб'єктом змін й ставлення до них, яке спрямовує та визначає поведінку і діяльність персоналу.

Висновки. Ставлення до змін слід розглядати як один із ресурсів суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності.

Ключові слова: ставлення до змін, зміни, ресурс, суб'єктивне благополуччя, невизначеність, персонал організацій

Tereshchenko, Kira, Ivkin, Volodymyr. Attitude to change as a staff subjective well-being resource in conditions of uncertainty.

Introduction. Changes accompany a person's life. In conditions of war, changes affect all spheres of a person's life, including the professional sphere. Changes occur both at the level of organizations and at the level of staff. Staff attitude to change can either contribute to or hamper staff personal and professional development and subjective well-being.

Aim: to carry out a theoretical and methodological analysis of staff attitude to change as a resource of their subjective well-being in conditions of uncertainty.

Methods: theoretical analysis and synthesis of the relevant scientific literature, and generalization and systematization of scientific data.

Results. The changes that staff face occur at the macro level (society level, including socio-political and socio-economic changes), meso level (organization level, including organizational changes), and micro level (individual level, including personal changes). Staff attitude to change is defined as an integral formation, which reflects staff perception of the change and determines their behavior and activities.

Conclusions. Staff attitude to change should be considered as a staff subjective well-being resource in conditions of uncertainty.

Key words: change, attitude to change, resource, subjective well-being, uncertainty, staff

Вступ. Зміни супроводжують весь життєвий шлях людини. В умовах воєнної агресії рф зміни зачіпають усі сфери життя особистості, в тому числі й професійну сферу. Зміни відбуваються як на рівні організацій загалом, так і на рівні персоналу організацій. Ставлення до змін персоналу організацій може або сприяти особистісному й професійному

розвитку та суб'єктивному благополуччю персоналу, або бути значною перешкодою на цьому шляху.

Проблематика ставлення до змін персоналу організацій досліджувалась у працях зарубіжних та українських вчених, а саме: аналізувалась реакція працівників на зміни з точки зору організаційного благополуччя (Blom, 2018), зроблено систематизований огляд літератури з питань готовності до введення змін у роботі працівників організацій сфери охорони здоров'я (Caci et al., 2025), здійснено теоретичний огляд організаційної готовності до змін та контент-аналіз оцінок (Miake-Lye et al., 2020), розкрито психологічні особливості ставлення педагогів до змін в освіті та готовність до підтримки ними освітньої реформи (Капустюк & Пастушенко, 2021). У попередніх працях було детально проаналізовано особливості діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) (Карамушка, 2008). Водночас аспект ставлення до змін як ресурсу суб'єктивного благополуччя персоналу організацій у науковій літературі не було висвітлено повною мірою.

Мета дослідження: здійснити теоретико-методологічний аналіз ставлення до змін як ресурсу суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності.

Методи та організація дослідження. Використано методи теоретичного аналізу та синтезу наукових даних з означеної проблеми, узагальнення та систематизації наукового матеріалу.

Завдання дослідження.

1. Проаналізувати види змін, з якими стикається персонал організацій.
2. Розкрити сутність та структуру ставлення до змін персоналу організацій в умовах невизначеності.
3. Дослідити ставлення до змін в контексті суб'єктивного благополуччя персоналу організацій.

Результати дослідження та їх обговорення. Зміни являють собою складне, багатоаспектне, багаторівневе явище, яке стосується усіх сфер активності особистості. Зазначимо, що зміни, з якими стикається персонал організацій, відбуваються на трьох рівнях: макрорівні (рівні соціуму), мезорівні (рівні організації) та мікрорівні (рівні особистості).

У разі змін, що відбуваються на *макрорівні, в соціумі*, йдеться про соціально-політичні та соціально-економічні трансформації сучасного українського суспільства, серед яких такі, як: воєнний стан, міграція, глобалізація, розвиток технологій, демографічні зміни тощо.

Стосовно *глобалізації*, цікавим є підхід Л.М. Карамушки (2006), в якому вона аналізує зміни: а) пов'язані із виробництвом товарів та їх збутом (висока швидкість виробництва, виникнення нових ринків збуту, розвиток все більшої конкуренції тощо); б) пов'язані з діяльністю та спілкуванням персоналу організацій (використання комунікацій, оснований на сучасних технологіях; необхідність розвитку в персоналу інтеркультурних компетенцій; необхідність високого рівня мобільності та гнучкості персоналу тощо). Щодо *розвитку технологій*, то йдеться про: а) ефекти, які мають відношення до реалізації технологій (більш короткі інноваційні цикли діяльності; висока ступінь узагальнення та складності діяльності тощо); б) ефекти, які стосуються персоналу організацій (постійне отримання нових знань; необхідність навчання протягом усього життя; спільне використання технологій тощо). У контексті *демографічних змін* можна виділити: а) ефекти, які мають відношення до особливостей використання людських ресурсів у процесі виконання професійної діяльності (старіння робочої сили; недостатність кваліфікованого персоналу серед молоді й ін.); б) ефекти, які стосуються гармонійного поєднання персоналом організацій різних сфер їхньої життєдіяльності (необхідність дотримання балансу між роботою та іншими сферами життя; децентралізація роботи; необхідність впровадження управління здоров'ям) тощо (Карамушка, 2006).

До змін на *мезорівні* відносять **організаційні зміни**, які можуть стосуватися як організацій загалом, так і організаційного середовища. Як зазначають Т. В. Матюк та О. О. Дяченко (2011), організаційні зміни є наслідком процесів прийняття рішень і вирішення проблем; автори й виконавці організаційних змін вирішують багато соціальних, економічних і навіть технічних проблем та приймають комплексні рішення.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що організаційні зміни являють собою певні зрушення в діяльності організації, які виникають у результаті реакції організації на впливи зовнішнього та внутрішнього довкілля. Водночас зміни мають глобальний характер, виявляються в різних соціальних сферах (на виробництві, в охороні здоров'я, освіті) як у позитивному, так і негативному контексті.

На рівні *організацій загалом* в умовах невизначеності останніх років відбувається реорганізація, передислокація організацій, зміна форми власності, перепрофілювання організацій, збільшення або скорочення випуску продукції, перехід на більш гнучкий графік роботи, перехід на віддалений або гібридний режим функціонування тощо.

Зміни, пов'язані із організаційним середовищем в стабільно існуючих організаціях, зазвичай мають відношення до змісту діяльності (наприклад, введення інновацій) або до організації діяльності (наприклад, збільшення обсягу звітної документації, скорочення персоналу, перерозподіл робочого навантаження тощо).

На *мікрорівні* персонал організацій стикається з **особистісними змінами**, до яких слід віднести психологічні, вікові, фізіологічні, освітньо-професійні (зміни посади, статусу, рівня освіти, рівня кваліфікації, сфери відповідальності тощо).

Соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в суспільстві, ведуть до відповідних змін у діяльності організацій, позначаються як на *організаціях загалом*, так і на *організаційному середовищі* зокрема. Водночас слід підкреслити, що поруч із позитивними змінами, які відбуваються в організаційному середовищі, дослідники констатують негативний характер таких змін, що мають пряме відношення до психологічного напруження та робочого стресу персоналу (Huy, Corley & Kraatz, 2014; Khaw, Alnoor, Al-Abtrow, Tiberius, Ganesan & Atshan, 2022). Нові умови роботи посилюють вимоги, які висуваються до працівників, нерідко збільшують робоче навантаження та утруднюють моменти, пов'язані з закінченням роботи та визначенням її ефективності. Як наслідок, нові вимоги щодо роботи корелюють із напруженням та стресами, особливо у випадку, коли наявні робочі ресурси не співвідносяться з вимогами. Отже, на рівні організацій посилюється роль психологічної підтримки персоналу з метою адаптації персоналу до змін та подолання опору змінам. Зокрема, зарубіжні дослідники наголошують на значенні сприятливого організаційного клімату, організаційної підтримки та організаційної справедливості для формування готовності до змін працівників організацій (Claiborne, Auerbach, Lawrence & Schudrich, 2013; Kebede & Wang, 2022).

Якщо процес введення змін в організаціях є керованим, то зміни у суспільстві та особистісні зміни не завжди піддаються плануванню або контролю. В умовах невизначеності, під якою розуміємо явище, що характеризується ускладненим та незрозумілим змістом ситуацій, непередбачуваністю їх результатів та наслідків, зростає рівень психологічної напруженості через невизначений характер змін. В. В. Кириченко (2016) зазначає, що якщо усталена послідовність подій життєвого плину зазнає змін – виникає екзистенційна тривога, викликана страхом (відсутністю) майбутнього. Іманентна примарність майбутнього, на думку вченого, є суттєвим дестабілізуючим фактором, який може призвести до різного роду порушень у психічному розвитку особистості. Найбільш фруструючими для людини залишаються життєві ситуації, які містять більше питань ніж конкретних відповідей та формують загальний стан невизначеності (Кириченко, 2016).

Розглянемо більш детально феномен *ставлення до змін* персоналу організацій. Варто зазначити, що поняття «ставлення» визначається як інтегральне системне утворення, єдність відображення суб'єктом об'єктивної дійсності й ставлення до неї, яке спрямовує та визначає поведінку і діяльність (Яворська-Ветрова, 2021). На особливу важливість

ставлення як прояву особистості вказує А. Кічук (2006), адже, на її думку, йдеться не лише про відповідний емоційний відгук, відображення нею певного об'єкта у формі сприйняття, уявлення, пам'яті, поняття (або їх сукупності), а й водночас про готовність до певної дії і навіть про саму дію. Ґрунтуючись на аналізі літературних джерел (Гончарова & Ларіонов, 2017; Кічук, 2006; Яворська-Ветрова, 2021), будемо описувати ставлення до змін персоналу як інтегральне психічне утворення, відображення персоналом організацій об'єктивної дійсності стосовно змін, що зумовлює готовність до певної поведінки та відповідну поведінку.

Отже, на основі аналізу наукової літератури (Гончарова & Ларіонов, 2017; Кічук, 2006; Яворська-Ветрова, 2021) будемо розглядати ставлення до змін персоналу організацій як таке, що має у структурі мотиваційний, когнітивний, афективний та поведінковий компоненти:

- Мотиваційний компонент – внутрішнє спонукання до певної поведінки в умовах змін.
- Когнітивний компонент – відображає знання про сутність та структуру змін.
- Афективний компонент – відображає емоційне ставлення персоналу до змін.
- Поведінковий компонент – визначає особливості поведінки персоналу в умовах змін.

Згідно з типологією Т. В. Матюк та О. О. Дяченко (2011), у ставленні до організаційних змін працівників організації поділяють на такі групи: 1. Інноватори. Перебувають у тісному контакті з організаційним середовищем і готові з певним ризиком розробляти, пропонувати й випробовувати, перевіряти ідеї. 2. Працівники, які дуже швидко сприймають нововведення. Попри те, їм потрібен певний час для роздумів. 3. Працівники зі швидким сприйняттям. Вони сприймають нововведення порівняно швидко, але тільки тоді, коли опиняються в ролі керівників. 4. Працівники, які повільно сприймають нововведення. Як правило, вони приймають нововведення тільки під тиском думки більшості працівників. 5. Працівники із загальмованим сприйняттям. Не погоджуються з нововведеннями і визнають їх тільки тоді, коли вони стають традицією.

У дослідженні А. Клочко (2020) виявлена кількісна вираженість типів менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: найбільш представленим є такий тип менеджерів освіти, як «реаліст», який було зафіксовано майже у половини опитаних, далі слідував такий тип освітніх менеджерів, як «традиціоналіст», який був притаманний трохи більше ніж третині опитаних, і тип «вільнодумець» було виявлено у зовсім невеликої кількості опитаних. Якщо порівняти ці дані з нашим попереднім дослідженням типів ставлення до змін у персоналу освітніх організацій, то на першому місці знаходився за кількісною вираженістю тип «традиціоналіст», далі слідував «реаліст», і на останньому місці, зі значним відривом, знаходився «вільнодумець» (Івкін, 2014), отже, у ході дослідження нами було встановлено переважання серед опитаних «традиціоналістів» і недостатню орієнтацію персоналу освітніх організацій на впровадження інноваційних змін в них.

Феномен ставлення до змін у науковій літературі нерозривно пов'язаний з характеристикою «готовності до змін» (Кічук, 2006; Мітрошкіна, 2018), яка є своєрідною похідною ставлення до змін. Згідно з дослідженням О. Мітрошкіної (2018), готовність до змін є ключовою характеристикою особистості у період запровадження інновацій у професійну діяльність. На її думку, вміння підлаштуватися до змін і вправно їх використати є необхідною компетенцією сучасного фахівця, особливо якщо він працює з людьми та в умовах великого стресу (Мітрошкіна, 2018).

Що стосується ставлення до змін та готовності до них персоналу організацій у різних сферах діяльності, то дослідники аналізували психологічні особливості ставлення до змін педагогів (Капустюк & Пастушенко, 2021), типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін (Клочко, 2020), готовність до змін і толерантність до невизначеності поліцейських КОРД (Бойчук, 2021), готовність до змін та особистісну компетентність

працівників Державної кримінально-виконавчої служби України (Мітрошкіна, 2018), особистісну готовність до змін у діяльності військових лідерів (Богуш & Корнійчук, 2023) тощо. Окрім того, визначено готовність до особистісних змін та толерантності до невизначеності сучасного світу студентів будівельного ЗВО (Білополий & Лазаренко, 2020).

В умовах невизначеності ставлення до змін особливим чином пов'язане з толерантністю до невизначеності (Бойчук, 2021; Білополий & Лазаренко, 2020). Зокрема, С. С. Бойчук (2021) у емпіричному дослідженні вказує на певні закономірності зв'язку між готовністю до змін та толерантністю до невизначеності поліцейських й пропонує розглядати їх в контексті життєздатності особистості, оскільки, на думку вченого, від рівня розвитку толерантності до невизначеності залежить здатність особистості приймати зміни та гармонійно функціонувати в умовах невизначеності, що досить важливо у професіях підвищеного ризику.

Згідно з дослідженням типів менеджерів освіти за їхнім ставленням до змін, А. Ключко (2020) виявлено негативний статистично значущий зв'язок між типом менеджерів освіти «Реаліст» та особистісною характеристикою «емоційна нестійкість». Дослідниця стверджує, що у менеджерів освіти, які належать до типу «Реаліст» і використовують інноваційні стилі управління, зменшується рівень вираженості емоційної нестійкості (тривожності, напруженості, самокритики, емоційної лабільності тощо). Авторка зазначає, що типу «Реаліст» притаманні такі особистісні характеристики, як: «прив'язаність», яка пов'язана з виявами тепла, співпраці, довіри, розуміння, поваги до інших, зниження «емоційної нестійкості» (тривожності, напруженості, самокритики, емоційної лабільності тощо), а також саморозвиток (Ключко, 2020).

Констатоване у багатьох дослідженнях посилення психологічної напруженості, емоційної нестійкості й тривожності внаслідок неприйняття змін (Ключко, 2020; Нгу, Corley & Kraatz, 2014; Khaw, Alnoor, Al-Abrrow, Tiberius, Ganesan & Atshan, 2022) та зростання життєстійкості працівників внаслідок адекватного ставлення до змін та викликів (Бойчук, 2021; Хомуленко, Кислова & Бубир, 2022) вказує на можливість висвітлювати ставлення до змін як ресурс суб'єктивного благополуччя персоналу організацій.

Розглянемо феномен *суб'єктивного благополуччя* більш докладно. Термін «суб'єктивне благополуччя» був введений Е. Дієнег (2009), надалі вчені значно розширили та поглибили розуміння цього феномену. На основі аналізу наукових джерел (Коробка, 2022; Мащак & Кучвара, 2022) та попередніх авторських розробок (Кармушка та ін., 2024; Терещенко, 2025) визначаємо суб'єктивне благополуччя як оцінку свого внутрішнього стану та проявів в різних сферах особистого та суспільного життя як таких, що задовольняють особистим нормам та критеріям.

Серед видів суб'єктивного благополуччя виділяють психологічне, емоційне, духовне, фізичне благополуччя особистості. Відповідно до різних сфер діяльності виокремлюють також професійне, економічне, соціальне, сімейне та інші види благополуччя (Харитинський, 2022; Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013).

В умовах невизначеності одним із значущих чинників суб'єктивного благополуччя є толерантність до невизначеності (Мілютіна & Сарри, 2021; Отич & Чабан, 2022; Попелюшко & Вовнянко, 2024). Серед інших психологічних чинників та ресурсів, які впливають на підвищення благополуччя в умовах невизначеності, виокремлюють копінг-стратегії (Карамушка, 2023; Мілютіна & Сарри, 2021; Отич & Чабан, 2022), резильєнтність (Креденцер & Сергієнко, 2024), життєстійкість (Кокур, 2021; Попелюшко & Вовнянко, 2024), емоційний інтелект (Лагодзінська, 2025), диспозиційний оптимізм (Kang, Fischer, Vus et al., 2024), автономність (Serdiuk, Danyliuk & Chaika, 2018), самооцінку особистості (Отич & Чабан, 2022).

Існують дані про вплив ставлення до змін на окремі показники психологічного благополуччя особистості, пов'язані з подоланням психологічної кризи та опором стресу (Бринза & Будіянський, 2016; Хомуленко, Кислова та Бубир, 2022; та ін.). Так,

констатовано, що готовність до змін є одним з ресурсів подолання психологічної кризи (Бринза & Будіянський, 2016). Зокрема, дослідниками встановлені статистичні закономірності між показниками психологічної кризи та особистісної готовності до змін.

Розглядаючи поняття психологічної імунної системи як інтегрованої системи когнітивних, мотиваційних та поведінкових ресурсів особистості, що забезпечують здатність індивіда чинити опір стресу і боротися із загрозами так, щоб служити базою для потенційного вдосконалення та збагачення особистості, Т. Б. Хомуленко, І. С. Кислова та І. С. Бубир (2022) визначають орієнтацію на виклики та зміни як складову частину підсистеми моніторингу психологічної імунної системи, а саме тієї підсистеми, яка викликає увагу людини до фізичного та соціального середовища. У результаті проведеного емпіричного дослідження вченими виявлено кореляції між шкалами орієнтації на виклики і зміни та загальним показником життєстійкості, які полягають у збільшенні життєстійкості зі зростанням орієнтації на виклики та зміни (Хомуленко, Кислова та Бубир, 2022).

Отже, ставлення до змін загалом слід розглядати як один із ресурсів суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності. Адекватне ставлення до змін сприяє подоланню стресу та особистостних криз й відкриває можливість повноцінного функціонування та самореалізації в умовах перманентної нестабільності.

Висновки.

1. Зміни, з якими стикається персонал організацій, відбуваються на трьох рівнях: на макрорівні (рівні соціуму) – соціально-політичні та соціально-економічні зміни, на мезорівні (рівні організації) – організаційні зміни та на мікрорівні (рівні особистості) – особистісні зміни.
2. Ставлення до змін персоналу організацій розглядається як інтегральне психічне утворення, відображення персоналом організацій об'єктивної дійсності стосовно змін, що зумовлює готовність до певної поведінки та відповідну поведінку.
3. Ставлення до змін слід розглядати як один із ресурсів суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності. Адекватне ставлення до змін сприяє подоланню стресу та особистостних криз й відкриває можливість повноцінного функціонування та самореалізації в умовах перманентної нестабільності.

Перспективи подальшого дослідження полягають в проведенні емпіричного дослідження ставлення до змін як чинника суб'єктивного благополуччя персоналу організацій в умовах невизначеності.

Література

1. Білополий, В. В., & Лазаренко, В. І. (2020). Психологічна готовність до особистісних змін та толерантності до невизначеності сучасного світу студентів будівельного ЗВО (ДВНЗ ПДАБА). *Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури*, 2(263–264). 16–24. <https://10.30838/J.BPSACEA.2312.280420.16.617>
2. Богущ, О. Ю., & Корнійчук, О. О. (2023). Особистісна готовність до змін у діяльності військового лідера. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*, 2, 59–64.
3. Бойчук, С. С. (2021). Комплексне дослідження готовності до змін і толерантності до невизначеності у поліцейських КОРД із різним рівнем життєздатності. *Право і безпека*, 3(82), 58–69. <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.06>.
4. Бринза, І. В., & Будіянський, М. Ф. (2016). Готовність до змін як ресурс подолання психологічної кризи. *Наука і освіта*, 11, 43–48.
5. Гончарова, Г. О., & Ларіонов, С. О. (2017). Система ставлень особистості: теоретичні аспекти дослідження. *Право і безпека*, 1(64), 130–133. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/1946>
6. Івкін, В. М. (2014). Ставлення персоналу освітніх організацій до змін та проблема розвитку типів організаційної культури. *Актуальні проблеми психології. Т. І. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 41, 24–29.
7. Капустюк, О. М., & Пастушенко, В. С. (2021). Психологічні особливості ставлення педагогів до змін в освіті та готовність до підтримки ними освітньої реформи. *Освітній простір в контексті гуманістичної парадигми: психологічні пріоритети сучасності*, 87–97. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/725837/>
8. Карамушка, Л. М. (2006). Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології. *Актуальні проблеми психології. Т. І. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 17, 3–10.

9. Карамушка, Л. М. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(28), 17-25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
10. Карамушка Л.М. (ред.). (2008). *Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій)*. Педагогічна думка.
11. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Івкін, В. М., Лагодзінська, В. І., & Клименко, Н. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741857/>
12. Кічук, А. (2006). Ціннісне ставлення як психологічний феномен. *Психологія і суспільство*, 3, 80-84. <https://pis.wupn.edu.ua/index.php/uapis/article/view/261>
13. Кириченко, В. В. (2016). Життя в епоху змін. *Наука і освіта*, 5, 107-112. <https://eprints.zu.edu.ua/23155/>
14. Клочко, А. О. (2020). Типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: зв'язок з особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками. *Актуальні проблеми психології. Том I. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 57, 39-45.
15. Кокун, О. М. (2021). Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень. *Актуальні проблеми психології. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, (21), 69-88.
16. Коробка, І. М. (2022). Суб'єктивне благополуччя: теоретичні інтерпретації, чинники й ресурси підтримання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, (2), 85-93. <https://pj.journal.kspu.edu.ua/index.php/pj/article/view/1275>
17. Креденцер, О. В., & Сергієнко, Д. С. (2024). Резильєнтність як чинник суб'єктивного благополуччя психологів в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 32(2), 85-95. <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/orep/article/view/443>
18. Лагодзінська, В. І. (2025). Емоційний інтелект персоналу освітніх організацій як ресурс суб'єктивного благополуччя. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(35), 138-145. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.12>
19. Матюк, Т. В., & Дяченко, О. О. (2011). Управління процесами організаційних змін на підприємствах. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*, 31. <https://jrn1.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/358>
20. Машак, С. О., & Кучвара, Х. Б. (2022). Особливості суб'єктивного благополуччя українців в умовах війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. серія: психологія*, (6), 5-9. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.1>
21. Мілютіна, К. Л., & Сарри, Л. Л. (2021). Чинники суб'єктивного благополуччя особистості в умовах карантинних обмежень. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*, 3, 24-28. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/42500>
22. Мітрошкіна, О. В. (2018). Специфіка психологічної готовності до змін та особистісної компетентності у працівників Державної кримінально-виконавчої служби України. *Психологічний часопис*, 9(19), 53-67. <https://doi.org/10.31108/1.2018.9.19>
23. Отич, Д., & Чабан, І. (2022). Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 32-42. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18\(63\).04](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18(63).04)
24. Попелюшко, Р., & Вовнянко, Ю. (2024). Дослідження психологічного благополуччя української молоді в умовах невизначеності. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*, 35-44. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.25\(70\).04](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.25(70).04)
25. Терещенко, К. (2025). Суб'єктивне благополуччя особистості та його підтримка в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(34), 125-133. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.11>
26. Харитинський, А. (2022). Психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 149-159. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.15>
27. Хомуленко, Т. Б., Кислова, І. С., & Бубир, І. С. (2022). Адаптація методики «Психологічний імунітет». *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 66, 353-366.
28. Яворська-Ветрова, І. В. (2021). Теорія ставлень особистості в сучасних психологічних розвідках. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки». Секція XXVI «Психологія та психіатрія»*, 4, 521-524.
29. Blom, T. (2018). Organisational wellness: human reaction to change. *South African Journal of Business Management*, 49(1), 10. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v49i1.2>
30. Caci, L., et al. (2025). Organizational readiness for change: A systematic review of studies investigating healthcare organizations' preparedness for implementing change into routine health care. *Frontiers in Health Services*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12084713/>
31. Claiborne, N., Auerbach, C., Lawrence, C., & Schudrich, W. Z. (2013). Organizational change: the role of climate and job satisfaction in child welfare workers' perception of readiness for change. *Child Youth Serv Rev*, 35(12), 2013-9.
32. Diener, E. (Ed.) (2009). *Culture and Well-Being: The collected works of Ed Diener*. Social Indicators Research Series, 38. Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0>

33. Huy, Q. N., Corley, K. G., & Kraatz, M. S. (2014). From support to mutiny: Shifting legitimacy judgments and emotional reactions impacting the implementation of radical change. *Academy of Management Journal*, 57(6), 1650–1680. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0074>
34. Kang, H., Fischer, I. C., Vus, V., Kolyshkina, A., Ponomarenko, L., Chobanian, A., Esterlis, I., & Pietrzak, R. H. (2024). Well-being of mental health workers during the Russian-Ukrainian War. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 7, 41–49. <https://www.sciendo.com/journal/MHGCIJ>
35. Khaw, K. W., Alnoor, A., Al-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., & Atshan, N. A. (2022). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. *Curr. Psychol.* <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03070-6>
36. Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Front. Psychol.*, 13, 806109. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
37. Miake-Lye, I. M., et al. (2020). Unpacking organizational readiness for change: An updated systematic review and content analysis of assessments. *Implementation Science Communications*. <https://d-nb.info/1209882264/34>
38. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
39. Serdiuk, L., Danyliuk, I., & Chaika, G. (2018). Personal autonomy as a key factor of human self-determination. *Social welfare interdisciplinary approach*, 8(1), 85–93. <https://doi.org/10.21277/sw.v1i8.357>

