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

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2-3 (29) / 2023

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

Київ
2023

УДК 159.9 **ICV 2021: 100.00** **ISSN 2411–3190**

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29

Рецензенти:

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

О.В. Савченко – докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри педагогіки та психології Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

Друкується за ухвалою Вченої ради
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(Протокол № 8 від 27.06.2023 року)

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

Міжнародна редакційна колегія:

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

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

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія 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, 2023

UDC 159.9 **ICV 2021: 100.00** **ISSN 2411–3190**

DOI (Issue): https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29

Reviewers:

A.M. Grys **–** Dr. of Psychology, Professor, Head of the Laboratory of Psychology of Socially Maladjusted Adolescents, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine

O.V. Savchrenko **–** Dr. of Psychology, Professor, Dept. of Pedagogics and Psychology of Vadym Hetman National University of Economics

Published by the decision of the Scientific Council of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine (Proceedings № 8 of 27.06.2023)

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

International Editorial Board:

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

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

Certificate of State Registration of the Mass Media Publication КВ № 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, 2023

ЗМІСТ

Винославська Олена. Психологія користувачів інформаційно-комунікаційних технологій як новий напрям досліджень 6

Домославська Юлія. Дослідження соціально-психологічних якостей керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях 15

Карамушка Людмила. Можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations» 25

Клименко Наталія. Грошові установки жінок та їх зв'язок з соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками 39

Креденцер Оксана. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми 52

Нагорна Надія. Психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва 65

Нестеренко Володимир. Інноваційні інструменти, що сприяють підвищенню ефективності роботи психологів 77

Савченко Олена, Михно Таісія. Переживання соціальної напруженості в українському суспільстві: методика діагностики 86

Сингаївська Ірина, Гура Геннадій. Психологічні особливості ухвалення рішень керівниками бізнесу в ситуації невизначеності 95

Скарзаускене Аеліта, Кононець Марія. Сприйняття фейкових новин українськими респондентами 112

Терещенко Кіра. Психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності 123

Фурс Олег. Техніки психологічного консультування та їх використання у роботі із здобувачами закладів професійної освіти в умовах воєнного стану 133

CONTENTS

Vynoslavska, Olena. Psychology of information and communication technologies users as a new research area 6

Domoslavska, Yuliia. A study on social and psychological qualities of managers and employees in business organizations 15

Karamushka, Liudmyla. Possibilities of using the method of positive psychotherapy in implementing the concept of Healthy Organizations 25

Klymenko, Nataliia. Women's money attitudes and their relationship with demographic, economic, and professional factors 39

Kredentser, Oksana. Work self-efficacy and its role in promoting psychological health of the staff of educational organizations in the conditions of war and post-war revival: a theoretical analysis of the problem 52

Nahorna, Nadiia. Psychological approaches to the analysis of social entrepreneurship 65

Nesterenko, Volodymyr. Psychologists' innovative efficiency improvement tools 77

Savchenko, Olena, Mykhno, Taisiya. Experiencing social tension in Ukrainian society: a diagnostic instrument 86

Synhaivska, Iryna, Gura, Gennadiy. Psychological features of business managers' decision-making in a situation of uncertainty 95

Skarzauskiene, Aelita, Kononets, Mariia. Perception of fake news by Ukrainian respondents 112

Tereshchenko, Kira. Mental health and well-being of staff in business organizations under conditions of uncertainty 123

Furs, Oleg. Psychological counseling techniques and their use in work with students of vocational education institutions under martial law 133

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.1
УДК 159.9:004.5:177

Олена Винославська

ПСИХОЛОГІЯ КОРИСТУВАЧІВ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК НОВИЙ НАПРЯМ ДОСЛІДЖЕНЬ

Винославська Олена. Психологія користувачів інформаційно-комунікаційних технологій як новий напрям досліджень.

Вступ. *Безпрецендентний поступ інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) в різні сфери життя суспільства спричиняє суттєві зміни, що відчувається самими людьми, а також фіксуються науковцями в багатьох країнах світу. Отже, актуальним завданням сучасної науки виступає дослідження впливу таких змін на життєдіяльність сучасного суспільства в цілому, а також на перебіг когнітивних процесів та поведінки великої групи людей – фахівців, які працюють з інформацією.*

Мета. *Висвітлити основні напрями досліджень впливу іформаційно-комунікаційних технологій на життєдіяльність сучасного суспільства та на розвиток особистості користувачів мережі Інтернет.*

Методи. *Застосовувалися розроблені авторкою методики «Застосування ІКТ для самоорганізації та саморозвитку особистості» (Винославська, 2015) та «Переваги і недоліки застосування ІКТ в навчальному процесі студентів» (Винославська, 2016).*

Результати. *Актуальність дослідження підкріплюється переліком сучасної наукової літератури з питань впливу ІКТ на життєдіяльність сучасного суспільства, зокрема на когнітивно-ментальний розвиток особистості. У статті здійснено аналіз оцінних суджень викладачів, аспірантів та магістрантів технічного університету як просунутих користувачів щодо переваг і недоліків застосування ІКТ, досліджено динаміку оцінних суджень українських користувачів щодо негативного впливу роботи в мережі Інтернет (2012-2022) та порівняно отримані дані з результатами зарубіжних досліджень. Сформульовано перспективи подальших досліджень в галузі психології користувачів ІКТ.*

Висновки. *Інформація, наведена у статті, може бути корисною при дослідженні проблем соціальної психології користувачів ІКТ, а також психологічних наслідків їхньої роботи в мережі Інтернет.*

Ключові слова: *інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ), когнітивний розвиток людини, особистісний розвиток людини, поведінка, суспільство, просунутий користувач ІКТ.*

Vynoslavska, Olena. Psychology of information and communication technologies users as a new research area.

Introduction. *The unprecedented spread of information and communication technologies (ICT) in various social activities is causing significant changes in human life. Therefore, researchers should focus on studying the impact of ICT on the modern society as a whole as well as on the cognitive processes and behaviors of specialists who work with information.*

Aim. *To highlight the main areas of research into the impact of information and communication technologies on the daily social life as well as on the personality of Internet users.*

Methods. *Application of ICT for Self-Organization and Self-Development of the Individual (Vynoslavska, 2015) and Advantages and Disadvantages of Using ICT in the Educational Process (Vynoslavska, 2016).*

Results. *The relevance of the study is confirmed by the list of modern scientific literature on the impact of ICT on the daily life of society, in particular on the cognitive and personal development of the individual. The article analyzes the opinions of the technical university teachers and students as advanced Internet users about the advantages and disadvantages of ICT, the dynamics of Ukrainian Internet users' opinions about the negative impact of online work (2012-2022), and compares the obtained data with the results of foreign studies. Prospects for further research in psychology of ICT users are outlined.*

Conclusions. *The information presented in the article can be useful in researching the problems of social psychology of ICT users as well as the psychological consequences of their online work.*

Keywords: *information and communication technologies (ICT), cognitive development of the individual. personal development of the individual, behavior, society, advanced ICT user.*

Вступ. В умовах інформаційного суспільства дослідження психології користувачів інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) є вельми актуальними для вивчення перебігу когнітивних процесів та поведінки великої групи людей – фахівців, які працюють з інформацією. Зазначимо, що ІКТ являють собою систему методів, процесів та способів використання технічних засобів для створення, збору, передачі, пошуку, оброблення та поширення інформації з метою ефективної організації діяльності та спілкування людей на відстані.

Безпрецендентний поступ ІКТ у різні сфери життя суспільства спричиняє суттєві зміни, які відчуваються самими людьми та фіксуються науковцями в багатьох країнах світу (Avgerou, 2010; Piszczek, Pichler, Turel & Greenhaus, 2016; Bieser & Hilty, 2020; Jansen, 2023; Melnychenko & Zheliaskova, 2021 та ін.). Саме тому актуальним завданням сучасної науки виступає дослідження впливу таких змін на життєдіяльність сучасного суспільства, на зміну ставлення людини до поняття часу, її здатності сприймати інтенсивний потік повідомлень про події та нові ситуації, що безперервно виникають. Водночас використання різноманітних можливостей ІКТ приводить до структурних та функціональних змін у характері психічної діяльності особистості, що особливо актуально для фахівців, які працюють з інформацією, а також для просунутих користувачів Інтернету (Винославська, 2015; Chaudhry & Malik, 2019; Carr, 2020; Day, Paquet, Scott & Hambley, 2012; Gutierrez et al., 2021; Xinaris, 2016 та ін.). Це означає, що важливо вивчати психологічні наслідки їхньої роботи в Інтернеті щодо особистісного розвитку та міжособистісної комунікації.

Мета дослідження. Висвітлення основних напрямів досліджень впливу інформаційно-комунікаційних технологій на життєдіяльність сучасного суспільства, а також на розвиток особистості користувачів Інтернету.

Завдання дослідження:

1) проаналізувати сучасну наукову літературу з питань впливу ІКТ на життєдіяльність сучасного суспільства, а також на когнітивний і особистісний розвиток людини;

2) здійснити аналіз оцінювання переваг і недоліків застосування ІКТ просунутими користувачами;

3) дослідити динаміку оцінних суджень українських користувачів щодо негативного впливу ІКТ та порівняти отримані дані з результатами зарубіжних досліджень.

Методи та організація дослідження. У дослідженні застосовувався комплекс методів, спрямованих на досягнення поставленої мети, до якого увійшли: теоретичні методи (теоретичний аналіз літератури з проблем життєдіяльності суспільства та розвитку особистості в умовах інтенсивного застосування ІКТ); емпіричні методи (опитування); методи обробки та інтерпретації отриманих даних (контент-аналіз, порівняння, узагальнення); методи математичної статистики (статистичне групування, варіаційний і факторний аналіз). У процесі анкетування застосовувалися розроблені авторкою методики «Застосування ІКТ для самоорганізації та саморозвитку особистості» (Винославська, 2015) та «Переваги і недоліки застосування ІКТ в навчальному процесі студентів» (Винославська, 2016).

Надійність та ймовірність результатів дослідження забезпечувалася реалізацією системного підходу до проблеми; використанням методів, адекватних цілям та завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

Опитування проводилося в КПІ ім. Ігоря Сікорського протягом 2012-2023 років у процесі викладання дисциплін психолого-педагогічного циклу аспірантам, магістрантам та викладачам університету в системі підвищення кваліфікації.

Вибірка дослідження. Для дослідження динаміки оцінних суджень просунутих користувачів ІКТ щодо їх позитивного і негативного впливу опитування здійснювалися з інтервалом у 5 років.

У першому опитуванні (2012-2013 рр.) взяли участь 470 респондентів, серед яких 42,5% складали чоловіки, 57,5% – жінки.

У другому опитуванні (2017-2018 рр.) взяли участь 130 респондентів, серед яких 53,8% складали чоловіки, 46,2% – жінки.

У третьому опитуванні (2022-2023 рр.) взяли участь 123 респонденти, серед яких 48,8% складали чоловіки, 51,2% – жінки.

На нашу думку, залучену для проведення опитувань вибірку респондентів можна вважати досить репрезентативною з декількох причин:

а) викладачі, аспіранти і магістранти технічного університету є однією з найбільш просунутих категорій користувачів ІКТ;

б) отримавши вищу освіту в технічному університеті або навчаючись у ньому, вони, як ніхто інший, можуть об'єктивно охарактеризувати те, для вирішення яких завдань і як саме вони використовують ІКТ у процесі навчання й учіння;

в) більшість респондентів на момент проведення нашого дослідження вже мали достатній власний досвід застосування ІКТ.

Зазначене дало нам підстави для того, щоб розглядати оцінні судження з досліджуваної проблеми залучених респондентів як оцінки експертів.

Респонденти були поінформовані про мету та завдання дослідження, а також про те, що результати анкетування не впливатимуть на оцінювання їхньої академічної успішності. Крім того, респондентів було проінформовано про можливість брати участь у дослідженні анонімно.

Результати дослідження та їх обговорення. Дослідження психологічних наслідків стрімкого вторгнення ІКТ в наше життя умовно можна поділи на дві групи. До першої групи варто віднести наукові роботи, присвячені дослідженню впливу ІКТ на життєдіяльність суспільства, до другої – впливу ІКТ на когнітивний та особистісний розвиток користувачів. Причому, в обох групах досліджуються як позитивні, так і негативні наслідки змін, що відбуваються під впливом ІКТ.

Серед досліджень, що відносяться до першої групи, можна назвати роботи J.C.T. Bieser & L.M. Hilty (2020), D. Nevado-Peña, V.-R. López-Ruiz & J.-L. Alfaro-Navarro (2019), B. Jansen (2023), M.M. Piszczek, S. Pichler, O. Turel & J. Greenhaus (2016), C. Avgerou (2010), С. Шапочки (2015) та інших вчених. Аналіз цих робіт дозволив отримати нову актуальну інформацію про вплив ІКТ на життєдіяльність суспільства.

Наприклад, аналіз факторів, які європейці вважають ключовими для досягнення найкращої якості життя, проведений у 79 регіонах Європи, виявив існування глибокого взаємозв'язку між поширенням ІКТ та якістю життя, а саме, що цифровий громадянин щасливіший і цінує життя в регіонах з технологічним потенціалом, які інвестують у дослідження й розробки та прагнуть до досягнення сталого зростання (Nevado-Peña, López-Ruiz & Alfaro-Navarro, 2019).

Група американських вчених (Piszczek, Pichler, Turel & Greenhaus, 2016) вважає, що при проведенні досліджень в галузі управління організацією варто зосереджуватися не тільки на робочій ролі співробітників та взаємозв'язку між їх роботою та сімейними ролями, а й пропонувати, щоб люди взяли на себе третю роль у суспільстві, що має відношення до роботи в організації, а саме – роль користувача інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТК). Вчені спочатку концептуалізували роль ІКТК та її асоціації з роботою й сімейними ролями, а потім дослідили, як роль ІКТК пов'язана з критеріями, важливими для окремих осіб та організацій, зокрема з самостійним вибором певних типів робочих ролей та позитивним і негативним міжрольовим поширенням.

Зазначимо також, що ІКТ, які були створені людиною, тепер дозволяють пристроям обмінюватися даними по мережі без участі людини. Через це вони отримали назву технології Інтернету речей (Internet of Things). Сьогодні існує безліч варіантів використання Інтернету речей, наприклад, «розумний дім», і очікується, що найближчими роками їх кількість збільшуватиметься в геометричній прогресії (Jansen, 2023).

Все більш широке використання ІКТ у повсякденному житті змінює індивідуальне використання часу і, таким чином, впливає на пов'язане з цим споживання енергії,

наприклад, ІКТ можуть скорочувати транспортні витрати за рахунок віртуальної мобільності або збільшувати транспортні витрати, здійснюючи реальні подорожі до місць, які можна побачити в Інтернеті (Bieser & Hilty, 2020). Автори демонструють застосування розробленої ними концепції шляхом якісної оцінки впливу часу та енергії на такий варіант використання ІКТ як віддалена робота, який почав досить часто застосовуватися спочатку через карантин COVID-19, а згодом через повномасштабні воєнні дії в Україні.

Деякі автори вважають, що дослідження в галузі ІКТ та розвитку (ІКТР), незважаючи на їх чудові теоретичні можливості для вивчення технологічних інновацій у соціально-економічному контексті, залишаються слабкими у плані формування переконливих аргументів на користь соціально-економічного розвитку за допомогою ІТ (Avgerou, 2010 та інші).

Як бачимо, з одного боку ІКТ здатні розширювати природні можливості людини, а з іншого – нести в собі цілий ряд загроз її життєдіяльності, наприклад таких, як поширення фейків і кібершахрайство.

Фейкові (неправдиві) новини дедалі більше впливають на суспільні цінності, змінюючи погляди людей на важливі проблеми та теми, змушуючи переосмислювати факти й переконання. Щоб зрозуміти ступінь, до якого фейкові новини змінили суспільство, було проведене дослідження (Olan et al., 2022), результати якого показали, що спільноти є розділеними щодо диференціації правдивих і фейкових новин. Загалом, у цьому дослідженні пропонується новий погляд на те, як фейкові новини здійснюють дезінтегруючий вплив на спільноти та замінюють собою правдиві новини.

Іншою загрозою життєдіяльності людей є кібершахрайство. На теренах мережі Інтернет вільно почувають себе й шахраї, «діяльність яких спрямована на виманювання коштів (заволодіння майном) довірливих або неуважних користувачів мережі. Кібершахрайство є одним з найбільш швидко еволюціонуючих майнових злочинів, яке налічує близько 40 способів учинення» (Шапочка, 2015, с. 159).

До другої групи проаналізованих публікацій нами були віднесені роботи N. Carr (2020), С. Максименка (2006), M.M. Piszczek, S. Pichler, O. Turel & J. Greenhaus (2016) та інші, в яких висвітлюються проблеми впливу ІКТ на когнітивний та особистісний розвиток користувачів. У нових умовах, на думку С. Максименка, «необхідно змінювати стратегію вивчення пізнавальної сфери». Він стверджує, що існують деякі факти, які засвідчують потенційну можливість щодо подальшого когнітивного розвитку (Максименко, 2006, с. 222).

Людина-користувач ІКТ вступає в усі ті соціальні зв’язки та відносини, що притаманні пересічному члену суспільства. Але під впливом ІКТ ці процеси вже не можуть відбуватися за узвичаєними алгоритмами і зазнають кардинальних перетворень. На думку академіка С. Максименка, «механізм, завдяки якому людина стала людиною, створила культуру, цей механізм, схоже, вичерпує себе і перетворюється на гальма для подальшого розвитку» (Максименко, 2006, с. 222).

Як приклад можна навести результати самоспостереження відомого американського вченого, експерта в галузі процесів управління і передачі інформації N. Carr (2020) про те, що його здатність до глибокого читання погіршилася, і що його концентрація починає дрейфувати після кількох сторінок. Він також стверджує, що Інтернет послаблює наш мозок, змушуючи нас ставати більш схожими на комп'ютери та зменшуючи нашу здатність до глибокого мислення. Замість того, щоб виконувати завдання самим, ми перекладаємо їх на комп'ютери, що робить наш мозок менш ефективним. N. Carr (2020) попереджає, що в міру того, як технології просуваються до штучного інтелекту, наш мозок стає неглибокою оболонкою того, чим він колись був, і що Інтернет може зменшити нашу людяність, роблячи нас більш схожими на машини (Carr, 2020).

N. Carr (2020) стверджує, що наша поведінка в Інтернеті, така як сканування, перегортання, багатозадачність та швидке прийняття рішень, переноситься на нашу офлайн діяльність. Це робить читання довгих текстів і зосередження на одному завданні проблематичними. Він вважає, що Інтернет заохочує поверхневе читання і призводить до

зменшення нашої здатності до аналізу, осмислення та запам'ятовування інформації, а це може негативно вплинути на наші здатності до критичного мислення та аналізу (Carr, 2020).

Аналогічні висновки щодо впливу ІКТ на перебіг когнітивних процесів ми знаходимо і в інших дослідженнях. Зокрема, в роботі «Top 10 Negative Effects of Internet on Students» (2010) зазначається, що мисленнєва здатність студентів знижується, вони менше покладаються на свій мозок і набагато більше на Інтернет під час виконання завдань. Студенти просто копіюють факти з Інтернету та вставляють їх у свої завдання, а потім відправляють викладачам. У цьому майже немає ніякого навчання, і в основному це вбиває саму мету давати завдання студентам. Про подібний вплив ІКТ на розвиток когнітивних процесів користувачів йдеться й у дослідженнях, проведених авторкою статті (Винославська, 2015; 2020).

Проте ми розуміємо, що Інтернет призначений не лише для читання, аналогічного читанню книг. Враховуючи те, що мережа найчастіше використовується для пошуку та локалізації інформації, а довгі тексти краще читати в автономному режимі, можна зменшити негативний вплив Інтернету й отримати вигоду з його переваг.

У контексті історії технологічних змін можна згадати Сократа, який висловив занепокоєння щодо писемності як нової технології, що може послабити пам'ять людини. Ця думка переважно є виправданою, оскільки системи писемності справді трансформували суспільство від усної до писемної культури, що знизило здатність запам'ятовувати та утримувати в голові довгі деталі. Проте, писемність значно покращила здатність передавати інформацію від одного покоління до іншого, що так само стало важливим кроком у розвитку людської культури та сприяло покращенню якості мислення (Piszczek, Pichler, Turel & Greenhaus, 2016; Carr, 2020).

Надалі був винайдений друкарський верстат, що також здійснив радикальний вплив на суспільство. Завдяки своїй інноваційності цей винахід значно просунув нас у галузі інтелектуального розвитку та наукових досягнень і надихнув людський розум на продукування передових думок та ідей.

Отже, технології справді впливають на нашу розумову діяльність і сприйняття навколишнього світу. У цьому зв'язку питання про те, як Інтернет впливає на наші когнітивні процеси залишається відкритим і потребує подальшого ретельного вивчення, оскільки дослідження особливостей когнітивно-ментальних процесів людини та впливу на них ІКТ мають виключно важливе значення, а врахування результатів таких досліджень сприяє їх продуктивному застосуванню, зменшуючи негативний вплив на психічне і фізичне здоров’я користувачів (Sosnin & Kononets, 2020).

Далі в контексті наукових інтересів авторки статті розглянемо проблеми, що виникають при використанні ІКТ як засобу і методу навчання на прикладі дистанційного навчання.

По-перше, при переведенні освітнього процесу на дистанційну форму в суб’єктів навчання й учіння зазвичай виникають психологічні бар'єри як захисні реакції людини на намагання змінити усталений порядок своїх дій. Такі реакції пов'язані з необхідністю виконання нових складних видів робіт, з навантаженнями, які з’являються під час пошуку даних у великому масиві інформації, та вивчення підібраних матеріалів, кількість яких іноді сягає кількох сотень чи навіть тисяч документів. Незважаючи на те, що дистанційне навчання руйнує традиційні концепції та види діяльності в освіті, для успішної його імплементації необхідно враховувати особливості психологічного прийняття такої форми суб’єктами навчання й учіння (Ejdys, 2018; Scheel, Vladova & Ullrich, 2022 та інші).

По-друге, у проведених дослідженнях вчені виділяють об’єктивні і суб’єктивні чинники психологічного прийняття ІКТ, зокрема дистанційного навчання. Серед об’єктивних чинників вони називають змішане навчання (Ye, Kuang & Liu, 2022), дизайн технологій та характер організації співпраці між суб’єктами навчання й учіння в процесі застосування новітніх ІКТ (Enache & Crisan, 2013). Основними суб’єктивними чинниками психологічного прийняття студентами дистанційної освіти є сформовані цифрові компетенції, здатність до самоорганізації та здібності до самостійного учіння (Scheel, Vladova & Ullrich, 2022), а також суб'єктизація процесу навчання (Akther, 2013).

В умовах карантину COVID-19 значну частину навчальних занять вимушено перевели на дистанційну форму. У дослідженнях, спрямованих на отримання оцінок системи дистанційного навчання від студентів як основної зацікавленої сторони освіти, залежно від дослідницьких цілей, були отримані достатньо відмінні результати. Так, в одному дослідженні студенти технічного університету загалом позитивно оцінили перехід на дистанційну форму навчання (Melnychenko & Zheliaskova, 2021). На думку авторів, це означає, що елементи дистанційного навчання мають зберегтися й після закінчення карантинних обмежень.

В іншому дослідженні, що також проводилося серед студентів технічного університету, здійснювався порівняльний аналіз переваг і недоліків дистанційного й аудиторного навчання (Винославська, 2020). Аналіз отриманих результатів показав, що поряд з цілим рядом переваг дистанційного навчання майже 90% студентів шкодують про втрачені можливості безпосереднього спілкування з викладачами, а 40% з них, як просунуті користувачі ІКТ, відмітили відсутність у окремих викладачів досвіду застосування дистанційних програм.

Далі розглянемо динаміку оцінних суджень українських користувачів щодо позитивного і негативного впливу ІКТ та порівняємо отримані дані з результатами зарубіжних досліджень.

Для оцінювання інтенсивності вибору оцінних суджень респондентами в нашому дослідженні був введений коефіцієнт інтенсивності $К_{ін}$, який розраховувався як відношення реальної кількості респондентів $N_р$, що обрала те чи інше судження в опитувальнику, до загальної можливої кількості виборів цього судження $N_{зм}$:

$$К_{ін} = N_р / N_{зм}.$$

Обчислені значення коефіцієнту інтенсивності вибору оцінних суджень по всіх трьох опитуваннях показані у таблиці 1. Як видно з наведених даних, у перші 5 років ейфорія користувачів від володіння комп'ютерами або необмеженим доступом до використання ІКТ починає потроху спадати через розуміння того, що не всі бажані завдання можна швидко вирішити з їхньою допомогою. З іншого боку, усе більше користувачів почали усвідомлювати шкідливий вплив роботи в мережі на здоров'я людини: погіршується зір, сидячий образ життя сприяє ожирінню, внаслідок неконтрольованого часу роботи в мережі настає перевтома та інші.

Таблиця 1

Коефіцієнт інтенсивності вибору користувачами переваг і недоліків застосування ІКТ ($К_і$), %

Параметр, що досліджується	Рік дослідження		
	2012-2013	2017-2018	2022-2023
Переваги застосування ІКТ	61,8	54,65	89,47
Недоліки застосування ІКТ	38,2	45,35	62,96
Відмінність в оцінюванні переваг та недоліків застосування ІКТ	23,6	9,3	26,51

Протягом наступних п'яти років, на більшу частину яких припав період карантину COVID-19 та початок війни в Україні, за комп'ютери сіла не тільки група просунутих користувачів ІКТ, але і велика кількість людей, які до цього мали помірний досвід роботи в мережі або не мали такого взагалі. Звідти і відповідні результати. Через можливість працювати віддалено та навчатись на відстані кількість виборів позитивних оцінних суджень різко зростає (34,8%). Водночас зростає й кількість виборів негативних оцінних суджень (17,6%), оскільки до шкідливого впливу на здоров'я людини додалося усвідомлення чинників технічного (відсутність або обмеженість доступу до мережі, нестача техніки, відключення електроенергії) та етичного (необхідність захисту персональних даних, плагіат) характеру.

Наведені результати приводять до невтішних висновків про те, що, незважаючи на постійне вдосконалення ІКТ та розширення їхніх можливостей, кількість проблем щодо їх негативного впливу на фізичне і психічне здоров'я людини не зменшуватиметься.

Зважаючи на це, українські й зарубіжні вчені солідарні в тому, що розуміння причинно-наслідкових зв'язків між використанням ІКТ, часу та енергії є необхідним для забезпечення бажаного впливу на розвиток суспільства та запобігання соціально і психологічно несприятливим впливам (Bieser & Hilty, 2020).

Дослідження психології користувачів ІКТ зосереджуються на розробці заходів щодо психологічної підтримки співробітників і вимог до ІКТ, спрямованих на пом'якшення стресу, напруги та вигоряння, які можуть виникати у користувачів (Day, Paquet, Scott & Hambley, 2012). У подальшому розвитку інформаційних технологій дослідники вбачають можливість створення спеціальних програм, спрямованих на зменшення негативного впливу на користувачів і надання психологічної допомоги людям з особливими фізичними та ментальними проблемами, зокрема, за допомогою Інтернету речей (Gutierrez et al., 2021). Також вказується на необхідність поглиблення взаємозв'язку між дистанційними освітніми технологіями та необхідністю суб'єктизації процесу навчання студентів (Akther, 2013).

Висновки:

1. Переважна більшість дослідників згодні з тим, що ІКТ здійснюють на життєдіяльність людей, а також на когнітивний і особистісний розвиток користувачів як позитивний, так і негативний вплив.

2. Незважаючи на постійне вдосконалення ІКТ та розширення їхніх можливостей, кількість проблем щодо їх негативного впливу на фізичне і психічне здоров'я людини не зменшуватиметься. Отже, дослідження в галузі психології користувачів ІКТ мають зосереджуватися на розробці заходів щодо психологічної підтримки користувачів та вимог до ІКТ, спрямованих на пом'якшення стресу, напруги та вигоряння, що виникають під час роботи в мережі Інтернет.

3. Протидіяти впливу ІКТ на перебіг когнітивних процесів людини надалі стає усе складніше, і не залишається нічого іншого як прийняти невідворотне, зосереджуючи при цьому увагу на застосуванні потенційних можливостей Інтернету для розвитку мислення.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у дослідженні впливу ІКТ на психологічне благополуччя працівників організацій, вивченні особливостей керування ними межами між роботою та особистим життям, визначенні критеріїв психологічного прийняття працівником ролі користувача ІКТ.

Література

1. Винославська, О.В. (2015). Вплив ІКТ на самоорганізацію і саморозвиток особистості. *Вища школа : Науково-практичне видання, 2*(127), 87–98.

2. Винославська, О.В., уклад. (2016). *Методика викладання у вищій школі. Зошит з виконання індивідуальної роботи:* Для магістрів усіх спеціальностей денної та заочної форм навчання. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського.

3. Винославська, О.В. (2020). Психологічна культура викладача сучасного університету: методичні інструменти дослідження. *Вища освіта України в контексті цивілізаційних змін та викликів: стан, проблеми, перспективи розвитку* : кол. моногр. / Калінічева Г.І. Винославська О.В., Заліток Л.М., Любовець О.М. та ін.; за заг. ред. Г.І. Калінічевої. Київ, Фенікс. 248-271.

4. Максименко, С.Д. (2006). *Генеза здійснення особистості*. Київ, Видавництво ТОВ «КММ».

5. Шапочка, С.В. (2015). Класифікація шахрайства, що вчиняється з використанням комп'ютерних мереж (кібершахрайства). *Наука і правоохорона, 1,* 159-165. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2015_1_26

6. Akther, U.M. (2013). Psychological Impact of Distance Education Technologies in Student's Personal Development. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2*(1), 203–212. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349852173011

7. Avgerou, C. (2010). Discourses on ICT and development. *Information technologies and international development, 6*(3), 1–18. http:// eprints.lse.ac.uk/35564/1/Discourses_on_ICT_and_development_(LSERO).pdf

8. Bieser, J.C.T., & Hilty, L.M. (2020). Conceptualizing the impact of information and communication technology on individual time and energy use. *Telematics and Informatics, 49*(C). Article number: 101375. https://doi.org/10.1016/j.tele.2020.101375

9. Carr, N. (2020). *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains.* – W. Norton & Company; Updated edition.

10. Chaudhry, A. H., & Malik, M. (2019). Use of ICT and Students' Personal and Social Development at Higher Education Level. *Responsible Education, Learning and Teaching in Emerging Economies, 1*(1), 1-8. DOI: 10.26710/relate.v1i1.1116
11. Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 473–491. https://doi.org/10.1037/a0029837
12. Ejdys, J. (2018). «Building technology trust in ICT application at a university», *International Journal of Emerging Markets*, *13*(5), 980–997. https://doi.org/10.1108/IJoEM-07-2017-0234
13. Enache, R.R., & Crisan, A.A. (2013). The Impact of a Collaborative Learning Using New Informational Technologies on Personality Development. *Social and Behavioral Sciences, 76,* 327–335. doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.122
14. Gutierrez, Leonardo J., Rabbani, Kashif, Ajayi, Oluwashina Joseph, Gebresilassie, Samson Kahsay, Rafferty, Joseph, Castro, Luis A., & Banos, Oresti. (2021). Internet of Things for Mental Health: Open Issues in Data Acquisition, Self-Organization, Service Level Agreement, and Identity Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(3). Article number: 1327. https://doi.org/10.3390/ijerph18031327
15. Jansen, B. (2023). 60+IoT Statistics, Facts & Trends. Received on March 3, 2023. https://vpnalert.com/resources/iot-statistics/
16. Melnychenko, A., & Zheliaskova, T. (2021). Transformation of Educational Process in Covid-19 Pandemic: A Case of Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute. *Advanced Education, 8,* 4-10. DOI: 10.20535/2410-8286.237575
17. Nevado-Peña, D., López-Ruiz, V.-R., & Alfaro-Navarro, J.-L. (2019). Improving quality of life perception with ICT use and technological capacity in Europe. *Technological Forecasting and Social Change, Elsevier, 148*(C). Article number: 119734. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119734
18. Olan, F., Jayawickrama, U., Arakpogun, E.O. et al. (2022). Fake news on Social Media: the Impact on Society. *Inf Syst Front*. https://doi.org/10.1007/s10796-022-10242-z
19. Piszczek, M.M., Pichler, S., Turel, O., & Greenhaus, J. (2016). The information and communication technology user role: Implications for the work role and inter-role spillover. *Frontiers in Psychology, 7.* Article number: 02009. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02009
20. Scheel, L., Vladova, G., & Ullrich, A. (2022). The influence of digital competences, self-organization, and independent learning abilities on students' acceptance of digital learning. *Int J Educ Technol High Educ, 19*(44). https://doi.org/10.1186/s41239-022-00350-w
21. Sosnin, O., & Kononets, M. (2020). Directions of solving problem issues of improving personality development in the conditions of the new psycho-computer reality. *Humanities Studies, 81*(4), 108–125. https://doi.org/10.26661/hst-2020-4-81-07
22. Top 10 Negative Effects of Internet on Students. (2023). Retrieved January 17 from https://www.stepbystep.com/top-10-negative-effects-of-internet-on-students-97334/
23. Xinaris, Ch. (2016). The individual in an ICT world. *European Journal of Communication, 31*(1), 58–68. https://doi.org/10.1177/0267323115614487
24. Ye, L., Kuang, M., & Liu, S. (2022). ICT Self-Efficacy, Organizational Support, Attitudes, and the Use of Blended Learning: An Exploratory Study Based on English Teachers in Basic Education. *Front. Psychol. Sec. Organizational Psychology, 13.* Article number: 941535. doi:10.3389/fpsyg.2022.941535

References

1. Vynoslavska, O. V. (2015). Vplyv IKT na samoorganizatsiyu i samorozvytok osobystosti [Impact of ICT on self-organization and self-development of the individual]. *Vyscha shkola: Naukovo-praktychne vydannya, 2*(127), 87-98. [In Ukrainian]
2. Vynoslavska, O. V. (2016). *Metodyka vykladannya u vyschii shkoli: Zoshyt z vykonannya indyvidualnoi roboty [Teaching methods in higher education: Student's workbook].* Igor Sikorsky Kyiv Politecnic Institute KPI. [In Ukrainian]
3. Vynoslavska, O. V. (2020). Psykhologichna kultura vykladacha suchasnogo universytetu: metodychni instrumenty doslidzhennya [Psychological culture of a modern university teacher: methodological research tools]. *Vyscha osvita Ukrainy v konteksti tsyvilizatsiinykh zmin ta vyklykiv: stan, problemy, perspektyvy rozvytku*. Feniks. 248-271. [In Ukrainian]
4. Maksymenko, S. D. (2006). *Geneza zdiisnennya osobystosti [The genesis of personality realization]*. Vydavnytstvo TOV «KMM». [In Ukrainian]
5. Shapochka, S. V. (2015). Klasyfikatsia shakhraistva, scho vchynyayetsya z vykorystannyam kompyuternykh merezh (kibershakhraistva) [Classification of computer networks fraud (cyber fraud)]. *Nauka i pravookhorona, 1*, 159-165. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2015_1_26 [In Ukrainian]
6. Akther, U. M. (2013). Psychological Impact of Distance Education Technologies in Student's Personal Development. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2*(1), 203-212. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349852173011
7. Avgerou, C. (2010). Discourses on ICT and development. *Information technologies and international development, 6*(3), 1-18. http://eprints.lse.ac.uk/35564/1/Discourses_on_ICT_and_development_(LSERO).pdf

8. Bieser, J.C.T., & Hilty, L.M. (2020). Conceptualizing the impact of information and communication technology on individual time and energy use. *Telematics and Informatics, 49*(C). Article number: 101375. https://doi.org/10.1016/j.tele.2020.101375
9. Carr, N. (2020). *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains.* – W. Norton & Company; Updated edition.
10. Chaudhry, A. H., & Malik, M. (2019). Use of ICT and Students' Personal and Social Development at Higher Education Level. *Responsible Education, Learning and Teaching in Emerging Economies, 1*(1), 1-8. https://doi.org/10.26710/relate.v1i1.1116
11. Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 473-491. https://doi.org/10.1037/a0029837
12. Ejdys, J. (2018). «Building technology trust in ICT application at a university», *International Journal of Emerging Markets*, *13*(5), 980-997. https://doi.org/10.1108/IJoEM-07-2017-0234
13. Enache, R.R., & Crisan, A.A. (2013). The Impact of a Collaborative Learning Using New Informational Technologies on Personality Development. *Social and Behavioral Sciences, 76,* 327-335. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.122
14. Gutierrez, Leonardo J., Rabbani, Kashif, Ajayi, Oluwashina Joseph, Gebresilassie, Samson Kahsay, Rafferty, Joseph, Castro, Luis A., & Banos, Oresti. (2021). Internet of Things for Mental Health: Open Issues in Data Acquisition, Self-Organization, Service Level Agreement, and Identity Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(3). Article number: 1327. https://doi.org/10.3390/ijerph18031327
15. Jansen, B. (2023). 60+IoT Statistics, Facts & Trends. Received on March 3, 2023. https://vpnalert.com/resources/iot-statistics/
16. Melnychenko, A., & Zheliaskova, T. (2021). Transformation of Educational Process in Covid-19 Pandemic: A Case of Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute. *Advanced Education, 8,* 4-10. https://doi.org/10.20535/2410-8286.237575
17. Nevado-Peña, D., López-Ruiz, V.-R., & Alfaro-Navarro, J.-L. (2019). Improving quality of life perception with ICT use and technological capacity in Europe. *Technological Forecasting and Social Change, Elsevier, 148*(C). Article number: 119734. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119734
18. Olan, F., Jayawickrama, U., Arakpogun, E.O. et al. (2022). Fake news on Social Media: the Impact on Society. *Inf Syst Front*. https://doi.org/10.1007/s10796-022-10242-z
19. Piszczek, M.M., Pichler, S., Turel, O., & Greenhaus, J. (2016). The information and communication technology user role: Implications for the work role and inter-role spillover. *Frontiers in Psychology, 7.* Article number: 02009. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02009
20. Scheel, L., Vladova, G., & Ullrich, A. (2022). The influence of digital competences, self-organization, and independent learning abilities on students' acceptance of digital learning. *Int J Educ Technol High Educ, 19*(44). https://doi.org/10.1186/s41239-022-00350-w
21. Sosnin, O., & Kononets, M. (2020). Directions of solving problem issues of improving personality development in the conditions of the new psycho-computer reality. *Humanities Studies, 81*(4), 108-125. https://doi.org/10.26661/hst-2020-4-81-07
22. Top 10 Negative Effects of Internet on Students. (2023). Retrieved January 17 from https://www.stepbystep.com/top-10-negative-effects-of-internet-on-students-97334/
23. Xinaris, Ch. (2016). The individual in an ICT world. *European Journal of Communication, 31*(1), 58-68. https://doi.org/10.1177/0267323115614487
24. Ye, L., Kuang, M., & Liu, S. (2022). ICT Self-Efficacy, Organizational Support, Attitudes, and the Use of Blended Learning: An Exploratory Study Based on English Teachers in Basic Education. *Front. Psychol. Sec. Organizational Psychology, 13.* Article number: 941535. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941535

Відомості про автора

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

Vynoslavska, Olena, Ph.D (Psychology), Professor, Psychology and Pedagogy Department, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: olenavynoslavska@gmail.com

Отримано 15 травня 2023 р.
Рецензовано 5 червня 2023 р.
Прийнято 9 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.2
УДК 159.95

Юлія Домославська

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ТА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЯХ

Домославська Юлія. Дослідження соціально-психологічних якостей керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях.

Вступ. *Дослідження соціально-психологічних якостей, що притаманні лідерам в сучасних бізнес-організаціях, є актуальним для підвищення ефективності їх діяльності та розвитку методів управління у сучасному бізнес-середовищі.*

Мета: *визначити соціально-психологічні якості керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях.*

Методи. *У дослідженні були використані такі методики: «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); «Методика діагностики емоційного інтелекту» М. Манойлової, в адаптації В.І. Барко, В.П. Остапович, П.С. Олешко; «Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі»; «Тест-опитувальник Г. Айзенка».*

Результати. *Встановлено, що лідерські здібності керівників відрізняються від здібностей найманих працівників та обумовлені не тільки їхніми соціально-психологічними характеристиками, але й рівнем розвиненості емоційного інтелекту. Визначено, що у керівників бізнес-організацій більш вираженими є лідерські якості, емоційний інтелект та домінантність у стосунках.*

Висновки. *Отримані результати дозволяють враховувати та передбачати, яким чином виявляється лідерська поведінка під час взаємодії, і які міжособистісні стратегії поведінки використовуються в колективі.*

Ключові слова: *лідер, лідерство, емоційний інтелект, соціально-психологічні якості, персонал бізнес-організацій, бізнес-організації.*

Domoslavska, Yuliia. A study on social and psychological qualities of managers and employees in business organizations.

Introduction. *The study of social and psychological qualities of leaders in business organizations plays an important role in increasing organizations' efficiency and developing leaders' management methods in the modern business environment.*

Aim: *to determine the social and psychological qualities of managers and employees in business organizations.*

Methods. *The following methods were used in the study: Diagnosis of Leadership Abilities (E. Zharikov, E. Krushelnytskyi), Diagnosis of Emotional Intelligence (M. Manoilova, adapted by V.I. Barko, V.P. Ostapovich, and P.S. Oleshko), Character Traits - T. Leary's Self-Assessment Questionnaire, and H. Eysenck's Test-Questionnaire.*

Results. *Managers' leadership abilities differ from the abilities of employees and are determined not only by managers' social and psychological characteristics, but also by the levels of their emotional intelligence. Managers of business organizations have better leadership qualities, emotional intelligence and relationships dominance.*

Conclusions. *The obtained results allow predicting leadership behaviors during interpersonal interaction and interpersonal styles of behavior in business organizations.*

Key words: *leader, leadership, emotional intelligence, social and psychological qualities, staff of business organizations, business organizations.*

Вступ. Сучасна ділова арена стає полем іспитів для здатності ефективно адаптуватися до постійної динаміки змін у бізнес-організаціях. У зв'язку з цим дослідження питань сучасного лідерства здобуває нові практичні підходи, спираючись на поглиблені знання та вивчення стратегій управління персоналом і розподілу ролей між керівниками та працівниками.

Сьогодні керівники знаходяться в умовах потреби ставити під сумнів усталені парадигми управління, пропонуючи новий погляд на виклики та можливості, які виникають у світі бізнесу. По суті, лідери сьогодення повинні володіти неабиякою здатністю до інтеграції, орієнтованої на гнучкість, та вмінням розв'язувати проблеми шляхом діалогу та співпраці (Trevino, Brown & Hartman, 2003).

У сучасному світі, що постійно змінюється та розвивається, ефективне лідерство стає ключовим фактором для успіху в управлінні. В умовах стабільної ситуації стандартні підходи та методи управління можуть давати певні результати, але в екстремальних умовах, наприклад, під час кризових ситуацій, війни, економічних змін тощо, традиційні методи можуть стати недостатньо ефективними. Лідерство допомагає адаптуватися до нових умов, швидко приймати рішення та керувати командою в складних обставинах, користуючись і зовнішньою, і внутрішньою мотивацією, шляхом самовизначення (Ryan & Deci, 2000).

Лідерство є необхідною умовою для ефективного функціонування організацій та команд. Лідери впливають на мотивацію співробітників, виробляють відповідну організаційну культуру, ведуть команду до досягнення поставлених цілей. Від вміння лідера управляти людьми та комунікувати з ними залежить стабільність та успіх організації. Водночас лідерство відіграє важливу роль у формуванні соціальної взаємодії та розвитку суспільства. Якщо лідери мають позитивний вплив на своїх підлеглих, то це веде до створення сприятливого соціального оточення, підвищення довіри, співпраці та спільної діяльності. Лідери можуть стати каталізаторами позитивних змін у суспільстві (Haslam & Platow, 2001).

Розвиток лідерства допомагає збільшити кількість ефективних керівників та лідерів в різних сферах діяльності. Напрацювання з лідерства, вивчення кращих практик дозволяє створювати програми підготовки, підвищення кваліфікації та розвитку для майбутніх та поточних лідерів, що так само підвищує загальну ефективність організацій. Бізнес-середовище також дедалі більше вимагає від лідерів здатності адаптуватися до швидкозмінних умов, робити стратегічні рішення та підтримувати команду в складних ситуаціях (Boyatzis, 2008).

Дослідження показує, що сучасні лідери, більше ніж будь-коли, повинні бути чутливими до потреб та прагнень своїх підлеглих. Їхня здатність ефективно спілкуватися та враховувати індивідуальні особливості допомагає створити відчуття спільності та важливості для кожного члена команди. Для досягнення цього керівники мають виявляти високий рівень емоційної інтелігентності, який дозволяє їм зрозуміти та контролювати власні емоції та емоції інших людей. Вміння впроваджувати зміни та сприяти інноваційному мисленню в команді вимагає від керівників відкритості до нових ідей та готовності до ризику. Вони повинні вміти ефективно співпрацювати з найманими працівниками, створюючи атмосферу довіри та співробітництва (Brown, Trevino & Harrison, 2005). D. Goleman (2005) у своїх роботах підкреслює значення емоційного інтелекту в процесі ефективного управління персоналом організацій.

Проблема лідерства у вітчизняній психології також знайшла широке відображення, зокрема слід відзначити таких науковців: Т. Гура, О. Романовський & А. Книш (2017), Л.М. Карамушка, Т.Г. Фелькель (2013), О.М. Кокун (2012), А.В. Мітлош, В.О. Моляко, В.С. Бажанюк & В.В. Камишин (2014).

Проаналізувавши лідерські якості у контексті соціально-психологічних реалій сучасного бізнесу, ми зможемо виділити ключові аспекти, які сприяють успішному керівництву та формуванню стійких відносин в організації. Основний акцент на психологічних аспектах дозволить нам підкреслити важливість розвитку особистісних якостей та вмінь для досягнення успіху в сучасних бізнес-організаціях.

Зважаючи на все вищезазначене, дослідження та розвиток лідерства є актуальним і доцільним напрямом у бізнес-психології. Посилення ролі лідерства сприяє розвитку організацій та суспільства в цілому, адаптує до сучасних викликів та забезпечує досягнення поставлених цілей. Наукові дослідження у цій області допомагають розкрити особистісні та комунікативні аспекти лідерства, визначити ефективні стилі керівництва та сприяють покращенню практик управління людським капіталом.

У цьому дослідженні ми маємо намір зосередитися на ключових аспектах соціально-психологічних якостей, які допомагають розкрити внутрішні можливості та потенціал лідерства керівників у важких інтеграційних умовах. Ми будемо аналізувати специфічні якості, які відокремлюють керівників від найманих працівників, зокрема їхню здатність до ведення взаємодії, вирішення конфліктів та створення сприятливого робочого середовища.

Мета дослідження: дослідити соціально-психологічні якості керівників та найманих працівників у бізнес-організаціях.

Методика та організація дослідження. Сучасний бізнес вимагає від керівників та співробітників не лише фахової компетентності, але й вищого рівня соціально-психологічних якостей. Питання формування лідерських здібностей стає все більш актуальним, особливо в умовах зростаючої конкуренції та необхідності ефективного управління командами. Дослідження соціально-психологічних якостей керівників та найманих працівників є важливим етапом у здійсненні цього завдання.

Для проведення *емпіричного дослідження* були використані такі психодіагностичні методики:

1. З метою діагностики *лідерських здібностей* була використана методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) (Кокун та ін., 2012).
2. Для вимірювання рівня емоційного інтелекту використана «Методика діагностики емоційного інтелекту (MEI)» М. Манойлової в адаптації В.І. Барко, В.П. Остапович, П.С. Олешко (2019)**.** Методика визначає рівень регуляції внутрішньої та зовнішньої психічної діяльності людини, де емоційний інтелект – це здатність до розуміння своїх емоцій і емоційних станів партнерів по спілкуванню; управління своїми діями стосовно свідомо поставленої мети завдяки регулюванню внутрішніх станів (Барко, Остапович & Олешко, 2019).
3. Для вивчення властивостей характеру використовувалася методика «Властивості характеру – опитувальник самооцінки Т. Лірі», призначена для дослідження уявлень суб'єкта про себе й ідеального «Я», а також для вивчення взаємин в малих групах (Кокун та ін., 2012).
4. Особистісні якості екстраверсії-інтроверсії та нейротизму були діагностовані за допомогою «Теста-опитувальника Г. Айзенка» (Кокун та ін., 2012).

Використано статистичні методи дослідження: методи описової статистики (відсотковий аналіз), критерій F-Фішера.

Вибірку дослідження склали 66 осіб, з них 41 жінка (62,1%) та 25 чоловіків (37,9%), віком від 20 до 27 рр. – 9 (13,64%), 28 до 35 рр. – 14 (21,21%), 36-55 рр. – 34 (51,52%) та старші за 55 років – 9 (13,64%). Серед них: 32 (48,5%) керівники та 34 (51.5%) – наймані працівники.

Результати дослідження та їх обговорення.

Проаналізуємо насамперед отримані результати щодо рівня розвитку лідерських здібностей керівників та найманих працівників (рис. 1).

Спираючись на результати, представлені на рисунку 1, можна говорити про те, що у переважної більшості 22 (33,3%) керівників та 14 (21,2%) найманих працівників лідерські здібності виражені у помірному ступені. Також можна відзначити, що серед 12 (18,2%) керівників зустрічаються особи з сильно вираженими лідерськими здібностями, а у вибірці найманих працівників таких лише 1 (1,5%). Зі слабо вираженими здібностями відзначаємо 7 (10,6%) керівників, що менше осіб у порівнянні з 10 (15,2%) найманими працівниками. У вибірці відсутні респонденти зі схильністю до диктату.

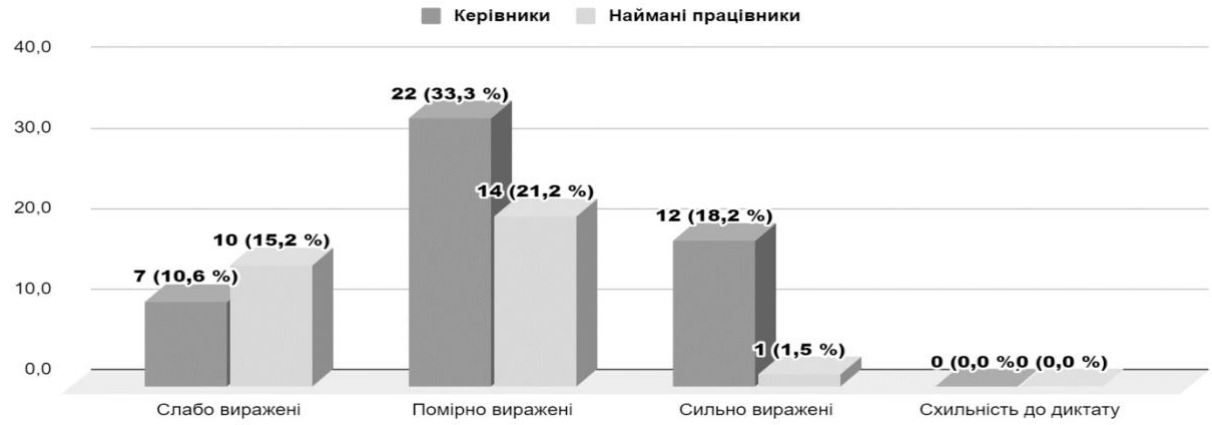

Рис. 1. **Розподіл респондентів за проявом лідерських здібностей**

Наступним етапом аналізу лідерських якостей у керівників та найманих працівників є порівняння кількісного наповнення відповідних підгруп обстежуваних, що мають однакові рівні прояву за допомогою критерію F-Фішера. Візуальний аналіз дає підстави вважати, що найманих працівників з високим рівнем прояву лідерських якостей у вибірці значно менше, ніж у керівників. Отже, вважаємо, що застосування статистичного критерію для підтвердження цього факту не є доречним. Натомість можемо припускати, що керівників з помірними лідерськими здібностями більше, ніж найманих працівників, а також останніх зі слабкими здібностями до лідерства більше, аніж керівників з низьким рівнем. Проведений аналіз за допомогою критерію F-Фішера дав такі результати: порівнюючи кількість осіб з помірним рівнем, встановлено емпіричне значення (2,05), що є більше за критичне (1,64 на рівні значущості p>0,05), це підтверджує альтернативну гіпотезу про те, що найманих працівників з високим рівнем прояву лідерських якостей у вибірці значно менше, ніж у керівників (таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняння рівня лідерських здібностей у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера

Рівень лідерських здібностей	Керівники (%)	Наймані працівники (%)	Емпіричне значення критерію F-Фішера	Критичні значення	p (рівень значущості)
Слабо виражені	10,6	15,2	0,43	< 1,64	-
Помірно виражені	33,3	21,2	0,85	< 1,64	-
Сильно виражені	18,2	1,5	2,05	> 1,64	0,05

З метою дослідження емоційного інтелекту (MEI) проведено порівняння даних рівня емоційного інтелекту керівників та найманих працівників. З рисунка 2 видно, що керівники мають високий рівень розвитку емоційного інтелекту, він дещо вищий, ніж у найманих працівників (25,8 та 3% відповідно). Серед респондентів було виявлено, що переважна кількість і керівників 24 (36,4%), і найманих працівників 14 (21,2%) мають середній рівень розвитку емоційного інтелекту, хоча, зазначимо, що керівників з цим показником більше, ніж найманих працівників. Також було виявлено низький рівень емоційного інтелекту у 1 (1,5%) керівника та 8 (12,1%) найманих працівників.

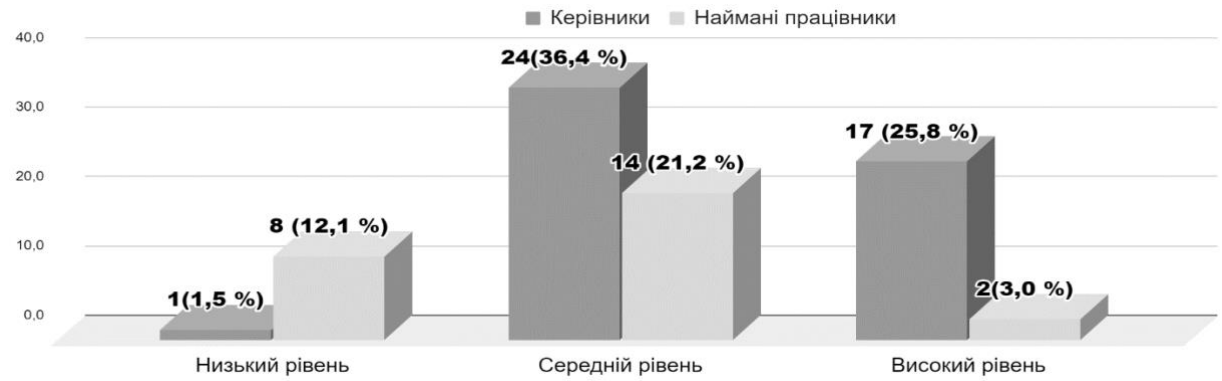

Рис. 2. **Розподіл респондентів за значенням рівня емоційного інтелекту**

У результаті проведеного дослідження, де використовувався аналіз за критерієм F-Фішера, були отримані значущі результати, що розкривають важливі взаємозв'язки між рівнем емоційного інтелекту та можливістю займати лідерські позиції у підприємницькій діяльності.

Аналіз показав, що особи з високим рівнем емоційного інтелекту мають значущу можливість займати лідерські позиції у бізнес-середовищі. Висока ймовірність такої можливості була підтверджена рівнем значущості p = 0,001, що свідчить про важливість розвитку емоційного інтелекту для тих, хто має амбіції стати ефективними лідерами (таблиця 2).

Таблиця 2

Порівняння рівня емоційного інтелекту у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера

Рівень EI	Керівники (%)	Наймані працівники (%)	Емпіричне значення критерію F-Фішера	Критичні значення	p (рівень значущості)
Низький рівень	1,5	12,1	1,88	> 1,64	0,05
Середній рівень	36,4	21,2	1,37	< 1,64	-
Високий рівень	25,8	3,0	2,90	> 2,81	0,001

Ці результати підкреслюють, що емоційний інтелект грає ключову роль у формуванні лідерських якостей, сприяючи зміцненню міжособистісних взаємин, здатності до емоційної регуляції та високому рівню співпереживання. Це, своєю чергою, впливає на здатність впроваджувати успішні стратегії управління та ефективно впливати на команди, сприяючи розвитку бізнесу та досягненню поставлених цілей.

Що стосується результатів дослідження за методикою Т. Лірі, то тут аналіз даних виявив такі показники (рис. 3).

З діаграми на рисунку 3 ми бачимо, що найбільші показники в групі керівників наявні за октантом «Домінантність» 9 (13,6%), а у найманих працівників – за октантом V «Поступливість» 5 (9,1%). З інтерпретації методики Т. Лірі відомо, що вираженість октантів за номером I вказує на схильність власного волевиявлення та незалежність особи, її рішучість відстоювати власну думку, схильність до проявів лідерства; а V октант «Поступливість», навпаки, свідчить про невпевненість у власних думках, схильність

дослухатися до думок оточуючих, схильність до компромісних варіантів у відносинах. Але коли у респондента є одночасна вираженість якостей октантів за номерами I та V, то цим особам варто звернути увагу на схильність мати хворобливе самолюбство, авторитарність.

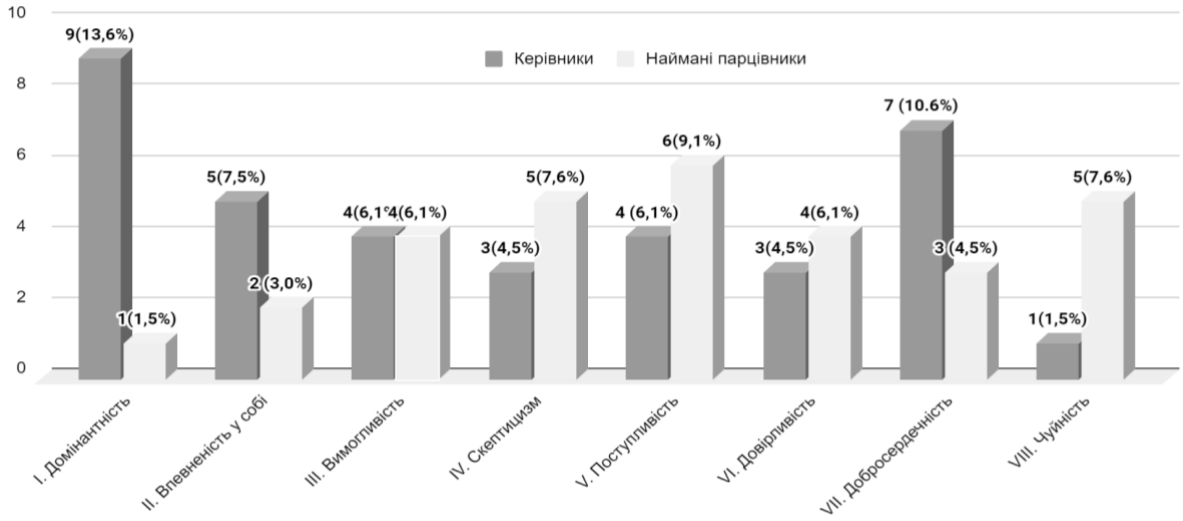

Рис. 3. **Розподіл респондентів за властивостями характеру особистості**

Аналіз, здійснений за допомогою критерія F-Фішера, розкрив важливі відносини між характеристиками ставлення до оточення у керівників та найманих працівників. Отримані результати дають можливість дійти висновків, що впливатимуть на сприйняття ролі керівника в бізнес-середовищі, вони представлені у таблиці 3.

Таблиця 3

Порівняння властивостей характеру у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера

Октанти:	Керівники (%)	Наймані працівники (%)	Емпіричне значення критерію F-Фішера	Критичні значення	p (рівень значущості)
I. Домінантність	13,6	1,5	2,07	> 1,64	0,05
II. Впевненість у собі	7,6	3,0	0,85	< 1,64	-
III. Вимогливість	6,1	6,1	0,00	< 1,64	-
IV. Скептицизм	4,5	7,6	0,53	< 1,64	-
V. Поступливість	6,1	9,1	0,46	< 1,64	-
VI. Довірливість	4,5	6,1	0,29	< 1,64	-
VII. Добросердечність	10,6	4,5	0,96	< 1,64	-
VIII. Чуйність	1,5	7,6	1,27	< 1,64	-

Згідно з даними, керівники демонструють вищий рівень «Домінантності» (13,6%), ніж наймані працівники (1,5%). Емпіричне значення критерію F-Фішера для цього

параметра (2,07) перевищує критичне значення (1,64) при рівні значущості 0,05. Це дозволяє стверджувати, що «Домінантність» більше притаманна керівникам, підтверджуючи гіпотезу про відмінність між ними та найманими працівниками в цьому аспекті.

Своєю чергою, з аналізу октанта «Чуйність» видно, що у найманих працівників (7,6%) цей показник вищий, ніж у керівників (1,5%). Однак емпіричне значення критерію F-Фішера (1,27) все ще залишається менше критичного значення (1,64). Це свідчить про відсутність статистично значущих різниць.

