

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДРОГОБИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

ISSN 2312-8437

ПРОБЛЕМИ ГУМАНІТАРНИХ НАУК

Психологія. Випуск 56

Збірник наукових праць
Дрогобицького державного педагогічного
університету імені Івана Франка



Видавничий дім
«Гельветика»
2025

УДК 009+1+4+15+93
Д75

Рекомендовано до друку вченою радою
Дрогобицького державного
педагогічного університету імені Івана Франка
(протокол № 12 від 24 жовтня 2025)

Збірник наукових праць Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка «Проблеми гуманітарних наук. Психологія» є фаховим виданням, індексується у міжнародній науко-метричній базі даних Index Copernicus International.

Для викладачів, науковців, студентів.

Рішення про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації № 1190 від 11.04.2024 р. (Ідентифікатор медіа R30-04760) Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення

Суб'єкт у сфері друкованих медіа: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка (вул. І. Франка, 24, м. Дрогобич, Львівська обл., 82100, e-mail: dspu@dspu.edu.ua, тел. (03-24) 41-04-74)

Мова видання: українська, англійська, польська.

Періодичність: 2 рази на рік.

На підставі Наказу Міністерства освіти та науки України № 1166 від 23 грудня 2022 року (додаток 3) збірник наукових праць внесений до переліку фахових видань категорії «Б». Спеціальність: С4 – Психологія.

Відповідальність за достовірність наведених у публікаціях фактів, дат, найменувань, прізвищ, імен, цифрових даних несуть автори статей. Думка редакційної колегії може не збігатися з думкою авторів.

Проблеми гуманітарних наук. Психологія / ред. кол. Надія Скотна (головний редактор), Роман Хавула (редактор серії) та ін. Дрогобич : Редакційно-видавничий відділ ДДПУ імені Івана Франка, 2025. Вип. 56. 114 с. DOI: <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025>.

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
DROHOBYCH IVAN FRANKO STATE
PEDAGOGICAL UNIVERSITY

ISSN 2312-8437

PROBLEMS OF HUMANITIES

Psychology. Issue 56

a collection of scientific articles
Drohobych Ivan Franko
State Pedagogical University



Publishing House
“Helvetica”
2025

UDC 009+1+4+15+93

D75

Recommended for printing by Academic Council
of Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University
(October 24, 2025 Minutes № 12)

“Problems of Humanities. Psychology” a collection of scientific articles of the Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University is a scientific professional edition, registered in the international scientometric database Index Copernicus International.

For teachers, scientists, students.

The decision of state registration of the printed mass media of the No.1190 dated April 11, 2024 (the media identifier R30-04760) of the National Council of Television and Radio Broadcasting of Ukraine.

Media entity: Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University (24, Ivan Franko Str., Drohobych, Lviv region, 82100, e-mail: dspu@dspu.edu.ua, tel. (03-24) 41-04-74)

Languages of the edition: Ukrainian, English, Polish.

Periodicity: 2 times a year.

A collection of scientific articles is included in the “B” (Decree of MES No. 1166 (Annex 3) dated 23.12.2022). Specialty: C4 – Psychology.

The authors of the articles are responsible for the authenticity of the facts, dates, names, surnames, names, and digital data contained in the publications. The opinion of the editorial board may not coincide with the views of the authors.

Problems of Humanities. Psychology / Nadiya Skotna (Editor-in-chief), Roman Khavula (Editor of the series) and others. Drohobych : Editorial-Publishing Department of Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 2025. Issue 56. 114 p. DOI: <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025>.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Скотна Надія Володимирівна – доктор філософських наук, кандидат психологічних наук, професор кафедри практичної психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка (головний редактор);

Галян Олена Іванівна – доктор педагогічних наук, кандидат психологічних наук, професор, професор кафедри практичної психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка;

Карпенко Євген Володимирович – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри практичної психології, Львівський державний університет внутрішніх справ;

Савчин Мирослав Васильович – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка;

Mirucka Beata (Міручка Беата) – доктор габілітований, професор кафедри психотерапії та психології здоров'я, Інститут психології Люблінського католицького університету Івана Павла II, Польща;

Хавула Роман Михайлович – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка;

Асєєва Юлія Олександрівна – доктор психологічних наук, в.о. завідувача кафедри мовної та психолого-педагогічної підготовки, Одеський національний економічний університет;

Стець Валентина Іванівна – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри практичної психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка;

Подоляк Наталія Михайлівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка;

Гриник Ірина Ярославівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка.