References

1. Bilopoly, V. V., & Lazarenko, V. I. (2020). Psykhologichna gotovnist do osobystisnykh zmin ta tolerantnosti do nevyznachenosti suchasnogo svitu studentiv budivelnogo ZVO (DVNZ PDABA) [Civil engineering students' psychological readiness for personal change and tolerance to uncertainty]. *Visnyk Prydniprovskoyi derzhavnoyi akademii budivnytstva ta arkhitektury*, 2(263–264), 16–24. <https://10.30838/J.BPSACEA.2312.280420.16.617> [In Ukrainian]
2. Bogush, O. Yu., & Kornichuk, O. O. (2023). Osobystisna gotovnist do zmin u dialnosti viiskovogo lidera [Personal readiness for change among military leaders]. *Naukovy visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria Psykhologia*, 2, 59–64. [In Ukrainian]
3. Boichuk, S. S. (2021). Kompleksne doslidzhennya gotovnosti do zmin i tolerantnosti do nevyznachenosti u politseiskyykh KORD iz riznym rivnem zhyttyezdatnosti [A comprehensive study of readiness for change and tolerance for uncertainty in police KORD units with different levels of resilience]. *Pravo i bezpeka*, 3(82), 58–69. <https://doi.org/10.32631/pb.2021.3.06>. [In Ukrainian]
4. Brynza, I. V., & Budiansky, M. F. (2016). Gotovnist do zmin yak resurs podolannya psykhologichnoyi kryzy [Readiness for change as a resource for overcoming psychological crisis]. *Nauka i osvita*, 11, 43–48. [In Ukrainian]
5. Goncharova, G. O., & Larionov, S. O. (2017). Systema stavlen osobystosti: teoretychni aspekty doslidzhennya [The system of personal attitudes: theoretical aspects of research]. *Pravo i bezpeka*, 1(64), 130–133. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/1946> [In Ukrainian]
6. Ivkin, V. M. (2014). Stavlennya personalu osvitnikh organizatsii do zmin ta problema rozvytku typiv organizatsiinoyi kultury [Educational organization personnel attitude to change and the problem of developing organizational culture]. *Aktualni problemy psykhologii. T. I. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 41, 24–29. [In Ukrainian]
7. Kapustyuk, O. M., & Pastushenko, V. S. (2021). Psykhologichni osoblyvosti stavlennya pedagogiv do zmin v osviti ta gotovnist do pidtrymky nymy osvitnoyi reformy [Psychological characteristics of teachers attitudes to change in education and their willingness to support educational reform]. *Osvitnii prostir v konteksti gumanistychnoyi paradygmy: psykhologichni priorytety suchasnosti*, 87–97. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/725837/> [In Ukrainian]
8. Karamushka, L. M. (2006). Psykhologichni problemy upravlinnya zminamy v organizatsii: analiz osnovnykh pidkhodiv u zachidnii psykhologii [Psychological problems of change management in organizations: analysis of the main approaches in Western psychology]. *Aktualni problemy psykhologii. T. I. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 17, 3–10. [In Ukrainian]
9. Karamushka, L. M. (2023). Subyektivne blagopoluchya personalu osvitnikh ta naukovykh organizatsii v umovakh viiny: riven vyrazhenosti ta zvyazok z koping-strategiamy [Subjective well-being of personnel of educational and scientific organizations in war conditions: levels and connection with coping strategies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(28), 17–25. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2> [In Ukrainian]
10. Karamushka, L. M. (Ed.). *Psykhologia dialnosti organizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialy osvitnikh organizatsii)* [Psychology of organizational activity in conditions of socio-economic changes (a case of educational organizations)]. 2008. Pedagogichna dumka. [In Ukrainian]
11. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Ivkin, V. M., Lagodzinska, V. I., & Klymenko, N. (2024). *Tekhnologii zabezpechennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchya osvitnogo personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya [Technologies for promoting mental health and well-being of educational personnel in conditions of war and post-war recovery]*. Instytut psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741857/> [In Ukrainian]

12. Kichuk, A. (2006). Tsinnisne stavlennia yak psykholohichniy fenomen [Value attitude as a psychological phenomenon]. *Psykholohiia i suspilstvo*, 3, 80-84. <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/261> [In Ukrainian]
13. Kyrychenko, V. V. (2016). Zhyttya v epokhu zmin [Life in an era of change]. *Nauka i osvita*, 5, 107-112. [In Ukrainian]
14. Klochko, A. O. (2020). Typy menedzheriv osvitenikh organizatsii za yikhnim stavlenniam do zmin: zvyazok z osobystisnyimi, organizatsiino-profesiinymi ta sotsialno-demografichnymi kharakterystykamy [Types of education managers according to their attitude to change: relationship with personal, organizational, professional, social, and demographic characteristics]. *Aktualni problemy psykholohii. Tom I. Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia. Sotsialna psykholohia*, 57, 39-45. [In Ukrainian]
15. Kokun, O. M. (2021). Zhyttestiikist yak napryam suchasnykh psykholohichnykh doslidzhen [Resilience as an area of modern psychological research]. *Aktualni problemy psykholohii. T. V: Psykhofiziologia. Psykhologia pratsi. Eksperymentalna psykholohia*, (21), 69-88. [In Ukrainian]
16. Korobka, I. M. (2022). Subyektivne blagopoluchya: teoretychni interpretatsii, chynnyky i resursy pidtrymannya [Subjective well-being: theoretical interpretations, factors and resources of support]. *Naukovy visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria «Psykholohichni nauky»*, (2), 85-93. <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1275> [In Ukrainian]
17. Kredentser, O. V., & Sergiyenko, D. S. (2024). Rezylyentnist yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchya psykholohiv v umovakh viiny [Resilience as a factor in psychologist subjective well-being in wartime]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 32(2), 85-95. <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/443> [In Ukrainian]
18. Lagodzinska, V. I. (2025). Emotsiinyi intelekt personalu osvitenikh organizatsii yak resurs subyektivnogo blagopoluchchya [Emotional intelligence of educational organization personnel as a resource for subjective well-being]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 2(35), 138-145. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.12> [In Ukrainian]
19. Matyuk T. V., & Dyachenko O. O. (2011). Upravlinnya protsesamy organizatsiinykh zmin na pidpryemstvakh [Organizational change management at industrial enterprises]. *Problemy pidvyschennya efektyvnosti infrastruktury*, 31. <https://jrnl.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/358> [In Ukrainian]
20. Mashchak, S. O., & Kuchvara, Kh. B. (2022). Osoblyvosti subyektivnogo blagopoluchya ukraintsiiv v umovakh viiny [Features of the subjective well-being of Ukrainians in wartime]. *Naukovy visnyk uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. seria: psykholohia*, (6), 5-9. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.1> [In Ukrainian]
21. Milyutina, K. L., & Sarry, L. L. (2021). Chynnyky subyektivnogo blagopoluchya osobystosti v umovakh karantynnykh obmezhen [Subjective well-being factors under quarantine restrictions]. *Naukovy visnyk Uzhgorodskogo universytetu. Seria: Psykhologia*, 3, 24-28. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/42500> [In Ukrainian]
22. Mitroshkina, O. V. (2018). Spetsyfika psykholohichnoyi gotovnosti do zmin ta osobystisnoyi kompetentnosti u pratsivnykiv Derzhavnoyi kryminalno-vykonavchoyi sluzhby Ukrainy [Features of psychological readiness for change and personal competence among employees of the State Penitentiary Service of Ukraine]. *Psykholohichny chasopys*, 9(19), 53-67. <https://doi.org/10.31108/1.2018.9.19> [In Ukrainian]
23. Otych, D., & Chaban, I. (2022). Psykhologichni osoblyvosti subyektivnogo blagopoluchya osib doroslogo viku [Psychological features of adults subjective well-being]. *Naukovy chasopys UDU imeni Mykhaila Dragomanova. Seria 12. Psykhologichni nauky*, 32-42. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18\(63\).04](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.18(63).04) [In Ukrainian]
24. Popelyushko, R., & Vovnyanko, Yu. (2024). Doslidzhennya psykholohichnogo blagopoluchya ukrainskoyi molodi v umovakh nevyznachenosti [Research on the psychological well-being of Ukrainian youth in conditions of uncertainty]. *Naukovy chasopys UDU imeni Mykhaila Dragomanova. Seria 12. Psykhologichni nauky*, 35-44. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.25\(70\).04](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.25(70).04) [In Ukrainian]
25. Tereschenko, K. (2025). Subyektivne blagopoluchchya osobystosti ta iogo pidtrymka v umovakh nevyznachenosti [Subjective well-being of the individual and its support in conditions of uncertainty]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 1(34), 125-133. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.11> [In Ukrainian]
26. Kharytynskyi, A. (2022). Psykhologichniy zmist ponyattya subyektivnogo blagopoluchchya osobystosti [Psychological content of the concept of subjective well-being of an individual]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 3(27), 149-159. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.15> [In Ukrainian]
27. Khomulenko, T. B., Kyslova, I. S., & Buby, I. S. (2022). Adaptatsia metodyky «Psykholohichny imunitet» [Adaptation of the Psychological Immunity questionnaire]. *Visnyk KhNPU imeni G. S. Skovorody. Psykhologia*, 66, 353-366. [In Ukrainian]
28. Yavorska-Vyetрова, I. V. (2021). Teoria stavlennia osobystosti v suchasnykh psykholohichnykh rozvidkakh [Personality Attitude Theory in Modern Psychological Research]. *Mizhnarodny naukovy zhurnal «Graal nauky». Sektsia KhKhVI «Psykholohia ta psykhiaatria»*, 4, 521-524. [In Ukrainian]
29. Blom, T. (2018). Organisational wellness: human reaction to change. *South African Journal of Business Management*, 49(1), 10. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v49i1.2>

30. Caci, L., et al. (2025). Organizational readiness for change: A systematic review of studies investigating healthcare organizations' members' preparedness for implementing change into routine health care. *Frontiers in Health Services*. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12084713/>
31. Claiborne, N., Auerbach, C., Lawrence, C., & Schudrich, W.Z. (2013). Organizational change: the role of climate and job satisfaction in child welfare workers' perception of readiness for change. *Child Youth Serv Rev*, 35(12), 2013–9.
32. Diener, E. (Ed.) (2009). *Culture and Well-Being: The collected works of Ed Diener*. Social Indicators Research Series, 38. Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-2352-0>
33. Huy, Q. N., Corley, K. G., & Kraatz, M. S. (2014). From support to mutiny: Shifting legitimacy judgments and emotional reactions impacting the implementation of radical change. *Academy of Management Journal*, 57(6), 1650–1680. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0074>
34. Kang, H., Fischer, I.C., Vus, V., Kolyshkina, A., Ponomarenko, L., Chobanian, A., Esterlis, I., & Pietrzak, R. H. (2024). Well-being of mental health workers during the Russian-Ukrainian War. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 7, 41–49. <https://www.sciendo.com/journal/MHGCJ>
35. Khaw, K.W., Alnoor, A., Al-Abrow, H., Tiberius, V., Ganesan, Y., & Atshan, N.A. (2022). Reactions towards organizational change: a systematic literature review. *Curr. Psychol*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03070-6>.
36. Kebede, S., & Wang, A. (2022). Organizational Justice and Employee Readiness for Change: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Front. Psychol*, 13, 806109. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806109>
37. Miake-Lye, I. M., et al. (2020). Unpacking organizational readiness for change: An updated systematic review and content analysis of assessments. *Implementation Science Communications*. <https://d-nb.info/1209882264/34>
38. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11, 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>
39. Serdiuk, L., Danyliuk, I., & Chaika, G. (2018). Personal autonomy as a key factor of human self-determination. *Social welfare interdisciplinary approach*, 8(1), 85–93. <https://doi.org/10.21277/sw.v1i8.357>

Відомості про авторів

Терещенко Кіра Володимирівна, докторка психологічних наук, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kira Tereshchenko, Dr., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1149-2704>

E-mail: kteresh75@gmail.com

Івкін Володимир Миколайович, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Volodymyr Ivkin, PhD, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9642-8164>

E-mail: vivushka808@gmail.com

Отримано 28 жовтня 2025 р.
Рецензовано 21 листопада 2025 р.
Прийнято 25 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.16>
УДК 159.923.2:316.42:364-057.4

Любомира Тягур

АДАПТИВНО-ІННОВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ОСНОВА ПАРТНЕРСТВА ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ У ГРОМАДІ В УМОВАХ ЗМІН

Тягур Любомира. *Адаптивно-інноваційна компетентність як психологічна основа партнерства фахівців соціальної сфери у громаді в умовах змін.*

Вступ. У контексті дослідження психологічної готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади актуальним є вивчення окремих компетентнісних сфер, що забезпечують її цілісність. Однією з таких ключових сфер виступає адаптивно-інноваційна компетентність, що охоплює здатність до гнучкого мислення, творчої самореалізації та конструктивної взаємодії в умовах змін.

Мета: дослідити теоретичні засади адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи партнерської взаємодії.

Методи: застосовано міждисциплінарний аналіз наукових джерел, синтез і структурно-компонентне моделювання.

Результати. З'ясовано зміст, компоненти та функціональні показники адаптивно-інноваційної компетентності. Визначено її структуру як інтегративного утворення, що охоплює адаптивний, інноваційний та інтеграційний блоки. Показано її роль у забезпеченні професійної гнучкості, креативного підходу до взаємодії, здатності до проєктування та фасилітації у громадах.

Висновки. Показано, що адаптивно-інноваційна компетентність є ключовою умовою професійної готовності соціального працівника до партнерства в умовах змін.

Ключові слова: партнерська готовність; фахівці соціальної сфери, адаптивно-інноваційна компетентність, готовність до взаємодії, Agile, Agile-компетентності, психологічна модель, соціальна робота

Tiahur, Liubomyra. *Adaptive-Innovative Competence as a Psychological Foundation for Social Sector Professionals' Partnership in the Community Under Conditions of Change.*

Introduction. In the context of studying the psychological readiness of social sphere specialists for partnership at the community level, it is relevant to study individual areas of competence that ensure its integrity. One of these key areas is adaptive-innovative competence, which includes the ability to flexible thinking, creative self-realization, and constructive interaction in conditions of change.

Aim. To analyze the theoretical foundations of adaptive-innovative competence as a psychological basis for partnership interaction.

Methods. Interdisciplinary analysis of scientific sources, synthesis, and structural-component modeling.

Results. The content, components, and functional indicators of adaptive-innovative competence were identified. The adaptive-innovative competence was defined as an integrative construct that encompassed adaptive, innovative, and integrative blocks. The adaptive-innovative competence played a significant role in ensuring professional flexibility, creative interaction, project-based thinking, and facilitation in community settings.

Conclusions. The adaptive-innovative competence is shown to be a key condition for the professional readiness of social workers to engage in partnership under conditions of change.

Keywords: partnership readiness, social work professionals, adaptive-innovative competence, interaction readiness, Agile, Agile-competencies, psychological model, social work

Вступ. Трансформації в українському суспільстві, спричинені війною, децентралізацією, цифровізацією та глобальними викликами, актуалізують потребу у якісно новому рівні взаємодії між фахівцями соціальної сфери та іншими стейкхолдерами на рівні громади. Партнерство, як форма міжсекторальної взаємодії, стає ключовим

інструментом у реалізації програм підтримки населення, відновлення довіри, мобілізації ресурсів і побудови соціальної згуртованості.

Водночас практика засвідчує, що партнерські ініціативи часто стикаються з психологічними бар'єрами: низькою адаптивністю до змін, недостатньою гнучкістю мислення, організаційною закритістю, побоюванням відповідальності, неготовністю до інноваційної взаємодії. Це вимагає переосмислення та операціоналізації феномену психологічної готовності до партнерства, зокрема через категорію адаптивно-інноваційної компетентності.

У світовій науковій літературі адаптивність розглядається як здатність особистості або організації ефективно реагувати на нові умови, змінювати поведінкові моделі, приймати інновації (Martin & Rubin, 1995; Kirton, 1976). Водночас інноваційність охоплює креативність, здатність до трансформаційного мислення, відкритість до ризиків і змін. У поєднанні ці якості виступають ключовими психологічними ресурсами партнерської взаємодії в складних умовах, особливо в соціальній сфері, яка першою реагує на соціальні кризи.

Актуальність дослідження також зумовлена потребою у формуванні нових моделей підготовки соціальних фахівців, які здатні не лише працювати в команді, а й бути ініціаторами партнерських проєктів, модераторами діалогу, фасилітаторами змін. З огляду на це, необхідне глибше розкриття адаптивно-інноваційної компетентності як комплексного психологічного конструкта, що охоплює когнітивну гнучкість, креативність, толерантність до невизначеності, мотиваційну орієнтацію на розвиток, готовність до прийняття відповідальності та залучення в інноваційні процеси.

Проблематика партнерської взаємодії фахівців соціальної сфери дедалі більше актуалізується у зв'язку з необхідністю міждисциплінарної, міжвідомчої та громадської кооперації в соціальних проєктах. У зарубіжній та українській науці накопичено значний доробок щодо окремих аспектів цієї теми. Так, дослідження Т. Семигіної (2022) окреслюють тенденції професіоналізації соціальної роботи, де визнання кваліфікацій та міжвідомче партнерство визначаються як ключові орієнтири розвитку фахової спільноти. Авторка підкреслює необхідність визнання ролі соціального працівника як агента змін у громаді, здатного до комунікації та горизонтальної взаємодії (Семигіна, 2022).

Істотний внесок у розробку проблеми зроблено Т. Семигіною & О. Столяриком (2024), які досліджують вплив війни на діяльність фахівців соціальної сфери. Автори акцентують на адаптивності як базовій характеристиці професіонала в умовах криз і соціальної турбулентності. У їхньому баченні адаптивність є передумовою збереження професійної ефективності та партнерської взаємодії (Столярик & Семигіна, 2024).

У роботах О. Гнилянської (2024) порушено питання розвитку м'яких навичок та стратегічної гнучкості соціальних працівників. Авторка обґрунтовує необхідність формування саме адаптивно-інноваційної компетентності, що дозволяє фахівцям ініціювати зміни у партнерстві з громадою.

Концептуальні підходи до Agile-компетентностей у соціальній роботі висвітлено у дослідженнях D. Borissov, (2024). Agile-методологія, адаптована до соціального контексту, дозволяє сформувати культуру відкритого обміну, довіри, відповідальності – як основи партнерської взаємодії (Borissov, 2024). У поєднанні з когнітивною мобільністю та здатністю до інновацій це створює цілісний образ адаптивного фахівця, здатного до партнерства в умовах змін.

У низці українських досліджень (Тягур, 2025; Суховерхова & Брацлавська, 2021) розглядаються психологічні детермінанти готовності до взаємодії, такі як емоційна стабільність, довіра, ціннісно-мотиваційна спрямованість. Особлива увага приділяється морально-психологічним якостям особистості, які виступають основою для співпраці з громадою.

Отже, наявні науково-дослідницькі публікації створюють концептуальну платформу для глибшого розкриття зв'язку між адаптивно-інноваційною компетентністю та психологічною готовністю до партнерства, що і становить предмет нашого дослідження.

Незважаючи на наявні дослідження, які стосуються окремих аспектів адаптивності, інноваційної активності, а також партнерської взаємодії фахівців соціальної сфери, низка ключових питань залишається недостатньо розкритою. У сучасному науковому дискурсі відсутнє комплексне бачення адаптивно-інноваційної компетентності як однієї зі сфер готовності до партнерства. Наявні дослідження зосереджуються переважно або на управлінських, або на технологічних аспектах інноваційної діяльності соціальних працівників, залишаючи поза увагою психологічний вимір цього феномену (Суховерхова & Брацлавська, 2021; Гнилянська, 2024). Інтеграція концепції Agile-компетентностей у психологічний контекст соціальної роботи лише починає формуватись. І хоча в літературі декларується цінність гнучких підходів (Borissov, 2024), але ще недостатньо обґрунтовано, як саме ці компетентності сприяють розвитку внутрішньої готовності до міжособистісної й міжорганізаційної взаємодії в громаді.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та структурно-змістовна характеристика адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади, з урахуванням соціальних змін та сучасних викликів професійної діяльності.

Методи та організація дослідження. Дослідження має теоретико-аналітичний характер та ґрунтується на використанні комплексу загальнонаукових методів, зокрема: аналізу та синтезу – для узагальнення наукових підходів до розуміння адаптивно-інноваційної компетентності, психологічної готовності до партнерства та їх структурних компонентів; індукції та дедукції – з метою побудови логічних зв'язків між психолого-компетентнісними характеристиками та особливостями партнерської взаємодії в громаді; теоретичного моделювання – для побудови структури адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності до партнерства; порівняльного аналізу – для виявлення спільних і відмінних рис в концептуалізації відповідних понять у вітчизняній і зарубіжній літературі; контент-аналізу публікацій – з метою виявлення наукових лакун і формулювання напрямів подальших досліджень.

Організаційно дослідження реалізовано у кілька етапів:

- 1) аналіз наукових джерел з психології, соціальної роботи, педагогіки та освітнього менеджменту з метою виявлення теоретичних засад адаптивності, інноваційності, партнерської взаємодії та професійної компетентності;
- 2) виділення основних компонентів адаптивно-інноваційної компетентності на основі міждисциплінарного синтезу, зокрема психологічних підходів до гнучкості мислення, толерантності до невизначеності, інноваційного потенціалу та професійної мобільності;
- 3) формулювання авторського теоретичного бачення взаємозв'язку між адаптивно-інноваційною компетентністю та готовністю до партнерства на рівні громади, із визначенням психологічних показників і функціональних характеристик цієї компетентності;
- 4) уточнення структурних елементів моделі готовності фахівців соціальної сфери до партнерства, у якій адаптивно-інноваційна компетентність розглядається як одна з ключових рівноцінних сфер, що наповнюють психологічний зміст загальної готовності.

Результати дослідження та їх обговорення. У сучасній психології професійної діяльності та освіти дедалі більше уваги приділяється таким феноменам, як адаптивність та інноваційність, що виступають визначальними характеристиками спеціаліста, здатного діяти в умовах змін. Це особливо важливо для фахівців соціальної сфери, робота яких пов'язана з непередбачуваністю середовища, високим рівнем стресогенності та необхідністю взаємодії з різними соціальними акторами.

Адаптивність у науковій літературі розглядається як здатність особистості ефективно функціонувати в нових, незнайомих або змінених умовах. Це якість, що охоплює як емоційну стійкість, так і гнучкість мислення, толерантність до невизначеності, здатність до прийняття нових норм поведінки (Тягур, 2025; Столярик & Семигіна, 2024). Зокрема, у

контексті соціальної роботи адаптивність проявляється у здатності переорієнтовуватись у політико-соціальних реаліях, будувати нові типи взаємодії з клієнтами, колегами, представниками громади.

У дослідженні О. Суховерхової & А. Брацлавської (2021) підкреслено, що адаптивність є ключовим чинником професійної ефективності у кризових ситуаціях, зокрема в умовах війни, релокації, втрати інституційних рамок функціонування.

Інноваційна компетентність розглядається як готовність до впровадження нових ідей, технологій, рішень у власну професійну практику. За визначенням Н. Венцевої & О. Карапетрової (2022), це не лише знання інноваційних підходів, а передусім – ціннісна установка на розвиток, критичне мислення, творче бачення альтернатив та відповідальність за наслідки змін. У професійному середовищі соціального працівника така компетентність набуває практичної ваги у вигляді проєктної діяльності, ініціювання міжсекторальних партнерств, участі у громадських ініціативах, що передбачають зміни соціальних практик.

Дослідження О. Гнилянської (2024) вказує на важливість стратегічного розвитку м'яких навичок, серед яких креативність і гнучкість є основою інноваційного мислення у роботі з громадою.

Синтезуючи сучасні підходи, можна дійти висновку, що адаптивно-інноваційна компетентність є інтегральною характеристикою, яка поєднує здатність до гнучкої орієнтації в нових соціальних умовах, прийняття нестабільності як ресурсу для розвитку, ініціювання та впровадження змін, рефлексії власної професійної ролі та відповідальності за наслідки дій.

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність соціального працівника – це інтегрована психологічна властивість, що забезпечує його здатність ефективно функціонувати в умовах змін через гнучкість мислення, відкритість до інновацій, здатність до конструктивної взаємодії та ініціативного партнерства в громаді. Ця компетентність забезпечує високий рівень включеності, відповідальності, соціального лідерства і готовності до кооперації в нових умовах.

Готовність фахівця соціальної сфери до партнерства в громаді розглядається як цілісне інтегроване утворення, що включає кілька рівнозначних психологічних сфер: ціннісно-мотиваційну, когнітивно-афективну, адаптивно-інноваційну, організаційно-процесуальну. Кожна з цих сфер має власні психологічні показники та поведінкові індикатори, що забезпечують ефективне функціонування фахівця в умовах партнерства на рівні громади. Такий підхід дозволяє подолати редукаціоністські моделі, що обмежуються лише когнітивним, емоційно-мотиваційним і поведінковим компонентами, та відобразити багатовимірну природу партнерської взаємодії в соціальній сфері. Модель базується на принципах міждисциплінарності, гнучкого (Agile) мислення та соціально орієнтованого служіння.

Адаптивно-інноваційна компетентність у структурі готовності до партнерства розглядається як автономна, але тісно інтегрована сфера, яка взаємодіє з іншими психологічними сферами моделі. Її розвиток забезпечує когнітивну відкритість до варіативних форм партнерства (взаємодія з когнітивно-афективною сферою), активує внутрішню мотивацію до нових форматів співпраці, позитивну установку на зміни (взаємодія з ціннісно-мотиваційною сферою), забезпечує гнучкість поведінки у складних комунікативних середовищах, ініціативність і готовність до проєктування (взаємодія з організаційно-процесуальною сферою).

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність не є підкомпонентом готовності, а виступає рівнозначною сферою, яка формує психологічну спроможність фахівця до продуктивного партнерства у трансформаційному соціальному середовищі.

Теоретичне розкриття адаптивно-інноваційної компетентності потребує конкретизації її змісту через систему психологічних показників, які можна розглядати як індикатори сформованості цієї сфери готовності до партнерства. Вони відображають як

внутрішні ментальні процеси, так і зовнішні поведінкові прояви, які є ключовими для ефективної взаємодії в умовах динамічного соціального середовища громади.

Когнітивна гнучкість виступає базовою психологічною передумовою адаптації до змін. Вона визначається як здатність суб'єкта швидко змінювати способи мислення та поведінкові стратегії відповідно до нових умов і партнерських конфігурацій (Semigina & Stoliaryk, 2024). У соціальному партнерстві це проявляється у здатності сприймати різні точки зору, переглядати стратегії взаємодії та приймати нові ролі.

Толерантність до невизначеності відображає рівень стресостійкості фахівця в умовах нестабільного соціального середовища. Цей показник пов'язаний з емоційною зрілістю, прийняттям складних ситуацій і вмінням діяти, не маючи повної інформації (Holovko & Zvonar, 2022).

Емоційна саморегуляція є необхідною для підтримання конструктивної взаємодії у стресогенних умовах партнерства. Вона включає здатність розпізнавати, контролювати та скеровувати власні емоційні реакції задля збереження продуктивного діалогу (Ілліч & Акіліна, 2023).

Ресурсна мобілізація описується як здатність фахівця знаходити і залучати наявні особистісні, професійні та соціальні ресурси в ситуаціях змін, що є основою адаптивної ефективності (Тягур, 2025; Семигіна, 2024).

Креативність у вирішенні проблем передбачає здатність до генерації нових, нестандартних і водночас функціональних ідей у межах соціальної взаємодії. Вона є визнаним критерієм інноваційної поведінки у професійному середовищі (Ojo & Volkova, 2023).

Ініціативність проявляється у прагненні самостійно започатковувати партнерські проекти, реагувати на потреби громади та залучати нових учасників до співпраці (Borissov, 2024). Вона базується як на мотиваційних, так і на вольових характеристиках особистості.