Загалом, аналіз даних дозволяє дійти висновку, що керівники мають більш виражений стиль «Домінантності», що вказує на їхню готовність брати ініціативу та керувати в ситуаціях. У найманих працівників, з іншого боку, виявлено більш виражений рівень «Чуйності», що може вказувати на їхню більшу готовність до співпраці та підтримки.

У результаті використання методики «Тест-опитувальника Г. Айзенка» було отримано кількісні дані, які представлені на рисунках 4 та 5.

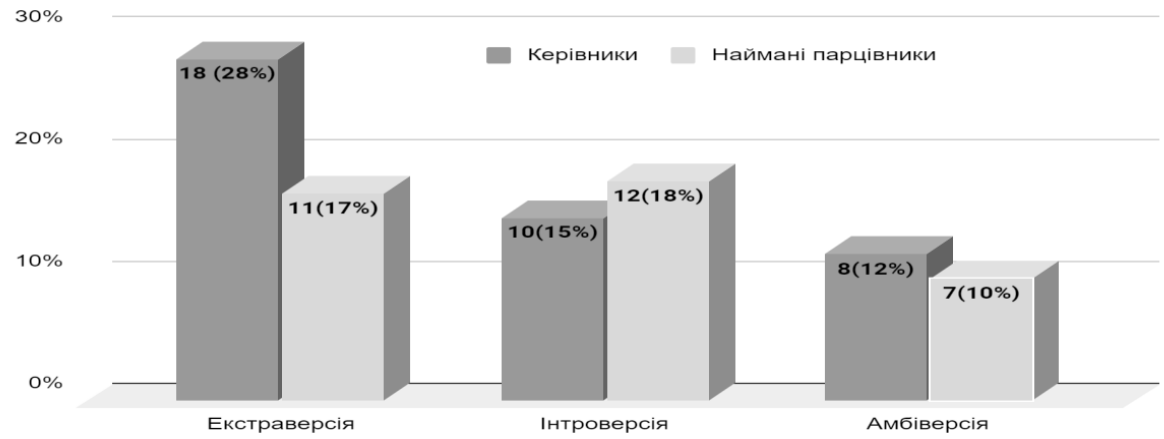

Рис. 4. **Розподіл респондентів за шкалою «екстраверсія-інтроверсія»**

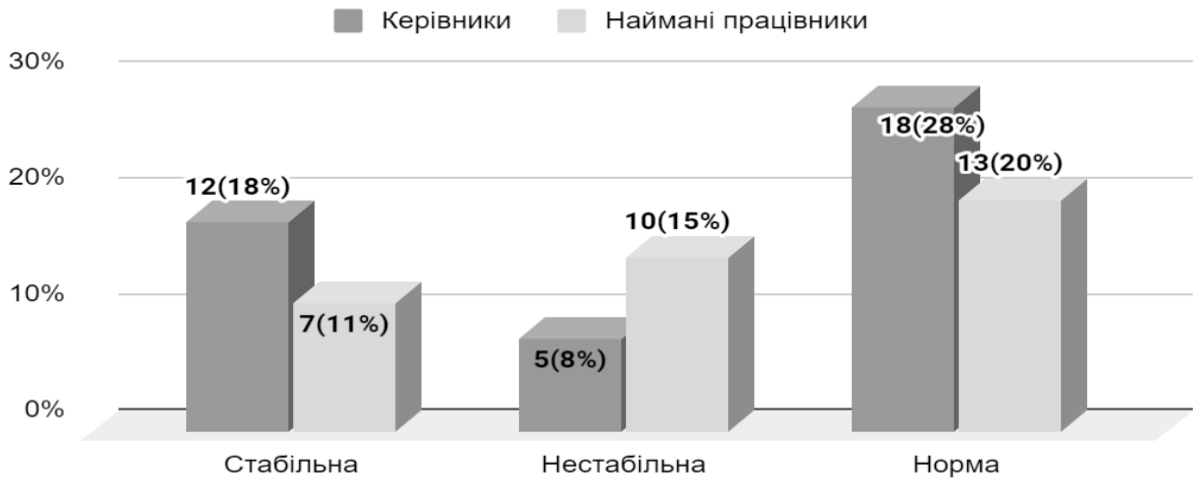

Рис. 5. **Розподіл респондентів за визначенням рівня нейротизму**

Отримані дані свідчать, що у найманих працівників найбільший відсоток – 18% опитаних є інтровертами , 10% – амбівертами, і 15% – екстравертами. Щодо керівників, то результати маємо такі: 28% опитаних є екстравертами, 12% – амбівертами, і 15% – інтровертами. Тобто, відповідно отриманих даних, серед досліджених виявилося

найбільше тих, хто характеризується відкритістю, комунікабельністю, спрямованістю на оточуючих. Менша кількість досліджуваних є амбівертами, це означає, що залежно від ситуації вони можуть бути або відкритими, або ж закритими та сконцентрованими на собі. Найменше виявлено серед респондентів осіб з інтроверсією, що проявляється у закритості, спрямованості на себе та власні переживання.

Як показує рисунок 5, за шкалою «Нейротизм» серед керівників (8%) та найманих працівників (15,0%) виявлено найменше респондентів з емоційною нестабільністю, їм притаманна дратівливість, тривожність, часта зміна настрою, нервові зриви.

Переважна більшість опитаних керівників (28%) та найманих працівників (20%) мають нормальну емоційну стабільність, тобто, в залежності від того, наскільки ситуація є стресовою, вони можуть бути або емоційно стійкими, або ж ні.

Порівнюючи шкали «екстраверсія-інтроверсія» та «нейротизм» у керівників та найманих працівників за критерієм F-Фішера, не виявлено рівня значущості. Тому можна дійти висновку, що ці показники не завжди взаємозалежні з видом діяльності особистості та посади.

Висновки.

1. Базуючись на проведених дослідженнях соціально-психологічних відмінностей між керівниками та найманими працівниками в бізнес-організаціях, можна дійти декількох важливих висновків. Дослідження показало, що найманих працівників з високим рівнем лідерських якостей у вибірці значно менше, ніж у керівників. Тому лідерські здібності відрізняються в залежності від статусу та ролі в бізнес-організації, де керівники мають більше можливостей розвивати та виявляти лідерські якості, ніж наймані працівники. Важливо також враховувати, що відсутність осіб зі схильністю до диктату може вказувати на позитивну орієнтацію в організаційному середовищі, де більшість співробітників проявляє адаптивні та співпрацюючі якості.

Загалом, це дослідження надає цінний внесок у розуміння взаємозв'язку між лідерськими здібностями та ролями в бізнес-організаціях, пропонуючи можливі шляхи розвитку та підтримки лідерських якостей серед усіх рівнів співробітників.

Відзначимо, що результати цього дослідження мають практичне значення для управлінської практики. Розуміння розподілу лідерських якостей серед керівників та найманих працівників може вказувати на те, як оптимізувати підбір та розвиток персоналу. Зокрема, це може допомогти підвищити ефективність керівництва, надати можливості для зростання для осіб з вираженими лідерськими здібностями та розвивати співробітників з менш вираженими лідерськими якостями.

2. На підставі проведеного дослідження емоційного інтелекту (MEI) та порівняння даних між керівниками та найманими працівниками, можна дійти декількох важливих висновків. Дослідження було спрямоване на вивчення рівня розвитку емоційного інтелекту обох категорій учасників. Результати цього дослідження підтверджують, що високий рівень емоційного інтелекту є важливою передумовою для здійснення лідерської діяльності в підприємницькому середовищі. Цей аспект може бути використаний як важливий критерій підбору та розвитку персоналу для лідерських посад, а також як підґрунтя для розвитку програм підвищення емоційного інтелекту серед кадрових резервів компаній.

Ці висновки надають підтримку для розвитку стратегій управління та рекрутингу, орієнтованих на розвиток емоційного інтелекту серед потенційних та існуючих керівників. Зокрема, компанії можуть зосередити увагу на навчанні та розвитку навичок емоційного інтелекту таких, як: емоційне розпізнавання, емоційна регуляція, співпереживання та ефективна міжособистісна взаємодія.

Додатково результати дослідження підкреслюють важливість вдосконалення навичок управління взаєминами та комунікації у осіб, що обіймають вищі посади. Оскільки лідери з вищим рівнем емоційного інтелекту здатні краще розуміти та

взаємодіяти зі своїми співробітниками, то це може сприяти покращенню робочого клімату, збільшенню мотивації та ефективності команди.

Дослідження підкреслює актуальність поглибленого вивчення емоційного інтелекту в контексті управління та лідерства. Розвиток цієї області може сприяти створенню більш відкритого та справедливого організаційного середовища, де кожен співробітник має можливість реалізувати свій потенціал у досягненні стратегічних цілей компанії. Аналізуючи взаємини у бізнес-організаціях, дослідження підкреслює значущість соціально-психологічних аспектів особистості в контексті підприємницької діяльності. Взаємини та сприйняття міжособистісних характеристик мають важливе значення для побудови ефективного командного співробітництва та лідерського управління. Врахування таких аспектів може сприяти покращенню взаємин у робочому середовищі та забезпеченню більш успішної діяльності підприємства.

Однак слід зазначити, що значущість цих відмінностей між групами відносно низька, що може вказувати на певне сполучення рис між керівниками та найманими працівниками в області міжособистісних стосунків.

4. У цьому дослідженні було здійснено аналіз рівня «екстраверсія-інтроверсія» та рівня нейротизму. Результати аналізу не показують важливих відмінностей в темпераментних рисах між керівниками та найманими працівниками.

Загалом, результати аналізу темпераменту та рівня нейротизму надають додаткові погляди на характерні риси особистостей у керівництві та ролі найманих працівників. Вони можуть вказувати на те, що темпераментні риси можуть відігравати певну роль у розподілі ролей та взаємин в організаційному середовищі, але ці зв'язки потребують подальших досліджень.

В цілому, результати досліджень надають підстави для розвитку стратегій управління та рекрутингу, зорієнтованих на розвиток лідерських якостей та емоційного інтелекту серед співробітників. Розуміння та урахування цих аспектів може сприяти підвищенню ефективності керівництва, покращенню міжособистісних взаємин та створенню сприятливого робочого середовища.

Отже, отримані дані доводять, що лідерські здібності керівників є відмінними від здібностей найманих працівників та детермінуються не лише їхніми соціально-психологічними особливостями, а й рівнем емоційного інтелекту. Здобуті результати дозволяють враховувати та прогнозувати характер прояву лідерської поведінки у процесі спілкування, які схильні використовувати певні міжособистісні типи поведінки у взаємодії з колективом.

Перспективи подальших досліджень. Перспективами подальшого дослідження ми вбачаємо розробку соціально-психологічного тренінгу щодо розвитку лідерських якостей керівників та найманих працівників бізнес- організацій з урахуванням отриманих емпіричних даних.

Література

1. Барко, В. І., Остапович, В. П., & Олешко, П. С. (2019). Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських. *Психологічний часопис, 3,* 9-25.

2. Гура, Т., Романовський, О., & Книш, А. (2017). *Психологія лідерства в бізнесі: навчальний посібник.* Харків : «Друкарня Мадрид».

3. Карамушка, Л.М., & Фелькель, Т.Г. (2013). Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології, 2,* 52-60.

4. Кокун, О.М. (2012). Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*, *4*(29), 170 - 174.

5. Кокун, О.М. та ін. (2012). Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу*: Методичний посібник*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ.

6. Мітлош, А.В., Моляко, В. О., Бажанюк, В. С. , & Камишин, В. В. (2014). *Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги* : монографія. Київ: Інститут обдарованої дитини.

7. Boyatzis, R. E. (2008). Leadership development from a complexity perspective. *Consulting Psychology Journal*: *Practice and Research, 60*(4), 298-313.
8. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97*(2), 117–134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002
9. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. Bantam Books.
10. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A., (2002). Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Haslam, A. S., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(11), 1469-1479.
12. 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.
13. Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations, 56*(1), 5-37.

References

1. Barko, V. I., Ostapovych, V. P., & Oleshko, P. S. (2019). Ukrainskomovna adaptatsia opytuvalnyka rivnya i struktury emotsiinogo intelektu z metoyu psykhologichnogo doboru politseiskykh [Ukrainian-language adaptation of the questionnaire on the level and structure of emotional intelligence for psychological selection of police officers]. *Psykhologichnyi chasopys*, 3, 9-25. [In Ukrainian]
2. Gura, T., Romanovskyi, O., & Knysh, A. (2017). Psykhologia liderstva v biznesi: navchalnyi posibnyk [Psychology of leadership in business: a study guide]. Drukarnya Madryd. [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., & Felkel, T. G. (2013). Liderstvo v organizatsii: analiz osnovnykh pidkhodiv ta vazhlyvist yikh zastosuvannya v organizatsiakh systemy vyschoi osvity [Leadership in the organization: analysis of the main approaches and the importance of their application in organizations of the higher education system]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2, 52-60. [In Ukrainian]
4. Kokun, O. M. (2012). Psykhologichna struktura liderskykh yakostei maibutnogo ofitsera [Psychological structure of the leadership qualities of future officers]. *Visnyk Natsionalnogo universytetu oborony Ukrayiny*, 4*(29)*, 170-174. [In Ukrainian]
5. Kokun, O. M. (2012). Zbirnyk metodyk diagnostyky liderskykh yakostei kursantskogo, serzhantskogo ta ofitserskogo skladu: Metodychnyi posibnyk [Collection of methods for diagnosing leadership qualities of cadets, sergeants, and officers]. NDTs GP ZSU. [In Ukrainian]
6. Mitlosh, A. V., Molyako, V. O., Bazhanyuk, V. S. , & Kamyshyn, V. V. (2014). Psykhologichni osoblyvosti liderskoi obdarovanosti: kontseptsii, diagnostyka, treningy [Psychological features of leadership giftedness: concepts, diagnosis, training]. Instytut obdarovanoi dytyny. [In Ukrainian]
7. Boyatzis, R. E. (2008). Leadership development from a complexity perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60*(4)*, 298-313.
8. Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 97*(2),* 117-134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002
9. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
10. Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A., (2002). Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence. Boston, MA: Harvard Business School Press.
11. Haslam, A. S., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2*7(11)*, 1469-1479.
12. 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.
13. Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations,* 56*(1)*, 5-37.

Відомості про автора

Домославська Юлія Петрівна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, Київ, Україна.

Domoslavska, Yuliia, PhD student of the G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: https://orcid.org/0009-0003-3069-9967

E-mail: u.domoslav@gmail.com

Отримано 8 червня 2023 р.
Рецензовано 19 червня 2023 р.
Прийнято 23 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.3
УДК 159.9

Людмила Карамушка

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «HEALTHY ORGANIZATIONS»

Карамушка Людмила. Можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations».

Вступ. *Сучасні організації в умовах постійних соціально-економічних змін та викликів, з якими вони зустрічаються, шукають різноманітні підходи, які б забезпечили ефективність їх діяльності. Одним із підходів, орієнтованих на психологічне забезпечення ефективності діяльності, є реалізація концепції «healthy organizations» («здорових організацій»). Важливою складовою їхньої діяльності може бути використання методу позитивної психотерапії (Positive Psychotherapy; PPT), орієнтованого на пошук ресурсів та розвиток потенціалу персоналу організацій.*

Мета дослідження: *визначити можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations».*

Методи дослідження: *вивчення та систематизація літератури; теоретичний аналіз проблеми; власний досвід консультативної та психотерапевтичної роботи авторки.*

Результати дослідження. *У роботі показані значущість та можливості використання основних принципів методу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (надії, балансу та консультування) для реалізації концепції «Healthy Organizations». У контексті аналізу основних положень теорії диференційного аналізу Н. Пезешкіана та можливостей його використання в реалізації концепції «Healthy Organizations» доповнена класифікація вторинних та первинних актуальних здібностей. Виділено три підгрупи вторинних здібностей (які мають відношення до використання просторово-часового та предметного середовища; виконання діяльності; взаємодії з соціумом). Також виділено три підгрупи первинних здібностей (які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановленням контактів з ними; ставленням до розвитку потенціалу людини; ставленням до майбутнього та віри). Обґрунтовано специфіку врахування первинних та вторинних здібностей (як конфліктного потенціалу) в контексті діяльності персоналу організацій.*

Висновки. *Впровадження концепції «Healthy Organizations» у вітчизняних організаціях, з урахуванням особливостей їх функціонування в соціально-економічних та організаційних умовах в Україні, може сприяти збереженню та зміцненню психічного здоров'я персоналу та забезпеченню ефективності діяльності організацій.*

Ключові слова: *«Healthy Organizations», метод позитивної психотерапії, принципи позитивної психотерапії, диференційний аналіз, вторинні актуальні здібності, первинні актуальні здібності, доповнена класифікація актуальних здібностей Н. Пезешкіана.*

Karamushka, Liudmyla. Possibilities of using the method of positive psychotherapy in implementing the concept of Healthy Organizations.

Introduction*. Modern socio-economic changes and challenges require organizations to look for ways to ensure organizations' effectiveness. Implementing the concept of healthy organizations is one of such ways. Healthy organizations may use the method of positive psychotherapy (PPT), which is focused on finding resources and developing the potential of the organizations' personnel.*

Aim*: to determine the possibilities of using the method of positive psychotherapy in implementing the concept of healthy organizations.*

Methods*: analysis and systematization of relevant scientific literature; theoretical analysis of the problem in question; the author's own of counseling and psychotherapeutic experience.*

Results*. The basic principles of the N. Peseschkian's positive psychotherapy (hope, balance and consultation) are quite effective in implementing the concept of healthy organizations. The N. Peseschkian's classification of primary and secondary actual capacities has been supplemented. Three subgroups of secondary capacities have been identified (those related to the use of space-and-time and subject environment; activities; interaction with society). Three subgroups of primary capacities, which are related to the emotional attitudes to various objects and establishing contacts with them; attitude to the development of human potential; attitude to the future and faith, have also been identified. The author*

substantiates the importance of primary and secondary capacities (as conflict potential) for organization staff's activities.

***Conclusions**. The implementation of the concept of healthy organizations in Ukrainian organizations based on the peculiarities of their functioning in current social and economic conditions, can promote staff's mental health and organizations' effectiveness.*

***Key words**: healthy organizations, positive psychotherapy, principles of positive psychotherapy, differential analysis, secondary actual capacities, primary actual capacities, supplemented N. Peseschkian classification of actual capacities.*

Вступ. Сучасні організації в умовах постійних соціально-економічних змін та викликів, з якими вони зустрічаються, шукають різноманітні підходи, які б забезпечили їх ефективну діяльність. Особливо значущим є пошук таких підходів для українських організацій в умовах повномасштабної війни України проти рф, оскільки українські організації працюють сьогодні в умовах невизначеності, хронічного стресу, постійної загрози для здоров'я працівників, необхідності активного поєднання багатьох видів діяльності (як основної, так і волонтерської), спрямованих на захист України. Все це потребує пошуку нових підходів для діяльності організацій, суттєву роль серед яких відіграють психологічні підходи.

Одним із підходів, орієнтованих на психологічне забезпечення ефективності діяльності, є реалізація концепції «Healthy organizations» («здорових організацій»), яка детально проаналізована нами (Карамушка, 2021) на основі аналізу зарубіжної літератури (Di Fablo, 2017; Di Fabio, Cheung & Peiró, 2020; De Smet, Loch & Schaninger, 2007). У найбільш загальному вигляді *«Healthy Organizations»* можна визначити як організації, культура, клімат та практика яких створюють середовище, сприятливе для забезпечення різних видів здоров'я, насамперед психічного, та безпеки працівників, а також для організаційної ефективності (виконання поставлених актуальних завдань та завдань подальшого розвитку) (Карамушка Л., 2021). Суттєвим до того ж є те, що для забезпечення діяльності «Healthy organizations» має реалізуватися *багаторівнений підхід,* який полягає в тому, що організаційно-психологічні підходи і технології повинні реалізуватися на таких рівнях діяльності організацій, як: індивідуальний, груповий, організаційний, міжорганізаційний, кожен із яких має свою специфіку і потребує свого спеціального вивчення та аналізу (Карамушка, 2021; De Angelis et al., 2020).

Одним із підходів, впровадження якого може спряти пошуку ресурсів персоналу організацій, є *метод позитивної психотерапії* (Positive Psychography; PPT), розроблений німецьким неврологом, психіатром, психотерапевтом N. Peseschkian (WAPP, 2023; Peseschkian, 1987; 2014). Метод позитивної психотерапії сьогодні активно використовується у зарубіжній та вітчизняній практиці у вирішенні проблем, які стосуються виховання дітей, спілкування у сімейних парах, взаємодії між партнерами в професійній діяльності, самодопомоги і реалізується в психологічних практиках в різних сферах життєдіяльності людей – освіті, медицині, сімейному консультуванні, армії, транспорті, політиці тощо (Вишневская, 2017; Коновальчук, 2022; Мартинюк, 2017; Пеев, 2002; Remmers, 1995).

Що ж стосується *використання методу позитивної психотерапії для психологічного забезпечення діяльності персоналу організацій,* то число робіт, в яких представлено такий досвід, є значно меншим, порівняно з тими, які стосуються виховання дітей та взаємодії в сім'ї, і тут можна назвати лише окремі роботи зарубіжних (Пеев, 2002) та вітчизняних (Kravchenko, 2020) авторів. Водночас слід зазначити, що останніми роками зростає зацікавленість науковців і практиків щодо застосування засобів і технік позитивної психотерапії у вирішенні проблеми забезпечення психічного здоров'я персоналу організацій. Тут слід відзначити, насамперед, роботи, які стосуються проблеми професійного вигорання: емпіричного вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії (Мельничук, Комар & Онищук, 2023), аналізу зв'язку між чинниками, які стосуються роботи, та психотерапевтичними методами, які спрямовані на зниження професійного вигорання у сімейних лікарів (Rubene & Miksons, 2021), ефективності позитивної психотерапії в процесі зниження вигорання серед університетських політичних активістів (Gharibblouk, 2018). Також про необхідність

застосування позитивної психотерапії у підготовці вчителів з метою забезпечення їхнього психічного здоров'я та пошуку ресурсів зазначає у своїй роботі Л. Боброва (2020). Нами на попередніх етапах роботи було представлено досвід використання психотерапевтичного інструментарію «Модель балансу» Н. Пезешкіана для діагностичного аналізу виявів психічного здоров'я освітян під час впровадження тренінгової програми «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни» (Карамушка Л. 2022). Водночас можливості використання методу та інструментарію позитивної психотерапії в рамках реалізації концепції «Healthy Organizations» потребують свого спеціального осмислення та аналізу. Представлена стаття є однією з перших спроб у дослідженні цієї багатоаспектної проблеми.

Отже, актуальність проблеми та її недостатня вирішеність стали основою для визначення **мети нашого дослідження:** визначити можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations».

Методи дослідження: вивчення та систематизація літератури; теоретичний аналіз проблеми; власний досвід консультативної та психотерапевтичної роботи авторки.

Завдання дослідження:

1.Проаналізувати основні принципи методу позитивної психотерапії та визначити можливості їх реалізації в діяльності «Healthy Organizations».

2.Висвітлити основні положення диференційного аналізу (як основи методу позитивної психотерапії) й доповнити класифікацію первинних та вторинних актуальних здібностей в контексті реалізації концепції «Healthy Organizations».

Результати дослідження та їх обговорення.

Відповідно до **першого завдання дослідження,** розглянемо основні принципи методу позитивної психотерапії та визначимо можливості їх реалізації в діяльності «Healthy Organizations».

Зазначимо, що метод позитивної психотерапії був заснований у Вісбадені (Німеччина) Н. Пезешкіаном і спочатку він називався «диференційний аналіз», а з 1977 р. носить назву «позитивна психотерапія». Цей метод був визнаний у 1996 р. Європейською асоціацією психотерапії та у 2008 р. Всесвітньою радою психотерапії. Основні складові позитивної психотерапії детально проаналізовано в працях вітчизняних фахівців (Гордієнко-Митрофанова & Гоголь, 2022; Литвиненко, 2017; Мушкевич & Чагарна, 2017; Пеньковська & Шептицький, 2014)), тому тут розглянемо найбільш суттєві аспекти цього напряму психотерапії, базуючись на документах Всесвітньої Асоціації позитивної та транскультуральної психотерапії (World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy, WAPP), яка була заснована Н. Пезешкіаном.

Як зазначається в документах WAPP, ***метод позитивної психотерапії має свої особливості,*** які полягають в тому, що він являє собою: метод інтегративної психотерапії; гуманістичний психодинамічний метод; цілісну, інтегровану терапевтичну систему; конфлікто-центрований короткостроковий метод; культурально-чутливий метод; метод, побудований на використанні історії, анекдотів та мудростей; метод з використанням інноваційних інтервенцій і технік; метод, який застосовується в психотерапії, інших медичних дисциплінах, консультуванні, освіті, профілактиці, управлінні та тренінгах (WAPP, 2023). ***Мета позитивної психотерапії*** полягає в тому, щоб допомогти клієнту побачити його здібності, сильні сторони, ресурси та потенціал (WAPP, 2023).

До ***основних принципів позитивної психотерапії*** відносяться такі (WAPP, 2023):

1) *Принцип надії.* Передбачає, що терапевти прагнуть допомогти клієнтам зрозуміти і сприйняти сенс та мету їхнього розладу або конфлікту; розлад переосмислюється в «позитивному» ключі, що приводить до позитивних інтерпретацій як для пацієнта, так і для його оточення. А хвороба виконує символічну функцію, яку повинні визнати і терапевт, і пацієнт, тобто симптоми і скарги хвороби діють як сигнали для відновлення балансу клієнта в чотирьох вимірах його життя.

2) *Принцип балансу.* Відповідно до цього принципу, незважаючи на соціальні та культурні відмінності, всі люди схильні проявляти загальні підходи до розв'язання своїх проблем. Н. Пезешкіан розробив *«Модель балансу»,* яка відображає динамічний і сучасний підхід до розв'язання конфліктів у різних культурах і полягає в тому, що в ній виділяються чотири фундаментальні аспекти життя: а) Тіло/Здоров'я; б)

Досягнення/Робота; в) Контакти/Стосунки; 4) Майбутнє/Фантазії/Смисл життя. Зазначається, що хоча ці чотири сфери притаманні всім людям, у західних суспільствах на перший план виходять фізичний добробут і професійний успіх, тоді як у східній півкулі більшу увагу приділяють міжособистісним зв'язкам, уяві та спрямованості в майбутнє (транскультуральний аспект позитивної психотерапії). Суттєвим є те, що кожен розвиває свої власні переваги стосовно того, як справлятися з конфліктами, що виникають, однак через односторонній підхід до вирішення конфлікту можуть гальмуватися інші підходи. Зміст конфлікту описується з точки зору первинних і вторинних здібностей, заснованих на основних здібностях «любити» та «знати».

3) *Принцип консультування*. Цей принцип вводить поняття п'яти етапів терапії та самодопомоги, які тісно переплітаються між собою, а саме: а) *спостереження і дистанціювання* (включає сприйняття і вираження бажань і проблем при збереженні певного рівня емоційної відстороненості); б) *інвентаризація* (когнітивні здібності включаються в роботу, коли пацієнт розмірковує про значущі життєві події, що відбулися за останні 5-10 років); в) *ситуативне схвалення* (основна увага приділяється самодопомозі та активізації внутрішніх ресурсів, пацієнту пропонується використовувати колишні успіхи у вирішенні конфліктів); г) *вербалізація* (посилюється комунікативний потенціал пацієнта, що дає йому змогу формулювати і висловлювати невирішені конфлікти і проблеми, пов'язані з чотирма вимірами життя); д) *розширення цілей* (спрямований на формування перспективної життєвої орієнтації після розв'язання проблем). Ці п'ять стадій являють собою комплексний підхід до *терапії та самодопомоги,* забезпечуючи основу для розгляду різних аспектів благополуччя людини і сприяючи її особистісному зростанню та майбутнім прагненням.

Зазначені принципи методу позитивної психотерапії можуть бути цілком спроєктовані на діяльність «Healthy Organizations», що може проявлятися в ***таких основних виявах:***

1.У основних стратегічних документах, які стосуються діяльності організацій, мають бути відображені позиції щодо можливостей *розвитку персоналу організацій, віри в його здібності, ресурси,* а також створені умови для забезпечення психічного здоров'я персоналу, реалізації індивідуального підходу до працівників у процесі здійснення професійної діяльності, створення умов для здійснення «горизонтальної» та «вертикальної» професійної кар'єри. Значущість таких підходів відзначається в зарубіжних та вітчизняних роботах, які стосуються профілактики й подолання робочого та професійного стресу (Гордиенко-Митрофанова & Гоголь, 2022; Richardson & Rothstein, 2008; Quick, Quick, Nelson & Hurrel, 2017), пошуку та посилення індивідуальних ресурсів персоналу, розвитку психологічної зрілості персоналу (Tetrick, 2002), професійної кар'єри фахівців (Карамушка Т., 2022), однак практичне впровадження цих підходів є ще недостатнім.

2. Суттєвим орієнтиром в діяльності сучасних організацій, як на стратегічному, так і на виконавському рівнях, має бути *забезпечення балансу роботи та інших сфер життя персоналу організацій*. Емпіричні дослідження, які уже виконані у цьому напрямку, показують певний дисбаланс життєвих сфер у різних груп фахівців, Так, у дослідженні, яке стосується психологічної адаптації моряків під час рейсів, встановлено, що сферою, у якій моряки отримають найменше задоволення, є сфера «майбутнє/фантазія/смисли», в результаті чого багато моряків часто зловживають алкоголем як в рейсові, так і міжрейсові періоди (Вишневская, 2017), а у процесі вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю показано, що надмірна увага до сфери «діяльності» може спричинити розвиток таких складових вигорання, як емоційне виснаження та деперсоналізаця особистості, в той час як високий рівень емоційного виснаження супроводжується також низьким рівнем розвитку сфери «контакти» (Мельничук, Комар & Онищук, 2017). Про значущість організацій, які орієнтовані на підтримку сім'ї у контексті профілактики та подолання конфліктів «робота – сім'я» говориться у ряді робіт зарубіжних авторів (Lo Presti, Molino, Emanuel, Landolfi & Ghislieri, 2020; Öcel-Collen & Zijlstra, 2019), водночас цей напрям недостатньо представлений, на наш погляд, в діяльності вітчизняних організацій. Суттєвими формами у його реалізації, зокрема, можуть бути такі, як: використання гнучких графіків роботи, можливість скороченого графіку роботи для жінок, котрі мають дітей, створення можливостей регулярних пауз під

час роботи, занять фізичною культурою та спортом, забезпечення психологічної турботи про сім'ї, члени яких воюють на фронті тощо. Впровадження таких форм роботи може профілактувати та долати вияви дисбалансу в різних сферах життєдіяльності персоналу організацій й знижувати вираженість конфліктів та їх наслідків.

3. У контексті розвитку ресурсів персоналу організацій важливу роль, на наш погляд, має відігравати *самодопомога персоналу,* зміст і основні етапи якої можуть бути розкриті організаційними психологами в процесі спеціальних тренінгів для персоналу, значущість яких має бути також відображена в основних концептуальних документах організації. Окремі елементи такого підходу розкриті нами в процесі практичної роботи з освітнім персоналом безпосередньо в організації (Карамушка Л., 2022), а також в роботах інших психологів (Коновальчук, 2022; Мартинюк (2017). Певну роль на подальших етапах може відігравати *психотерапія* для персоналу, яка може здійснюватися в індивідуальному форматі поза межами організації. Адже здоровою людиною є не та, у якої немає конфліктів, проблем, а та, яка може з ними впоратися (Peseschkian, 1987).

Згідно з **другим завданням дослідження** щодо висвітлення основних положень диференційного аналізу (як основи методу позитивної психотерапії) та доповнення класифікації первинних та вторинних актуальних здібностей в контексті реалізації концепції «Healthy Organizations», то зазначимо, насамперед, ***основні положення диференційного аналізу.*** До положень, які, за підходом H. Peseschkian (2016), можуть використовуватися в управлінні в організаціях (WAPP, 2023), відносяться такі:

1. У процесі протиборства людини з навколишнім світом виникають *конфлікти,* які не є чимось неминучим і фатальним, а є проблемами і завданнями, які людина намагається вирішити. Конфлікти, на які «хворіють» всі люди, пов'язані із самими людьми, їхніми партнерами, іншими людьми, які їх оточують, з життєвими цілями людей.

2. *Причиною виникнення конфліктів*, проблем, розбіжностей та розладів, таких, як: внутрішнє занепокоєння, страх, агресія, порушення сну, психосоматичні розлади, являються *внутрішні потенціали,* які постійно повторюються, і вони наводяться в *переліку актуальних здібностей.* Відповідно, є можливість вивчити конфлікти та розлади *з точки зору їх основного змісту*.

3. *Актуальні здібності* являють собою центральні чинники розвитку особистості, які формуються на основі властивих кожній людині якостей у процесі виховання і потім *диференціюються або гальмуються у своєму розвитку.* Вони можуть стати причиною розладів, коли не виконуються певні очікування, що стосуються актуальних здібностей.

4. У зв'язку з тим, що актуальні здібності виявляються під впливом навколишнього світу, їх тенденцію виступати як конфліктні потенціали *можна усунути* за допомогою: *а) профілактики у процесі виховання; б) самодопомоги; в) психотерапії.*

Оскільки актуальні здібності людини лежать в основі конфлікту, то проаналізуємо більш детально ***зміст та види актуальних здібностей людини.***

Зазначимо, насамперед, що H. Peseschkian (2016) почав працювати над створенням картотеки актуальних здібностей з кінця 50-х років, коли переїхав в 1954 року з Ірану в Європу і звернув увагу на значущість психосоціальних норм) (спочатку на чесність та ввічливість) у процесі виникнення міжособистісних та внутрішніх конфліктів (спостерігаючи за симптомами як східних, так і західних та американських пацієнтів) (Peseschkian, 2016). Він працював над цією проблемою вісім років, разом зі своїми співробітниками та колегами, використавши при цьому матеріали 5000 психотерапевтичних сеансів (своїх та колег). Також він виділив, проаналізував й узагальнив центральні, діючі практично скрізь поведінкові норми, на базі яких розвивається більшість конфліктів, та включив їх в *диференційно-аналітичний перелік (ДАП),* за допомогою якого можна описувати основні області конфлікту. І ці поведінкові норми були названі автором як *актуальні здібності.* Як зазначає N. Peseschkian (2016), це поняття, яке не є спеціальним «таємничим», було введено з тієї причини, що воно позначає норми, які постійно діють у наших щоденних міжособистісних стосунках і тому зберігають актуальне значення, а їх значення полягає в тому, що вони є дієвим потенціалом розвитку особистості та конфліктів.

Дослідник підкреслює важливу роль виховання, за допомогою якого дитина засвоює норми, які виступають основою для безконфліктного спілкування з іншими

людьми та соціалізації як процесу засвоєння поведінкових норм (Peseschkian, 2016). Він наголошує на тому, що оскільки виховання дитини, насамперед, залежить від батьків (як значущих персон оточуючого світу), то вихователь висуває на перший план певні соціально бажані якості, тому у цьому контексті одні здібності дитини, хоча і розвиваються та диференціюються, але їм приділяється багато уваги, інші ж, навпаки, подавляються і перестають діяти. Тому *саме пригнічені та однобічно виражені здібності є потенційними джерелами конфліктів та розладів* в особистісній та міжособистісній сферах, що може виражатися в депресії, страхах, агресії, незвичайності поведінки та психосоматичних розладах.

За своїм психологічним змістом актуальні здібності, відповідно до розробленої в рамках диференційного аналізу класифікації, поділяються на дві важливі категорії (групи), як вторинні і первинні, до кожної із яких відносяться по 13 актуальних здібностей (Peseschkian, 2016).

Зазначається, що *вторинні здібності* пов'язані з передачею знань і, отже, є здатністю до пізнання і відображають норми соціальної групи індивіда. До них відносяться: *пунктуальність, акуратність, прагнення порядку, послух, ввічливість, чесність, ощадливість, справедливість, старанність, надійність, точність, сумлінність тощо.*

Сильний резонанс, що виникає при порушеннях вторинних здібностей, можна пояснити лише специфікою емоційних відносин для людей. Вираженням цих відносин є *первинні здібності,* які є здібностями до любові, і які формуються з першого дня життя людини завдяки її контакту з оточуючими людьми. До них відносяться *любов, терпіння, зразок/наслідування, почуття часу, контактність, сексуальність, довіра, очікування/віра в інших і в себе, надія, віра/релігійність, сумнів, впевненість та єдність/цілісність.* Автор підкреслює, що, говорячи про первинні здібності, не мається на увазі, що вони важливіші за вторинні, це тільки говорить про те, що ці здібності стосуються емоційної сфери, близької до сфери «Я». Первинні можливості являють собою базис, на якому стоїть надбудова вторинних здібностей. З погляду змісту, первинні здібності базуються на досвіді, накопиченому щодо вторинних здібностей. І навпаки, первинні здібності посилюють вторинні.

Щодо ***доповнення нами класифікації актуальних здібностей за Н. Пезешкіаном***, то необхідність у постановці та виконання цього завдання виникла в силу таких обставин.

По-перше, у процесі практичної роботи часто виникали ситуації, коли було досить складно швидко «віднайти» необхідну актуальну здібність із наявного їхнього «розпорошеного» переліку (в контексті її аналізу як конфліктного потенціалу).

По-друге, у процесі аналізу можливостей використання позитивної психотерапії для реалізації діяльності концепції «Healthy Organizations» виникла необхідність виділення вторинних та первинних актуальних здібностей, які є особливо значущими для діяльності персоналу.

По-третє, виникла додаткова необхідність уточнення змісту ряду актуальних здібностей (за Н. Пезешкіаном), оскільки у роботах різних авторів вони трактуються по-різному.

Суть доповненої нами класифікації первинних та вторинних актуальних здібностей в контексті реалізації концепції «Healthy Organizations» полягає в тому, що: 1) у кожній групі первинних та вторинних здібностей виділено по три підгрупи актуальних здібностей, в які було об'єднані близькі за змістом актуальні здібності; 2) кожній підгрупі здібностей була дана відповідна назва, яка, на наш погляд, відповідає «загальному» змісту здібностей, котрі увійшли в ту чи іншу підгрупу. Зазначимо, що послідовність вторинних та актуальність здібностей, які застосовуються у класифікації Н. Пезешкіана, змінена, оскільки актуальні здібності «розкидані» за змістовними групами.

Доповнену класифікацію вторинних та первинних здібностей наведено в табл.1 і табл. 2. Зазначимо, що зміст актуальних здібностей розкривається максимально близько до висловлювань автора диференційного аналізу, які наведено в його роботі «Positive Psychotherapy of Everyday Life» (Peseschkian, 2016).

Що стосується ***вторинних актуальних здібностей,*** то у цій групі було виділено три підгрупи актуальних здібностей:

1. *здібності, які мають відношення до використання просторово-часового та*

предметного середовища (пунктуальність; бажання порядку; охайність; ощадливість);

2. *здібності, пов'язані з виконанням діяльності* (старанність; надійність; точність; сумлінність/добросовісність);

3. *здібності, які мають відношення до взаємодії з соціумом* (послух; справедливість; ввічливість; чесність/відкритість; вірність).

Безпосередній зміст кожної із вторинних здібностей наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Перелік та зміст вторинних актуальних здібностей

(складено авторкою статті на основі роботи N. Peseschkian (Peseschkian, 2016) й власної систематизації та виділення назв підгруп вторинних здібностей)

№ з/п	Назва вторинних здібностей	Зміст вторинних здібностей
	Здібності, які мають відношення до використання просторово-часового та предметного середовища:	
1.	Пунктуальність	Точне дотримання очікуваного або встановленого розподілу часу.
2.	Бажання порядку	Просторове співвіднесення речей (жодна річ не заважає іншій виконувати свої функції, і будь-яка річ може бути знайдена без втрати часу).
3.	Охайність	Створення чистоти тіла, одежі, предметів повсякденного користування, приміщення і оточуючого світу.
4.	Ощадливість	Економне поводження з грішми та цінностями.
	Здібності, пов'язані з виконанням діяльності:	
5.	Старанність	Готовність протягом короткого або тривалого часу займатись, як правило, напруженою та такою, що втомлює, діяльністю з певною метою.
6	Надійність	Покладання на іншу людину (вона за нашої відсутності виконає завдання належним чином і виправдає наші очікування).
7.	Точність	Завдання виконується відповідно до припису; чим більша точність, тим менша ймовірність помилок.
8.	Сумлінність/ добросовісність	Наявність внутрішнього масштабу точності, ретельності і коректності. Про добросовісність говорять, якщо яка-небудь робота відповідає цьому внутрішньому масштабу, тобто «совісті».
	Здібності, які мають відношення до взаємодії з соціумом:	
9.	Послух	Слідування проханням, розпорядженням, наказам сторонньої авторитетної особи. Послух вимагається і здійснюється, насамперед, стосовно загальноприйнятих в суспільстві норм (наприклад, порядок, унікальність тощо).
10.	Справедливість	У якості несправедливого люди сприймають поводження з ними, яке було продиктовано не об'єктивними міркуваннями, а особистою симпатією або антипатією. Відчуття, що з вами обійшлись несправедливо, виникає тоді, коли людина очікує неупередженого ставлення.
11.	Ввічливість	Стримування агресивності, дотримання норм і правил соціальної взаємодії. Кореспондує з чесністю.
12.	Чесність/ відкритість	Здатність відкрито висловлювати свою думку. Правдивість і порядність. Чесність в партнерських стосунках являє собою вірність. Чесність в соціальній комунікації являє собою відкритість.
13.	Вірність	Чесність в партнерських стосунках.

У групі ***вторинних актуальних здібностей*** нами виділено такі три підгрупи актуальних здібностей:

1. *здібності, які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановлення контактів з ними* (любов/емоційність; контактність; сексуальність);

2. *здібності, які мають відношення до розвитку потенціалу людини* (впевненість; сумнів; виправдані очікування; довіра/довіра інших; терпіння; уміння цінувати час; зразок/ наслідування; єдність/ цілісність);

3. *здібності, які пов'язані зі ставленням до майбутнього та віри* (надія; віра/релігійність).

Безпосередній зміст кожної із первинних здібностей наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік та зміст первинних актуальних здібностей

(складено авторкою статті на основі роботи N. Peseschkian (Peseschkian, 2016) й власної систематизації та виділення назв підгруп первинних здібностей)

№ з/п	Назва первинних здібностей	Зміст первинних здібностей
Здібності, які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановленням контактів з ними:		
1.	Любов/емоційність	Здатність встановлювати емоційне ставлення з самим собою та зі своїм оточенням, різними об'єктами (чоловік, дружина, батьки, сестри, брати, друзі, домашні тварини тощо).
2.	Контактність	Здатність і готовність по-дружньому спілкуватися з іншими людьми (батьками, партнерами, колегами і соціальними групами, а також з тваринами, рослинами та речами).
3.	Сексуальність	Проявляється у дорослих, пов'язана з любов'ю. Розповсюджується на якості і здібності тією мірою, яка стосуються статевих партнерських стосунків.
Здібності, які мають відношення до розвитку потенціалу людини:		
4.	Впевненість	Переконання в потенційних здібностях партнера, у всій його унікальності і надання можливості самому приймати рішення, так як ми віримо в нього.
5.	Сумнів	Невпевненість, коливання стосовно того, чи виправдана віра в здібності партнера, що є результатом деякого розчарування в очікуваннях, які були пов'язані з дитиною чи партнером. Відображає амбівалентне ставлення до людини.
6.	Виправдані очікування	Розвиток здібності відповідно до покладених на них надій.
7.	Довіра/ довіра інших	Із виправданого очікування формується довіра до людини (її приймають такою, якою вона є). На основі довіри іншої людини формується впевненість людини в собі.

Продовження таблиці 2

8.	Терпіння	Уміння чекати, переносити часткове задоволення розвитком здібності та надавати час іншим людям.
9.	Уміння цінувати час	Надання іншій людині часу для її розвитку, у відповідній якості і кількості (проявити прив'язаність); здатність терпіти «вибір» партнера, не дивлячись на наявні сумніви і очікування.
10.	Зразок/наслідування	Зразок являє собою людину або модель її поведінки в тому випадку, коли її обирають в якості еталона власної поведінки або наслідують їй. Наслідування відбувається тоді, коли за нього можна отримати винагороду.
11.	Єдність/цілісність	Кожна людина може знайти свою ідентичність, свою неповторну єдність/цілісність; водночас в різні періоди свого розвитку людина схильна до певних форм втрати єдності і тим самим – схильна до певних розладів. Зміни окремих аспектів її розвитку можуть призводити до зміни особистості.
Здібності, які пов'язані зі ставленням до майбутнього та віри:		
12.	Надія	Ставлення до майбутнього, з яким пов'язані події сьогодення.
13.	Віра/релігійність	Установка і очікування стосовно невідомого. Розповсюджується на: невідоме всередині людини; на невідоме у світі, яке оточує людину; на непізнавальне у Всесвіті (описується через Бога).

У контексті реалізації концепції «Healthy Organizations», зокрема визначення ролі актуальних здібностей для діяльності персоналу в контексті профілактики та подолання внутрішніх та міжособистісних конфліктів персоналу, варто враховувати те, що вони стосується, насамперед, ділової сфери життєдіяльності людини, і тому мають певну свою специфіку, порівняно зі сферою виховання та взаємодії між партнерами в сім'ї, що виявляється, на наш погляд, в *певній пріоритетності актуальних здібностей.* Це проявляється, на нашу думку, в таких виявах:

1. Вторинні здібності, в основі розвитку яких лежить базова потреба «знати», які є відносно більш значущими для діяльності персоналу, порівняно із первинними здібностями, в основі яких лежить базова потреба «любити».

2. Серед *вторинних актуальних здібностей* персоналу організацій важливу роль, насамперед, відіграють актуальні здібності, які відносяться до *другої групи* («здібності, пов'язані з виконанням діяльності») та до *третьої групи* («здібності, які мають відношення до взаємодії з соціумом»). Водночас більшість здібностей, які відносяться до першої підгрупи («здібності, які мають відношення до використання просторово-часового та предметного середовища»), мають особливо важливе значення для персоналу, який працює в певних професійних сферах (наприклад, бажання порядку та охайність є

значущими в сфері хірургічної медицини, пунктуальність є особливо значущою для персоналу, який працює в сфері транспорту, військовій сфері тощо).

3. Відповідно, можна говорити про *«загальні»* вторинні актуальні здібності, які мають бути характерними для персоналу, який працює в усіх професійних сферах, та *«специфічні»* вторинні здібності, які мають бути притаманні персоналу, який працює в конкретних професійних сферах. І це варто враховувати у процесі аналізі конфліктів (їх змісту та причин виникнення), які виникають у персоналу тієї чи іншої професійної сфери.

4. Серед *первинних* актуальних здібностей важливе значення мають, насамперед, здібності, які відносяться до *другої підгрупи* («здібності, які мають відношення до розвитку потенціалу людини»), а також окремі здібності, які відносяться до першої підгрупи («здібності, які пов'язані з емоційним ставленням до різних об'єктів та встановленням контактів з ними») і третьої підгрупи («здібності, які пов'язані зі ставленням до майбутнього та віри»). Так, серед первинних здібностей, які мають відношення до першої підгрупи, важливу роль, на наш погляд, відіграє актуальна здібність «контактність», а також така складова актуальної здібності «любов/емоційність», як здатність формувати емоційне ставлення до самого себе, оскільки вона тісно пов'язана з впевненістю людини. Водночас, ймовірніше, надмірна сексуальність працівника може зашкодити ефективності його професійної діяльності. У групі первинних здібностей, які відносяться до третьої групи, особливу роль в сьогоднішніх умовах війни для переважної більшості персоналу відіграє первинна здібність «надія» (Кітчак, 2023), яка також є суттєвою в контексті здійснення професійної кар'єри персоналом організацій («вертикальної», «горизонтальної» та «комбінованої» (Карамушка. Т, 2022), однак первинна здібність «релігійність» є значущою лише для частини працівників.

5.Відповідно, як і в ситуації із вторинними здібностями, доцільно, на наш погляд, говорити про *«загальні»* первинні здібності, які мають бути характерними для всіх працівників, та *«специфічні»* первинні здібності, які можуть бути притаманні окремим працівникам. І це варто враховувати у процесі побудови *особистісного профілю* працівника, який будується на основі діагностики та аналізу обох груп актуальних здібностей, що може здійснюватись за допомогою спеціального інструментарію «Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF) (Сердюк, 2022; Peseschkian & Deidenbach, 1998; Serdiuk & Otenko, 2021).

6. Визначаючи певну пріоритетність вторинних актуальних здібностей, суттєвим є також дотримання певного балансу первинних та вторинних здібностей, значущість якого може змінюватись залежно від конкретних ситуацій, які виникають в організаціях, але цей баланс однозначно важливий в контексті формування таких організаційних феноменів, як соціально-психологічний клімат в організації, організаційна культура, відданість персоналу організації тощо.

У нечисленних поки що дослідженнях з цього напряму показана роль актуальних здібностей у виникненні конфліктів та певних проблем у психічному здоров'ї персоналу організацій. Так, встановлено, що однією із психологічних проблем в адаптації моряків до роботи на судні є різні вимоги до прояву у них первинних та вторинних здібностей (Вишневская, 2017). Це проявляється в тому, що в умовах рейсів від моряків частіше вимагається прояв таких вторинних здібностей, як відповідальність, точність, сумління, ввічливість, акуратність, послух тощо, що призводить до депривації первинних здібностей і може бути причиною стресу. Також було з'ясовано, що перерозвиток вторинних та первинних актуальних здібностей (ввічливість, старанність, обов'язковість, справедливість і терпіння) призводить до вигорання фахівців соціономічного профілю (Мельничук, Комар & Онищук, 2017). Зокрема, було встановлено, що у фахівців з високим рівнем емоційного виснаження (компонент вигорання) найбільше розвинені актуальні здібності: акуратність, охайність, ввічливість, старанність, досягнення, справедливість, терпіння, віра, однак спостерігається нижчий рівень сформованості такої актуальної здібності як надія.

Окрім того, доведено, що високий рівень розвитку редукції особистих досягнень (компоненту вигорання) супроводжується низьким рівнем розвитку актуальної здібності «старанність – досягнення», де особистість втрачає бажання працювати та розвиватися у професійній діяльності.

Отже, можна дійти висновку, що у процесі реалізації концепції «Healthy Organizations» важливо аналізувати актуальні здібності персоналу організацій з точки зору потенційної основи виникнення внутрішніх та організаційних конфліктів в організації, враховуючи при цьому специфіку їхньої діяльності в конкретній професійній сфері та конкретній організації, а також особистісного профілю первинних та вторинних здібностей працівника.

Суттєвим до того ж буде *навчання персоналу організацій* у вигляді спеціальних тренінгів щодо змісту, діагностики та рефлексії первинних та актуальних здібностей, їх аналізу як потенціалу виникнення актуальних конфліктів, пошуку шляхів коригування актуальних здібностей. Доцільним також є продовження, за потреби, такої тренінгової роботи за допомогою *індивідуальних психотерапевтичних сесій для персонау та здійснення персоналом активної психологічної самодопомоги,* що потребує спеціального вивчення та аналізу практиків і дослідників.

Висновки: Представлені в роботі підходи до можливостей використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations» можуть сприяти підвищенню психічного здоров'я працівників, пошуку ними внутрішніх ресурсів до попередження й подолання внутрішніх та міжособистісних конфліктів. Суттєвим при цьому є відображення основних принципів та підходів методу позитивної психотерапії в стратегічних документах організації та психологічних практиках в організації та поза її межами (навчання, самодопомога, власна індивідуальна психотерапія).

Перспективи подальших досліджень. До перспективних напрямів подальших досліджень відноситься емпіричне вивчення актуальних здібностей персоналу організацій (на основі доповненої авторкою класифікації первинних та вторинних здібностей Н. Пезешкіана), а також їх впливу на психічне здоров'я персоналу.

Література

1. Боброва, Л.Г. (2020). Позитивна психотерапія як метод організації освітнього процесу. *Психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених: Збірник матеріалів конференції* / За заг. ред проф. Т.О. Олефіренка (с.23-24). Київ: Ви-во НПУ імені М.П. Драгоманова.
2. Вишневская, Д. (2017). Транскультуральная позитивная психотерапия в работе по психологической адаптации моряков после рейса. *Життя, конфлікти і любов у транскультуральному світі* : Збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (м. Одеса, 2-4 червня 2017 року, с.35-37). Одеса.
3. Гордієнко-Митрофанова, І., & Гоголь, Д. (2022). Позитивна психотерапія : навч. посіб. з психотерапевт. практик розвитку усвідомленої стресостійкості Київ : ГО «МНГ».
4. Гордиенко-Митрофанова, И.В., & Гоголь, Д.М. (2022). Развитие осознанной стрессоустойчивости по модели баланса: интеграция психотерапевтических методов. *The Global Psychotherapist*, *2*(2), 42–55. DOI: https://doi.org/10.52982/lkj170
5. Карамушка, Л. (2022). Тренінгова програма «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни: зміст, структура, процедура проведення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії, 4*, 24-45. https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.03
6. Карамушка, Л. (2021). «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23), 40-49. https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5
7. Карамушка, Т. (2022). *Психологічна кар'єра аспірантів: Соціально-психологічні чинники формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри:* Монографія. Київ-Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
8. Кітчак, Т. (2023). Феноменологічні аспекти психотерапевтичної роботи із актуальною здібністю «Надія» у часі війни. *The Global Psychotherapist,* Vol. 3, 2, 114-118.

9. Коновальчук, М.В. (2022). Позитум-підходи у психологічній допомозі педагогам України в умовах війни. *International training & science on-line conference «In search of truth and humanity on the age of war»* (21-26 August, 2022, Leszno, Poland): Abstracts, 187-193.
10. Литвиненко, О.Д. (2016). Психосоматичний підхід до проблем психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія: Психологічні науки, 4, 57- 82.
11. Мартинюк, І. (2017). П'ятикрокова модель позитивної психотерапії в освітньому процесі ВНЗ. *Життя, конфлікти і любов у транскультуральному світі* :Збірник матеріалів IX Міжнародної науково-практичної конференції з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (м. Одеса, 2-4 червня 2017 року, с.56-60). Одеса.
12. Мельничук, А.Ю., Комар, Т.В., & Онищук, Т.П. (2023). Емпіричне вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії. *Інсайт: психологічні виміри суспільства,* 9, 33–49. https://doi.org/10.32999/KSU2663-970X/2023-9-3
13. Мушкевич, М. І., & Чагарна, С.Є (2017). *Основи психотерапії* : навч. посіб. Вид 3-тє. Луцьк : Вежа-Друк.
14. Пеев, И. (2002). *Позитивната психотерапия в модерната армия и общество.* София: Военно издателство.
15. Пеньковська, Н., & Шептицький, Р. (2014). *Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії.* Тернопіль: Крок, 2014.
16. Сердюк, Л. (2022). Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 3*(27), 130-141. https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.13
17. Di Fabio, A., Cheung, F. M., & Peiró, J. M. (2020). «Editorial to special issue «Personality and individual differences and healthy organizations». *Personality and Individual Differences, 166*, 1-5.
18. De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. *Mckinsey Q, 2*, 64–73.
19. Gharibblouk, S. (2018). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Reducing Marital Burnout among University Political Activists. *Revista Românească pentru Educaţie Multidimensională,* Vol. 10, no. 3, 25–34. https://doi.org/10.18662/rrem/60
20. Kravchenko, Y. (2020). Positive Psychotherapy in Organizational and Leadership Coaching. In: *Messias E., Peseschkian H., Cagande C. (Editors) Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology*, (pp. 253–276), Springer, Cham (Switzerland).
21. Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C.(2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology,16*(1), 62–81.
22. Öcel-Collen, H., & Zijlstra, F. (2019). Relationship between Social Support, Cultural Values, Family-Friendly Organizations and Psychological Well-Being among Turkish and the Dutch Nurses: The Role of Recovery. *International Journal of Business, Humanities and Technology Vol, 9*(1). http://dx.doi.org/10.30845/ijbht.v9n1p1
23. Peseschkian, N. (2014). *In Search of Meaning. A Psychotherapy of Small Steps. Theory and Practice of a New Method*, Wiesbaden, Germany: Print City Europe.
24. Peseschkian, N. (1987). *Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method*, Berlin Heidelberg, Germany: Springer-Verlag.
25. Peseschkian, N. (2016): *Positive Psychotherapy of Everyday Life.* Author House UK.
26. Peseschkian, N., & Deidenbach H. (1998). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und FamilientherapieWIPPF*. Berlin, Haidelberg: Springer, 1998. 108 p.
27. Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2017). *Preventive Stress Management in Organizations.* American Psychological Association. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10238-000
28. Richardson, K.M., & Rothstein, H.R. (2008). Efects of occupational stress management intervention programs: Ameta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13,* 69–93.
29. Rubene, L., & Miksons, A. (2021). The association between work-related factors and use of psychotherapeutic methods with burnout rates in family physicians. *European Psychiatry*, 64, S1, 493–494. https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1319
30. Remmers, A.(1995). *An integrated model for salutogenesis and prevention in education, organisation, therapy, self-help and family consultation, based on positive family psychotherapy* [Realized projects and experiences in Bulgaria 1992–1994].
31. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language Adaptation for the Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). *The Global Psychotherapist,* Vol. 1, No1, 11-14. https://doi.org/10.52982/lkj135
32. Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. In: *Research in Occupational Stress and Well-being*, Vol. 2, eds P. Perrewé and D. Ganster (pp 117-141). JAI Press.
33. *WAPP (World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy* (2023). *About PPT method.* https://www.positum.org/about-ppt-method

References

1. Bobrova, L.G. (2020). Pozytyvna psykhoterapia yak metod organizatsii osvitnogo protsesu [Positive psychotherapy as a method to organize the educational process]. Psykhologichnyi i pedagogichnyi dyskurs: naukovi zapysky vchenykh: Zbirnyk materialiv konferentsii (pp. 23-24). Publishing House of the Dragomanov National Pedagogical University. [In Ukrainian]
2. Vyshnevskaya, D. (2017). Transkulturalnaya pozytyvnaya psykhoterapyya v rabote po psykhologycheskoi adaptatsyy moryakov posle reisa [Transcultural positive psychotherapy in after-voyage psychological adjustment of sailors]. *Zhyttya, konflikty i lyubov u transkulturalnomu sviti.* Zbirnyk materialiv IX Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z pozytyvnoi psykhoterapii N. Pezeshkiana (Odesa, June, 2-4, 2017, pp. 35-37). [In Ukrainian]
3. Gordiyenko-Mytrofanova, I., & Gogol, D. (2022). *Pozytyvna psykhoterapia [Positive psychotherapy]*, GO «MNG». [In Ukrainian]
4. Gordienko-Mitrofanova, I.V., & Gogol, D.M. (2022). Razvitie osoznannoi stressoustoichivosti po modeli balansa: integratsia psikhoterapevticheskikh metodov [Development of conscious stress resistance according to the balance model: integration of psychotherapeutic methods]. *The Global Psychotherapist*, *2*(2), 42-55. https://doi.org/10.52982/lkj170 [In Russian]
5. Karamushka, L. (2022). Treningova programa «Yak zberegty ta pidtrymaty psykhichne zdorovya osvitnogo personalu v umovakh viiny: zmist, struktura, protsedura provedennya [Training program "How to preserve and support the mental health of educational staff in war conditions: content, structure, procedure]. *Kyivskyi zhurnal suchasnoi psykhologii ta psykhoterapii*, *4*, 24-45. https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.03 [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. (2021). «Healthy organizations»: sutnist, osnovni napryamky ta metody aktyvnosti dlya zabezpechennya psykhichnogo zdorovya personalu [Healthy organizations: the essence, main directions and methods of activity to promote staff's mental health]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, *2-3*(23), 40-49. https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5 [In Ukrainian]
7. Karamushka, T. (2022). *Psykhologichna karyera aspirantiv: sotsialno-psykhologichni chynnyky formuvannya gotovnosti aspirantiv do zdiisnennya profesiinoi karyery [Psychological career of graduate students: socio-psychological factors in formation of graduate students readiness to pursue a career]*. Vydavets Viktoria Kundelska. [In Ukrainian]
8. Kitchak, T. (2023). Fenomenologichni aspekty psykhoterapevtychnoi roboty iz aktualnoyu zdibnistyu «Nadia» u chasi viiny [Phenomenological Aspects of Psychotherapeutic Work with the Actual Capacity of “Hope” in Wartime]. *The Global Psychotherapist*, *3*(2), 114-118. [In Ukrainian]
9. Konovalchuk, M.V. (2022). Pozytum-pidkhody u psykhologichnii dopomozi pedagogam Ukrayiny v umovakh viiny [Positum-approaches in erndering psychological help to Ukrainian teachers in conditions of war]. *International training & science on-line conference «In search of truth and humanity on the age of war»* (August, 21-26, 2022, Leszno, Poland): Abstracts, 187-193. [In Ukrainian]
10. Lytvynenko, O.D. (2016). Psykhosomatychnyi pidkhid do problem psykhologichnogo zdorovya osobystosti [Psychosomatic approach to the problems of psychological health of the individual]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria: Psykhologichni nauky*, 4, 57- 82. [In Ukrainian]
11. Martynyuk, I. (2017). Pyatykrokova model pozytyvnoi psykhoterapii v osvitnomu protsesi VNZ [Five-step model of positive psychotherapy in the system of higher education]. *Zhyttya, konflikty i lyubov u transkulturalnomu sviti.* Zbirnyk materialiv IX Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii z pozytyvnoi psykhoterapii N. Pezeshkiana (Odesa, June, 2-4, 2017, pp.56-60). [In Ukrainian]
12. Melnychuk, A.Yu., Komar, T.V., & Onyschuk, T.P. (2023). Empirychne vyvchennya vygorannya fakhivtsiv sotsionomichnogo profilyu zasobamy pozytyvnoi psykhoterapii [Empirical study on burnout of socionomic specialists by means of positive psychotherapy]. *Insait: psykhologichni vymiry suspilstva*, 9, 33-49. https://doi.org/10.32999/KSU2663-970Kh/2023-9-3 [In Ukrainian]
13. Mushkevych, M., & Chagarna, S. (2017). *Osnovy psykhoterapii [Basics of psychotherapy]*. Vezha-Druk. [In Ukrainian]
14. Peev, I. (2002). Pozitivnata psikhoterapia v modernata armia i obschestvo [Positive Psychotherapy in army and society]. Voenno Izdatelstvo. [in Bulgaria
15.Penkovska, N., & Sheptytskyi, R. (2014). *Osnovy psykhologichnogo konsultuvannya v metodi pozytyvnoi psykhoterapii [Basics of psychological counseling in positive psychotherapy]*. Krok. [In Ukrainian]
16. Serdyuk, L. (2022). Visbadenskyi opytuvalnyk pozytyvnoi terapii i simeinoi terapii (WIPPF 2.0) N. Pezeshkiana dlya diagnostyky vnutrishnikh resursiv osobystosti [N.Peseschkian Wiesbaden Positive Therapy and Family Therapy Questionnaire (WIPPF 2) to diagnose internal resources of an individual]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, *3*(27), 130-141. https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.13 [In Ukrainian]
17. Di Fabio, A., Cheung, F. M., & Peiró, J. M. (2020). «Editorial to special issue «Personality and individual differences and healthy organizations». *Personality and Individual Differences*, 166, 1-5.
18. De Smet, A., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). Anatomy of a healthy corporation. Mckinsey Q, 2, 64-73.