Інноваційна відкритість – це установка на прийняття нового досвіду, методів і стратегій. Фахівець із цією характеристикою схильний до експериментування, вивчення нових практик і перенесення їх у локальний контекст.

Переорієнтація практики – це здатність переглядати й оновлювати наявні професійні підходи, коли вони стають неефективними. Такий показник тісно пов'язаний із здатністю до рефлексії і прагненням до розвитку.

Здатність до самооновлення відображає прагнення до постійного розвитку, навчання і вдосконалення власної професійної діяльності. Це є основою адаптивної стратегії професійного зростання (Столярик & Семигіна, 2024).

Професійна мобільність проявляється у здатності діяти в різних контекстах партнерства, змінювати ролі та формати взаємодії залежно від ситуації (Holovko & Zvonar, 2022).

Соціальна гнучкість – це здатність ефективно комунікувати з представниками різних соціальних груп, що мають відмінні цінності, переконання чи професійні цілі. Вона забезпечує інтеграцію в партнерське середовище і мінімізацію конфліктів.

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність розкривається через сукупність когнітивних, емоційних, мотиваційних і поведінкових показників, які забезпечують психологічну готовність до ефективної участі в соціальному партнерстві в умовах постійних змін.

Як показує аналіз моделей професійної готовності (Семигіна & Столярик, 2024; Ілліч & Акіліна, 2025), саме здатність до інноваційної дії у взаємодії з іншими є чинником професійної самореалізації соціального працівника в громаді. Водночас у статті О. Мариновської (2023) зазначено, що лише адаптивний потенціал без сформованої ціннісної мотивації до партнерства не забезпечує ефективну взаємодію.

Тому адаптивно-інноваційна компетентність є необхідною умовою і психологічним механізмом реалізації партнерської готовності фахівця соціальної сфери.

У межах авторської моделі готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади адаптивно-інноваційна компетентність виступає однією з чотирьох рівнозначних сфер, що формують цілісну психологічну основу цієї готовності. Вона охоплює психологічні ресурси та властивості, які забезпечують здатність фахівця діяти продуктивно в умовах змін, ініціювати інновації та бути відкритим до нових форматів професійної взаємодії.

Адаптивно-інноваційна компетентність у моделі структурується за трьома взаємопов'язаними блоками: адаптивний блок – відображає здатність фахівця до швидкої орієнтації в нових соціальних обставинах, толерантність до невизначеності, психологічну гнучкість і відкритість до трансформаційних процесів у громаді; інноваційний блок – визначає потенціал до ініціації, розробки та впровадження нових ідей у практику соціальної роботи, здатність до творчого мислення, прийняття нестандартних рішень і проектування змін; інтегративний блок – виявляється у спроможності поєднувати адаптивні й інноваційні стратегії в конкретних професійних ситуаціях, ефективно діяти в командах і партнерських мережах, зберігаючи баланс між гнучкістю і професійною стабільністю.

У фаховій практиці соціального працівника ця компетентність проявляється через готовність працювати в нестандартних умовах та брати відповідальність за прийняття рішень у ситуаціях невизначеності, схильність до пошуку нових підходів у вирішенні соціальних проблем громад, здатність долати опір змінам та залучати інших до інноваційних процесів, проявляти ініціативність у започаткуванні проєктів у співпраці з партнерами з інших секторів.

Формування адаптивно-інноваційної компетентності в межах професійної підготовки фахівців соціальної сфери потребує створення розвивального освітнього середовища, що сприяє одночасному розвитку гнучкого мислення та креативності – через застосування нестандартних завдань, моделювання кризових ситуацій, проблемно-орієнтоване навчання; відкритості до нових досвідів – через проєктну діяльність, участь у волонтерських ініціативах та взаємодію з різними стейкхолдерами громади; ініціативності та відповідальності – через залучення студентів до реальних процесів соціального партнерства, міждисциплінарних командних завдань; рефлексії змін – через аналіз власного досвіду, колегіальне обговорення ситуацій змін, критичне переосмислення традиційних практик соціальної взаємодії. Адаптивно-інноваційна компетентність у контексті цієї моделі постає як психологічна здатність фахівця соціальної сфери до активного включення в динамічне партнерське середовище громади, забезпечуючи його ефективність, гнучкість і розвиткову спрямованість у професійній взаємодії.

У контексті соціальної взаємодії на рівні громади партнерство постає як динамічний процес міжсекторальної співпраці, що потребує не лише професійної підготовки, але й психологічної готовності до змін, гнучкої поведінки, відкритості до нового. Саме ці функціональні характеристики забезпечуються адаптивно-інноваційною компетентністю фахівця соціальної сфери.

Адаптивно-інноваційна компетентність визначає готовність фахівця не очікувати інструкцій «згори», а самостійно ініціювати міжпрофесійні, міжсекторальні або громадські взаємодії, що відповідають потребам конкретної громади. Така ініціативність ґрунтується на внутрішній мотивації до створення нових форматів співпраці, здатності до стратегічного бачення змін, схильності брати відповідальність за суспільно значущі рішення.

Здатність до ініціативної взаємодії особливо цінна в умовах недостатньо структурованих соціальних систем або у випадках слабкої підтримки з боку інституцій. Як показують результати досліджень (Бойко & Чатченко, 2025), активні інноваційні практики соціальних працівників у громадах є вирішальними у формуванні локальних партнерських мереж.

Адаптивно-інноваційна компетентність сприяє формуванню установки на постійне оновлення підходів у професійній діяльності, що є ключовою передумовою для спільного проектування змін у громаді. Цей компонент включає відкритість до залучення громадян, активістів, представників влади та бізнесу у створення спільних рішень, здатність

відмовлятися від застарілих підходів на користь нових, гнучких форматів партнерства, толерантність до ризику та невизначеності, властивих інноваційним проєктам.

Дослідники, зокрема Л. Ілліч & О. Акіліна (2023), наголошують, що готовність до спільного проєктування інновацій залежить не лише від технічних навичок чи методик, але насамперед – від психологічної готовності до співтворчості та спільного бачення розвитку громади.

Фахівець соціальної сфери з розвиненою адаптивно-інноваційною компетентністю здатен виступати фасилітатором партнерських процесів – тобто не просто учасником взаємодії, а каталізатором комунікації між різними сторонами. Це включає володіння навичками ведення конструктивного діалогу, модерації зустрічей і обговорень, здатність розуміти й гармонізувати ціннісні конфлікти між представниками різних секторів, психологічну стійкість і здатність приймати рішення в умовах соціальних, економічних або організаційних криз.

У роботах (Holovko & Zvonar, 2022; Мариновська, 2023) вказується, що ефективна фасилітація – це не лише методична навичка, а психологічна компетентність, яка потребує високого рівня рефлексії, емоційного самоконтролю та адаптивності.

Отже, адаптивно-інноваційна компетентність виконує три критично важливі функції у партнерстві: забезпечує активне включення фахівця у взаємодію; формує готовність до спільного створення нових соціальних практик; дає змогу ефективно діяти в ситуаціях криз, невизначеності та опору змінам. Вона виступає передумовою стійкості, інноваційності та довготривалості соціального партнерства в громаді.

Запропоноване теоретичне моделювання адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності фахівця соціальної сфери до партнерства узгоджується з низкою сучасних дослідницьких підходів, проте виявляє і низку наукових лакун, які потребують подальшого осмислення.

Більшість сучасних авторів визнають адаптивність ключовим психологічним ресурсом фахівця у соціальній сфері, особливо в умовах нестабільного середовища громади. Зокрема, у дослідженні Т. Семигіної & О. Столярік (2024) доводиться, що адаптивна готовність соціального працівника є передумовою ефективності його діяльності в умовах соціальної кризи. Вони підкреслюють важливість розвитку саме ментальної та емоційної гнучкості як базових характеристик соціального професіонала.

Подібні положення висловлює також О. Мариновська (2023), яка акцентує на тому, що інноваційна спроможність у соціальній роботі тісно пов'язана з готовністю фахівця до партнерських форматів взаємодії, що потребують відкритості до змін і здатності до спільного проєктування.

Іноземні автори, зокрема Р. Williams et al. (2025), розглядають інноваційну компетентність у публічному секторі як сполучення здатності до креативного мислення, ініціативності, здатності бачити потенціал змін. У роботі К. Ожо & Н. Volkova (2023) підкреслюється важливість трансдисциплінарного мислення і здатності до інноваційного синтезу в складних партнерських системах.

У вітчизняному контексті, Л. Holovko & V. Zvonar (2022) розглядають адаптивну компетентність як один із ключових структурних компонентів професійної мобільності фахівців соціальної сфери, яка забезпечує ефективність взаємодії в умовах змінного соціального середовища. А в статті Л. Ілліч & О. Акіліної (2025) пропонується коучинговий підхід до розвитку саме адаптивності соціальних працівників у партнерських ситуаціях, що є близьким до розглядуваної моделі.

Отже, спостерігається консенсус щодо доцільності розгляду адаптивності та інноваційності як важливих психологічних характеристик фахівця, які забезпечують ефективність у складних комунікативних форматах партнерства.

Водночас більшість досліджень аналізують адаптивність та інноваційність як окремі конструкти, без інтеграції їх у цілісну компетентнісну структуру. Це обмежує розуміння їх синергії саме в контексті партнерства як складної багатокомпонентної взаємодії. Також

практично відсутні моделі, які описували б операціональні показники цієї інтегрованої компетентності в соціальному середовищі громад.

Окремим слабо дослідженим аспектом є роль соціальної фасилітації, переговорних стратегій та динамічної самоорганізації як проявів цієї компетентності. Хоча деякі публікації, зокрема J. Varga et al. (2025), вказують на потенціал Agile-методів у соціальній сфері, однак питання психологічної підготовки до гнучкої взаємодії залишається відкритим.

Інноваційність запропонованого підходу полягає в системному поєднанні адаптивного та інноваційного компонентів як єдиної компетентності психологічної готовності до партнерства; специфікації психологічних показників цієї компетентності, що дозволяє створити основи для її діагностики та розвитку; розміщенні цієї сфери у загальній структурній моделі готовності фахівця соціальної сфери до партнерства, де вона представлена рівноцінно іншим (ціннісній, комунікативній, рефлексивній), але з унікальним функціональним навантаженням.

Отже, теоретичне бачення адаптивно-інноваційної компетентності, представлене в цій статті, не лише підтверджується провідними науковими підходами, а й розширює межі дослідження психологічної готовності до соціального партнерства.

Висновки. У статті здійснено теоретичне обґрунтування адаптивно-інноваційної компетентності як психологічної основи готовності фахівців соціальної сфери до партнерства на рівні громади. Аналіз наукових джерел підтвердив релевантність інтеграції адаптивного й інноваційного компонентів у межах єдиної компетентності, яка забезпечує гнучкість, ініціативність та ефективну взаємодію в умовах соціальної мінливості.

Було окреслено психологічну структуру цієї компетентності, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові показники, а також виявлено її функціональне значення у контексті громадського партнерства: вона підсилює здатність до спільного проєктування, фасилітації взаємодії, продуктивного діалогу в кризових ситуаціях. Запропоновано авторське тлумачення адаптивно-інноваційної компетентності та представлено її місце у структурі моделі готовності до партнерства.

Проведена дискусія з науковими джерелами дозволила не лише співвіднести запропонований підхід із сучасними дослідженнями, а й виявити наукові лакуни, що потребують подальшого опрацювання – зокрема, недостатню розробленість операціоналізації інтегрованої компетентності та її практичної реалізації у сфері соціальної роботи.

Перспективи подальших досліджень. Подальші наукові розвідки можуть бути спрямовані на емпіричну перевірку структури адаптивно-інноваційної компетентності; розроблення й апробацію психодіагностичних методик для оцінки її сформованості; вивчення динаміки розвитку цієї компетентності в процесі професійної підготовки фахівців соціальної сфери; дослідження взаємозв'язку адаптивно-інноваційної компетентності з іншими сферами готовності до партнерства; вивчення впливу соціального контексту громади на прояви та актуалізацію цієї компетентності у фаховій діяльності.

Узагальнення представлених у статті положень може слугувати теоретичним підґрунтям для подальших міждисциплінарних досліджень, а також практичним орієнтиром для удосконалення змісту професійної підготовки соціальних працівників з акцентом на їхню адаптивність і відкритість до інноваційного партнерства.

Література

1. Бойко, В., & Чатченко, Т. (2025). Актуальні проблеми та стратегії розвитку ринку праці України в умовах інноваційної економіки. *Дев'яносто шості економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції* (м. Львів, Україна, м. Ополь, Польща, 29-30 квітня 2025 р.). ГО "Наукова спільнота", WSZIA w Opolu. ФО-П Шпак В.Б. 3-5
2. Венцева, Н., & Карапетрова, О. (2022). Інноваційна компетентність як складова професійної діяльності сучасного педагога. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія*, (1), 109-115.
3. Гнилянська, О. В. (2024). Лідерство в соціальному менеджменті: нові підходи до управління змінами. *Підприємництво і торгівля*. 42, 19–25.

4. Ілліч, Л., & Акіліна, О. (2025). Коучинговий підхід у розвитку емоційної компетентності Agile-команд. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2(16), 60-70. <https://doi.org/10.32750/2025-0206>
5. Мариновська, О. (2023). Поняття «Інноваційна компетентність педагога». *Освітні обрії*, 1(56), 11
6. Семігіна, Т. (2022). Визнання професійних кваліфікацій у соціальній роботі: дискусійні питання. *Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціальна допомога і соціальна робота: виклики сучасності»*. ЛНТУ, 90-93.
7. Семігіна, Т., & Столярик, О. (2024). *Розвиток сильних сторін клієнтів соціальної роботи: Посібник*. Teadmus.
8. Семігіна, Т. (2024). Врятувати світ? Тренди в сучасній соціальній роботі. *Збірник наукових праць за матеріалами II Міжнародної конференції Цифрове наукове суспільство: соціально-економічні, правові та міжнародні аспекти*, 44-46.
9. Столярик, О., & Семігіна, Т. (2024). Голоси стійкості: рефлексії українських соціальних працівників у час війни. *Social Work and Education*, 11(1), 7-22. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1>
10. Суховерхова, О., & Брацлавська, А. (2021). Проєктна діяльність як засіб розвитку адаптивної компетентності. Електронне наукове фахове видання *Адаптивне управління: теорія і практика*. *Серія Педагогіка* 12(23), 1-12.
11. Тягур, Л. М. (2025). Психологічні засади становлення ціннісно-мотиваційної готовності фахівців соціальної сфери до партнерства у контексті Agile-моделі професійного розвитку. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*, 3(68), 105–120.
12. Borissov, D. (2024). Agile Methods in the Social Work: Research Landscape Analysis. *SocioEconomic Challenges*, 8(2), 64-87. [https://doi.org/10.61093/sec.8\(2\).64-87.2024](https://doi.org/10.61093/sec.8(2).64-87.2024).
13. Holovko, L., & Zvonar, V. (2022) The provision of social services to internally displaced persons in the communities of Ukraine. *Transformation of economy, finance and management in modern conditions: Scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 295-309
14. Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622–629. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.5.622>
15. Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623–626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
16. Ojo, K. S., & Volkova, N. V. (2023). Modelling Innovation competence profiles: the empowering roles of self-monitoring and resilience. *BMC psychology*, 11(1), 293.
17. Varga, J., Csizsárik-Kocsir, Á., & Garai-Fodor, M. (2025, January). The development of modern-day competences in education, in the context of an agile approach. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1485273). Frontiers Media SA.
18. Williams, P., Gage, H., Jones, B. (2025). Team climate, job satisfaction, burnout and practice performance: results of a national survey of staff in general practices in England. *BMC Prim. Care* 26, 173 <https://doi.org/10.1186/s12875-025-02780-7>

References

1. Boiko, V., & Chatchenko, T. (2025). Aktualni problemy ta stratehii rozvytku rynku pratsi Ukrainy v umovakh innovatsiinoi ekonomiky [Current problems and strategies for the development of labor market in Ukraine in the context of innovation economy]. *Deviianosto shosti ekonomiko-pravovi dyskusii. Seriya: Sotsialni ta humanitarni nauky: materialy Mizhnarodnoi multydystrylinarnoi naukovoï internet-konferentsii* (Lviv, Ukraine – Opole, Poland, April 29–30, 2025), 3–5. Lviv: FOP Shpak V.B. [In Ukrainian]
2. Ventseva, N., & Karapetrova, O. (2022). Innovatsiina kompetentnist yak skladova profesiinoi diialnosti suchasnoho pedahoha [Innovation competence as a component of modern teacher's professional activity]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Seriya: Pedagogika i psykholohiia*, (1), 109–115. [In Ukrainian]
3. Hnylianska, O. V. (2024). Liderstvo v sotsialnomu menedzhmenti: novi pidkhody do upravlinnia zminy [Leadership in social management: New approaches to change management]. *Pidpryemnytstvo i torhivlia*, 42, 19–25. [In Ukrainian]
4. Illich, L., & Akilina, O. (2025). Kouchynhovyi pidkhid u rozvytku emotsiinoi kompetentnosti Agile-komand [Coaching approach in the development of emotional competence of Agile teams]. *Yevropeiskyi naukovyi zhurnal ekonomichnykh ta finansovykh innovatsii*, 2(16), 60–70. <https://doi.org/10.32750/2025-0206> [In Ukrainian]
5. Marynovska, O. (2023). Poniattia “innovatsiina kompetentnist pedahoha” [The concept of “teacher’s innovation competence”]. *Osvitni obrii*, 1(56), 11. [In Ukrainian]
6. Semihina, T. (2022). Vyznannia profesiinykh kvalifikatsii u sotsialnii roboti: dyskusii pytannia [Recognition of professional qualifications in social work: Disputed issues]. In *Materialy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii “Sotsialna dopomoha i sotsialna robota: vyklyky suchasnosti”* (pp. 90–93). LNTU. [In Ukrainian]
7. Semihina, T., & Stoliaryk, O. (2024). Rozvytok sylnykh storin klientiv sotsialnoi roboty [Developing the strengths of social work clients]. Teadmus. [In Ukrainian]
8. Semihina, T. (2024). Vriatuvaty svit? Trendy v suchasni sotsialnii roboti [Saving the world? Trends in modern social work]. In *Zbirnyk naukovykh prats za materialamy II Mizhnarodnoi konferentsii «Tsyfrova naukova spilnota: sotsialno-ekonomichni, pravovi ta mizhnarodni aspekty»* (pp. 44–46). [In Ukrainian]

9. Stoliaryk, O., & Semihina, T. (2024). Holosy stiikosti: refleksii ukrainskykh sotsialnykh pratsivnykiv u chas viiny [Voices of resilience: Reflections of Ukrainian social workers during wartime]. *Social Work and Education*, 11(1), 7–22. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.1> [In Ukrainian]
10. Sukhoverkhova, O., & Bratslavskaya, A. (2021). Proiektna diialnist yak zasib rozvytku adaptivnoi kompetentnosti [Project activity as a means of developing adaptive competence]. *Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka. Seriia «Pedahohika»*, 12(23), 1–12. [In Ukrainian]
11. Tiahur, L. M. (2025). Psykholohichni zasady stanovlennia tsinnisno-motyvatsiinoi hotovnosti fakhivtsiv sotsialnoi sfery do partnerstva u konteksti Agile-modeli profesiinoho rozvytku [Psychological foundations of the formation of value-motivational readiness of social sector professionals for partnership in the context of the Agile model of professional development]. *Teoretychni i prykladni problemy psykholohii ta sotsialnoi roboty*, 3(68), 105–120. [In Ukrainian]
12. Borissov, D. (2024). Agile Methods in the Social Work: Research Landscape Analysis. *Socio-Economic Challenges*, 8(2), 64–87. [https://doi.org/10.61093/sec.8\(2\).64-87.2024](https://doi.org/10.61093/sec.8(2).64-87.2024).
13. Holovko, L., & Zvonar, V. (2022) The provision of social services to internally displaced persons in the communities of Ukraine. *Transformation of economy, finance and management in modern conditions: Scientific monograph*. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 295–309
14. Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622–629. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.5.622>
15. Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76(2), 623–626. <https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>
16. Ojo, K. S., & Volkova, N. V. (2023). Modelling Innovation competence profiles: the empowering roles of self-monitoring and resilience. *BMC psychology*, 11(1), 293.
17. Varga, J., Csiszárík-Kocsir, Á., & Garai-Fodor, M. (2025, January). The development of modern-day competences in education, in the context of an agile approach. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1485273). Frontiers Media SA.
18. Williams, P., Gage, H., Jones, B. (2025). Team climate, job satisfaction, burnout and practice performance: results of a national survey of staff in general practices in England. *BMC Prim. Care* 26, 173 <https://doi.org/10.1186/s12875-025-02780-7>

Відомості про автора

Тягур Любомира Миронівна, докторка філософії (PhD), доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

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

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

E-mail: lyubomira107@gmail.com

Отримано 4 листопада 2025 р.
Рецензовано 12 листопада 2025 р.
Прийнято 26 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.17>
УДК 159.9.07:355

Олег Фурс

ПРОБЛЕМА ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

Фурс Олег. Проблема психічної саморегуляції військових фахівців у психологічній теорії та практиці.

Вступ. Знання та використання військовими фахівцями теоретичних знань та методів психічної саморегуляції в надскладних умовах службової діяльності запобігає надмірному психофізіологічному, психічному навантаженню, сприяє швидкому відновленню, зняттю психічної напруженості й покращенню загального нервово-психічного стану, активізації психічних та фізичних функцій організму на подолання кризового стану, концентрації сприймання, уваги, мислення та контролю виконання бойового завдання.

Мета: теоретичне обґрунтування проблеми психічної саморегуляції військових фахівців у психологічній практиці.

Методи: теоретичний аналіз, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження.

Результати. Розкрито сутність поняття «саморегуляція», його складові, роль самосвідомості у розвитку здатності до саморегуляції власної активності, проблему несвідомого в механізмі регуляції особистості, психологічні особливості саморегуляції різних вікових періодів, особливості саморегуляції індивідуально-психологічних відмінностей між курсантами та студентами.

Висновки. Доведено, що саморегуляція військових фахівців – це процес свідомого впливу на власний психічний і фізичний стани, який залежить від бажання військовослужбовця управляти власними психічними процесами, емоціями, почуттями і станами, і загалом – поведінкою та діяльністю. Здатність до саморегулювання не є вродженою, а формується і розвивається в процесі життя та діяльності.

Ключові слова: саморегуляція, психічна саморегуляція, самосвідомість, нервово-психічний стан, професійна діяльність, військові фахівці

Furs, Oleg. The problem of military specialists' mental self-regulation in psychological theory and practice.

Introduction. Servicemen's use of mental self-regulation methods in extreme military service conditions may help prevent their psychophysiological and mental overloading, facilitate mental recovery, relieve mental tension, improve the general neuropsychic state, activate mental and physical functions, improve perception, attention, thinking, as well as control combat mission performance.

Aim: to theoretically analyze the problem of military specialists' mental self-regulation in psychological practice.

Methods: theoretical analysis, systematization and generalization of scientific literature on the research problem.

Results. The author presents the results of the theoretical analysis of the concept of "self-regulation", its components, the role of self-awareness in the development of personal self-regulation ability, the role of the unconscious in personal regulation, psychological features of self-regulation in different age periods, and differences in self-regulation between cadets and students.

Conclusions. Self-regulation of military specialists is a process of conscious influence on their mental and physical state, which depends on their desire to manage their mental processes, emotions, feelings and states, and in general - behavior and activity. The ability to self-regulate is not innate, but develops during life and activities.

Key words: self-regulation, mental self-regulation, self-awareness, neuropsychiatric state, professional activity, military specialists

Вступ. Трагічні події російсько-української війни та досвід бойових дій доводять, що зміна форм і методів ведення війни із застосуванням гібридних її форм і

високотехнологічних засобів ведення бою значно підвищує вимоги до професійної підготовленості військових фахівців.

Військовослужбовці виконують бойові завдання у нестабільних умовах, що постійно змінюються під впливом різноманітних чинників сучасного бою: високого рівня невизначеності, нервово-психічної напруженості і великої відповідальності, що посилюється застосуванням високотехнологічних засобів ураження, нерегламентованістю робочого дня, загрозами життю та здоров'ю тощо. Ігнорування зазначених стрес-чинників може призвести до зниження працездатності військових фахівців, помилок у прийнятті рішень, психічних зривів, погіршення фізичного здоров'я та загалом функціонального стану. Водночас сформованість знань, умінь і навичок щодо регуляції психічних станів в умовах бойової діяльності дозволяє успішно виконувати професійні обов'язки. Досвід участі військових фахівців в російсько-українській війні переконливо свідчить, що без розвинутої їхньої здатності до психічної саморегуляції складно виконувати службові завдання в особливих умовах. У контексті цього одним із шляхів, що забезпечує успішність їхньої професійної діяльності, є цілеспрямований розвиток такої здатності. Відповідно актуалізується і набуває особливої значущості проблема психічної саморегуляції військових фахівців у психологічній теорії та практиці.

Виходячи з актуальності та недостатнього дослідження проблеми, нами визначено **мету дослідження**: обґрунтування психічної саморегуляції військових фахівців у психологічній теорії та практиці.

Завдання дослідження: визначити рівень дослідженості та наукові підходи до проблеми психічної саморегуляції.

Методи та організація дослідження. Використано теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення наукової інформації, вивчення та систематизація літератури з означеної проблеми.

Результати дослідження та їх обговорення.

Великий рівень загроз національній безпеці України в зв'язку з повномасштабною агресією з боку РФ та трагічні події, пов'язані з нею, суттєво ускладнюють виконання бойових завдань військовими фахівцями й висувають додаткові вимоги до оволодіння теоретичними знаннями та методами психічної саморегуляції в надскладних умовах повсякденної службової діяльності. Це важливі причини, які зумовлюють суттєвий інтерес до проблеми психічної саморегуляції військових фахівців. Водночас сформованість знань, умінь і навичок щодо регуляції психічних станів в умовах бойової діяльності дає їм змогу успішно виконувати професійні обов'язки і бойові завдання.

Отже, вищезазначені чинники свідчать про особливу значущість теоретичних знань та володіння методами психічної саморегуляції в надскладних умовах службової діяльності.

У сучасній психологічній науці проблема саморегуляції набуває надзвичайної вагомості через її значний вплив на професійний розвиток фахівця.

Аналіз поняття «психічна саморегуляція» уможливило виділити в ньому три складові – «психічна», згідно з якою цей феномен стосується психіки, «само» – вказує, що джерелом регуляції є сама людина і «регуляція» – налагоджувати, упорядковувати.