19. Gharibblouk, S. (2018). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Reducing Marital Burnout among University Political Activists. Revista Românească pentru Educaţie Multidimensională, *10*(3), 25-34. https://doi.org/10.18662/rrem/60
20. Kravchenko, Y. (2020). Positive Psychotherapy in Organizational and Leadership Coaching. In: Messias E., Peseschkian H., Cagande C. (Editors) *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology,* (pp. 253–276), Springer, Cham (Switzerland).
21. Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C.(2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, *16*(1), 62-81.
22. Öcel-Collen, H., & Zijlstra, F. (2019). Relationship between Social Support, Cultural Values, Family-Friendly Organizations and Psychological Well-Being among Turkish and the Dutch Nurses: The Role of Recovery. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, *9*(1). http://dx.doi.org/10.30845/ijbht.v9n1p1
23. Peseschkian, N. (2014). *In Search of Meaning. A Psychotherapy of Small Steps. Theory and Practice of a New Method*, Print City Europe.
24. Peseschkian, N. (1987). *Positive Psychotherapy. Theory and Practice of a New Method*, Springer-Verlag.
25. Peseschkian, N. (2016). *Positive Psychotherapy of Everyday Life*. Author House UK.
26. Peseschkian, N., & Deidenbach H. (1998). *Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF*. Springer.
27. Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (2017). Preventive Stress Management in Organizations. *American Psychological Association.* https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10238-000
28. Richardson, K.M., & Rothstein, H.R. (2008). Efects of occupational stress management intervention programs: Ameta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69-93.
29. Rubene, L., & Miksons, A. (2021). The association between work-re lated factors and use of psychotherapeutic methods with burnout rates in family physicians. *European Psychiatry*, *64*(1), 493-494. https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1319
30. Remmers, A.(1995). *An integrated model for salutogenesis and prevention in education, organisation, therapy, self-help and family consultation, based on positive family psychotherapy* [Realized projects and experiences in Bulgaria 1992-1994].
32. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language Adaptation for the Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). *The Global Psychotherapist*, *1*(1), 11-14. https://doi.org/10.52982/lkj135
32. Tetrick, L. E. (2002). Individual and organizational health. In: Research in *Occupational Stress and Well-being*, 2, JAI Press.
33.*WAPP (World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy* (2023). About PPT method. https://www.positum.org/about-ppt-method

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 15 травня 2023 р.
Рецензовано 5 червня 2023 р.
Прийнято 9 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.4
УДК 159.9.07.923-055.2:336.74

Наталія Клименко

ГРОШОВІ УСТАНОВКИ ЖІНОК ТА ЇХ ЗВ'ЯЗОК З СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ЧИННИКАМИ

Клименко Наталія. Грошові установки жінок та їх зв'язок з соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками.

Вступ. *Дослідження проблеми ставлення жінок до грошей є актуальним питанням в умовах війни та соціальної напруженості в Україні. Сьогодні на жінок покладається вирішення багатьох фінансових питань родини, адже війна внесла страшні та сумні корективи в життя людей. Чоловіки на фронті, втрата годувальника, важкі поранення, які призводять чоловіків до втрати працездатності тощо. Усі ці реалії війни загострюють соціально-економічні аспекти життя, впливають на ставлення жінок до грошей та вимагають від жінок більш активної позиції щодо заробляння грошей. Це потребує дослідження грошових установок жінок. Актуальним є питання зв'язку грошових установок жінок з соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками.*

Мета дослідження: *проаналізувати рівні вираженості грошових установок жінок та їх зв'язок з соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками.*

Методи дослідження. *Методика Т. Танга «Шкала Монетарної Етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2011), авторська анкета-паспортичка.*

Результати дослідження. *У статті на основі емпіричного дослідження визначено рівні вираженості грошових установок жінок (високий, середній, низький), встановлено позитивні та негативні статистично значущі зв'язки між грошовими установками жінок (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади) і трьома групами чинників (соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними).*

Висновки. *Отримані дані свідчать про необхідність розробки спеціальних тренінгових програм з психології грошей та підвищення рівня монетарної грамотності жінок.*

Ключові слова: *жінки, гроші, ставлення до грошей, грошові установки, соціально-демографічні чинники, соціально-економічні чинники, організаційно-професійні чинники.*

Klymenko, Nataliia. Women's money attitudes and their relationship with demographic, economic, and professional factors.

Introduction*. Women's attitude to money is a topical issue in the conditions of war and social tension in Ukraine. Since thousands of Ukrainian men have gone to war of whom many have been killed or wounded, women have become responsible for many financial aspects of family life and started to play an active role in earning money. To better understand this phenomenon, a study of women's monetary attitudes and the relationship between women's monetary attitudes and their demographic, economic, and professional factors is needed.*

Aim*: to analyze the level of women's money attitudes and their relationship with demographic, economic, and professional factors.*

Methods*: T. Tang Monetary Ethics Scale (MAS) (modified by M. Simkiv) (Simkiv, 2011) and a special questionnaire-passport.*

Results*. Women's money attitudes (money as good, money as evil, money as an achievement factor, money as a respect factor, money as a budget factor, money as a freedom and power factor), which had high, medium, and low levels, had positive and negative statistically significant relationships with women's demographic, economic, and professional factors.*

Conclusions*. Women's money attitudes and monetary literacy can be improved by means of special training programs based on this research findings.*

Key words*: women, money, attitude to money, monetary institutions, demographic factors, economic factors, professional factors.*

Вступ. Дослідження психології грошей з кожним роком приваблює все більше і більше фахівців з психології, з'являється багато цікавих наукових робіт з цієї теми.

Особливо актуальним, на наш погляд, стає дослідження психології грошей під час війни. Адже в умовах напруженості та невизначеності загострюються економічні страхи та може проявлятися несвідоме ставлення людини до грошей, яке «записано» в життєвому сценарії особистості. Життєвий сценарій був створений в далекі дитячі роки під впливом значущих батьківських фігур та грав роль захисної структури й опори, відповідно до поглядів фахівців з транзакційного аналізу. Е. Берн (2020) наголошував, що сценарій – це підсвідомий життєвий план людини, що визначає її дії, вчинки, думки, який програється дорослою людиною протягом її життя (Берн, 2020).

Л. Карамушка і О. Ходакевич (2017), досліджуючи особливості ставлення особистості до грошей, доходять висновку, що ставлення до грошей – це компонент цілісної системи ставлень особистості, що відображає її індивідуальний, суб'єктивно-оціночний, вибірковий підхід до грошей як об'єкту дійсності, який являє собою інтеріоризований досвід взаємодії з грошими 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).

На думку О. Чигир (2010), найбільш популярною теорією глибинної мотивації фінансової поведінки особистості є теорія, викладена Х. Голдберг та Р. Льюіс (Чигир, 2010). Вчені виділяють чотири мотиви фінансової поведінки: відчуття безпеки, прагнення влади, прагнення любові, прагнення свободи.

Дослідження проблеми психології грошей знайшли відображення в роботах, присвячених вивченню різних чинників, що впливають на ставлення до грошей. Дослідження представлені в роботах як зарубіжних (Furnham, 1984; Furnham & Murphy, 2019; Lim & Teo,1997; Prince, 1991; Tang & Gilbert, 1993; Yamauchi & Templer, 1982), так і вітчизняних (Зубіашвілі, 2007; Карамушка & Ходакевич, 2017; Паршак, 2020; Сімків, 2010, 2011, 2014; Чигир, 2010) вчених.

Водночас недостатньо дослідженою є проблема грошових установок жінок, які сьогодні, у багатьох випадках, беруть на себе відповідальність за фінансове забезпечення сім'ї. Зокрема, недостатньо дослідженою є проблема рівнів вираженості грошових установок жінок і їх зв'язку з соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками.

Мета дослідження. Проаналізувати рівні вираженості грошових установок жінок та їх зв'язок з соціально-демографічними, соціально-економічними та організаційно-професійними чинниками.

Методи дослідження. Методика Т. Танга «Шкала Монетарної Етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2011), авторська анкета-паспортичка.

Завдання дослідження. Дослідження було спрямоване на вирішення таких завдань:

1) Дослідити рівні вираженості грошових установок жінок.
2) Вивчити зв'язок між грошовими установками жінок та соціально-демографічними чинниками.
3) Проаналізувати зв'язок між грошовими установками жінок та соціально-економічними чинниками.
4) Визначити зв'язок між грошовими установками жінок та організаційно-професійними чинниками.

Методи та організація дослідження. Для емпіричного дослідження грошових установок жінок використовувалась методика Т. Танга «Шкала Монетарної Етики» (MAS) (модифікований варіант М. Сімків) (Сімків, 2011). Ця методика дає можливість дослідити грошові установки жінок за шістьма шкалами: гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб

досягнення свободи та влади. Аналіз соціально-демографічних, соціально-економічних та організаційно-професійних чинників здійснювався за допомогою спеціально розробленої авторської анкети-паспортички.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз за допомогою програми SPSS (версія 22).

Дослідження проводилось з вересня 2021 року по вересень 2022 року під час карантину, пов'язаного з пандемію COVID-19, та в період повномасштабної війни в Україні.

Вибірка дослідження. Вибірку досліджуваних склали 221 особа з різних регіонів України.

За *соціально-демографічними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за віком*: до 30 років – 13,6%, від 31 до 40 років – 31,7%, від 41 до 50 років – 36,7%, більше 50 років – 18,1%; *за статтю:* 7,2% чоловіків та 92,8% жінок; *за сімейним станом*: неодружені (незаміжні) – 24,4%, розлучені – 21,3%, одружені (заміжні) – 54,3%; *за наявністю дітей:* у 67,4% опитаних є діти, у 32,6% дітей немає; *за місцем народження:* 42,1% народилися у великому місті (мільйоннику), 43,4% у місті, 14,5% народилися в селі або селищі міського типу; *за місцем проживання:* 80,1% проживають у великому місті (мільйоннику), 13,6% проживають у місті, 6,3% проживають в селі або селищі міського типу; *за соціальним походженням:* 4,5% походять із селян, 37,1% з робітників, із службовців – 50,2% та 8,1% походять з підприємців.

За *соціально-економічними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за житловими умовами:* 54,3% живуть (самі або зі своєю сім'єю) у власній квартирі або домі, 20,4% проживають (самі або зі своєю сім'єю) з батьками у батьківській квартирі чи домі або з іншими родичами, винаймає житло 25,3%; *за економічним статусом сім'ї:* 4,5% мають низький економічний статус сім'ї, 92,8% – середній та 2,7% мають високий економічний статус; *за рівнем доходу*: 11,8% мають низький, 84,6% – середній, 3,6% мають високий рівень доходу.

За *організаційно-професійними* характеристиками учасники опитування були розподілені так: *за рівнем освіти:* загальну середню та середню спеціальну освіту мають 8,1%, незакінчену вищу – 7,2%, вищу – 84,6%; *за посадою в організації:* не працюють – 3,6%, спеціалісти або працівники – 54,8%, менеджери середньої ланки – 12,7%, менеджери ТОП-рівня – 12,7%, власники компаній – 16,3%; *за загальним трудовим стажем:* ніколи не працювало 3,6%, до 5 років – 5,4%, від 5 до 10 років – 16,3%, понад 10 років – 74,7%; *за стажем роботи в організації, в якій зараз працюють:* не працює – 7,2%, до 5 років – 41,6%, від 5 до 10 років – 23,1%, понад 10 років – 28,1%.

Результати дослідження та їх обговорення.

У процесі виконання **першого завдання дослідження**, спрямованого на дослідження рівнів вираженості грошових установок жінок, було встановлено високий, середній та низький рівні вираженості грошових установок (табл. 1).

Отже, як ми бачимо, *найбільш високий рівень вираженості* має грошова установка *«Гроші як благо»* (42,0%). На нашу думку, це може свідчити про позитивне ставлення жінок до грошей. Адже людина, котра має таку грошову установку, наділяє гроші великою цінністю та вважає їх важливим фактором в своєму житті. Слід зазначити, що *низький рівень вираженості* грошової установки *«Гроші як благо»* має лише 9,0% опитаних жінок. Це може свідчити про те, що така людина не вважає гроші важливим фактором у її житті. Відкидає гроші як цінність та не вважає їх особливим благом та добром.

Водночас виявлено *найбільш низький рівень вираженості* грошових установок, він належить установці *«Гроші як зло»* (60,2%). Це може свідчити про те, що людина з таким ставленням до грошей не вважає гроші даремними та соромними. Для неї витрата грошей не супроводжується відчуттям великої втрати, вона не вважає великою необхідністю економити кожну копійку. Іншими словами, можна сказати, що така людина «не

зациклена на грошах», витрачає їх без внутрішніх переживань та напруги. Високий рівень вираженості установки *«Гроші як зло»* мають 11,8% опитаних жінок, що може виражатися в тому, що така людина вважає гроші коренем всього зла. На її думку, гроші є абсолютно непотрібними та соромними. Такій людині притаманне відчуття втрати у випадку витрати коштів, вона зберігає кожну копійку.

Таблиця 1

Рівні вираженості грошових установок жінок (у % від загальної кількості опитаних)

Грошові установки	Рівень вираженості		
	високий	середній	низький
Гроші як благо	42,0	48,4	9,0
Гроші як засіб досягнення успіху	30,8	48,4	20,8
Гроші як засіб досягнення свободи та влади	30,1	50,7	19,2
Гроші як чинник поваги	29,9	52,0	18,1
Планування видатків	18,1	42,1	39,8
Гроші як зло	11,8	28,1	60,2

Отже, як ми бачимо, дослідження рівня вираженості грошових установок показує нам, що переважна кількість опитаних жінок сприймають «гроші як благо» – високий рівень вираженості у 42,0%, а от щодо сприймання «грошей як зло», то встановлено низький рівень вираженості у 60,2% опитаних жінок. На нашу думку, важливо відмітити певну тенденцію до ідеалізації позитивного боку грошей (гроші як благо) і знецінення протилежного «тіньового» боку грошей (гроші як зло). Категорії добра і зла мають філософське підґрунтя і показують дуальність будь-якого процесу: день і ніч, світло і тьма, добро і зло тощо. Тому, на наш погляд, прагнення ставитись до грошей лише в позитивному контексті та ігнорування «темного» боку грошей може призводити до дисбалансу у ставленні до грошей з певними наслідками у реальному житті.

Важливо відмітити, що грошові установки «Гроші як засіб досягнення успіху», «Гроші як засіб досягнення свободи та влади», «Гроші як чинник поваги» мають близькі по значенню рівні вираженості; це може означати, що тут може бути певна зона розвитку для аналізу жінками свого ставлення до грошей. Отже, було виявлено *високий рівень вираженості* грошової установки *«Гроші як засіб досягнення успіху»* (30,8%). Ймовірніше, тут можна стверджувати про те, що для таких жінок гроші стають засобом досягнення особистого успіху, вони є життєвою ціллю. 20,8% опитаних жінок мають низький рівень вираженості цієї установки; це може свідчити про те, що такі люди вважають, що гроші не є хорошим засобом для досягнення успіху у житті, а велика кількість грошей не відображає всіх досягнень людини і не є символом успішності.

Також встановлено, що *високий рівень вираженості* має грошова установка *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* (30,1%). Це може відображати ставлення людини до грошей як засобу досягнення свободи та влади. У цьому випадку гроші символізують силу, яка дає можливість людині бути тим, ким вона хоче. Гроші, на її думку, дають можливість людям здобути особисту незалежність та владу над іншими людьми. Низький рівень вираженості грошової установки *«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»* встановлено у 19,2% опитаних жінок. Це може свідчити про те, що людина не вважає гроші засобом досягнення свободи та влади. Для неї гроші не є ознакою сили та влади. На

її думку, гроші не завжди дають можливість людині бути тим, ким вона хоче, та домінувати над іншими людьми.

Виявлено *високий рівень вираженості* грошової установки *«Гроші як чинник поваги»* (29,9%). На нашу думку, це може відображати ставлення людини до грошей як засобу примноження друзів і можливості проявити власну компетентність та здібності. Також гроші гідні пошани та завдяки їм людей поважають у спільноті. *Низький рівень вираженості* грошової установки *«Гроші як чинник поваги»* (18,1%) може свідчити про те, що людина вважає, що гроші не є гідними пошани та не допомагають людям виражати власну компетентність. Такі люди не схиляються до думки, що тільки завдяки грошам нас поважають у суспільстві. На їхню думку, гроші допомагають краще виражати власні здібності та компетентність. Також гроші не є основним засобом для примноження друзів.

Цікавим, на наш погляд, є емпіричні дані по грошовій установці «Планування видатків». Було виявлено *високий рівень вираженості* цієї установки у 18,1% опитуваних жінок. Ймовірніше, люди з такою установкою ретельно планують свій бюджет, передбачаючи всі доходи та витрати, вчасно оплачують всі рахунки та обережно й обдумано витрачають гроші загалом. *Низький рівень* вираженості установки *«Планування видатків»* встановлено у 39,8% опитуваних жінок, що може характеризувати таких осіб як людей, котрі не завжди передбачають власний бюджет та розраховують свої фінансові витрати наперед. Можливо, невчасно оплачують власні рахунки та не намагаються уникнути штрафів. Також вони можуть не завжди обдумано витрачати кошти.

Отже, як бачимо, доволі мало жінок (18,1%) планують свої видатки. У цьому ми вбачаємо проблему недостатньо розвинутої монетарної грамотності жінок. Певною мірою, це збігається з дослідженням A. Furnham & T. Murphy (2019). У своєму дослідженні вчені підтвердили дані про статеві відмінності та «розмови про гроші», спостереження різних психологів (Furnham, 2014). Отже, жінки частіше обговорюють свої фінансові справи з родиною та друзями, а не з фінансовими спеціалістами, ніж чоловіки. На думку вчених, це може означати, що жінки стають менш поінформованими в сфері фінансів. Фахівці зазначають, що, можливо, саме це є причиною того, що багато книг, орієнтованих на фінансові поради, спрямовані саме на жінок (Furnham & Murphy, 2019).

Слід зазначити, що в цілому, загальною ознакою отриманих результатів дослідження є *середній рівень вираженості* усіх грошових установок: гроші як благо – 48,4%, гроші як засіб досягнення успіху – 48,4%, гроші як засіб досягнення свободи та влади – 50,7%, гроші як чинник поваги – 52,0%, планування видатків – 42,1%, гроші як зло – 28,1%. Це свідчить про те, що у переважної кількості опитаних жінок середній рівень вираженості усіх грошових установок, що, на нашу думку, може показувати адекватне та свідоме ставлення до грошей з окресленими зонами розвитку.

Друге завдання дослідження було спрямоване на вивчення зв'язку між рівнями вираженості грошових установок жінок (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади) та соціально-демографічними чинниками (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, місце народження, місце проживання).

Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що грошові установки загалом пов’язані з соціально-демографічними чинниками. Встановлено, що існує як позитивний, так і негативний статистично значущий зв’язок між грошовими установками та соціально-демографічними характеристиками жінок (табл. 2).

У процесі дослідження встановлено позитивний статистично значущий зв'язок ***статі*** *з* грошовою установкою ***«Гроші як благо»*** ($r=0,142$, $p<0,05$) (табл. 2). Суть цього зв’язку проявляється в тому, що жінки мають більшу схильність до цієї грошової установки, порівняно з чоловіками. Отже, *жінки більше схильні наділяти гроші великою цінністю та вважати їх важливим фактором у своєму житті, ніж чоловіки.*

Таблиця 2

Зв'язок між грошовими установками жінок та соціально-демографічними чинниками (*r)*

Грошові установки	**Соціально-демографічні чинники**					
	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей	Місце народження	Місце проживання
Гроші як благо	-0,130	**0,142***	0,062	-0,040	**0,191****	0,073
Гроші як зло	0,018	-0,067	-0,009	0,059	0,078	**0,197****
Гроші як засіб досягнення успіху	-0,057	0,057	0,120	-0,014	**0,133***	0,041
Гроші як чинник поваги	0,009	-0,024	0,010	-0,012	**0,153***	0,128
Планування видатків	0,008	0,134	**-0,144***	-0,001	0,026	-0,132
Гроші як засіб досягнення свободи та влади	-0,097	0,061	-0,065	**-0,160***	**0,242****	0,121

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

Встановлено негативний статистично значущий зв'язок ***сімейного стану*** з грошовою установкою «***Планування видатків»*** (r=-0,144, p<0,05) (табл. 2). Суть цього зв'язку полягає в тому, що зі зміною сімейного стану зменшується планування видатків, тобто *одружені жінки менше передбачають власний бюджет та розраховують свої фінансові витрати наперед, ніж неодружені та розлучені.* На нашу думку, зменшення планування видатків та не завжди необдумане витрачання коштів у заміжніх жінок може бути пов'язаним з наявністю чоловіка, який може бути додатковим джерелом доходу сім'ї та фінансовою опорою для жінки.

Це збігається з даними дослідження типів грошових переконань і поведінки жінок, яке встановило, що зі зміною сімейного стану зменшується економічність, тобто одружені жінки менше економічні, ніж неодружені та розлучені (Клименко, 2023).

Виявлено негативний статистично значущий зв'язок ***наявності дітей*** з грошовою установкою ***«Гроші як засіб досягнення свободи і влади»*** (r=-0,160, p<0,05) (табл. 2). Суть цього зв'язку проявляється у *зменшенні ставлення жінок, які мають дітей, до грошей як засобу досягнення свободи та влади, засобу здобування особистісної незалежності та влади над іншими людьми за допомогою грошей, порівняно з жінками, які не мають дітей.* На нашу думку, ймовірно, що жінки, які мають дітей, більш альтруїстично спрямовані та орієнтовані на потреби сім'ї та дітей, аніж на здобуття незалежності та влади над іншими людьми. М. Сімків (2010), аналізуючи результати свого дослідження, підкреслює, що ставлення до грошей як до засобу досягнення успіху знаходиться у взаємозалежності з егоїстичним, авторитарним та агресивним типом ставлення до інших людей (Сімків, 2010).

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок ***місця народження*** з такими грошовими установками: ***«Гроші як благо»*** (r=0,191, p<0,01) (табл. 2), ***«Гроші як засіб досягнення успіху»*** (r=0,133, p<0,05) (табл. 2), ***«Гроші як чинник поваги»*** (r=0,153, p<0,05) (табл. 2), ***«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»*** (r=0,242, p<0,01) (табл. 2). Цей чинник має зв'язок з найбільшою кількістю грошових установок, що, на нашу думку, може свідчити про значний його вплив на формування ставлення до грошей.

Місце народження пов’язано з раннім етапом соціалізації особистості. І. Зубіашвілі (2009), визначаючи основні підходи до вивчення способів формування ставлення до грошей, зазначає, що «традиційний» спосіб формування ставлення до грошей відбувається через родину, найближче оточення і належить до ранніх етапів соціалізації (Зубіашвілі, 2009). Важливо зазначити, що традиційний спосіб формування ставлення до грошей відбувається в тих самих умовах, що і формування життєвого сценарію особистості, а саме через родину та найближче оточення. У теорії транзакційного аналізу передбачається, що діти розробляють певний план свого життя на несвідомому рівні в дуже ранньому віці. На думку транзакційних аналітиків, окрім родини та найближчого оточення на формування життєвого сценарію особистості впливає також культуральний сценарій місцевості, в якій людина народилася та проживала перші роки свого життя (Dregо, I983).

Отже, ми бачимо, що *жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше орієнтовані на сприйняття грошей як благо, наділяти гроші великою цінністю та вважати їх важливим фактором у своєму житті.* На нашу думку, така тенденція може бути спричинена важкою працею людей в сільській місцевості, меншими можливостями професійного розвитку та кар’єрного зростання в своїй громаді, а також часто необхідністю їхати на навчання або працевлаштування у велике місто, що пов’язано зі значними грошовими витратами на оплату за навчання, оренду житла та інше.

Щодо зв’язку місця народження та грошової установки «Гроші як засіб досягнення успіху», виявлено, що *жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше схильні ставитись до грошей як до засобу досягнення успіху, ніж жінки, які були народжені в великих містах.* Для них гроші нерідко стають життєвою ціллю, адже за допомогою грошей вони можуть змінити своє місце проживання, отримати більш широкі можливості професійного та особистого зростання.

Л. Карамушка та О. Ходакевич (2017), досліджуючи психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей, зазначають, що жінки більш позитивно, ніж чоловіки, оцінюють роль грошей у їх саморозвитку (отримання освіти, придбання книг, відвідування театрів, музеїв), у виконанні роботи, яка тісно пов’язана з навчальною діяльністю (написання контрольних, курсових, дипломів за гроші), роль власних переконань, принципів, цінностей у формуванні їх ставлення до грошей (Карамушка & Ходакевич, 2017).

Виявлено позитивний статистично значущий зв'язок місця проживання та грошової установки «Гроші як чинник поваги». Він показує, що *жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше схильні ставитись до грошей як засобу примноження друзів і можливості проявити власну компетентність та здібності, ніж жінки, які були народжені у великих містах.* На їхню думку, гроші гідні пошани, завдяки їм людей поважають у спільноті.

Зв’язок місця народження з грошовою установкою «Гроші як засіб досягнення успіху та влади» показує, що *для жінок, які були народжені в селах або маленьких містечках, гроші символізують силу, яка дає можливість людині бути тим, ким вона хоче, порівняно з жінками, які були народжені у великих містах.* Гроші, на їхню думку, дають можливість людям здобути особисту незалежність та владу над іншими людьми.

Дослідження грошових переконань та поведінки жінок також виявило, що жінки, які народилися в селах та маленьких містечках, більше орієнтовані на сприймання грошей як засобу отримання влади над іншими людьми, ніж народжені у великих містах (Клименко, 2023).

Зі свого боку, дослідники монетарних установок особистості M. Prince (1991), T. Tang & R. Gilbert (1995), V. Lim & S. Teo (1997) також виявили схильність жінок до надання грошам функції «влади». Вони відмічають, що жінки частіше використовують гроші в якості інструменту впливу на інших, тобто для досягнення влади та демонстрації власного престижу.

K. Yamauchi & D. Templer (1982), досліджуючи ставлення представників різних соціальних груп до грошей, виявили схильність жінок частіше використовувати гроші як засіб боротьби за владу (Yamauchi & Templer, 1982).

Виявлено позитивно значущий зв'язок ***місця проживання*** з грошовою установкою ***«Гроші як зло»*** (rs=0,197, p<0,01), (табл. 2). Отже, *жінки, які проживаюсь в селах та маленьких містечках, більше орієнтовані на сприймання грошей як зло, ніж жінки, які проживають у великих містах*. М. Сімків (2014) зазначає, що особи, які проживають у малих містах та селах, характеризуються вищим показником за шкалою «Гроші як зло», ніж особи, що проживають у великих містах. Вони частіше проявляють монетарну установку з негативним емоційним значенням та вважають гроші коренем всього зла. Для них більш характерним є відчуття втрати у випадку витрати коштів (Сімків, 2014).

Статистично значущих зв'язків ***віку*** з ***грошовими установками*** жінок не виявлено.

Третє завдання дослідження було спрямоване на вивчення зв'язку між рівнями вираженості грошових установок (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади) з соціально-економічними чинниками (житлові умови, економічний статус сім'ї, рівень доходу). Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що грошові установки жінок загалом пов'язані з соціально-економічними чинниками. Існує як позитивний, так і негативний статистичний значущий зв'язок між грошовими установками та соціально-економічними характеристиками жінок (табл. 3).

Таблиця 3

Зв'язок між грошовими установками жінок та соціально-економічними чинниками (*r*)

Грошові установки	**Соціально-економічні чинники**		
	Житлові умови	Економічний статус сім'ї	Рівень доходу
Гроші як благо	0,111	0,112	0,109
Гроші як зло	0,126	-0,118	**-0,185****
Гроші як засіб досягнення успіху	**0,308****	0,049	0,102
Гроші як чинник поваги	0,119	0,066	0,070
Планування видатків	**-0,135***	0,010	-0,032
Гроші як засіб досягнення свободи та влади	**0,338****	0,050	0,002

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

З'ясовано, що ***житлові умови*** опитаних жінок мають позитивний статистично значущий зв'язок з такими грошовими установками: ***«Гроші як засіб досягнення успіху»*** (r=0,308, p<0,01) (табл. 3) та ***«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»*** (r=0,338, p<0,01) (табл. 3) та негативний статистично значущий зв'язок з установкою ***«Планування видатків»*** (r=-0,135, p<0,05) (табл. 3). Зазначимо, що житлові умови мають зв'язок з найбільшою кількістю грошових установок. Отже, житлові умови є важливим чинником, який впливає на ставлення жінок до грошей. На наш погляд, це пов'язано з тим, що житлові умови – це один з факторів, який може впливати на почуття безпеки та захищеності жінки.

Отже, *жінки, які винаймають житло, мають більшу схильність до грошової установки «Гроші як засіб досягнення успіху», ніж ті, що мають своє житло*. На наш погляд, жінки, які винаймають житло, більш схильні робити гроші своєю життєвою ціллю, ніж ті, що мають власне житло, адже вартість покупки житла в Україні є доволі високою, також діють досить високі ставки на кредити, які видаються на купівлю квартир та будинків. Стандартний кредит на житло в Україні оформляється за ставкою від 16% до

25% річних, а потрапити в державні програми, які дозволяють придбати нерухомість за пільговою ставкою, пересічному громадянину доволі складно.

*З*азначимо, що дослідження типів грошових переконань та поведінки жінок показало наявність позитивного статистично значущого зв'язку типу «Грошова одержимість» із житловими умовами, суть якого полягає в тому, що жінки, які винаймають житло, мають більшу схильність до «грошової одержимості», ніж ті, що мають своє житло, що підкреслює велику значущість грошей для жінок, які винаймають житло (Клименко, 2023).

Також *жінки, які винаймають житло, мають більшу схильність до грошової установки «Гроші як засіб досягнення свободи та влади», ніж ті, що мають власне житло.*

Сприйняття грошей в контексті влади також підкреслюють дослідження типів грошових переконань та поведінки жінок: зв'язок типу «Влада» із житловими умовами показує, що жінкам, які проживають в орендованому житлі, більш притаманне сприйняття грошей як влади, порівняно з жінками, які мають власне житло (Клименко, 2023).

Виявлений негативний статистично значущий зв'язок житлових умов і грошової установки «Планування видатків» свідчить про те, що *жінки, які мають власне житло, менше схильні планувати видатки та ретельно планувати свій бюджет, передбачаючи всі доходи та витрати, ніж жінки, котрі не мають власного житла.* На нашу думку, це можна пояснити тим, що жінки, які мають житло, більш вільні у використанні власних коштів, позбавлені щомісячної орендної плати за житло та необхідності накопичувати велику суму на придбання квартири або будинка, на відміну від жінок, які не мають власного житла.

Виявлено негативний статистично значущий зв'язок ***рівня доходу*** з грошовою установкою ***«Гроші як зло»*** ($r=-0,185$, $p<0,01$) (табл. 3). Суть цього зв'язку полягає в тому, що чим *вище рівень доходу жінок, тим менше жінки сприймають гроші як зло.* Ймовірніше, що жінки з більш низьким рівнем доходу вбачають у грошах певне зло і прагнуть зберігати кожну копійку, порівняно з жінками, які мають більш високий рівень доходу.

Статистично значущих зав'язків ***економічного статусу сім'ї*** з ***грошовими установками*** жінок не виявлено.

Четверте завдання дослідження було спрямоване на визначення зв'язку між рівнями вираженості грошових установок (гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади) з організаційно-професійними чинниками (рівень освіти, посада в організації, загальний трудовий стаж, стаж роботи в організації, в якій вони зараз працюють). Результати кореляційного аналізу свідчать про те, що грошові установки жінок загалом пов'язані з організаційно-професійними чинниками. Встановлено, що існує як позитивний, так і негативний статистичний значущий зв'язок між грошовими установками і організаційно-професійними характеристиками жінок (табл. 4).

Встановлено позитивний статистично значущий зв'язок ***рівня освіти*** з грошовою установкою ***«Гроші як чинник поваги»*** ($r=0,146$, $p<0,05$) (табл. 4) та негативний статистично значущий зв'язок з грошовою установкою ***«Планування видатків»*** ($r=-0,168$, $p<0,05$) (табл. 4).

Щодо зв'язку рівня освіти з грошовою установкою «Гроші як чинник поваги», то його суть полягає в тому, що *чим вище рівень освіти жінок, тим більше вони сприймають гроші як чинник поваги до людей.* Можливо, жінки, які мають вищу освіту, орієнтовані більше на кар'єрне та професійне зростання, ніж жінки, які такої освіти не мають, і відповідно, мають ставлення до грошей як засобу примноження друзів і можливості проявити власну компетентність та здібності.

Таблиця 4

Зв'язок між грошовими установками жінок та організаційно-професійними чинниками (*r)*

Грошові установки	**Організаційно-професійні чинники**			
	Рівень освіти	Посада в організації	Загальний трудовий стаж	Стаж роботи в організації, в якій зараз працюєте
Гроші як благо	-0,013	-0,016	**-0,238****	-0,117
Гроші як зло	-0,085	**-0,159***	0,085	0,120
Гроші як засіб досягнення успіху	0,128	0,053	-0,105	0,058
Гроші як чинник поваги	**0,146***	0,009	-0,061	0,027
Планування видатків	**-0,168***	**-0,182****	-0,033	-0,096
Гроші як засіб досягнення свободи та влади	0,066	**-0,193****	**-0,259****	-0,098

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

Суть зв’язку рівня освіти та грошової установки «Планування видатків» полягає в тому, що *чим вище рівень освіти жінок, тим менше вони планують свої видатки.* Отже, жінки, які мають більш високий рівень освіти, не завжди передбачають власний бюджет та розраховують свої фінансові витрати наперед, порівняно з жінками, які мають більш низький рівень освіти.

М. Сімків (2014) наголошує, що часте хвилювання за своє фінансове становище, фантазії про те, що можна купити за гроші, та постійна потреба у них більш притаманна особам менш освіченим. Також їм властиве почуття провини за витрачені кошти, купівлю непотрібних речей та гірший контроль над своїми фінансами, порівняно з особами більш освіченішими (Сімків 2014).

З’ясовано негативний статистично значущий зв’язок ***посади в організації*** з грошовими установками: ***«Гроші як зло»*** (r=-0,159, p<0,05) (табл. 4), ***«Планування видатків»*** (r=-0,182, p<0,01) (табл. 4) та ***«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»*** (r=-0,193, p<0,01) (табл. 4). Отже, жінки, які обіймають *більш високі посади в організації, не схильні ставитись до грошей як до зла, гірше планують свої видатки та не сприймають гроші як засіб досягнення успіху, ніж жінки, які обіймають нижчі посади.* Ймовірніше, жінки, які обіймають високі посади в організаціях, більш впевнені в своїх силах та мають більш високий рівень доходу.

Виявлено негативний статистично значущий зв’язок ***загального трудового стажу*** з грошовими установками ***«Гроші як благо»*** (r=-0,238, p<0,01) (табл. 4) та ***«Гроші як засіб досягнення свободи та влади»*** (r=-0,259, p<0,01) (табл. 4). Отже, *чим більший загальний трудовий стаж, тим менше жінки сприймають гроші як благо* та не вважають гроші важливим фактором у своєму житті. *Чим вище рівень загального трудового стажу жінок, тим менше жінки ставляться до грошей як до засобу свободи та досягнення успіху.* Жінки, котрі мають вищий рівень загального трудового стажу, вважають, що велика кількість грошей не відображає всіх досягнень людини і не є символом успішності, на відміну від жінок, які мають менший рівень загального трудового стажу. Ймовірніше, зі збільшенням загального трудового стажу відбувається певна переоцінка цінностей.

Статистично значущих зв'язків ***стажу роботи в організації, в якій зараз працюють піддослідні жінки,*** з ***грошовими установками*** не виявлено.

Висновки:

1) Виявлено *високий і низький рівні* вираженості грошових установок жінок: гроші як благо, гроші як зло, гроші як засіб досягнення успіху, гроші як чинник поваги до людей, планування видатків, гроші як засіб досягнення свободи та влади. Найбільш високий рівень вираженості має грошова установка «Гроші як благо», а найбільш низький рівень вираженості грошових установок має установка «Гроші як зло». Спостерігається певна ідеалізація позитивного боку грошей та ігнорування негативних аспектів, пов'язаних з грошима. Загальною ознакою отриманих результатів є *середній рівень* вираженості грошових переконань та поведінки жінок по всім типам грошових установок, що, на нашу думку, може свідчити про адекватне та свідоме ставлення більшості опитаних жінок до грошей з урахуванням окреслених зон розвитку.

2) З'ясовано зв'язок між рівнями вираженості грошових установок жінок та *соціально-демографічними чинниками* (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, місце народження, місце проживання):

- жінки більше схильні наділяти гроші великою цінністю та вважати їх важливим фактором в своєму житті, ніж чоловіки;
- одружені жінки менше передбачають власний бюджет та розраховують свої фінансові витрати наперед, ніж неодружені та розлучені;
- жінки, які мають дітей, не вбачають у грошах засіб досягнення свободи та влади, засіб здобування особистісної незалежності та влади над іншими людьми за допомогою грошей, порівняно з жінками, які не мають дітей;
- жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше орієнтовані на сприйняття грошей як благо та наділяти гроші великою цінністю, вважати їх важливим фактором у своєму житті;
- жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше схильні ставитись до грошей як до засобів досягнення успіху, ніж жінки, які були народжені в великих містах;
- жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше схильні ставитись до грошей як засобу примноження друзів і можливості проявити власну компетентність та здібності, ніж жінки, які були народжені у великих містах;
- жінки, які були народжені в селах або маленьких містечках, більше схильні ставитись до грошей як до засобів досягнення успіху, ніж жінки, які були народжені в великих містах;
- жінки, які проживаюсь в селах та маленьких містечках, більше орієнтовані на сприймання грошей як зло, ніж жінки, які проживають у великих містах.

3) Констатовано зв'язок між рівнями вираженості грошових установок жінок та *соціально-економічними чинниками* (житлові умови, економічний статус сім'ї, рівень доходу):

- жінки, які винаймають житло, більш схильні робити гроші своєю життєвою ціллю, ніж ті, що мають власне житло;
- жінки, які винаймають житло, мають більшу схильність сприймати гроші як засіб досягнення свободи та влади, ніж ті, що мають своє житло;
- жінки, які мають власне житло, менше схильні планувати видатки та ретельно планувати свій бюджет, передбачаючи всі доходи та витрати, ніж жінки, які не мають власного житла;
- жінки, які винаймають житло, мають більшу схильність до грошової установки «гроші як засіб досягнення свободи та влади», ніж ті, що мають власне житло;
- жінки, які мають власне житло, менше схильні планувати видатки та ретельно планувати свій бюджет, передбачаючи всі доходи та витрати, ніж жінки, які не мають власного житла.

4) Встановлено зв'язок між рівнями вираженості грошових установок жінок з *організаційно-професійними чинниками* (рівень освіти, посада в організації, загальний трудовий стаж, стаж роботи в організації, в якій зараз працюють):

- жінки з вищим рівнем освіти більш схильні вважати, що гроші – це засіб примноження друзів, поваги у суспільстві й можливість проявити власну компетентність та здібності, на відміну від жінок, які мають більш нижчу освіту;
- жінки, які мають більш високий рівень освіти, не завжди передбачають власний бюджет та розраховують свої фінансові витрати наперед, порівняно з жінками, котрі мають більш низький рівень освіти;
- жінки, які обіймають більш високі посади в організації, не схильні ставитись до грошей як до зла, гірше планують свої видатки та не сприймають гроші як засіб досягнення успіху, ніж жінки, які обіймають нижчі посади;
- чим більший загальний трудовий стаж, тим менше жінки сприймають гроші як благо та не вважають гроші важливим фактором у своєму житті;
- чим вище рівень загального трудового стажу жінок, тим менше жінки ставляться до грошей як до засобу свободи та досягнення успіху.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці програм терапевтичних груп для жінок, де вони могли б поділитися своїм ставленням до грошей, своїми міркуваннями та досвідом взаємодії з грошима, своїми проблемами та страхами, які пов’язані з грошима, тощо, отримати підтримку однодумців в дружній безпечній атмосфері.

Література

1. Берн, Е. (2020). *Що ти кажеш після привітання? Психологія людської долі.* Харьків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного дозвілля».
2. Зубіашвілі, І. К. (2007). Проблема монетарних відносин особистісно зрілих людей у сучасній психології. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 32,* 116 –123.
3. Зубіашвілі, І. К. (2009). Ставлення до грошей як фактор економічної соціалізації старшокласників. *Автореф. дис. канд. психол. наук.* Київ.
4. Карамушка, Л. М., & Ходакевич, О. Г. (2017). *Психологічні особливості ставлення студентської молоді до грошей:* монографія. Київ: КНЕУ.
5. Клименко, Н.Г. (2020). Комплекс методик для дослідження особистісно-професійних стилів поведінки як чинника ставлення жінок до грошей. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 4 (21),* 60-73.
6. Клименко, Н.Г. (2023). Типи грошових переконань та поведінки жінок і їхній зв'язок з соціально-демографічними, соціально-економічними, організаційно професійними чинниками. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1 (28).* 106-115.
7. Сімків, М. В. (2011). Адаптація модифікованого україномовного варіанту методики Т.Танга «Шкала грошової етики» (ШГЕ). *Практична психологія та соціальна робота,* 2, 22-26.
8. Сімків, М. В. (2010). Тип ставлення до оточуючих як чинник монетарних установок. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України,* 10, 720-731.
9. Сімків, М.В. (2014). Соціально-демографічні чинники монетарних настановлень молоді. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,* 10, 26, 666–678.
10. Паршак, О.І. (2020). Оцінка персоналом комерційних організацій ролі грошей у його життєдіяльності: зв’язок із психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організацій. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України, 1, 57,* 92-100.
11. Чигир, О.М. (2010). Глибинні мотиви фінансової поведінки особистості: теоретичне вивчення феномена. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. пр. К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України,* 10, 720-731.
12. Drego, P. (I983). The Cultural Parent. *Transactional Analysis Journal*, I3, 4, 224-227.
13. Furnham, A. (2014). *The new psychology of money*. London, England: Routledge.
14. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. *Australian Journal of Psychology*, 71(2), 193-199.
15. Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1993) Attitude toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. *Personality and Individual Differences, 19, 3, 327-332.*
16. Yamauchi, K. T., & Templer, D. I. (1982). The Development of a Money Attitude Scale. *Journal of Personality Assessment*, 46, 5, 522–528.

References

1. Bern, E. (2020). Scho ty kazhesh pislya pryvitannya? Psykhologia lyudskoi doli. [What do you say after greeting? Psychology of human destiny]. Knyzhkovyi Klub «Klub Simeinogo dozvillya». [In Ukrainian]
2. Zubiashvili, I. K. (2007). Problema monetarnykh vidnosyn osobystisno zrilykh lyudei u suchasnii psykhologii. [The problem of monetary relations of personally mature people in modern psychology]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, *32*, 116-123. [In Ukrainian]
3. Zubiashvili, I. K. (2009). Stavlennya do groshei yak faktor ekonomichnoi sotsializatsii starshoklasnykiv. [Attitude to money as a high school students' economic socialization factor]. PhD thesis. Kyiv. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., & Khodakevych, O. G. (2017). Psykhologichni osoblyvosti stavlennya studentskoi molodi do groshei: monografia. [Psychological features of students' attitudes to money]. KNEU. [In Ukrainian]
5. Klymenko, N. G. (2020). Kompleks metodyk dlya doslidzhennya osobystisno-profesiinykh styliv povedinky yak chynnyka stavlennya zhinok do groshei. [A set of instruments for researching personal and professional behavioral styles as a factor in women's attitude to money]. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia, *4*(21), 60-73. [In Ukrainian]
6. Klymenko, N. G. (2023). Typy groshovykh perekonan ta povedinky zhinok i yikhnii zvyazok z sotsialno-demografichnymy, sotsialno-ekonomichnymy, organizatsiino profesiinymy chynnykamy. [Types of women's money beliefs and behavior and their relationship with demographic, economic, and professional factors]. Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia, *1*(28), 106-115. [In Ukrainian]
7. Simkiv, M. V. (2011). Adaptatsia modyfikovanogo ukrainomovnogo variantu metodyky T .Tanga «Shkala groshovoi etyky» (ShGE). [Adaptation of the modified Ukrainian version of the *T.Tang Monetary Ethics Scale*]. Praktychna psykhologia ta sotsialna robota, *2*, 22-26. [In Ukrainian]
8. Simkiv, M. V. (2010). Typ stavlennya do otochuyuchykh yak chynnyk monetarnykh ustanovok. [The attitude towards others as a monetary attitude factor]. Problemy suchasnoi psykhologii: zb. nauk. pr. K-PNU imeni Ivana Ogiyenka, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, *10*, 720-731. [In Ukrainian]
9. Simkiv, M. V. (2014). Sotsialno-demografichni chynnyky monetarnykh nastanovlen molodi. [Socio-demographic factors in monetary attitudes of youth]. Aktualni problemy psykhologii: zb. nauk. pr. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, *10*(26), 666–678. [In Ukrainian]
10. Parshak, O. I. (2020). Otsinka personalom komertsiinykh organizatsii roli groshei u iogo zhyttyedialnosti: zvyazok iz psykhologichnymy ta organizatsiino-funktsionalnymy kharakterystykamy organizatsii. [Assessment by the personnel of the commercial organization of the role of money in their life: relationship with psychological and organizational-functional characteristics of the organization]. Aktualni problemy psykhologii: zb. nauk. pr. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, *1*(57), 92-100. [In Ukrainian]
11. Chygyr, O. M. (2010). Glybynni motyvy finansovoi povedinky osobystosti: teoretychne vyvchennya fenomena. [Deep motives for financial behavior of an individual: theoretical study of the phenomenon]. Problemy suchasnoi psykhologii: zb. nauk. pr. K-PNU imeni Ivana Ogiyenka, G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, *10*, 720-731. [In Ukrainian]
12. Drego, P. (I983). The Cultural Parent. Transactional Analysis Journal, *13*(4), 224-227.
13. Furnham, A. (2014). The new psychology of money. Routledge.
14. Furnham, A., & Murphy, T. (2019). Money types, money beliefs, and financial worries: An Australian study. Australian Journal of Psychology, *71*(2), 193-199.
15. Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1993) Attitude toward money as related to intrinsic and extrinsic job satisfaction, stress and work-related attitudes. Personality and Individual Differences, 19, 3, 327-332.
16. Yamauchi, K. T., & Templer, D. I. (1982). The Development of a Money Attitude Scale. Journal of Personality Assessment, *46*(5), 522–528.

Відомості про автора

Клименко Наталія Геннадіївна, аспірантка Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Klymenko, Nataliia, PhD student of the G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-1897-3201

E-mail: nk.psychol@gmail.com

Отримано 8 травня 2023 р.
Рецензовано 12 червня 2023 р.
Прийнято 19 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.5
УДК 159.9

Оксана Креденцер

ПРОФЕСІЙНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Креденцер Оксана. Професійна самоефективність та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження: теоретичний аналіз проблеми.

Вступ. *Важливим та актуальним завданням сьогодення для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах війни та забезпечують його психологічне здоров'я. Одним із таких чинників є самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність.*

Мета: *здійснити теоретичний аналіз поняття «професійна самоефективність» та визначити її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження.*

Результати. У *західній організаційній психології проблема самоефективності досліджується в декількох напрямах: у зв'язку з ефективністю роботи та задоволеністю роботою, як корелята особистісних характеристик персоналу організацій, як чинник зниження професійного стресу, вигорання, як чинник забезпечення психічного здоров'я та суб'єктивного благополуччя.*

Одним із видів самоефективності є професійна самоефективність, що розглядається як частина професійної «Я-концепції» та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою. Професійна самоефективність у зарубіжних дослідженнях розглядається як суттєва корелята таких організаційних показників, як: кар'єра, задоволення роботою, відданість, залученість до роботи та продуктивність роботи в цілому. А також визначено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання.

В умовах війни розвиток самоефективності набуває особливого значення. З одного боку, рівень самоефективності у певних категорій населення дещо знижується, а, з іншого боку, самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмівних подій. Окрім того, самоефективність виступає вагомим чинником повоєнного відновлення особистості та може розвиватися під впливом психологічних інтервенцій.

Висновки. *Результати проведеного теоретичного дослідження можуть бути використані для проведення емпіричних досліджень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах війни та розробці спеціальних психологічних технологій задля її розвитку.*

Ключові слова: *самоефективність, професійна самоефективність, самоефективність вчителя, освітні організації, персонал освітніх організацій, психологічне здоров'я, війна, повоєнне відродження.*

Kredentser, Oksana. Work self-efficacy and its role in promoting psychological health of the staff of educational organizations in the conditions of war and post-war revival: a theoretical analysis of the problem.

Introduction. *Today, psychologists are facing an important and urgent task of finding factors that promote educational staff's work performance and psychological health in war conditions. One of these factors is overall self-efficacy and, in particular, work self-efficacy of the individual.*

Aim*: to make a theoretical analysis of the concept of work self-efficacy and determine its role in promoting the psychological health of the staff of educational organizations in the conditions of war and post-war revival.*

***Results**: In Western organizational psychology, the problem of self-efficacy is studied in relation to work efficiency and job satisfaction, as a staff's personal characteristics correlate, as an occupational stress-and burnout-reducing factor, and as a mental health and subjective well-being factor. Work self-efficacy is a type of personal self-efficacy and it is considered as part of professional self-concept and is defined as a person's belief in their ability to successfully perform work tasks. Work self-efficacy in foreign studies is considered as a significant correlate of such organizational indicators as career, job satisfaction, dedication, involvement in work and work productivity in general. Work self-efficacy acts as a "buffer" from occupational stress and burnout.*

In the conditions of war, the development of self-efficacy acquires special importance. On the one hand, self-efficacy in certain population categories has decreased, but on the other hand, self-efficacy plays a key role in reactions to stress and coping with threatening situations and traumatic events. In addition, self-efficacy is an important factor in post-war personal recovery and can be developed via psychological interventions.

***Conclusions**: The results of the theoretical research can be helpful in empirical studies of educational staff's work self-efficacy in the conditions of war and for the development of special work self-efficacy promotion psychological technologies.*

***Key words**: self-efficacy, work self-efficacy, educational staff's self-efficacy, educational organizations, educational staff, psychological health, war, post-war revival*

Вступ. Важливим та актуальним завданням сьогодення для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах війни та забезпечують його психологічне здоров'я.

Аналіз літератури (Bandura, 1997; Вовк, 2010; Gull, 2016; Nauta, 2004; Титаренко, 2018 та ін.) та наші попередні розробки (Креденцер, 2016; 2021) показали, що одним із таких чинників є *самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність.* Адже серед механізмів діяльності людини жоден не є більш центральним або всеосяжним, ніж переконання людей у своїй ефективності керувати власним функціонуванням і здійснювати контроль над подіями, які впливають на їхнє життя (Bandura, 1997). Почуття особистої ефективності є основою людської волі. Які б інші чинники не слугували орієнтирами та мотиваторами, вони вкорінені в основному переконанні, що людина має силу досягти бажаних результатів своїми діями.

Концепцію самоефективності вперше запропонував A. Bandura (1997). Він вважає, що привабливість результату і віра в позитивний результат недостатні для запуску мотивації суб'єкта. Необхідна також віра в свою здатність впоратися з цим видом діяльності. Самоефективність полягає в тому, наскільки компетентною почувається людина, виконуючи ту чи іншу справу. A. Bandura вважає, що самоефективність – центральна і найважливіша детермінанта людської поведінки. Згідно з даними, отриманими A. Bandura і його колегами, люди з високою самоефективністю більш наполегливі, краще вчаться, а також володіють великою самоповагою, менш тривожні і менш схильні до депресій.

A. Bandura описує джерела, механізми самоефективності, її вплив на мотиваційні, когнітивні й емоційні процеси, а також на успішність діяльності. Згідно з теорією A. Bandura, існує *чотири джерела самоефективності*: досвід власних успіхів, спостереження за чужими досягненнями, вербальні переконання і прийнятний емоційний стан (Bandura, 1997).

Останніми роками *проблема самоефективності* стала досить інтенсивно досліджуватись українськими психологами. Зокрема, розглядалися загальні проблеми самоефективності особистості (Гальцева, 2015; Михайличенко & Полякова, 2014; Шапошнік, 2011 та ін.), самоефективність студентів різних спеціальностей у контексті їхнього професійного становлення (Вовк, 2010; Музика, 2018; Сняданко, 2014 та ін.), самоефективність у процесі професійної діяльності фахівців різних професійних категорій (Бахмутова, 2018; Бондарчук, 2014; Пророк, 2008), підприємницька самоефективність (Креденцер, 2016) та ін.

Базуючись на наших попередніх дослідженнях (Креденцер, 2016, 2021), ми визначаємо ***самоефективність*** як систему суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінювальний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання.

Окрім того, українськими дослідниками вивчалась проблема *самоефективності персоналу освітніх організацій*. Зокрема, такі питання, як: особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників (Бондарчук, 2014), особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності (Казакова, 2018), самоефективність вчителів початкових класів (Кузікова, 2023), підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їхньої підприємницької активності та задоволеності працею (Креденцер, 2016) та ін.

Водночас недостатньо вивченими залишаються питання, що пов'язані з дослідженням самоефективності в руслі вітчизняної організаційної психології, зокрема професійної самоефективності персоналу освітніх організацій та її ролі у забезпеченні психологічного здоров'я в умовах війни.

Мета дослідження: здійснити теоретичний аналіз поняття «професійна самоефективність» та визначити її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

Завдання дослідження:

1. Здійснити огляд зарубіжних досліджень самоефективності в організаційній психології в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.
2. Визначити поняття «професійна самоефективність» та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу організацій.
3. Проаналізувати значення самоефективності та професійної самоефективності персоналу організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Огляд зарубіжних досліджень самоефективності в організаційній психології в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.

Аналіз зарубіжної літератури показав, що проблема самоефективності досить широко розповсюджена в організаційній психології. Тут можна назвати такі напрями досліджень.

По-перше, дослідження, що доводять зв'язок самоефективності персоналу комерційних організацій та ефективності роботи й задоволеністю роботою (Guarnaccia, Scrima, Civilleri & Salerno, 2018; Judge & Bono, 2001; Schyns & Collani 2002, Stajkovic & Luthans, 1998 та ін.).

Так, C. Guarnaccia, F. Scrima, A. Civilleri, L. Salerno (2018) у своєму дослідженні працівників приватних та державних організацій показали, що професійна самоефективність опосередковує взаємозв'язок між незабезпеченою роботою, залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Дослідники довели вплив незахищеності роботою на залучення, задоволення та здоров'я працівників та показали медіаційну роль професійної самоефективності. Автори наголошують, що в часи економічної кризи, коли неможливо гарантувати постійні контракти, менеджери з персоналу можуть розглядати професійну самоефективність як суттєвий психологічний ресурс. На нашу думку, результати цього дослідження цілком екстраполюються і на напружені умови сьогодення, зокрема, всесвітньої пандемії.

У дослідженні T. Judge, J. Bono (2001) представлені результати взаємозв'язку чотирьох особистісних рис (самооцінки, самоефективності, локусу контролю та емоційної стабільності) із задоволенням роботою та її ефективністю. Отримані результати показують наявність потужних зав'язків між всіма показниками, на основі чого автори

роблять припущення, що ці риси є одними з найкращих прогностичних показників задоволення роботою та її ефективністю.

По-друге, досліджувався зв'язок самоефективності персоналу організацій з його різними соціально-психологічними характеристиками: медіаторний вплив самоефективності у зв'язку з особистісними характеристиками персоналу та кар'єрними орієнтаціями (Nauta, 2004); зв'язок емоційного інтелекту та самоефективності вчителів (Fabio & Palazzeschi, 2008), зв'язок самоефективності вчителів, їх цінностей та професійної мотивації (Barni, Danioni & Benevene, 2019).

Так, D. Barni, F. Danioni, P. Benevene (2019) у своєму дослідженні показали, що вчителі, для яких такі цінності, як: новизна, свобода та вибір власних цілей важливі для сприйняття своєї ефективності, насправді почуваються ефективнішими у своїй педагогічній діяльності, коли відчувають незалежність від зовнішніх умов. І навпаки, в тих школах, де є потужний зовнішній тиск на діяльність вчителів, там більшою мірою вчителі надають значення відкритості до змін, і тим більше вони сприймають себе як неефективні.

Отже, аналіз літератури показує, що проблема самоефективності досліджувалась в організаціях різних соціально-економічних сфер, зокрема, в освітніх організаціях активно досліджується «самоефективність вчителя» (Teacher Self-Efficacy) (Barni, Danioni & Benevene, 2019; Fabio & Palazzeschi, 2008; Mo Ching Mok & Moore, 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2016).

Що стосується аналізу *самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій*, то аналіз літератури засвідчив досить широкий спектр досліджень цієї проблеми в організаційній психології. Можна виділити такі основні напрями, як, *по-перше*, зв'язок самоефективності персоналу організацій з професійним стресом, професійним вигоранням, емоційним виснаженням тощо (Gumbau, Peiro & Salanova, 2001; Lent, Brown & Hackett, 1994; Skaalvik & Skaalvik, 2016).

R. Gumbau, J. Peiro, M. Salanova (2001) провели дослідження в п'яти компаніях із 5-ти різних соціально-економічних сфер. Результати підтверджують, що, як правило, стресові фактори справляють менш негативний вплив на людей, коли вони мають більш позитивне сприйняття себе і, зокрема, високий рівень самоефективності. Водночас, наголошують автори, працівники з низьким рівнем професійної самоефективності проявляють більший цинізм та меншу організаційну прихильність.

Досліджуючи стрес норвезьких вчителів та їх самоефективність, E. Skaalvik S. Skaalvik (2016) показали, що такі стресові фактори, як «низька мотивація учнів», «відсутність довіри та підтримки», «конфлікт цінностей» та «часовий тиск» були суттєво, але по-різному пов'язані з самоефективністю та емоційним стресом та побічно з емоційним виснаженням, залученням й мотивацією залишити професію.

По-друге, досліджується зв'язок між самоефективністю з власне психічним, психологічним здоров'ям та благополуччям персоналу організацій.

У цьому контексті можна виділити декілька векторів дослідження: аналіз зв'язку самоефективності з психічним здоров'ям у різних соціально-професійних групах (підлітки, учні, студенти, медичні працівники, вчителі та працівники інших професійних сфер); аналіз ролі самоефективності вчителя та психічного здоров'я учнів; вимірювання особливих видів самоефективності, пов'язаних з психологічним здоров'ям (наприклад, самоефективність психічного здоров'я); визначення зв'язку між самоефективністю та суб'єктивним благополуччям персоналу організацій.

M. Gull (2016) дослідив за допомогою кореляційного аналізу, що індекс психічного здоров'я студентів в цілому суттєво корелює із самоефективністю. Результати його дослідження також показують значну кореляцію самоефективності з психологічним дистресом та психологічним благополуччям. До того ж було встановлено, що самоефективність позитивно корелювала з індексом психічного здоров'я в цілому.