На сучасному етапі розвитку науки поняття «саморегуляція» набуло міждисциплінарного характеру її дослідження. У межах такого підходу саморегуляція визначається як цілеспрямоване функціонування живих систем різних рівнів організації та складності (Кириченко, 2016). Значну увагу феномену саморегуляції приділено і в теорії еволюції. Зокрема, R. Baumeister et al. (2007) висловлюють припущення про те, що поява саморегуляції є одним із центральних кроків людської еволюції. Саморегуляція, на думку вчених, – одна з характеристик, що, зазвичай, відрізняє саме людську психіку від особливостей психічної активності інших форм життя на планеті Земля (Baumeister, Kruglanski & Higgins, 2007). Саморегуляція визначається як один із універсальних принципів існування живої системи, що відбувається на різних рівнях її функціонування, на основі психічної активності та з метою підтримання відносно стійкої рівноваги як у самій живій системі, так і в її зв'язках із навколишнім середовищем (Кириченко, 2017). У

психофізіології саморегуляція пов'язана з поняттям «гомеостаз», сутність якого полягає в тому, що відхилення від заданого режиму автоматично дає про себе знати унаслідок зворотного зв'язку і само зумовлює дію, усуває відхилення. Найважливіша роль у підтриманні гомеостазу належить нервовій системі, що здійснює регуляцію діяльності органів і систем організму. З огляду на це, в організмі відбувається регулювання психофізіологічних функцій, що підтримує необхідні для нього умови існування (Хрипкова, 1982).

Щодо основних положень поняття «саморегуляція», представлених у психології, то вперше поняття «регуляція» ввів відомий французький дослідник П. Жане, за яким існує сім рівнів регуляції, найвищий з яких посідає система внутрішніх стандартів, що перетворюють людину в активного діяча. Для кожного рівня регуляції характерним є відповідний рівень усвідомлення. У такий спосіб, коли відбувається порушення поведінки, то воно розглядається як результат зміщення найвищих рівнів регуляції у вигляді значних переживань, що травмують особистість (цит. Москальов, 2020).

Вітчизняні представники психологічної теорії також приділяли значну увагу феномену психічної саморегуляції. М. Боришевський (2009) акцентував увагу на важливій ролі самосвідомості у розвитку в особистості здатності до саморегуляції власної активності. Науковець обґрунтовував самосвідомість як складне психічне утворення у структурі особистості, завдяки якому, за умови її адекватного розвитку, відбувається процес урівноважування та конструктивної взаємодії зовнішніх обставин і внутрішніх умов буття (Боришевський, 2009). На думку С. Малазонії (2004), під саморегуляцією слід тлумачити вміння критично ставитися до своїх думок, учинків, дій, почуттів, регулювати й управляти своєю поведінкою, а також – емоціями, волею та діяльністю (Малазонія, 2004).

Отже, у межах цього підходу дослідники наголошують на провідній ролі самосвідомості у психічній саморегуляції людини. Схожими до цього є судження й іноземних дослідників.

У гуманістичній теорії К. Роджерса увага акцентується на ролі самооцінки та самосвідомості у регуляції поведінки і розвитку особистості (Rogers, 1961). На думку К. Роджерса, порушення регуляції поведінки є наслідком суттєвої неузгодженості між самооцінкою та реальним життєвим досвідом людини, що виявляється у недостатній адаптованості до світу, у тривожності й напруженості; водночас відтворення здатності регулювати свою поведінку є результатом зміни Я-концепції у процесі індивідуальної психотерапії (цит. Гайдук, 2017).

Тісно пов'язаним із попереднім, хоча й окремим напрямом дослідження проблеми психічної саморегуляції, є вивчення її через дослідження особливостей вольових процесів людини (Столярченко, 2012).

Саморегуляція в контексті соціально-психологічних досліджень – це встановлення ступеня вираженості в особистості співвідношення соціального та індивідуального, з одночасним наданням переваги соціальному в аспекті її життєвого простору.

У працях А. Bandura (1977, 1991, 1999) описані когнітивні та соціальні чинники регуляторної поведінки особистості. Особистісне функціонування науковець обґрунтовує за допомогою трикомпонентного принципу реципрокного детермінізму. Згідно з цим принципом, функціонування особистості – це результат взаємодії трьох взаємопов'язаних чинників: середовища (соціального й фізичного), афективних і когнітивних систем, а також поведінки людини. Усі зазначені чинники здійснюють взаємний вплив, який відрізняється залежно від контексту. Здатність до саморегуляції – одна з основних здатностей людини, що полягає в умінні ставити цілі та оцінювати власні дії, порівнювати їх із внутрішніми стандартами. На думку вченого, саморегуляція – багатогранне явище, що реалізується через низку додаткових пізнавальних процесів, зокрема внутрішнього саомоніторингу, внутрішніх стандартів, оцінних суджень, афективних реакцій самооцінки (Bandura, 1977; Bandura, 1991; Bandura, 1999).

Значний внесок у розвиток теорії психічної саморегуляції зробили українські психологи. Зокрема, С. Максименко (2006) наголошує на тому, що саморегуляція

відбувається на перетині довільності, інтеграції та переживання як основних ліній розвитку цілісної особистості та передбачає усвідомлену перебудову її смислових утворень і народження нових сенсів через особливі переживання. Учений визначає її як суттєву ознаку, становлення якої відбувається в три етапи в системі інтеграції особистості:

- базова емоційна саморегуляція;
- вольова саморегуляція та смислова;
- ціннісна саморегуляція (Максименко, 2006).

Поняття «професійний образ» як одиниці оперативно-тенденційної фіксації професійного досвіду особистості у виробленні стильових характеристик смислово-мотиваційної регуляції вводять Ж. Вірна & О. Іванашко (2004).

Згідно з визначенням В. Скребця (2004), свідомість являє собою психологічну єдність низки взаємообумовлених структур:

- психічного відображення природного і створеного людиною зовнішнього середовища;
- психічного відокремлення власного «Я» від зовнішнього середовища, тобто чітке відділення суб'єкта від об'єкта діяльності («Я» і «не-Я» сутності);
- саморегуляції та самоспостереження, на основі яких утворюється феномен причетності, формується ставлення «Я» до навколишньої дійсності (Скребець, 2004).

Науковий інтерес становлять і праці, в яких висвітлюються психологічні особливості саморегуляції різних вікових періодів, що зумовлюють її специфіку. Т. Кириченко (2001) та Д. Чижма (2011), на базі варіаційного аналізу показників психологічних компонентів особистісної саморегуляції підлітків, засвідчують нерівномірний, прогресивний розвиток мотивації досягнення; структурну перебудову цілеспрямованості; нерівномірний темп розвитку рефлексії, де є фази прискорення й уповільнення; стрибкоподібний характер розвитку вольового самоуправління (Чижма, 2011).

Низка наукових праць присвячена психологічним особливостям саморегуляції у студентському віці, а саме: Н. Гула (2014) досліджує саморегуляцію як чинник подолання негативних психічних станів, Е. Самотаєва (2010) – психологічні особливості впливу емоційності на індивідуальний стиль саморегуляції студентів, С. Тетерук (2006) – формування механізмів саморегуляції студентів в іншомовному просторі, К. Лисенко-Гелемб'юк (2011) – досліджує саморегуляцію як чинник вирішення міжособистісних конфліктів студентської молоді. Учені доходять висновку про те, що процес саморегуляції є ефективним насамперед за умови усвідомлення його самими студентами; суттєвими механізмами розвитку у студентів процесів саморегуляції є адекватна самооцінка та рівень домагань, високий рівень самоконтролю та рефлексивні вміння.

Результати досліджень А. Порицького (2004), С. Васильєва (2010) щодо особливостей саморегуляції курсантів дали підстави дійти висновку про значущі індивідуально-психологічні відмінності між курсантами (більш високий рівень інтроверсії та соціальної нормативності) і студентами, що детерміновані умовами подвійної адаптації до навчання та військової служби, котра впливає на особливості їхньої психічної саморегуляції.

До вікових особливостей розвитку саморегуляції професійної діяльності у майбутніх операторів авіаційного профілю В. Злагодух (2016) відносить такі: процес саморегуляції є одним із основних у формуванні професійної ідентичності, професійної мотивації, професійно важливих якостей; зростає залученість студента у прогнозування власного професійного майбутнього (Злагодух, 2016).

У результаті теоретичного аналізу та узагальнення наукових джерел з проблеми саморегуляції (Порицький, 2004; Васильєв, 2010; Злагодух, 2016 та ін.) можна констатувати, що психічна саморегуляція військових фахівців – це процес свідомого впливу на власний психічний і фізичний стани, який залежить від бажання військовослужбовця управляти власними психічними процесами, емоціями, почуттями і станами, і загалом – поведінкою та діяльністю.

Знання та використання військовими фахівцями теоретичних знань та методів психічної саморегуляції в надскладних умовах службової діяльності полегшує психофізіологічне, психічне навантаження, сприяє швидкому відновленню, зняттю психічної напруженості й покращенню загального нервово-психічного стану, активізації психічних та фізичних функцій організму на подолання кризового стану, концентрації сприймання, уваги, мислення та контролю виконання бойового завдання.

До індивідуально-типологічних чи стильових особливостей саморегуляції суб'єкта відносять два рівні ланок регуляції:

1) індивідуальні особливості регуляторних процесів суб'єкта, що реалізують основні ланки системи саморегулювання – планування, моделювання, програмування і оцінювання результатів;

2) стильові особливості суб'єкта, що характеризують функціонування всіх ланок системи саморегуляції та водночас регуляторно-особистісні властивості (наприклад, самостійність, надійність, гнучкість, ініціативність) (Ковшов, 2010).

В. Анушкевич (2008) зазначає, що залежність вибору способів саморегуляції зумовлюється індивідуально-психічними та особистісними особливостями, до яких належать рівень екстравертованості, емоційної стійкості, тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності (Анушкевич, 2008).

Про складність, багатоаспектність, багатогранність поняття «саморегуляція» свідчить диференціація позицій, концептуальних підходів та мета досліджень науковців.

У сучасних дослідженнях (Гайдук, 2017; Злагодух, 2016 та ін.) виокремлюють понад тридцять видів, типів та рівнів саморегуляції: зовнішня і внутрішня, соціальна та біологічна, фізіологічна, нейрофізіологічна, психологічна, довільна і мимовільна, свідомі і несвідомі, безпосередня й опосередкована, вольова, мотиваційна, емоційна, інтелектуальна, пізнавальна, особистісна, настановна, рефлексивна, прихована, жорстка і гнучка, індивідуальна тощо. Критерії, за якими виділяють ті чи інші види та типи саморегуляції, вкрай різноманітні, зокрема:

- соціальна, біологічна, нейрофізіологічна, психологічна як види саморегуляції визначаються відповідно до рівня проведення аналізу (людина в системі суспільних відносин, людина як біологічний організм, нервові механізми саморегуляції, саморегуляція за допомогою психічних образів);

- мимовільна-довільна, несвідомі-свідомі, рефлексивна – виділяються відповідно до участі й ролі свідомості в процесах саморегуляції;

- зовнішня і внутрішня – за характером засобів і чинників саморегуляції;

- індивідуальна, суб'єктивна, особистісна, спонукальна, мотиваційна види саморегуляції описують роль особистості та її окремих проявів у регуляції діяльності;

- пізнавальна, інтелектуальна, емоційна – описують механізми регуляції переважно на рівні того чи іншого психічного процесу.

Низка наукових досліджень про рівні саморегуляції висвітлювалася у публікаціях Л. Підкоритової та Н. Латкіної (2018), які провели емпіричне дослідження рівня саморегуляції у студентів соціономічної сфери (Підкоритова & Латкіна, 2018). Стаття В. Гаврилькевича (2008) присвячена проблемі емоційної саморегуляції особистості, в якій описано три основні рівні механізмів емоційної саморегуляції особистості: несвідомий, свідомий вольовий, свідомий смисловий (Гаврилькевич, 2008), у статті І. Гуляса (2015) показано, що саморегуляція особистості має три основні ефекти: заспокоєння, відновлення та активізація (Гуляс, 2015).

Варто звернути увагу на те, що немає чіткої методологічної підвалини класифікації видів саморегуляції. Зазвичай поняття «саморегуляція» застосовується як для характеристики особливостей людини як активного суб'єкта діяльності, так і з метою аналізу його психічної діяльності та нервової системи.

Отже, саморегуляція є складним, багатоаспектним, багаторівневим феноменом, про що свідчить диференціація позицій та концептуальних підходів до його аналізу. Знання

сутності, структури, механізмів психічної саморегуляції та використання військовими фахівцями методів саморегуляції сприятиме їхній ефективній професійній діяльності.

Висновки. Не вдаючись у більш поглиблений аналіз наукових досліджень з проблеми саморегуляції, важливо усвідомити такі аспекти:

1. Психічна саморегуляція є складним, багатоаспектним, багаторівневим феноменом, про що свідчить диференціація позицій та концептуальних підходів до його дослідження.

2. У результаті теоретичного аналізу та узагальнення наукових джерел з'ясовано, що психічна саморегуляція військових фахівців – це процес свідомого впливу на власний психічний і фізичний стани, який залежить від бажання військовослужбовця управляти власними психічними процесами, емоціями, почуттями і станами, і загалом – поведінкою та діяльністю.

3. Глибокі знання та застосування військовими фахівцями теорії, практики та методів психічної саморегуляції в умовах повсякденної службової діяльності та бойової обстановки сприяють швидкому відновленню, зняттю психічної напруженості, активізації психічних та фізичних функцій організму на подолання кризового стану.

4. Здатність до саморегулювання не є вродженою, а формується і розвивається у процесі життя та діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні психологічних чинників розвитку саморегуляції студентів, впливу психічної саморегуляції на ефективність міжособистісної взаємодії, взаємозв'язку між психічною саморегуляцією та прийняттям рішення в екстремальній ситуації.

Література

1. Анушкевич, В. І. (2008). *Роль саморегуляції в успішності професійної діяльності прокурорів* [Дис. канд. психол. наук]. Харківська держ. академія фізичної культури.
2. Боришевський, М. (2009). Самосвідомість як фактор психічного розвитку особистості. *Психологія і суспільство*, 4, 128–135.
3. Вірна, Ж. П., & Іванашко, О. Є. (2004). Актуально-потенційні закономірності прояву стилів мотиваційно-смислової регуляції професійної реалізації педагогів. *Практична психологія та соціальна робота*, 8, 74–78.
4. Васильєв, С. П. (2010). *Особливості саморегуляції курсантів в період адаптації до навчання в цивільному вищому навчальному закладі* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.
5. Гаврилькевич, В. К. (2008). Психодіагностичний інструментарій комплексного дослідження емоційної саморегуляції особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології*, (X), ч. 5. 104–113.
6. Гайдук, Г. А. (2017). Теоретико-методологічний аналіз смислової регуляції особистості та її механізми. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки*, 3(1), 57–61.
7. Гуляс, І. А. (2015). Емпіричне дослідження саморегуляції особистості. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 29, 196–205.
8. Гула, Н. В. (2014). *Саморегуляція як чинник подолання негативних психічних станів у студентському віці* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова.
9. Злагодох, В. В. (2016). *Психологічні чинники розвитку саморегуляції професійної діяльності у майбутніх операторів авіаційного профілю* [Автореф. дис. канд. пед. наук]. Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського».
10. Кириченко, Т. В. (2016). Психологічні особливості саморегуляції вчителя в комунікації у процесі мовленнєво-педагогічного спілкування. *Психолінгвістика*, 20(1), 125–135.
11. Кириченко, Т. В. (2017). Психологічний зміст саморегуляції особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 3(1), 82–87. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhpr_2017_3.
12. Кириченко, Т. В. (2001). *Психологічні механізми саморегуляції поведінки підлітків* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова.
13. Ковшов, Р. В. (2010). Теоретичні аспекти саморегуляції психічних станів військовослужбовців підрозділів спеціального призначення в особливих та екстремальних умовах. *Актуальні проблеми психології*, 24(7), 122–134.
14. Лисенко-Гелемб'юк, К. М. (2011). *Саморегуляція як чинник розв'язування міжособистісних конфліктів студентської молоді* [Дис. канд. психол. наук]. Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника.
15. Малазонія, С. В. (2004). *Психологічні засоби формування у майбутнього педагога здатності до довільної саморегуляції поведінки* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

16. Москальов, І. О. (2020). *Психологічні особливості розвитку практичного мислення офіцерів-артилеристів* [Дис. д-ра філософії]. Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського.
17. Максименко, С. Д. (2006). *Гене́за здійснення особистості*. ТОВ «КММ».
18. Порицький, А. В. (2004). *Особливості саморегуляції психічних станів курсантами в процесі первинної військово-професійної підготовки* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Харківський воєнний університет.
19. Підкоритова, Л.О., & Латкіна, Н.В. (2018). Емпіричне дослідження рівня саморегуляції у студентів соціономічної сфери. *Науковий вісник ХДУ. Психологічні науки*, 5, 66-70.
20. Самотаєва, Е. О. (2010). *Психологічні особливості впливу емоційності на індивідуальний стиль саморегуляції студентів* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського.
21. Столяренко, О. Б. (2012). *Психологія особистості*. Центр учбової літератури.
22. Скребець, В. О. (2004). *Екологічна психологія у віддалених наслідках екотехногенної катастрофи*. Видавничий дім «Слово».
23. Тетерук, С. П. (2006). *Формування механізмів саморегуляції студентів в іншомовному просторі* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова.
24. Хрипкова, А. Г. (1982). *Вікова фізіологія*. Вища школа.
25. Чижма, Д. М. (2011). *Психологічні особливості особистісної саморегуляції у підлітковому віці* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова.
26. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
27. Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. In *Perspectives on motivation: Nebraska symposium on motivation*. Vol. 38, 69–164. University of Nebraska Press.
28. Bandura, A. A (1999). Social cognitive theory of personality. In *Handbook of personality* (2nd ed.), 154–196. Guilford Publications.
29. Baumeister, R. F., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2007). Self-Regulation and executive function. The Self as controlling agent. In *Social psychology: handbook of basic principles* (2nd ed.), 516–539. Guilford Press.
30. Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy*. Western Behavioral Sciences institute.

References

1. Anushkevych, V. I. (2008). *Rol samoregulyatsii v uspihnosti profesiinoi dialnosti prokuroriv [The role of self-regulation in professional activity of prosecutors]*. [Unpublished PhD thesis]. Kharkivska derzh. akademiya fizychnoi kultury. [In Ukrainian]
2. Boryshevskiy, M. (2009). Samosvidomist yak faktor psikhichnogo rozvytku osobystosti [Self-awareness as a factor in mental development of the personality]. *Psykhologia i suspilstvo*, 4, 128–135. [In Ukrainian]
3. Virna, Zh. P., & Ivanashko, O. Ye. (2004). Aktualno-potentsiini zakonomirnosti proyavu styliv motyvatsiino-smyslovoi regulyatsii profesiinoi realizatsii pedagogiv [Real and potential manifestations of motivational and semantic professional self-realization regulation styles of teachers]. *Praktychna psykhologia ta sotsialna robota*, 8, 74–78. [In Ukrainian]
4. Vasylyev, S. P. (2010). *Osoblyvosti samoregulyatsii kursantiv v period adaptatsii do navchannya v tsyvilnomu vyschomu navchalnomu zakladi [Features of cadets' self-regulation during their adaptation to a civilian higher educational institution]*. [Unpublished PhD thesis]. Natsionalna akademiya Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy imeni Bogdana Khmelnytskogo. [In Ukrainian]
5. Gavrylykevych, V. K. (2008). Psykhodiagnostychni instrumentarii kompleksnogo doslidzhennya emotsiinoi samoregulyatsii osobystosti [Psychodiagnostic tools for a comprehensive study of emotional self-regulation of the personality]. *Problemy zagalnoi ta pedagogichnoi psykhologii*, (Kh), ch. 5. 104–113. [In Ukrainian]
6. Gaiduk, G. A. (2017). Teoretyko-metodologichniy analiz smyslovoi regulyatsii osobystosti ta yiyi mekhanizmy [Theoretical and methodological analysis of semantic regulation of personality and its mechanisms]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Psykhologichni nauky*, 3(1), 57–61. [In Ukrainian]
7. Gulyas, I. A. (2015). Empirychne doslidzhennya samoregulyatsii osobystosti [Empirical study of personal self-regulation]. *Problemy suchasnoi psykhologii: Zbirnyk naukovykh prats Kamyanets-Podilskogo natsionalnogo universytetu imeni Ivana Ogiyenka, Instytutu psykhologii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy*, 29, 196 -205. [In Ukrainian]
8. Gula, N. V. (2014). *Samoregulyatsia yak chynnyk podolannya negatyvnykh psikhichnykh staniv u studentskomu vitsi [Self-regulation as a factor in overcoming negative mental states in students]*. [Unpublished PhD thesis]. Natsionalnyi pedagogichniy universytet imeni M. P. Dragomanova. [In Ukrainian]
9. Zlagodukh, V. V. (2016). *Psykhologichni chynnyky rozvytku samoregulyatsii profesiinoi dialnosti u maibutnikh operatoriv aviatsiinogo profilu [Psychological factors in the development of future aviation operators' professional self-regulation]*. [Unpublished PhD thesis]. Derzh. zakl. «Pivdennoukr. nats. ped. un-t im. K. D. Ushynskogo». [In Ukrainian]
10. Kyrychenko, T. V. (2016). Psykhologichni osoblyvosti samoregulyatsii vchytelya v komunikatsii u protsesi movlennyevo-pedagogichnogo spilkuвання [Psychological features of teachers' communication self-regulation in speech and pedagogical communication]. *Psykholingvistyka*, 20(1), 125–135. [In Ukrainian]
11. Kyrychenko, T. V. (2017). Psykhologichniy zmist samoregulyatsii osobystosti [Psychological content of personal self-regulation]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria: Psykhologichni nauky*, 3(1), 82–87. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkh_p_2017_3. [In Ukrainian]

12. Kyrychenko, T. V. (2001). *Psykhologichni mekhanizmy samoregulyatsii povedinky pidlitkiv* [Psychological mechanisms of adolescents' self-regulation]. [Unpublished PhD thesis]. Nats. ped. un-t im. M. P. Dragomanova. [In Ukrainian]
13. Kovshov, R. V. (2010). Teoretychni aspekty samoregulyatsii psykhiichnykh staniv viiskovosluzhbovtiv pidrozdiliv spetsialnogo pryznachennya v osoblyvykh ta ekstremalnykh umovakh [Theoretical aspects of special forces servicemen's mental state self-regulation in extreme conditions]. *Aktualni problemy psykholohii*, 24(7), 122–134. [In Ukrainian]
14. Lysenko-Gelembiuk, K. M. (2011). *Samoregulyatsia yak chynnnyk rozvyazuvannya mizhosobystisnykh konfliktiv studentskoi molodi* [Self-regulation as a factor in resolving interpersonal conflicts among students]. [Unpublished PhD thesis]. Prykarp. nats. un-t im. Vasylya Stefanyka. [In Ukrainian]
15. Malazonia, S. V. (2004). *Psykhologichni zasoby formuvannya u maibutnogo pedagoga zdatsnosti do dovilnoi samoregulyatsii povedinky* [Psychological means of development of future teachers' behavior self-regulation ability]. [Unpublished PhD thesis]. Instytut psykholohii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
16. Moskalov, I. O. (2020). *Psykhologichni osoblyvosti rozvytku praktychnogo myslennya ofitseriv-artylerystiv* [Psychological features of the development of practical thinking of artillery officers]. [Unpublished PhD thesis]. Natsionalnyi universytet oborony Ukrainy imeni Ivana Chernyakhovskogo. [In Ukrainian]
17. Maksymenko, S. D. (2006). *Geneza zdiisnennya osobystosti* [Genesis of personality realization]. TOV «KMM». [In Ukrainian]
18. Porytskyi, A. V. (2004). *Osoblyvosti samoregulyatsii psykhiichnykh staniv kursantamy v protsesi pervynnoi viiskovo-profesiinoi pidgotovky* [Features of cadets' self-regulation of mental states in their primary military-professional training]. [Unpublished PhD thesis]. Kharkivskyi voyennyi universytet. [In Ukrainian]
19. Pidkorytova, L.O., & Latkina, N.V. (2018). Empirychne doslidzhennya rivnya samoregulyatsii u studentiv sotsionomichnoi sfery [Empirical study of the level of self-regulation in socio-economic students]. *Naukovyi visnyk KhDU. Psykhologichni nauky*, 5, 66-70. [In Ukrainian]
20. Samotayeva, E. O. (2010). *Psykhologichni osoblyvosti vplyvu emotsiinosti na indyvidualnyi styl samoregulyatsii studentiv* [Psychological features of the impact of emotionality on students' individual style of self-regulation]. [Unpublished PhD thesis]. Pivdenoukr. derzh. ped. un-t im. K. D. Ushynskogo. [In Ukrainian]
21. Stolyarenko, O. B. (2012). *Psykhologia osobystosti* [Personality psychology]. Tsentr uchbovoi literatury. [In Ukrainian]
22. Skrebets, V. O. (2004). *Ekologichna psykholohia u viddalenykh naslidkakh ekotekhnogennoi katastrofy* [Ecological psychology in distant consequences of an eco-technogenic disaster]. Vydavnychiy dim «Slovo». [In Ukrainian]
23. Teteruk, S. P. (2006). *Formuvannya mekhanizmiv samoregulyatsii studentiv v inshomovnomu prostori* [Formation of mechanisms of students' self-regulation in a foreign language space]. [Unpublished PhD thesis]. Nats. ped. un-t im. M. P. Dragomanova. [In Ukrainian]
24. Khrypko, A. G. (1982). *Vikova fiziologia* [Age physiology]. Vyscha shkola. [In Ukrainian]
25. Chyzhma, D. M. (2011). *Psykhologichni osoblyvosti osobystisnoi samoregulyatsii u pidlitkovomu vitsi* [Psychological features of personal self-regulation in adolescence]. [Unpublished PhD thesis]. Nats. ped. un-t im. M. P. Dragomanova. [In Ukrainian]
26. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
27. Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. In *Perspectives on motivation: Nebraska symposium on motivation*. Vol. 38, 69–164. University of Nebraska Press.
28. Bandura, A. A (1999). Social cognitive theory of personality. In *Handbook of personality* (2nd ed.), 154–196. Guilford Publications.
29. Baumeister, R. F., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2007). Self-Regulation and executive function. The Self as controlling agent. In *Social psychology: handbook of basic principles* (2nd ed.), 516–539. Guilford Press.
30. Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person. A Therapist's View of Psychotherapy*. Western Behavioral Sciences institute.

Відомості про автора

Фурс Олег Йосипович, кандидат психологічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Навчально-науковий юридичний інститут Державного університету економіки і технологій, м. Кривий Ріг, Україна.

Furs, Oleg, PhD, Associate Professor of the Department of Public Management and Administration, Educational and Scientific Law Institute of the State University of Economics and Technologies, Kryvyi Rih, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3301-3161>

E-mail: furs2234@gmail.com

Отримано 15 жовтня 2025 р.
Рецензовано 12 листопада 2025 р.
Прийнято 21 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.18>
УДК 331.108:005.95/.96:004“1990/2025”

Ростислав Чайка

ВІДПОВІДНІСТЬ МІЖ ПРАЦІВНИКОМ ТА РОБОТОЮ У ДОБУ ГІБРИДНОЇ ПРАЦІ: ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ ЗА 1990–2025 РОКИ

Чайка Ростислав. *Відповідність між працівником та роботою у добу гібридної праці: огляд літератури за 1990–2025 роки.*

Вступ. У мінливих умовах гібридної та цифровізованої праці відповідність між працівником та роботою визначає продуктивність, залученість і психологічне благополуччя працівників та стає особливо важливою.

Мета. Узагальнити підходи до операціоналізації відповідності між працівником та роботою й систематизувати її передумови, наслідки і модератори.

Методи. Наративний скопінг-огляд 44 публікацій (1990–2025) з одним рецензентом у вигляді описової карти досліджень.

Результати. Проаналізовано логіки «вимоги-здібності» та «потреби-пропозиції»; з'ясовано переваги мультиджерельних і поздовжніх даних; показано роль відповідності працівника, завдань і технологій.

Висновки. Встановлено, що відповідність є динамічним процесом; доведено корисність моделі «налаштуй і підтримуй» для практик управління персоналом і проєктування роботи.

Ключові слова: відповідність між працівником та роботою; відповідність між працівником та робочим середовищем, дизайн роботи; HR-практики; огляд літератури; гібридна та віддалена праця; алгоритмічний відбір персоналу

Chayka, Rostyslav. *Person–job fit in the era of hybrid work: a literature review, 1990–2025.*

Introduction. In the rapidly changing context of hybrid and digitally mediated work, the alignment between the person and the job - determining productivity, engagement, and employees' psychological well-being - becomes especially salient.

Aim. To synthesize approaches to operationalizing person–job fit and to systematize its antecedents, outcomes, and moderators.

Methods. A narrative scoping review of 44 publications (1990–2025), conducted by a single reviewer and presented as a descriptive evidence map.

Results. The demands–abilities and needs–supplies logics were analyzed; the advantages of multi-source and longitudinal data were clarified; the role of alignment among the person, tasks, and technologies was demonstrated.

Conclusions. Person–job fit is a dynamic process and a “tune-and-sustain” model can be helpful in human resource management and work designing.

Key words: person–job fit, person–environment fit, work design, human resource practices, literature review, hybrid and remote work, algorithmic hiring

Вступ. Останні трансформації ринку праці-гібрид/віддалена робота, зростання гіг-зайнятості, алгоритмічний менеджмент і автоматизація радикально змінюють вимоги до завдань і способи взаємодії людей із технологіями. За цих умов відповідність між працівником та роботою (person–job fit, PJF) стає ключовим механізмом продуктивності, залученості, утримання та психічного благополуччя (Bakker & Demerouti, 2007; Kristof-Brown et al., 2005). Концептуальні витoki PJF сягають теорії робочої адаптації (узгодженість здібностей/потреб із вимогами / винагородами; Dawis & Lofquist, 1984) і ширшої парадигми відповідності між працівником та робочим середовищем (person–environment fit; Edwards, 1991) з урахуванням кар'єрних (Parsons, 1909; Holland, 1997) та організаційних вимірів (ASA-модель; Schneider, 1987). У межах PJF розрізняють дві комплементарні логіки: demands–abilities (D–A) – відповідність компетентностей вимогам і needs–supplies (N–S) – відповідність можливостей роботи потребам працівника (Edwards,

1991). Вимірювання здійснюють як сприйнятими (прямими), так і профільними (непрямими) шкалами.

Контекст після 2020 року водночас і ускладнює PJF (зміна каналів соціалізації, цифрові платформи), і розширює можливості керування ним (редизайн робіт, job crafting) (Kniffin et al., 2021; Parker et al., 2017; Vallas & Schor, 2020).

Попри велику кількість публікацій, доказова база щодо P–J fit досі неоднозначна: різні способи вимірювання (операціоналізації), опора на самозвіти та культурна перекошеність вибірок ускладнюють порівняння результатів і надійні висновки (Podsakoff et al., 2003; Kristof-Brown et al., 2005). Додаються нові виклики – поєднання PJF із відповідністю людини до завдань і технологій (person- / task–technology fit) та етично й методично валідний алгоритмічний відбір персоналу (Raghavan et. al., 2020). Саме тому потрібна ця стаття: щоб зробити скопінг-огляд, який систематизує ключові концепції та шкали PJF, впорядкує антецеденти, наслідки й модератори в реаліях цифровізованої гібридної праці, і запропонує зрозумілі методичні стандарти для майбутніх досліджень і практик.

Мета дослідження. Стисло узагальнити дослідження PJF за 1990–2025 рр., упорядкувати підходи до його операціоналізації та вимірювання, окреслити ключові чинники й наслідки відповідності в сучасних умовах (гібридна/віддалена/гіг-зайнятість, цифровізація), а також визначити пріоритети для подальших наукових робіт і HR-практик.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети у статті визначено такі завдання:

1. Концептуалізація. Впорядкувати визначення PJF й показати його місце в системі відповідності працівника та робочого середовища.
2. Оглянути інструменти та аналітичні підходи до вимірювання (прямі / непрямі шкали; різницеві індекси vs. поліноміальна регресія / аналіз поверхні відгуку) і пояснити, як вибір операціоналізації впливає на отримані результати.
3. Узагальнити дані про антецеденти PJF (редизайн робіт, добір, онбординг, HR-практики) та його наслідки для установок і поведінки працівників, плинності, продуктивності, безпеки й благополуччя.

Методи та організація дослідження. Огляд виконано у форматі наративного скопінг-огляду з частковим дотриманням принципів PRISMA-ScR/JBI (Arksey & O'Malley, 2005). Водночас добір джерел мав суб'єктивний характер: до фінального корпусу було включено 44 статті, відібрані автором-рецензентом на основі релевантності до тематики PJF. Метою було картографування підходів до концептуалізації/вимірювання PJF та узагальнення антецедентів, наслідків і модераторів у сучасних умовах.

Критерії включення/виключення:

- Вибірка: дорослі претенденти / працівники в організаційних контекстах.
- Концепт: PJF у логіках D-A, N-S, а також сприймана/обчислена PJF.
- Контекст: будь-які галузі та країни, переважно 1990 – 2025 рр.

Включалися рецензовані емпіричні та теоретико-методологічні статті, огляди/метааналізи за умови явного фокусу на PJF або його операціоналізаціях. Виключалися праці без чіткої прив'язки до PJF (лише інші види відповідностей), неповні матеріали, дублікатні публікації та джерела без наукового рецензування.

Пошук здійснювався у міждисциплінарних і спеціалізованих базах (напр., Scopus, Web of Science Core Collection, PsycINFO, Google Scholar), а також через «ланцюжкове» відстеження посилань у ключових оглядах і метааналізах. Використовувалися англійські й українські ключові слова та логічні комбінації: «person–job fit» OR «demands–abilities» OR «needs–supplies» OR «perceived fit» OR «profile congruence» OR «response surface», а також «supplementary/complementary fit». Остаточне формування корпусу зі 44 статей завершено станом на жовтень 2025 р.

Відбір здійснював один рецензент (автор) у два кроки: (1) перегляд назв/анотацій; (2) повнотекстова оцінка релевантності. Формальна PRISMA-діаграма не наводиться, оскільки проміжні кількісні показники ідентифікованих записів не агрегувалися системно.

Для кожної статті фіксувалося: рік, країна/галузь, дизайн (крос-секційний / поздовжний / експериментальний / польовий), тип вибірки, концептуалізація PJF (D–A, N–S, сприйманий / обчислений), шкали та аналітика (напр., різницеві індекси vs. поліноміальна регресія / аналіз поверхні відгуку), антецеденти, наслідки (установки, поведінка, плинність, благополуччя / безпека), модератори/медіатори, ключові ефект-сайзи / кореляції (за наявності).

Застосовано наративний синтез із поєднанням дедуктивного кодування (заздалегідь визначені категорії PJF) та індуктивного виділення нових тем (Poraу et al., 2006). Було створено описову карту досліджень, яка показує, як вони розподіляються за роками, методами та контекстами. Також побудовано схему зв'язків між способами вимірювання (*операціоналізаціями*) та їх наслідками чи модераторами. Кількісний метааналіз не проводився, оскільки дослідження занадто відрізнялися за методами та підходами.

Результати дослідження та їх обговорення. На рис. 1 подано динаміку згадок терміна *person–job fit* у наукових публікаціях за даними Google Scholar (1990–2025 pp.). У 1990-х і до 2007 р. спостерігається стале зростання: від 23,7 тис. до 106 тис. згадок (середньорічно $\approx +9,2\%$). Після короткого спаду у 2008 р. крива різко йде вгору і досягає піку у 2013 р. – 165 тис. згадок (2009–2013: $\approx +7,0\%$ щороку). Період 2014–2018 pp. демонструє плато навколо 150 тис. $\pm 3,7$ тис. згадок на рік, після чого з 2019 р. починається спад (2013→2025: -59% , що відповідає $\approx -7,2\%$ на рік). Зниження в останні роки слід інтерпретувати обережно через лаг індексації, зрушення термінології (узагальнений *person–environment fit*, синоніми *job–person fit*, *demands–abilities/needs–supplies fit*) та можливі дублікати/надлишкові посилання в Google Scholar.

Кількість згадок в статтях, 1990-2025 pp (Google Scholar)

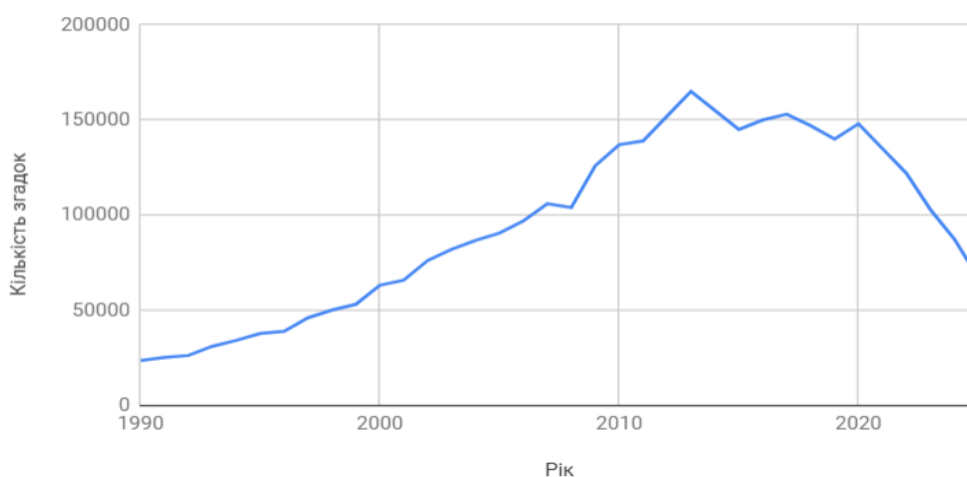


Рис. 1. Динаміка кількості публікацій за пошуковим запитом «*person–job fit*» у Google Scholar з 1990 по 2025 роки

Фінальний корпус для цього огляду становить 44 статті, відібрані для картографування концептуалізацій і вимірювань PJF та синтезу зв'язків з антецедентами/наслідками. За типами публікацій корпус збалансований: теоретико-методологічні ($\approx 27\%$, 12 робіт), оглядові/метааналітичні ($\approx 18\%$, 8 робіт) і емпіричні ($\approx 55\%$, 24 роботи). Емпіричний блок охоплює крос-секційні, поздовжні та щоденникові дизайни; інструментарій варіює від прямих (сприйманих) до непрямих (обчислених) мір відповідності, з активним використанням поліноміальної регресії та аналізу поверхні відгуку для моделювання узгодженості профілів. Географічно домінують англomовні

джерела (США, ЄС), але включено й крос-культурні дослідження (зокрема, азійські вибірки), що дозволяє оцінювати контекстуальну варіативність ефектів.

Концептуальні якорі. У корпусі робіт PJF операціоналізується у двох комплементарних логіках: demands–abilities (D–A) – відповідність компетентностей працівника вимогам посади; і needs–supplies (N–S) – відповідність потреб/очікувань працівника пропозиції роботи (умови, винагороди, зміст) (Edwards, 1991; Kristof, 1996). Основний принцип полягає в тому, що вимірювання для людини й роботи мають бути узгодженими за змістом і шкалами, тобто стосуватися одних і тих самих характеристик та вимірюватися однаковими способами (Edwards, 1991; Edwards, 2008).

Сімейства вимірювань. Прямі (сприймані) шкали PJF. Найпоширеніші – короткі глобальні шкали на 1–3 пункти або багатопунктові індекси, де респонденти безпосередньо оцінюють узгодженість «я – робота» (напр., «Моя робота мені добре підходить»). Такі шкали добре передбачають ставлення працівників та їхні наміри, але водночас змішують оцінку відповідності з особистими судженнями. Через це виникає ризик спільної методичної похибки, а також неможливо окремо побачити внесок компонентів D–A та N–S (Cable & DeRue, 2002; Kristof-Brown et al., 2005).

Непрямі (обчислені) міри на основі узгоджених профілів. У таких підходах окремо вимірюють характеристики працівника (наприклад, знання, навички, риси) та вимоги або можливості роботи (через аналіз посад, описи робіт, бази типу O*NET чи опитувальники змісту й винагород). Потім будують індекси невідповідності – різницеві бали, відстані чи кореляції між профілями. Перевага цього методу полягає в тому, що він дозволяє відокремити вплив окремих рівнів і контролювати кореляцію між ними. Недолік – агреговані індекси втрачають напрямок невідповідності й можуть спотворювати результати (Edwards, 1991; Edwards & Parry, 1993).

Поліноміальна регресія та аналіз поверхні відгуку (RSM). Це сучасний «золотий стандарт» для оцінки профільної узгодженості. У модель включають змінні, котрі описують людину (X) і роботу (Y), а також їхні квадрати й добуток (X^2 , XY, Y^2). Аналіз проводиться уздовж ліній відповідності ($X=Y$) та невідповідності ($X=-Y$). Такий підхід дає змогу відокремити ефекти рівнів від ефектів узгодженості й виявити асиметрії, наприклад, коли працівник «перепридатний» або «недопридатний» для посади (Edwards & Parry, 1993; Edwards, 2008). Порівняльні дослідження підтверджують, що RSM дає точніші результати, ніж різницеві індекси, особливо для вимірів D–A (Bohndick et al., 2022).

Policy-capturing / conjoint-підходи. Ці методи застосовують, щоб дослідити, як люди приймають рішення про прийнятність роботи чи кандидата. У дослідженні змінюють окремі характеристики працівника й роботи та оцінюють, які з них мають найбільшу вагу. Такий підхід дозволяє одночасно аналізувати відповідність між людиною й роботою, організацією або командою (Kristof-Brown, Jansen & Colbert, 2002).

Типові інструменти та джерела даних. Для demands–abilities (D–A) зазвичай використовують тести знань і здібностей, сертифікації або шкали навичок. Вимоги роботи вимірюють за допомогою аналізу посад, описів робіт чи опитувальників про зміст і характеристики завдань (Edwards, 1991; Parker, Morgeson & Johns, 2017). Для needs–supplies (N–S) застосовують узгоджені шкали, які порівнюють потреби та цінності працівника з тим, що пропонує робота – оплатою, автономією, гнучкістю чи змістом роботи (Cable & DeRue, 2002; van Vianen, 2018). Багатоджерельні та динамічні дизайни (оцінки керівників, HR-дані, щоденникові або тижневі опитування) дозволяють відстежувати, як змінюється відповідність у часі (Vleugels et al., 2022).

Валідність і надійність. Метааналізи показують, що як прямі, так і непрямі шкали PJF пов'язані з установками працівників і поведінковими результатами, але вибір методу вимірювання суттєво впливає на силу цих зв'язків (Kristof-Brown et al., 2005). Найнадійніші результати отримують тоді, коли використовуються узгоджені шкали для «людини» і «роботи», а також застосовується поліноміальна регресія та аналіз поверхні відгуку (RSM),

і дані збираються з кількох джерел, щоб зменшити ризик спільних методичних похибок (Edwards, 2008; Edwards & Parry, 1993; Podsakoff et al., 2003).

Нове та суміжне. З розвитком цифрових технологій дедалі важливішим стає поєднання PJF із технологічним виміром – person–technology fit або task–technology fit. Це дає змогу оцінювати, наскільки добре працівник узгоджується з інформаційними системами, програмами чи алгоритмічними інтерфейсами, з якими він працює. Водночас зростає використання автоматизованих і машинно-навчальних підходів у підборі персоналу. Такі системи мають бути прозорими, перевіреними на валідність і вільними від упереджень, адже інакше вимірювання відповідності може призводити до несправедливих або дискримінаційних рішень (Raghavan et al., 2020).

Предиктори (антецеденти). *Людиновимірні чинники.* Для моделі demands–abilities (D–A) головними передумовами високого person–job fit є когнітивні здібності, професійні знання, навички та риси особистості, зокрема сумлінність – вони забезпечують відповідність вимогам роботи (Schmidt & Hunter, 1998; Edwards, 1991). У моделі needs – supplies (N–S) відповідність зростає, коли потреби, цінності та інтереси людини узгоджені з тим, що пропонує робота – змістом, умовами, оплатою. Крім того, сприйняття працівником характеристик своєї роботи й риси особистості, такі як екстраверсія чи сумлінність, впливають на суб'єктивне відчуття відповідності (Ehrhart, 2006). Кар'єрна адаптивність також підвищує PJF, сприяючи більш гнучкому ставленню до завдань та активному редизайну робіт.

Роботовимірні чинники. Характеристики дизайну роботи – автономія, різноманітність, зворотний зв'язок, складність і навантаження – прямо впливають як на D–A, так і на N–S компоненти відповідності (Parker, Morgeson, & Johns, 2017). Якщо робота надає ті можливості, що відповідають ключовим потребам людини (оплата, гнучкість, змістовність), то підвищується N–S відповідність і, відповідно, задоволеність та залученість працівників (Cable & DeRue, 2002; van Vianen, 2018).

HR-практики протягом кар'єрного циклу.

Рекрутинг: реалістичне представлення роботи і чітке повідомлення про вимоги підвищують якість самовідбору та початковий рівень відповідності.

Добір: тести здібностей, структуровані інтерв'ю й зразки роботи дають точніший fit, ніж інтуїтивні чи неформальні методи (Schmidt & Hunter, 1998).

Онбординг і навчання: стандартизовані програми соціалізації допомагають зменшити «розриви» у D–A і краще узгодити очікування працівника (Bauer et al., 2007).

HR-системи. Узгоджені практики – аналіз роботи, добір, розвиток і винагороди – створюють надійну основу для відповідності «потреби працівника – пропозиція роботи».

Проактивні процеси та динаміка. PJF змінюється з часом: працівники можуть підвищувати свою відповідність через редизайн робіт – зміну завдань і способів взаємодії, що покращує узгодженість і залученість. Це підтверджує, що відповідність – не статична характеристика, а динамічний процес, який підтримується ресурсами робочого середовища (Bakker & Demerouti, 2007).

Технологічний контекст і алгоритмічний підбір. У цифровому середовищі якісний PJF неможливий без узгодженості з технологіями (person- / task–technology fit). Якщо інтерфейси чи системи не відповідають завданням, то навіть високі здібності працівника не забезпечують ефективність (Goodhue & Thompson, 1995). Алгоритмічні системи добору можуть підвищувати точність D–A fit, але потребують перевірки валідності й контролю упереджень, щоб уникнути несправедливих або дискримінаційних рішень (Raghavan et al., 2020).

Наслідки (outcomes). Метааналізи та оглядові дослідження показують, що person–job fit (PJF) стабільно пов'язаний із позитивними результатами як на рівні ставлень, так і поведінки працівників. Люди з високим PJF зазвичай більше задоволені роботою, відчувають сильнішу прихильність до організації, демонструють кращу результативність,

більше проявляють ініціативу та рідше мають намір звільнитися (Kristof-Brown et al., 2005; van Vianen, 2018).

У моделі demands–abilities (D–A) відповідність здебільшого пов'язана з ефективністю виконання завдань і навчанням, тоді як у needs–supplies (N–S) – із задоволенням роботою, лояльністю та зниженням плинності кадрів (Edwards, 1991; Cable & DeRue, 2002).

Вищий рівень PJF також сприяє більшій залученості, відчуттю сенсу роботи й нижчому рівню стресу та вигорання, що узгоджується з моделлю Job Demands–Resources (Bakker & Demerouti, 2007; Tims, Derks & Bakker, 2016). Дослідження показують, що це відбувається через посередні механізми: задоволення потреб і відчуття узгодженості підвищують залученість, ідентифікацію з роботою та відчуття значущості, які своєю чергою покращують результати праці (Travagianti, Babic, & Hansez, 2017; van Beurden, van De Voorde & Paauwe, 2022).

Щоденникові та тижневі дослідження підтверджують, що рівень PJF може змінюватися навіть протягом короткого часу й одразу впливати на задоволення та залученість, підкреслюючи його динамічний характер (Tims et al., 2016). Водночас спосіб вимірювання (прямий чи непрямий, зокрема з використанням аналізу поверхні відгуку, RSM) впливає на силу ефектів і висновки, тому його потрібно враховувати при інтерпретації результатів (Edwards & Parry, 1993; Kristof-Brown et al., 2005).

Модератори / медіатори. Медіатори. Найчастіше зв'язок між PJF і результатами пояснюється через залученість у роботу, відчуття сенсу та ідентифікацію з організацією. Коли людина відчуває, що її здібності й потреби збалансовані з вимогами роботи, вона має більше енергії, автономії та впевненості, що підсилює продуктивність (Bakker & Demerouti, 2007; Tims et al., 2016). Для моделі needs–supplies (N–S) цей зв'язок частіше реалізується через задоволення потреб і відчуття приналежності (Travagianti, Babic & Hansez, 2017), тоді як для demands–abilities (D–A) – через самоефективність і розвиток майстерності (Edwards, 1991; Kristof-Brown et al., 2005). Кар'єрна адаптивність також допомагає підтримувати високий рівень PJF і, відповідно, задоволення кар'єрою.

Модератори індивідуального рівня. Ефекти PJF залежать від особистісних рис і мотивації. Люди з високою потребою в стабільності чи передбачуваності сильніше реагують на відповідність між працівником та роботою. Вік також має значення: у старших за віком працівників невідповідність більше впливає на благополуччя й рішення залишатися в організації. Крім того, різні джерела оцінки (самооцінка чи оцінка керівника) можуть давати різні результати щодо зв'язку PJF з продуктивністю.

Модератори робочого дизайну та HR-контексту. Якщо робота складна, дає автономію та потребує різних навичок, то ефекти D–A відповідності на продуктивність стають сильнішими. Натомість за низької автономії вони зменшуються (Parker et al., 2017). Узгоджені HR-практики – від підбору й розвитку до винагород – підсилюють вплив N–S fit, адже забезпечують стабільність «робочих благ» і знижують невизначеність (van Beurden, van De Voorde & Paauwe, 2022). З часом рівень відповідності може змінюватися: на різних етапах кар'єри fit відіграє різну роль (Vleugels et al., 2023).

Технологічні та організаційні умови. У цифровому середовищі ефективність PJF залежить від узгодженості з технологіями: якщо інструменти чи системи не відповідають завданням, навіть кваліфікований працівник не зможе повністю реалізувати свої можливості (Goodhue & Thompson, 1995). Водночас алгоритмічні системи добору можуть або підсилювати, або спотворювати відповідність – усе залежить від якості їх перевірки й етичності критеріїв (Raghavan et al., 2020).

Крос-культурні умови. Вплив PJF на результати залежить від культурного контексту. Наприклад, у колективістських культурах більшу роль відіграє узгодженість потреб і пропозицій (N–S), тоді як у індивідуалістичних – вимог і здібностей (D–A). Також змінюється те, які характеристики роботи працівники вважають найважливішими (van Vianen, 2018).

Методичні модератори. Результати досліджень сильно залежать від того, як саме вимірюється PJF. Прямі й непрямі міри, різницеві індекси чи поліноміальна регресія (RSM), а також різні джерела даних (самозвіти чи оцінки інших) можуть давати різні ефекти. Тому під час порівняння результатів потрібно враховувати методичні відмінності (Cable & DeRue, 2002; Edwards & Parry, 1993; Podsakoff et al., 2003).

Тренди після 2020. Нормалізація гібридної / віддаленої праці. Пандемія зробила гібрид «стандартом», що змінює канали соціалізації, онбординг і дизайн завдань. Для PJF це означає зсув ваги на N-S (гнучкість, автономія, цифрові ресурси) та підвищену роль person-/task–technology fit як «умови пропуску» для продуктивності у віддалених середовищах (Parker, Morgeson & Johns, 2017).

Алгоритмічний менеджмент і ШІ у відборі. Після 2020 р. зросло використання алгоритмів у рекрутингу, скринінгу та розподілі завдань. Це підсилює потенціал D–A відповідності, але водночас висуває вимоги до прозорої валідації, інакше ризики упередженості підривають реальну відповідність та довіру працівників (Raghavan, Barocas, Kleinberg & Levy, 2020).

Темпоральний і процесуальний поворот. Дослідження дедалі частіше трактують PJF як динамічний процес: відповідність коливається щотижня, змінюючи установки та результативність; у середньо- та довгостроковій перспективі фіксуються тренди змін відповідності (мікроінтервенції, ротації, навчання) (Tims et al., 2016). Ще до пандемії було показано, що PJF «рухається» під впливом контексту та досвіду – ця лінія стала магістральною після 2020 р.

Фокус на благополуччі та балансі ресурсів. Після пандемії компанії дедалі частіше зосереджуються на тому, щоб підтримувати здоровий баланс між вимогами та ресурсами працівників – автономією, зворотним зв'язком і контрольованим навантаженням. Саме через цей баланс person–job fit допомагає зменшити виснаження та підвищити залученість (Bakker & Demerouti, 2007; van Vianen, 2018). Звідси зростає інтерес до редизайн робіт – усвідомленого «підлаштування» роботи під власні сильні сторони (Tims et al., 2016).

Покращення вимірювань. Сучасні дослідження поєднують прямі (суб'єктивні) та непрямі (обчислені) способи оцінювання PJF, використовуючи аналіз поверхні відгуку (RSM). Зростає увага до узгодженості шкал і залучення кількох джерел даних, щоб зменшити методичні похибки. Нові роботи підтверджують, що профільне моделювання дає точніші результати для D-A відповідності (Edwards & Parry, 1993; Bohndick, Breetzke & Rosman, 2022).

Культурна й демографічна чутливість. Після 2020 року дедалі більше досліджень вивчають, коли і для кого відповідність має найсильніший вплив. Зокрема, враховується роль культури (цінності, дистанція влади), віку, стадії кар'єри та особистісних відмінностей (Kristof-Brown & Guay, 2011; van Vianen, 2018).