Результати досліджень S. Dadipoor et al. (2021) виявляють статистично значущу кореляцію між загальним станом здоров'я та самоефективністю працівників медичних установ, зокрема медичних сестер.

Загалом в рамках когнітивної моделі здоров'яорієнтованої поведінки самоефективність розглядається як детермінанта здоров'яорієнтованої поведінки (Bandura, 1997).

2. Поняття «професійна самоефективність» та її роль у забезпеченні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Аналіз літератури показав, що існує достатня велика кількість різних *видів самоефективності*. Так, A. Bandura (1997) виділяє загальну самоефективність та специфічну (визначається до конкретного завдання), тому, на нашу думку, варто говорити про те, що в кожному виді людської діяльності та в кожній сфері можна виділяти окремий вид самоефективності.

Одним із видів самоефективності є, наприклад, професійна самоефективність як частина професійної «Я-концепції» особистості (Гальцева, 2018).

Концепт «професійна самоефективність» (occupational self-efficacy) був запроваджений зарубіжними психологами B. Schyns, G. von Collani (2002). Дослідники використовували, насамперед, погляди A. Bandura (1997), який стверджував, що в оцінці самоефективності важливо конкретизувати завдання, яке вирішують. Наприклад, коли дослідники хочуть дослідити конкретну діяльність, припустимо написання наукової статті, вони мають використовувати специфічну самоефективність, а саме – самоефективність для написання наукової роботи. Отже, були розроблені інструменти, які, окрім загальної самоефективності, оцінюють самоефективність в конкретній сфері або самоефективність до певних завдань. Однак B. Schyns, G. von Collani (2002) стверджують, що в організаційних дослідженнях використання цього специфічного типу самоефективності має недоліки, адже виникають труднощі у порівнянні між працівниками в різних організаціях або між різними завданнями в одній організації. Концепт «професійної самоефективності», спрямований на вирішення цієї проблеми, визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою. Професійна самоефективність, на думку дослідників, є відносно стабільною завдяки своїм співвідношенням із характеристиками особистості. Заразом, підкреслюють автори, професійну самоефективність можна вважати менш стабільною, ніж загальну самоефективність, адже на неї може легше впливати відповідний досвід. Концепт «професійної самоефективності» дозволяє здійснювати порівняння між різними типами робочих місць або професій, що робить його корисним для досліджень в організаційному контексті.

Після публікацій робіт B. Schyns, G. von Collani щодо розробки ними відповідного дослідницького інструменту, а саме *«Шкали професійної самоефективності»*, дослідження професійної самоефективності набули досить великої популярності в різних соціально-економічних сферах та у різних професійних категоріях. Найчастіше в цих дослідженнях професійна самоефективність розглядається як суттєва корелята таких організаційних показників, як: кар'єра, задоволення роботою, відданість, залученість до роботи та продуктивність роботи в цілому. А також доведено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання тощо.

Так, D. Bernales-Turpo et al. (2022) проаналізували посередницьку роль залученості до роботи у взаємозв'язку між професійним вигоранням, професійною самоефективністю, задоволеністю життям та продуктивністю роботи перуанських медичних працівників. Було виявлено, що професійна самоефективність позитивно пов'язана із залученням до роботи та задоволеністю життям, тоді як існував негативний зв'язок із професійним вигоранням.

Досліджуючи персонал організацій у приватному та державному секторах, C. Guarnaccia et al. (2018) визначили, що нестабільність роботи негативно вплинула на залучення до роботи, задоволеність роботою та загальний стан здоров'я, в той час як професійна самоефективність опосередковувала взаємозв'язок між нестабільністю роботи, залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Дослідники підкреслюють, що під час економічної кризи, коли неможливо гарантувати стабільність роботи, менеджери організацій можуть розглядати професійну самоефективність як вагомий психологічний ресурс.

Китайські дослідники E. Liu, J. Huang, (2019) перевірили, як професійна самоефективність пов'язана з організаційною відданістю та як вона опосередковано впливає на залучення до роботи. Учасниками дослідження були 328 студентів магістрів ділового адміністрування в Китаї. Результати показали, що професійна самоефективність справляла прямий вплив на організаційну відданість і опосередкований вплив на залучення до роботи через посередництво організаційної відданості. Дослідники підкреслюють, що професійну самоефективність можна використовувати для прогнозування залучення до роботи.

Підсумовуючи, зазначимо, що люди з високою професійною самоефективністю, ймовірніше, ставитимуть перед собою вищі цілі, пов'язані з кар'єрою, докладуть більше зусиль у свою кар'єру, довше виконуватимуть різноманітні завдання, пов'язані з успіхом (Abele & Spurk, 2009; Bandura, 1997; Lent, Brown & Hackett, 1994), і повідомляють про високий рівень задоволеності роботою (Schyns, Collani, 2002).

Певна увага дослідженню професійної самоефективності була приділена й *українськими вченими*.

Так, О. Кревська (2016), досліджуючи мотиваційну детермінацію професійної самоефективності в межах політичної реалізації особистості, визначає професійну самоефективність як усвідомлену здатність фахівця вирішувати складні професійні ситуації, ефективно виконувати професійну діяльність завдяки сформованим компетенціям і мобілізації здібностей.

Н. Лаптєва (2020) здійснила психометричну адаптацію українського перекладу Шкали професійної самоефективності (Schyns, Collani, 2002) – на вибірці працівників українських комерційних компаній. Дослідниця встановила, що висока професійна самоефективність індивіда характеризується його впевненістю у здатності ініціювати дії щодо власного життя та життя інших людей, а також бути активним і незалежним у соціальних відносинах. Відповідно, конструкти професійної самоефективності та базові позитивні особистісні риси пов'язані один з одним (Лаптєва, 2020).

Окрім того, ряд зарубіжних фахівців досліджували *професійну самоефективність в освітніх організаціях*, пов'язуючи її з інноваційною поведінкою, залученістю до роботи, задоволеністю працею та загальною продуктивністю, психологічним благополуччям.

Наприклад, J. Konermann (2012) у своєму дисертаційному дослідженні проаналізував вплив професійної самоефективності на залученість роботою та інноваційну поведінку вчителів середньої школи. Результати дослідження показали, що професійна самоефективність опосередкувала зв'язок між роботою та інноваційною поведінкою, а також впливала на залученість роботою.

Дані онлайн-опитування вчителів початкової, середньої та професійно-технічної освіти в Нідерландах показали, що задоволення основних психологічних потреб впливає як на внутрішню мотивацію, так і на професійну самоефективність, і що остання також досить потужно детермінує інноваційну поведінку (Klaeijsen, Vermeulen & Martens, 2018).

R. Alon, R.G. Cinamon та D. Aram (2023), досліджуючи шкільних консультанток ізраїльських шкіл, довели, що характеристики їхньої роботи можуть впливати на професійну самоефективність, що теж впливає на такі результати, як задоволеність життям і роботою.

F. Salimirad & N.L. Srimathi, (2016) довели, що професійна самоефективність і психологічне благополуччя є фасилітаторами, які впливають на продуктивність вчителів в освітній сфері.

Окрім того, професійна самоефективність була досліджена в контексті її зв'язку з кар'єрою вчителів. Так, P. Runhaar, M. Bouwmans та M. Vermeulen (2019) провели дослідження серед 220 голандських вчителів та довели, що чим більше вчителі сприймали наявність загальношкільних процедур і правил, що стосуються управління кар'єрою, і чим більше вони сприймали підтримку кар'єри з боку своїх керівників, тим вищою була їхня професійна самоефективність і орієнтація на ціль навчання. Так само результати вказують на те, що ці вищі рівні самоефективності та орієнтації на навчання сприяли участі вчителів у самоуправлінні кар'єрою.

Що стосується досліджень професійної самоефективності в освітніх організаціях в Україні, то в наших попередніх роботах нами було адаптовано вище згадану методику «Шкала професійної самоефективності» (Schyns & von Collani, 2002) на вибірці українських вчителів та проаналізовано вплив різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій на психологічне здоров'я в умовах пандемії, спричинене COVID-19 (Креденцер, 2021).

3. Значення самоефективності та професійної самоефективності персоналу організацій в умовах війни та повоєнного відродження.

На важливість значення самоефективності в цілому та, зокрема, професійної самоефективності в умовах війни наголошують зарубіжні дослідники (Berger & Gelkopf, 2011; Solomon, Benbenishty & Mikulincer, 1991; Soltani, Karaminia & Hashemian, 2014).

Насамперед слід зазначити, що загальна самоефективність в умовах війни досліджується у різних категорій населення і щодо різних видів діяльності.

Так, Solomon, Benbenishty, Mikulincer (1991) досліджували бойовий стрес, поточний психіатричний статус та самоефективність ізраїльських солдатів. Результати показали, що на самоефективність після війни вплинули специфічні характеристики подій, що відбулися під час війни, поточний психіатричний статус солдатів та їхня адаптація до військової підготовки.

H. Eltanamly et al. (2023) у своєму дослідженні показали, що стрес після міграції та виховання підлітків можуть знизити самоефективність батьків-біженців. Результати свідчать про те, що батьківська самоефективність може підвищуватись під впливом психологічних інтервенцій, і її зміцнення сприяє стійкості батьків-біженців.

Що стосується професійної самоефективності, то R. Berger, M. Gelkopf (2011) аналогічно виявили підвищення професійної самоефективності після психологічних втручань. Дослідники показали, що медсестри дитячих клінік мають підвищений рівень вторинної травматизації. Порівнюючи результати контрольної та експериментальної груп, вони довели, що експериментальна група завдяки психологічному втручанню значно покращила показник професійної самоефективності, а також знизила рівень вторинної травматизації. Крім того, покращення всіх показників вторинної травматизації супроводжувалося покращенням оцінок професійної самоефективності.

Ці дослідження підтверджують наші розробки щодо можливості підвищення професійної самоефективності за допомогою психологічних інтервенцій (Креденцер, 2019).

Після початку повномасштабного вторгнення рф в Україну низка *українських науковців дослідили особливості самоефективності українців в умовах війни*.

Так, О. Кокун (2022) в межах Всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» (червень-липень 2022 р.) на вибірці 1257 осіб дослідив рівень загальної самоефективності українців. Результати дослідження показали, що рівень

самоефективності досліджуваної вибірки виявився достовірно нижчим, ніж той, що було зафіксовано на вибірці 1027 фахівців у довоєнний період (Кокун, 2022).

Водночас така тенденція може дещо диференціюватись в залежності від категорії досліджуваної вибірки. Так, Г. Гура (2023) за допомогою «Шкали професійної самоефективності» дослідив професійну самоефективність керівників українського бізнесу під час війни. Результати дослідження показали, що 79,82 % опитаних охарактеризували свої компетенції в роботі як високі або дуже високі. Як зазначає автор, середні тенденції вибірки керівників бізнесу вище, ніж результати попередніх досліджень фахівців в Німеччині, Швеції, Бельгії, Великобританії та Іспанії. Високий рівень загальної та професійної самоефективності керівників цілком виправданий і функціональний – вони мають бути впевнені у власній здатності вирішити будь-які завдання та проблеми, що виникають в діяльності організації. Отримані емпіричні дані підтверджують роль самоефективності як сприятливого чинника життєстійкості та стресостійкості. Віра в успішність докладених зусиль спрямовує, підтримує і контролює поведінку керівників. Переконання щодо спроможності власної адаптації до важкої ситуації сприяє більш активній діяльності та адекватним копінгам (Гура, 2023).

Наприкінці відзначимо, що самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмівних подій (Bandura, 1997; Benight & Bandura, 2004; Титаренко, 2019).

C. Benight, A. Bandura (2004) об'єднали результати різноманітних досліджень про узагальнену роль самоефективності у відновленні після різних типів травматичного досвіду. Вони включають природні лиха, технічні катастрофи, терористичні атаки, військові дії, а також сексуальні та злочинні напади. У цих різних багатофакторних аналізах самоефективність подолання виникає як головний посередник посттравматичного відновлення. Перевірка її внеску в посттравматичне відновлення через широкий спектр травм підтверджує центральну роль стимулюючої та захисної функції віри у свою здатність здійснювати певну міру контролю над травматичними труднощами (Benight & Bandura, 2004.)

Т.М. Титаренко (2018), розглядаючи критерії відновлення психологічного здоров'я людини після тривалої травматизації, підкреслює, що в цей період ентузіазм відчутно меншає, креативні задуми майже не виникають, а якщо і пробуджуються, то реалізувати їх людина навіть не намагається, бо немає ані сил, ані впевненості у собі, ані віри в те, що це має хоч якісь перспективи. У такий спосіб авторка виділяє один із критеріїв відновлення психологічного здоров'я – це можливість підтримання продуктивності і самоефективності особистості, оновлення здатності до самореалізації, підвищення креативності у ставленні до власного життя. Окрім того, Т.М. Титаренко стверджує, що важливою для відновлення психологічного здоров'я є можливість оновлення власної цілісності і безперервності через реконструкцію каузального зв'язку минулого, теперішнього і майбутнього і вибудову нових життєвих перспектив, а також відбудова віри у себе, без якої неможлива ефективна самопідтримка і самодопомога. Дослідниця зазначає, що внаслідок тривалої травматизації суттєво знижуються соціально-адаптивні можливості людей, втрачається колишній рівень особистісної цілісності, комунікативної компетентності, професійної самоефективності, психологічного благополуччя. З іншого боку, дослідниця підкреслює значущість психологічних інтервенцій для підвищення самоефективності травмованих для відновлення та посттравматичного зростання (Титаренко, 2018).

Враховуючи це, можемо стверджувати, що самоефективність виступає вагомим чинником повоєнного відновлення особистості.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що проблема професійної самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я в умовах війни та повоєнного відновлення є актуальним питанням. Водночас воно залишається не дослідженим у вітчизняній психології, зокрема, щодо персоналу освітніх організацій.

Висновки:

1. У західній організаційній психології проблема самоефективності досліджується в декількох напрямах: у зв'язку з ефективністю роботи та задоволеністю роботою, як корелята особистісних характеристик персоналу організацій, як чинник зниження професійного стресу, вигорання та чинник забезпечення психічного здоров'я й суб'єктивного благополуччя.

2. Одним із видів самоефективності є професійна самоефективність, яка розглядається як частина професійної «Я-концепції» та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою.

3. Професійна самоефективність в зарубіжних дослідженнях розглядається як суттєва корелята таких організаційних показників, як: кар'єра, задоволення роботою, відданість, залученість до роботи та продуктивність роботи в цілому. А також доведено, що професійна самоефективність виступає певним «буфером» щодо професійного стресу, вигорання. Люди з високою професійною самоефективністю, ймовірніше, ставитимуть перед собою вищі цілі, пов'язані з кар'єрою, докладуть більше зусиль у свою кар'єру, довше виконуватимуть різноманітні завдання, пов'язані з успіхом, і повідомляють про високий рівень задоволеності роботою. Професійна самоефективність в освітніх організаціях також пов'язана з інноваційною поведінкою, залученістю до роботи, задоволеністю працею, загальною продуктивністю, психологічним благополуччям персоналу освітніх організацій.

4. В умовах війни розвиток самоефективності набуває особливого значення. З одного боку, рівень самоефективності у певних категорій населення дещо знижується, а, з іншого боку, самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмівних подій. Окрім того, самоефективність виступає вагомим чинником повоєнного відновлення особистості та може розвиватися під впливом психологічних інтервенцій.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у проведенні емпіричних досліджень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах війни та розробці спеціальних психологічних технологій задля її розвитку.

Література

1. Бахмутова, Л. (2018). Особливості динаміки самоефективності діяльності зимівників українських антарктичних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 2*(13), 15-24.
2. Бондарчук, О.І. (2014). Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. *Актуальні проблеми психології, 1,* 13-19.
3. Вовк, О. М. (2010). Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. *Вісник психології і соціальної педагогіки* : *зб. наук. праць*, *3*. www.psyh.kiev.ua
4. Гальцева, Т.О. (2015). Види самоефективності особистості: їх характеристика та дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : психологічні науки, 4,* 110–114.
5. Гура, Г.Н. (2023). Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни. *Особистість, суспільство, війна: тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму* (7 квіт. 2023 р., м. Харків, Україна). Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. 265 с.
6. Казакова, С.В. (2018). Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*, *6,* 65-77.
7. Кокун, О.М. (2022). Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни. *Актуальні проблеми психології: Том. 5, 22,* 78-86.
8. Кревська, О.О. (2016). Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*, *30,* 86-95.
9. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *1,* 51–60.
10. Креденцер, О. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія*. Київ : Логос.

11. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1*(22), 89-101. https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10
12. Кузікова, С.Б. (2023). Психологічні аспекти самоефективності вчителів початкових класів. *Теорія та методика дошкільної і початкової освіти:* [монографія]. Ред. О. В. Лобової, & С. М. Кондратюк. Суми, 409-435.
13. Лаптєва, Н. (2020). Психометричний аналіз українського варіанту Шкали професійної самоефективності. *Психологічний журнал, 6* (2), 164–172. https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.15
14. Михайличенко, В.Є., & Полякова, Н.В. (2014). Роль самоефективності в процесі активізації лідерського потенціалу особистості. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти, 45,* 179–184. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2014_45_29
15. Музика, О.О. (2018). *Самоефективність як фактор професіоналізації студентів. Освітологічний дискурс, 3–4* (22–23), 83–94.
16. Пророк, Н.В. (2009). Самоефективність і успішність професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології. Т. 7, 22,* 176–180.
17. Сняданко, І.І. (2014). Дослідження рівня навчально-професійної самоефективності в студентів технічних університетів. *Практична психологія та соціальна робота, 4*, 7–12.
18. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія*. Кропивницький : Імекс-ЛТД.
19. Шапошнік, Д.О. (2011). Ресурси теорії самоефективності особистості у сучасній психології. *Вісник Харківського національного університету. Серія : Психологія*, *937*, 302–305.
20. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 53–62. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005
21. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance, 23*, 169–189. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x
22. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York : Freeman.
23. Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Front. Psychol*, *10*, 16–45. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01645
24. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, *10*, 1129-1148, https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008.
25. Berger, R., & Gelkopf M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies, 5,* 601-610, https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007.
26. Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D. et al. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health, 13.* doi:10.1177/21501319221101845
27. Dadipoor, S., Alavi, A., Ghaffari, M. et al. (2021). Association between self-efficacy and general health: a cross-sectional study of the nursing population. *BMC Nurs*, *20*. DOI: https://doi.org/10.1186/s12912-021-00568-5
28. Eltanamly, H., Leijten, P., van Roekel, E., Mouton, B., Pluess, M., & Overbeek, G. (2023). Strengthening parental self-efficacy and resilience: A within-subject experimental study with refugee parents of adolescents. *Child Development, 94*, 187– 201. https://doi.org/10.1111/cdev.13848
29. Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international journal*, *36*(3), 315–326. DOI: https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315
30. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology, 37*. DOI: 10.1007/s12144-016-9525-0.
31. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences 5*, 42–51.
32. Gumbau, R., Peiro, J., & Salanova, M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain, 5,* 63–74.
33. Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80–92. DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80
34. Klaeijsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy, Scandinavian Journal of Educational Research, *62:5*, 769-782, DOI: 10.1080 /00313831.2017.1306803
35. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. https://doi.org/10.3990/1.9789036533027

36. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior, 1,* 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027.
37. Liu, E., & Huang, J., (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *8,* 1-7(7) DOI: https://doi.org/10.2224/sbp.8046
38. Mo Ching Mok, M., & Moore, P. (2019). Teachers & self-efficacy. *Educational Psychology, 39:1,* 1-3. DOI: 10.1080/01443410.2019.1567070
39. Nauta, M.M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, *12*(4), 381–394. DOI: https://doi.org/10.1177/1069072704266653
40. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International, 22:4,* 364-384, DOI: 10.1080/13678868.2019.1607675
41. Salimirad, F., & Srimathi, N.L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. The International Journal of Indian Psychology, 3, 14-21.
42. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *11,* 219-241.
43. Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education*, *7,* 1785-1799. DOI: 10.4236/ce.2016.713182.
44. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress*, *4,* 345-361. https://doi.org/10.1002/jts.2490040304
45. Soltani, M.A., Karaminia, R., & Hashemian, S.A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion*, *3,* 57. https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757
46. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124,* 240-261. DOI: 10.1037/0033-2909.124.2.240.

Література

1. Bakhmutova, L. (2018). Osoblyvosti dynamiky samoefektyvnosti dialnosti zymivnykiv ukrainskykh antarktychnykh ekspedytsii [The dynamics of self-efficacy of the members of Ukrainian Antarctic expeditions]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia, 2*(13), 15-24. [In Ukrainian]
2. Bondarchuk, O. I. (2014). Osoblyvosti organizatsiinoi kultury osvitnikh organizatsii zalezhno vid samoefektyvnosti kerivnykiv [Features of the organizational culture of educational organizations in relation to self-efficacy]. *Aktualni problemy psykhologii, 1,* 13-19. [In Ukrainian]
3. Vovk, O. M. (2010). Samoefektyvnist: sutnist, struktura ta osoblyvosti rozvytku v studentskomu vitsi [Self-efficacy: essence, structure and development in students]. *Visnyk psykhologii i sotsialnoi pedagogiky* : *zb. nauk. prats*, *3*. www.psyh.kiev.ua [In Ukrainian]
4. Galtseva, T. O. (2015). Vydy samoefektyvnosti osobystosti: yikh kharakterystyka ta doslidzhennya [Types of personal self-efficacy: characteristics and research]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria: psykhologichni nauky*, *4*, 110-114. [In Ukrainian]
5. Gura, G. N. (2023). Vplyv osobystisnykh ochikuvan na adaptatsiyu pidpryyemtsiv ta kerivnykiv biznesu v umovakh viiny [The effects of personal expectations on the adaptation of entrepreneurs and business managers in war conditions]. *Osobystist, suspilstvo, viina: tezy dopovidei uchasnykiv mizhnarodnogo psykhologichnogo forumu* (7 kvit. 2023 r., Kharkiv, Ukraina). Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav. [In Ukrainian]
6. Kazakova, S. V. (2018). Osoblyvosti samoefektyvnosti kerivnykiv zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity yak psykhologichnogo chynnyka uspishnosti yikhnoi profesiinoi dialnosti [Fetaures of self-efficacy of heads of vocational and technical education institutions as their professional success factor]. *Visnyk pislyadyplomnoi osvity. Seria: Sotsialni ta povedinkovi nauky*, *6*, 65-77. [In Ukrainian
7. Kokun, O. M. (2022). Psykhodiagnostychni pokaznyky rivnya psykhichnogo zdorovya doroslogo naselennya Ukrainy pislya pershykh misyatsiv viiny [Psychodiagnostic indicators of the mental health of the adult population of Ukraine after the first months of the war]. *Aktualni problemy psykhologii: 5*(22), 78-86. [In Ukrainian]
8. Krevska, O. O. (2016). Motyvatsiina determinatsia profesiinoi samoefektyvnosti osobystosti [Motivational determination of a persons work self-efficacy]. *Psykhologichni perspektyvy, 30,* 86-95. [In Ukrainian]
9. Kredentser, O. (2016). Pidpryyemnytska samoefektyvnist personalu osvitnikh organizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnytskoi aktyvnosti [Entrepreneurial self-efficacy of the staff of educational organizations as their entrepreneurial activity development factor]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, *1,* 51-60. [In Ukrainian]
10. Kredentser, O. (2019). *Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii [Psychology of educational staffs entrepreneurial activity development]*. Logos. [In Ukrainian]

11. Kredentser, O. (2021). Empirychne doslidzhennya osoblyvostei rozvytku riznykh vydiv samoefektyvnosti personalu osvitnikh organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of the features of development of various types of educational staffs self-efficacy in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, *1*(22), 89-101. https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10 [In Ukrainian]
12. Kuzikova, S. B. (2023). Psykhologichni aspekty samoefektyvnosti vchyteliv pochatkovykh klasiv [Psychological aspects of self-efficacy of primary school teachers]. *Teoria ta metodyka doshkilnoi i pochatkovoi osvity*. 409-435. [In Ukrainian]
13. Laptyeva, N. (2020). Psykhometrychnyi analiz ukrainskogo variantu Shkaly profesiinoi samoefektyvnosti [Psychometric analysis of the Ukrainian version of the Professional Self-Efficacy Scale]. *Psykhologichnyi zhurnal, 6*(2), 164-172. https://doi.org/10.31108/1.2020.6.2.15 [In Ukrainian]
14. Mykhailychenko, V. Ye., & Polyakova, N. V. (2014). Rol samoefektyvnosti v protsesi aktyvizatsii liderskogo potentsialu osobystosti [The role of self-efficacy in activating personal leadership potential]. *Problemy inzhenerno-pedagogichnoi osvity, 45,* 179-184. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2014_45_29 [In Ukrainian]
15. Muzyka, O. O. (2018). *Samoefektyvnist yak faktor profesionalizatsii studenti* [Self-efficacy as a students professionalization factor]. *Osvitologichnyi dyskurs, 3-4*(22–23), 83-94. [In Ukrainian]
16. Prorok, N. V. (2009). Samoefektyvnist i uspishnist profesiinoi dialnosti [Self-efficacy and successful professional activity]. *Aktualni problemy psykhologii. 7*(22), 176-180. [In Ukrainian]
17. Snyadanko, I. I. (2014). Doslidzhennya rivnya navchalno-profesiinoi samoefektyvnosti v studentiv tekhnichnykh universytetiv [Study of the level of educational and professional self-efficacy in students of technical universities]. *Praktychna psykhologia ta sotsialna robota, 4,* 7-12. [In Ukrainian]
18. Tytarenko, T. M. (2018). *Psykhologichne zdorovya osobystosti: zasoby samodopomogy v umovakh tryvaloi travmatyzatsii [Psychological health of the individual: self-help in conditions of long-term traumatization]*. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
19. Shaposhnik, D. O. (2011). Resursy teorii samoefektyvnosti osobystosti u suchasnii psykhologii [Resources of the theory of personal self-efficacy in modern psychology]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu. Seria Psykhologia, 937,* 302-305. [In Ukrainian]
20. Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 53-62. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005
21. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance, 23,* 169-189. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x
22. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York : Freeman.
23. Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Front. Psychol, 10,* 16-45. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645
24. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy, 10,* 1129-1148, https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008.
25. Berger, R., & Gelkopf M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies, 5,* 601-610, https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007.
26. Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., et al. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health, 13.* https://doi.org/10.1177/21501319221101845
27. Dadipoor, S., Alavi, A., & Ghaffari, M., et al. (2021). Association between self-efficacy and general health: a cross-sectional study of the nursing population. *BMC Nurs, 20*. https://doi.org/10.1186/s12912-021-00568-5
28. Eltanamly, H., Leijten, P., van Roekel, E., Mouton, B., Pluess, M., & Overbeek, G. (2023). Strengthening parental self-efficacy and resilience: A within-subject experimental study with refugee parents of adolescents. *Child Development, 94*, 187-201. https://doi.org/10.1111/cdev.13848
29. Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international journal*, *36*(3), 315-326. https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315
30. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology, 37.* https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0.
31. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences 5,* 42-51.
32. Gumbau, R., Peiro, J., & Salanova, M. (2001). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain, 5,* 63-74.
33. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80

34. Klaeijsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy, Scandinavian Journal of Educational Research, *62*(5), 769-782, https://doi.org/10.1080 /00313831.2017.1306803
35. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. https://doi.org/10.3990/1.9789036533027
36. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior, 1,* 79-122. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027.
37. Liu, E., & Huang, J., (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal, 8,* 1-7(7) https://doi.org/10.2224/sbp.8046
38. Mo Ching Mok, M., & Moore, P. (2019). Teachers & self-efficacy. *Educational Psychology, 39:1,* 1-3. https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1567070
39. Nauta, M. M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment, 12*(4), 381-394. https://doi.org/10.1177/1069072704266653
40. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International, 22*(4), 364-384, https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1607675
41. Salimirad, F., & Srimathi, N. L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology, 3,* 14-21.
42. Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11,* 219-241.
43. Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education, 7,* 1785-1799. https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182.
44. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress, 4,* 345-361. https://doi.org/10.1002/jts.2490040304
45. Soltani, M.A., Karaminia, R., & Hashemian, S.A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion, 3,* 57. https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757
46. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, 124,* 240-261. https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240.

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, докторка психологічних наук, доцентка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Kredentser, Oksana, Dr., Assoc. Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 3 квітня 2023 р.
Рецензовано 24 квітня 2023 р.
Прийнято 28 квітня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.6
УДК 316.61

Надія Нагорна

ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Нагорна Надія. Психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва.

Вступ. *Особливості поєднання економічної та соціальної складових соціального підприємництва виокремлюють його з суто підприємницької діяльності, а також зумовлюють необхідність у дослідженні психологічного підґрунтя такої активності.*

Мета*. На основі вивчення наукових джерел визначити основні психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва.*

Методи. *Теоретичний аналіз, систематизація та узагальнення наукової психологічної літератури з проблеми дослідження.*

Результати. *На основі аналізу наукової літератури визначено вектори дослідження психологічних основ діяльності соціального підприємництва: вид діяльності, вид поведінки, набір якостей особистості. Проаналізовано, що соціальне підприємництво як окремий вид діяльності характеризується такими ознаками: метою діяльності, ознаками, цінностями, мотивацією, специфікою взаємодії. З'ясовано, що соціальне підприємництво як специфічний тип поведінки особистості поєднує підприємницьку, організаційну та допомагаючу поведінки. Показано якості особистості, що притаманні соціальному підприємцю. До них можна віднести такі групи якостей: підприємницькі, організаторські та особистісно-підтримуючі.*

Висновки*. Дослідження підходів до аналізу соціального підприємництва було зреалізовано з огляду на: вид діяльності (специфічні мета, ознаки та мотивація до діяльності, ціннісні основи, особливості взаємодії на різних рівнях), вид поведінки (прояви підприємницької, організаційної та допомагаючої активності), набір якостей особистості (унікальність у тому, що до психологічного портрету класичного підприємця додаються особистісно-підтримуючі якості, просоціальні цінності особистості).*

Ключові слова: *соціальне підприємництво, соціальний підприємець, психологія підприємництва, соціальне підприємництво як вид діяльності, підприємницька поведінка, психологічний образ соціального підприємця.*

Nahorna, Nadiia. Psychological approaches to the analysis of social entrepreneurship.

Introduction*. The unique combination of economic and social components of social entrepreneurship distinguishes it from purely entrepreneurial activity and makes it a subject of psychological research.*

Aim*. Based on the relevant scientific literature, to determine the main psychological approaches to the analysis of social entrepreneurship.*

Methods*. Theoretical analysis, systematization and generalization of scientific psychological literature on the problem of interest.*

Results*. The analysis of the relevant scientific literature allowed determining the following vectors of research into the psychological foundations of social entrepreneurship: entrepreneurs' activity type, behavior type, and personal traits. Social entrepreneurship as a special activity is characterized by activity goals, features, values, motivation, and type of interaction. Besides, social entrepreneurship as a type of personal behavior combines entrepreneurial, organizational, and helping behaviors. The social entrepreneurs' personal features include entrepreneurial, organizational and personally supportive ones.*

Conclusions*. The study of approaches to the analysis of social entrepreneurship was focused on types of activity (activity goals, signs and motivation, values, and interactions at different levels), the types of behavior (entrepreneurial, organizational, and helping activities), as well as a set of entrepreneurs' personal features (the psychological portrait of a classic entrepreneur is supplemented with their personally supporting qualities and prosocial values).*

Key words*: social entrepreneurship, social entrepreneur, psychology of entrepreneurship, social entrepreneurship as an activity, entrepreneurial behavior, psychological image of a social entrepreneur.*

Вступ. Соціальне підприємництво, маючи серед своїх ознак традиційні характеристики класичного підприємництва, отримало свій розвиток та поширення якраз через реалізацію соціальних зобов'язань. До того ж таке поєднання економічного та соціального в одному концепті якісно відрізняє його як від бізнесової, так і від різних видів соціальної діяльності. Унікальність змістовного та ціннісного наповнення соціального підприємництва змушує замислитись над специфікою його психологічних основ: що необхідно враховувати при створенні соціального підприємства, що відрізняє його від традиційного бізнесу? Особливої важливості, на нашу думку, набувають відповіді на ці питання з огляду на доцільність розвитку соціального підприємництва в Україні як інституції, що дозволяє реалізувати особистісний потенціал індивідам з різним життєвим досвідом: і вчорашнім студентам, і сьогоднішнім захисникам, котрі після нашої Перемоги повернуться до цивільного життя та потребуватимуть соціальної й професійної реінтеграції. Саме тому в цьому дослідженні спробуємо провести теоретичну розвідку психологічних основ діяльності соціального підприємництва, засновану на аналізі наукових джерел вітчизняних та зарубіжних вчених.

Різні вектори психологічного забезпечення діяльності соціального підприємництва досліджуються, переважно, вченими-психологами за кордоном. Так, було проаналізовано особливості мотивації соціальних підприємців (Braga, Proenca & Ferreira, 2014), мотиви здійснення діяльності соціальним підприємством (Samuelsson & Witell, 2022). Найбільше, на нашу думку, здійснено емпіричних досліджень щодо особливостей психологічного образу соціального підприємця, його індивідуально-психологічних характеристик (Bargsted, Picon, Salszar & Rojas, 2013).

Що стосується вітчизняних напрацювань, то психологічних розвідок соціального підприємництва вкрай мало. У цьому контексті проаналізовано окремі індивідуально-психологічні характеристики соціальних підприємців (Романова & Лісецька, 2020), визначено психологічний портрет соціального підприємця крізь призму рамки підприємницьких компетенцій (Чуйко & Шкуро, 2020). Такі поодинокі наукові пошуки вказують на необхідність дослідження психологічних підвалин діяльності соціального підприємництва з огляду на вітчизняний досвід.

Мета дослідження. На основі вивчення наукових джерел визначити основні психологічні підходи до аналізу соціального підприємництва.

Методи дослідження: теоретичний аналіз, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження.

Результати дослідження та їх обговорення. Вітчизняна дослідниця В. Москаленко (2003) у процесі концептуального аналізу предмету вивчення економічної психології зазначає, що «підприємництво» найбільше досліджується з позицій концепту діяльності, концепту поведінки та концепту моделі особистості.

О. Креденцер (2020) розглядає як основні теоретико-методологічні підходи до вивчення психологічного наповнення «підприємництва», так і підприємницьку діяльність та підприємницьку поведінку.

С. Яновська (2019), досліджуючи феномен підприємництва у колі психологічних досліджень, розкриває його сутність крізь призму специфіки економічної активності, а також через можливість для реалізації особливостей особистості.

M. Frese та M. Gielnik (2014), досліджуючи концептуальні положення психології підприємництва, визначають зв'язки між підприємництвом та психологічними конструктами, підприємництвом та соціальним (людським) капіталом, а також підприємництвом та конструктами роботи зі стратегіями. Все це дозволило опрацювати модель діяльнісних характеристик підприємництва, що акцентує свою увагу на доцільності розгляду того чи іншого психологічного концепту тільки через успіх дій підприємця. Відтак дослідники вказують, що самі по собі особистісні якості підприємця, його мотиви, емоції та когніції, попередній життєвий досвід, підприємницьке середовище

не є запорукою підприємницького успіху. Все це працює, на думку науковців, лише за підприємницької активності особистості на різних етапах роботи підприємства та з різними форматами бізнесу (малий бізнес, середній, стартап, соціальне підприємство). Варто відмітити, що дані результати колег-психологів співвідносяться з напрацюваннями вітчизняних дослідників, зазначеними вище, та дозволяють нам спробувати проаналізувати психологічні основи діяльності соціального підприємництва з позицій таких підходів: як окремого виду діяльності, як специфічного типу поведінки та як своєрідного набору якостей особистості.

Спочатку проаналізуємо *соціальне підприємництво як окремий вид діяльності.* Аналіз цього підходу, на нашу думку, можна реалізувати крізь призму дослідження: мети та ознак діяльності соціального підприємництва; цінностей соціального підприємництва; мотивації діяльності в соціальному підприємництві; особливостей взаємодії задля досягнення ефективності діяльності.

Здійснений нами попередньо аналіз понятійного контуру соціального підприємництва у вітчизняній та зарубіжній літературі (Нагорна, 2022) засвідчує наявність власних характеристик соціального підприємництва як виду діяльності. Ними є: своєрідна мета та ознаки діяльності. Мета соціального підприємництва формулюється різними науковцями з огляду на властивий їм підхід до сутності цього феномену: зробити світ кращим місцем для всіх (Sandal, 2004), трансформація суспільства на рівні громади для уникнення соціально-економічних криз та для подальшого розвитку (Ковалевська & Нечипоренко, 2019), вирішення соціальних проблем (Доброва, (2015), задоволення попиту на соціальні блага через економічну ефективність (Вербицька, 2022), вирішення питань соціального характеру через організацію взаємодії з ключовими стейкхолдерами (державою, бізнесом, громадськістю) (Луговенко & Коваленко, 2020), створення вимірюваної соціальної цінності, не забуваючи водночас про фінансовий прибуток (ОБСЄ в Україні). Отже, соціальний ефект від діяльності соціального підприємництва відіграє домінуючу роль. До того ж підприємницький підхід забезпечує ресурси для реалізації такого соціального впливу. Тому таке поєднання соціального та економічного знаходить свій прояв у ряді ознак цього виду діяльності. Такими рисами, за результатами нашого теоретичного дослідження (Нагорна, 2022), є: виконання соціальної місії, економічна рентабельність діяльності. А також ряд організаційних характеристик: командний підхід, конкретизація цільової аудиторії для соціального впливу, в тому числі територіальне окреслення соціального впливу; взаємодія на рівні громади.

Аналізуючи практичний досвід соціального підприємництва в Україні (Каталог соціальних підприємств України 2016-2017 роки, 2017), можна відмітити, що йому, як виду діяльності, властиві *специфічні цінності:* формування соціальної місії, демократичне управління, екологічність рішень, сталість та ощадливість, залучення до команди підприємства представників цільової аудиторії свого соціального впливу, підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату в команді, супервізія особистісного та професійного відновлення та розвитку. Означені цінності, на нашу думку, безпосередньо впливають на особливості формування організаційної культури самого соціального підприємства, її конкретного типу.

Ще одним важливим елементом розгляду соціального підприємництва в контексті окремого виду діяльності є *мотивація підприємницької діяльності.* Так, Н. Худякова (2008), вивчаючи психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності, доходить висновку про існування як безпосередніх мотивів, що включають: мотиви комерційного успіху, свободи й незалежності, ініціативи та активності, інноваційності та ризику; так і опосередкованих мотивів, що, своєю чергою, об’єднують: мотиви самореалізації, поваги та самоповаги, соціальних контактів і групової належності, вимушеності. Авторка вказує, що мотиви, котрі спонукають підприємницьку діяльність, можуть різнитись в залежності від етапу активності: входження до підприємництва чи

стабілізація діяльності (Худякова, 2008).

Щодо мотивації саме соціального підприємництва, то дослідження цього питання реалізуються в різних країнах світу, що зумовлює певний національний, культурний та соціально-політичний вплив на їх результати. Так, G. K. Humphris (2017), досліджуючи мотивацію соціальних підприємців у Великобританії, вказує на специфічне змістовне наповнення та співвідношення спонукаючих (push) та притягуючих (pull) мотивів до розвитку та провадження соціально підприємницької діяльності. Авторка, за результатами інтерв'ювання соціальних підприємців, визначила характерні для них мотиви, що потім були віднесені до спонукаючих (зовнішніх): попередній досвід, у тому числі й професійний, а також соціальні цінності як прагнення допомагати слабшим, що йде від моральних норм, засвоєних в дитинстві. До притягуючих мотивів, за результатами дослідниці, належать: додаткові можливості при реалізації бізнес-моделі; підтримка інших як прояв значущості виконуваної діяльності, що спостерігається вже в процесі роботи соціального підприємства; усвідомлення нових можливостей як для самореалізації, так й для підтримки інших нетривіальним шляхом; самомотивація, яка спонукає до особистісного та професійного розвитку; локальна мережа, що утворюється навколо соціального підприємця та його підприємства, формує відчуття відповідальності щодо соціального оточення; причетність до соціальних змін, що відбуваються в житті окремих індивідів чи громад; спосіб життя соціального підприємця як мотив; нефінансові цінності, що пояснюється недомінуючою роллю грошей та інших матеріальних цінностей у житті особистості (Humphris, 2017).

Група дослідників з Португалії, досліджуючи особливості мотивації в соціальному підприємництві, дійшла висновків про домінуючий вплив альтруїзму як ціннісного переконання у прагненні привнести істотні соціальні зміни в суспільстві, зробити життя інших кращим (Braga, Proença & Ferreira, 2014). Також високими є показники таких мотивів, як: пристрасне бажання або висока зацікавленість у підприємницькій діяльності; вплив наявних у суспільстві прикладів успішних соціальних підприємств, які хотілось наслідувати.

Шведські дослідники P. Samuelsson & L. Witell (2022) при аналізі мотивації соціальних підприємців у процесі діяльності соціального підприємництва виділили три типи мотивації: *«першовідкривачі»,* які є більш активними на етапі роботи з ідеєю соціального підприємства чи при виникненні складнощів; *«шукачі»* як індивіди, котрі вважають себе креативними, завзято беруть участь у розробці та апробації ідей, запуску соціального підприємства. Залучення до цих процесів має своє відображення на самооцінці особистості такого соціального підприємця, його статусі у громаді чи суспільстві. І нарешті *«рейнджери»,* котрі, керуючись прагненням загального блага, більше орієнтовані на досягнення та успішні результати діяльності, як фінансової стабільності, так і соціальних змін (Samuelsson & Witell, 2022).

Дослідники також виділяють такі узагальнені мотиви: прагнення до зміни соціальної ситуації та допомоги громадам (Galera & Borzaga, 2009; Renko, 2012), досвід особистої чи сімейної проблеми, що трансформується у прагнення допомогти іншим вийти зі складної життєвої ситуації (Williams & Nadin, 2012), формування сталої економічної платформи для реалізації соціальної місії підприємства (Dorado, 2006). Такі мотиви властиві й вітчизняним соціальним підприємцям (Нагорна, 2022; Соціальне підприємництво в Україні. Каталог, 2020), коли започаткування конкретних соціальних підприємств стало результатом пошуку: підтримки для конкретної цільової аудиторії індивідів зі складними життєвими обставинами (соціальні підприємства «Pan-Chocolatier», «Ранні пташки»); стабільного фінансового ресурсу для реалізації соціального впливу (соціальне підприємство «Горіховий дім»); шляхів розвитку громади через підтримку місцевих ініціатив (соціальне підприємство «URBAN SPACE 100»).

Досягнення результатів діяльності в соціальному підприємництві реалізується через

розвиток взаємодії з різними зацікавленими сторонами. Насамперед варто відмітити, що для соціального підприємства, як і для традиційного бізнесу, важливим є виділення *внутрішнього та зовнішнього кола взаємодії* (Свинчук, Корнецький, Гончарова, Назарук, Гусак & Туманова, 2017). Так, до першого відносяться: засновники соціального підприємства, команда, наймані працівники. Саме ці люди генерують ідеї щодо соціального підприємства та його місії, реалізують основні процеси, дбають про розвиток. Звісно, за умов спільної роботи команді потрібно також працювати над психологічними особливостями свого формування, розвитку, ефективності в умовах воєнного стану. До зовнішнього кола взаємодії варто віднести співпрацю з партнерськими організаціями, представниками влади, громади.

Так, соціальний підприємець, як офіційно зареєстрований суб'єкт підприємницької діяльності, зобов'язаний взаємодіяти з рядом державних органів для реєстрації та підтримки порядку діяльності бізнесу. Окрім цього, соціальний контекст діяльності вказує на необхідність співпраці з установами та закладами соціальної роботи / культури / спорту тощо як державної, так і комунальної власності. Така співпраця, з одного боку, вимагає лише виконувати норми законодавства, а з іншого боку, напрацьовувати механізми активного діалогу для покращення складної життєвої ситуації нужденних осіб. Оскільки соціальне підприємство реалізує свою діяльність у конкретній територіальній громаді, то прояви його впливу будуть поширені на більшість соціально значущих процесів цієї місцевості. Акумуляцією соціальної взаємодії на локальному рівні має стати формування місцевої екосистеми соціального підприємництва, куди залучені не лише представники місцевого самоврядування чи влади, а також громадський сектор, місцеві активісти та лідери думок. Таким чином відбувається створення умов та реалізуються можливості для партисипативної взаємодії на рівні громади (Нагорна, 2022).

Окремо, на нашу думку, варто згадати особливості взаємодії на рівні «соціальне підприємство – клієнт». Специфіка поняття «клієнт» для соціального підприємництва полягає в тому, що необхідно розрізняти клієнта як споживача бізнес-послуги чи продукту, а також як того, на кого поширюється вплив соціальної місії такого соціального бізнесу. Навіть, якщо в першому випадку соціальні підприємства користуються методами та прийомами, що властиві традиційному бізнесу, вони все одно в маркетингових кампаніях (бренд, позиціонування товару, реклама) роблять акценти на соціальну місію, якій слугує цей продукт чи послуга (Корнецький, 2019). Щодо представників цільової аудиторії соціального впливу, то зазвичай, соціальні підприємства співпрацюють з громадськими організаціями або самі створюють такі ГО (Гусак, 2017). Підхід залучення недержавного сектору є характерним для вітчизняного досвіду соціального підприємництва, оскільки це зумовлено і особливостями законодавства, й зменшує бюрократичне навантаження при реалізації запланованих заходів соціального впливу.

Попри те, що соціальне підприємництво увібрало в себе ряд ознак, властивих традиційному бізнесу, його діяльність реалізується за унікальним порядком, що поєднує як фінансово-економічні, так і соціальні, психологічні, екологічні та інші інтереси. Наявний практичний досвід роботи соціальних підприємств в Україні вказує на унікальність мети та ознак цього виду діяльності, мотивації щодо створення та провадження, наявний спектр кола взаємодії з ключовими стейкхолдерами.

Далі охарактеризуємо *соціальне підприємництво як специфічний тип поведінки особистості.* Цей аспект соціального підприємництва, на наш погляд, варто розкрити через аналіз таких концептів, як: «підприємницька поведінка», «допомагаюча поведінка», «організаційна поведінка».

Поняття «підприємницька поведінка» є досить глибоко дослідженим у вітчизняній та зарубіжній науці. Так, О. Креденцер (2020) у контексті вивчення підприємницької активності менеджерів освітніх організацій аналізує підприємницьку поведінку як концептуальну для дослідження внутрішньоорганізаційного підприємництва. Зокрема, на

думку дослідниці, підприємницька поведінка, будучи типом економічної поведінки особистості, має такі ознаки, як: ризикованість, інноваційність, незалежність, творчість, націленість на результат. Аналізуючи інноваційний характер підприємництва, І. Павленко & Л. Петренко (2014) вказують, що інтрапренерство через створення атмосфери креативності та свободи є проявом підприємницької поведінки особистості, котра зацікавлена у розвитку своєї організації (бізнесу), її засадничих цінностей та принципів.

На думку Ю. Пачковського (2006), підприємництву як типу поведінки властиві такі риси: ініціатива, що проявляється у прагненні та чутливості до змін; ризик як готовність до ризикової поведінки, так і її наслідків, відповідальності за потенційні прорахунки; новаторство, що вбирає в себе не лише нові технологічні рішення щодо бізнес-продукції, а й інноваційні підходи як до бізнес-моделі, її маркетингового супроводу, так і до організації праці; свобода як прояв незалежності в судженнях та прийнятті рішень; активність, що відображається у продукуванні взаємодії, стратегічному мисленні та плануванні, цілепокладанні та їх реалізації.

Досліджуючи підприємницьку компетентність особистості, О. Шеліган (2019) аналізує підприємницьку поведінку, що, з одного боку, завершує цикл формування такого виду компетентності, а з іншого – виступає діяльнісним проявом підприємницьких інтенцій індивіда.

Якраз на вивченні особливостей підприємницьких інтенцій у соціальному підприємництві зосереджено основну увагу при його аналізі як типу підприємницької поведінки за кордоном. Так, вітчизняний вчений-економіст А. Корнецький (2017) при поясненні моделі започаткування соціального підприємства звертається до запропонованого J. Mair & E. Noboa (2003) підходу. Їх бачення полягає в тому, що соціально-підприємницька поведінка є результатом поєднання зважених підприємницьких намірів, бажань та можливостей, причому як щодо бізнес-компоненти, так і до соціального впливу. Дослідники з Індії P. Tiwari, A.K. Bhat & J. Tikoria (2017) та V. Ahuja, A. Akhtar & O.P. Wali (2019), досліджуючи соціально-підприємницькі наміри особистості, теоретичною основою вбачають теорію запланованої поведінки I. Ajzen (1991), що була адаптована в русло підприємницької діяльності N.F. Krueger (1994). Відтак, увібравши результати доповнень у означені теоретичні напрацювання, P. Tiwari, A.K. Bhat & J. Tikoria (2017), за допомогою емпіричного дослідження, визначили емоційний інтелект та креативність як найвагоміші передумови формування соціально-підприємницьких намірів у індійських студентів.

Отже, підприємницька поведінка особистості соціального підприємця, на наш погляд, є проявом підприємницької активності, що спрямована на розробку концепції продукту/ послуги, визначення бізнес-моделі підприємства, розрахунок структури витрат, потреб та необхідних ресурсів, визначення спектру та впливу можливих ризиків, бізнес-планування. Причому як в суто бізнесових процесах, так і для соціального контексту діяльності. Якраз останній і знаходить своє відображення у понятті «допомагаюча поведінка».

Так, чилійські дослідниці M. Bargsted & ін. (2013), аналізуючи особливості кар'єрних пошукань соціальних підприємців, вказують на специфіку соціального підприємництва через його соціально-орієнтований характер діяльності. Останнє, на їхню думку, є проявом «допомагаючої» поведінки, що властива різним видам соціальної активності особистості (філантропії, волонтерству тощо) та заснована на впливі ряду соціальних мотивів та особистісних цінностей соціальних підприємців (колективізмі, альтруїзмі, емпатії, універсалізмі та доброзичливості). Ключовою відмінністю між соціальним підприємництвом та іншими видами соціальної активності дослідниці вважають часову перспективу реалізації, що й дає можливість говорити про кар'єрний розвиток особистості. Вітчизняні науковці (Нагорна, 2022; Свинчук, Корнецький, Гончарова, Назарук, Гусак & Туманова, 2019) на основі практичного досвіду соціального

підприємництва виявили змістовні й організаційні відмінності між різними типами організацій, що здійснюють соціальний вплив на різні громади.

Отже, «допомагаюча» поведінка в соціальному підприємництві, на нашу думку, має свій прояв у соціальній активності окремих індивідів та груп людей, котрі мають схожі гуманістичні ціннісні орієнтації, сформували та впроваджують в своїй команді / колективі принципи корпоративної культури та соціальну місію, що орієнтовані на реалізацію конкретних соціальних змін у громаді.

Питання особливостей корпоративної культури та організаційного розвитку соціального підприємства безпосередньо пов'язані, на наш погляд, із організаційною поведінкою. Так, вітчизняні дослідники-управлінці (Молчанова, Воляник & Кондратьєва, 2015), аналізуючи цей концепт, визначають його як поведінку, котра притаманна організації, у тому числі підприємству, формується як результат узгодження всіх інструментів управління поведінкою людей в процесі праці. П.Д. Дудкін, О.Б. Мосій & О.М. Владимир (2015), досліджуючи аспекти ефективного підприємництва через особливості організаційної поведінки, визначають останню як таку поведінку окремих працівників чи колективів, що спрямована на здійснення спільної суспільно корисної діяльності підприємства. На думку авторів, змістовно вона включає: індивідуальний, груповий та організаційний рівні прояву. Саме тому до об'єктів дослідження організаційної поведінки можна віднести: індивідуальну самоефективність працівника (його компетентності, ставлення, мотивація тощо), особливості формування та взаємодії колективу, згуртованість та лідерство, загально організаційні явища: розвиток, культура, зовнішнє середовище.

По аналогії з розумінням організаційної поведінки класичного підприємництва, спробуємо визначити особливості цього явища в соціальному підприємництві. Так, на наш погляд, до індивідуального виміру організаційної поведінки можна віднести не лише виконання працівником своїх обов'язків, а й прийняття соціальної місії підприємства з формуванням власного ставлення до неї, розуміння особистої ролі працівника в процесі реалізації цієї місії. На рівні групи варто загадати про: формування та розвиток команди, взаємодію її членів, готовність до активної співпраці з представниками цільового соціального впливу, ролі та зони відповідальності, лідерство. Щодо організаційного виміру, то слід враховувати: просоціальні цінності, що стають базисом у формуванні корпоративної культури підприємства, розробку та зміну соціальної місії підприємства з огляду на стратегічні цілі розвитку, позиціонування себе як активного суб'єкта партисипативної взаємодії в громаді.

Отже, соціальне підприємництво вимагає особливої поведінки від індивідів та груп, котрі його реалізують. Відображення такої специфіки можна знайти у підприємницькому, допомагаючому та організаційному прояві.

І насамкінець проаналізуємо *соціальне підприємництво як своєрідний набір якостей особистості.* Л. Карамушка & Г. Гнускіна (2018) при аналізі явища підприємництва, з огляду на модель особистості, вказують на особистісні феномени, що були досліджені з цього приводу: особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців, їх самоефективність, особистісний аспект підприємницької діяльності, підприємницький потенціал особистості, здібності до підприємницької діяльності, психологічну готовність підприємців до професійної діяльності тощо.

Щодо особистісного підходу при аналізі соціального підприємництва, то О. Чуйко & В. Шкуро (2020) характеризують соціального підприємця як особистість, котра: має просоціальні моральні переконання, орієнтована на підтримку інших; вирізняється інноваційністю та пластичністю мислення, творчим підходом до усталених процесів; їй властива амбітність, наполегливість, ризиковість та відповідальність у справах; вона володіє лідерським потенціалом, аби згуртовувати, наснажувати та підтримувати інших. Дослідниці використовують концептуальну модель підприємницьких компетенцій

(EntreComp), розроблену Європейською комісією для аналізу підприємливості як системоутворюючої якості особистості соціального підприємця (Чуйко & Шкуро, 2020). До того ж індонезійські дослідники P. Guritno, H. Suyono & M. Pandowo (2019), досліджуючи модель компетенцій соціальних підприємців, емпірично виявили ті компетенції, котрі сприяють успіху особистості, її соціальному бізнесу, а саме: орієнтація на досягнення, наполегливість, ініціативність, сміливість користуватися можливостями, взаємодія та соціальні зв'язки, розвиток та вплив на інших, лідерство в команді, командна робота і співпраця, орієнтація на допомогу та служіння іншим, орієнтація на місію, зацікавленість у партнерстві, креативне мислення.

У контексті результативності діяльності соціального підприємства, розбудови мережі його взаємодії, тайванські дослідники L. XinGuo, Ch. Liu & Y. Yain (2020) аналізують психологічний капітал особистості соціального підприємця. Так, концепт психологічного капіталу соціального підприємця дослідники розкривають через такі категорії: самоефективність, що зумовлено необхідністю діяти в непередбачуваних обставинах; оптимізм як позитивне очікування можливості успіху при реалізації соціальної місії та діяльності підприємства в цілому з відтермінованою перспективою; надія на майбутні досягнення, що пояснюється рішучістю у підготовці та реалізації кроків до поставлених цілей; резильєнтність (resilience) особистості як витривалість та здатність до відновлення у критичних моментах. А розбудувати мережу взаємодії соціальному підприємцю допомагають, на думку авторів, такі політичні навички, як: соціальна проникливість, що можна співвіднести з емпатією; видима щирість, що пояснюється як висока довіра та щирість мотивів у реалізації соціальної місії; міжособистісний вплив у взаємодії для наснаження інших на соціальні зміни; здатність до взаємодії як розвиток сталих соціальних зв'язків як з окремими індивідами, так і з групами людей, громадою (XinGuo, Liu & Yain, 2020).

Наше попереднє дослідження (Нагорна, 2022) також ставило за мету спробу окреслити теоретичне уявлення про наповнення психологічного портрету соціального підприємця. За результатами теоретичного аналізу наукової літератури ми доходимо висновку про притаманність особистості таких характеристик, як: підприємливість, що має прояв у активності, незалежності, ризикованості, ініціативності та творчості; мотивація щодо підприємництва та реалізації соціальної місії; якості діловитості; взаємодія з іншими. Зазначені та інші риси психологічного портрету соціального підприємця, на нашу думку, цікаво буде проаналізувати з огляду на готовність особистості до реалізації соціально-підприємницької діяльності.

Отже, соціальне підприємництво має своє відображення на якостях особистості, котра причетна до його реалізації. Так, результати означених вище досліджень вказують на характерні психологічні риси, котрі, на нашу думку, можна об'єднати у такі групи: підприємницькі (активність, ініціативність, ризикованість, відповідальність, незалежність, творчість); організаторські (вмотивованість, лідерство, наснаження інших, орієнтир на роботу в команді та на досягнення цілей, налагодження взаємодії на різних рівнях співпраці); особистісно-підтримуючі (емпатія, просоціальні цінності, орієнтир на досягнення соціальних змін, стресостійкість та резильєнтність).

Висновки. Дослідження психологічних основ діяльності соціального підприємництва було зреалізовано з огляду на: вид діяльності (специфічні мета, ознаки та мотивація до діяльності, ціннісні основи, особливості взаємодії на різних рівнях), вид поведінки (прояви підприємницької, організаційної та допомагаючої активності), набір якостей особистості (унікальність у тому, що до психологічного портрету класичного підприємця додаються особистісно-підтримуючі якості, просоціальні цінності особистості).

Перспективи подальших досліджень. Врахування цих векторів дослідження та його результатів дозволить надалі опрацювати психологічне підґрунтя до проблеми готовності особистості до соціального підприємництва.