Інтеграція з HR-системами. Організації переходять до підходу «налаштуй і підтримуй», вибудовуючи цілісні HR-системи – від добору й соціалізації до розвитку й винагород. Такі узгоджені пакети допомагають підтримувати N-S відповідність упродовж усього життєвого циклу працівника, компенсуючи ризики невідповідності в умовах гібридної роботи (van Beurden, van De Voorde & Paauwe, 2022).

Основні закономірності. Огляд підтверджує, що PJF – це ключовий механізм, який пов'язує дизайн роботи з поведінкою, ставленнями та благополуччям працівників. Дві основні логіки – D-A та N-S – впливають на різні результати: D-A пов'язаний із продуктивністю й навчанням, а N-S – із задоволенням, прихильністю та утриманням персоналу (Edwards, 1991; Cable & DeRue, 2002). У межах моделі Job Demands–Resources відповідність допомагає підтримувати баланс ресурсів, що підвищує залученість і знижує стрес (Bakker & Demerouti, 2007; Tims et al., 2016). Після 2020 року зросло значення person–/ task–technology fit – узгодженості людини, завдання й технологій у гібридній роботі (Goodhue & Thompson, 1995; Kniffin et al., 2021).

Методологічні висновки. Різні способи вимірювання PJF суттєво впливають на результати. Прямі оцінки (самозвіти) краще передбачають ставлення, але мають ризик спільної методичної похибки (Podsakoff et al., 2003). Непрямі міри, що порівнюють профілі працівника й роботи, дозволяють точніше виявляти механізми відповідності, проте прості різницеві індекси часто спотворюють результати. Найточнішим підходом є поліноміальна регресія з аналізом поверхні відгуку (RSM), яка розділяє рівневі ефекти та виявляє асиметрії між «перепридатністю» і «недопридатністю» (Edwards & Parry, 1993; Bohndick, Breetzke & Rosman, 2022). Також ефективними є мультиджерельні та поздовжні дизайни, які дають змогу вивчати динаміку PJF у часі (Tims et al., 2016; Vleugels et al., 2022).

Теоретичні наслідки. Інтеграція D–A і N–S. Обидва підходи варто моделювати одночасно, адже вони описують різні, але взаємопов'язані механізми – компетентність і задоволення потреб (Edwards, 1991; Kristof, 1996).

Динамічність і контекст. PJF – не статична характеристика, а змінна, що залежить від дизайну роботи, культури, технологій і лідерства (van Vianen, 2018).

Соціотехнічна перспектива. В умовах дистанційної чи гібридної праці реальна відповідність формується у трикутнику «людина – робота – технологія», і порушення одного елементу знижує загальну узгодженість (Goodhue & Thompson, 1995).

Практичні рекомендації. Поєднувати добір і дизайн. Використовувати надійні методи оцінювання здібностей і одночасно покращувати дизайн роботи (Schmidt & Hunter, 1998; Parker et al., 2017).

Корекція через онбординг і навчання. Соціалізація й навчальні програми допомагають вирівняти невідповідності D–A (Bauer et al., 2007).

Підтримка через дизайн роботи. Дозволяти працівникам самостійно адаптувати завдання під себе, щоб підтримувати відповідність між HR-циклами (Tims et al., 2016).

Ураховувати відмінності між групами. Вік, етап кар'єри та культура змінюють вплив невідповідності, тому HR-політики мають бути адаптивними (Beier et al., 2020; van Vianen, 2018).

Обмеження огляду. По-перше, добір 44 статей був суб'єктивним – їх обрав один автор, тому можливі упередження та неповне охоплення теми. По-друге, усі етапи (пошук, скринінг, кодування) виконував один рецензент, без незалежної перевірки, що збільшує ризик помилок. По-третє, огляд має наративний характер і лише частково відповідає стандартам PRISMA-ScR, тому його відтворюваність обмежена. По-четверте, можливий мовний і публікаційний зсув – перевага англomовних і опублікованих статей. По-п'яте, різні методи вимірювання (прямі й непрямі міри, різницеві індекси, RSM) ускладнюють кількісне узагальнення результатів. По-шосте, більшість досліджень базується на самозвітах і крос-секційних даних, що не дозволяє робити причинні висновки. По-сьоме, корпус переважно охоплює країни з розвинутою економікою та офісну працю, тому узагальнення на інші культури й галузі варто робити обережно.

Висновки. Огляд показав, що PJF – це ключовий механізм, який пов'язує особливості роботи з поведінкою, ставленнями та благополуччям працівників. Дві основні складові – demands–abilities (D - A) і needs–supplies (N–S) – діють по-різному: D–A впливає на ефективність і навчання, а N–S – на задоволення, лояльність і утримання персоналу. Найнадійніші результати дає поєднання профільних мір з аналізом поверхні відгуку (RSM) і використанням кількох джерел даних. Після 2020 року PJF дедалі частіше розглядається як динамічний процес, що залежить від технологій і гнучких умов праці.

Практична логіка PJF – це підхід «налаштуй і підтримуй»: точний добір кандидатів за здібностями (D-A); гнучкий дизайн роботи для задоволення потреб (N-S); ефективний онбординг і навчання для усунення невідповідностей; підтримка через дизайн роботи та узгоджені HR-практики; забезпечення person- / task–technology fit у гібридній роботі.

Такий підхід допомагає підвищити продуктивність, знизити плинність кадрів і зміцнити благополуччя працівників.

Водночас висновки потрібно тлумачити з обережністю через обмеження огляду (суб'єктивний добір 44 статей, методична різноманітність, домінування самозвітів і західних контекстів).

RJF варто розглядати не як фіксований результат добору, а як динамічну характеристику системи праці, яку можна підтримувати та розвивати через дизайн і управління.

Перспективи подальших досліджень. По-перше, потрібні темпоральні моделі RJF із багатохвиловими панелями та щоденниковими дизайнами, щоб відстежувати траєкторії D-A та N-S і їх зв'язок з продуктивністю та благополуччям у часі. По-друге, варто системно поєднувати самозвіти з об'єктивними показниками та оцінками керівників/колег для зниження спільної методичної варіації. По-третє, доцільно інтегрувати RJF із person-/task–technology fit, експериментально тестуючи інтервенції в інтерфейсах, автономії та цифрових інструментах у гібридних командах. По-четверте, потрібні методичні стандарти операціоналізації та відкриті репозиторії інструментів і кодів для кращої відтворюваності досліджень. По-п'яте, проводити польові експерименти у сфері HR – добір, онбординг, дизайн роботи, навчання – з оцінкою довгострокових ефектів. По-шосте, необхідно розширювати дослідження за межі західних контекстів, включаючи виробництво, медицину, освіту й публічний сектор. По-сьоме, в умовах поширення алгоритмічного добору слід розробити валідаційні та етичні протоколи для моделей, що оптимізують RJF, із перевітками справедливості та реальної критерійної валідності.

References

1. Arksey, H., & O'malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International journal of social research methodology*, 8(1), 19-32.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
3. Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707.
4. Beier, M. E., Torres, W. J., Fisher, G. G., & Wallace, L. E. (2020). Age and job fit: The relationship between demands–ability fit and retirement and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 227.
5. Bohndick, C., Breetzke, J., & Rosman, T. (2022). A comparison between different ways to assess demands-abilities fit in higher education: Empirical results and recommendations for research practice. *Frontiers in Psychology*, 13, 896710.
6. Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
7. Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
8. Edwards, J. R. (2008). 4 person–environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *Academy of Management Annals*, 2(1), 167-230.
9. Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management journal*, 36(6), 1577-1613.
10. Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person–job fit. *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.
11. Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS quarterly*, 213-236.
12. Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
13. Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American psychologist*, 76(1), 63.
14. Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied psychology*, 87(5), 985.
15. Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). *Person–environment fit*.
16. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.

17. Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
18. Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1984). Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling. *Handbook of counseling psychology*, 216-237.
19. Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of applied psychology*, 4(3), 403.
20. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
21. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
22. Popay, J., Roberts, H., Sowden, A., Petticrew, M., Arai, L., Rodgers, M., & Duffy, S. (2006). Guidance on the conduct of narrative synthesis in systematic reviews. *A product from the ESRC methods programme Version*, 1(1), b92.
23. Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020, January). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. In *Proceedings of the 2020 conference on fairness, accountability, and transparency* (pp. 469-481).
24. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.
25. Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
26. Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of vocational behavior*, 92, 44-53.
27. Travaglianti, F., Babic, A., Pepermans, R., & Hansez, I. (2017). Needs-supplies fit and behavioral outcomes: The mediating role of organizational identification. *Journal of Management & Organization*, 23(5), 709-727.
28. Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual review of sociology*, 46(1), 273-294.
29. Van Beurden, J., Van De Voorde, K., & Van Veldhoven, M. (2022). The employee perspective on HR practices: A systematic literature review, integration and outlook. *Strategic Human Resource Management and Organizational Effectiveness*, 135-169.
30. Van Vianen, A. E. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-101.
31. Vleugels, W., Verbruggen, M., De Cooman, R., & Billsberry, J. (2023). A systematic review of temporal person-environment fit research: Trends, developments, obstacles, and opportunities for future research. *Journal of Organizational behavior*, 44(2), 376-398.

Відомості про автора

Чайка Ростислав Михайлович, доктор філософії в галузі психології, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська Політехніка», м. Львів, Україна.

Chayka, Rostyslav, PhD, Associate Professor, Department of theoretical and practical psychology, Lviv Polytechnic National University, Lviv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

E-mail: rchayka@gmail.com

Отримано 3 листопада 2025 р.
Рецензовано 24 листопада 2025 р.
Прийнято 26 листопада 2025 р.

ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.19>
УДК 159.9:331.101.3:336.71

Сергій Дубич

РІВЕНЬ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ: ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ

Дубич Сергій. Рівень ментального здоров'я працівників банківських установ: вплив соціально-психологічних чинників.

Вступ. Проблема ментального здоров'я працівників банківських установ є надзвичайно актуальною в умовах війни та економічної нестабільності, оскільки високий рівень стресу й професійного навантаження безпосередньо впливають на ефективність їхньої діяльності та психологічне благополуччя.

Мета: дослідити вплив соціально-психологічних чинників на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

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

Результати. Встановлено, що рівень ментального здоров'я значною мірою зумовлюється соціально-демографічними показниками (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей) та характеристиками робочого середовища. Виявлено, що найнижчий рівень позитивного ментального здоров'я мають працівники старшого віку, а найвищий – самотні респонденти. Сімейний стан виявився найбільш значущим чинником, тоді як стаж роботи у банківській установі не має істотного впливу. Встановлено негативний вплив надмірного часу за екранами комп'ютера й смартфона та позитивний ефект соціальної взаємодії й професійної самоефективності.

Висновки: підвищення ментального здоров'я працівників банківських установ можливе через розвиток психологічної стійкості, оптимізму та покращення умов організаційного середовища.

Ключові слова: ментальне здоров'я працівника, ментальне здоров'я людини, фактори ментального здоров'я, банківська сфера, банківська установа

Dubych, Serhii. The level of mental health of bank employees: the impact of socio-psychological factors.

Introduction. The problem of mental health of employees of banking institutions is extremely relevant in conditions of war and economic instability, since a heavy stress and workload directly affect their work performance and psychological well-being.

Aim: to investigate the impact of socio-psychological factors on mental health of employees of banking institutions.

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

Results. The level of mental health was largely determined by bank employees' socio-demographic characteristics (age, gender, marital status, presence of children) and characteristics of the work environment. The lowest level of positive mental health was found in older workers, while the highest level in unmarried respondents. Marital status was the most significant factor, while the length of service in a banking institution did not have a significant impact. The negative impact of bank employees' extended computer and smartphone use and the positive impact of social interaction and professional self-efficacy were found.

Conclusions: bank employees mental health promotion is possible through the development of their psychological resilience, optimism and improving the conditions of the organizational environment.

Key words: employee mental health, mental health factors, banking sector, banking institution

Вступ. Ментальне здоров'я є комплексним поняттям, яке відображає низку якісних особистісних характеристик, а також значною мірою є відображенням загального стану здоров'я людини. Відповідно до загальноприйнятого визначення, ментальним здоров'ям вважається стан психологічного добробуту, за якого людина може максимально реалізувати свій особистісний потенціал, а також витворювати себе як особистість, розвивати своє оточення. Проблематика ментального здоров'я останнім часом є актуальною у дослідницькому середовищі: вона розвивається, на неї звертає увагу дослідницька спільнота. Наразі теоретичний доробок з проблематики ментального здоров'я персоналу організацій у науковому просторі сформували такі науковці, як В.В. Галаган & Я.М. Раєвська (2024), Л.М. Карамушка (2022), Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер & К.В. Терещенко (2020; 2024), О.В. Креденцер (2021), Ж.В. Сидоренко & А.В. Сисак (2025), К.В. Терещенко (2023) та інші.

Мета: дослідити вплив соціально-психологічних чинників на рівень здоров'я працівників банківських установ.

Завдання дослідження:

1) Дослідити вплив соціально-демографічних чинників (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей) на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

2) Дослідити вплив організаційно-професійних чинників (освіта, загальний стаж роботи, стаж роботи в банківській установі) на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

3) Дослідити вплив характеристик банківської установи (кількість працівників, термін існування банківської установи) та характеристик роботи (кількість працівників та клієнтів, з яким спілкуються працівники протягом дня, кількість робочих днів в кабінеті, тривалість робочого дня, кількість годин за екраном комп'ютера, кількість годин за екраном смартфона) на рівень ментального здоров'я працівників банківських установ.

Методи та організація дослідження.

Для проведення дослідження були використані такі методи.

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

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

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

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

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

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

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

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

Статистичні методи: однофакторний дисперсійний аналіз за непараметричним критерієм Краскела-Уолліса (Н-тест) (χ^2) («односторонній дисперсійний аналіз рангів»).

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

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

Результати дослідження та їх обговорення.

Найперше був визначений характер впливу віку, статі, сімейного стану та наявності дітей працівників банківських установ на їхнє ментальне здоров'я (табл. 1). Виявлено, що на рівні статистично значущих відмінностей, *вік* працівників банківських установ впливає на їхнє позитивне ментальне здоров'я ($\chi^2 = 8.357$, $p < 0.05$) та їхню копінг-поведінку ($\chi^2 = 8.382$, $p < 0.05$). Тобто можна стверджувати, що різного віку працівники мають різний рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери та різні стратегії копіngu. Найнижчий рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери спостерігається у найстарших працівників (більше 46 років), а копінг-стратегії, навпаки, у наймолодших працівників (віком до 30 років). Водночас найбільші розбіжності у рівні позитивного ментального здоров'я спостерігаються у працівників віком від 30 до 39 років, порівняно з працівниками старших за 46 років ($p < 0,05$), а у рівні копінг-стратегій – у працівників до 30 років порівняно з працівниками старшими за 46 років.

Таблиця 1

Вплив соціально-демографічних та сімейних чинників на ментальне здоров'я персоналу банківських установ (дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)

Компоненти ментального здоров'я	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей
Позитивне ментальне здоров'я	8.357*	2.2085	2.838	1.7214
Стабільність психічного здоров'я	2.172	0.1985	5.257	0.0638
Рефлексивно-емоційна складова	2.323	0.5120	3.937	0.7166
Рівень сприйнятого стресу	0.740	4.1733*	0.149	1.2356
Копінг-поведінка	8.382*	9.1075**	10.477*	1.8893
Позитивна копінг-поведінка	1.186	0.8879	9.225*	0.1309
Операційна складова	5.455	6.3024**	8.253*	1.0135
Загальний рівень довіри	5.268	0.0617	4.348	2.3694
Оптимістичний стан	4.428	0.0243	8.183*	0.8215
Соціально-особистісна складова	5.832	0.0593	6.258	0.2602
Залученість в роботу	5.622	0.6787	5.195	5.0073
Професійна самоефективність	1.725	1.9862	7.427	6.3952*
Професійна складова	1.652	0.1092	8.477*	5.0786
Ментальне здоров'я	2.065	0.2984	11.935**	0.1950

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Результати дослідження впливу віку на позитивне ментальне здоров'я в банківській сфері збігаються з результатами подібних досліджень в інших соціально-економічних сферах. Зокрема, в освіті та науці спостерігається аналогічна тенденція: з віком вираженість позитивної спрямованості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій зменшується (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2020). Дослідники пояснюють це, зокрема, зниженням соціальних контактів людей старшого віку, менш активною їхньою

професійною діяльністю та перспективністю життєвих планів тощо (Карамушка, Креденцер & Терещенко, 2024).

Результати можна пояснити тим, що з віком люди часто стикаються з фізичними змінами, які можуть впливати на їхнє сприйняття благополуччя. У людей старшого віку можуть бути глибші переживання щодо здоров'я, кар'єрних можливостей та змін у соціальному оточенні. Щодо статі, то результати дослідження показують вплив на такі показники ментального здоров'я працівників банківської сфери, як, по-перше, «рівень сприйнятого стресу» ($\chi^2 = 4.1733$, $p < 0.05$), по-друге, «копінг-поведінка» ($\chi^2 = 9.1075$, $p < 0.01$), по-третє, «операційна складова» ментального здоров'я загалом ($\chi^2 = 6.3024$, $p < 0.01$). Жінки та чоловіки банківських установ по-різному сприймають стрес та використовують різні стратегії в стресі. Жінки, як правило, соціалізуються в умовах, де більша увага приділяється емоційним реакціям і міжособистісним зв'язкам. Тому вони можуть бути більш чутливими до стресових факторів, пов'язаних із соціальними і професійними очікуваннями, а також більш схильні до переживання стресу через міжособистісні конфлікти або емоційну перевантаженість. Чоловіки, як правило, частіше застосовують активні стратегії вирішення проблем, тобто вони більше зосереджуються на пошуку конкретних рішень, а не на емоційній підтримці чи розмірковуваннях над ситуацією. Це може пояснювати менш виражену копінг-поведінку у чоловіків, адже вони рідше звертаються до зовнішніх джерел підтримки.

Дослідження показало, що найбільшою мірою серед соціально-демографічних чинників впливає на ментальне здоров'я банківських працівників їхній сімейний стан. А саме, встановлено статистично значущий зв'язок впливу сімейного стану на копінг-поведінку ($\chi^2 = 10.477$, $p < 0.05$), на позитивну копінг-поведінку ($\chi^2 = 9.225$, $p < 0.05$), на операційну складову загалом ($\chi^2 = 8.253$, $p < 0.05$), на оптимістичний стан ($\chi^2 = 8.183$, $p < 0.05$), на професійну складову ($\chi^2 = 8.477$, $p < 0.05$) та ментальне здоров'я за всіма складовими загалом ($\chi^2 = 11.935$, $p < 0.01$). Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей та Тест-В показав, що всі зазначені показники мають вищий рівень розвитку (на рівні статистичної значущості від 0,05 до 0,01) у самотніх людей, тобто тих, які не одружені (незаміжні) та не мають постійного партнера. Ці результати можуть здатися несподіваними, оскільки в багатьох психологічних дослідженнях було виявлено, що стабільні сімейні відносини позитивно впливають на психоемоційний стан і ментальне здоров'я (White & Rogers, 2000). Проте наші дані вказують на те, що самотні працівники демонструють кращі показники в багатьох складових ментального здоров'я. На наш погляд, отримані дані власне і демонструють специфіку нашої моделі ментального здоров'я, що враховує професійний контекст.

Це може бути пов'язано з кількома психологічними аспектами. По-перше, самотні люди, які не залежать від стабільності партнерських відносин, можуть зазнавати менше емоційного стресу, що часто супроводжує сімейні конфлікти або відповідальність за партнерів і дітей. По-друге, працівники, які не мають постійних партнерів, можуть бути більш самодостатніми в управлінні своїм життям і кар'єрою, що знижує потребу в зовнішній підтримці. По-третє, може спрацювати психологічний ефект «фокусування на роботі», адже самотні люди можуть більш активно звертати увагу на свої професійні досягнення та розвиток кар'єри, оскільки вони мають менше зобов'язань перед родиною або партнерами. По-четверте, наші результати також показують, що самотні люди мають більш високі показники позитивної копінг-поведінки.

Згідно з дослідженням (White & Rogers, 2000), сімейні відносини і батьківство здійснюють позитивний вплив на загальний психологічний добробут. Однак інші дослідження свідчать, що у самотніх людей може бути більше часу та ресурсів для особистого розвитку, що також сприяє кращому психічному здоров'ю (Amato, 2000). Вони можуть мати більш гнучкі стратегії копіngu, що допомагає їм легше адаптуватися до змін у робочому середовищі та до стресових ситуацій.

Дослідження (Miller, Dennehy & Green, 2015) встановило, що стабільні сімейні стосунки можуть знижувати рівень стресу завдяки соціальній підтримці, однак важливо також враховувати, що сімейні обов'язки можуть бути джерелом додаткового стресу для деяких людей. Наприклад, балансування між професійними вимогами та сімейними обов'язками може призводити до перевантаження, що погіршує психоемоційний стан.

Розглянемо вплив наявності дітей на ментальне здоров'я банківських працівників. Зазначимо, що серед соціально-демографічних чинників цей чинник впливає на найменшу кількість показників, а саме, лише на «професійну самоефективність» ($\chi^2 = 6.3952$, $p < 0.05$). Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей та Тест-В показали, що найбільший рівень професійної самоефективності демонструють працівники, котрі мають одну дитину, порівняно з тими, хто не має дітей і, особливо, з тими, хто має 2 і більше дітей ($p < 0.05$). Такі дані можуть пояснюватись теоріями професійного розвитку, в яких стверджується, що наявність дітей може бути фактором, що змінює пріоритети працівника, адже виховання дітей стає важливим аспектом його життєвого балансу. Водночас працівники, які мають більше дітей, можуть відчувати додаткові обмеження в своїй професійній діяльності через більшу відповідальність за сімейні справи та потреби у додатковому часу для сім'ї (Hochschild & Machung, 2012).

Проаналізуємо вплив *організаційно-професійних чинників* (освіта, загальний стаж роботи та стаж роботи в банківській установі) на ментальне здоров'я персоналу банківських установ (табл. 2).

Таблиця 2

Вплив організаційно-професійних чинників на ментальне здоров'я персоналу банківських установ
(дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)

Компоненти ментального здоров'я	Освіта	Загальний стаж	Стаж роботи в банківській установі
Позитивне ментальне здоров'я	4.877	4.50	1.278
Стабільність психічного здоров'я	5.655	3.62	0.243
Рефлексивно-емоційна складова	6.070*	1.77	0.350
Рівень сприйнятого стресу	1.660	3.84	1.663
Копінг-поведінка	0.998	7.73	3.140
Позитивна копінг-поведінка	2.460	3.65	2.241
Операційна складова	1.391	7.60	2.955
Загальний рівень довіри	1.950	7.35	4.729
Оптимістичний стан	0.858	3.83	0.340
Соціально-особистісна складова	1.676	6.71	2.833
Залученість в роботу	5.248	12.69**	0.676
Професійна самоефективність	5.853	3.93	5.259
Професійна складова	4.015	5.03	3.150
Ментальне здоров'я	1.136	4.03	2.435

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Результати емпіричного дослідження показують, що організаційно-професійні чинники впливають на ментальне здоров'я незначною мірою й лише по одиничним показникам. Освіта працівників на рівні статистично значущих відмінностей впливає лише на рефлексивно-емоційну складову ($\chi^2 = 6.070$, $p < 0.05$), а загальний стаж роботи – на залученість в роботу ($\chi^2 = 12.69$, $p < 0.01$). Що стосується стажу роботи в банківській

установі, то дослідження не виявило статистично значущих відмінностей впливу цього чинника на ментальне здоров'я працівників.

Суттєвим елементом дослідження стало виявлення впливу **характеристик банківської установи** (кількість працівників та термін існування) на ментальне здоров'я її працівників (табл. 3). У результаті дисперсійного аналізу визначено, що серед характеристик банківської установи на ментальне здоров'я її працівників на рівні статистично значущих відмінностей впливає лише кількість працівників й лише на такий показник, як «професійна самоефективність» ($\chi^2 = 4.69$, $p < 0.05$), а термін існування банківської установи взагалі не впливає на жоден з показників ментального здоров'я працівників банківської сфери. Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей щодо впливу освіти та Тест-*W* показали, що кількість працівників в банківській установі сприяє підвищенню професійної самоефективності ($p < 0.05$). Тобто чим більше працівників працює в організації, тим більше самоефективність. Це може пояснюватись тим, що, оскільки за теорією самоефективності (Bandura, 1977), джерелами самоефективності є вербальні переконання інших людей та успішний досвід інших людей, можна припустити, що в організаціях з більшою чисельністю ці джерела можуть бути ефективно імплементовані.

Водночас отримані дані різняться з даними, що стосуються, наприклад, освітньої сфери. За результатами дослідження (Креденцер, 2021), кількість осіб в освітніх організаціях не пов'язана з професійною самоефективністю освітян, натомість вік освітньої організації негативно впливає на професійну самоефективність працівників освіти.

Таблиця 3

Вплив характеристик банківської установи на ментальне здоров'я її персоналу (дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)

Компоненти ментального здоров'я	Кількість працівників	Термін існування банківської установи
Позитивне ментальне здоров'я	0.4767	0.519
Стабільність психічного здоров'я	0.3264	0.407
Рефлексивно-емоційна складова	0.0485	0.385
Рівень сприйнятого стресу	0.7910	1.236
Копінг-поведінка	0.2449	1.740
Позитивна копінг-поведінка	2.284	2.124
Операційна складова	0.0817	1.415
Загальний рівень довіри	0.6814	6.106
Оптимістичний стан	1.1618	1.998
Соціально-особистісна складова	4.844	5.071
Залученість в роботу	0.0840	2.963
Професійна самоефективність	4.6900*	0.900
Професійна складова	1.7272	2.153
Ментальне здоров'я	0.2081	0.494

Примітка: * $p < 0,05$

Що стосується **характеристик роботи**, то тут результати дослідження виявились більш «рельсфними» (табл. 4). Результати дослідження свідчать про наявність статистично значущого впливу кількості працівників та клієнтів, з яким спілкуються протягом дня працівники, на професійну самоефективність ($\chi^2 = 8,854$, $p < 0.01$) та на професійну складову ментального здоров'я працівників банківської сфери загалом ($\chi^2 = 7,758$, $p < 0.05$).

Аналіз значущих міжгрупових розбіжностей щодо впливу кількості працівників та клієнтів, з якими спілкуються протягом дня працівники, на професійну самоефективність показав, що зі збільшенням кількості працівників та клієнтів, з якими спілкуються протягом дня працівники, збільшується професійна самоефективність та професійна складова загалом ($p < 0.01$, $p < 0.05$). Особливо ця різниця прослідковується між групами працівників, які спілкуються з кількістю менше ніж 15 осіб, порівняно з тими, хто працює з кількістю більше ніж 40 осіб на день.