Література

1. Вербицька, А.В. (2022). Економічний вимір соціального підприємництва в країнах Європейського Союзу та Україні. *Феномен соціального підприємництва в умовах сучасних викликів*: кол. монограф. Житомир : ТОВ «Видавничий дім «Бук-Друк»», 30-37.
2. Доброва, Н.В. (2015). Соціальне підприємництво. *Економічні інновації,* 59, 112-117.
3. Дудкін, П.Д., & Мосій, О.Б., & Владимир, О.М. та ін. (2015). Організаційна поведінка. Аспекти ефективного підприємництва. Тернопіль: ФОП: Паляниця В.А.
4. Карамушка, Л.М., & Гнускіна, Г.В. (2018). Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос.
5. Каталог соціальних підприємств України 2016-2017 роки (2017). Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія».
6. Ковалевська, А.В., & Нечипоренко, Я.Є. (2019). Підприємництво на базі громади як особливий вид соціального підприємництва. *Молодий вчений, 7* (71), 134-141.
7. Корнецький, А.О. (2019). Соціальне підприємництво: посібник для викладачів курсу. Київ : Фамільна друкарня Huss.
8. Креденцер, О.В. (2020). *Психологічні основи підприємницької активності персоналу освітніх організацій* : дис. д-ра психол. наук : 19.00.10. Київ, Ін-т психол. ім. Г.С. Костюка НАПН України.
9. Луговенко, Н.В., & Коваленко, Н.В. (2020). Соціальні підприємства як інструмент діалогу держави і суспільства. *Інфраструктура ринку,42*,187-192.
10. Молчанова, А.О., Воляник, І.В., & Кондратьєва, В.П. (2015). Організаційна поведінка: навч. посібн. Івано-Франківськ : «Лілея-НВ».
11. Москаленко, В.В. (2003). Підприємництво як предмет дослідження економічної психології. *Актуальні проблеми психології. Том 1 : Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 11*, 17–20.
12. Нагорна, Н.С. (2022). Активність недержавних організацій та соціального підприємництва як чинник реінтеграційного впливу на особистість у сучасних умовах. Н.С. Нагорна (Ред.). Психолого-педагогічні проблеми соціалізації особистості в сучасних умовах : *матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23–24 вересня 2022 р.*), (с. 113-116). Львів - Торунь : Liha-Pres.
13. Нагорна, Н.С. (2022). Дослідження понятійного контуру соціального підприємництва у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Серія: Психологія, 33* (72), 2, 97-103.
14. Нагорна, Н.С. (2022). Міждисциплінарний зміст поняття «партисипація». *Проблеми сучасної психології, 3*, 108-115.
15. Нагорна, Н.С. (2022). Особливості психологічного портрета особистості соціального підприємця. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки,14*,40–47.
16. Нагорна, Н.С. (2022). Теоретико-методологічні засади дослідження соціального підприємництва в сучасному суспільстві. *Феномен соціального підприємництва в умовах сучасних викликів* : кол. монограф. Житомир : ТОВ «Видавничий дім «Бук-Друк»», 6-29.
17. Павленко, І.А., &. Петренко, Л.А. (2014). Інноваційне підприємництво як наукова категорія. *Інвестиції: практика та досвід, 16*, 12-15.
18. Пачковський, Ю.Ф. (2006). Психологія підприємництва. Київ : Каравела.
19. Практичний аналіз розвитку соціального підприємництва. *Проєкти ОБСЄ в Україні.* https://www.osce.org/files/f/documents/a/9/426392.pdf
20. Романова, Ю., & Лісецька, В. (2020). Індивідуально-психологічні особливості осіб, які займаються соціальним підприємництвом. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка, 2* (12), 82-86.
21. Свинчук, А.А., Корнецький, А.О., Гончарова, М.А., Назарук, В.Я., Гусак, Н.Є., & Туманова, А.А. (2017). Соціальне підприємництво: від ідеї до суспільних змін: посібник. Київ: ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ».
22. Соціальне підприємництво в Україні. Каталог. (2020). https://socialbusiness.in.ua/enterprises/
23. Соціальне підприємництво: навчальний курс на платформі Prometheus. https://apps.prometheus.org.ua/learning/course/course-v1:WNISEF+SE101+2017_T2/home
24. Чуйко, О., & Шкуро, В. (2020). Екологоорієнтоване соціальне підприємництво у громаді : навчально-методичний посібник. Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка.
25. Худякова, Н.Ю. (2008). *Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності* : дис. канд. психол. наук : 19.00.10. Київ, Ін-т психол. ім. Г.С. Костюка НАПН України.
26. Шеліган, О.Н. (2019). Підприємницька компетентність у наукових рецепціях вчених. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка, 31*, 86-90.
27. Яновська, С.Г. (2019). *Психологічна структура підприємницької активності в малому бізнесі :* дис. канд. психол. наук : 19.00.10. Харків. Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна.
28. Ahuja, V., Akhtar, A., &. Wali, O.P. (2019). Development of a comprehensive model of social entrepreneurial intention formation using a quality tool. *J Glob Entrepr Res, 9*, 41. https://link.springer.com/article/10.1186/s40497-019-0164-4

29. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*(2), 179–211.
30. Bargsted, M., Picon, M., Salazar, A., & Rojas, Y. (2013). Psychosocial Characterization of Social Entrepreneurs: A Comparative Study. https://www.researchgate.net/publication/258465026_Psychosocial_Characterization_of_Social_Entrepreneurs_A_Comparative_Study
31. Braga, J.C., Proença, T., & Ferreira, M.R. (2014). Motivations for social entrepreneurship – Evidences from Portugal. *Review of Applied Management Studies*, *12*,11-21.
32. Dorado, S.(2006). Social entrepreneurial ventures: Different values of different process of creations, no? *Journal of Developmental Entrepreneurship, 11,* 319-343.
33. Frese, M., & Gielnik, M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. https://www.researchgate.net/publication/275070998_The_Psychology_of_Entrepreneurship
34. Galera, G., & Borzaga, C. (2009). Social enterprise: An international overview of its conceptual evolution and legal implementation. *Social Enterprise Journal*, *5*(3), 210-228.
35. Guo, L. X., Liu,C.-F., & Yain, Y.-S. (2020). Social Entrepreneur's Psychological Capital, Political Skills, Social Networks and New Venture Performance. *Frontiers in Psychology*,*11;* 925, 1-9.
36. Guritno, P.D., Suyono, H., & Sunarjo, S. (2019). Competency Model of Social Entrepreneurs: Learning from Successful Indonesian Social Entrepreneurs. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *2147- 4478*, *8*(3), 94–110. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i3.256
37. Humphris, G.K. (2017). Motivations of social entrepreneurs. DOI: 10.5920/FIELDS.2017.06
38. Krueger, N.F., & Deborah Brazeal, J.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 91–104. https://doi.org/10.2139/ssrn.1505244.
39. Mair, J., & Noboa, E. (2003). How intentions to create a social venture are formed – A case study.*IESE Business School, 593,* 121-135.
40. Renko, M. (2012). Early challenges of nascent social entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 37* (5), 1045-1069. http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00522.x
41. Sandal, Jan-U. (2004). International Study Course in Social Entrepreneurship. https://janusandal.no/en/om/fil-dr-jan-u-sandal-institute
42. Samuelsson, P., & Witell, L. (2022). Social entrepreneurs in service: motivations and types. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSM-08-2017-0274/full/html
43. Tiwari, P., Bhat, A.K., & Tikoria, J. (2017). An empirical analysis of the factors affecting social entrepreneurial intentions. *Journal of Global Entrepreneurship Research*,7:9. DOI 10.1186/s40497-017-0067-1
44. Williams, C.C., & Nadin, S. (2012). Entrepreneurship in the informal economy: Commercial or social entrepreneurs? *International Entrepreneurship Management Journal*, *8*, 309-324.

References

1. Verbytska, A. V. (2022). Ekonomichnyi vymir sotsialnogo pidpryyemnytstva v krainakh Yevropeiskogo Soyuzu ta Ukraini [The economic dimension of social entrepreneurship in the countries of the European Union and Ukraine]. *Fenomen sotsialnogo pidpryyemnytstva v umovakh suchasnykh vyklykiv*. TOV «Vydavnychyi dim «Buk-Druk»», 30-37. [In Ukrainian]
2. Dobrova, N. V. (2015). Sotsialne pidpryyemnytstvo [Social entrepreneurship]. *Ekonomichni innovatsii,* 59, 112-117. [In Ukrainian]
3. Dudkin, P. D., & Mosii, O. B., & Vladymyr, O. M. (2015). Organizatsiina povedinka. Aspekty efektyvnogo pidpryyemnytstva [Organizational behavior. Aspects of effective entrepreneurship]. FOP: Palyanytsya V.A. [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., & Gnuskina, G. V. (2018). Psykhologia profesiinogo vygorannya pidpryyemtsiv [Psychology of entrepreneur burnout]. Logos. [In Ukrainian]
5. Katalog sotsialnykh pidpryyemstv Ukrainy 2016-2017 [Catalog of social enterprises in Ukraine 2016-2017]. (2017). Vydavnychyi dim «Kyiv-Mohyla Academy». [In Ukrainian]
6. Kovalevska, A. V., & Nechyporenko, Ya. Ye. (2019). Pidpryyemnytstvo na bazi gromady yak osoblyvyi vyd sotsialnogo pidpryyemnytstva [Community-based entrepreneurship as a special type of social entrepreneurship]. *Molodyi vchenyi*, *7*(71), 134-141. [In Ukrainian]
7. Kornetskyi, A. O. (2019). Sotsialne pidpryyemnytstvo: posibnyk dlya vykladachiv kursu [Social entrepreneurship: a guide for course instructors]. Familna drukarnya Huss. [In Ukrainian]
8. Kredentser, O. V. (2020). *Psykhologichni osnovy pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitnikh organizatsii [Psychological foundations of entrepreneurial activity of personnel of educational organizations]*. Doctoral thesis, specialty: 19.00.10. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
9. Lugovenko, N. V.., Kovalenko, N. V. (2020). Sotsialni pidpryyemstva yak instrument dialogu derzhavy i suspilstva [Social enterprises as a communication tool between the state and society]. *Infrastruktura rynku*, *42*, 187-192. [In Ukrainian]
10. Molchanova, A. O., Volyanyk, I. V., & Kondratyeva, V. P. (2015). Organizatsiina povedinka [Organizational behavior]. «Lileya-NV». [In Ukrainian]

11. Moskalenko, V. V. (2003). Pidpryyemnytstvo yak predmet doslidzhennya ekonomichnoi psykhologii [Entrepreneurship as a subject of economic psychology research]. *Aktualni problemy psykhologii. Tom 1 : Ekonomichna psykhologia. Organizatsiina psykhologia. Sotsialna psykhologia.* G.S. Kostiuk Institute of Psychology, *11*, 17–20. [In Ukrainian]
12. Nagorna, N. S. (2022). Aktyvnist nederzhavnykh organizatsii ta sotsialnogo pidpryyemnytstva yak chynnyk reintegratsiinogo vplyvu na osobystist u suchasnykh umovakh [The activity of non-governmental organizations and social entrepreneurship as an individual reintegration factor in modern conditions]. N.S. Nagorna (Red.). Psykhologo-pedagogichni problemy sotsializatsii osobystosti v suchasnykh umovakh: *materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, (Kyiv, September 23-24, 2022*), (pp. 113-116). Liha-Pres. [In Ukrainian]
13. Nagorna, N. S. (2022). Doslidzhennya ponyatiinogo konturu sotsialnogo pidpryyemnytstva u vitchyznyanii ta zarubizhnii literaturi [Study of the concept of social entrepreneurship in Ukrainian and foreign literature]. *Vcheni zapysky V.I. Vernadsky Taurida National University. Seria: Psykhologia, 33*(72), 2, 97-103. [In Ukrainian]
14. Nagorna, N. S. (2022). Mizhdystsyplinarnyi zmist ponyattya «partysypatsia» [Interdisciplinary content of the concept of participation]. *Problemy suchasnoi psykhologii, 3*, 108-115. [In Ukrainian]
15. Nagorna, N. S. (2022). Osoblyvosti psykhologichnogo portreta osobystosti sotsialnogo pidpryyemtsya [Peculiarities of the psychological portrait of a social entrepreneur]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria psykhologichni nauky, 14*, 40-47. [In Ukrainian]
16. Nagorna, N.S. (2022). Teoretyko-metodologichni zasady doslidzhennya sotsialnogo pidpryyemnytstva v suchasnomu suspilstvi [Theoretical and methodological foundations of social entrepreneurship research in modern society]. *Fenomen sotsialnogo pidpryyemnytstva v umovakh suchasnykh vyklykiv*. TOV «Vydavnychyi dim «Buk-Druk»», 6-29. [In Ukrainian]
17. Pavlenko, I. A., &. Petrenko, L. A. (2014). Innovatsiine pidpryyemnytstvo yak naukova kategoria [Innovative entrepreneurship as a scientific category]. *Investytsii: praktyka ta dosvid, 16*, 12-15. [In Ukrainian]
18. Pachkovskyi, Yu. F. (2006). Psykhologia pidpryyemnytstva [Psychology of entrepreneurship]. Karavela. [In Ukrainian]
19. Praktychnyi analiz rozvytku sotsialnogo pidpryyemnytstva [Practical analysis of the development of social entrepreneurship]. *Proyekty OBSYe v Ukraini* https://www.osce.org/files/f/documents/a/9/426392.pdf [In Ukrainian]
20. Romanova, Yu., & Lisetska, V. (2020). Indyvidualno-psykhologichni osoblyvosti osib, yaki zaimayutsya sotsialnym pidpryyemnytstvom [Individual and psychological features of persons engaged in social entrepreneurship]. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv, 2*(12), 82-86. [In Ukrainian]
21. Svynchuk, A. A., Kornetskyi, A. O., Goncharova, M. A., Nazaruk, V. Ya., Gusak, N. Ye., & Tumanova, A. A. (2017). Sotsialne pidpryyemnytstvo: vid ideyi do suspilnykh zmin [Social Entrepreneurship: From Idea to Social Change]. TOV «PIDPRYYeMSTVO «VI EN EI». [In Ukrainian]
22. Sotsialne pidpryyemnytstvo v Ukraini [Social entrepreneurship in Ukraine. Catalogue]. (2020). https://socialbusiness [21].in.ua/enterprises/ [In Ukrainian]
23. Sotsialne pidpryyemnytstvo: navchalnyi kurs na platformi Prometheus [Social entrepreneurship: a training course on the Prometheus platform]. https://tinyurl.com/3nx98whu [In Ukrainian]
24. Chuiko, O., & Shkuro, V. (2020). Ekologooriyentovane sotsialne pidpryyemnytstvo u gromadi [Environmentally oriented social entrepreneurship in the community]. Taras Shevchenko National University of Kyiv. [In Ukrainian]
25. Khudyakova, N. Yu. (2008). *Psykhologichni osoblyvosti motyvatsii pidpryyemnytskoi dialnosti [Psychological features of entrepreneurial motivation]*. PhD thesis, specialty: 19.00.10. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
26. Sheligan, O. N. (2019). Pidpryyemnytska kompetentnist u naukovykh retseptsiakh vchenykh [Entrepreneurial competence in scientific views of scientists]. *Pedagogichna osvita: teoria i praktyka. Psykhologia. Pedagogika, 31*, 86-90. [In Ukrainian]
27. Yanovska, S. G. (2019). *Psykhologichna struktura pidpryyemnytskoi aktyvnosti v malomu biznesi [Psychological structure of entrepreneurial activity in small business]*. PhD thesis, specialty: 19.00.10. V.N. Karazin Kharkiv National University. [In Ukrainian]
28. Ahuja, V., Akhtar, A., &. Wali, O.P. (2019). Development of a comprehensive model of social entrepreneurial intention formation using a quality tool [26]. *J Glob Entrepr Res, 9*, 41. https://tinyurl.com/3d7n43fd
29. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior [27]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211.
30. Bargsted, M., Picon, M., Salazar, A., & Rojas, Y. (2013). Psychosocial Characterization of Social Entrepreneurs: A Comparative Study. https://www.researchgate.net/publication/258465026_Psychosocial_Characterization_of_Social_Entrepreneurs_A_Comparative_Study
31. Braga, J.C., Proença, T., & Ferreira, M.R. (2014). Motivations for social entrepreneurship – Evidences from Portugal. *Review of Applied Management Studies, 12*,11-21.
32. Dorado, S.(2006). Social entrepreneurial ventures: Different values of different process of creations, no? *Journal of Developmental Entrepreneurship, 11*, 319-343.
33. Frese, M., & Gielnik, M. (2014). The Psychology of Entrepreneurship. https://tinyurl.com/yfz9hpjw
34. Galera, G., & Borzaga, C. (2009). Social enterprise: An international overview of its conceptual evolution and legal implementation. *Social Enterprise Journal*, *5*(3), 210-228.

35. Guo, L. X., Liu, C.-F., & Yain, Y.-S. (2020). Social Entrepreneur's Psychological Capital, Political Skills, Social Networks and New Venture Performance. *Frontiers in Psychology,11;* 925, 1-9.
36. Guritno, P. D., Suyono, H., & Sunarjo, S. (2019). Competency Model of Social Entrepreneurs: Learning from Successful Indonesian Social Entrepreneurs. *International Journal of Research in Business and Social Science, 2147- 4478, 8*(3), 94-110. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i3.256
37. Humphris, G. K. (2017). Motivations of social entrepreneurs. https://doi.org/10.5920/FIELDS.2017.06
38. Krueger, N.F., & Deborah Brazeal, J.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 91-104. https://doi.org/10.2139/ssrn.1505244.
39. Mair, J., & Noboa, E. (2003). How intentions to create a social venture are formed – A case study. *IESE Business School, 593,* 121-135.
40. Renko, M. (2012). Early challenges of nascent social entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory and Practice, 37*(5), 1045-1069. http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00522.x
41. Sandal, Jan-U. (2004). International Study Course in Social Entrepreneurship. https://janusandal.no/en/om/fil-dr-jan-u-sandal-institute
42. Samuelsson, P., & Witell, L. (2022). Social entrepreneurs in service: motivations and types. https://tinyurl.com/mr3h2mjt
43. Tiwari, P., Bhat, A. K., & Tikoria, J. (2017). An empirical analysis of the factors affecting social entrepreneurial intentions. *Journal of Global Entrepreneurship Research*,7:9. https://doi.org/10.1186/s40497-017-0067-1
44. Williams, C. C., & Nadin, S. (2012). Entrepreneurship in the informal economy: Commercial or social entrepreneurs? *International Entrepreneurship Management Journal, 8,* 309-324.

Відомості про автора

Нагорна Надія Сергіївна, кандидатка психологічних наук, доцентка, деканка факультету соціальних технологій, оздоровлення та реабілітації, Національний університет «Чернігівська політехніка», Чернігів, Україна.

Nahorna, Nadiia, PhD (Psychology), Associate Professor, Dean of Faculty of Social Technologies, Health and Rehabilitation, Chernihiv National Polytechnic University, Chernihiv, Україна.

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9988-7750

E-mail: lev.nadiya@yahoo.com

Отримано 7 червня 2023 р.
Рецензовано 20 червня 2023 р.
Прийнято 23 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.7
УДК 159.9

Володимир Нестеренко

ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ПІДВИЩЕННЮ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПСИХОЛОГІВ

Нестеренко Володимир. Інноваційні інструменти, що сприяють підвищенню ефективності роботи психологів.

Вступ. *Психологи відіграють важливу роль у підтримці та поліпшенні психічного стану людей, але вони також стикаються з рядом викликів, пов'язаних зі складністю роботи та ефективністю проведення психотерапевтичних сесій. У зв'язку зі стрімким розвитком технологій та інформаційного суспільства науковці, практики та дослідники в психології активно працюють над розробкою та впровадженням інноваційних інструментів, які допоможуть психологам підвищити ефективність своєї роботи. Ці інструменти можуть включати в себе різноманітні програмні забезпечення, мобільні додатки, віртуальну реальність, штучний інтелект та інші технології, що застосовуються у психологічній практиці.*

Мета: *проаналізувати потенціал інноваційних інструментів, що сприяють підвищенню ефективності роботи психологів.*

Методи: *аналіз, порівняння, синтез і узагальнення інформації, метод припущень.*

Результати. *Проаналізовано конкретні інноваційні інструменти та технології, які можуть бути корисними в психологічній роботі. Зокрема, розглянуто використання віртуальної реальності для проведення сеансів терапії та тренування соціальних навичок. Також досліджена робота з мобільними додатками та програми, які допомагають у веденні щоденників та контролю емоційного стану. До інноваційних інструментів також відноситься використання штучного інтелекту для аналізу даних та автоматизації деяких завдань. Для текстів ChatGPT, для генерації зображень: Midjourney та Adobe Firefly. Детально розглянута робота з Mind Map «інтелект карта». А також ефективність вебінарів та онлайн-консультацій. Підкреслено важливість використання інноваційних інструментів та технологій у психологічній практиці, а також необхідність постійного вдосконалення психологів та відкритості до нових можливостей для забезпечення високої якості психологічних послуг у сучасному світі.*

Висновки. *Автором показано потенціал інноваційних інструментів, які можуть підвищити ефективність роботи психологів.*

Ключові слова: *психолог, ефективність, інновація, штучний інтелект, Mind Map, візуалізація.*

Nesterenko, Volodymyr. Psychologists' innovative efficiency improvement tools.

Introduction*. Although psychologists play an important role in maintaining and improving people's mental conditions, they also face difficulties caused by their complex work, which affect the effectiveness of psychotherapy sessions. Developments in information technology necessitate practitioners and researchers in psychology developing innovative tools to improve their work efficiency. These tools can include a variety of software, mobile applications, virtual reality, artificial intelligence, and other technologies used in psychological practice.*

Aim*: to analyze the potential of innovative tools for improving psychologists' work efficiency.*

Methods*: analysis, comparison, synthesis and generalization of information, assumptions.*

Results*. Specific innovative tools and technologies that can be useful in psychologists' work are analyzed. In particular, virtual reality can be helpful for therapy sessions and social skills training, mobile applications and programs can help keep diaries and control emotions, artificial intelligence can facilitate data analysis and execution of some tasks, e.g., ChatGPT is good at textual tasks, while Midjourney and Adobe Firefly at image generating. The author also analyzes the effectiveness of Mind Map and webinars and online counseling. Innovative tools and technologies have been shown to play an important role in psychological practice, while psychologists should be open for to new technologies that can improve their work efficiency.*

Conclusions*. The author shows the potential of innovative tools for increasing psychologists' work efficiency.*

Key words: *psychologist, efficiency, innovation, artificial intelligence, Mind Map, visualization.*

Вступ. Психологи відіграють важливу роль у підтримці та поліпшенні психічного стану людей, але вони також стикаються з рядом викликів, пов'язаних зі складністю роботи та ефективністю проведення психотерапевтичних сесій. З іншого боку, психологія є наукою, що постійно розвивається, тому для фахівців-психологів важливо не стояти на місці, а постійно вдосконалюватися та вивчати нові методики та інструменти.

У зв'язку зі стрімким розвитком технологій та інформаційного суспільства науковці, практики та дослідники в психології активно працюють над розробкою та впровадженням інноваційних інструментів, які допоможуть психологам підвищити ефективність своєї роботи. Ці інструменти можуть включати в себе різноманітні програмні забезпечення, мобільні додатки, віртуальну реальність, штучний інтелект та інші технології, що застосовуються у психологічній практиці.

Існує декілька основних проблем, з якими зіштовхуються психологи в контексті інноваційних інструментів та технологій для професійного вдосконалення й особистісного розвитку.

По-перше, звичка до традиційних методів. Багато психологів працюють за старими інструментами, які базуються на текстових матеріалах та тривалому аналізі. Запровадження нових інноваційних інструментів може потребувати певного часу, зусиль та навчання. Та все ж необхідно підтримувати відкритість до нових інструментів та готовність до змін, щоб адаптуватися до швидкозмінних вимог сучасного світу.

По-друге, досить часта зміна технологій. Технологічний прогрес надзвичайно швидкий, а інновації в цифровій сфері з'являються постійно. Це може створювати виклики для психологів, які повинні бути в курсі нових технологій та методик. Самоосвіта та постійне вдосконалення навичок є важливими для психологів, щоб ефективно використовувати інноваційні інструменти та технології у своїй роботі.

По-третє, передача інформації. З розвитком технологій змінилися способи передачі інформації. Люди стали більш візуально орієнтованими та швидкоплинними в сприйнятті інформації. Психологи повинні здійснювати активні кроки впровадження інноваційних методів комунікації, таких як: використання графічних зображень, відео, аудіо та інтерактивних ресурсів. Подача інформації в привабливій та доступній формі може полегшити сприйняття та засвоєння знань.

По-четверте, безпека та конфіденційність. Однією з ключових проблем, пов'язаних з використанням інноваційних інструментів та технологій, є питання безпеки та конфіденційності. Психологи працюють з чутливою особистою інформацією клієнтів, тому необхідно забезпечувати захист цих даних при використанні цифрових інструментів. Розробники технологій повинні приділяти особливу увагу аспектам безпеки та конфіденційності, щоб забезпечити довіру психологів та їх клієнтів.

Незважаючи на ці виклики, інноваційні інструменти та технології мають великий потенціал для психологів у покращенні їхньої роботи. Необхідно постійно вдосконалюватись та відкриватись до нових можливостей, щоб забезпечити високу якість психологічних послуг та задоволення потреб сучасного світу.

Сучасний розвиток технологій надає психологам доступ до інноваційних інструментів, які можуть значно поліпшити якість їхньої роботи.

Зміни, що виникають у сфері надання медичних послуг, суттєво впливають на структуру освіти медичних працівників. Сьогодні визнано, що медичні знання подвоюються кожні 6-8 років, щодня з’являються нові процедури. Середній лікар або психолог практикує 30 років, а середня медсестра 40 років. Отже, безперервна інноваційна освіта являє собою важливий виклик.

Однією з найважливіших соціальних значущостей цієї теми є покращення доступності психологічної допомоги. За допомогою інноваційних інструментів психологи можуть надавати психотерапевтичну підтримку та консультування віддалено, що особливо важливо у випадку обмежень у мобільності, географічних чи фінансових обставинах. Це дозволяє психологам працювати з клієнтами з різних частин світу та забезпечити доступність психологічних послуг для більш широкої аудиторії.

На сьогодні існують деякі дослідження та розробки, пов'язані з інноваційними інструментами в психології. Наприклад, використання віртуальної реальності для терапевтичних цілей, розробка спеціалізованих мобільних додатків для самодопомоги та тренування навичок саморегуляції, а також застосування штучного інтелекту для аналізу поведінкових шаблонів та прогнозування психічного стану (Романовський, Гриньова & Резван, 2018; Сидорук, 2020; Сілкова & Лобач, 2018 та інші).

Мета дослідження: проаналізувати потенціал інноваційних інструментів, що сприяють підвищенню ефективності роботи психологів.

Завдання дослідження.

1. З'ясувати, які є інноваційні та нові інструменти й технології, що мають великий потенціал для психологів у покращенні їхньої роботи.
2. Проаналізувати їх ефективність на прикладах світового досвіду.
3. Визначити, які з них є найбільш перспективними в наш час.

Методи та організація дослідження. Відповідно до мети дослідження були використані такі теоретичні методи: аналіз, порівняння, синтез і узагальнення інформації, метод припущень.

Результати дослідження та їх обговорення. Для проведення дослідження здійснено детальний аналіз наукової літератури останніх років. Вона показує, що проблема інноваційних інструментів та технологій для професійного вдосконалення та особистісного розвитку психологів була предметом великої кількості спеціальних досліджень. Так, наприклад, перед австралійськими психологами завжди стояло завдання знайти інноваційні способи подолання географічних, соціальних та економічних бар'єрів, характерних для охорони здоров'я у цій величезній країні. У зв'язку зі стрімким оцифруванням зв'язку в усьому світі психологам необхідно передбачити, як інформаційно-комунікаційні технології вплинуть на практику в майбутньому, і активно формулювати шляхи, за допомогою яких можна задовольнити зміну потреб у послугах підтримання психічного здоров'я. Дослідження показують, що ефективність, вартість і задоволення від результату приблизно еквівалентні для дистанційної роботи психолога та традиційної з діалогом з клієнтом обличчям до обличчя (Richardson & Simpson, 2015).

Дослідники McCord, Saenz, Armstrong & Elliott (2015) з Техасу (США) проаналізували навчальні можливості з телепсихології (дистанційного надання послуг) та визначили, що можуть надати психологам можливість розробляти, впроваджувати та оцінювати інноваційні методи охорони психічного здоров'я. Однак для слухачів, які прагнуть отримати такий досвід, доступно небагато варіантів, і в той час, як інструкції щодо надання послуг із використанням технологій з'являються, то інструкції та задокументовані приклади навчальних програм з телепсихології практично відсутні. Клініка телемедичного консультування, розташована в Техаському науковому центрі охорони здоров'я A&M, розробила навчальну модель для підготовки наступного покоління психологів до роботи з новими технологіями для надання консультаційних послуг особам із низьким рівнем доходу та незастрахованим особам, які проживають у визначених районах дефіциту спеціалістів із психічного здоров'я в сільській місцевості Техасу (McCord, Saenz, Armstrong & Elliott, 2015).

У наступній публікації (Alberts, 2013) також проаналізовані численні наукові статті в галузі клінічної нейропсихології, клінічної дитячої психології, когнітивної перепідготовки та доведено ефективність застосування психодіагностики з допомогою комп'ютерних технологій у психічному здоров'ї (Alberts, 2013).

Ще в одній роботі (Diana, 2012) наголошено та доведено важливість використання інтернет-технологій для роботи психолога. Цей практичний посібник для професіоналів, які прагнуть досягти довгострокового успіху в галузі «Маркетинг для спеціалістів із психічного здоров'я», пропонує інший, інноваційний погляд на цю професію (Diana, 2012).

Останні досягнення в освітніх технологіях пропонують все більшу кількість інноваційних засобів навчання. Серед них віртуальна реальність є перспективною сферою з високим потенціалом покращення підготовки психологів. Навчання віртуальної

реальності може забезпечити насичений, інтерактивний, захоплюючий освітній контекст, таким чином підтримуючи експериментальне навчання на практиці. Це сприяє підвищенню інтересу та мотивації у слухачів і ефективно підтримує набуття та передачу навичок, оскільки процес навчання можна закріпити в межах досвіду. Сучасні віртуальні навчальні програми для охорони здоров'я значно відрізняються як щодо їх технологічної/мультимедійної складності, так і щодо типів навичок, яким научаються, варіюючи, наприклад, від телехірургічних програм до інтерактивного моделювання людського тіла й мозку та віртуальних світів. Інші цікаві програми включають розробку захоплюючих 3D-середовищ для навчання психіатрів і психологів. У статті обгрунтовуються основні переваги використання віртуальної реальності в освіті та навчанні в галузі охорони здоров'я та психології (Mantovani, Castelnuovo, Gaggioli & Riva, 2003).

У наступній статті Miller et al. (2003) проаналізували, як дитячий психолог у сільській громаді надає необхідні комплексні консультації та клінічні послуги за допомогою відеотелефону та послуг Kentucky Telecare. Автори представляють клінічну консультаційну модель медичної допомоги для населення, яке не охоплює послугами, де професійна консультація з командою професіоналів може принести користь постачальникам послуг у сільських громадах. У статті розглядається інноваційна модель надання послуг телемедицини через університетську систему телемедицини для недостатньо забезпеченої регіональної шкільної системи. Пропонується низка додатків у широкому спектрі послуг, що використовують дистанційну технологію (Miller, Miller, Kraus, Kaak, Sprang & Veltkamp, 2003).

Ще в одному дослідженні (Miller, 1998) розглянуті деякі перспективні проблеми, що стосуються консультаційної психології за межами тисячоліття. У тому числі питання, пов'язані з глобалізацією, складними робочими групами, які мають повноваження, спектром багатовимірних та інноваційних технологій, а також те, з чим може зіткнутися психолог у першій чверті 21 століття. Досліджуються клінічні алгоритми надання медичної допомоги, навички 21-го століття та зміни парадигми, які психологи та інші спеціалісти повинні врахувати протягом цього перехідного періоду. Досліджено низку футуристичних тенденцій та їх значення для подальшого вивчення (Miller, 1998).

Однак у світовій психології залишається недослідженим питання щодо використання штучного інтелекту та деяких інших інноваційних можливостей в роботі психологів. Ця стаття додає свій внесок в це актуальне питання.

Проаналізуємо основні інноваційні інструменти та технології для професійного вдосконалення психологів.

Використання віртуальної реальності (VR): VR-технології вже знайшли своє застосування в психології. Вони дозволяють створити контрольоване середовище, в якому психолог може проводити сеанси терапії та досліджувати реакції своїх клієнтів. VR може бути використана для тренування соціальних навичок, подолання страхів та фобій, а також для розвитку когнітивних здібностей. Про перспективи VR проведено аналіз в одній із статей (Mantovani, Castelnuovo, Gaggioli & Riva, 2003).

Все більшу популярність набувають мобільні додатки та програми. У сучасному світі практично кожен має смартфон або планшет, і це створює нові можливості для психологічної роботи. Існує велика кількість мобільних додатків та програм, які сприяють веденню щоденників, медитації, контролю емоційного стану та багато іншого. Вони можуть бути корисними інструментами для самостійного розвитку та психологічної підтримки клієнтів. У тому числі дослідження цього аспекту проаналізовано в одній із робіт (Diana, 2012).

У 2023 році відбувається величезний сплеск використання штучного інтелекту (AI) в психології. AI-технології швидко розвиваються і знаходять своє застосування у різних аспектах психологічної практики. Один з прикладів популярних AI-інструментів у царині психології станом на травень 2023 року – ChatGPT, що є штучним інтелектом, розробленим для взаємодії з користувачами та надання відповідей на запитання.

Штучний інтелект може бути використаний для аналізу великих обсягів даних, зокрема результатів психологічних тестів. Це дозволяє отримати більш точні прогнози, виявити складні закономірності та надати індивідуалізовані рекомендації. AI може допомогти психологам виявити патерни та залежності, які можуть залишитися непоміченими при ручному аналізі даних. Такі аналітичні можливості AI сприяють покращенню якості діагностики та прогнозування психологічних станів та ризиків.

Однією із головних переваг використання штучного інтелекту в психології є автоматизація певних завдань. AI може виконувати рутинні роботи, такі як обробка даних, аналіз текстів, створення звітів тощо. Це дозволяє психологам зосередитися на більш складних та креативних аспектах своєї роботи, таких як інтерпретація результатів, розробка індивідуальних планів та робота з клієнтами. Використання AI-інструментів в психології може сприяти підвищенню ефективності практичної роботи та зниженню навантаження на фахівців, що забезпечує більше часу для особистого розвитку та більш якісне обслуговування клієнтів.

Однак важливо зазначити, що використання штучного інтелекту в психології також постає перед етичними викликами. Потрібно забезпечити конфіденційність та безпеку обробки особистих даних клієнтів, а також розуміти обмеження AI та не переоцінювати його можливості. Стандарти етики та правові рамки повинні бути розроблені та дотримані, щоб гарантувати відповідність використання штучного інтелекту в психологічній практиці.

Зупинимось та проаналізуємо детальніше використання штучного інтелекту (AI) в психології, що є дуже актуальним в наш час. Він є одним із інноваційних інструментів, що набуває все більшої популярності та застосування. AI може забезпечити значний прогрес у розвитку психологічних методик, діагностиці, лікуванні та підтримці пацієнтів. Ось кілька способів, як AI може вплинути на професійний розвиток фахівців-психологів:

Аналіз великих обсягів даних. AI може розв'язувати проблему обробки та аналізу великих обсягів даних, які зібрані в психологічних дослідженнях або в результатах психологічних тестів. AI-алгоритми можуть швидко аналізувати дані, знаходити залежності та робити прогнози. Це може сприяти виявленню нових тенденцій та закономірностей у психології, а також покращити точність діагностики та рекомендацій для клієнтів.

Вирішення індивідуальних потреб. AI може використовуватися для розробки індивідуалізованих програм лікування та підтримки. Завдяки зібраним даним про клієнтів AI може аналізувати їхні індивідуальні потреби та пропонувати персоналізовані рекомендації. Наприклад, AI може допомогти відповісти на запитання клієнтів, надати інформацію про доступні ресурси та програми, а також розробити індивідуальний план терапії.

Автоматизація рутинних завдань. Штучний інтелект може використовуватися для автоматизації рутинних завдань, які займають багато часу психолога. Наприклад, AI може аналізувати та обробляти заповнені анкети, генерувати звіти та рекомендації, проводити статистичний аналіз даних. Це дозволяє психологу зосередитися на більш складних завданнях, таких як проведення індивідуальних сеансів терапії та спілкування з клієнтами.

Віртуальні асистенти та боти. AI може бути використаний для розробки віртуальних асистентів та ботів, які можуть надати психологічну підтримку та відповісти на запитання клієнтів. Ці інтерактивні програми можуть вести діалог з користувачами, надавати поради та навички саморегуляції, а також нагадувати про важливі події та сеанси терапії. Вже зараз в Україні та за кордоном подібні чати почали активно використовувати.

Проаналізуємо створення картинок та візуалізації з використанням штучного інтелекту (AI).

Вони відкривають нові можливості для психологів як у їхній професійній роботі, так і в процесі особистого саморозвитку. Декілька інструментів, таких як Midjourney та Adobe Firefly, використовують AI для створення інтерактивних візуалізацій, які можуть бути цінними для психологічної практики. Розглянемо нижче, як вони можуть допомогти.

Візуалізація даних. Штучний інтелект може допомогти психологам візуалізувати складні дані, які вони збирають під час досліджень або з сесій клієнтів. Завдяки AI-алгоритмам, інструменти, як Midjourney та Adobe Firefly, можуть автоматично обробляти дані та створювати графіки, діаграми та інші візуальні елементи, які допомагають психологам легше розуміти та інтерпретувати зібрану інформацію. Це може сприяти виявленню трендів, залежностей та важливих патернів у досліджуваній області.

Комунікація з клієнтами. Візуалізація може бути потужним засобом комунікації з клієнтами. За допомогою AI-інструментів психологи можуть створювати ілюстрації, графіки та діаграми, які допомагають пояснити складні концепції та процеси. Візуальні елементи можуть допомогти клієнтам краще розуміти свої емоції, поведінку та прогрес у терапевтичному процесі.

Творче самовираження. Використання AI для створення картинок та візуалізації може також бути корисним для професійного саморозвитку психолога. Психологи можуть використовувати ці інструменти для створення власних графічних робіт, ілюстрацій та діаграм, що відображають їхні дослідження, концепції та ідеї. Це допомагає розширити творчі можливості та виразити свої думки у візуальній формі.

Далі проаналізуємо онлайн-навчання та вебінари. Інтернет надає безліч можливостей для професійного розвитку психолога. Онлайн-курси, вебінари та відеолекції дозволяють знайомитися з новими методиками, теоріями та дослідженнями у зручний для вас час. Ви можете поглиблювати свої знання, вдосконалювати навички та спілкуватися з колегами з усього світу (Miller, 1998).

Онлайн-навчання стало популярним в психологічній галузі з розвитком інтернет-технологій. Воно надає зручний доступ до актуальної інформації та освітніх ресурсів, які раніше були обмежені географічними та фізичними обставинами. Психолог може вибрати саме ті курси, що відповідають його потребам та інтересам, і проходити їх у своєму темпі (McCord, Saenz, Armstrong & Elliott, 2015).

Онлайн-курси можуть охоплювати різні аспекти психології, включаючи спеціалізовані галузі, методики дослідження, терапевтичні підходи та інші практичні навички. Часто такі курси викладаються відомими експертами та практикуючими психологами, що дозволяє отримати цінні знання та практичний досвід. Завдяки онлайн-навчанню психолог може оновлювати свої знання відповідно до останніх тенденцій у галузі та застосовувати їх у своїй роботі з клієнтами (Richardson & Simpson, 2015).

Окрім теоретичного матеріалу, вебінари та відеолекції можуть надати можливість прослуховувати доповіді відомих психологів та фахівців у різних галузях психології. Це може бути корисно для отримання нових ідей, розширення своїх горизонтів та розвитку професійної мережі. Вебінари часто забезпечують можливість інтерактивної комунікації, де психолог може поставити питання та обговорювати тему з експертами та іншими учасниками.

Окрім професійного розвитку, онлайн-навчання та вебінари також сприяють зручності та ефективності навчання. Вони дозволяють гнучкий графік, самостійне навчання та повторення матеріалу за необхідністю. Це особливо корисно для психологів, які можуть працювати на власному графіку та адаптувати навчання до своїх потреб.

Усі ці можливості, доступні завдяки онлайн-навчанню та вебінарам, допомагають психологам підтримувати своє професійне зростання та покращувати якість своєї роботи. Завдяки широкому доступу до інформації та можливості спілкування з колегами з усього світу психологи можуть швидко оновлювати свої знання та впроваджувати нові підходи у свою практику. Отже, онлайн-навчання та вебінари стають важливими інструментами для професійного зростання та розвитку психології у цифрову епоху.

Використання соціальних мереж. Соціальні мережі можуть бути цінним інструментом для психолога. Вони дозволяють психологу спілкуватися з колегами, обмінюватися досвідом та отримувати підтримку. Також соціальні мережі можуть бути використані для популяризації своєї роботи та залучення нових клієнтів.

Наступним розглянемо Mind Map «інтелект карта». (Романовський, Гриньова & Резван, 2018).

Mind Map – це графічний інструмент, який допомагає візуалізувати та структурувати ідеї, концепції та зв'язки між ними. Використання Mind Map має декілька переваг для психологів як у роботі з клієнтами, так і для їхнього професійного вдосконалення. Ось кілька ключових переваг.

Візуалізація і структурування ідей. Mind Map дозволяє психологам візуально представити ідеї та концепції, створюючи ієрархічні структури. Це допомагає психологам краще розуміти зв'язки між різними аспектами ідеї або проблеми, що сприяє глибшому розумінню та аналізу.

Сприяння творчому мисленню. Mind Map стимулює творчість, оскільки дозволяє психологам вільно асоціювати та генерувати нові ідеї. Вони можуть використовувати цей інструмент для розширення своїх мислених горизонтів, виявлення нових підходів та розробки інноваційних рішень (Сілкова, Лобач, 2018).

Стимулювання взаємодії з клієнтами. Mind Map може бути ефективним інструментом для взаємодії з клієнтами. Психологи можуть використовувати Mind Map для спільного створення і візуалізації ідей, що допомагає встановити більш активну співпрацю та залучення клієнтів до процесу розв'язання проблеми.

Організація інформації. Mind Map допомагає психологам систематизувати та організувати велику кількість інформації. Вони можуть використовувати Mind Map для структурування дослідницьких матеріалів, планування терапевтичних сесій, розробки психологічних програм тощо. Це дозволяє психологам більш ефективно управляти своїм часом та ресурсами (Сидорук, 2020).

Розвиток креативного мислення. Використання Mind Map сприяє розвитку креативного мислення психологів. Вони можуть використовувати цей інструмент для генерації нових ідей, знаходження нестандартних рішень та розробки інноваційних підходів у своїй професійній роботі. Два приклади, наведені нижче на Рис. 1 та Рис. 2.

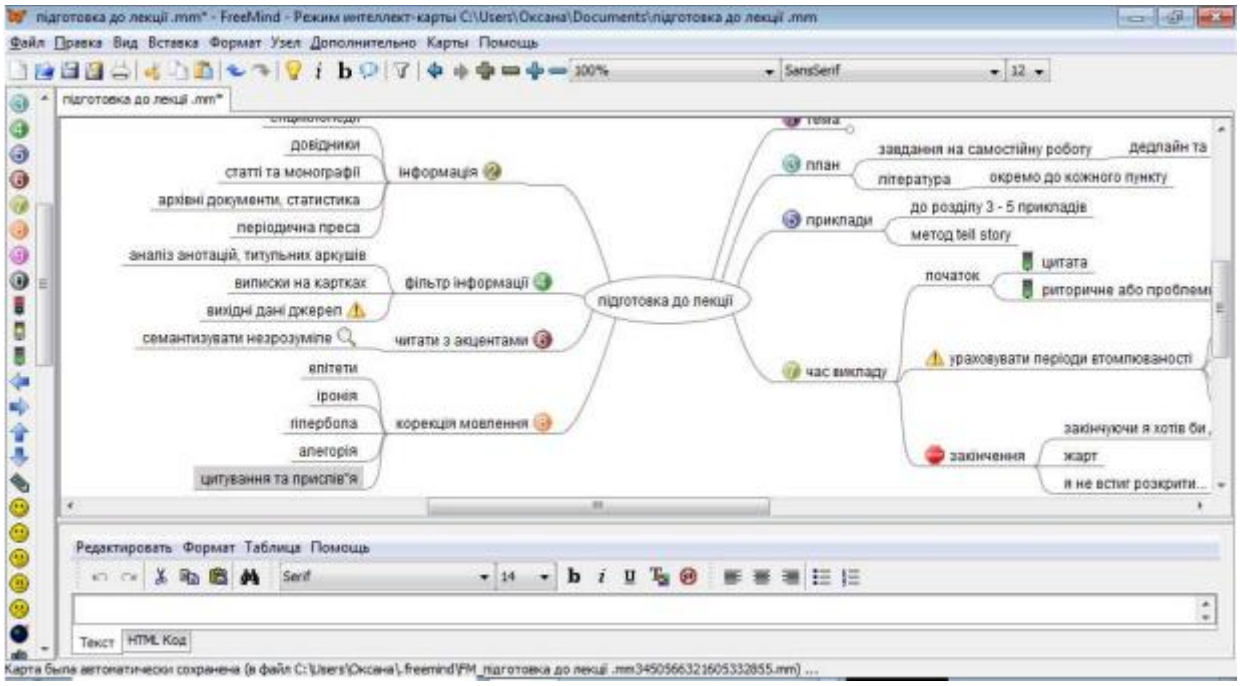

Рис. 1. **Приклад ментальної карти (Романовський, Гриньова & Резван, 2018)**

Висновки. Інноваційні інструменти та технології містять великий потенціал для професійного вдосконалення та підвищення ефективності роботи фахівців-психологів. VR, мобільні додатки, штучний інтелект, онлайн-навчання та соціальні мережі відкривають нові можливості для роботи з клієнтами, проведення досліджень та саморозвитку. Важливо бути відкритим до нових технологій та постійно

вдосконалюватися, щоб ефективно виконувати свої професійні обов'язки та досягати успіху у психологічній сфері.

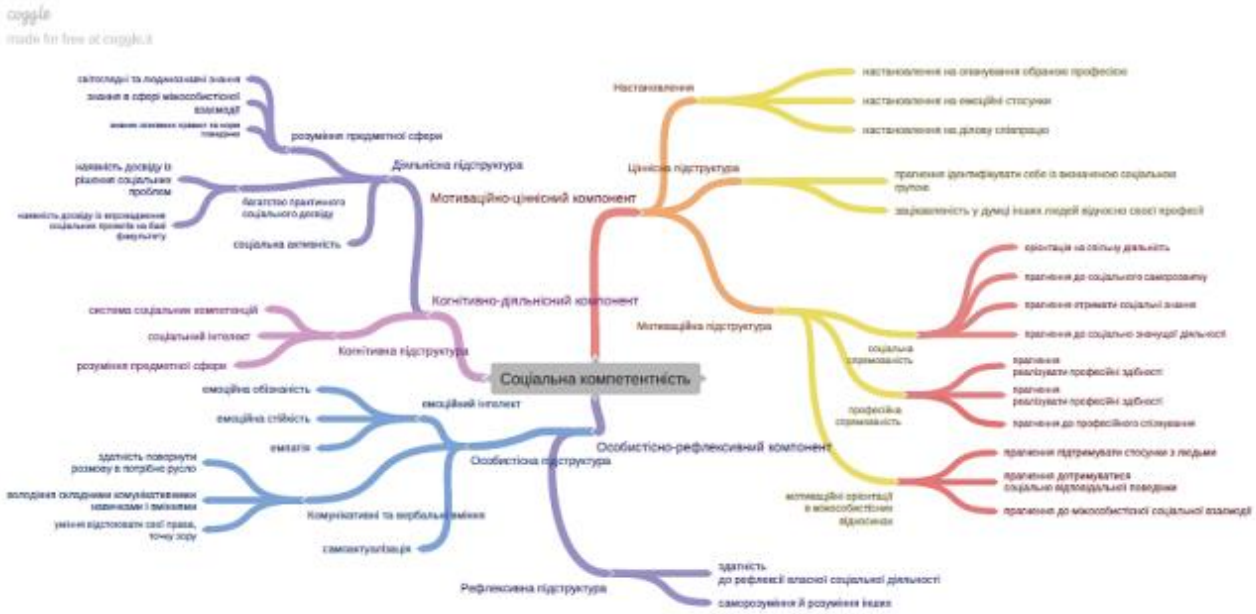

Рис. 2. **Приклад ментальної карти «Соціальна компетентність майбутнього соціального працівника» (Сидорук, 2020)**

Основні з них це: використання віртуальної реальності (VR), мобільні додатки та програми, онлайн-навчання та вебінари, використання соціальних мереж.

Важливо враховувати, що текстові AI (штучний інтелект) поки що не можуть повністю замінити людський фактор у психологічній роботі. Однак використання AI може бути цінним доповненням для психологічної практики, сприяючи більш ефективному та індивідуалізованому підходу до клієнтів.

Використання візуальних інструментів, таких як Midjourney та Adobe Firefly, в поєднанні зі штучним інтелектом, надає психологам засоби для створення привабливих та інформативних візуалізацій, що сприяють розвитку їхньої професійної роботи.

Mind Map «інтелект карта» є потужним інструментом, який допомагає психологам розвиватися як професіонали, поліпшувати свою роботу з клієнтами. Використання цього інструменту сприяє кращому розумінню, ефективнішому плануванню та креативному мисленню, що відіграють важливу роль у сучасній психологічній практиці.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень вбачаються у оцінці ефективності інноваційних інструментів та технологій для психологів. У тому числі експериментальним та статистичним шляхом. Особливо важливо детальніше дослідити результати AI (штучний інтелект) в роботі психологів, співпраця з яким зараз активно розвивається.

Література

1. Романовський, О.Г., Гриньова, В.М., & Резван, О.О. (2018). Ментальні карти як інноваційний спосіб організації інформації в навчальному процесі вищої школи. *Інформаційні технології і засоби навчання, 2.* 185–195. DOI: 10.33407/itlt.v64i2.2187

2. Сидорук, І.І. (2020). Використання технології mind mapping у формуванні соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 71,* 216–220. DOI https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.71-2.40

3. Сілкова, О.В., & Лобач, Н.В. (2018). Педагогічна технологія візуалізації навчальної інформації. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова, 62.* 180–183. УДК 37.091.33-028.22

4. Шостак, І.В., & Купріянов, Д.А. (2015). Підвищення ефективності дистанційного навчання у технічних вишах на основі використання інтерактивної когнітивної графіки. *Системи обробки інформації, 9.* 190–194. Вілновлено з http://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2015_9_41

5. Alberts, F. L., Jr. (2013). Psychological assessment. Preventing adolescent suicide. 189-212. doi:10.4324/9780203767801 Retrieved from www.scopus.com
6. Diana, D.P. (2012). *Marketing for the mental health professional: An innovative guide for practitioners.* doi:10.1002/9781118269695
7. Mantovani, F., Castelnuovo, G., Gaggioli, A., & Riva, G. (2003). Virtual reality training for health-care professionals. *Cyberpsychology and Behavior, 6(4),* 389-395. doi:10.1089/109493103322278772
8. McCord, C. E., Saenz, J. J., Armstrong, T. W., & Elliott, T. R. (2015). Training the next generation of counseling psychologists in the practice of telepsychology. *Counselling Psychology Quarterly, 28(3),* 324-344. doi:10.1080/09515070.2015.1053433
9. Miller, T. W., Miller, J. M., Kraus, R. F., Kaak, O., Sprang, R., & Veltkamp, L. J. (2003). Telehealth: A clinical application model for rural consultation. *Consulting Psychology Journal, 55(2),* 119-127. doi:10.1037/1061-4087.55.2.119
10. Miller, T. W. (1998). The psychologist with 20/20 vision. *Consulting Psychology Journal, 50(1),* 25-35. doi:10.1037/1061-4087.50.1.25
11. Richardson, L. K., & Simpson, S. (2015). The future of telemental health and psychology in australia: Restoring the psychologically «clever country»? *Australian Psychologist, 50(4),* 307-310. doi:10.1111/ap.12134

References

1. Romanovskyi, O. G., Grynova, V. M., & Rezvan, O. O. (2018). Mentalni karty yak innovatsiinyi sposib organizatsii informatsii v navchalnomu protsesi vyschoi shkoly [Mind maps as an innovative way of organizing information in higher education]. *Informatsiini tekhnologii i zasoby navchannya, 2,* 185-195. https://doi.org/10.33407/itlt.v64i2.2187 [In Ukrainian]
2. Sydoruk, I. I. (2020). Vykorystannya tekhnologii mind mapping u formuvanni sotsialnoi kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv [The use of mind mapping technology in developing future social workers' social competence]. *Pedagogika formuvannya tvorchoi osobystosti u vyschii i zagalnoosvitnii shkolakh*, *71*, 216-220. https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.71-2.40 [In Ukrainian]
3. Silkova, O.V., & Lobach, N.V. (2018). Pedagogichna tekhnologia vizualizatsii navchalnoi informatsii [The technology of educational information visualization]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Dragomanova*, 62. 180-183. UDK 37.091.33-028.22 [In Ukrainian]
4. Shostak, I. V., & Kuprianov, D. A. (2015). Pidvyschennya efektyvnosti dystantsiinogo navchannya u tekhnichnykh vyshakh na osnovi vykorystannya interaktyvnoi kognityvnoi grafiky [Increasing the effectiveness of distance learning in technical universities using interactive cognitive graphics]. *Systemy obrobky informatsii, 9*, 190-194. http://nbuv.gov.ua/UJRN/soi_2015_9_41 [In Ukrainian]
5. Alberts, F. L., Jr. (2013). Psychological assessment. *Preventing adolescent suicide.* 189-212. https://doi.org/10.4324/9780203767801
6. Diana, D. P. (2012). *Marketing for the mental health professional: An innovative guide for practitioners.* https://doi.org/10.1002/9781118269695
7. Mantovani, F., Castelnuovo, G., Gaggioli, A., & Riva, G. (2003). Virtual reality training for health-care professionals. *Cyberpsychology and Behavior*, 6(4), 389-395. https://doi.org/10.1089/109493103322278772
8. McCord, C. E., Saenz, J. J., Armstrong, T. W., & Elliott, T. R. (2015). Training the next generation of counseling psychologists in the practice of telepsychology. *Counselling Psychology Quarterly, 28*(3), 324-344. https://doi.org/10.1080/09515070.2015.1053433
9. Miller, T. W., Miller, J. M., Kraus, R. F., Kaak, O., Sprang, R., & Veltkamp, L. J. (2003). Telehealth: A clinical application model for rural consultation. *Consulting Psychology Journal*, 55(2), 119-127. https://doi.org/10.1037/1061-4087.55.2.119
10. Miller, T. W. (1998). The psychologist with 20/20 vision. *Consulting Psychology Journal, 50*(1), 25-35. https://doi.org/10.1037/1061-4087.50.1.25
11. Richardson, L. K., & Simpson, S. (2015). The future of telemental health and psychology in australia: Restoring the psychologically «clever country»? *Australian Psychologist, 50*(4), 307-310. https://doi.org/10.1111/ap.12134

Відомості про автора

Нестеренко Володимир Іванович, студент кафедри психології факультету підвищення кваліфікації та перепідготовки Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, Суми, Україна.

Nesterenko, Volodymyr, student, Department of Psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Sumy, Ukraine.

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-1792-9823

E-mail: vladimir.nesterenko5@gmail.com

Отримано 3 травня 2023 р.
Рецензовано 24 травня 2023 р.
Прийнято 29 травня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.8
УДК 159.96: 316.6

Олена Савченко
Таісія Михно

ПЕРЕЖИВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ

Савченко Олена, Михно Таісія. Переживання соціальної напруженості в українському суспільстві: методика діагностики.

Вступ. *Соціальна напруженість – стан суспільства, що виникає в невизначеній ситуації, яка змінює знайому та комфортну життєдіяльність членів суспільства, несе реальний або уявний обмежувальний чи загрозливий характер. Переживання стану соціальної напруженості – важливий чинник соціальної активності особистості та суспільних сил, спрямованих на зміну незадовільної ситуації і гармонізування стосунків в суспільстві.*

Мета дослідження *– розробити психодіагностичну методику для вимірювання рівня переживання стану соціальної напруженості, що панує в українському суспільстві.*

Методи. *Запропонована авторська методика «Соціальна напруженість в суспільстві» (Т. Михно, О. Савченко) та здійснені необхідні заходи перевірки її валідності, надійності та дискримінативності тверджень. Для перевірки конвергентної валідності використовувались стандартизовані опитувальники: «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач) та «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма (MHC-SF-UA)» (Е. Носенко, А. Четверик-Бурчак).*

Результати. *Визначено психологічні маркери стану соціальної напруженості в суспільстві. Проведені процедури підтвердили валідність шкал щодо вимірювання переживань, високу надійність-узгодженість та дискримінативність тверджень методики. Була здійснена стандартизація шкал методики на вибірці осіб юнацького віку (N=129), сформовані тестові норми за шкалою станайнів.*

Висновки. *Розроблена методика «Соціальна напруженість в суспільстві» є пілотажним проєктом, оскільки продовжується робота по уточненню валідності шкал, планується проведення перевірки надійності-стійкості за схемою «тест-ретест», формування тестових норм для різних вікових груп.*

Ключові слова: *переживання соціальної напруженості, психологічні маркери соціальної напруженості, соціальна напруженість, соціальна напруженість в українському суспільстві.*

Savchenko, Olena, Mykhno, Taisiya. Experiencing social tension in Ukrainian society: a diagnostic instrument.

Introduction*. Social tension is a condition that develops in a society as a result of an uncertain situation that changes the usual and comfortable life of people and has a real or imagined restrictive or threatening character. Experiencing social tension is an important factor in the social activity of individuals and social forces that are aimed at improving the current situation and harmonizing relations in society.*

The ***aim*** *of the study was to develop a psychodiagnostic instrument for measuring the level of experiencing social tension in Ukrainian society.*

Methods*. The Social Tension in Society (T. Mykhno, O. Savchenko) was proposed and the necessary measures were taken to check its validity, reliability and statements discrimination. To check convergent validity, standardized questionnaires "Personal Resources" (O. Savchenko, S. Sukach) and "Stability of Mental Health - Short Form (MHC-SF-UA)" (E. Nosenko, A. Chetveryk-Burchak) were used.*

Results*. Psychological markers of social tension in society were determined. The validity of the scales for measuring experiences, high reliability-consistency and statements discrimination of the instrument were confirmed. The instrument scales standardization was conducted on a sample of young people (N=129) and its test norms were formed according to the stanine scale.*

Conclusions*. The Social Tension in Society is a pilot project and the validation of its scales is well underway. It is planned to conduct a reliability-stability check according to the test-retest scheme and to form test norms for different age groups.*

Key words*: experiencing social tension, psychological markers of social tension, social tension, social tension in Ukrainian society.*

Вступ. Події в Україні за останні три роки (тривала пандемія Covid-19, повномасштабна війна на території країни) суттєво змінили стиль життя українців. Все більш актуальним для багатьох стають питання безпеки, психічного здоров'я, долання щоденних стресів та тривалих стресових умов. Припускаємо, що змінились і пріоритетні цінності у більшості мешканців країни, і сприйняття поточних подій. Одним із маркерів сучасного стану українців є підвищений рівень соціальної напруженості, який суттєво впливає на психоемоційний стан людей, їх умонастрій, що може ускладнювати подолання стресу, відновлення ресурсів, нормалізацію життєдіяльності у складних, іноді екстремальних умовах життя. І. Шепель вказує, що ще під час пандемії українське суспільство потрапило у стан високої соціальної напруженості, оскільки «населення опинилось в умовах «раптової бідності», втративши роботу, доступ до соціальних послуг, втративши соціальні зв'язки, нормальне соціальне життя» (Шепель, 2021: 48). Визнаючи переживання стану соціальної напруженості як важливий чинник життєдіяльності особистості, гостро постає питання щодо його вимірювання та контролю, а отже виникає потреба у розробці відповідного психодіагностичного інструментарію.

Українські дослідники розглядають стан напруженості в суспільстві як таке тло, яке може спровокувати як загрозливі для існування суспільства події, так і активізувати прогресивні сили, спрямовані на покращення умов життя (Бабак, 2002; Владико, 2006; Карамушка, 2018; Соболєва, 2017. Так, Є. Сірий вважає, що соціальна напруженість в будь-якому суспільстві буде виникати як реакція на незрозумілу ситуацію, або таку, яку суспільство прийняти не може. Серед емпіричних індикаторів такого стану дослідник виокремлює загальне невдоволення соціальних суб'єктів ситуацією; незадоволення можливостями свого впливу на ситуацію та діями тих соціальних сил, які здатні впливати на ситуацію (Сірий, 2017). У дослідженнях соціологів найчастіше у фокусі уваги стають такі негативні явища, як: соціальні конфлікти, посилення суперечностей в суспільстві (Бабак, 2002), протестні явища (протестні настрої та дії, готовність виявляти непокору) (Владико, 2006; Резнік, 2017). Сама нестабільність суспільства сприймається як «наслідок такої організації (дезорганізації) суспільства, коли відсутні загальна, соцієтальна мета, спільне бачення цілісної картини світу, єдина система базових цінностей, інші системні регулятори» (Соціальна напруженість, 2019: 14). Соціальна напруженість у суспільстві сприяє появі швидких, спонтанних, непередбачуваних змін, до яких важко пристосуватись людині, і як наслідок вона втрачає впевненість у собі, відчуває дезорієнтацію, переживає невдоволеність, неможливість реалізувати свої інтереси (Соціальна напруженість, 2019).

У дослідженнях психологів увага більше концентрується на невдоволеності потреб (повній або частковій їх депривації), неможливості реалізації значущих цілей соціальних суб'єктів (Слюсаревський, 2002), тривале домінування негативних емоційних станів (фрустрації, агресії, ригідності та тривожності) (Карамушка, 2018; Карамушка та ін., 2021).

У нашому дослідженні ми розуміємо соціальну напруженість як стан суспільства, що виникає в невизначеній ситуації, яка змінює знайому та комфортну життєдіяльність членів суспільства, несе реальний або уявний обмежувальний чи загрозливий характер. Переживання стану соціальної напруженості є одним із чинників, який сприяє формуванню в суспільстві сил, спрямованих на зміну незадовільної ситуації і гармонізацію станів членів суспільства (їх потреб, цінностей та інтересів), соціальних стосунків. Важливо додати, що ми погоджуємось з думкою Л. Карамушки (2018) щодо існування фонового стану соціальної напруженості, який сприймається як нормальний стан, на тлі якого позитивні очікування переважають над конфліктами, домінує орієнтація на компромісне вирішення конфліктів, підтримується стабільність функціонування цілісності тощо. Про стан «фонової напруженості» кризового соціуму, де дестабілізуються всі соціальні показники та втрачається соціальна збалансованість, писала і О. Злобіна (Соціальна напруженість, 2019).

Мета дослідження – розробити психодіагностичну методику для вимірювання рівня переживання стану соціальної напруженості, що панує в українському суспільстві.

Завдання дослідження: 1) визначити маркери стану соціальної напруженості в суспільстві; 2) розробити методику діагностики рівня переживання стану напруженості в

суспільстві; 3) перевірити методику на валідність, надійність, дискримінативність тверджень; 4) провести стандартизацію шкал методики на вибірці осіб юнацького віку.

Аналіз робіт О. Владико (2006), О. Злобіної (Соціальна напруженість, 2019), Є. Сірого та М. Нахабіч (2018), М. Слюсаревського (2002), Н. Соболєвої (2017) дозволив визначити такі маркери стану соціальної напруженості в суспільстві: 1) відчуття неможливості реалізації значущих потреб; 2) переживання недостатності задоволення наявних потреб; 3) розуміння загрози життя соціальних суб'єктів; 4) бажання протестувати проти влади, устрою; 5) незгода з введенням нових правил та порядків в суспільстві; 6) бажання чинити опір зовнішнім силам (поза держави/суспільства), які чинять негативний вплив на суспільство; 7) складність визначення шляхів і можливостей самореалізації в суспільстві; 8) відчуття нестабільності життя; 9) посилення рівня агресивності та дратівливості; 10) формування негативних очікувань щодо майбутнього. Ці маркери виступили основою для розробки психодіагностичного інструментарію.

Методи та організація дослідження. Запропонована авторська методика «Соціальна напруженість в суспільстві» складається з 20 тверджень, які утворюють два змістові блоки. Перший блок спрямований на оцінювання власного переживання напруженості в суспільстві, а другий блок містить аналогічні твердження, однак пропонує оцінити, наскільки найближче оточення є чутливим до маркерів напруженості. Інструкція до методики: «Уважно прочитайте кожне висловлювання та оцініть, наскільки ви особисто погоджуєтесь з ним, якщо: 1 – абсолютно не погоджуюсь, 7 – абсолютно погоджуюсь». Отже, у методиці використана семибальна порядкова шкала. Для перевірки конвергентної валідності шкал авторської методики були використані такі психодіагностичні методики: «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач) (Савченко та ін., 2022) та «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма (MHC-SF-UA)» в адаптації Е. Носенко, А. Четверик-Бурчак (Носенко, Черверик-Бурчак, 2014). Вони дозволяють перевірити тотожність переживання стану соціальної напруженості з іншими переживаннями особистості, особливо з рівнем переживання соціального благополуччя. Дослідження проводилось в онлайн-режимі з використанням Google-форми, посилання на яку надсилалось електронною поштою та Телеграм-каналом.

Для перевірки якості розробленої методики використовувались такі математико-статистичні процедури: дельта критерій Фергюсона для перевірки рівня дискримінативності, альфа-показник Кронбаха для перевірки рівня надійності-узгодженості, процедура факторного експлораторного аналізу для визначення внутрішньої структури методики, процедура кореляційного аналізу за формулою Пірсона для перевірки конвергентної валідності, U-критерій Манна–Уітні для перевірки критеріальної валідності, описова статистика, процедура формування шкали станайнів.

Вибірка дослідження. Для перевірки створеної методики була сформована вибірка, яку склали 129 студентів українських ЗВО різних курсів (м. Київ). Серед досліджуваних 75,2% жінок та 24,8% чоловіків. Віковий діапазон вибірки – від 17 до 23 років. Серед опитуваних: 79,8% осіб наразі перебувають в Україні, порівняно далеко від зони бойових дій, 9,3% – в Україні, в безпосередній близькості до зони активних бойових дій, а 10,9% – за кордоном; 41,9% осіб не змінили місце проживання з початку військових дій в Україні, 20,2% змінили місце проживання, 12,4% змінили місце проживання під час військового стану в Україні декілька разів, 25,6% респондентів змінювали місце проживання, але з часом повернулись назад.

Результати дослідження та їх обговорення. Перевірка тверджень на рівень дискримінативності здійснювалась за критерієм Фергюсона. Результати свідчать про високий рівень дискримінативності кожного твердження методики, середній рівень дискримінативності всіх тверджень дорівнює 0,951, це свідчить про те, що твердження дозволяють розділити досліджуваних на різні категорії.

Була здійснена перевірка внутрішньої структури авторської методики за допомогою факторного експлораторного аналізу. В таблиці 1 представлені результати факторного аналізу, які демонструють два незалежні фактори.

Таблиця 1

Факторна структура методики «Соціальна напруженість в суспільстві»

№	Твердження	Невдоволеність станом суспільства	Протестні настрої
1	Я відчуваю неможливість реалізації власних значущих потреб в українському суспільстві	**0,751**	0,048
2	В українському суспільстві я лише частково чи недостатньо можу задовольняти власні потреби	**0,736**	-0,066
3	Я відчуваю загрозу для свого життя в українському суспільстві (незалежно від того, звідки така загроза йде)	**0,521**	0,262
4	На даний момент мені важко побачити можливості для власної самореалізації в українському суспільстві	**0,787**	0,031
5	Я маю бажання протестувати/виражати незадоволення щодо нашої влади, лідерів думок та їх діяльності	0,264	**0,588**
6	Я не підтримую нові правила, порядки, що приймаються в українському суспільстві	**0,620**	0,162
7	Я хочу чинити опір проти зовнішніх для держави чинників, які здійснюють негативний вплив на українське суспільство	0,064	**0,702**
8	Я можу охарактеризувати власне життя як нестабільне	**0,648**	0,271
9	Останнім часом я став (ла) більш агресивно поводитись, проявляти роздратування	0,484	0,302
10	На даний момент мої очікування майбутніх подій є достатньо негативними	**0,669**	0,051
11	Я відчуваю, що моє оточення не має можливості для реалізації власних значущих потреб в українському суспільстві	**0,544**	0,321
12	Люди, які мене оточують, лише частково чи недостатньо задовольняють власні потреби	**0,636**	0,205
13	Моє оточення відчуває загрозу для свого життя в українському суспільстві (незалежно від того, звідки ця загроза йде)	**0,466**	0,422
14	На даний момент людям з мого оточення важко побачити можливості для власної самореалізації в українському суспільстві	**0,614**	0,423
15	Ті, хто мене оточує, мають бажання протестувати/виражати незадоволення щодо нашої влади, лідерів думок та їх діяльності	0,218	**0,747**
16	Люди з мого оточення не підтримують нові правила, порядки, що приймаються в українському суспільстві	**0,510**	0,438
17	Моє оточення хоче чинити опір проти зовнішніх для держави чинників, які здійснюють негативний вплив на українське суспільство	-0,039	**0,835**
18	Оточуючі характеризують власне життя як нестабільне	**0,601**	0,254
19	Останнім часом люди з мого оточення стали більш агресивно поводитись, проявляти роздратованість	**0,567**	0,335
20	На даний момент моє оточення має достатньо негативні очікування майбутніх подій	0,684	0,243
Відсоток сумарної дисперсії (%)		**38,3**	**9,72**

Перший фактор складається з 14 тверджень методики (1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20). Проведений аналіз змісту його складових дозволив назвати його «Невдоволеність станом суспільства». Другий фактор, до складу якого увійшли 4 твердження (5, 7, 15, 17), отримав назву «Протестні настрої». Перевірка надійності-узгодженості тверджень в межах однієї шкали проводилась за допомогою коефіцієнта альфа Кронбаха. Для першої шкали показник Кронбаха склав 0,913, для другої – 0,768. Отримані дані доводять високу узгодженість змісту тверджень, що входять до складу єдиної шкали. За загальним рівнем переживання стану соціальної напруженості у суспільстві, коефіцієнт Кронбаха дорівнює – 0,912.

Розроблені шкали методики були перевірені на рівень конвергентної валідності за допомогою процедури кореляційного аналізу. Були використані україномовні стандартизовані на юнацькому віці психодіагностичні методики. У таблиці 2 наведені коефіцієнти кореляції між показниками методики «Соціальна напруженість в суспільстві» та методиками «Особистісні ресурси» (загальний рівень ресурсної наповненості, рівень емоційної спустошеності), «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма (MHC-SF-UA)» (рівень гедоністичного, соціального, психологічного благополуччя та комплексний показник стабільності психічного здоров'я).

Таблиця 2

Показники кореляції шкал авторської методики з іншими методиками

Шкали розробленої методики	**«Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач)**		**«Стабільність психічного здоров'я – коротка форма (MHC-SF-UA)»**			
	Емоційна спустошеність	Загальний рівень ресурсної наповненості	Гедоністичне благополуччя	Соціальне благополуччя	Психологічне благополуччя	Загальний рівень стабільності псих. здоров'я
Невдоволеність станом суспільства	0,303**	-0,313**	-0,326**	-0,187*	-0,225*	-0,267**
Протестні настрої	0,211*	-0,110	-0,103	-0,028	-0,076	-0,074
Загальний рівень переживання соц. напруженості	0,314**	-0,296**	-0,306**	-0,167	-0,212*	-0,247**

Примітка: * - значущість зв'язку при p<0,05; ** - значущість зв'язку при p<0,01.

Отримані дані частково підтверджують валідність шкал авторської методики. Встановлені взаємозв'язки показників авторської методики і з конкретними психо-емоційними переживаннями, і з інтегративними переживаннями різних форм благополуччя. Звертаємо увагу, що з показником соціального благополуччя корелює лише показник рівня невдоволеності станом суспільства (p<0.05). Це підтверджує той факт, що авторська методика дійсно більше відображає переживання певних подій в суспільстві, ніж відсторонені оцінки процесів, що відбуваються в соціумі. Говорячи про оцінювання, маємо на увазі багатокритеріальну оцінку власного добробуту і задоволеності життям, що враховує співставлення власного рівня з життєвими умовами інших людей, своїми попередніми станами. Аналіз валідності шкал авторської методики буде продовжено, що дозволить уточнити їх зміст.

Цікавим фактом є те, що ми не отримали розбіжностей за U-критерієм Манна-Уітні при спробах визначити критеріальну валідність шкал. Не підтвердились наші припущення, що рівень переживання безпеки (територіальна близькість до зони ведення військових дій) та мобільність у пошуку безпеки (частота зміни місця проживання під час війни) впливають на переживання стану соціальної напруженості. У таблиці 3 наведені

декілька прикладів результатів порівняння різних груп за цими показниками. Це доводить той факт, що переживання, які діагностуються методикою, дійсно відображають суб'єктивне сприйняття особами соціальної ситуації в країні, а не власної безпеки чи благополуччя. Результати діагностики є незалежними від місцеперебування осіб, активності у пересуванні під час війни, що опосередковано свідчить про незалежність від суб'єктивного переживання безпеки/небезпеки власного життя.

Таблиця 3

Результати порівняння показників переживання соціальної напруженості у різних категоріях людей

Шкали розробленої методики	**Близькість до військових дій**				**Частота зміни місцеперебування**			
	У зоні проведення (N=14)*	За кордоном (N=12)*	Емпіричне значення U	Р рівень значущості	Не змінювали (N=54)*	Декілька разів (N=16)*	Емпіричне значення U	Р рівень значущості
Невдоволеність станом суспільства	11,8	15,5	60,0	0,23	34,7	38,3	387,5	0,53
Протестні настрої	13,8	13,1	80,0	0,86	34,8	37,7	396,5	0,62
Загальний рівень переживання соц. напруженості	12,2	15,0	66,0	0,37	34,6	38,5	383,5	0,50

Примітка: * - наведений середній ранг по групі

Для розробки тестових норм за шкалами методики «Соціальна напруженість в суспільстві» була проведена процедура перевірки відповідності даних нормальному характеру розподілу. Була використана процедура М. Плохинського, відповідно до якої показники асиметрії та ексцесу не повинні перевищувати потроєної їхньої похибки. Результати, представлені в таблиці 4, доводять відповідність емпіричного розподілу даних нормальному розподілу.

Таблиця 4

Описова статистика за шкалами авторської методики

Статистичний показник	**Переживання стану соціальної напруженості**	**Невдоволеність станом суспільства**	**Протестні настрої**
Середнє	68,33	52,44	15,88
Стандартна помилка середнього значення	2,016	1,724	0,519
Медіана	70,00	53,00	16,00
Стандартне відхилення	22,895	19,585	5,893
Асиметрія	0,050	0,191	-0,069
Стандартна помилка асиметрії	0,213	0,213	0,213
Ексцес	-0,288	-0,492	-0,474
Стандартна помилка ексцесу	0,423	0,423	0,423
Мінімум	20	16	4
Максимум	127	100	28

Для формування тестових норм була обрана процедура переведення даних у шкалу

станайнів, відповідно до якої 1-3 станайни відповідають низькому рівню, 4-6 станайнів – середньому рівню, 7-9 станайнів – високому рівню вираженості психічної властивості. У таблиці 5 наведені тестові норми за шкалами методики.

Таблиця 5

Тестові норми за шкалами методики «Соціальна напруженість в суспільстві»

Загальний рівень переживання стану соціальної напруженості (бали)	Рівень невдоволеності станом суспільства (бали)	Рівень протестних настроїв (бали)	Станайн	Рівень індивідуального результату
менше 63	менше 18	менше 4	1	Низький
64-89	19-28	5-8	2	
90-120	29-35	9-11	3	
121-153	36-46	12-14	4	Середній
154-182	47-58	15-17	5	
183-211	59-66	18-20	6	
212-253	67-76	21-23	7	Високий
254-281	77-89	24-25	8	
більше 281	більше 89	більше 25	9	

Інтерпретація шкал методики «Соціальна напруженість в суспільстві»:

1. Шкала «Невдоволеність станом суспільства» (сума балів за твердженнями 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20).

Високий рівень показника відображає високу невдоволеність людини суспільними процесами, можливостями, які в поточному періоді надає українське суспільство своїм громадянам. Респонденти зіткнулися з досвідом неможливості реалізації намічених планів, отримання бажаного, задоволення повною мірою своїх значущих потреб. Вони помічають зміни в суспільстві, нові правила та вимоги, які оцінюють як непрогресивні явища, відмовляються прийняти їх та дотримуватись. Вони відчувають, що в суспільстві порушуються важливі принципи спільної життєдіяльності, а саме: справедливості, гуманізму, відповідальності тощо. Респонденти бажають повернення до ситуації стабільності та передбачуваності, де була можливість для самореалізації, переважали безпека та комфорт. Через нестабільність життя особи не бачать позитивних варіантів розвитку майбутніх подій, вважають їх загрозливими і для себе особисто, і для їхнього оточення.

Низький рівень показника відображає тенденцію сприймати своє життя як достатньо стабільне та передбачуване, формувати переважно позитивні очікування щодо майбутнього та не відчувати складності в знаходженні можливостей для особистісного розвитку і реалізації своїх намірів в суспільстві. Респонденти приймають нові правила суспільства, дотримуються їх, що допомагає їм достатньою мірою реалізовувати власні потреби.

2. Шкала «Протестні настрої» (сума балів за твердженнями 5, 7, 15, 17).

Високий рівень за шкалою демонструють ті особи, які мають протестні настрої та бажання спрямувати власні сили на незадовільну ситуацію задля змін і повернення більш бажаної соціальної ситуації. Незалежно від чинників, що спричинили несприятливу ситуацію в суспільстві (зовнішніх чи внутрішніх), вони виявляють готовність чинити опір, проявляти непокору.

Низький рівень за шкалою демонструють ті особи, які не мають потреби виражати протест суспільним змінам, мають низьку готовність виходити на мітинги та демонстрації, застосовувати інші способи для вираження непокори та незгоди.

3. Загальний рівень переживання соціальної напруженості в суспільстві (розраховується як сума двох первинних оцінок за шкалами «Невдоволеність станом

суспільства» та «Протестні настрої», після чого результат переводиться в станайни**).**

Високий рівень переживання соціальної напруженості демонструють ті суб'єкти, які знаходяться в стані дискомфорту від невизначеності ситуації (новизни, швидкості змін, незрозумілості подій), сприймають стан суспільства як такий, що несе реальну чи уявну небезпеку та загрозу і для всього суспільства, і для самої людини, виявляють готовність до незгоди та непокори щодо рішень, прийнятих урядом країни, представниками офіційної влади.

Низький рівень переживання соціальної напруженості притаманний тим особам, які сприймають стан суспільства як передбачуваний та стабільний, а події, що відбуваються, розглядають як сприятливі можливості для власного розвитку та самореалізації. Вони підтримують суспільні зміни, сприймають їх як прогресивні.

Висновки. Було здійснено спробу розробки психодіагностичного інструментарію щодо вимірювання рівня інтенсивності переживання стану соціальної напруженості в суспільстві. Визначено дві незалежні складові переживання стану соціальної напруженості: переживання невдоволеності станом суспільства та протестні настрої. Розпочата робота щодо перевірки шкал методики на надійність та валідність. Отримані результати свідчать про високу надійність-узгодженість складових шкал методики, про високу їхню валідність щодо діагностики особистісних переживань.

Перспективи подальших досліджень. Потребує подальшого уточнення зміст особистісних переживань, що діагностуються шкалами методики (перевірка конвергентної, дивергентної та критеріальної валідності), та проведення перевірки показників на надійність-стійкість результатів (вересень 2023 року). У перспективі плануємо провести низку досліджень, в яких рівень переживання соціальної напруженості в суспільстві буде розглядатись як фактор, що визначає інтенсивність та частоту прояву інших психічних феноменів.

Література

1. Бабак, О.В. (2002). Диференціація доходів як чинник соціальної напруженості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук: 22.00.04 «Спеціальні та галузеві соціології» / НАН України; Інститут соціології.
2. Владико, О. (2006). Соціальна напруженість і готовність до соціального протесту. *Українське суспільство 1994–2004: моніторинг соціальних змін* / В. Ворона, М. Шульга (ред.). Київ: Інститут соціології НАН України, 466–476.
3. Карамушка, Л.М. (2018). Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, *1* (12), 44–56.
4. 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.
5. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості : монографія (2021). Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська.
6. Резнік, О. (2017). Перцептивний, інтенційний та змістовний рівні соціальної напруженості в Україні: відмінності детермінанти. *Український соціологічний журнал*, *1-2*, 69-76.
7. Савченко, О.В., Сукач, С.А., Тімакова, А.В. (2022). Методика «Особистісні ресурси»: валідизація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*, *44*, 114-122.
8. Сірий, Є.В., Нахабіч, М.А. (2018). Дослідження соціальної напруженості в Україні: засадничі аспекти та розробка інструментарію (за результатами фундаментальних досліджень): монографія. Київ: ЦОП «Глобус».
9. Сірий, Є.В. (2017). Системний аналіз соціальної напруженості в контексті побудови її концептуальної моделі та алгоритмізації дослідження. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія*, *1* (9), 70-77.
10. Слюсаревський, М.М. (2002). Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, *5* (8), 24–34.
11. Соболєва, Н. (2017). Соціально-психологічні чинники соціальної напруженості в кризовому суспільстві. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*, *4* (18), 104–114.
12. Соціальна напруженість у кризовому соціумі: соціально-психологічний аналіз (2019) / за наук. ред. О.Г. Злобіної. Київ: Ін-т соціології НАН України.
13. Шевель, І.П. (2021). Соціальне напруження, зумовлене соціальними змінами та соціальними реаліями, як фактор сьогодення. *Актуальні проблеми філософії та соціології*, 28, 46-49. DOI: https://doi.org/10.32837/apfs.v0i28.946

References

1. Babak, O.V. (2002). Dyferentsiatsiia dokhodiv yak chynnyk sotsialnoi napruzhenosti [Income differentiation as a factor of social tension]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. sotsiol. nauk: 22.00.04 «Spetsialni ta haluzevi sotsiolohii» / NAN Ukrainy; Instytut sotsiolohii. [in Ukrainian].
2. Vladyko, O. (2006). Sotsialna napruzhenist i hotovnist do sotsialnoho protestu [Social tension and readiness for social protest]. *Ukrainske suspilstvo 1994–2004: monitorynh sotsialnykh zmin* / V. Vorona, M. Shulha (red.). Kyiv: Instytut sotsiolohii NAN Ukrainy, 466-476. [in Ukrainian].
3. Karamushka, L.M. (2018). Klasyfikatsiia vydiv sotsialnoi napruzhenosti v osvitnikh orhanizatsiiakh [Classification of types of social tension in educational organizations]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 1 (12), 44–56. [in Ukrainian].
4. Nosenko, E.L., Chetveryk-Burchak, A.H. (2014). Opytuvalnyk «Stabilnist psykhichnoho zdorovia - korotka forma»: opys, adaptatsiia, zastosuvannia [Questionnaire "Stability of mental health - short form": description, adaptation, application]. *Visnyk Dnipropetrovskoho universytetu. Seriia «Pedahohika i psykholohiia»*, 20, 89-97. [in Ukrainian].
5. Karamushka, L.M., Kredentser, O.V., Tereschenko, K.V., Ivkin, V.M., Lagodzinska, L.I., & Kovalchuk, O.S. (2021). Psykhologo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya personalu osvitnikh organizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Psychological and organizational determinants of educational organization staffs mental health maintenance in conditions of social tension]. Vydavets Viktoria Kundelska. [In Ukrainian]
6. Reznik, O. (2017). Pertseptyvnyi, intentsiinyi ta zmistovnyi rivni sotsialnoi napruzhenosti v Ukraini: vidminnosti determinanty [Perceptual, intentional and meaningful levels of social tension in Ukraine: differences in determinants]. *Ukrainskyi sotsiolohichnyi zhurnal*, 1-2, 69-76. [in Ukrainian].
7. Savchenko, O.V., Sukach, S.A., Timakova, A.V. (2022). Metodyka «Osobystisni resursy»: validyzatsiia ta standartyzatsiia na vybirtsi osib yunatskoho viku [The "Personal Resources" methodology: validation and standardization on a sample of youth]. *Habitus*, 44, 114-122. [in Ukrainian].
8. Siryi, Ye.V., Nakhabich, M.A. (2018). Doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti v Ukraini: zasadnychi aspekty ta rozrobka instrumentariiu (za rezultatamy fundamentalnykh doslidzhen): monohrafiia [Study of social tension in Ukraine: basic aspects and development of tools (based on the results of fundamental research): monograph]. Kyiv: TsOP «Hlobus». [in Ukrainian].
9. Siryi, Ye.V. (2017). Systemnyi analiz sotsialnoi napruzhenosti v konteksti pobudovy yii kontseptualnoi modeli ta alhorytmizatsii doslidzhennia [Systemic analysis of social tension in the context of building its conceptual model and research algorithmization]. *Problemy sotsialnoi roboty: filosofiia, psykholohiia, sotsiolohiia*, 1 (9), 70-77. [in Ukrainian].
10. Sliusarevskyi, M.M. (2002). Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnikh pokaznykiv [Social tension: a theoretical model of necessary and sufficient indicators]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii*, 5 (8), 24–34. [in Ukrainian].
11. Sobolieva, N. (2017). Sotsialno-psykholohichni chynnyky sotsialnoi napruzhenosti v kryzovomu suspilstvi [Socio-psychological factors of social tension in a crisis society]. *Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh zmin*, 4 (18), 104–114. [in Ukrainian].
12. Sotsialna napruzhenist u kryzovomu sotsiumi: sotsialnopsykholohichnyi analiz (2019). [Social tension in a crisis society: socio-psychological analysis] / za nauk. red. O.H. Zlobinoi. Kyiv: In-t sotsiolohii NAN Ukrainy. [in Ukrainian].
13. Shevel, I.P. (2021). Sotsialne napruzhennia, zumovlene sotsialnymy zminamy ta sotsialnymy realiiamy, yak faktor sohodennia [Social tension caused by social changes and social realities as a factor of the present]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiolohii*, 28, 46-49. DOI: https://doi.org/10.32837/apfs.v0i28.946 [in Ukrainian].

Відомості про авторів

Савченко Олена Вячеславівна, докторка психологічних наук, професорка, професорка кафедри педагогіки та психології, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна.

Savchenko, Olena, Dr., Prof., Professor of the Department of Pedagogy and Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: https://orcid.org/000–0002–7069–7419

E-mail: savchenko.elena.v@gmail.com; elena.savchenko@kneu.edu.ua

Михно Таісія Валентинівна, здобувачка вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні за спеціальністю «Психологія», Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Київ, Україна.

Mykhno, Taisiya, Graduate of the first (bachelor's) level in Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tayiska02@gmail.com

Отримано 3 квітня 2023 р.
Рецензовано 24 квітня 2023 р.
Прийнято 28 квітня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.9
УДК 159.923: 658.3

Ірина Сингаївська
Геннадій Гура

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УХВАЛЕННЯ РІШЕНЬ КЕРІВНИКАМИ БІЗНЕСУ В СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Сингаївська Ірина, Гура Геннадій. Психологічні особливості ухвалення рішень керівниками бізнесу в ситуації невизначеності.

Вступ. *Тривале існування суспільства в умовах глобальних потрясінь (економічних криз, пандемії, війни) вимагає перегляду стратегій прийняття рішень в управлінні бізнес організаціями.*

Мета дослідження *– виявити провідні стратегії ухвалення рішень керівниками малого та середнього бізнесу в контексті реагування на стрес, визначити їх вплив на успішність професійної адаптації в умовах війни.*

Методи*. Опитано 109 керівників бізнесу і підприємців. Вивчення особливостей ухвалення рішень керівниками бізнесу здійснювалось за допомогою опитувальників «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень» та методики «Загальний стиль прийняття рішень». Для вивчення індивідуально-психологічних характеристик керівників бізнесу та рівнів адаптації використовувались такі методики: «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) Ш. Коена, адаптація О. О. Вельдбрехт та Н. І. Тавровецької; «Шкала інтолерантності до невизначеності» (IUS-12) Н. Карлетона (адаптація Г. М. Громової); «Шкала загальної самоефективності», адаптація І. І. Галецької; «Тест життєвої орієнтації (диспозиційного оптимізму)» (LOT-R), адаптація С. В. Лукової; авторська анкета.*

Результати*. Виявлено характерні особливості прийняття рішень керівниками бізнесу в перший рік повномасштабної війни: перевага раціонального, інтуїтивного та спонтанного стилів. Доведено, що формування управлінської компетентності супроводжується готовністю до прийняття важливих рішень, яка проявляється в несхильності до захисних реакцій: уникнення, відкладання, перекладання відповідальності, імпульсивності. Неадаптивні стратегії ухвалення утворюють єдиний симптомокомплекс, що має в основі не когнітивні, а особистісні риси та схильності. Порівняльний аналіз груп з різним рівнем адаптивності (успішна, проблемна та над-успішна) демонструє вплив різних стратегій прийняття рішень на успішність професійної адаптації. З'ясовано, що в ситуації невизначеності традиційно-успішна стратегія ухвалення рішень, основана на зваженому інтелектуальному аналізі інформації, втрачає адаптивне значення.*

Висновки*. Отримані результати корисні для ефективного протистояння викликам задля стійкого функціонування підприємств в сфері бізнесу в кризових умовах.*

Ключові слова*: керівники бізнесу, ситуації невизначеності, адаптивні стратегії ухвалення рішень, неадаптивні стратегії ухвалення рішень, рівні адаптивності.*

Synhaivska, Iryna, Gura, Gennadiy. Psychological features of business managers' decision-making in a situation of uncertainty.

Introduction. *The long-term global upheavals (economic crises, pandemics, wars) require a review of decision-making strategies by the management of business organizations.*

Aim*. To identify the leading decision-making styles used by managers of small and medium-sized business in stressful situations and the styles' impact on managers' job adaptation in war conditions.*

Methods*. The study was conducted on a sample of 109 business managers and entrepreneurs using the Melbourne Decision-Making Questionnaire and the General Decision-Making Style Questionnaire. The individual psychological characteristics of business managers and levels of their adaptation were explored using S. Cohen's Perceived Stress Scale (PSS-10) (adapted by O. Veldbrecht and N. I. Tavrovetska), N. Carleton Intolerance to Uncertainty Scale (IUS-12)(adapted by G. Gromova), General Self-Efficacy Scale (adapted by I. Galetska), Life Orientation Test (dispositional optimism) (LOT-R) (adapted by S. Lukova), and a specially designed questionnaire (I. Syngayivska, H. Gura).*

Results*. The leading business managers' decision-making styles during the first year of a full-scale war included mainly the rational, intuitive and spontaneous styles. The formation of managerial*

competence was accompanied by managers' readiness to make important decisions, which is manifested in managers' reluctance to use defensive reactions: avoidance, postponement, transfer of responsibility, and impulsivity. Maladaptive styles formed a symptom complex based on personal traits and tendencies rather than on cognitive characteristics. A comparative analysis of groups with different levels of adaptability (successful, problematic and super-successful) demonstrated the impact of different decision-making styles on job adaptation. In situations of uncertainty, the traditionally successful decision-making style, which was based on a thorough analysis of information, lost its adaptive value.

***Conclusions**. The obtained results may be helpful for effective responding to challenges and sustainable functioning of business in crisis conditions.*

***Key words:** business managers, situations of uncertainty, adaptive decision-making styles, non-adaptive decision-making styles, levels of adaptability.*

Вступ. Ухвалення рішень є однією з головних професійних функцій керівників бізнесу, в процесі реалізації якої вони стикаються з різноманітними викликами та труднощами. Особливо гостро ця проблема постала під час повномасштабної війни рф проти України – невизначеність, ризики й нестабільність зовнішнього середовища суттєво впливають як на стратегічне, так і на операційне управління підприємствами. Крім того, психологічний стан керівників, їх емоційна стійкість, стилі мислення, життєві орієнтації й інші внутрішні чинники також значною мірою впливають на ефективність ухвалення рішень та здатність адаптуватися до нових умов.

Вивчення психологічних особливостей ухвалення рішень в управлінні організаціями важливе як в теоретичному, так і в практичному плані. Але реалізація таких досліджень ускладнена через відсутність чіткої концептуально-методологічної основи та загальновизнаної типології стилів прийняття рішень. Прийняття рішень, за усталеною традицією, асоціюється з поняттям «когнітивний стиль» і розглядається як атрибут мислення (Epstein, 2013; Cools & Van den Broeck, 2007; 2008). Інший підхід розглядає ситуацію прийняття важливих рішень як джерело потужного стресу, фокусуючись на адаптивних та дезадаптивних стратегіях його подолання (Janis & Mann, 1977; Mann, et al., 1997). Найбільш цікавим та практично-орієнтованим, на нашу думку, є погляд на процес прийняття рішень в контексті особистісних диспозицій та звичних поведінкових моделей подолання труднощів (Scott & Bruce,1995; Артемов & Сингаївська, 2022). Усі ці моделі корисні для пояснення особливостей ухвалення управлінських рішень в умовах невизначеності. У цій публікації ми зосередимося на останніх двох підходах.

Мета дослідження – виявити провідні стратегії ухвалення рішень керівниками малого та середнього бізнесу в контексті реагування на стрес, визначити їх вплив на успішність професійної адаптації в умовах війни. Поглиблення знань про психологічні механізми прийняття рішень допоможе оптимізувати стратегії кризового менеджменту, забезпечити ефективне протистояння викликам задля стійкого функціонування підприємств у складних умовах військового конфлікту.

Методи та організація дослідження.

В основу дослідження лягло уявлення про війну як екстраординарну ситуацію, що характеризується високим рівнем невизначеності та ризику, викликаючи широкий спектр адаптивних (або дезадаптивних) реакцій. Основною метою адаптації людини в умовах війни є самозбереження, тобто уникнення вітальних, матеріальних, соціальних й інших втрат. Для керівників бізнесу це також виклик, пов'язаний зі збереженням професійної діяльності: матеріальних активів, соціального капіталу, джерел прибутку тощо. Виживання бізнесу в умовах воєнного стану можна до певної міри розглядати як природний експеримент, в якому чинники впливу виникли з незалежних від експериментатора причин. Неможливо контролювати чинники, які ускладнили життя людей та діяльність підприємств, але можливо зафіксувати викликані ними ефекти. У цій ситуації представляють науковий та практичний інтерес стратегії прийняття рішень, які впливають на адаптацію керівників бізнесу до нових умов діяльності.

Вибірку склали 109 осіб віком від 27 до 61 років (43,4±8,4) з досвідом управління бізнесом не менше трьох років; серед них 49 чоловіків та 60 жінок. Респонденти представляють різні рівні управління: 18 індивідуальних підприємців, що не мали в керівництві інших людей; 45 фізичних осіб-підприємців, власників мікро- і малого бізнесу (в керівництві знаходиться від 2 до 50 осіб); 31 найманих менеджерів комерційних або виробничих організацій, керівників середньої та низової ланки; 16 керівників і власників середнього бізнесу (в управлінні до 250 осіб). Більше половини респондентів під час дослідження перебували у вимушеній міграції: 34 особи переїхали в інші міста України, 25 осіб виїхали за кордон. При цьому 77 осіб продовжували займатися тією самою професійною діяльністю, що й до війни, 22 особи змінили роботу, 10 учасників втратили роботу або зупинили бізнес.

Опитування розпочалося на восьмому місяці повномасштабної війни (жовтень-листопад 2022 р.) та відбувалось за допомогою онлайн-розсилки. Респонденти самостійно заповнювали бланки методик згідно з отриманими від експериментатора інструкціями.

Психометричні інструменти були спрямовані насамперед на виявлення особливостей ухвалення рішень керівниками бізнесу. Було використано два опитувальники, в основі яких лежать теорії стресу та його подолання: «Мельбурнський опитувальник прийняття рішень» («Melbourne Decision Making Questionnaire», MDMQ) (Mann, Burnett, Radford & Ford, 1997) вимірює когнітивно-поведінкові моделі подолання стресу, викликаного необхідністю ухвалення важливих рішень; методика «Загальний стиль прийняття рішень» («General Decision-Making Style», GDMS) (Scott & Bruce, 1995) вимірює звичний спосіб поведінкового реагування в ситуаціях ухвалення рішень.

В якості допоміжних змінних були виміряні індивідуально-психологічні властивості керівників, що впливають на процес ухвалення рішень: «Шкала сприйнятого стресу» (PSS-10) Ш. Коена, адаптація О. О. Вельдбрехт та Н. І. Тавровецькою (Вельдбрехт & Тавровецька, 2022); «Шкала інтолерантності до невизначеності» (IUS-12) Н. Карлетона (адаптація Г.М. Громової) (Громова, 2021); «Шкала загальної самоефективності», адаптація І.І. Галецької (Галецька, 2003); «Тест життєвої орієнтації (диспозиційного оптимізму)» (LOT-R), адаптація С. В. Лукової (Лукова, 2023).

За результатами діагностики було розраховано описові статистики вибірки; для якісних даних проведено частотний аналіз. Для оцінки внутрішньої узгодженості шкал розраховано коефіцієнт альфа Кронбаха. Розподіл змінних визначався за допомогою показників ексцесу та асиметрії, критерію Колмогорова-Смирнова. Для перевірки зв'язків між змінними використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Виділення експериментальних груп.

Попередній аналіз отриманих даних показав, що процес та результат адаптації керівників бізнесу під час воєнного стану визначається не тільки діапазоном поганого-гарного пристосування до нових умов (дезадаптація або самозбереження в кризовій ситуації), але містить можливість «стрибка вгору» – прогресивного розвитку, поліпшення життєвої ситуації та професійного зростання. Зупинимося на цьому аспекті більш детально.

На початку діагностичної процедури респонденти відповіли на ряд запитань анкети стосовно власних життєвих обставин та професійних справ під час війни. Загалом 68,8 % опитаних вказали, що зазнали потрясінь, які стосуються зміни професійної діяльності та життєвого середовища. За отриманими даними було сформовано три дослідницькі групи, що відрізнялися успішністю адаптації керівників до воєнного стану:

1) нормальна або успішна адаптація була встановлена у 59 осіб, які вказали на відсутність значущих життєвих змін та відносну стабільність стану професійних справ;

2) значні проблеми та порушення адаптації виявлені у 25 осіб, які вказали на суттєве погіршення якості життя та стану професійних справ;

3) над-успішна адаптація: 25 осіб, які використали кризу як можливість розвитку, вказали на покращення життєвої ситуації, пожвавлення бізнесу.

Результати та процедура розподілу на групи детально описана у попередніх публікаціях (Гура, 2023).

При диференціації груп ми виходили з того, що відповіді про відсутність втрат, стабільність професійних та життєвих показників є свідченням успішної (нормальної) адаптації. Самозбереження в умовах війни є основною метою, досягнення якої зазвичай вимагає чималих внутрішніх та зовнішніх ресурсів. Окремо виділяються індивіди, котрі не тільки успішно пристосувалися, але й поліпшили свої справи, тобто використали кризову ситуацію як поштовх для розвитку та росту. Це важливий маркер, який інформує про якісну відмінність реагування керівників на кризу.

Виділені групи не різнилися за віком та гендерним складом, але значуще відрізнялись одна від одної за показником стану професійних справ, зокрема оцінками можливостей планування та розвитку бізнесу (p=0,000). Виявлені значущі відмінності за рівнем сприйнятого стресу (величиною, протилежною успішній адаптації) та іншими психологічними змінними (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняння вихідних характеристик досліджуваних груп

Характеристики	**Вся вибірка**		**Група 1 Нормальна адаптація**		**Група 2 Проблемна адаптація**		**Група 3 Розвиток в кризі**		**ANOVA**	
	M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*	*F*	*p*
Ступінь життєвих змін (анкета)	3,32	1,25	2,92	0,81	4,72	1,37	2,88	0,93	32,28	0,00
Стан професійних справ (анкета)	23,55	6,41	24,51	2,69	13,88	2,79	30,96	1,59	299,4	0,00
- *можливість планування і розвитку*	3,44	1,34	3,76	1,02	1,72	0,61	4,40	0,96	59,60	0,00
Сприйнятий стрес (опитувальник PSS-10)	13,26	5,58	12,29	4,21	19,40	5,69	9,40	2,75	36,54	0,00
Інтолерантність до невизначеності, (опитувальник IUS-12)	32,44	8,27	31,93	6,83	40,04	8,25	26,04	4,81	26,88	0,00
Загальна само-ефективність (Шкала загальної самоефективно-сті)	30,83	2,70	31,78	2,55	28,44	2,66	31,00	1,35	17,66	0,00
Диспозиційний оптимізм (опитувальник LOT-R	20,62	2,72	21,0	2,36	17,84	2,28	22,52	1,58	30,37	0,00

Проведений аналіз показав, що виділені експериментальні групи суттєво відрізняються одна від одної не тільки кількістю професійних втрат та придбань під час війни, але й психологічними характеристиками адаптації: рівнем сприйнятого стресу, здатністю до прийняття невизначеності, переконанням у власній можливості досягати поставлених цілей при докладанні зусиль, життєвою орієнтацією. Виявлені відмінності дуже сильні (на рівні p=0,000), отже групи достовірно відрізняються успішністю адаптації

під час воєнного стану. Це дозволяє нам провести квазі-експериментальне дослідження, спрямоване на вивчення того, які особливості ухвалення рішень характерні для керівників з нормальною (успішною), проблемною та над-успішною адаптацією. Щоб вивчити цей вплив, було проведено порівняльний аналіз даних в групах з різною адаптивністю; використано однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA з апостеріорним множинним порівнянням за допомогою критерію Бонферроні; як додатковий метод (при відхиленні розподілу змінних від нормального) – Н-критерій Краскела-Волліса. Розрахунки проведені в програмі SPSS Statistics.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. ***Прийняття рішень як стрес, стратегії його подолання.***

«Мельбурнський опитувальник прийняття рішень» (MDMQ) (Mann, et al., 1997) базується на теорії конфлікту Janis & Mann, що розглядає прийняття рішень, важливих для майбутнього людини або пов’язаних з певними ризиками, як джерело потужного психічного напруження – стресу (Janis & Mann, 1977). Шляхи його подолання визначають три умови: обізнаність про ризики, пов’язані із різними варіантами вирішення, надія знайти найкращу альтернативу, впевненість у наявності достатнього часу для пошуку інформації та обдумування ймовірних наслідків. Комбінації цих складових обумовлюють різні способи ухвалення рішень (Janis & Mann, 1977).

Моделі поведінки, пов'язані з прийняттям рішень та їхньою якістю, класифікуються як адаптивні або неадаптивні. Стратегія *пильності* виникає при дотриманні всіх трьох умов, описаних вище. Це вдумлива й обережна стратегія, яка передбачає готовність до вирішення на основі інтелектуального пошуку: уточнення власних цілей, збір додаткової інформації, ретельний та неупереджений розгляд альтернатив, аналіз ризиків тощо. У цьому випадку прийняття рішень викликає помірний стрес, який знижується в процесі успішної реалізації прийнятого рішення.

Але людям зазвичай нелегко дійти правильного рішення, вони охоплені сумнівами, тривогами, боротьбою несумісних бажань – тому шукають полегшення у відкладанні рішення, перекладанні відповідальності на інших людей та інших захисних моделях поведінки. Неадаптивні стратегії характеризуються високим рівнем стресу і часто призводять до помилкових рішень. У цих випадках людина уникає напруження, пов´язаного з необхідністю прийняття складного рішення, але не помічає віддалених загроз, втрат та інших серйозних наслідків (Janis & Mann, 1977).

Емпіричні дослідження підтвердили існування різних поведінкових патернів при ухваленні рішень. За результатами багатонаціональної вибірки з більш ніж 2 тис. студентів Mann et al. з колегами сформували факторну модель з чотирьох компонентів: пильність (адаптивна зважена, раціональна поведінка), гіперпильність (надмірна стривоженість або імпульсивний необдуманий вибір), прокрастинація (відкладання ухвалення рішення та його виконання) та перекладання відповідальності за власний вибір на інших людей (Mann et al., 1997; 1998). Ця структура лягла в основу «Мельбурнського опитувальника прийняття рішень» («The Melbourne Decision Making Questionnaire»). Методика містить 22 твердження, які дозволяють визначити рівень стресу при ухваленні рішень і способи реагування на нього. При обробці підраховуються оцінки чотирьох субшкал:

1. *Пильність* (Vigilance) – єдиний адаптивний копінг, що дозволяє приймати раціональні, зважені рішення.

Ще три підходи пов’язані з високим рівнем стресу, спричиненого необхідністю ухвалення рішень, та спробами так чи інакше втекти від нього:

2. *Гіперпильність* (Hypervigilance) виникає, коли людина відчуває сильний стрес і тривогу через великі ризики втрат, нестачу часу та/або песимізм стосовно пошуку рішення. Вона може занадто пильно збирати й перевіряти інформацію, метушитись між різними альтернативами або ж приймати рішення імпульсивно, без інтелектуального аналізу.

3. *Перекладання відповідальності* (Buck Passing): уникнення та ухилення від самостійного прийняття рішень, що передбачає передачу повноважень та відповідальності іншим людям.

4. *Прокрастинація* (Procrastination): відкладання остаточного ухвалення рішення або тривала затримка його виконання (Mann et al., 1997).

Отриманий діагностичний профіль дозволяє визначити звичний шлях подолання стресу, зрозуміти зв'язки між способами прийняття рішень та проблемами адаптації. Дані вибірки відображені у таблиці 2.

Таблиця 2

Статистики «Мельбурнського опитувальника прийняття рішень» (MDMQ) у вибірці керівників бізнесу (N=109)

	Пильність	**Гіпер-пильність**	**Перекладання відповідальності**	**Прокрасти-нація**
Перевірка шкал:				
Кількість пунктів	6	5	6	5
Альфа Кронбаха	0,798	0,683	0,769	0,830
Описові статистики:				
Середнє	9,46	2,50	3,03	3,19
Медіана	10,00	2,00	3,00	3,00
Станд. похибка	0,20	0,18	0,20	0,23
Станд. відхилення	2,04	1,93	2,09	2,44
Мінімум	3,00	0,00	0,00	0,00
Максимум	12,00	9,00	9,00	10,00
Характеристики розподілу:				
Асиметрія	-0,844	0,882	0,568	0,598
Ексцес	0,309	0,740	-0,340	-0,181
Kolmogorov-Smirnov Z	1,811	1,605	1,635	1,332
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,003	0,012	0,010	0,057

Прим.: стандартна помилка асиметрії у вибірці = 0,231, станд. помилка ексцесу = 0,459.

Субшкали MDMQ мають альфа Кронбаха на рівні 0,68-0,83, що свідчить про достатній рівень внутрішньої узгодженості. Розподіл трьох показників, що відображують неадаптивні стилі подолання, суттєво відрізняється від нормального – див. таблицю 2 та рис. 1. Більшість спостережень у вибірці керівників зосереджені в зоні низьких значень. Це цілком природна ситуація, адже дисфункціональні прояви не можуть бути широко розповсюджені у здоровій популяції. Розподіл показника пильності асиметричний – зміщений праворуч та має виражений «хвіст» ліворуч. Отже, керівники бізнесу загалом тяжіють до високої пильності при прийнятті рішень, хоча зустрічаються окремі випадки низьких результатів.

Згідно з отриманими даними, основним стилем реагування керівників бізнесу є пильність, що передбачає зважений раціональний розгляд життєвих та професійних питань. Серед опитаних 35,78 % мають максимально високі показники пильності – 11-12 балів. Перш ніж ухвалити рішення, вони завжди намагаються чітко визначити свої цілі, зібрати достатньо інформації, ретельно обмірковувати всі альтернативи, з'ясувати недоліки та переваги різних варіантів, зрозуміти, яким чином найкраще реалізувати прийняте рішення. Цей результат цілком очікуваний – він підтверджує припущення про досвідченість і компетентність в ухваленні рішень, що є однією з основних професійних функцій керівників бізнесу.

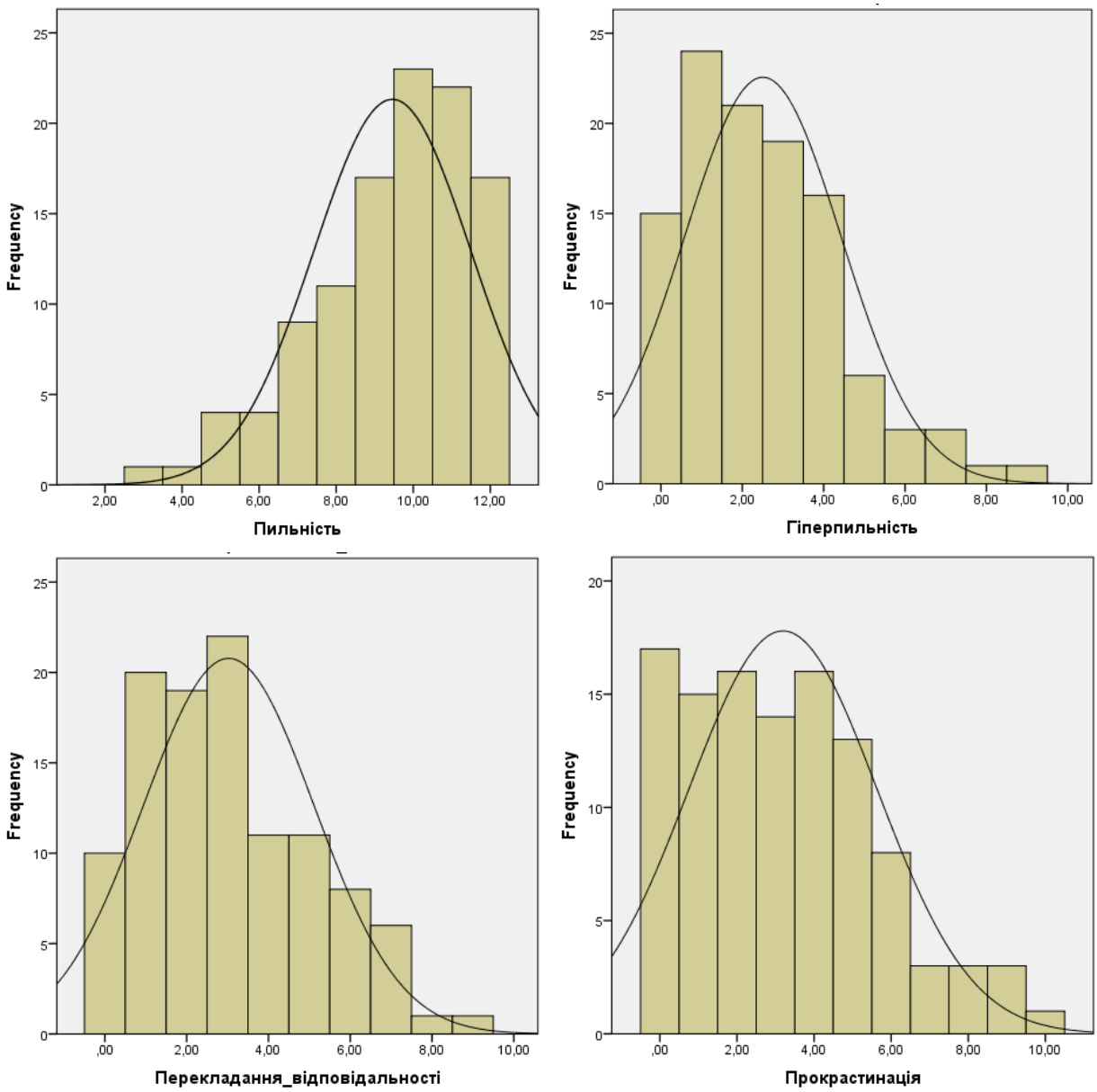

Рис. 1. **Гістограма розподілу шкал «Мельбурнського опитувальника прийняття рішень» (MDMQ) у вибірці керівників бізнесу (109 осіб)**

Серед неадаптивних стратегій у вибірці більше за інші представлена *прокрастинація* (10 осіб мають рівень вище середнього). Вона має якісну своєрідність і проявляється, насамперед, в уважному розгляді другорядних деталей перед остаточним вибором та у зволіканні перед виконанням прийнятого рішення. Отже, в контексті управління бізнесом прокрастинація проявляється у заміні високо-пріоритетних дій завданнями нижчого рівня.

Кореляційний аналіз показав, що між проявами неадаптивних стратегій прийняття рішень у вибірці керівників існують значущі взаємозв'язки. Люди, які часто використовують гіперпильність, також схильні до прокрастинації та перенесення відповідальності (p=0,000). До того ж рівень пильності не пов'язаний з вираженістю дезадаптивних моделей поведінки.

Порівняно з іншими вибірками, результати яких опубліковані в наукових джерелах, рівень пильності керівників суттєво не відрізняється, разом з тим середні показники шкал гіперпильності та перекладання відповідальності помітно менші (табл. 3). Відомо, що соціокультурні чинники впливають на частоту використання певних моделей ухвалення рішень. Так, представники азіатських країн більше схильні до прокрастинації та перекладання відповідальності, ніж носії західної індивідуалістичної культури. Це

пояснюється тим, що важливі рішення найчастіше не приймаються персонально, а залежать від родини й інших соціальних груп (Mann et al., 1998; de Heredia et al., 2004). Професійний досвід прийняття рішень також позначається на результатах опитування.

Таблиця 3

Середні показники та стандартне відхилення шкал «Мельбурнського опитувальника прийняття рішень» (MDMQ) в різних вибірках

Характеристики вибірок	**Пильність**	**Гіпер-пильність**	**Перекладання відповідальності**	**Прокрастинація**
Західна вибірка: 975 студентів зі США, Австралії, Нової Зеландії (Mann et al., 1998)	9,42±2,24	4,30±2,32	4,33±3,04	3,25±2,23
Східно-азіатська вибірка: 1091 студентів з Японії, Тайваню, Гонконгу (Mann et al., 1998)	9,39±2,20	4,92±2,14	5,36±2,72	4,49±2,36
Іспанська вибірка: 609 студентів (de Heredia et al., 2004)	10,28±1,76	5,08±1,79	4,70±2,40	3,67±2,05
Португальська вибірка: 523 дорослих старше 18 років (Filipe et al., 2020)	9,85±2,14	3,99±2,56	3,78±3,09	3,20±2,56
Словацька вибірка: 143 менеджери приватної та державної сфери (Halama, 2017)	10,30±2,15	3,01±2,09	3,10±2,34	1,79±2,15
Керівники бізнесу і підприємці в умовах війни (109 осіб)	9,46±2,04	2,50±1,93	3,03±2,09	3,19±2,44

Як видно із середніх показників у табл. 3, вибірки менеджерів в різних країнах мають загальну тенденцію *зниження рівня стресу при ухваленні рішень та несхильності до неадаптивних стратегій його подолання*. Проведений аналіз дозволяє дійти висновку, що компетентність в прийнятті рішень є складовою управлінської майстерності (або просто дорослішання особистості), що розвивається за рахунок корекції дезадаптивних когнітивно-поведінкових моделей реагування.

2. Прийняття рішень як звична тенденція поведінкового реагування.

Опитувальник «Загальний стиль прийняття рішень» (GDMS) розроблений Scott & Bruce (1995) для визначення особистісних особливостей, які впливають на рішення про кар'єрні зміни та інші важливі рішення. Стиль прийняття рішень (далі СПР) визначається як типовий спосіб поведінкового реагування, що проявляється людиною при зіткненні з ситуацією ухвалення рішення. Це заснована на звичці, навчена схильність реагувати певним чином у конкретному контексті прийняття рішень (Scott & Bruce,1995). Пізніше Thunholm (2004) зауважив, що стилі прийняття рішень відображають не тільки звичні методи мислення, але також включають самооцінку, саморегуляцію (здатність ініціювати

й підтримувати наміри), орієнтацію на соціальну бажаність, тобто характеризують особистість в цілому (Thunholm, 2004).

На основі результатів масштабного дослідницького проєкту в чотирьох популяціях автори виділили п’ять стилів прийняття рішень, які склали субшкали опитувальника «Загальний стиль прийняття рішень» (GDMS): *раціональний* – характеризується ретельним пошуком і перевіркою інформації, логічною оцінкою альтернатив; *інтуїтивний* – характеризується використанням внутрішніх почуттів, інстинктів і здогадок; *уникаючий* – характеризується спробами відтермінувати чи уникнути вибору, наскільки це можливо; *залежний* – характеризується опорою на поради інших людей та вказівки соціальних груп; *спонтанний* – близький до інтуїтивного, але додатково характеризується почуттям невідкладності, бажанням завершити процес ухвалення рішення якнайшвидше (Scott & Bruce, 1995).

Опитувальник містить 25 тверджень стосовно того, як респондент зазвичай підходить до ситуації прийняття важливих рішень. Отримані бали порівну розподіляються між п’ятьма субшкалами, описаними вище; можливі сумарні оцінки в діапазоні від 5 до 25 балів. Високі оцінки за певною шкалою означають, що цей стиль використовується частіше. Описові статистики вибірки представлено в таблиці 4.

Таблиця 4

Статистика шкал методики «Загальний стиль прийняття рішень» у вибірці керівників бізнесу (GDMS) (N=109)

	Раціональний стиль	**Інтуїтивний стиль**	**Залежний стиль**	**Уникаючий стиль**	**Спонтанний стиль**
Перевірка шкал:					
Альфа Кронбаха	0,792	0,734	0,891	0,920	0,744
Описові статистики:					
Середнє	18,94	18,37	13,24	10,15	14,35
Станд. похибка	0,26	0,22	0,36	0,41	0,30
Медіана	19,00	18,00	13,00	10,00	15,00
Станд. відхилення	2,74	2,28	3,78	4,25	3,15
Мінімум	12,00	13,00	5,00	5,00	6,00
Максимум	25,00	24,00	22,00	25,00	21,00
Характеристики розподілу:					
Асиметрія	0,053	-0,069	0,000	1,096	-0,232
Ексцес	-0,193	-0,271	-0,584	1,265	-0,116
Kolmogorov-Smirnov Z	1,018	1,106	0,786	1,341	1,000
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,251	0,173	0,566	0,055	0,270

Стандартна помилка асиметрії у вибірці = 0,231, стандартна помилка ексцесу = 0,459.

Як видно з рис. 2, показники уникаючого СПР зміщені в зону низьких значень, що пояснюється дисфункціональністю цієї поведінкової моделі. Цей стиль виражений у вибірці найменшою мірою, тобто керівники при прийнятті важливих рішень в останню чергу звертаються до стратегії уникнення. З попередніх досліджень відомо, що уникання прийняття рішень пов'язане з високим рівнем стресу, тривожністю (Thunholm, 2008), депресією (Bavoľár & Orosová, 2015) та іншими негативними проявами, що погіршують психічне та фізичне здоров’я людини.

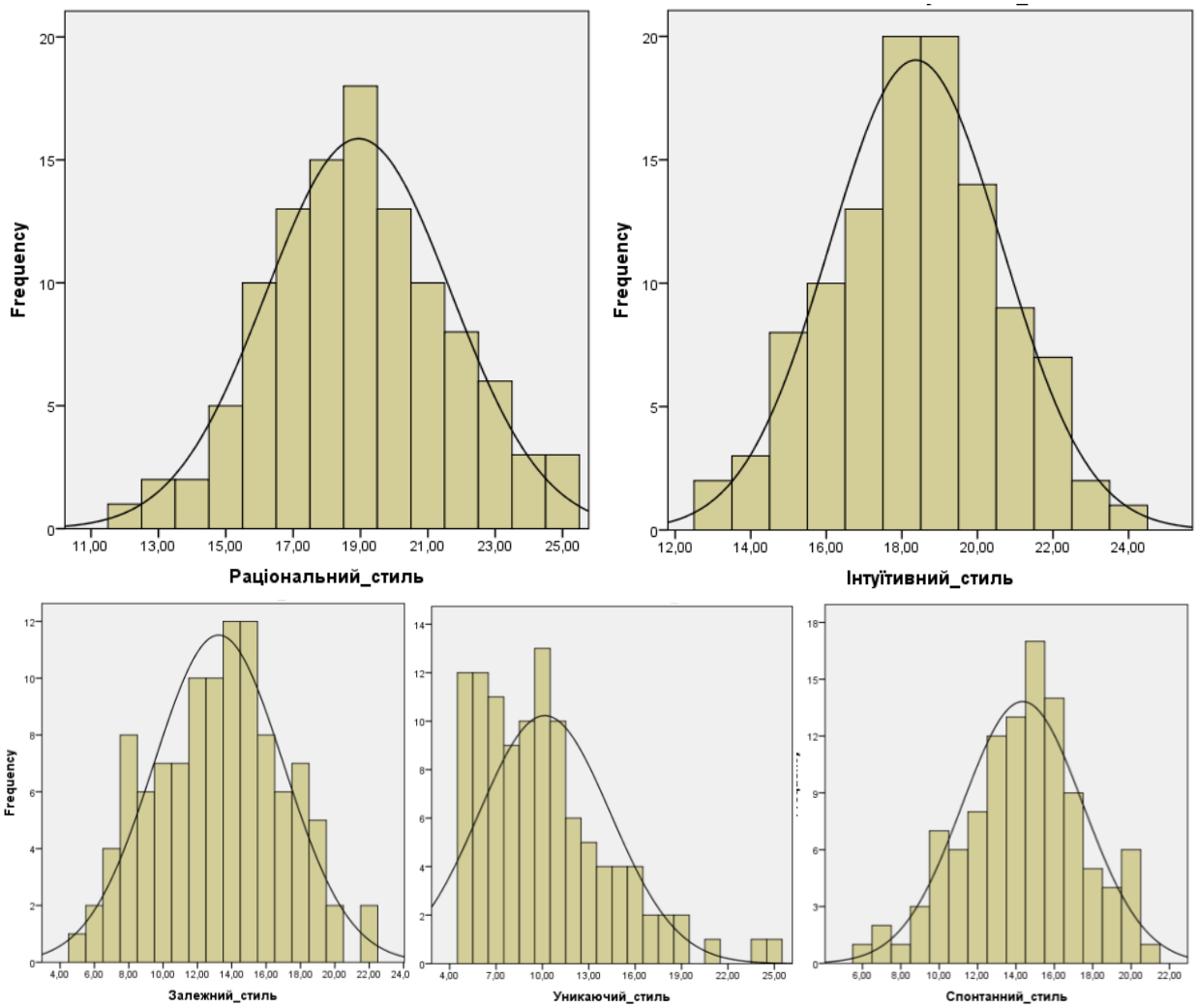

Рис. 2. **Гістограми розподілу шкал опитувальника «Загальний стиль прийняття рішень» (GDMS) у вибірці керівників бізнесу (109 осіб)**

Відповідно до отриманих середніх показників (табл. 4) у вибірці керівників переважають раціональний та інтуїтивний СПР. Цей результат цілком очікуваний, адже саме ці стилі асоціюються з психологічним здоров´ям та загальною здатністю до прийняття рішень. Рівень цих показників приблизно рівний, отже керівники в процесі ухвалення рішень рівною мірою звертаються як до раціональних аргументів, так і до внутрішніх відчуттів, інтуїції. Залежний та спонтанний СПР представлені в середньому ступені, керівники звертаються до них досить часто.

Аналіз окремих тверджень опитувальника «Загальний стиль прийняття рішень» (GDMS) показав найвищі бали за пунктами 1 – «Я ретельно перевіряю джерела інформації та переконуюсь у достовірності фактів, перш ніж прийняти рішення» (середня оцінка у вибірці 4,12) та 12 – «Зазвичай я приймаю рішення, покладаючись на своє відчуття того, що воно правильне» (4,08). Найнижчі оцінки мають пункти 4 – «Я уникаю прийняття важливих рішень, доки на мене не натиснуть» (1,82) та 24 – «Я відтягую прийняття багатьох рішень, тому що думки про них мене бентежать» (1,95). Це уточнює характерні особливості прийняття рішень керівниками бізнесу.

Кореляційний аналіз показав ряд сильних внутрішніх зв´язків між субшкалами GDMS як позитивних, так і негативних. Найтісніше пов’язані між собою уникаючий та залежний стилі (p=0,000); обидва характеризують малоадаптивні стратегії поведінки. Залежний СПР також прямо корелює з раціональним стилем (p=0,003). На перший погляд цей зв'язок виглядає парадоксальним, але його можна пояснити тим, що поради інших людей є нормальною частиною раціонального процесу пошуку інформації. Звертає на себе

увагу сильна негативна кореляція між раціональним та інтуїтивним стилями: чим більше виражений один із них, тим менше – інший (p=0,000). Тобто керівники обирають один з цих стилів на противагу іншому. Схожа структура кореляцій була отримана також попередніми дослідниками (Scott & Bruce, 1995; Bavoľár & Orosová, 2015; Berisha, Pula & Krasniqi, 2018). Scott & Bruce (1995) вважають, що окремі СПР не виключають один одного, адже при прийнятті рішень люди не покладаються лише на один спосіб і зазвичай використовують комбінацію стилів. Це обумовлює внутрішні кореляції між субшкалами (Scott & Bruce, 1995).