Таблиця 4

**Вплив характеристик роботи на ментальне здоров'я персоналу банківських установ
(дисперсійний аналіз за критерієм Краскела-Уолліса, χ^2)**

Компоненти ментального здоров'я	Кількість працівників та клієнтів, з яким спілкуються протягом дня	Кількість робочих місць в кабінеті	Тривалість робочого дня	Кількість годин за екраном комп'ютера	Кількість годин за екраном смартфона
Позитивне ментальне здоров'я	1.568	1.6295	12.43**	7.30173*	5.33
Стабільність психічного здоров'я	1.177	0.4823	3.90	3.52051	10.62**
Рефлексивно-емоційна складова	1.502	1.1719	9.69**	6.53119*	8.28*
Рівень сприйнятого стресу	0.324	2.2480	3.30	3.81640	1.46
Копінг-поведінка	4.195	2.8344	3.12	0.07858	2.32
Позитивна копінг-поведінка	1.755	2.8876	2.22	1.34348	1.86
Операційна складова	3.502	3.3149	4.49	0.00895	2.45
Загальний рівень довіри	0.416	0.0308	5.32	2.02376	8.68**
Оптимістичний стан	2.424	0.5110	5.42	2.55126	6.06*
Соціально-особистісна складова	0.992	0.1096	6.02*	2.44740	9.64**
Залученість в роботу	2.480	8.4239*	2.98	1.46277	10.95**
Професійна самоефективність	8.854**	2.5076	5.86	0.26739	1.92
Професійна складова	7.758*	6.8332*	4.83	0.92302	6.81*
Ментальне здоров'я	2.753	2.0699	2.63	3.79058	4.87

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Як бачимо з таблиці 4, кількість робочих місць в кабінеті значущо впливає на залученість в роботу ($\chi^2 = 8.423$, $p < 0.05$) та професійну складову ментального здоров'я працівників банківської сфери ($\chi^2 = 6.8332$, $p < 0.05$), що може вказувати на значущість робочого середовища для рівня мотивації, ефективності працівника та його професійної самореалізації. Так, у тих працівників, які працюють разом з невеликою кількістю осіб, залученість в роботу та професійна складова досягають найнижчого рівня. Виходячи з отриманих результатів, можна рекомендувати керівництву банківських установ створювати широкі простори для роботи відразу багатьох співробітників.

Наступна характеристика роботи, яку ми аналізували, – тривалість робочого дня. Тривалість робочого дня має статистично значущий вплив на позитивне ментальне здоров'я ($\chi^2 = 12.43$, $p < 0.01$), рефлексивно-емоційну складову загалом ($\chi^2 = 9.69$, $p < 0.01$), соціально-особистісну складову ($\chi^2 = 6.02$, $p < 0.05$).

Найменший рівень всіх вказаних складових ментального здоров'я працівників банківської сфери спостерігається у тих працівників, які працюють від 8 до 10 годин щодня, а найбільший – у працівників, які працюють понад 10 годин. Водночас найбільш значущі статистичні відмінності спостерігаються між групами працівників, які працюють 8 годин та від 8 до 10 годин.

Що стосується впливу кількості годин за екраном комп'ютера, то тут виявились дещо передбачувані результати. Так, дані таблиці 4 вказують на те, що кількість годин за екраном комп'ютера має статистично значущий зв'язок з позитивним ментальним здоров'ям ($\chi^2 = 7.301$, $p < 0.05$) та рефлексивно-емоційною складовою ментального здоров'я працівників банківської сфери загалом ($\chi^2 = 6.531$, $p < 0.05$). Найменший рівень позитивного ментального здоров'я працівників банківської сфери та рефлексивно-емоційної складової їхнього ментального здоров'я загалом спостерігається у тих працівників, які найбільше працюють за комп'ютером (понад 8 годин).

Ще більш «яскраві» дані щодо впливу використання електронних девайсів на людину демонструють дані, що стосуються впливу кількості годин за екраном смартфона на ментальне здоров'я (табл. 4). Кількість годин за екраном смартфона має значущий вплив на стабільність психічного здоров'я ($\chi^2 = 10.62$, $p < 0.01$), рефлексивно-емоційну складову здоров'я ($\chi^2 = 8.28$, $p < 0.05$), оптимістичний стан ($\chi^2 = 6.06$, $p < 0.05$), рівень загальної довіри ($\chi^2 = 8.68$, $p < 0.01$) та соціально-особистісний компонент загалом ($\chi^2 = 9.64$, $p < 0.01$), залученість у роботу ($\chi^2 = 10.95$, $p < 0.01$) та професійну складову загалом ($\chi^2 = 6.81$, $p < 0.05$). Отримані дані засвідчують, що респонденти, які користуються смартфоном найменшу кількість годин (до 2 годин на добу), мають найвищі показники по 3 з 4 компонентів ментального здоров'я (всі, окрім операційної складової).

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що загалом характеристики банківської установи майже не впливають на ментальне здоров'я її працівників (окрім професійної самоефективності). Більш суттєве значення серед цієї групи чинників мають характеристики роботи. Такі більш соціальної спрямованості характеристики роботи, як кількість працівників та клієнтів, з яким спілкуються протягом дня, та кількість робочих місць в кабінеті значущо впливають лише на показники професійної складової ментального здоров'я працівників банківської сфери. Тривалість робочого дня та кількість годин за комп'ютером здебільшого впливають на рефлексивно-емоційну складову, тобто на відчуття благополуччя працівниками. Найбільш негативно та майже на всі компоненти на ментальне здоров'я впливає кількість годин за екраном смартфона. Окрім цього, суттєвим виявився вплив на ментальне здоров'я банківських працівників таких чинників, як наявність дітей та сімейного життя. Натомість стаж роботи у банківській установі фактично не має значення у контексті проблематики.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на поглиблений аналіз внутрішньоособистісних і колективних чинників ментального здоров'я працівників фінансової сфери, зокрема ролі організаційної культури, лідерства та психологічної безпеки в колективах. Перспективним є порівняння рівня ментального здоров'я співробітників

різних типів банківських установ (державних, приватних, міжнародних), а також вивчення динаміки їх змін у післявоєнний період. Доцільно розробити та апробувати програми психологічної підтримки і тренінги розвитку резильєнтності, оптимізму й професійної самоефективності працівників банківських установ.

Література

1. Вельдбрехт, О. О., & Тавровецька, Н. І. (2022). Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
2. Галаган, В. В., & Раєвська, Я. М. (2024). Дослідження впливу соціально-психологічних чинників на психічне здоров'я працівників комерційних організацій. *Наукові записки. Серія: Психологія*, (1), 31–37. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4>
3. Карамушка, Л. (2022). Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 3(67), 124–133. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>
4. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум* Кам'янець-Подільський : Медбори-2006.
5. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2020). Фізичне та психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій: емпіричне дослідження проблеми в період пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7>
6. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М. (2024). *Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
7. Карамушка, Л., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf
8. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10>
9. Носенко, Е. Л., & Четверик-Бурчак, А. Г. (2014). Опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма»: опис, адаптація, застосування. *Вісник Дніпропетровського університету. «Серія педагогіка і психологія»*, (20), 89–97.
10. Савченко, О. В., & Лавриненко, Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
11. Сидоренко, Ж. В., & Сисак, А. В. (2025). Вплив війни на стан психологічного здоров'я працівників бізнес-організацій. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*. (Січ 2025), 43-50. DOI:[https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2\(5\).5](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2(5).5)
12. Терещенко, К. В. (2023). Психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(29), 123-132.
13. Яблонська, Т., Верник, О., & Гайворонський, Г. (2023). Українська адаптація опитувальника Brief-COPE. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4>
14. Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1269-1287. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01269.x>
15. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84), 191-215.
16. Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.
17. Miller, J. R., Dennehy, E., & Green, R. (2015). Family structure and psychological well-being: A study of the impact of family environment on mental health. *Journal of Family Psychology*, 29(6), 1-5.
18. White, L., & Rogers, S. J. (2000). Economic circumstances and family outcomes: A review of the literature. *Journal of Marriage and Family*, 62(3), 671-693. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00671.x>

References

1. Veldbrekht, O. O., & Tavrovetska, N. I. (2022). Shkala spryinyatogo stresu (PSS-10): adaptatsia ta aprobatsia v umovakh viiny [Perceived Stress Scale (PSS-10): adaptation and testing in wartime]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2> [In Ukrainian]
2. Galagan, V. V., & Rayevska, Ya. M. (2024). Doslidzhennya vplyvu sotsialno-psykhologichnykh chynnykiv na psykhične zdorovya pratsivnykiv komertsiiynykh organizatsii [Research on the influence of socio-psychological factors on mental health of employees of commercial organizations]. *Naukovi zapysky. Seria: Psykhologia*, (1), 31–37. <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-4> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. (2022). Psykhichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh viiny: osnovni vyvavy ta resursy [Mental health of personnel of organizations in wartime: main manifestations and resources]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 3(67), 124–133. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133> [In Ukrainian]

4. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psykholoichnyi praktykum* Kamyants-Podilskyi [Diagnosing perfectionism and workaholism: psychological workshop Kamianets-Podilskyi]. Medobory-2006. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L., Kredentser, O., & Tereschenko, K. (2020). Fizychni ta psykholoichne zdorovya personalu osvitynih organizatsii: empirychni doslidzhennya problemy v period pandemii COVID-19 [Physical and psychological health of personnel of educational organizations: empirical study of the problem during the COVID-19 pandemic]. *Orqanizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 2-3(20), 72-83. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.7> [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M. (2024). *Tekhnologii zabezpechennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya osvithnoho personalu v umovakh viiny ta pislyavoyennogo vidnovlennya: monografia* [Technologies for promoting mental health and well-being of educational personnel in wartime and post-war recovery]. Instytut psykholoii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii* [Methods of research on mental health and well-being of personnel of organizations]. Instytut psykholoii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
8. Kredentser, O. (2021). Empirychni doslidzhennya osoblyvosti rozvytku riznykh vydiv samoefektyvnosti personalu osvitynih organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of different types of self-efficacy of personnel of educational organizations in the context of the COVID-19 pandemic]. *Orqanizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
9. Nosenko, E. L., & Chetveryk-Burchak, A. G. (2014). Opytuvalnyk «Stabilnist psykhichnogo zdorovya – korotka forma»; opys, adaptatsia, zastosuvannya [Stability of Mental Health - Short Form: description, adaptation, application]. *Visnyk Dnipropetrovskogo universytetu. «Seria pedagogika i psykholoia»*, (20), 89-97. [In Ukrainian]
10. Savchenko, O. V., & Lavrynenko, D. G. (2023). Shkala optymystychnogo stanu: adaptatsia metodyky ta yiyi psykhetrychni pokaznyky [Optimistic State Scale: adaptation and psychometric indicators]. *Naukovy visnyk Uzhgorodskogo natsionalnogo universytetu. Seria: Psykholoia*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2> [In Ukrainian]
11. Sydorenko, Zh. V., & Sysak, A. V. (2025). Vplyv viiny na stan psykholoichnogo zdorovya pratsivnykiv biznes-organizatsii [The impact of war on the psychological health of employees of business organizations]. *Visnyk Donetskogo natsionalnogo universytetu imeni Vasylya Stusa. Seria Psykholoichni nauky*. (Sich 2025), 43-50. DOI:[https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2\(5\).5](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2(5).5). [In Ukrainian]
12. Tereschenko, K. V. (2023). Psykhične zdorovya ta blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii v umovakh nevyznachenosti [Mental health and well-being of business organization personnel in conditions of uncertainty]. *Orqanizatsiina psykholoia. Ekonomichna psykholoia*, 2(29), 123-132. [In Ukrainian]
13. Yablonska, T., Vernyk, O., & Gaivoronskyi, G. (2023). Ukrainska adaptatsia opytuvalnyka Brief-COPE [Ukrainian adaptation of the Brief-COPE questionnaire]. *Insait: psykholoichni vymiry suspilstva*, (0), 66-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4> [In Ukrainian]
14. Amato, P. R. (2000). The consequences of divorce for adults and children. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1269-1287. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01269.x>
15. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84), 191-215.
16. Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin Books.
17. Miller, J. R., Dennehy, E., & Green, R. (2015). Family structure and psychological well-being: A study of the impact of family environment on mental health. *Journal of Family Psychology*, 29(6), 1-5.
18. White, L., & Rogers, S. J. (2000). Economic circumstances and family outcomes: A review of the literature. *Journal of Marriage and Family*, 62(3), 671-693. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00671.x>

Відомості про автора

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

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

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

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

Отримано 15 вересня 2025 р.
Рецензовано 30 жовтня 2025 р.
Прийнято 3 листопада 2025 р.

<https://doi.org/10.31108/2.2025.4.37.20>
УДК 159.9:331.108:336.7

Наталія Клименко

ГРОШІ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Клименко Наталія. Гроші як соціально-психологічний ресурс персоналу організацій.

Вступ. В умовах сучасної економіки гроші набувають значення символічного ресурсу як людини, так і організації. Вони стають складовою частиною соціально-психологічного середовища організації, в якому формується ставлення до праці, мотивація, організаційна культура, система цінностей тощо. У зв'язку з цим актуальним постає питання дослідження грошей як соціально-психологічного ресурсу організацій.

Мета: здійснити теоретичний аналіз основних психологічних підходів до вивчення грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій.

Методи. Методи теоретичного аналізу: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукових джерел.

Результати. У процесі дослідження розглянуто основні підходи до вивчення грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій. Визначено, що соціально-психологічне значення грошей в організації зумовлене їх роллю у формуванні соціальних відносин, статусу і престижу працівників, покращенні їхньої мотивації, ефективності і психологічного благополуччя. Гроші також можуть виступати ресурсом управління соціально-психологічним кліматом організації.

Висновки. Розглянуті підходи можуть слугувати для подальших емпіричних досліджень ставлення до грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій.

Ключові слова: гроші, ставлення до грошей, ресурс, соціально-психологічний ресурс, організація, мотивація, психологічне благополуччя, персонал організацій, війна, монетарна культура організацій

Klymenko, Nataliia. Money as a staff's socio-psychological resource.

Introduction. In modern economy, money has acquired the meaning of a symbolic resource for both an individual and an organization. Money has become an integral part of the socio-psychological environment of the organization, in which staff's work attitudes and motivation, as well as organizational culture and values are formed.

Aim: to carry out a theoretical analysis of the main psychological approaches to the study of money as a staff's socio-psychological resource.

Methods. Methods of theoretical analysis: analysis, synthesis, generalization, systematization of scientific sources.

Results. The author analyzed the main approaches to studying money as a staff's socio-psychological resource. The socio-psychological meaning of money in an organization was due to its role in the formation of social relations, raising staff's status and prestige, as well as improving staff's motivation, work efficiency, and psychological well-being. Money also acted as a resource for improving socio-psychological climate of the organization.

Conclusions. The findings can be helpful for further empirical research on staff's attitudes towards money as a socio-psychological resource.

Key words: money, attitude towards money, resource, socio-psychological resource, organization, motivation, psychological well-being, staff, war, monetary culture of organizations

Вступ. В наші дні проблема ресурсів стає однією з найважливіших. Сучасні соціальні умови життя завдають швидкий темп трансформаційних процесів суспільства, організації та особистості. В Україні четвертий рік поспіль триває війна, яка ще більше підсвічує необхідність пошуку ресурсів: соціальних, психологічних, економічних тощо. У зв'язку з повномасштабною війною в Україні Я. Бугерко (2023) підкреслює, що люди

прагнуть знайти як зовнішні, так і внутрішні ресурси своєї особистості, щоб вижити та реалізуватись.

Сучасна психологічна наука допускає, що ресурси є однією з важливих характеристик особистості (Штепа, 2013). На думку S.E. Hobfoll (2001), ресурсами є те, що є цінним для людини та допомагає їй адаптуватися до стресових ситуацій. Автор підкреслює, що психологічна ресурсність передбачає прагнення особистості інвестувати власні зусилля в накопичення ресурсів, їх збереження для особливих випадків, пошук нових, підвищення можливостей їх використання в майбутньому. Він поділяє ресурси на зовнішні – соціальні та внутрішні – «душевні» (психологічні). Втрата зовнішніх та/або внутрішніх ресурсів переживається людиною як суб'єктивне неблагополуччя і стан психологічного стресу (Hobfoll, 2001).

Зазначимо, що під час повномасштабної довготривалої війни українці майже не щодня втрачають як зовнішні, так і внутрішні ресурси, що може переживатись як суб'єктивне неблагополуччя. Н. Клименко (2025) зазначає, що в Україні протягом багатьох років на державному рівні були приховані трагічні подробиці «розкуркулення» (відбирання майна, ділянок та землі), заслання в табори «ворогів народу» та експропріація їхнього майна, голодомор (насильницьке відбирання продуктів харчування). Таким чином людей позбавляли як зовнішніх, так і внутрішніх ресурсів. На нашу думку, такі травматичні події минулого і події теперішньої довготривалої війни в Україні негативно впливають на ставлення українців до грошей та можуть формувати сценарій «жертви» з приводу грошей. Це, безумовно, може впливати як на фінансове благополуччя, яке включає в себе можливість піклуватися про себе та свою родину, можливість повноцінно закривати свої потреби, нормально відпочивати, так і на суб'єктивне психологічне благополуччя українців. Важливо підкреслити, що фінансове благополуччя безпосередньо пов'язане із загальним задоволенням, яке людина відчуває щодо свого фінансового стану (Наyhое et al., 2000; Joо, 2008). Низький рівень фінансового благополуччя або наявність фінансових труднощів негативно впливає на психологічне та фізичне здоров'я, знижує впевненість і продуктивність на робочому місці, збільшує кількість прогулів, запізньов, а також брак концентрації (Godfrey, 2006; Van Praag та ін., 2003).

Отже, в контексті організаційної та економічної психології, на нашу думку, одним із актуальних є дослідження грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій.

Виходячи з актуальності та недостатньої розробленості зазначеної проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження**: здійснити теоретичний аналіз основних психологічних підходів до вивчення грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій.

Методи та організація дослідження. Для дослідження використано теоретичні методи: аналіз та узагальнення наукової інформації з проблеми грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій, синтез наукових результатів на основі опрацьованих матеріалів, систематизація.

Результати дослідження та їх обговорення.

Дослідження феномену «гроші» здійснено в економічному, соціологічному та психологічному підходах. У контексті психологічного підходу, гроші розглядаються, як особлива економіко-психологічна реальність, яка представлена у свідомості як об'єктивними, так і суб'єктивними аспектами та виражається у ставленні особистості до грошей (Клименко, 2024).

В руслі психологічного підходу дослідження, Л. Карамушка та О. Ходакевич (2017) розглядають ставлення до грошей як компонент цілісної системи ставлень особистості, що відображає її індивідуальний, суб'єктивно-оціночний, вибірково-підхід до грошей як об'єкта дійсності, який являє собою інтеріоризований досвід взаємодії з грошима та взаємодії з іншими людьми з приводу грошей у специфічній соціокультурній ситуації, та виявляється в ряді функціональних структур (потребах, інтересах, ціннісних орієнтаціях,

соціальних уявленнях, соціальних установках, мотивах тощо) (Карамушка & Ходакевич, 2017).

О. Паршак (2021) підкреслює, що ставлення до грошей – це складний, інтегративний психологічний феномен, що утворюється під впливом системи факторів різного рівня, та взаємно детермінує економічну свідомість й економічну поведінку особистості.

Сучасні дослідження психології грошей охоплюють широкий спектр цієї проблематики: психологія бідності (Васютинський, 2016); економічна поведінка та психологія споживача (Бутко, Неживенко & Пепа, 2022; Пачковський & Максименко, 2014; Савченко & Хтей, 2020; Кіптик, 2025); економічна культура, економічна соціалізація та економічне самовизначення особистості (Зубіашвілі & Мельничук, 2023); ставлення до грошей (Карамушка & Ходакевич, 2017; Паршак, 2021; Furnham & Murphy, 2019; Tang & Gilbert, 1995); монетарна спрямованість особистості (Нікітіна, Хомуленко & Іванченко, 2020); гроші в контексті життєвого сценарію особистості (Берн, 2020); гроші в контексті організацій (Креденцер, 2019; Паршак, 2021; Клименко, 2025; Krausz, 1993); гендерні особливості ставлення до грошей (Клименко, 2024; Sesini, Manzi & Lozza, 2023); управління фінансовими ресурсами (Кононець, 2025) та інші.

Л. Карамушка & О. Ходакевич (2017) зазначають, що в сучасному світі знання про те, як гроші впливають на свідомість та поведінку людей, стають найважливішим ресурсом для управління економічною свідомістю мас і конкретних людей. У процесі дослідження особливостей ставлення студентської молоді до грошей, авторки виділяють низку основних психологічних функцій грошей: 1) гроші як інструмент соціального вимірювання; 2) гроші як власність; 3) гроші як запас енергії; 4) гроші як засіб вирішення проблем; 5) гроші як добро і зло; 6) гроші як час; 7) гроші як довіра; 8) гроші як інструмент специфічної комунікації; 9) інтеграційна функція грошей; 10) гроші як інструмент соціалізації (Карамушка & Ходакевич, 2017).

І. Зубіашвілі (2009) наголошує, що соціальна система «крутиться» навколо грошей (і соціалізація, і освіта, і виховання). М. Сімків (2015) підкреслює, що під впливом грошей відбуваються якісні зміни у психіці людини, водночас відбувається формування «економічної людини», що впливає на зміни самого суспільства.

Ж. Hillman (1989) зазначає, що гроші – це те, що заставляє фантазувати. Автор підкреслює: «Щоб знайти душу сучасної людини, починайте пошук у нездоланих збентежуючих комплексах, які пов'язані з грошима» (Hillman, 1989).

З давніх давен українці наділяли гроші певною владою і розглядали їх як ресурс. Про це говорять українські народні прислів'я та приказки: «Без грошей, як без рук», «Грошима воюють, грішми торгують, а без грошей – горюють», «Грошенята дорогу прокладають», «Де гроші говорять, там правда мовчить», «З грошима й у пеклі не пропадеш», «Гроші сила: одних підкуплять, других напоять, а третім лиха накоять» та інші (Кандиба, 2017).

Досліджуючи ставлення персоналу комерційних організацій до грошей, О. Паршак (2021) наголошує, що важливою складовою аналізу ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є організаційно-психологічні умови формування ставлення до грошей (монетарна політика організації; психологічна підготовка персоналу). Дослідник виділяє такі структурні компоненти ставлення до грошей персоналу комерційних організацій: загальне ставлення персоналу до грошей; оцінка персоналом ролі грошей у його життєдіяльності; оцінка персоналом способів отримання грошей.

Аналізуючи концепцію «життєвого сценарію» Е. Берна (2020) в методі транзакційного аналізу, Р. Krausz (1993) запропонувала концепцію сценаріїв організацій. Дослідниця зазначає, що сценарій будь-якої організації можна розглянути через чотири наскрізні теми (ідеології), які зосереджуються навколо центральних проблем організації: робота, час, люди та гроші. Отже, гроші – це одна з центральних ідеологій організації. У своєму дослідженні Р. Krausz (1993) показує, як впливає сценарій (культура) організацій на індивідуальну та колективну поведінку персоналу організації, а також наголошує, що використання теорії сценаріїв для аналізу організаційної культури може допомогти розширити розуміння дисфункціональних аспектів функціонування організації та

прояснити несвідомі аспекти організаційної культури й поведінки, які вводяться засновниками та іншими батьківськими фігурами, та є взірцем для індивідуальної й колективної поведінки в організаційному середовищі. Дослідниця пропонує бути уважними до того, як організації ставляться до цих чотирьох основних тем (ідеологій) у повсякденному житті організацій (робота, час, люди та гроші), та підкреслює, що ці чотири ідеології зазвичай зосереджуються на центральних проблемах організації, саме тому аналіз організації за цими чотирма ідеологіями може допомогти пролити світло на сценарій організації (організаційну культуру). Кожна з цих тем має власний набір сценарних переконань, пов'язаних з тим, як функціонує світ організацій.

W. F. Cornell, A. De Graaf, Newton & M. Thunnissen (2016) вважають, що головні теми (ідеології) організацій пов'язані з концепцією «життєвих позицій» Е. Берна (2020).

Отже, згідно теорії «сценаріїв організацій», ставлення в організації до грошей багато в чому визначає її стратегічну позицію. Можна виявити чотири типи переконань про гроші в організаціях:

1) гроші – це засіб для досягнення мети, а не самоціль; організаційний сценарій «Переможець» (життєва позиція «Я Ок – Ви Ок»); організація характеризується продуктивністю, гарною якістю продукції й послуг та позитивним іміджем;

2) гроші – це самоціль, а не засіб для досягнення мети; організаційний сценарій «Той, що не програв» (життєва позиція «Я Ок – Ви не Ок»); організація характеризується низькими заробітними платнями, низькою якістю продукції та послуг, неповагою до споживачів;

3) гроші іноді є засобом досягнення мети, а іноді і самоціллю; організаційний сценарій «Не переможець» (життєва позиція «Я не Ок – Ви Ок»); гроші так само легко заробляються, як і втрачаються;

4) гроші не є ні засобом, ні метою; організаційний сценарій «Той, що програв» (життєва позиція «Я не Ок – Ви не Ок»); характеризується зволіканнями та проблемними ситуаціями, присутня деморалізація, ніщо не має значення, на карту поставлено виживання організації (Клименко, 2024).

О. Паршак (2021), досліджуючи ставлення до грошей персоналу комерційних організацій, зазначає, що важливою організаційно-психологічною умовою забезпечення адекватного ставлення персоналу комерційних організацій до грошей є реалізація комерційними організаціями спеціальної монетарної політики, яка передбачає: чітке визначення основних положень монетарної політики та критеріїв її ефективності; обґрунтування активної ролі та спеціальних функцій організації й персоналу у реалізації такої політики; впровадження гнучкої системи оплати праці та стимулювання персоналу; розробка та реалізація системи соціальної захищеності персоналу; формування у персоналу відповідальності за реалізацію монетарної політики; залучення комерційних організацій до фінансування соціальних проєктів та формування у персоналу соціально значущих установок та ін. (Паршак, 2021).

Далі проаналізуємо підходи до вивчення соціально-психологічних ресурсів особистості.

На думку Я. Бугерко (2023), загальноприйнятим підходом є поділ ресурсів на дві групи: індивідуальні (поділяються на когнітивні та особистісні) та середовищні ресурси. О. Штепа (2013) зазначає, що «внутрішні» ресурси людини складаються з ресурсів стресостійкості, соціальних ресурсів, особистісних ресурсів (копінг-стратегії), екзистенціальних та психологічних ресурсів.

А. Горденко (2016) зазначає, що у сучасній психології найбільш поширеним є підхід до розуміння особистісних ресурсів через категорії «властивості», «якості» і «фактори», що використовуються в різних галузях психології:

- *психологія праці* – потенційно доступні суб'єкту властивості, стани і умови, в тому числі – властивості середовища й інших людей, які суб'єкт може використовувати для досягнення успішності у професійній діяльності;

- *психологія розвитку* – фактори, які знижують ризик дезадаптації, порушень розвитку, що пом'якшують вплив стресогенної події;
- *теорія стресу* – це внутрішні і зовнішні фактори, які мінімізують або зовсім виключають вплив стресора, допомагають справлятися із загрозливими обставинами, полегшують адаптацію і підвищують стресостійкість людини;
- *психологія поведінки* – це сукупність особистісних і середовищних засобів, цінностей, можливостей, які є в наявності в потенційному стані і які людина може усвідомлено використовувати при необхідності впоратись з важкою життєвою ситуацією;
- *позитивна психологія* – це неспецифічна система стійких (але таких, що можуть бути цілеспрямовано розвинуті та змінені) індивідуально- психологічних характеристик, що пов'язана з успішністю діяльності в ситуаціях невизначеності, досягнення та тиску, і релевантна завданням вибору та здійснення діяльності в умовах, що змінюються (Горденко, 2016).

A.S. Masten & M.G. Reed (2002) виділяють три групи ресурсів: громадські або суспільні (макрорівень) – добре налагоджена охорона здоров'я, безпека, культурний рівень розвитку тощо; соціальні (мезорівень), куди відносяться сімейні фактори (психологічний клімат сім'ї, прихильність до батьків, емоційний клімат навчальної групи, взаємини з ровесниками тощо), та індивідуальні ресурси (мікрорівень) – комплекс здібностей індивіда, реалізація яких дозволяє зберігати баланс адаптаційно-компенсаторних механізмів (Masten & Reed, 2002).

А. Горденко (2016) зазначає, що у сучасній психології розрізняють два класи ресурсів: особистісні та середовищні (інакше – психологічні та соціальні). Особистісні ресурси (психологічні, професійні, фізичні) являють собою навички та здібності людини, середовищні ресурси відображають доступність особистості допомоги (інструментальної, моральної, емоційної) в соціальному середовищі (з боку членів сім'ї, друзів, товаришів по службі) і матеріальне забезпечення життєдіяльності людей, які пережили стрес або перебувають у стресогенних умовах (Горденко, 2016).

О. Штепа (2013) характеризує психологічні ресурси як важливий досвід минулого, стан впевненості у собі, теперішньому, стратегію саморозвитку, спрямовану у майбутнє, та описує зміст соціальних ресурсів як ресурсні, тобто здорові взаємини, за яких людина не втрачає сили, а навпаки – отримує підтримку й мотивацію. Авторка підкреслює, що характеристиками ресурсних взаємин є теплота, насиченість, стабільність. Теплота виявляється як у ніжності почуттів, так і в умінні людей вербалізувати власні емоції та проявляти їх невербально. Виявом насиченості є наповненість спільно проведеного часу. Достатня міра постійності теплих взаємин, відданість осіб стосункам, впевненість у партнері та спільні плани на майбутнє визначають стабільність соціальних зв'язків, які можна зачислити до ресурсних (Штепа, 2013).

Далі розглянемо проблему соціально-психологічного значення грошей в організації. Ця проблема набуває особливого значення в контексті дослідження мотивації персоналу, задоволеності працею та ідентифікації з організаційними цінностями, відчуття справедливості винагороди тощо. Важливо підкреслити, що гроші в організації виступають як інструменти матеріальної компенсації та організаційної взаємодії. Гроші впливають на соціальну динаміку, довіру, згуртованість колективу та організаційну культуру.

А. Furnham (2014), досліджуючи психологію грошей в організації, зазначає, що грошові винагороди є більш ефективним способом підвищення продуктивності праці, ніж, наприклад, постановка цілей або стратегія підвищення різноманітності завдань. Дослідник наголошує, що «майже всі за свою роботу отримують винагороду у вигляді грошей. Однак залежність грошової винагороди від результатів роботи в різних організаціях може бути різною» (Furnham, 2014).

У контексті організацій, гроші набувають значення соціально-психологічного ресурсу, який поєднує два виміри діяльності організації: матеріальний і символічний.

М. Сімків (2013) дослідила значущі відмінності між молодими людьми, які працюють в комерційних та державних установах. Дослідниця встановила, що працівники комерційних організацій демонструють вищі показники за факторами: «гроші як благо» і «гроші як засіб для досягнення і демонстрації успіху», в той час як люди, які працюють в державних організаціях, мають більш високий показник по шкалі «планування витрат». Отже, молоді люди, котрі працюють в комерційних організаціях, як правило, надають грошам високу вартість. Люди, які працюють в державних установах, є більш педантичні, проєктуючи всі доходи і витрати, для них гроші є емоційно більш негативно забарвлені, символізують більше зло, ніж добро (Сімків, 2013).

Щодо соціально-психологічних функцій грошей в контексті організацій, то тут можна виокремити такі:

- *Мотиваційна функція* (гроші виступають інструментом стимулювання досягнень, орієнтації на результат, розвитку компетентностей).
- *Регуляторна функція* (через систему оплати праці відбувається регулювання поведінки, дисципліни та продуктивності працівників).
- *Комунікативна функція* (гроші виконують роль символу соціального статусу, престижу, успіху, відображаючи соціальну ієрархію організації).
- *Ідентифікаційна функція* (ставлення до грошей відображає ступінь ідентифікації працівників з цінностями організації, зокрема орієнтацію на розвиток, чесність і спільне благо).
- *Ціннісна функція* (гроші формують ієрархію особистісних і корпоративних цінностей, сприяють усвідомленню зв'язку між зусиллями та результатом праці).

Отже, гроші в організації виконують як економічну, так і соціально-психологічну роль, виступаючи ресурсом мотивації, довіри, згуртованості та розвитку персоналу тощо.

Е. Deci & R. Ryan (2000) підкреслюють, що у структурі організаційного життя гроші є важливим механізмом регуляції трудової активності. Вони формують систему винагороди, впливають на емоційний клімат і визначають характер взаємодії між працівниками та керівництвом. Проте грошова винагорода не завжди виконує суто стимулюючу функцію: надмірна орієнтація на фінансові стимули може знижувати внутрішню мотивацію, формуючи інструментальне ставлення до праці (Deci & Ryan, 2000).

Слід зазначити, що значення грошей виходить за межі матеріальної винагороди, охоплюючи символічний і культурний виміри організаційного життя. Саме тому формування зрілої монетарної культури організації сприяє підвищенню організаційної ефективності, гармонізації відносин між керівництвом і працівниками та розвитку відповідальної економічної поведінки. Висока монетарна культура передбачає: прозорість винагороди; відповідальність за використання ресурсів; баланс між матеріальними та нематеріальними стимулами; повагу до праці та досягнень співробітників.

У межах концепції ресурсного підходу (Hobfoll, 1989), ресурси визначаються як цінності або засоби, що допомагають індивідам долати стрес і підтримувати ефективність діяльності. Гроші, як ресурс універсального характеру, забезпечують не лише матеріальну стабільність, але й психологічне відчуття контролю, безпеки та можливостей.

В організаційному середовищі гроші можна визначити як **соціально-психологічний ресурс**, що: регулює соціальні відносини між працівниками та керівництвом; впливає на почуття справедливості й довіри; визначає рівень залученості та лояльності персоналу; підтримує ідентифікацію з цінностями організації.

Отже, гроші інтегрують економічний і психологічний виміри організаційного життя, виступаючи засобом підтримання соціальної рівноваги та внутрішньої мотивації. Організація може використовувати гроші не тільки для оплати праці, а й як соціально-психологічний ресурс, наприклад, для: підтримки командного духу (командні бонуси); підтримки автономії працівників (фінансова свобода вибору); підтримки психологічної стабільності та мотивації.

Отже, розглядаючи гроші як соціально-психологічний ресурс персоналу організацій, можемо дійти висновку, що вони функціонують у **трьох вимірах**: 1) психологічному (вплив на мотивацію, самооцінку, безпеку); 2) соціальному (статус, взаємодія, визнання); 3) організаційному (регуляція поведінки, підтримка культури, управління).

Висновки.

1. У контексті організацій гроші набувають значення соціально-психологічного ресурсу, який поєднує два виміри діяльності організації: матеріальний і символічний.

2. Соціально-психологічне значення грошей в організації включає в себе: формування соціальних відносин; відображення статусу і престижу працівників; сприяння мотивації та ефективності персоналу; вплив на психологічне благополуччя персоналу організації; можуть виступати ресурсом управління соціально-психологічним кліматом організації.

3. Формування зрілої монетарної культури організації сприяє підвищенню організаційної ефективності, гармонізації відносин між керівництвом і працівниками та розвитку відповідальної економічної поведінки.

4. В організації гроші функціонують у **трьох вимірах**: психологічному, соціальному та організаційному.

Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному дослідженні ставлення до грошей як соціально-психологічного ресурсу персоналу організацій та розробці методичних рекомендацій щодо означеної теми.

Література

1. Берн, Е. (2020). *Що ти скажеш після привітання? Психологія людської долі*. Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля».
2. Бутко, М. П., Неживенко, А. П., & Пепа, Т. В. (2020). *Економічна психологія*. «Видавництво «Центр учбової літератури».
3. Бугерко, Я. М. (2023). Ресурсний підхід в сучасній психології. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, 3, 79-84. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.3.12>
4. Васютинський, В. О. (Ред.) (2016). *Соціальна психологія бідності*. Міленіум.
5. Зубіашвілі, І. К. (2009). *Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників*. [Дис. канд. психол. наук, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України].
6. Зубіашвілі, І. К., Мельничук, Т. І. (2023). Психологічні аспекти економічного самовизначення особистості. *Журнал сучасної психології*, 1(28), 69-77. Видавничий дім «Гельветика».
7. Горденко, А. (2016). Особистісна ресурсність у контексті професійної діяльності правоохоронців. *Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Психологічні науки*, 1(16).
8. Кандиба, О. С. (Ред.) (2017). *Українські прислів'я та приказки*. Віват.
9. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей*. КНЕУ.
10. Кіптик, К. (2025). Модель соціально-психологічних особливостей економічної поведінки майбутніх фахівців технічного профілю. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 36(3), 140-150. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.14>
11. Клименко, Н. Г. (2024). *Особистісно-професійні стилі поведінки як чинник ставлення жінок до грошей*. [Дис. д-ра філософ., Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України].
12. Клименко, Н. (2025). Ставлення до грошей в контексті благополуччя персоналу організацій: теоретичний аналіз проблеми. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 35(2), 96-106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8>
13. Креденцер, О. В. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*. Логос.
14. Кононець, М. (2025). Проактивність як чинник ефективного управління фінансовими ресурсами: теоретичний аналіз та практичні рекомендації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 36(3), 151-159. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.15>
15. Нікітіна, О. П., Хомуленко, Т. Б., & Іванченко, А. Д. (2020). *Психологія монетарної спрямованості особистості*. ХНПУ імені Г. С. Сковороди.
16. Паршак, О. І. (2021). *Психологічні особливості ставлення до грошей персоналу комерційних організацій*. [Дис. канд. психол. наук, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України].
17. Пачковський, Ю. Ф., & Максименко, А. О. (2014). *Споживча поведінка українських домогосподарств*. ЛНУ імені Івана Франка.

18. Савченко, О., & Хтей, С. (2020). Методика діагностики аспектів споживацької поведінки студентів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(21), 96-109.
19. Сімків, М. В. (2015). Гроші як соціально-психологічний феномен. *Молодий вчений*, 10(25), 191-194.
20. Штепа, О. С. (2013). *Особливості зв'язку психологічної та персональної ресурсності особистості*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. *Проблеми сучасної психології*. (21), 782-790.
21. Штифурак, В. Є. (2019). Субкультурне сприймання студентською молоддю психологічного феномену грошей. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»*, 1(9), 245-249. [https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1\(9\)-245-249](https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1(9)-245-249)
22. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
23. Furnham, A. (2014). *The new psychology of money*. Routledge.
24. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
25. Godfrey, N. (2006). Making our students smart about money. *Education Digest*, 71(7), 21-26.
26. Halvorsen, K. (2016). Economic, Financial, and Political Crisis and Well-Being in the PIGS-Countries. *SAGE Open*, 6(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244016675198>
27. Hayhoe, C., Leach, I., Turner, P., Bruin, M., & Lawrence, F. (2000). Difference in spending Habits and credit card use of college students. *Journal of Consumer Affairs*, (34), 113-133. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2000.tb00087.x>.
28. Hillman, J. (1989). *A Blue Fire*. Harper & Row.
29. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
30. Joo, S. (2008). Personal financial wellness. In J. J. Xiao (Ed.), *Handbook of consumer research* (pp. 21-33). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-75734-6_2.
31. Krausz, R. R. (1993). Organizational Scripts. *Transactional Analysis Journal*, 23(2), 76-86.
32. Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press, 74-88. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195135336.003.0006>
33. Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonel, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organisation*, (51), 29-49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3).
34. Sesini, G., Manzi, C., & Lozza, E. (2023). Is psychology of money a gendered affair? A scoping review and research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, (47), 2701-2723.
35. Simkiv, M. (2013). Money attitude of Ukrainian young people: sociodemographic aspect. *The Journal of Education, Culture, and Society*, 2, 36-45.
36. Tang, T. L.-P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.

References

1. Bern, E. (2020). *Shcho ty skazhesh pislya pryvitannya? Psykhologia lyudskoyi doli [What will you say after the greeting? Psychology of human destiny]*. Knyzhkovy klub «Klub simeinogo dozvillya». [In Ukrainian]
2. Butko, M. P., Nezhyvenko, A. P., & Pepa, T. V. (2020). *Ekonomiczna psykhologia [Economic psychology]*. «Vydavnytstvo «Tsentr uchbovoyi literatury». [In Ukrainian]
3. Bugerko, Ya. M. (2023). Resursny pidkhid v suchasni psykhologii [Resource approach in modern psychology]. *Dniprovskyi naukovy chasopys publichnogo upravlinnya, psykhologii, prava*. 3, 79-84. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.3.12> [In Ukrainian]
4. Vasyutynsky, V. O. (Red.) (2016). *Sotsialna psykhologia bidnosti [Social psychology of poverty]*. Milenium. [In Ukrainian]
5. Zubiashvili, I. K. (2009). *Stavlennya do groshei yak faktor ekonomichnoyi sotsializatsii starshoklasnykiv [Attitude towards money as a factor in economic socialization of high school students]*. [Dys. kand. psykhol. nauk, Instytut psykhologii im. G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy]. [In Ukrainian]
6. Zubiashvili, I. K., Melnychuk, T. I. (2023). Psykhologichni aspekty ekonomichnogo samovyznachennya osobystosti [Psychological aspects of economic self-determination of an individual]. *Zhurnal suchasnoyi psykhologii*, 1(28), 69-77. Vydavnychy dim «Gelvetyka». [In Ukrainian]
7. Gordenko, A. (2016). Osobystisna resursnist u konteksti profesiinoyi dialnosti pravookhorontsiv [Personal resourcefulness in the context of professional activities of law enforcement officers]. *Naukovy visnyk MNU imeni V.O. Sukhomlynskogo. Psykhologichni nauky*, 1(16). [In Ukrainian]
8. Kandyba, O. S. (Red.) (2017). *Ukrainski pryslyvya ta prykazky [Ukrainian proverbs and sayings]*. Vivat.
9. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. G. (2017). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoyi molodi do groshei [Psychological characteristics of students attitude towards money]*. KNEU. [In Ukrainian]
10. Kipytyk, K. (2025). Model sotsialno-psykhologichnykh osoblyvostei ekonomichnoyi povedinky maibutnikh fakhivtsiv tekhnichnogo profilu [Model of socio-psychological features of economic behavior of technical students].

- Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 36(3), 140-150. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.14> [In Ukrainian]
11. Klymenko, N. G. (2024). *Osobystisno-profesiini styli povedinky yak chynnyk stavlennya zhinok do groshei* [Personal and professional behavioral styles as a factor in womens attitude towards money]. [Dys. d-ra filosof., Instytut psykholgii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy]. [In Ukrainian]
 12. Klymenko, N. (2025). Stavlennya do groshei v konteksti blagopoluchya personalu organizatsii: teoretychny analiz problemy [Attitudes towards money in the context of staffs well-being: a theoretical analysis of the problem]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 35(2), 96-106. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.8> [In Ukrainian]
 13. Kredentser, O. V. (2019). *Psykholgia rozvytku pidpryyemnytskoyi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii* [Psychology of development of entrepreneurial activity of the staff of educational organizations]. Logos. [In Ukrainian]
 14. Kononets, M. (2025). Proaktyvnist yak chynnyk efektyvnogo upravlinnya finansovymy resursamy: teoretychny analiz ta praktychni rekomendatsii [Proactivity as a factor in effective management of financial resources: theoretical analysis and practical recommendations]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 36(3), 151-159. <https://doi.org/10.31108/2.2025.3.36.15> [In Ukrainian]
 15. Nikitina, O. P., Khomulenko, T. B., & Ivanchenko, A. D. (2020). *Psykholgia monetarnoyi spryamovanosti osobystosti* [Psychology of personal monetary orientation]. KhNPU imeni G. S. Skovorody. [In Ukrainian]
 16. Parshak, O. I. (2021). *Psykhologichni osoblyvosti stavlennya do groshei personalu komertsiiynykh organizatsii* [Psychological characteristics of attitudes towards money of the staff of commercial organizations] [Dys. kand. psykhol. nauk, Instytut psykholgii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy]. [In Ukrainian]
 17. Pachkovsky, Yu. F., & Maksymenko, A. O. (2014). *Spozhyvcha povedinka ukrainskykh domogospodarstv* [Consumer behavior of Ukrainian households]. LNU imeni Ivana Franka. [In Ukrainian]
 18. Savchenko, O., & Khtei, S. (2020). Metodyka diagnostyky aspektiv spozhyvatskoyi povedinky studentiv [Methodology for diagnosing student consumer behavior aspects]. *Organizatsiina psykholgia. Ekonomichna psykholgia*, 4(21), 96-109. [In Ukrainian]
 19. Simkiv, M. V. (2015). Groshi yak sotsialno-psykhologichny fenomen [Money as a socio-psychological phenomenon]. *Molody vcheny*, 10(25), 191-194. [In Ukrainian]
 20. Shtepa, O. S. (2013). *Osoblyvosti zvyazku psykhologichnoyi ta personalnoyi resursnosti osobystosti* [Features of relationship between psychological and personal resourcefulness of an individual]. Zbirnyk naukovykh prats K-PNU imeni Ivana Ogiyenka, Instytut psykholgii imeni G.S.Kostyuka NAPN Ukrainy. Problemy suchasnoyi psykholgii. (21), 782-790. [In Ukrainian]
 21. Shtyfurak, V. Ye. (2019). Subkulture sprymannya studentskoyu moloddyu psykhologichnogo fenomenu groshei [Subcultural student perception of the psychological phenomenon of money]. *Naukovy visnyk Mukachivskogo derzhavnogo universytetu. Seria «Pedagogika ta psykholgia»*, 1(9), 245-249. [https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1\(9\)-245-249](https://doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1(9)-245-249) [In Ukrainian]
 22. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
 23. Furnham, A. (2014). *The new psychology of money*. Routledge.
 24. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
 25. Godfrey, N. (2006). Making our students smart about money. *Education Digest*, 71(7), 21-26.
 26. Halvorsen, K. (2016). Economic, Financial, and Political Crisis and Well-Being in the PIGS-Countries. *SAGE Open*, 6(4), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244016675198>
 27. Hayhoe, C., Leach, I., Turner, P., Bruin, M., & Lawrence, F. (2000). Difference in spending Habits and credit card ruse of college students. *Journal of Consumer Affairs*, (34), 113-133. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6606.2000.tb00087.x>.
 28. Hillman, J. (1989). *A Blue Fire*. Harper & Row.
 29. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
 30. Joo, S. (2008). Personal financial wellness. In J. J. Xiao (Ed.), *Handbook of consumer research* (pp. 21-33). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-75734-6_2.
 31. Krausz, R. R. (1993). Organizational Scripts. *Transactional Analysis Journal*, 23(2), 76-86.
 32. Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press, 74-88. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195135336.003.0006>
 33. Van Praag, B. M. S., Frijters, P., & Ferrer-i-Carbonel, A. (2003). The anatomy of subjective well-being. *Journal of Economic Behavior and Organisation*, (51), 29-49. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(02\)00140-3](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(02)00140-3).
 34. Sesini, G., Manzi, C., & Lozza, E. (2023). Is psychology of money a gendered affair? A scoping review and research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, (47), 2701-2723.
 35. Simkiv, M. (2013). Money attitude of Ukrainian young people: sociodemographic aspect. *The Journal of Education, Culture, and Society*, 2, 36-45.

36. Tang, T. L.-P., & Gilbert, P. R. (1995). Attitudes toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 327-332.

Відомості про авторів

Клименко Наталія Геннадіївна, докторка філософії в галузі психології, Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Klymenko, Nataliia, PhD, senior researcher of the Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1897-3201>

E-mail: nk.psychol@gmail.com

Отримано 15 жовтня 2025 р.
Рецензовано 29 жовтня 2025 р.
Прийнято 3 листопада 2025 р.

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

До статей, що подаються до наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія», існують затверджені вимоги щодо оформлення. Прохання чітко їх дотримуватись.

Основний перелік вимог

1. До публікації в науковому журналі приймаються статті, які раніше не були опубліковані.
2. Статті авторів, підготовлені згідно вимог, проходять подвійне сліпе рецензування. Детальну процедуру рецензування див. на сайті журналу в рубриці «Процедура рецензування». Лише після двох позитивних «сліпих» рецензій стаття приймається до друку. Після цього здійснюється оплата публікації.
3. Термін подання рукописів: впродовж року. Стаття може бути прийнятою до друку у поточному або наступних номерах наукового журналу. Термін проходження статті з моменту прийняття і затвердження її редакцією до друку складає в середньому від 1 до 6 місяців.
4. Приймаються статті українською та англійською мовами. Надається перевага статтям, підготовленим англійською мовою.
5. Автори без наукового ступеня подають обов'язково рецензію на статтю наукового керівника (доктора/кандидата наук).

Загальна структура статті

- Шифр УДК
- Прізвище та ім'я автора (ів) (укр. мовою)
- Назва статті (укр. мовою)
- Анотація українською мовою
- Прізвище та ім'я автора (ів) (англ. мовою)
- Назва статті (англ. мовою)
- Анотація англійською мовою
- Основний текст статті
- Література
- References (транслітерація літератури)
- Відомості про автора (авторів) (укр. та англ. мовами)

Структура основного тексту статті

Стаття повинна містити такі **компоненти** (вирівнювання зліва):

- Вступ (актуальність проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз попередніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття).
- Мета дослідження.
- Методи та організація дослідження.
- Вибірка дослідження.
- Результати дослідження та їх обговорення (викладається основний матеріал так, щоб була зрозумілою суть теоретичного та/або емпіричного дослідження; дискусії щодо висвітленої проблематики).
- Висновки (здійснюється узагальнення результатів).
- Перспективи подальших досліджень.

Обсяг **основного тексту** статті повинен становити від 0,5 др. арк./від 12 стор. чистого тексту (без анотацій та літератури). Максимальна кількість сторінок = 25 сторінок.

Технічні вимоги до оформлення статті

Поля: нижнє, верхнє – 2 см; праве – 1,5 см; лівє – 3 см. Редактор: MS Word. Гарнітура: Times New Roman, кегель (розмір) 14, інтервал – 1,5. Текст набирається без переносів.

Вимоги до анотацій

- Обсяг анотації (1000 знаків без пробілів).
- Ключові слова (5-10 слів/словосполучень).
- Обов'язково наявність у структурі анотації таких підрозділів: *вступ, мета, методи, результати, висновки*. Зазначені слова виділяються жирним.
- Речення анотацій подаються у формі висновків. Використовуються такі слова: Проаналізовано ... Досліджено ... З'ясовано ... Встановлено ... Показано ... Доведено ...
- Переклад української анотації англійською мовою здійснюється редакційною колегією.

Вимоги до оформлення відомостей про автора

Відомості про автора пишуться українською і англійською мовами. Вказується: прізвище, ім'я, по батькові; ступінь, звання, посада, місце роботи, місто, країна, ORCID, E-mail, телефон (для контактів редакції з авторами).

Вимоги до оформлення літератури, цитування та внутрішньотекстове посилання

Література оформлюється за **міжнародним бібліографічним стандартом APA**. Звертаємо увагу на те, що список складається з двох частин: а) літератури, підготовленої кирилицею; б) літератури, підготовленої латиницею.

Звертаємо Вашу увагу на те, що **References** (транслітерація списку літератури, у тому числі переклад на англійську мову джерел, написаних кирилицею) **робить редакційна колегія**.

Цитування та внутрішньотекстове посилання на літературні джерела здійснюються за стилем APA, наприклад (Іваненко, 2010; Іваненко & Петренко, 2016; Baron, Thompson & Hopkins, 2017); якщо зазначається сторінка джерела, то вона подається через двокрапку, наприклад (Іваненко, 2010: 56). Посилання здійснюються мовою оригіналу.

У **змісті статті при згадуванні прізвищ учених** необхідно вказувати рік (роки) праці (праць), які аналізує автор статті, й вносити відповідні джерела у список літератури. Наприклад: у дослідженні С. Новікова (2001) встановлено... (Новіков, 2001).

На всі прізвища, які вказані в тексті, повинні бути посилання в списку літератури, а на всі літературні джерела, які вказані в списку літератури, має бути посилання по тексту.

Зразки списку літератури за стандартом APA (7-е вид.) - див. за посиланням <https://www.grafiati.com/uk/info/apa-7/examples/>

Зразки оформлення літератури кирилицею за стандартом APA (7-е вид.)

Статті: Яременко, О.О., & Левін, Р.Я. (2005). Ідеологія і основні принципи теорії формування здорового способу життя. *Український соціум*, 4, 61–75.

Книги: Андрушків, Б.М., & Кузьмін, О.Є. (1995). *Основи менеджменту*. Світ.

Матеріали конференції: Калмикова, Л.О. (2016). Про спонтанність і ситуативність дитячого мовлення. Л.О. Калмикова (Ред.), *Психолінгвістика в сучасному світі – 2016: Тези XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Переяслав-Хмельницький, 20–21 жовтня 2016 року)*, (с. 49–51). ФОП Домбровська Я.М.

Автореферат дисертації: Казимиренко, Ю. О. (2019). Наукові основи проектування і підвищення захисту метал-скляними матеріалами елементів суден для радіоактивних вантажів [Автореф. дис. д-ра техн. наук, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова]. Репозитарій НУК. <http://eir.nuos.edu.ua/xmlui/handle/123456789/3077>

Для отримання примірника збірника автором статті:

Прізвище, ім'я, по батькові, місто, діючий моб. телефон, електронна адреса для зв'язку; **номер відділення НОВОЇ ПОШТИ та її адресу**, на яку відправлятиметься Ваш примірник збірника. Доставку збірника оплачує отримувач (автор).

Наукове видання

**ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Науковий журнал

№ 4 (37) / 2025

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

Літературний редактор – Лавренко О.В.

Підп. до друку 04.12.2025. Формат 60х84/8.
Ум. друк.арк. 20,9. Наклад 100 прим.

Друк ФОП Кундельська Вікторія Олександрівна
79037, Львів, вул. Студинського, 4
тел. +38 098 44 92 543, +38 050 73 42 330
e-mail: kundelskaviktoria6859@gmail.com