Оскільки методика GDMS широко використовується в організаційних дослідженнях, ми маємо змогу зіставити отримані результати з показниками різних професійних груп, у тому числі керівників бізнесу – таблиця 5. Проведений огляд показує, що середні показники раціонального та інтуїтивного СПР у вибірці керівників відповідають аналогічним даним попередніх досліджень.

Таблиця 5

Середні показники та стандартне відхилення шкал GDMS в різних вибірках

Характеристики досліджених груп:	**Раціональний стиль**	**Інтуїтивний стиль**	**Залежний стиль**	**Уникаючий стиль**	**Спонтанний стиль**
229 студентів старших курсів школи бізнесу, США (Scott & Bruce, 1995)	4,03±0,57	3,43±0,78	3,23±0,74	2,10±0,87	2,56±0,79
84 студенти MBA (Scott & Bruce, 1995)	3,92±0,57	3,49±0,70	3,23±0,73	2,56±0,97	2,46±0,90
102 менеджери середн. ланки, Нідерланди (Curşeu & Schruijer, 2012)	3,52±0,63	3,63±0,57	3,03±0,71	2,28±0,82	2,56±0,54
152 студенти бізнес-шкіл, Косово (Berisha et al., 2018)	21,5±2,59	17,6±3,62	19,7±3,62	11,4±3,81	13,4±3,96
427 старшокласників і студентів, Словаччина (Bavoľár & Orosová, 2015)	18,9±3,08	17,9±3,06	15,7±3,81	14,9±4,64	13,7±4,21
361 студентів різних спец-тей, Іспанія (Alacreu-Crespo et al., 2019)	4,01±0,57	3,63±0,81	3,53±0,81	2,49±1,04	2,57±0,92
109 керівників бізнесу та підприємців в умовах війни (індексовані показники)	18,94 (3,79)	18,37 (3,67)	13,24 (2,65)	10,15 (2,03)	14,35 (2,87)

Серед українських респондентів вираженість залежного та уникаючого стилю порівняно нижча, а спонтанного – порівняно вища, ніж у вибірках менеджерів з країн Західної Європи чи Америки. Найбільш помітні відмінності стосуються залежного стилю – за цієї шкалою середні показники найменші серед усіх розглянутих популяцій. Отже, українська вибірка відрізняється *незалежністю (автономністю*) у прийнятті рішень – здатністю вирішувати важливі життєві та професійні питання, не звертаючись за порадами або підтримкою до інших людей. Керівникам бізнесу не потрібно, щоб хтось «скеровував їх в правильному напрямку» при ухваленні рішень.

Вибірки менеджерів і студентів бізнес-шкіл відрізняються від загальних популяцій низькими показниками уникаючого СПР. Ці результати очікувані, адже прийняття рішень є однією з професійних функцій управлінців. Оскільки показники раціонального та інтуїтивного (адаптивних) стилів суттєво не відрізняються в різних професійних групах, це підтверджує висновок про те, що ріст компетенцій в прийнятті управлінських рішень відбувається саме за рахунок усунення дезадаптивних стратегій.

3. Порівняльний аналіз груп з різною адаптивністю.

Розглянемо стратегії прийняття рішень в групах з різною успішністю адаптації (табл. 6). Середній показник *пильності* MDMQ має майже однакову виразність в трьох групах (значущі відмінності відсутні, p=0,509). Отже, зважений підхід до прийняття рішень є універсальною характеристикою, що визначає загальну здатність особистості до саморегуляції. Натомість надійним маркером управлінської компетентності керівників є несхильність до захисного уникнення та/або панічно-імпульсивного прийняття рішень.

Таблиця 6

Порівняльний аналіз показників прийняття рішень в групах керівників з різним рівнем адаптивності

Стратегії прийняття рішень	Вся вибірка		Група 1 Нормальна адаптація		Група 2 Проблемна адаптація		Група 3 Розвиток в кризі		Kruskal Wallis Test	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	Chi-Square	Asym p. Sig.
«Мельбурнський опитувальник прийняття рішень» (MDMQ)										
Пильність	9,46	2,04	9,59	2,09	9,56	1,63	9,04	2,28	1,35	0,509
Гіперпильність	2,50	1,93	1,83	1,28	4,84	1,84	1,76	1,39	39,98	0,000
Перекладання відповідальності	3,03	2,09	2,44	1,52	5,48	1,78	1,96	1,62	38,71	0,000
Прокрастинація	3,19	2,44	2,67	1,79	5,80	2,48	1,80	1,78	32,73	0,000
«Загальний стиль прийняття рішень» (GDMS)										
Раціональний	18,94	2,74	19,31	2,94	18,68	2,75	18,36	2,16	2,20	0,333
Інтуїтивний	18,37	2,28	18,58	2,56	18,00	2,12	18,24	1,69	1,17	0,557
Залежний	13,24	3,78	12,24	3,81	15,40	2,27	13,44	4,06	14,31	0,001
Уникаючий	10,15	4,25	9,07	2,89	15,28	4,53	7,56	1,83	39,97	0,000
Спонтанний	14,35	3,15	13,85	3,12	14,24	2,26	15,64	3,68	7,23	0,027

За показниками трьох неадаптивних стратегій MDMQ група 2 суттєво відрізняється від груп з успішною адаптацією (в усіх випадках p=0,000); до того ж групи 1 і 3 мають схожі розподіли. Отже, для учасників з проблемною адаптацією характерна висока схильність до відкладання або уникання прийняття рішень (прокрастинації, перекладання відповідальності), а також до тривожної нераціональної імпульсивності (гіперпильності). Такі керівники можуть некритично приймати доступні альтернативи, ігнорувати важливу інформацію про потенційні ризики чи взагалі уникати прийняття рішення, відкладаючи або передаючи відповідальність іншим людям. У спробі втекти від стресу вони можуть занадто пильно збирати й перевіряти інформацію. Відчуваючи тиск часу, керівники можуть приймати рішення імпульсивно, що усуває необхідність інтелектуальних зусиль, спрямованих на зважений відповідальний вибір.

Описані відмінності дуже сильні, середні показники дисфункціональних стратегій в «проблемній» групі в 2-3 рази перевищують відповідні параметри груп з успішною адаптацією (рис. 3).

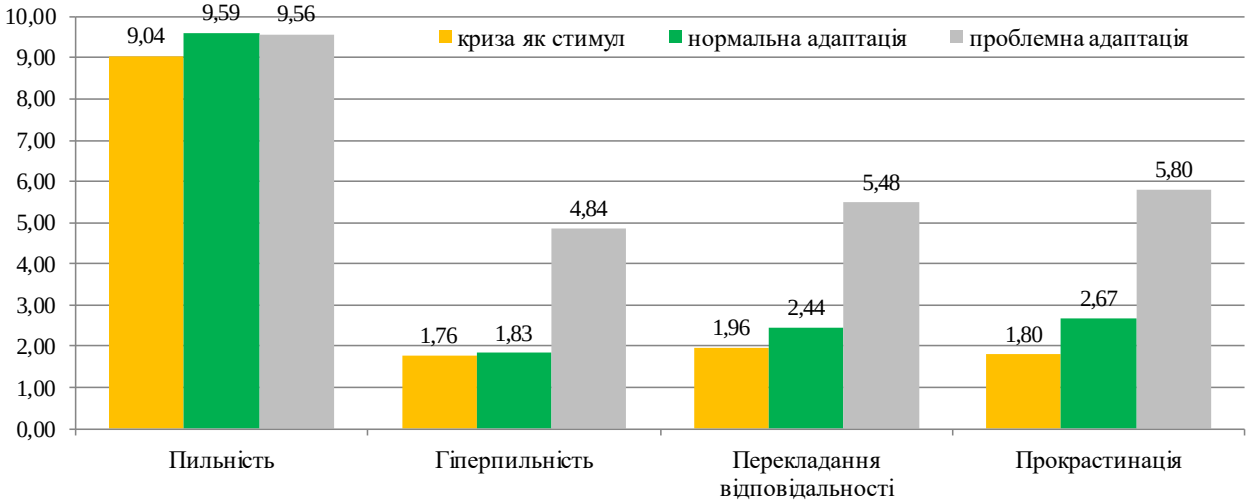

Рис. 3. **Середні показники шкал «Мельбурнського опитувальника прийняття рішень» (MDMQ) в групах керівників з різною успішністю адаптації**

Отримані результати дозволяють дійти висновку, що саме невдалий підхід до прийняття рішень визначає результат адаптації в ситуації невизначеності. Це підтверджує правильність теоретичного підходу, що лежить в основі **«Мельбурнського опитувальника прийняття рішень» (**MDMQ) і розглядає прийняття рішень як джерело стресу. Різноманітні захисні стратегії подолання стресу, спричиненого необхідністю ухвалення важливих рішень, тісно пов'язані з порушеннями професійної адаптації підприємців та керівників бізнесу в умовах воєнного стану. У більш широкому контексті – неадаптивні способи прийняття рішень обумовлюють психологічне неблагополуччя особистості. До того ж пильність (зважена адаптивна стратегія прийняття рішень) значуще не впливає на успішність адаптації керівників бізнесу в умовах війни.

Порівняння оцінок, отриманих за опитувальником **«Загальний стиль прийняття рішень» (**GDMS), в групах підтверджує висновки, зроблені при аналізі даних, які отримані за **«Мельбурнським опитувальником прийняття рішень»** (MDMQ). Показники раціонального та інтуїтивного СПР суттєво не відрізняються в групах керівників з різною адаптивністю. Отже, на результат адаптації впливає не рівень розвитку «здорових» моделей поведінки (раціонального та інтуїтивного СПР), а виразність дезадаптивних – залежного та уникаючого стилів. У групі з проблемною адаптацією середній показник схильності до уникнення в рази перевищує параметри інших груп (рис. 4), тобто вплив цієї змінної дуже сильний, визначальний.

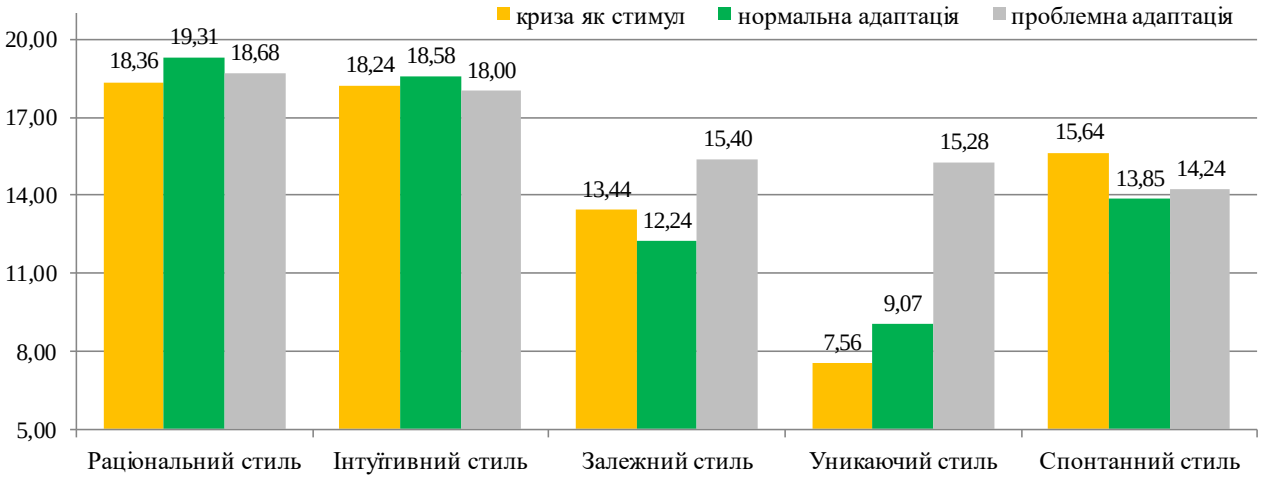

Рис. 4. **Середні показники опитувальника «Загальний стиль прийняття рішень» в групах керівників з різною успішністю адаптації**

Апостеріорний множинний аналіз показав, що групи з успішною адаптацією не відрізняються між собою за вираженістю раціонального, інтуїтивного, уникаючого та залежного стилів прийняття рішень. Водночас для групи 3, яка використовує кризу як можливість розвитку, більшою мірою характерний *спонтанний СПР*, що характеризується швидкістю, невідкладністю і безпосередністю (відмінність від групи 1 з нормальною адаптацією при p=0,050). Цю особливість можна вважати адаптивною перевагою в ситуаціях невизначеності, коли зважений аналіз альтернатив неможливий або ускладнений.

Висновки.

У кризових умовах можливі різні типи реагування і стратегії подолання. Опитування керівників бізнесу показало, що життєдіяльність в ситуації повномасштабної війни відбувається не тільки адаптивним чи дезадаптивним шляхом (збереження стабільності або суттєві втрати), але й містить можливість професійного зростання. Усі ці варіанти значною мірою обумовлені особливостями прийняття рішень.

При ухваленні важливих рішень керівники використовують два основні способи прийняття рішень: раціональний, на основі інтелектуального аналізу інформації, або інтуїтивний, на основі минулого досвіду. У вибірці вони виражені на однаковому рівні, але негативно корелюють між собою, тобто кожен індивід тяжіє до одного з полюсів на противагу іншому.

Вираженість цих стилів суттєво не відрізняється в різних професійних популяціях та не впливає на результат кризової адаптації керівників бізнесу. Отже, розвинена здатність до зважених, обміркованих або швидких, інтуїтивних рішень сама по собі не визначає формування управлінської компетентності. Надійним маркером компетентності управлінця є низький рівень стресу в ситуації ухвалення важливих рішень, несхильність до захисного уникнення, перекладання відповідальності та панічно-імпульсивних реакцій. Керівники бізнесу приймають відповідальність за прийняття важливих рішень, роблять це незалежно, швидко та впевнено.

Неадаптивні стратегії ухвалення рішень (перекладання відповідальності, відкладання, уникнення, тривожна гіперпильність чи імпульсивність) утворюють єдиний симптомокомплекс, що заважає успішній життєвій та професійній адаптації. Використання керівниками неадаптивних стратегій ухвалення рішень супроводжується не тільки значними професійними втратами, але й психологічним неблагополуччям: високим рівнем сприйнятого стресу, інтолерантністю до невизначеності, зниженням відчуття самоефективності, песимістичними життєвими орієнтаціями. Це дозволяє дійти висновку, що в основі схильності до залежного та уникаючого стилів прийняття рішень лежать не когнітивні, а особистісні чинники.

Здатність до зваженого прийняття рішень відіграє важливу роль в успішності організаційної діяльності в стабільних умовах, але в ситуації війни втрачає адаптивну значущість, адже невизначеність майбутніх перспектив, дефіцит часу, високий ризик втрат тощо не дають можливостей для ретельного пошуку інформації та аналізу альтернатив. Серед керівників досить поширений *спонтанний* стиль, пов'язаний з інтуїтивним, швидким ухваленням рішень. В умовах невизначеності саме він має адаптивні переваги та обумовлює можливості професійного розвитку.

Перспективи подальших досліджень. Складні та неоднозначні зв’язки між окремими стратегіями ухвалення рішень потребують уточнення теоретичних моделей, які пояснюють ці процеси. Керівників можна диференціювати за перевагою та комбінацією певних стилів прийняття рішень, що визначають їхні управлінські здібності. Складання такої класифікації – цікава перспектива подальших досліджень.

Література

1. Артемов, В., & Сингаївська, І. (2022). Особливості процесів прийняття рішень в умовах невизначеності. *Вчені записки Університету «КРОК»,* 1(65), 149–163. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-65-149-163
2. Вельдбрехт, О. О., & Тавровецька, Н. І. (2022). Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології,* 2(25), 16-27. DOI: 10.26661/2310-4368/2022-2-2
3. Галецька, І.І. (2003). Самоефективність у структурі соціальної адаптації. *Вісник Львівського університету. Серія: Філософські науки,* 5, 138-149.
4. Громова, Г.М. (2021). Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології, 47*(50), 115-130. DOI: 10.33120/ssj.vi47(50).217
5. Гура, Г. Н. (2023). Психологічна адаптація керівників бізнесу та підприємців до умов воєнного стану. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології*: тези доп. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лют. 2023 р.) / відп. ред. С. М. Миронець. Київ: ДТЕУ, 72-78. https://knute.edu.ua/file/MzEyMQ==/f467895ec4bf440341490c621a6eccb8.pdf
6. Лукова, С.В. (2023). Валідизація української версії Методики диспозиційного оптимізму (Life Orientation Test-Revised – LOT-R). *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки, 1*, 47-55. DOI: 10.32999/ksu2312-3206/2023-1-6
7. Alacreu-Crespo, A., Fuentes, M. C., Abad-Tortosa, D., Cano-Lopez, I., González, E., & Serrano, M. Á. (2019). Spanish validation of General Decision-Making Style scale: Sex invariance, sex differences and relationships with personality and coping styles. *Judgment and Decision Making, 14*(6), 739–751. URL: https://journal.sjdm.org/19/190621a/jdm190621a.pdf
8. Bavoľár, J., & Orosová, O. (2015). Decision-making styles and their associations with decision-making competencies and mental health. *Judgment and Decision Making*, *10*(1). 115–122. URL: https://journal.sjdm.org/14/141103/jdm141103.html
9. Berisha, G., Pula, J. S., & Krasniqi, B. (2018). Convergent validity of two decision making style measures. *Journal of Dynamic Decision Making*, 4. Article 1. DOI: 10.11588/jddm.2018.1.43102
10. Cools, E., & Van Den Broeck, H. (2008). Cognitive styles and managerial behaviour: a qualitative study. *Education + Training*, *50*(20), 103-114. DOI: https://doi.org/10.1108/00400910810862092
11. Cools, E., & Van den Broeck, H. (20070. Development and Validation of the Cognitive Style Indicator. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *141*(4), 359-387. DOI: 10.3200/JRLP.141.4.359-388
12. Curşeu, P. L., & Schruijer, S. (2012). Decision Styles and Rationality: An Analysis of the Predictive Validity of the General Decision-Making Style Inventory. *Educational and Psychological Measurement, 72*(6), 1053–1062. DOI: https://doi.org/10.1177/0013164412448806
13. De Heredia, R. A. S., Aroncena, F. I., & Gárate, J. V. (2004). Decision-making patterns, conflict styles, and self-esteem. *Psicothema, 6*(1), 110-116. https://www.psicothema.com/pdf/1169.pdf
14. Epstein, S. (2013). Cognitive-experiential self-theory: An integrative theory of personality. In H. Tennen, J. Suls, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology* (pp. 93–118). NJ: John Wiley & Sons, Inc. DOI: 10.1002/9781118133880.hop205005
15. Filipe, L., Alvarez, M.-J., Roberto, M. S., & Ferreira J. A. (2020). Validation and invariance across age and gender for the Melbourne Decision-Making Questionnaire in a sample of Portuguese adults. *Judgment and Decision Making*, *15*(1). 135-148.
16. Halama, P. (2017). Self-Regulation Capacity and Decision Making of Slovak Managers in Routine Situations and in Situations with Possible Negative Outcomes. *Studia Psychologica*, *59*(2), 156-168. DOI: 10.21909/sp.2017.02.737
17. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. New York: Free Press, 488 p.
18. Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, *10*(1), 1–19.
19. Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., H. Nakamura, Vaughan G., & Yang, K.-S. (1998). Cross-cultural Differences in Self-reported Decision-making Style and Confidence. *International Journal of Psychology, 33*(5), 325-335. DOI: 10.1080/002075998400213
20. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, *55*(5), 818–831. DOI: 10.1177/0013164495055005017
21. Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both? *Personality and Individual Differences, 36*(4). 931–944. DOI: 10.1016/S0191-8869(03)00162-4
22. Thunholm, P. (2008). Decision-making styles and physiological correlates of negative stress: Is there a relation? *Scandinavian Journal of Psychology*, *49*(3), 213–219. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2008.00640.x

References

1. Artemov, V., & Syngayivska, I. (2022). Osoblyvosti protsesiv pryinyattya rishen v umovakh nevyznachenosti [Peculiarities of decision-making processes under conditions of uncertainty]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 1(65), 149-163. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-65-149-163 [In Ukrainian]
2. Veldbrekht, O., & Tavrovetska, N. (2022). Shkala spryinyatogo stresu (PSS-10): adaptatsia ta aprobatsia v umovakh viiny [Perceived Stress Scale (PSS-10): Adaptation and Validation in war conditions]. *Problemy suchasnoi psykhologii*, 2*(25)*, 16-27. https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2 [In Ukrainian]
3. Galetska, I. (2003). Samoefektyvnist u strukturi sotsialnoi adaptatsii [Self-efficacy in the structure of social adaptation]. *Visnyk Lvivskogo universytetu. Seria: Filosofski nauky, 5*, 138-149. [In Ukrainian]
4. Gromova, G. (2021). Instrumenty vymiryuvannya tolerantnosti do nevyznachenosti Adaptatsia testu «Shkala intolerantnosti do nevyznachenosti» N. Karletona [Uncertainty tolerance measuring tools. The adaptation of N. Carlton Intolerance to Uncertainty Scale]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykhologii,* 4*7(50)*, 115-130. https://doi.org/10.33120/ssj.vi47(50).217 [In Ukrainian]
5. Gura, G. (2023). Psykhologichna adaptatsia kerivnykiv biznesu ta pidpryyemtsiv do umov voyennogo stanu [Psychological adaptation of business managers and entrepreneurs to the conditions of martial law]. *Vektory sotsialnoi, organizatsiinoi ta ekonomichnoi psykhologii: tezy dop*. II Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, February 17, 2023) DTEU, 72-78. https://knute.edu.ua/file/MzEyMQ==/f467895ec4bf440341490c621a6eccb8.pdf [In Ukrainian]
6. Lukova, S. (2023). Validization of the Ukrainian version of Life Orientation Test-Revised – LOT-R. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria Psykhologichni nauky, 1*, 47-55. https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-1-6 [In Ukrainian]
7. Alacreu-Crespo, A., Fuentes, M. C., Abad-Tortosa, D., Cano-Lopez, I., González, E., & Serrano, M. Á. (2019). Spanish validation of General Decision-Making Style scale: Sex invariance, sex differences and relationships with personality and coping styles. *Judgment and Decision Making*, 14*(6)*, 739-751. https://journal.sjdm.org/19/190621a/jdm190621a.pdf
8. Bavoľár, J., & Orosová, O. (2015). Decision-making styles and their associations with decision-making competencies and mental health. *Judgment and Decision Making*, 10*(1)*. 115-122. https://journal.sjdm.org/14/141103/jdm141103.html
9. Berisha, G., Pula, J. S., & Krasniqi, B. (2018). Convergent validity of two decision making style measures. *Journal of Dynamic Decision Making, 4*. Article 1. https://doi.org/10.11588/jddm.2018.1.43102
10. Cools, E., & Van Den Broeck, H. (2008). Cognitive styles and managerial behaviour: a qualitative study. *Education + Training*, 50*(20)*, 103-114. https://doi.org/10.1108/00400910810862092
11. Cools, E., & Van den Broeck, H. (20070. Development and Validation of the Cognitive Style Indicator. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 141*(4)*, 359-387. https://doi.org/10.3200/JRLP.141.4.359-388
12. Curşeu, P. L., & Schruijer, S. (2012). Decision Styles and Rationality: An Analysis of the Predictive Validity of the General Decision-Making Style Inventory. *Educational and Psychological Measurement,* 72*(6)*, 1053-1062. https://doi.org/10.1177/001316441244806
13. De Heredia, R. A. S., Aroncena, F. I., & Gárate, J. V. (2004). Decision-making patterns, conflict styles, and self-esteem. *Psicothema*, 6*(1)*, 110-116. https://www.psicothema.com/pdf/1169.pdf
14. Epstein, S. (2013). Cognitive-experiential self-theory: An integrative theory of personality. In H. Tennen, J. Suls, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Personality and social psychology* (pp. 93–118). John Wiley & Sons, Inc. https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop205005
15. Filipe, L., Alvarez, M.-J., Roberto, M. S., & Ferreira J. A. (2020). Validation and invariance across age and gender for the Melbourne Decision-Making Questionnaire in a sample of Portuguese adults. *Judgment and Decision Making*, 15*(1)*. 135-148.
16. Halama, P. (2017). Self-Regulation Capacity and Decision Making of Slovak Managers in Routine Situations and in Situations with Possible Negative Outcomes. *Studia Psychologica*, 59*(2)*, 156-168. https://doi.org/10.21909/sp.2017.02.737
17. Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press.
18. Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10*(1)*, 1-19.
19. Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., H. Nakamura, Vaughan G., & Yang, K.-S. (1998). Cross-cultural Differences in Self-reported Decision-making Style and Confidence. *International Journal of Psychology*, 33*(5)*, 325-335. https://doi.org/10.1080/002075998400213
20. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55*(5)*, 818-831. https://doi.org/10.1177/0013164495055005017
21. Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both? *Personality and Individual Differences*, 36*(4)*. 931-944. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00162-4

22. Thunholm, P. (2008). Decision-making styles and physiological correlates of negative stress: Is there a relation? *Scandinavian Journal of Psychology*, 49*(3)*, 213-219. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2008.00640.x

Відомості про авторів

Сингаївська Ірина Валентинівна, кандидатка психологічних наук, професорка, директорка Навчально-наукового інституту психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна

Synhaivska, Iryna, PhD (Psychology), Associate Professor, Director of the Academic and Scientific Institute of Psychology, «KROK» University, Kyiv, Ukraine,

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6802-0081

E-mail: irinas@krok.edu.ua

Гура Геннадій Никифорович, аспірант ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна

Gura, Gennadiy, postgraduate student, University of Economics and Law "KROK", Kyiv, Ukraine.

ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1991-4545

E-mail: gennadiy_gura@ukr.net

Отримано 15 травня 2023 р.
Рецензовано 5 червня 2023 р.
Прийнято 16 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.10
UDC 159.92:316.6

Aelita Skarzauskiene
Mariia Kononets

PERCEPTION OF FAKE NEWS BY UKRAINIAN RESPONDENTS

Skarzauskiene, Aelita, Kononets, Mariia. Perception of fake news by Ukrainian respondents.

Introduction. *Today, the world's attention is riveted to Ukraine because of the war with the Russian Federation and counteracting the spread of fake news is more relevant than ever. That is why it is essential to highlight practices and interpretations of fake news from three perspectives: the perception and attitudes toward it, perceptions of interacting with it and opinions about countering it.*

Aim. *The article aimed to shed light on three perspectives related to fake news: the perception and attitudes toward it, perceived interaction with it and opinion on counteraction it from various stakeholder groups.*

Methods: *expert interviews, content analysis, qualitative analysis and supporting strategies: abstraction, deduction, contextualisation, interpretive content analysis and its "contextual" analysis.*

Results. *Our research indicates that Ukrainian media users single out the following threats posed by fake news: panic, disappointment, and change in worldview. In addition, Ukrainian media users search for opinion leaders who can offer information credibility assessments. They are sure that supporting activities concerning credibility information could be checking scientific databases, searching for contradicting information, and collaborating between media users, media organisations, scientists, communication managers, journalists and other important actors in the media ecosystem.*

Conclusions. *Our findings concerning Ukraine's media ecosystem may contribute to understanding the interaction of fake news in other European countries with similar media-cultural conditions and developing sensible policies, as ICT governance's success depends on all actors' willingness and participation in the media ecosystem.*

Key words: fake news, perception, attitude, disinformation, propaganda, media.

Скарзаускене Аеліта, Кононець Марія. Сприйняття фейкових новин українськими респондентами.

Вступ. *Сьогодні увага всього світу прикута до України через війну з рф, за таких умов протидія поширенню фейкових новин є як ніколи актуальною. Тому дуже важливо виділити практики та інтерпретації респондентами фейкових новин з трьох точок зору: сприйняття та установки щодо них, уявлення про взаємодію з ними та думки щодо протидії їм.*

Мета. *Стаття спрямована на висвітлення трьох точок зору респондентів щодо фейкових новин: сприйняття та установки щодо них, уявлення про взаємодію з ними та думки щодо протидії їм з боку різних груп стейкхолдерів.*

Методи: *експертні інтерв'ю, контент-аналіз, якісний аналіз та допоміжні стратегії: абстракція, дедукція, контекстуалізація, інтерпретативний контент-аналіз та його «контекстуальний» аналіз.*

Результати. *Наше дослідження показує, що українські користувачі медіа є обізнаними щодо загроз, які походять від фейкових новин, зокрема: паніка, розчарування та зміна світогляду. Користувачі українських ЗМІ намагаються знайти лідерів думок, які можуть оцінити достовірність новин. За таких умов допоміжною діяльністю у пошуку достовірної інформації можуть бути: перевірка наукових баз даних, пошук суперечливої інформації та співпраця між користувачами ЗМІ, організаціями ЗМІ, науковцями, менеджерами з комунікацій, журналістами та іншими учасниками екосистеми ЗМІ.*

Висновки. *Наші висновки щодо медіа-екосистеми України можуть сприяти розумінню взаємодії фейкових новин в інших європейських країнах із подібними медіа-культурними умовами та розробці розумної політики, оскільки успіх управління ІКТ залежить від готовності та участі всіх учасників у медіа-екосистемі.*

Ключові слова: *фейкові новини, сприйняття, ставлення, дезінформація, пропаганда, ЗМІ.*

Introduction. In 2016, the phrase “fake news” became one of the most common phrases in the US Collins Publishing House, which named “fake news” the Year's word. The use of this term in 2017 grew by 365%. “Fake news” is constantly mentioned in the press, social media and analytical materials. Recently, there has been an extensive discussion on falsified news, "aggressive speeches", or the so-called "alternative facts". It has grown into a worldwide phenomenon already. Today, preventing the spread of fake news and, in general, the fight against disinformation are fundamental aspects of the activity. Companies and governments are already taking concrete steps in this direction. For example, Google and Facebook have said they will hire more content reviewers, enforce terms of service, and remove fake and illegal content from their platforms. At the same time, representatives of state institutions from different countries of the European Union (for example, the Baltic countries) emphasise that they do not fight against fakes but promote their narrative. That is, leading state and non-state experts are abandoning reactive opposition to the spread of fake news to form their agenda in a competitive information environment. This approach avoids a plan imposed from the outside through external manipulation. However, it allows us to work on promoting messages in the information space.

One of the first entities to promote such a method of combating fake news is Ukraine's Ministry of Information Policy. This approach does not exclude the need to respond to fake news by checking, refuting false information and providing objective information on specific issues. However, the vigorous activity of state institutions regarding the competitive presentation of their communication position in the information environment was identified as a priority.

The word "fake" originated in Low English (criminal slang) in the 17th century (Liberman, 2017). Some dictionaries need to include the term today, probably, because of its self-explanatory nature. The Cambridge Dictionary defines fake news as false stories that appear to be news spread on the Internet or using other media, usually created to influence political views or as a joke (Cambridge Dictionary, 2017). A professor of journalism B. Cathcart (2017) thinks that fake news is topical information that is false by design and is disseminated through social media (Cathcart, 2017). H. Allcott and M. Gentzkow (2017) define it as intentionally and verifiably false news articles that could mislead readers (Allcot & Gentzkow, 2017). There is also an opinion that fake news is media reports based on deliberately doctored or fabricated evidence (O'Loughlin, Szostek & Vaccari, 2017). According to Tandoc et al., there are six ways to determine the concept of "fake news": satire, parody, fabrication, manipulation, propaganda, and advertising. Above mentioned definitions are based on levels of facticity and deception (Tandoc, Lim & Ling, 2018).

According to C. Wardle (2017), fake news can belong to one of seven categories: satire or parody (no intention to cause harm but has the potential to fool); false connection (when headlines, visuals or captions do not support the content); misleading content (misleading use of information to frame an issue or an individual); false content (when genuine content is shared with false contextual information); imposter content (when real sources are impersonated); manipulated content (when truthful information or imagery is manipulated to deceive); fabricated content (new content is 100% false, designed to deceive and do harm) (Wardle, 2017).

Since 2016, research on fake news and the factors contributing to its spread has been conducted. Indeed, false information spreads on social networks six times faster than the truth. If bots were blamed for everything previously, nowadays, investigations conclude that research on fake news and the factors contributing to its spread has been conducted. According to J. Kreft & M. Hapek, the research on fake news is carried out in the following main fields: reliability of the information in the context of high trust towards the Internet as the information environment, trust towards Google and other social platforms as sources of information, in comparison to traditional media; identification, tagging and elimination of fake news; responsibility assumed by new media organisations for the dissemination of fake news – the search engine of Google, Facebook and Twitter platforms; creation and dissemination of fake news by social bots (which maintain contact with people who spread fake news are blame (Kreft and Hapek, 2019). Besides, studies on the use of bots in disseminating fake news show that bots are rarely used to diffuse

false information considering the financial motivation of fake news creators. They are more frequently used to win political support (Kumar, Villa & Carley, 2017).

Fake news can influence political, economic and social well-being. To understand the process of fake news spreads, Twitter, from 2006 to 2017, investigated rumours. The investigation showed that 3 million people spread about 126,000 rumours. False news reached more people than the truth; the top 1% of false news cascades between 1000 and 100,000 people, whereas the truth rarely diffused to more than 1000 people. Falsehood also diffused faster than the truth. The degree of novelty and the emotional reactions of recipients may be responsible for the differences observed (Vosoughi & Roy, 2021).

Experts calculated that, on average, fake news reaches 1,500 social network users in just 10 hours, while trustworthy news reaches 60 hours. At the same time, on average, lies reach 35% more people (Borenstein, 2018).

Generally, disinformation is characterised by the author's intentions and arises when they intend their message to deceive or mislead their audience (Wardle & Derakhshan, 2018). For example, journalists can present content as though it were the product of actual journalistic practices when, in fact, it was not. Content can mislead when people treat it as though it were news produced through traditional journalistic practices methods when it is not true (Fallis & Mathiesen, 2019), (Pepp, Michaelson & Sterkin, 2019). A. Gelfert supposes that fake news is reserved for the cases of purposeful design and presentation of (usually) false information or misleading statements (Gelfert, 2018). Disinformation also undermines the epistemological basis for truth validation. Instead, the affective component becomes the baseline for assessing the truthfulness of any information (Bjola & Papadakis, 2020). Features of fake news are that it has a 70% greater chance of spreading, but political disinformation is the fastest spread. Other popular topics are urban legends, business, terrorism, science, entertainment, and natural disasters. The ground for fake news is also often the deliberate publication of fictitious information, hoaxes, and propaganda (Douglas, Ang & Deravi, 2017). It is implied that propaganda is the intentional use of communication to influence attitudes and behaviours in target populations (Faris et al., 2017). Conspiracy theories are also the perfect material for fake news stories designed to manipulate people and stir up social or political unrest (Bilewicz, Cichocka & Soral, 2015; Douglas, Ang & Deravi, 2017). Fake news that appeals to the effect is an effective strategy. That is why W. Bennett and S. Livingstone (2020) called such forms of disinformation of citizens' disruptive communication. Disinformation, in its turn, they explained as intentional falsehoods or distortions, often spread as news, to advance political goals such as discrediting opponents, disrupting policy debates, influencing voters, inflaming existing social conflicts, or creating a general backdrop of confusion and informational paralysis (Bennett & Livingston, 2020). A. Zelenkauskaite (2022) considers disinformation as a form of information warfare involving social media and news comments written by general public users (Zelenkauskaite, 2022).

The spread of fake news online has far-reaching implications for people's lives offline. There is increasing pressure for content-sharing platforms to intervene and mitigate the spread of fake news, but intervention spawns accusations of biased censorship (Stewart, 2021).

In the media context, reliability is one of the most important factors in perceiving information; however, it is difficult to find explicit and undisputed reliability because it depends on receivers' perception, competencies and critical attitudes and even their level of cynicism. Hence, the evaluation of reliability remains subjective. The research on the reliability of information refers to the reliability of sources, the content of information and the medium (Metzger, 2009).

The emergence of such interest is due to the crisis of confidence in information after the presidential elections in France and the United States and the conflict between Ukraine and the Russian Federation (Khaldarova & Pantti, 2016).

According to M. Osmundsen, M. Petersen, H. Mazepus, D. Toshkov & A. Dimitrova (2022) people disseminate fake news online by focusing on the effect of perceived conflict on the endorsement of fake news in the context of a conflict with Russia. They found that perceptions of conflict between Ukraine and Russia significantly predictor fake news uptake among a sample of Ukrainian participants. Ukrainians who perceived Russia and their home

country's interests to clash were likely to endorse fake news that denigrates Russia but rejected anti-European fake news narratives. These findings show that conflict perceptions operate over and beyond the strength of national identity. Group identities, in other words, become a more potent motivational force when linked to perceptions of inter-group conflict (Osmundsen, Petersen, Mazepus, Toshkov & Dimitrova, 2022).

According to J. Kreft & M. Fydrych (2018) the potential use of Artificial Intelligence (AI) plays a significant role in countering the spread of fake news (Kreft & Fydrych, 2018). K. Clayton believes that the function experts in this question may be able to play also receives more attention (Clayton et al., 2020).

As seen from the literature analysis, the spread of fake news has its specifics, which will help to identify and combat its spread. That is extremely important for conveying truthful information and counteracting the emergence of panic among Ukrainian citizens in a war.

Aim. The article aimed to shed light on three perspectives related to fake news: the perception and attitudes toward it, perceived interaction with it and opinion on counteraction it from various stakeholder groups.

Tasks:

1. Clarify the peculiarities of perception and attitudes of Ukrainian respondents toward fake news.
2. Reveal the features of the interaction of Ukrainian respondents with fake news.
3. Collect opinions on countering fake news from various stakeholder groups among Ukrainian respondents.

Methods: This research highlighted the features of interpreting the perception and possible ways to combat fake news from the citizens of Ukraine's point of view. We provide the respondent's answers overview to questions about attitudes, interaction and countering fake news, which reflects the current situation in Ukraine. In the first research stage, we used the author's questionnaire during semi-structured interviews for data collection. In the second stage, the data of the survey of respondents were processed, after which additional expert interviews were conducted, based on the results of which our conclusions are based. Expert interviews have some significant advantages over other data collection methods: this survey is uniquely aimed at obtaining reliable data because respondents have a high level of competence (Dorussen, Lenz & Blavoukos, 2005). Moreover, they eliminate the need to use additional clarifying questions hidden from the interviewer's views. All participants are Ukrainian citizens, so the authors conducted surveys and interviews in Ukrainian and translated them into English. Carefully following the conversation, the interviewers asked questions to the respondents and discussed them. The authors conducted a content analysis of the above interviews, identifying similar statements of respondents and presenting consolidated information about opinions, ideas and general conclusions per the structure of the conceptual analysis. While conducting qualitative analysis, we used supporting strategies: abstraction, deduction, contextualisation, interpretative content analysis and its "contextual" analysis. That made it possible to highlight similar and different opinions and assessments of the respondents. Atypical cases were also highlighted. We evaluated the findings against the literature and conceptual framework, using an iterative approach with inductive and deductive methods to the hermeneutic circle. Data were analysed in the context of respondents' opinions, arguments and ideas to deepen our understanding of the issues.

Respondents: Our conclusions are based on processing data from a survey of 21 respondents. Following guidelines of a "maximum variation sampling" strategy (Lindlof & Taylor, 2017), authors conducted face-to-face interviews with respondents from such stakeholders' groups: scientists (1), media managers (2), cyber security specialists (2), IT specialists (2), advertisers (1), HR managers (3), entrepreneurs (1), financiers (1), students of technical university which have experience in cyber security (8). It was interesting to analyse the opinions of different groups of Ukrainian respondents who, based on their knowledge and experience, can give a valid assessment of the topic of our study. The data collection period is from June to August 2022.

Results and discussion.

Our research was structured around three themes presented in Table 1.

Table 1

Major and minor categories and semi-structured interviews

Themes	Major categories	Minor categories
1. Perception and attitudes of Ukrainian respondents toward fake news	The distinctions between fake news and disinformation	Ukrainian respondents did not distinguish between "fake news" and "disinformation" concepts. Both are the deliberate spread of lies to change public opinion or divide people into several warring camps.
	Opinions about the threats coming from fake news	Threats: panic, disappointment, change in worldview, which can be a threat to national security.
2. Features of the interaction of Ukrainian respondents with fake news	Vigilance to fake news	The interviewees defined disinformation originating in Russia as the most common flow of fake news. All participants interacted with fake news and noticed the increased amount of disinformation in recent months in context of war with RF and some of them has opinion that such status quo is opportunity to develop critical thinking of Ukrainian citizens.
	Discovering fake news, trustworthiness of news sources	The majority of respondents believe that the central place in the creation of fake news is the media of the Russian Federation. As to the trustworthiness of news sources, respondents identify the some information resources.
	Trusted sources	The reputation of media source, the reputation of the author, authority, the sources of funding, references used for argumentation. Respondents rely on their analysis and critical assessment of the news.
3. Countering fake new	Collaboration between stakeholders in the media ecosystem	Journalists, researchers, public relations & communication specialists, bloggers, citizens as media users, politicians and specialists will process information to identify fakes, Internet technologies and robots.
	Methods of counteraction	Importance development of media literacy competencies and critical thinking skills, mass dissemination of truthful information access to information for foreign reporters, knowledge the methodology of propaganda, the controlling organization for tracking, state preventing and blocking sources of fakes, system of punishment for fakes.
	Preparedness to participate in process of managing disinformation	The majority of interviewees were willing to participate in counteracting fake news, but some were not. At the same time, some of the respondents are already involved in the fight against fake news.

1. Perception and attitudes of Ukrainian respondents toward fake news

1.1. The distinction between fake news and disinformation

Ukrainian respondents did not distinguish between "fake news" and "disinformation" concepts. According to the respondents, both are the deliberate spread of lies to change public opinion or divide people into several warring camps. Fake news and disinformation are created using altered or fictitious stories, crazy conspiracy theories, hoaxes, fake photos and videos, and their dissemination in the media. Respondents believe that fake news: aimed to spread opinions of a particular orientation creates a threat of "playing off" specific segments of the population and the spread of propagandist narratives. In addition, fake news is aimed at misleading, confusing and arousing fear to gain power over people's thinking and influence their perception.

1.2. Opinions about the threats coming from fake news.

Respondents who participated in this research expressed a negative opinion about fake news. More of them (29%) suppose that fake news is "a severe problem" and "the information war is a big threat. Especially when it happens every day". As for the consequences to which fake news leads, the respondents name the following: fake news provokes panic, fear, illogical actions, manipulation, psychological disorder, and hostility and contributes to the outbreak of war. In addition, respondents suppose that: when fake news is hammered into people's heads daily, it becomes the truth for people if there are no other channels of information, or the person does not want to check the news or does not have the opportunity. False information disseminated by the mass media in large quantities can lead to qualitative changes in people's thinking and behaviour. Besides, fake news has a strong negative impact on the so-called grey mass, on people without critical thinking. In addition, fake news threatens to change the perception of reality and leads to the moral decay of the individual in the direction of the so-called "correct position". Generally, fake news affects the worldview of people who believe it to be true. Abovementioned means that fake news influences their decisions and social connections. Trust in fake news causes a gradual deprivation of critical thinking and destroys a person's worldview. Most importantly, fake news is bound to have negative consequences because unverified information will lead to false judgments and sometimes even cause physical harm to the body. After all, fake news provokes wrong actions and reactions. In addition, some respondents (10%) suppose that: fake news misleads society, and as a result, people make bad decisions, become demotivated, disappointed and lose faith in victory, and fake news is a waste of time, loss of concentration, disappointment in Armed Forces of Ukraine and a threat to national security. That is why critically important to check all the information from several trusted sources and refrain from believing in something unverified.

2. Features of the interaction of Ukrainian respondents with fake news

2.1. Vigilance to fake news

The interviewees defined disinformation originating in Russian Federation as the most common flow of fake news. All participants interacted with fake news and noticed increased disinformation during the war with RF. Some respondents (10%) believe such a status quo is an opportunity to develop critical thinking in Ukrainian citizens. In addition, the respondents' answers indicate that fake news often concerns manipulating people's minds and gaining benefits for those who spread the news, as well as an excellent opportunity to demoralize the enemy's spirit.

2.2. Discovering fake news, trustworthiness of news sources

Most respondents (95%) believe that the central place in the creation of fake news is the media of the Russian Federation. In particular, respondents note that nowadays, fake news often concerns distorted information about the war with Russia: military front, military situation and fake fundraising. Respondents generally believe that fake news can relate to different areas - from health to politics, but mostly it is politics. Respondents consider the media and social networks, especially: Telegram, Facebook and Instagram - the primary sources for spreading fake news.

2.3. Trusted sources

Regarding the trustworthiness of news sources, 76% of respondents identify the following information resources: Telegram channels, among them: the official page of the President of Ukraine (Twitter, Telegram, Facebook and Instagram); Telegram news service - https://t.me/NEWOFWARUKRAINE, https://t.me/lachentyt, https://t.me/bpzua. In addition, respondents identify as reliable information resources: Radio Svoboda, NV, "Ukrainian Pravda", VOX, TSN, SNN, BBC, websites of ministries, international authoritative publications with long-term confirmed status, official state sources, international news agencies of the USA and the West. At the same time, 24% of respondents claim that they cannot trust any of the information sources presented in the media landscape.

Also very important is the complex examination of different sources of information by testing the credibility of news. Respondents rely on their analysis and critical assessment of the news: try to obtain information from various sources and think critically about it because of distrust. Respondents believe such verification is necessary and preferably receive information from ideological opponents and primary sources. For example, according to some respondents' opinions (10%), for a clear understanding of the information-required read the scientific literature, usually Google Scholar destroys the absolute majority of fakes. However, some respondents (60%) believe an attentive person receives truthful information not from "sources" but from the analysis of his/her observations.

3. Countering fake news from various stakeholder groups among Ukrainian respondents

3.1. Collaboration between stakeholders in the media ecosystem

A large group of respondents considered that the process of testing news should involve all stakeholders in the media ecosystem: 43% of respondents have an opinion that it must be journalists, 24% - researchers and public relations & communication specialists, 9% - bloggers, 24% - citizens as media users. Besides 5% of respondents believe humanity should create a separate speciality - specialists who will process information to identify fakes. 47% of respondents also think there should be a severe legal basis to counteract the spread of fake news, so politicians and government agencies should be involved. 10% of respondents believe that to detect fake news, there should be unique Internet technologies and robots (programs) for preparing trustworthy information and would immediately provide a photo and video. (Fig 1.).

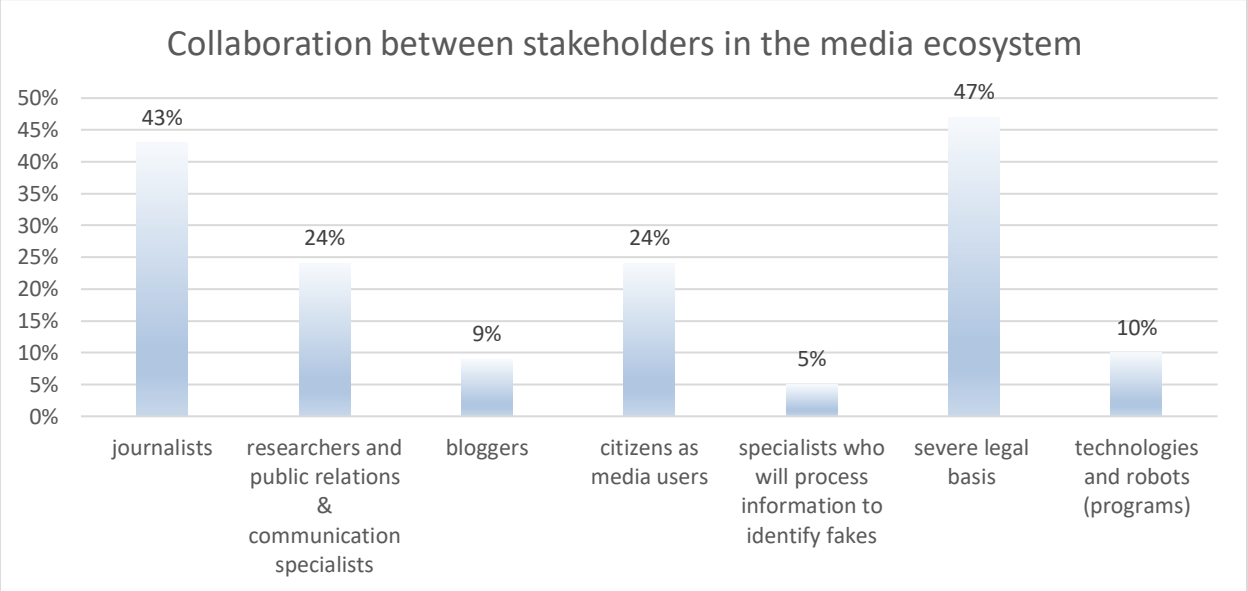

Fig. 1. **Collaboration between stakeholders in the media ecosystem**

3.2. Methods of counteraction

Trying to identify the possibilities to counteract fake news and disinformation: 57% of respondents emphasised the importance of developing media literacy competencies and critical thinking skills. 24% of respondents consider it necessary to mass dissemination of truthful information. 14% of respondents think creating a punishment system for fakes is important. 5% of respondents believe that to counteract disinformation, critically important knowledge of the methodology of propaganda; access to information for foreign reporters; the controlling organisation for tracking fake news; state preventing and blocking sources of fakes. (Fig. 2).

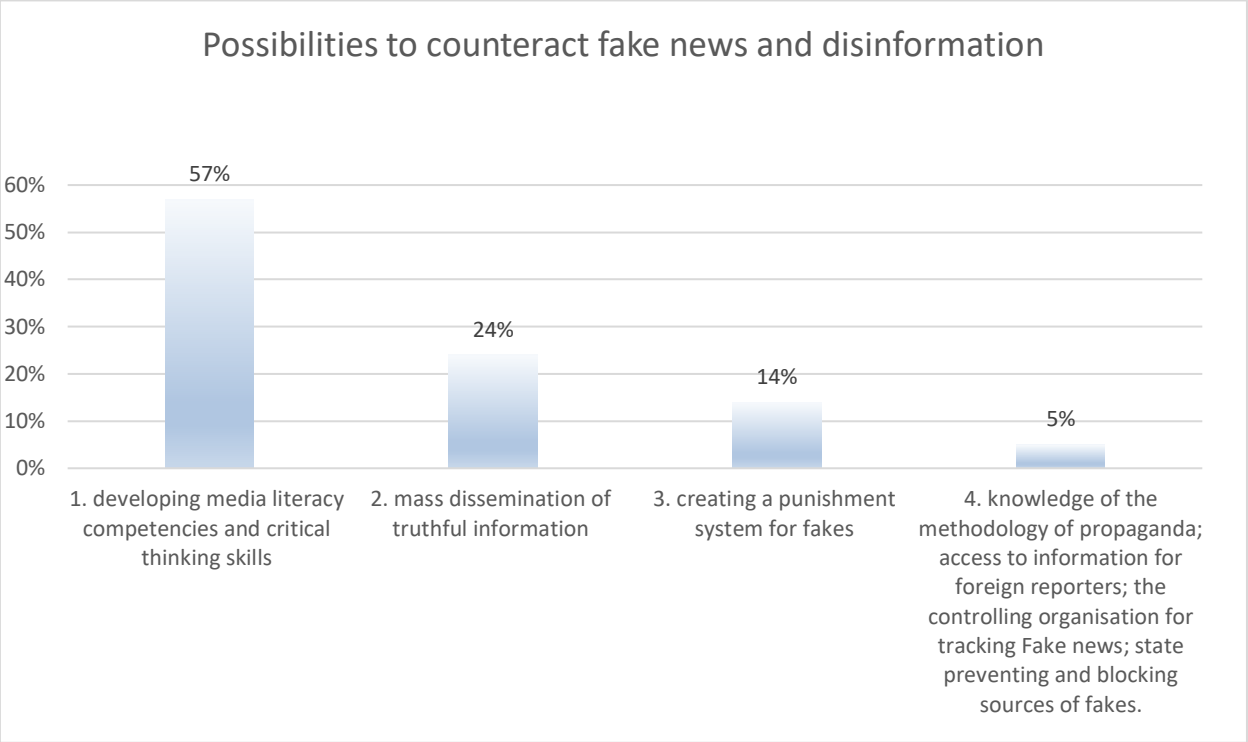

Fig. 2. **Possibilities to counteract fake news and disinformation**

3.3. Preparedness to participate in the process of managing disinformation

86% of respondents consider the problem of fake news and disinformation problem significant because the information war is on the same level as the usual one, and there are cases where it is even more difficult and dangerous. Under certain circumstances, disinformation can cost people their lives. For example, some respondents noted that their friends and family often fall prey to disinformation and start to panic. The problem of fake news and disinformation is important; still, it cannot be overcome due to the lack of desire of the majority of the population to think critically. At the same time, 14% of respondents do not consider the problem of disinformation very important.

71% of interviewees were willing to participate in counteracting fake news and disinformation because they were sure they could distinguish fakes from the truth and would be glad to work for the benefit of justice and truth. However, they often need to learn precise requirements and how this process is organised. 15% of the respondents are already involved in the fight against disinformation: spreading posts that some news is fake and joining those who fight against fakes; they even were blocking Russian fakes about the war due to specially created Ukrainian resources at the beginning of the war. Nevertheless, 14% of the respondents were not ready to participate in this process: some due to reluctance, and some there was no opportunity to waste time on activities related to identifying, tagging and eliminating fake news.

Respondents also share interesting opinions concerning the perception of information by people: some of them believe that fakes are impossible to overcome entirely and that a person cannot accept clear truth (10%). Opinions were also raised that the main thing is to form a person's value system before watching TV, and if what the presenter says is at least a little out of the norm, it is better to turn off the TV so as not to succumb to it persuasion to change their limits of truth. Some respondents (45%) consider it necessary to direct the vector of attention to the population's awareness as soon as possible, in parallel with the fight against fakes. However, some respondents (15%) believe that the problem of perception of fake news disinformation - inexperience and lack of personal hygiene in the perception of information- is why everyone needs to educate themselves to develop the right approach to information consumption.

Conclusions. After conducting an analysis of the answers of Ukrainian respondents regarding their opinions about the dangers posed by fake news, one can single out the following: panic, disappointment, and change in worldview, which really can be a threat to national security, especially during the war with the Russian Federation. Our research indicates that the current state of the media landscape forces users to search for opinion leaders who can offer credibility assessments. Respondents consider the media and social networks. As to the trustworthiness of news sources, respondents use information websites of ministries, international authoritative publications with long-term confirmed status, official state sources, international news agencies of the USA and the West. At the same time, some respondents claim that they cannot trust any of the information sources presented. Supporting activities could be checking scientific databases and searching for contradicting information.

The innovative character of the research is due to the focus on underexplored social factors of collaboration between media users, media organisations, scientists, communication managers, journalists and other important actors in the media ecosystem. Many participants agree that testing news should involve all stakeholders in the media ecosystem. There is an opinion among the respondents that they should create a separate speciality - specialists who will process information to identify fakes. Some respondents believe that to detect fake news there should be unique Internet technologies and robots (programs).

Trying to identify the possibilities to counteract disinformation, the interviewees emphasised the importance: of the development of media literacy competencies and critical thinking skills, mass dissemination of truthful information, access to information for foreign reporters, knowledge of the methodology of propaganda, the controlling organisation for tracking, state preventing and blocking sources of fakes, a system of punishment for fakes. Regarding collaboration between stakeholders, most if interviewees expressed their preparedness to participate in counteracting disinformation. Indeed, proactive citizen organisations could be an important catalyst for fostering stakeholder collaboration.

Prospects for further achievements. The study has several limitations. It was conducted in Ukraine, where news consumption practices differ from other countries. The research was conducted as an exploratory study with a small number of participants. It should be expanded to other stakeholders' groups and places and supported by representative survey results. Future research also may test for correlations between the three analysed topics to gain deeper insight into causal relationships between general attitudes, perceived interaction and opinions on counteraction while targeting various groups defined by demographic factors. Further research is needed on targeted attitudinal or behavioural change, perception differences, the ideological motive influence of age, education and income on attitudes and interaction, and many other variables. The results show that future research should involve methodologies for critically responsible news sharing and the deconstruction of false news.

References

1. Allcott, H., & Gentzkow, M. (2017). Social media and fake news in the 2016 election. *Journal of economic perspectives*, *31*(2), 211-36. https://doi.org/10.1257/jep.31.2.211
2. Bennett, W., & Livingston, S. (Eds.). (2020). *The Disinformation Age* (SSRC Anxieties of Democracy). Cambridge: Cambridge University Press, pp. 3-41 https://doi.org/10.1017/9781108914628
3. Bilewicz, M., Cichocka, A., & Soral, V. (Eds). (2015). *The psychology of conspiracy*. Hove, UK: Routledge, 222. https://doi.org/10.4324/9781315746838
4. Borenstein, *S. (*2018). *Study finds false stories travel way faster than the truth.* Associated Press. https://apnews.com/article/donald-trump-us-news-ap-top-news-international-news-massachusetts-institute-of-technology-8da97e49a9064b36baa047d98bb72272
5. Bjola, C., & Papadakis, K. (2020). Digital propaganda, counterpublics and the disruption of the public sphere: the Finnish approach to building digital resilience. *Cambridge Review of International Affairs*, *33*(5), 638–666. https://doi.org/10.1080/09557571.2019.1704221
6. Cambridge dictionary, "Fake News" Definition. Available online: http://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/fake-news
7. Cathcart, B. (2017). Written evidence submitted by Brian Cathcart, UK parliament: culture media and sport committee (FNW0050). March. http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/culture-media-and-sport-committee/fake-news/written/48065.html
8. Clayton, K., Blair, S., Busam, J. A., Forstner, S., Glance, J., Green, G. Kawata, A. Kovvuri, A., Martin, J., Morgan, E., Sandhu, M., Sang, R., Scholz-Bright, R., Welch, A. T., Wolff, A. G., Zhou, A., & Nyhan, B. (2020). Real solutions for fake news? Measuring the effectiveness of general warnings and fact-check tags in reducing belief in false stories on social media. *Political Behavior*, *42*(4), 1073–1095. https://doi.org/10.1007/s11109-019-09533-0
9. Dorussen, H., Lenz, H., & Blavoukos, S. (2005). Assessing the reliability and validity of expert interviews. *European Union Politics*, *6*(3), 315-337. https://doi.org/10.1177/1465116505054835
10. Douglas, K., Ang, C. S., & Deravi, F. (2017). Farewell to truth? Conspiracy theories and fake news on social media. *The Psychologist*, *30*, 36-42. KAR id:60679
11. Fallis, D., & Mathiesen, K. (2019). Fake news is counterfeit news. *Inquiry*, pp. 1–20. https://doi.org/10.1080/0020174X.2019.1688179
12. Faris, R., Roberts, H., Etling, B., Bourassa, N., Zuckerman, E. & Benkler, Y. (2017). Partisanship, propaganda, and disinformation: Online media and the 2016 US presidential election. *Berkman Klein Center Research Publication*, *6*. https://cyber.harvard.edu/publications/2017/08/mediacloud
13. Gelfert, A. (2018). Fake news: a definition. *Informal Logic*, *38*(1), 84-117. https://doi.org/10.22329/il.v38i1.5068
14. Khaldarova, I., and Pantti, M. (2016). Fake news: The narrative battle over the Ukrainian conflict. *Journalism Practice*, *10*(7), 891–901. https://doi.org/10.1080/17512786.2016.1163237
15. Kreft, J., & Fydrych M. (2018). VI power of Google and Facebook and Fake News. *Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional Expansion to Global Growth*, 15-16 November. https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/72528/kreft_fydrych_vi_power_of_google_and_facebook_2018.pdf?sequence=1& isAllowed=y
16. Kreft, J., & Hapek, M. (2019). Fake news: possibility of identification in post-truth media ecology system. *Zarządzanie Mediami, 7*(3), 133-142. https://doi.org/10.4467/23540214ZM.19.009.11120
17. Kumar, S., Villa, R.A., & Carley, K.M. (2017). Identifying bots that spread Fake news. http://sbp-brims.org/2017/proceedings/papers/challenge_papers/IdentifyingBots.pdf
18. Liberman, A. (2017). A fake etymology of the word "fake," with deep thoughts on "Fagin" and other names in Dickens, OUPBLOG, Aug. 23. https://blog.oup.com/2017/08/fake-fagin-etymology/
19. Lindlof, T. R., & Taylor, B. C. (2017). *Qualitative communication research methods.* Sage publications. Print ISBN 9781452256825, 1452256829
20. Metzger, M. (2009). *The study of media effects in the era of Internet communication.* In: R. L. Nabi & M. B. Oliver (Eds.). The Sage Handbook of Media Processes and Effects. Thousand Oaks, CA: Sage, *2*, 561–576. ISBN: 9781412959964 1412959969
21. O'Loughlin, B., Szostek, J., & Vaccari, C. (2017). Apr. Written evidence submitted by New Political Communication Unit - Royal Holloway, University of London (FNW0066). http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/culturemedia-and-sport-committee/fake-news/written/48178.html
22. Osmundsen, M., Petersen, M., Mazepus, H., Toshkov, D., & Dimitrova, A. (2022). Information battleground: Conflict perceptions motivate the belief in and sharing of fake news about the adversary. 24 Jan. https://doi.org/10.31234/osf.io/s2atu

23. Pepp, J., Michaelson, E., & Sterkin, R .K. (2019). What's new about fake news? *Journal of Ethics and Social Philosophy*, *16*(2), 67–94. https://doi.org/10.26556/jesp.v16i2.629
24. Stewart, E. (2021). Detecting fake news: Two problems for content moderation. *Philosophy & Technology*, *34*(4), 923–940. https://doi.org/10.1007/s13347-021-00442-x
25. Tandoc, Jr. E. C., Lim, Z. W., & Ling, R. (2018). Defining "Fake News". A typology of scholarly definitions. *Digital Journalism*, *6*(2), 137–153. https://doi.org/10.1080/21670811.2017.1360143
26. Vosoughi, S., & Roy, D. (2021). A semi-automatic method for efficient detection of stories on social media. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, *10*(1), 707-710. https://ojs.aaai.org/index.php/ICWSM/article/view/14809
27. Wardle, C. (2017). Fake News, it's complicated. FIRST DRAFT, Feb. 16. https://firstdraftnews.com/fake-news-complicated/
28. Wardle, C., & Derakhshan, H. (2018). Thinking about "information disorder": formats of misinformation, disinformation and mal-information. In Ireton, C., & Posetti, J. (Eds.) Journalism, "fake news" & disinformation: handbook for journalism education and training. Unesco Publishing, 43–54. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265552/PDF/265552eng.pdf.multi
29. Zelenkauskaite, A. (2022). *Creating Chaos Online. Disinformation and Subverted Post-Publics*. Publisher: University of Michigan Press. https://doi.org/10.3998/mpub.12237294

Information about authors

Skarzauskiene, Aelita, Doctor of Social Sciences, Research Professor, Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Lithuania.

Скарзаускене Аеліта, докторка соціальних наук, професорка-дослідниця, Вільнюський технічний університет імені Гедімінаса, Вільнюс, Литва

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-1606-0676

E-mail: aelita.skarzauskiene@vilniustech.lt

Kononets, Mariia, PhD (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Kyiv, Ukraine. Junior research fellow of Department of Entertainment Industries, Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Lithuania.

Кононець Марія, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та педагогіки КПІ ім. Ігоря Сікорського, Київ, Україна. Молодша наукова співробітниця Вільнюського технічного університету імені Гедімінаса, Вільнюс, Литва

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

E-mail: kononets.maria@gmail.com

Отримано 3 травня 2023 р.
Рецензовано 29 травня 2023 р.
Прийнято 03 червня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.11
УДК 159.92:005.95

Кіра Терещенко

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Терещенко Кіра. Психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності.

Вступ. *Ситуації невизначеності, в яких перебувають працівники бізнес-організацій під час війни рф проти України, нерідко зумовлюють виникнення негативних психічних станів та негативно позначаються на психічному здоров'ї та благополуччі персоналу. Отже, достатньо актуальним є аналіз рівня психічного здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності й толерантності до невизначеності як детермінанти психічного здоров'я та благополуччя персоналу.*

Мета: *Проаналізувати рівень розвитку психічного здоров'я та благополуччя й їх зв'язок із толерантністю до невизначеності в персоналу бізнес-організацій.*

Методи. *Дослідження здійснювалось за допомогою комплексу методик «Психічне здоров'я в умовах війни», що включав діагностичні методики та анкету-паспортичку, які були спрямовані на вивчення різних аспектів психічного здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій.*

Результати. *Встановлено, що близько чверті респондентів мають високий рівень позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя, що свідчить про значні резерви розвитку цих характеристик в персоналу бізнес-організацій. Показано, що близько п'ятої частини респондентів мають високий рівень загального показника толерантності до невизначеності в умовах війни.*

Висновки. *Встановлено зв'язок між показниками толерантності до невизначеності та рівнем вираженості позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах воєнного часу.*

Ключові слова: *психічне здоров'я, психологічне благополуччя, невизначеність, толерантність до невизначеності, складові толерантності до невизначеності, персонал бізнес-організацій.*

Tereshchenko, Kira. Mental health and well-being of staff in business organizations under conditions of uncertainty.

Introduction*. Situations of uncertainty in which staff of business organizations find themselves during the war between the Russian Federation and Ukraine often negatively affect staff's mental health and well-being. Therefore, finding out the levels of staff's mental health and well-being in conditions of uncertainty and staff's tolerance to uncertainty as determinants of their mental health and well-being are of great relevance.*

Aim*: to determine the levels of staff's mental health and well-being and their relationship with staff's tolerance to uncertainty in business organizations.*

Methods*. The research was carried out using a set of instruments "Mental Health in Conditions of War", which included diagnostic tools and a questionnaire-passport to analyze various aspects of staff's mental health and well-being in business organizations.*

Results*. About a quarter of the respondents had a high level of positive mental health and psychological well-being, which indicates a significant potential for the development of these characteristics in the staff of business organizations. Almost every fifth respondent had a high general indicator of tolerance to uncertainty in war conditions.*

Conclusions*. A connection was established between indicators of staff's tolerance to uncertainty and their positive mental health and psychological well-being in business organizations in wartime conditions.*

Key words*: mental health, psychological well-being, uncertainty, tolerance to uncertainty, components of tolerance to uncertainty, staff of business organizations.*

Вступ. Ситуації невизначеності, в яких перебувають працівники бізнес-організацій під час війни рф проти України, нерідко зумовлюють виникнення негативних психічних станів та негативно позначаються на психічному здоров'ї та благополуччі персоналу. У воєнний час керівники та працівники організацій стикаються з проблемами скорочення персоналу, перепрофілювання або переорієнтації на інший товар, втрати бізнесу або перенесення організацій у більш безпечну зону, що так само відображається на психічному здоров'ї персоналу. Отже, достатньо актуальним є аналіз рівня психічного здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності й толерантності до невизначеності як детермінанти психічного здоров'я та благополуччя персоналу.

Психічне здоров'я за визначенням ВООЗ (World Health Organization) являє собою стан благополуччя, за якого людина реалізує власні здібності, може впоратися зі звичайними стресами життя, може продуктивно та ефективно працювати на допомогу своїй громаді (World Health Organization, 2022). Варто зазначити, що в сучасних дослідженнях поняття психічного здоров'я розглядається не тільки як відсутність хвороб, але й як позитивне ставлення до життя в цілому, а також психологічне, духовне та соціальне благополуччя (Кашлюк, 2017; Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld & Becker, 2016). *Психологічне благополуччя* характеризується, на думку вчених, відчуттям щастя, задоволеністю життям, балансом позитивних та негативних почуттів, повнотою самореалізації (Bradburn, 1969; Ryff, 1989).

Всесвітньою асамблеєю ВООЗ у 2021 році схвалено оновлений «Комплексний план дій щодо охорони психічного здоров'я на 2013-2030 роки», який визначає чіткі дії для держав-членів, Секретаріату ВООЗ та міжнародних, регіональних і національних партнерів щодо сприяння психічному здоров'ю та благополуччю для всіх верств населення, щоб запобігти розладам психічного здоров'я для груп ризику та досягнення загального охоплення послугами психічного здоров'я. Незважаючи на те, що оновлений план дій містить нові та оновлені показники та варіанти впровадження, початкові чотири головні цілі залишаються незмінними: більш ефективне лідерство та управління психічним здоров'ям; надання комплексних інтегрованих послуг у сфері психічного здоров'я та соціальної допомоги в умовах громади; впровадження стратегій просування та профілактики; зміцнення інформаційних систем, доказів і досліджень (World Health Organization, 2021).

Що стосується проблеми психічного здоров'я та благополуччя представників різних професійних груп в Україні в умовах війни, то дослідниками проаналізовано аспекти психічного здоров'я менеджерів (Дзвоник, 2023), освітян (Карамушка, 2021b; Сливінська, 2020), медиків (Лазос, 2023), військових (Охорона психічного здоров'я в умовах війни, 2022) тощо. Окрім того, існують відомості про дослідження особливостей психічного здоров'я різних верств населення України в умовах війни (Кокун, 2023).

Як зазначає Л.М. Карамушка (2021a), психосоціальний підхід до проблеми психічного здоров'я передбачає, що існують специфічні *психологічні та особистісні фактори,* які роблять людей вразливими до проблем психічного здоров'я (Карамушка, 2021a). На нашу думку, до таких чинників можна віднести толерантність до невизначеності, яка набуває особливого значення в умовах невизначеності, пов'язаної з війною рф в Україні.

Поняття *«невизначеність»* в психології найчастіше розуміється як відкрите завдання, в якому той, хто приймає рішення, не знає всієї сукупності діючих чинників і повинен сформулювати декілька гіпотез, перш ніж оцінити їх ефективність (Брюховецька, 2015). *Ситуації невизначеності,* в яких опинилася особистість, являють собою перехідні стани, що спонукають людину переживати позитивні емоції в нових неструктурованих, неоднозначних ситуаціях, сприймаючи їх не як загрозу, а як такі, що кидають виклик (Лушин, 2018, цит. за Хілько, 2018). Як свідчать дослідження, у період війни та у повоєнний час відбувається значне погіршення психічного здоров'я та благополуччя й

поширення психічних розладів серед різних верств населення (Bogic, Njoku & Priebe, 2015; Murthy & Lakshminarayana, 2006).

Феномен *толерантності до невизначеності* досліджували А. Гусєв (2007). С. Литвин (2019), В. Семиченко & К. Артюшина (2019), І. Томаржевська (2018), R.L. Craik (2001), A. Furnham & J. Marks (2013), T. Ribchester (1995) та ін. На основі теоретичного аналізу проблеми (Брюховецька, 2015; Павленко, 2019; Томаржевська, 2018; Хілько, 2018 та ін.) можна констатувати, що толерантність до невизначеності розглядається нами як здатність осмислювати, позитивно сприймати ситуації невизначеності та ефективно діяти в умовах невизначеності.

На значення толерантності/інтолерантності до невизначеності для задовільного функціонування особистості в умовах соціальної нестабільності та військових конфліктів вказують R.T. Ault (2003), A. Kibris & N. Uler (2023), R.B. McClary (2009), G. Zerach & Y. Levi-Belz (2019). Зокрема G. Zerach & Y. Levi-Belz (2019) аналізували модераторний вплив інтолерантності до невизначеності на зв'язок між потенціально морально-травмівними подіями та саморуйнівною поведінкою у ветеранів Арабо-Ізраїльській війни, який проявляється в тому числі через багато років після звільнення з військової служби.

У попередніх працях толерантність до невизначеності аналізувалась нами як чинник психологічного здоров'я освітнього персоналу в умовах війни (Терещенко & Івкін, 2023). Між тим відсутність досліджень, присвячених вивченню психічного здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій та толерантності до невизначеності в контексті їх забезпечення в умовах воєнного часу, зумовила вибір теми нашого дослідження.

Мета дослідження: Проаналізувати рівень розвитку психічного здоров'я та благополуччя й їх зв'язок із толерантністю до невизначеності в персоналу бізнес-організацій.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати рівень розвитку позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах воєнного часу.
2. Дослідити рівень розвитку толерантності до невизначеності персоналу бізнес-організацій та її складових в умовах воєнного часу.
2. Проаналізувати зв'язок толерантності до невизначеності із позитивним психічним здоров'ям та психологічним благополуччям персоналу бізнес-організацій.

Методи та організація дослідження. Дослідження здійснювалось у 2022 році за допомогою комплексу методик «Психічне здоров'я в умовах війни», що включав діагностичні методики та анкету-паспортичку, які були спрямовані на вивчення різних аспектів психічного здоров'я персоналу освітніх організацій. Вивчення психічного здоров'я здійснювалося за допомогою *«Шкали позитивного психічного здоров'я»* (Positive Mental Health Scale (PMH-scale) J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld & E.S. Becker, адаптація Л. Карамушки, О. Креденцер, К. Терещенко) (Lukat, Margraf, Lutz, van der Veld & Becker, 2016). Методика дає можливість визначити позитивну спрямованість психічного здоров'я, що в умовах війни є дуже суттєвим, оскільки позитивно «забарвлює» життєву активність людини, й дає можливість, на відміну від так званого «негативного психічного здоров'я», зберігати стресостійкість та встановлювати соціальні контакти з людьми (Карамушка, 2023).

Для вимірювання психологічного благополуччя була використана шкала «психологічне благополуччя» методики «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB))» («Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman в адаптації Л. Карамушки, К. Терещенко, О. Креденцер), яка була розроблена для вимірювання загального благополуччя особистості з урахуванням фізичного здоров'я, психологічного благополуччя, стосунків та середовища (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013). Модифікована методика вважається більш зручною, ніж оригінальна методика, для заповнення респондентами та для проведення якісного статистичного аналізу (Pontin, Schwannauer, Tai & Kinderman, 2013).

Для визначення толерантності до невизначеності використовувався «Опитувальник толерантності до невизначеності» Д. Маклейна (McLain, 1993). Опитувальник включає такі субшкали, як: ставлення до новизни, ставлення до складних завдань, ставлення до невизначених ситуацій, надання переваги невизначеності, а також дає змогу визначити загальний показник толерантності до невизначеності.

Опитування проводилось за допомогою Google Form.

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний та регресійний аналіз) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах соціальної напруженості» (2022-2024 рр., номер державної реєстрації 0122U000303; науковий керівник – дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка Л. Карамушка).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 80 працівників організацій сфери торгівлі та підприємництва з м. Києва та Київської обл. Із них: 16,3% – чоловіки, 83,7% – жінки; 46,3% – одружених, 53,7% – неодружених. Середній вік опитаних склав 28,5±7,3 роки. За посадовим складом вибірка мала такий розподіл: 72,5% – працівники; 27,5% – менеджери різного рівня.

Результати дослідження та їх обговорення. У ході першого етапу емпіричного дослідження проаналізовано показники *психічного здоров'я та благополуччя персоналу* в умовах невизначеності. У результаті дослідження встановлено, що лише близько чверті (27,5%) респондентів мають високий рівень *позитивного психічного здоров'я* (табл. 1). Водночас понад третина респондентів демонструють низький рівень позитивного психічного здоров'я (37,5%), що свідчить про значні резерви підвищення психічного здоров'я персоналу бізнес-організацій.

Таблиця 1

Рівень вираженості показників психічного здоров'я та благополуччя персоналу освітніх організацій (у %)

	Низький рівень	**Середній рівень**	**Високий рівень**
Позитивне психічне здоров'я	37,5	35,0	27,5
Психологічне благополуччя	28,8	42,4	28,8

Що стосується показника *психологічного благополуччя*, то результати дослідження свідчать про те, що понад чверть респондентів (28,8%) мають високий рівень цього показника, менше половини опитаних (42,4%) мають середній рівень його вираженості, також понад чверть опитаних (28,8%) характеризується низьким його рівнем (табл. 1). Отже, як у випадку позитивного психічного здоров'я, існують значні резерви забезпечення психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

На другому етапі емпіричного дослідження проаналізовано *показники толерантності до невизначеності персоналу бізнес-організацій* в умовах воєнного часу. Констатовано, що понад третина респондентів демонструють високий рівень надання переваги невизначеності (41,3%), окрім того значна частина (32,5%) респондентів характеризуються високим рівнем ставлення до складних завдань (табл. 2). Водночас лише близько п'ятої частини респондентів характеризуються високим рівнем ставлення до новизни (20,0%) та ставлення до невизначених ситуацій (18,3%).

Таблиця 2

Рівень вираженості толерантності до невизначеності персоналу освітніх організацій (у %)

Толерантність до невизначеності	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Ставлення до новизни	36,2	43,8	20,0
Ставлення до складних завдань	17,5	50,0	32,5
Ставлення до невизначених ситуацій	27,5	53,8	18,7
Надання переваги невизначеності	21,3	37,5	41,3
Толерантність до невизначеності	*18,7*	*60,0*	*21.3*

У цілому результати дослідження свідчать про те, що близько п'ятої частини респондентів (21,3%) мають високий рівень загального показника толерантності до невизначеності, більшість опитаних (60,0%) мають середній рівень вираженості цього показника, менше п'ятої частини (18,7%) опитаних характеризується низьким його рівнем (табл. 2). Слід зазначити, що у нашому дослідженні персоналу бізнес-організацій відсоток опитаних з високим рівнем толерантності до невизначеності є дещо нижчим, ніж у дослідженні, проведеному у той же час серед персоналу освітніх організацій в умовах війни (Терещенко & Івкін, 2023). Варто вказати на те, що працівники з високим рівнем толерантності до невизначеності більш схильні брати відповідальність за свої дії й ефективно діяти в умовах невизначеності, ніж особи з низьким рівнем толерантності до невизначеності, що особливо важливо в умовах воєнного часу.

На наступному етапі емпіричного дослідження встановлено *зв'язок між показниками толерантності до невизначеності та рівнем вираженості психічного здоров'я персоналу бізнес-організацій* в умовах воєнного часу (табл. 3). Виявлено зв'язок між позитивним психічним здоров'ям персоналу бізнес-організацій і складовими толерантності до невизначеності «надання переваги невизначеності» ($r = 0{,}410$, $p < 0{,}001$), «ставлення до невизначених ситуацій» ($r = 0{,}353$, $p < 0{,}001$) та «ставлення до складних завдань» ($r = 0{,}250$, $p < 0{,}05$). Також констатовано зв'язок між загальним показником толерантності до невизначеності персоналу і позитивним психічним здоров'ям персоналу бізнес-організацій ($r = 0{,}348$, $p < 0{,}01$). Отже, особи з високими показниками толерантності до невизначеності характеризуються більш вираженим позитивним психічним здоров'ям.

Таблиця 3

Зв'язок між показниками толерантності до невизначеності та позитивним психічним здоров'ям персоналу бізнес-організацій (r)

Показники толерантності до невизначеності	Позитивне психічне здоров'я
Ставлення до новизни	0,167
Ставлення до складних завдань	0,250*
Ставлення до невизначених ситуацій	0,353***
Надання переваги невизначеності	0,410***
Толерантність до невизначеності	*0,348***

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

Встановлено, що *показники толерантності до невизначеності позитивно корелюють з показником психологічного благополуччя* персоналу бізнес-організацій (табл. 4). Зокрема встановлено зв'язок між психологічним благополуччям респондентів і складовими толерантності до невизначеності «надання переваги невизначеності» ($r = 0,383$, $p < 0,001$) та «ставлення до невизначених ситуацій» ($r = 0,311$, $p < 0,01$). Разом з тим загальний показник толерантності до невизначеності позитивно корелює з показником психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій ($r = 0,296$, $p < 0,01$).

Таблиця 4

Зв'язок між показниками толерантності до невизначеності та психологічним благополуччям персоналу бізнес-організацій (r)

Показники толерантності до невизначеності	Психологічне благополуччя
Ставлення до новизни	0,202
Ставлення до складних завдань	0,171
Ставлення до невизначених ситуацій	0,311**
Надання переваги невизначеності	0,383***
Толерантність до невизначеності	0,296**

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

У цілому результати дослідження вказують на тісний зв'язок толерантності до невизначеності з показниками психічного здоров'я та психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

На основі лінійної регресійної моделі позитивного психічного здоров'я (табл. 5) було показано, що толерантність до невизначеності є предиктором позитивного психічного здоров'я персоналу бізнес-організацій ($\beta=0,348$, $t= 3,282$, $p < 0,01$).

Таблиця 5

Регресійна модель позитивного психічного здоров'я персоналу бізнес-організацій (незалежна змінна – толерантність до невизначеності)

Модель	B	Стандартна похибка	Бета	t	Знач.
(Константа)	13,345	3,936		3,390	0,001
Толерантність до невизначеності	3,027	0,922	0,348	3,282	0,002

Ґрунтуючись на результатах регресійного аналізу психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій (табл. 6), встановлено, що толерантність до невизначеності є предиктором психологічного благополуччя ($\beta=0,296$, $t=2,737$, $p < 0,01$), тобто можна прогнозувати, що при зростанні толерантності до невизначеності психологічне благополуччя персоналу зростатиме.

Отже, показано, що толерантність до невизначеності не тільки має кореляційний зв'язок із показниками психічного здоров'я та благополуччя, але й є предиктором позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Таблиця 6

Регресійна модель психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій (незалежна змінна – толерантність до невизначеності)

Модель	B	Стандартна похибка	Бета	t	Знач.
(Константа)	26,029	6,164		4,223	0,000
Толерантність до невизначеності	3,953	1,444	0,296	2,737	0,008

Висновки. Встановлено, що близько чверті респондентів мають високий рівень позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя, що свідчить про значні резерви розвитку цих характеристик в персоналу бізнес-організацій.

Констатовано, що за показниками толерантності до невизначеності бізнес-персоналу найбільш вираженою її складовою є надання переваги невизначеності. Встановлено, що близько п'ятої частини респондентів мають високий рівень загального показника толерантності до невизначеності, отже, існують значні резерви розвитку толерантності до невизначеності персоналу бізнес-організацій в умовах війни.

Виявлено зв'язок між показниками толерантності до невизначеності та рівнем вираженості позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах воєнного часу.

Показано, що толерантність до невизначеності є предиктором позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Отримані результати доцільно враховувати при наданні психологічної допомоги та проведенні психокорекційних заходів в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо в аналізі організаційно-психологічних чинників, що впливають на психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах війни.

Література

1. Брюховецька, О. В. (2015). Психологічні особливості толерантності до невизначеності в управлінській діяльності як однієї зі складових професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Проблеми сучасної психології, 27,* 70–81. https://bit.ly/2SvJUDD

2. Гусєв, А. І. (2007). До проблеми формування та розвитку толерантності до невизначеності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки.* № 17 (41), ч. 1. С. 101-113.

3. Дзвоник, Г. П. (2023). Практичні заходи психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості менеджерів. *Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні):* матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (Київ, 27-28 квітня 2023 р.). Київ. 390-394. https://lib.iitta.gov.ua/735227/

4. Карамушка, Л. М. (2021a). Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: огляд зарубіжних досліджень. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1*(22). 69-78.

5. Карамушка, Л. М. (Ред.). (2021b). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія*. / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]. Київ–Львів: Видавець Вікторія Кундельська. http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf

6. Карамушка, Л. М. (ред.). (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум* / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf

7. Кашлюк, Ю.І. (2017). Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис, 3*(7), 47–58.

8. Кокун, О.М. (2023). Особливості психічного здоров'я населення України після перших місяців війни. *Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні):* матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (Київ, 27-28 квітня 2023 р.). Київ. 89-92. https://lib.iitta.gov.ua/735227/
9. Лазос, Г. П. (2023). Стійкість професійної ідентичності психотерапевта як основа резільєнтності фахівця. *Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні):* матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (Київ, 27-28 квітня 2023 р.). Київ. 442-447. https://lib.iitta.gov.ua/735227/
10. Литвин, С. В. (2019). Толерантність до невизначеності як психологічний конструкт. *Psychological Journal, 1*(21). 90–107. DOI: 10.31108/1.2019.1.21.6
11. *Охорона психічного здоров'я в умовах війни.* (2022). Т. Охлопкова, О. Брацюк (пер.). Т. 2. Київ: Наш Формат.
12. Павленко, Г.В. (2019). Толерантність до невизначеності як ресурс психологічного благополуччя студентів. *Актуальні проблеми психології, 47*(7). 208–219.
13. Семиченко, В., & Артюшина, К. (2019). Проблема невизначеності у теорії та практиці вищої школи. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія, 2*(15). 141–152. https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/41847
14. Сливінська, Т. (2020). Психічне здоров'я педагога як фактор його професійної мобільності. *Вересень, 2-3*(85-86). Т. 4. 73-79.
15. Терещенко, К., & Івкін, В. (2023). Толерантність до невизначеності та її зв'язок із психологічним здоров'ям освітнього персоналу в умовах воєнного часу. *Організаційна психологія. Економічна психологія, 1*(28). 56-63. https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.6
16. Томаржевська, І. В. (2018). Феномен «толерантність до невизначеності» і його психологічний аналіз. *Психологічний журнал, 1.* http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/152564
17. Хілько, С. О. (2018). Психологічні умови формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів. *Дис. канд. психол. наук.* Київ.
18. Ault, R.T. (2003). *Encouraging Risk and Embracing Uncertainty, The Need to Change U.S. Army Culture*. US Army.
19. Bradburn, N.M. (1969). *The structure of psychological well-being.* Chicago: Aldine.
20. Bogic, M., Njoku, A., & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of war-refugees: a systematic literature review. *BMC Int Health Hum Rights, 15,* DOI: https://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9
21. Craik, R. L. (2001). A tolerance for ambiguity. *Physical Therapy, 81,* 1292.
22. Furnham, A., & Marks, J. (2013). Tolerance of Ambiguity: A Review of the Recent Literature. *Psychology, 4*(9), 717–728. DOI: 10.4236/psych.2013.49102
23. Kibris, A., & Uler, N. (2023). *The Impact of Exposure to Armed Conflict on Risk and Ambiguity Attitudes.* http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3838073
24. McClary, R.B. (2009). An investigation into the relationship between tolearnce of ambiguity and creativity among military officers. *PhD dissertation.* Kansas State University. https://core.ac.uk/display/5166142?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
25. McLain, D. L. (1993). The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and Psychological Measurement, 1*(53), 183-189.
26. Murthy, R. S., & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA), 5*(1), 25–30.
27. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (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. doi:10.1186/1477-7525-11-150
28. Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology, 14,* 179–199.
29. Ryff, C. (1989). In the Eye of the Beholder: Views of Psychological Well-Being Among Middle-Aged and Older Adults. *Psychology and Aging, 2*(4), 195–210.
30. Zerach, G., & Levi-Belz, Y. (2019). Intolerance of Uncertainty Moderates the Association Between Potentially Morally Injurious Events and Suicide Ideation and Behavior Among Combat Veterans. *Journal of traumatic stress, 32*(3), 424-436.
31. World Health Organization. (2021). Comprehensive mental health action plan 2013–2030. *World Health Organization.* https://apps.who.int/iris/handle/10665/345301
32. *World Health Organization. «Mental health: strengthening our response».* (2022). https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

References

1. Bryukhovetska, O. V. (2015). Psykhologichni osoblyvosti tolerantnosti do nevyznachenosti v upravlinskii dialnosti yak odniyeyi zi skladovykh profesiinoi tolerantnosti kerivnykiv zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Psychological features of tolerance for ambiguity in managerial activities as a component of professional tolerance of heads of general educational institutions]. *Problemy suchasnoi psykhologii, 27,* 70-81. https://bit.ly/2SvJUDD [In Ukrainian]
2. Gusyev, A. I. (2007). Do problemy formuvannya ta rozvytku tolerantnosti do nevyznachenosti [The problem of formation and development of tolerance for ambiguity]. *Naukovyi chasopys Natsionalnogo pedagogichnogo universytetu imeni M. P. Dragomanova. Seria # 12. Psykhologichni nauky. 17*(41), ch. 1. 101-113. [In Ukrainian]
3. Dzvonyk, G. P. (2023). Praktychni zakhody psykhofiziologichnogo zabezpechennya profesiinoi zhyttyestiikosti menedzheriv [Practical measures of psychophysiological support of professional viability of managers]. *Ukrainska psykhologia. KhKhI stolittya. Pochatok. (Dni ukrainskoi psykhologii v Berlini):* materialy naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu (Kyiv, April, 27-28, 2023). Kyiv. 390-394. https://lib.iitta.gov.ua/735227/ [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M. (2021a). Psykhologichne zdorovya personalu organizatsii v umovakh pandemii COVID-19: oglyad zarubizhnykh doslidzhen [Psychological health of the staff of organizations in the conditions of the COVID-19 pandemic: a review of foreign studies]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia, 1*(22). 69-78. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M. (Red.). (2021b). *Psykhologo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya personalu osvitnikh organizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti [Psychological and organizational determinants of promoting the psychological health of the staff of educational organizations in conditions of social tension]*. Vydavets Viktoria Kundelska. http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M. (red.). (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii: psykhologichnyi praktykum [Methods to research mental health and well-being of the staff of organizations: psychological workshop]*. Instytut psykhologii imeni G.S. Kostyuka NAPN Ukrainy. https://lib.iitta.gov.ua/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
7. Kashlyuk, Yu.I. (2017). Psykhologichne zdorovya i psykhologichne blagopoluchchya osobystosti yak skladovi zadovolenosti zhyttyam [Psychological health and psychological well-being of the individual as components of life satisfaction]. *Psykhologichnyi chasopys, 3*(7), 47-58. [In Ukrainian]
8. Kokun, O.M. (2023). Osoblyvosti psykhichnogo zdorovya naselennya Ukrainy pislya pershykh misyatsiv viiny [Features of the mental health of the population of Ukraine after the first months of the war]. *Ukrainska psykhologia. KhKhI stolittya. Pochatok. (Dni ukrainskoi psykhologii v Berlini):* materialy naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu (Kyiv, April, 27-28, 2023). Kyiv. 89-92. https://lib.iitta.gov.ua/735227/ [In Ukrainian]
9. Lazos, G. P. (2023). Stiikist profesiinoi identychnosti psykhoterapevta yak osnova rezilyentnosti fakhivtsya [Stability of the psychotherapist's professional identity as the basis of their resilience]. *Ukrainska psykhologia. KhKhI stolittya. Pochatok. (Dni ukrainskoi psykhologii v Berlini):* materialy naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoyu uchastyu (Kyiv, April, 27-28, 2023). 442-447. https://lib.iitta.gov.ua/735227/ [In Ukrainian]
10. Lytvyn, S. V. (2019). Tolerantnist do nevyznachenosti yak psykhologichnyi konstrukt [Tolerance for ambiguity as a psychological construct]. *Psychological Journal, 1*(21). 90-107. https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.6 [In Ukrainian]
11. *Okhorona psykhichnogo zdorovya v umovakh viiny.* [Preserving psychological health in war conditions] (2022). T . Okhlopkova, O. Bratsyuk (per.). V. 2. Nash Format. [In Ukrainian]
12. Pavlenko, G.V. (2019). Tolerantnist do nevyznachenosti yak resurs psykhologichnogo blagopoluchchya studentiv [Tolerance for ambiguity as a resource of students' psychological well-being]. *Aktualni problemy psykhologii, 47*(7). 208-219. [In Ukrainian]
13. Semychenko, V., & Artyushyna, K. (2019). Problema nevyznachenosti u teorii ta praktytsi vyschoi shkoly [The problem of uncertainty in the theory and practice of higher education]. *Visnyk Natsionalnogo aviatsiinogo universytetu. Seria: Pedagogika. Psykhologia, 2*(15). 141-152. https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/41847 [In Ukrainian]
14. Slyvinska, T. (2020). Psykhichne zdorovya pedagoga yak faktor iogo profesiinoi mobilnosti [Mental health of a teacher as a factor in their professional mobility]. *Veresen, 2-3*(85-86). V. 4. 73-79. [In Ukrainian]
15. Tereschenko, K., & Ivkin, V. (2023). Tolerantnist do nevyznachenosti ta yiyi zvyazok iz psykhologichnym zdorovyam osvitnogo personalu v umovakh voyennogo chasu [Tolerance for ambiguity and its relationship with the psychological health of educational staff in war conditions]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia, 1*(28). 56-63. https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.6 [In Ukrainian]
16. Tomarzhevska, I. V. (2018). Fenomen «tolerantnist do nevyznachenosti» i iogo psykhologichnyi analiz [The phenomenon of tolerance for ambiguity and its analysis]. *Psychological Journal, 1.* http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/152564 [In Ukrainian]

17. Khilko, S. O. (2018). Psykhologichni umovy formuvannya tolerantnosti do nevyznachenosti u maibutnikh psykhologiv [Psychological features of development of tolerance to ambiguity among future psychologists]. *PhD thesis.* Kyiv. [In Ukrainian]
18. Ault, R.T. (2003). *Encouraging Risk and Embracing Uncertainty, The Need to Change U.S. Army Culture*. US Army.
19. Bradburn, N.M. (1969). *The structure of psychological well-being.* Chicago: Aldine.
20. Bogic, M., Njoku, A., & Priebe, S. (2015). Long-term mental health of war-refugees: a systematic literature review. *BMC Int Health Hum Rights, 15,* https://doi.org/10.1186/s12914-015-0064-9
21. Craik, R. L. (2001). A tolerance for ambiguity. *Physical Therapy, 81,* 1292.
22. Furnham, A., & Marks, J. (2013). Tolerance of Ambiguity: A Review of the Recent Literature. *Psychology, 4*(9), 717-728. https://doi.org/10.4236/psych.2013.49102
23. Kibris, A., & Uler, N. (2023). *The Impact of Exposure to Armed Conflict on Risk and Ambiguity Attitudes.* http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3838073
24. McClary, R.B. (2009). An investigation into the relationship between tolearnce of ambiguity and creativity among military officers. *PhD dissertation.* Kansas State University. https://core.ac.uk/display/5166142?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
25. McLain, D. L. (1993). The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and Psychological Measurement, 1*(53), 183-189.
26. Murthy, R. S., & Lakshminarayana, R. (2006). Mental health consequences of war: a brief review of research findings. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA), 5*(1), 25-30.
27. Pontin, P., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, M. (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
28. Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology, 14,* 179–199.
29. Ryff, C. (1989). In the Eye of the Beholder: Views of Psychological Well-Being Among Middle-Aged and Older Adults. *Psychology and Aging, 2*(4), 195-210.
30. Zerach, G., & Levi-Belz, Y. (2019). Intolerance of Uncertainty Moderates the Association Between Potentially Morally Injurious Events and Suicide Ideation and Behavior Among Combat Veterans. *Journal of traumatic stress, 32*(3), 424-436.
31. World Health Organization. (2021). Comprehensive mental health action plan 2013–2030. *World Health Organization.* https://apps.who.int/iris/handle/10665/345301
32. *World Health Organization. «Mental health: strengthening our response».* (2022). https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Відомості про автора

Терещенко Кіра Володимирівна, докторка психологічних наук, старша наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

Tereshchenko, Kira, Dr., senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

E-mail: kteresh75@gmail.com

ORCID ID: https://orcid.org/0000 0002 1149 2704

Отримано 3 квітня 2023 р.
Рецензовано 24 квітня 2023 р.
Прийнято 28 квітня 2023 р.

https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.12
УДК 159.98

Олег Фурс

ТЕХНІКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ У РОБОТІ ІЗ ЗДОБУВАЧАМИ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Фурс Олег. Техніки психологічного консультування та їх використання у роботі із здобувачами закладів професійної освіти в умовах воєнного стану.

Вступ. *Використання психологічного консультування у подоланні кризових психічних станів є важливою складовою проблеми, яка стосується підвищення стресостійкості здобувачів освіти.*

Мета: *Обґрунтувати техніки психологічного консультування та їх використання у фаховій підготовці здобувачів професійної та професійно-технічної освіти.*

Методи. *Описано техніки, які використовуються в психологічному консультуванні здобувачів освіти: постановка запитань, відображення змісту (перефразування і узагальнення), паузи мовчання, відображення почуттів, інтерпретація, конфронтація.*

Результати. *Розкрито сутність поняття «консультування». Проаналізовано техніки психологічного консультування, які використовуються в психологічному консультуванні здобувачів професійної та професійно-технічної освіти. З'ясовано, що викладені техніки психологічного консультування є основою діяльності психолога-консультанта, знаряддями, без яких неможливо уявити будь-яку професійну психологічну допомогу.*

Висновки. *Доведено, що використання технік психологічного консультування здобувачів професійної та професійно-технічної освіти є ключовим елементом покращення їх морально-психологічного стану, успішності та вирішення кризових життєвих ситуацій.*

Ключові слова: *психологічне консультування, техніки, консультант, спеціальні прийоми, психологічна проблема, допомога, здобувач.*

Furs, Oleg. Psychological counseling techniques and their use in work with students of vocational education institutions under martial law.

Introduction*. Mental health crisis counseling is an important students' stress resistance development factor.*

Aim*: to analyze psychological counseling techniques and their effectiveness in training students at vocational education institutions.*

Methods*. Techniques used in psychological counseling of vocational students: interviews, content reflecting (paraphrasing and generalizing), silent pauses, emotions reflecting, interpretation, and confrontation.*

Results*. The concept of counseling is revealed. The psychological counseling techniques used in counseling vocational education students are analyzed. The described psychological counseling techniques are the key tools used by psychologists-counselors.*

Conclusions*. It has been proven that the described psychological counseling techniques are effective means to improve vocational institution students' emotional and psychological conditions, academic performance as well as to cope with students' life crises.*

Key words*: psychological counseling, techniques, counselor, special techniques, psychological problem, help, student.*

Вступ. Широкомасштабне вторгнення та неперервна агресія з боку російської федерації висувають на перший план проблеми психологічної готовності освітян, підвищення їх стресостійкості, корекції та посттравматичних станів.

Важливу роль зазначена проблема має і для здобувачів закладів професійної освіти, оскільки істотними викликами донині служать: загроза життю та психічному здоров'ю учасникам освітнього процесу, обмеження доступу до базових потреб людини, вимушене

масштабне переміщення учасників освітнього процесу, масштабні руйнування освітньої інфраструктури тощо.

Це потребує якісної підготовки здобувачів в процесі їх навчання у закладах професійної та професійно-технічної освіти (ЗП(ПТ)О).

Однією із складових супроводження освітнього процесу є консультування, що передбачає використання спеціальних прийомів, які застосовує психолог для виконання тих чи інших процедур на кожному з етапів консультування.

Аналіз розвитку психологічного консультування в Україні та світі є досить неоднозначним і свідчить про наявність як негативних, так і позитивних сторін. Позитивним моментом є розвиток і становлення вітчизняної школи психологічного консультування (Васьківська, 2004; Горностай, 1997; Яценко, 2004).

Значний науковий доробок у цій сфері психологічних знань належить працям таких вітчизняних учених-практиків, як С. Максименко (2013), С. Шандрук (2015) та ін.

Значна увага психологічному забезпеченню приділяється і в Міністерстві освіти і науки України. Одним із керівних документів щодо зазначеної проблематики є розпорядження Міністерства освіти і науки України «Щодо діяльності психологічної служби у системі освіти в 2022/2023 навчальному році», в якому додатком до листа від 02.08.2022 № 1/8794-2 (2022) викладені «Аналітичні матеріали про діяльність психологічної служби у системі освіти, стан забезпечення закладів освіти практичними психологами і соціальними педагогами та рекомендації щодо пріоритетних напрямів психологічного супроводу та соціально-педагогічного патронажу учасників освітнього процесу у 2022/2023 навчальному році».

Виходячи з досвіду надання психологічної допомоги (консультування), слід зазначити, що така робота потребує проведення науково-психологічних досліджень, спрямованих на отримання інформації про наявні психологічні проблеми у представників різних спеціальностей та категорій, в тому числі і використання технік психологічного консультування із здобувачами освіти, адже на теперішній час вони залишаються малодослідженими. Отже, аналіз наукових праць стосовно технік консультування вказує на доцільність подальших наукових пошуків щодо їх дослідження.

Мета дослідження: обґрунтування технік психологічного консультування та їх використання у фаховій підготовці здобувачів професійної та професійно-технічної освіти.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати техніки психологічного консультування, які використовуються в психологічному консультуванні здобувачів професійної та професійно-технічної освіти.

2. Дослідити необхідність використання технік психологічного консультування у роботі зі здобувачами закладів професійної освіти в умовах воєнного стану.

Методи та організація дослідження. Описано техніки, які використовуються в психологічному консультуванні здобувачів освіти, а саме: постановка запитань, відображення змісту (перефразування й узагальнення), паузи мовчання, відображення почуттів, інтерпретація, конфронтація.

Результати дослідження та їх обговорення. Підвищений рівень загроз національній безпеці України в зв’язку з російською військовою агресією ускладнюють умови роботи освітян та висувають додаткові вимоги до розвитку їхньої професійної та фахової компетентності. Це головні причини, які зумовлюють суттєвий інтерес до проблеми психологічного консультування здобувачів освіти, адже повсякденна діяльність вимагає від них прийняття виважених рішень, великої концентрації уваги, емоційної та вольової стійкості.

Отже, вищезазначені чинники свідчать про особливу значущість, якої набуває психологічне консультування в процесі підготовки майбутніх фахівців в ЗП(ПТ)О.

Зазначимо, що в психологічній літературі поняття «консультування» трактується досить широко. В енциклопедичному словнику-довіднику «Все про соціальну роботу» (Пічі, 2013) консультування розглядається як унікальний вид психологічної допомоги,

процес взаємодії двох чи більше людей в атмосфері довіри, коли спеціальні знання консультанта спрямовані на надання психологічної допомоги клієнту в оперативному вирішенні проблем, виявленні особистісних ресурсів чи створенні перспективних програм розвитку.

Відзначимо, що психологічне консультування, як одна з наймолодших сфер психологічної практики, поки що не має чітко окреслених меж, тому під час психологічного консультування, як правило, вирішуються найрізноманітніші проблеми (Сойма, 2016).

Психологічне консультування виникло у відповідь на потреби людей, яким невластиві певні клінічні порушення, але ті чи інші проблеми змушують їх шукати допомоги і підтримки психолога. Серцевиною консультування є «консультативна взаємодія між індивідом і консультантом», яка базується на філософії «клієнт-центрованої» терапії.

Засновник цього своєрідного виду терапії американський вчений C. Rogers (1961) виділив три її основні принципи: 1) кожній особистості притаманна безумовна цінність і вона заслуговує поваги; 2) кожна особистість може відповідати за себе; 3) кожна особистість має право обирати власні цінності і цілі, приймати самостійні рішення.

Процес психологічного консультування закінчується етапом оцінки і зворотного зв'язку. Консультант разом з клієнтом оцінюють рівень досягнення мети й узагальнюють результати.

Психологічний смисл консультування полягає в тому, щоб допомогти людині самостійно вирішити проблему, яка виникла. Тільки таким чином вона зможе набути досвіду вирішення подібних проблем у майбутньому.

Основною метою психолога, який проводить консультацію, є допомога здобувачеві в усвідомленні його проблеми та в пошуку шляхів і способів її якнайскорішого розв'язання. Дійсною проблемою багатьох здобувачів, які звертаються за допомогою до психолога, є те, що вони практично не мають з ким поговорити відверто, розповісти не криючись про все, що їх тривожить і турбує у складних життєвих ситуаціях (Кокун, Агаєв, Пішко & Лозінська, 2018).

Важливу роль в наданні психологічної допомоги відіграють техніки психологічного консультування – спеціальні прийоми, які консультант, діючи в рамках тих або інших процедур консультування, використає на кожному з етапів.

Психологічна техніка може бути універсальною, однаково успішною, може застосовуватися на кожному етапі психологічного консультування, і специфічною, яка більше підходить для тієї чи іншої людини, окремого етапу психологічного консультування.

Основними техніками, що використовуються в психологічному консультуванні, є такі:

1. Постановка запитань.

Отримання інформації про здобувача і спонукання його до самоаналізу неможливі без вмілого опитування. Запитання, які ставить консультант, здебільшого поділяються на закриті та відкриті.

Основні моменти консультування, коли використовуються відкриті запитання: *перше:* початок консультативної зустрічі («З чого сьогодні Ви хотіли б почати?», «Що сталося за той тиждень, поки ми не бачилися?»); *друге:* спонукання клієнта продовжувати або доповнювати сказане («Що Ви відчули, коли це сталося?», «Що ще Ви хотіли б сказати про це?»); *третє:* спонукання здобувача проілюструвати проговорені проблеми прикладами, щоб консультант міг краще їх зрозуміти («Чи не змогли б Ви розповісти про будь-яку конкретну ситуацію?»); *четверте:* зосередження уваги здобувача на почуттях («Що Ви відчуваєте, коли розповідаєте мені?»).

2. Відображення змісту: перефразування й узагальнення.

Здобувач переконується, що його уважно вислуховують і розуміють. Відображення змісту допомагає здобувачеві краще зрозуміти себе, розібратися в своїх думках, ідеях,

установках. Перефразування спонукає здобувача більш відкрито обговорювати свої проблеми.

Виділяють три мети перефразування: 1) показати здобувачеві, що консультант дуже уважний і намагається його зрозуміти; 2) викристалізувати думку здобувача, повторюючи його слова в стислому вигляді; 3) перевірити правильність розуміння його думок.

При перефразуванні необхідно пам’ятати три простих правила: перефразовується основна думка здобувача, не потрібно спотворювати або змінювати сенс стверджень здобувача та додавати що-небудь від себе.

Ситуації, в яких найчастіше використовується узагальнення: 1) коли консультант хоче структурувати початок бесіди, щоб об'єднати її з попередніми бесідами; 2) коли здобувач говорить дуже довго і заплутано; 3) коли одна тема бесіди вже вичерпана і планується перехід до наступної або до наступного етапу бесіди; 4) при бажанні надати певний напрямок бесіді; 5) в кінці зустрічі при намаганні підкреслити суттєві моменти бесіди і дати завдання на певний проміжок часу до наступної зустрічі.

3. Паузи мовчання.

Вміння мовчати і використовувати тишу в терапевтичних цілях − одна з найважливіших навичок консультування. Хоча тиша в консультуванні іноді означає порушення консультативного контакту, проте вона буває і глибоко осмисленою. Мовчання терапевтично стає особливо цінним, адже воно: збільшує емоційне взаєморозуміння консультанта і здобувача, надає можливість здобувачеві «зануритися» в себе і опанувати свої почуття, установки, цінності, поведінку, дозволяє здобувачеві зрозуміти, що відповідальність за бесіду лежить на його плечах.

4. Відображення почуттів.

Воно тісно пов'язане з перефразуванням висловлених здобувачем думок – відмінність лише в тому, що в останньому випадку увага зосереджується на змісті, а при відображенні почуттів – на тому, що приховано за змістом. Відображення почуттів сприяє виникненню міжособистісного, емоційного контакту і допомагає здобувачеві краще розібратися в своїх нерідко суперечливих почуттях і водночас спрощує вирішення внутрішніх конфліктів.

Узагальнюючі принципи, що дозволяють відображати почуття слухача: 1) консультант зобов'язаний якомога повніше і точніше ідентифікувати почуття як свої, так і клієнтів; 2) необов'язково відображати або коментувати кожне почуття клієнта – будь-яка дія консультанта має бути доцільною в контексті процесу консультування; 3) обов'язково звертати увагу на почуття, коли вони викликають проблеми в консультуванні або можуть підтримати клієнта, допомогти йому; 4) консультант зобов’язаний висловлювати також власні почуття, що виникають в процесі консультування. Однак він має висловлювати тільки почуття, пов'язані з темою бесіди; 5) часом треба допомогти клієнтам контролювати свої почуття, особливо коли вони занадто бурхливі. Це стосується як позитивних, так і негативних почуттів.

5. Інтерпретація.

Вона є однією з технік впливу, яка використовується практично на всіх напрямах психологічного консультування та психотерапії. Це вербально виражена гіпотеза консультанта щодо зв’язку різних елементів проблемної ситуації.

Типами інтерпретації є такі: 1) встановлення зв'язків між нібито роздільними твердженнями, проблемами або подіями. Психолог–консультант вказує на взаємозв'язок проблем і вплив на їх виникнення неадекватних очікувань та домагань здобувача; 2) акцентування будь-яких особливостей поведінки або почуттів здобувача; 3) інтерпретація способів психологічного захисту, реакцій опору і перенесення; 4) пов'язування нинішніх подій, думок і переживань з минулим. Зв'язок теперішніх проблем і конфліктів з попередніми психотравмами; 5) надання здобувачеві іншої можливості розуміння його почуттів, поведінки або проблем.

Інтерпретування повинно проводитися з урахуванням стадії консультативного процесу. Ця техніка є малопридатною на початку консультування, коли передбачається встановлення довірчих взаємин із здобувачем, але пізніше така техніка може бути надзвичайно корисною.

6. Конфронтація.

Практично кожний консультант час від часу в терапевтичних цілях змушений вступати в конфронтацію з клієнтами. Для того, щоб конфронтація була терапевтичною, а не деструктивною, необхідно дотримуватися певних умов. Цю техніку можна використовувати тільки після проведення етапу дослідження, встановлення міцних, довірчих стосунків між консультантом і клієнтом. Конфронтація, на думку G. Hembley (2004), − це «висловлювання правди з любов'ю» (Hembley, 2004).

Необхідно виділити три основні випадки конфронтації в консультуванні: 1) конфронтація з метою звернути увагу здобувача на суперечності в його поведінці, думках, почуттях або між думками і почуттями, намірами і поведінкою тощо; 2) конфронтація з метою допомогти побачити ситуацію такою, яка вона є насправді, всупереч уявленню про неї здобувача в контексті його потреб; 3) конфронтація з метою звернути увагу клієнта на його ухилення від обговорення деяких проблем.

Слід зазначити, що викладений репертуар психотехнік консультанта, які можуть бути використані в процесі фахової підготовки майбутніх фахівців, цим не обмежується, але й ці знання та вміння забезпечать ефективну взаємодію з ними.

Викладені техніки психологічного консультування є основою діяльності психолога-консультанта, тими знаряддями, без яких неможливо уявити будь-яку професійну психологічну допомогу. Техніки можуть використовуватися під час самостійної підготовки, індивідуальної роботи зі здобувачами, за результатами опитування, у разі звернення за допомогою до психолога, при складних життєвих ситуаціях тощо.

Вищеописані техніки психологічного консультування можуть використовувати психологи-консультанти різних ЗП(ПТ)О.

Висновки. В умовах воєнного стану в Україні використання запропонованих технік психологічного консультування здобувачів ЗП(ПТ)О України в процесі їх навчання є одним з ключових елементів набуття ними необхідних професійних навичок, покращення морально-психологічного стану, успішності, безконфліктного вирішення кризових життєвих ситуацій в повсякденному житті та в умовах війни тощо.

Перспективи подальших досліджень. Дослідити теоретичні засади та прийоми роботи в когнітивній парадигмі та можливість їх використання у практичній підготовці здобувачів освіти під час навчання у ЗП(ПТ)О.

Література

1. Васьківська, С. (2004) *Основи психологічного консультування.* Київ: Четверта хвиля. https://moodle.oa.edu.ua/mod/resource/view.php?id=4179

2. Горностай, П.П. (1997). Проблемний аналіз в консультативній практиці. *Практична психологія: теорія, методи, технології:* Матеріали наук. семінару. Київ: Ніка Центр. 72-78. http://gorn.kiev.ua/publ02.htm

3. Кокун, О.М., Агаєв, Н.А., Пішко, І.О., & Лозінська, Н.С. (2018). *Основи психологічних знань про психічні розлади для військового психолога:* методичний посібник. Київ: НДЦГПЗСУ, 310. https://core.ac.uk/download/pdf/159118753.pdf

4. Максименко, С. (2013). *Психологія учіння людини:* генетико-моделюючий підхід: монографія. Київ: Видавничий Дім «Слово». https://lib.iitta.gov.ua/734047/1/1-30_merged.pdf

5. Пічі, В.М. (Ред.). (2013). *Все про соціальну роботу*. Львів: Новий світ–2000. https://mybook.biz.ua/ua/sociologiya/socialna-robota-navchalniy-enciklopedichniy-slovnik-dovidnik/

6. Сойма, Н.Д. (2016). Психологічне консультування як важлива складова професійної соціальної роботи з дітьми, які мають порушення в адаптації. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота», 1*(38), 265-268.

7. Шандрук, С. (2015). Освітня модель професійного становлення особистості практичного психолога. *Актуальні проблеми психології, 1*(42), 92-97.

8. *Щодо діяльності психологічної служби у системі освіти в 2022/2023 навчальному році:* додаток до листа Міністерства освіти і науки України від 02.08.2022 №1/8794-2. file:///C:/Users/admin/Downloads/list_8794.pdf.

9. Яценко, Т. (2004). *Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання*. Київ: Вища школа. http://librarium.freehostia.com/human/psyhologija/11/teoriya-praktika-grupovoi-psihokorekcii-yacenko.html
10. Hembley, G. (2004). *Telephone help. Telephone counseling guide.* Perm.
11. Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person.* Boston: Houghton Miffin, https://www.worldcat.org/title/172718

References

1. Vaskivska, S. (2004). *Osnovy psykhologichnogo konsultuvania [Basics of psychological counselling]*. Chetverta Khvylya. https://moodle.oa.edu.ua/mod/resource/view.php?id=4179 [In Ukrainian]
2. Gornostai, P. P. (1997). Problemnyi analiz v konsultatyvnii praktytsi [Problem analysis in counseling practice]. Praktychna psykhologia: teoria, metody, tekhnologii: Materialy nauk. seminaru. Nika Tsentr. 72-78. http://gorn.kiev.ua/publ02.htm [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M., Agayev, N. A., Pishko, I. O., & Lozinska, N. S. (2018). *Osnovy psykhologichnykh znan pro psykhichni rozlady dlya viiskovogo psykhologa [Basics of psychological knowledge about mental disorders for a military psychologist]*. NDTsGPZSU. https://core.ac.uk/download/pdf/159118753.pdf [In Ukrainian]
4. Maksymenko, S. (2013). *Psykhologia uchinnya lyudyny: genetyko-modelyuyuchyi pidkhid [Psychology of human learning: a genetic modeling approach]*. Vydavnychyi Dim «Slovo». https://lib.iitta.gov.ua/734047/1/1-30_merged.pdf [In Ukrainian]
5. Pichi, V. M. (Red.). (2013). Vse pro sotsialnu robotu [Everything about social work]. Novyi svit–2000. https://mybook.biz.ua/ua/sociologiya/socialna-robota-navchalniy-enciklopedichniy-slovnik-dovidnik/ [In Ukrainian]
6. Soima, N. D. (2016). Psykhologichne konsultuvannya yak vazhlyva skladova profesiinoi sotsialnoi roboty z ditmy, yaki mayut porushennya v adaptatsii [Psychological counseling as an important component of social work with children with adaptation disorders]. *Naukovyi visnyk Uzhgorodskogo universytetu*. *Seria: «Pedagogika. Sotsialna robota»*, *1*(38), 265-268. [In Ukrainian]
7. Shandruk, S. (2015). Osvitnya model profesiinogo stanovlennya osobystosti praktychnogo psykhologa [Educational model of the professional development of the personality of a practical psychologist]. *Aktualni problemy psykhologii*, *1*(42), 92-97. [In Ukrainian]
8. *Schodo dialnosti psykhologichnoi sluzhby u systemi osvity v 2022/2023 navchalnomu rotsi: dodatok do lysta Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 02.08.2022 #1/8794-2 [Work of psychological service in the system of education in 2022/2023 academic year: addendum to the letter of the Ministry of Education and Sciences of Ukraine of August 02, 2022 #1/8794-2]*. file:///C:/Users/admin/Downloads/list_8794.pdf. [In Ukrainian]
9. Yatsenko, T. (2004). *Teoria i praktyka grupovoi psykhokorektsii: Aktyvne sotsialno-psykhologichne navchannya [Theory and practice of psychological group intervention: active social-psychological training]*. Vyscha shkola. http://librarium.freehostia.com/human/psyhologija/11/teoriya-praktika-grupovoi-psihokorekcii-yacenko.html [In Ukrainian]
10. Hembley, G. (2004). *Telephone help. Telephone counseling guide.* Perm.
11. Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person.* Houghton Miffin, https://www.worldcat.org/title/172718

Відомості про автора

Фурс Олег Йосипович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Біла Церква, Україна

Furs, Oleg, PhD (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Pedagogy, Psychology and Management, Bila Tserkva Institute of Continuing Professional Education, State Institution of Higher Education ‘University of Education Management’ of National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Bila Tserkva, Ukraine

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-3301-3161

E-mail: furs2234@gmail.com

Отримано 15 травня 2023 р.
Рецензовано 5 червня 2023 р.
Прийнято 9 червня 2023 р.

ІНСТРУКЦІЯ ДЛЯ АВТОРІВ

До статей, що подаються до наукового журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія», існують затверджені вимоги щодо оформлення. Прохання чітко їх дотримуватись.

Основний перелік вимог

1. До публікації в науковому журналі приймаються статті, які раніше не були опубліковані.

2. Статті авторів, підготовлені згідно вимог, проходять подвійне сліпе рецензування. Детальну процедуру рецензування див. на сайті журналу в рубриці «Процедура рецензування». Лише після двох позитивних «сліпих» рецензій стаття приймається до друку. Після цього здійснюється оплата публікації.

3. Термін подання рукописів: впродовж року. Стаття може бути прийнятою до друку у поточному або наступних номерах наукового журналу. Термін проходження статті з моменту прийняття і затвердження її редакцією до друку складає в середньому від 1 до 6 місяців.

4. Приймаються статті українською та англійською мовами. Надається перевага статтям, підготовленим англійською мовою.

5. Автори без наукового ступеня подають обов’язково рецензію на статтю наукового керівника (доктора/кандидата наук).

Загальна структура статті

- Шифр УДК
- Прізвище та ім’я автора (ів) (укр. мовою)
- Назва статті (укр. мовою)
- Анотація українською мовою
- Прізвище та ім’я автора (ів) (англ. мовою)
- Назва статті (англ. мовою)
- Анотація англійською мовою
- Основний текст статті
- Література
- References (транслітерація літератури)
- Відомості про автора (авторів) (укр. та англ. мовами)

Структура основного тексту статті

Стаття повинна містити такі **компоненти** (вирівнювання зліва):

- Вступ (актуальність проблеми та її зв’язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз попередніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується запропонована стаття).
- Мета дослідження.

- Методи та організація дослідження.
- Вибірка дослідження.
- Результати дослідження та їх обговорення (викладається основний матеріал так, щоб була зрозумілою суть теоретичного та/або емпіричного дослідження; дискусії щодо висвітленої проблематики).
- Висновки (здійснюється узагальнення результатів).
- Перспективи подальших досліджень.

Обсяг ***основного тексту*** статті повинен становити від 0,5 др. арк./від 12 стор. чистого тексту (без анотацій та літератури). Максимальна кількість сторінок = 25 сторінок.

Технічні вимоги до оформлення статті

Поля: нижнє, верхнє – 2 см; праве – 1,5 см; ліве – 3 см. Редактор: MS Word. Гарнітура: Times New Roman, кегель (розмір) 14, інтервал – 1,5. Текст набирається без переносів.

Вимоги до анотацій

- Обсяг анотації (1000 знаків без пробілів).
- Ключові слова (5-10 слів/словосполучень).
- Обов'язково наявність у структурі анотації таких підрозділів: *вступ, мета, методи, результати, висновки*. Зазначені слова виділяються жирним.
- Речення анотацій подаються у формі висновків. Використовуються такі слова: Проаналізовано … . Досліджено … . З'ясовано … Встановлено … Показано … Доведено ...
- Переклад української анотації англійською мовою здійснюється редакційною колегією.

Вимоги до оформлення відомостей про автора

Відомості про автора пишуться українською і англійською мовами. Вказується: прізвище, ім'я, по батькові; ступінь, звання, посада, місце роботи, місто, країна, ORCID, E-mail, телефон (для контактів редакції з авторами).

Вимоги до оформлення літератури, цитування та внутрішньотекстове посилання:

Література оформлюється за ***міжнародним бібліографічним стандартом APA***. Звертаємо увагу на те, що список складається з двох частин: а) літератури, підготовленої кирилицею; б) літератури, підготовленої латиницею.

Звертаємо Вашу увагу на те, що **References** (транслітерація списку літератури, у тому числі переклад на англійську мову джерел, написаних кирилицею) ***робить редакційна колегія***.

Цитування та внутрішньотекстове посилання на літературні джерела здійснюються за стилем APA, наприклад (Іваненко, 2010; Іваненко & Петренко, 2016; Baron, Thompson & Hopkins, 2017); якщо зазначається сторінка джерела, то вона подається через двокрапку, наприклад (Іваненко, 2010: 56). Посилання здійснюються мовою оригіналу.

У ***змісті статті при згадуванні прізвищ учених*** необхідно вказувати рік (роки) праці (праць), які аналізує автор статті, й вносити відповідні джерела у список літератури. Наприклад: у дослідженні С. Новікова (2001) встановлено… (Новиков, 2001).

На всі прізвища, які вказані в тексті, повинні бути посилання в списку літератури, а на всі літературні джерела, які вказані в списку літератури, має бути посилання по тексту.

Зразки списку літератури латиницею за стандартом APA *- див. за посиланням* http://www-library.univer.kharkov.ua/pages/bibliography/apa_style.pdf

Зразки оформлення літератури кирилицею за стандартом APA

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). Переяслав-Хмельницький: ФОП Домбровська Я.М.

Автореферат дисертації: Левенець, А. Є. (2006). Психологічні особливості становлення життєвої перспективи в юнацькому віці. *Автореф. дис. канд. психол. наук*. Київ.

Для отримання примірника збірника автором статті:

Прізвище, ім’я, по батькові, місто, діючий моб. телефон, електронна адреса для зв’язку; **номер відділення НОВОЇ ПОШТИ та її адресу**, на яку відправлятиметься Ваш примірник збірника. Доставку збірника оплачує отримувач (автор).

Наукове видання

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ
ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Науковий журнал

№ 2-3 (29) / 2023

За науковою редакцією

С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки

Літературний редактор – Лавренко О.В.

Підп. до друку 05.07.2023. Формат 700х100/8. Ум. друк.арк. 6,75. Наклад 100 прим. Замовлення No10/23. Віддруковано в ТОВ «ГК «Все просто»
04073, м.Київ, вул. Скляренка, 9, офіс 806