EDITORIAL BOARD

Skotna Nadiia Volodymyrivna – Doctor of Philosophical Sciences, Candidate of Psychological Sciences, Professor at the Department of Practical Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University (Chief Editor);

Halian Olena Ivanivna – Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Psychological Sciences, Professor, Professor at the Department of Practical Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University;

Karpenko Yevhen Volodymyrovych – Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of Practical Psychology, Lviv State University of Internal Affairs;

Savchyn Myroslav Vasylovych – Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University;

Mirucka Beata – Dr hab., Professor at the Department of Psychotherapy and Health Psychology of the Institute of Psychology, John Paul II Catholic University of Lublin, Poland;

Khavula Roman Mykhailovych – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Practical Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University;

Asieieva Yuliia Oleksandrivna – Doctor of Psychological Sciences, Acting Head of the Department of Language and Psychological-Pedagogical Training, Odesa National Economic University;

Stets Valentyna Ivanivna – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Practical Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University;

Podoliak Nataliia Mykhailivna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Practical Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University;

Hrynyk Iryna Yaroslavivna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Practical Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University.

ЗМІСТ

Белей Михайло, Овчар Анна. Смыслотворення в царині професіогенезу майбутнього лікаря як умова його фахового становлення	9
Белей Михайло, Федик Оксана. Роль і значення мотиваційно-регуляторних чинників у підвищенні якості навчально-професійної діяльності студентів.....	17
Бойко Максим, Ушакова Ірина. Вплив толерантності до невизначеності на точність оцінки проєктних завдань спеціалістами ІТ-компаній.....	23
Гриник Ірина. Особливості активізації творчої наукової діяльності магістрів-психологів: інноваційні шляхи та педагогічні умови.....	31
Дуб Віра, Зимянський Андрій. Емоційний інтелект у структурі управлінської діяльності сучасного керівника	38
Заболоцька Світлана. Концепція здоров'я особистості як фактор фізичної самореабілітації.....	44
Заміщак Марія. Моральна свідомість та самосвідомість особистості в контексті психологічного вивчення.....	50
Зимянський Андрій, Дуб Віра. Якості лідера в публічному адмініструванні.....	57
Кулиняк Степан. Феномен страху в публічному адмініструванні.....	64
Марченко Ольга, Шиліна Алла, Чепелєва Надія. Емпіричні методи в загально-психологічних, соціально-політичних та етнопсихологічних дослідженнях.....	70
Мельничук Сергій, Мельничук Ірина. Юридична й кризова психологія як чинники психологічної безпеки та організаційної стійкості.....	79
Савчин Мирослав, Білозерська Світлана. Особливості реалізації програми імідж-практикуму як технології конструювання духовно орієнтованого професійного іміджу.....	85
Савчин Мирослав. Психологічні детермінанти розвитку відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління.....	93
Хавула Роман, Качмар Тарас. Культура здоров'я молоді: зарубіжні підходи до вивчення здоров'язберезувальної поведінки.....	107

CONTENTS

Beley Mykhailo, Ovchar Anna. Meaning creation in the field of professional development of future doctors as a condition for their professional development.....	9
Beley Mykhailo, Fedik Oksana. The role and importance of motivational and regulatory factors in improving the quality of students' educational and professional activities.....	17
Boiko Maksym, Ushakova Iryna. The impact of tolerance for uncertainty on the accuracy of project task assessment by IT company specialists.....	23
Hrynyk Iryna. Features of activation of creative scientific activity of psychology masters: innovative ways and pedagogical conditions.....	31
Dub Vira, Zymianskyi Andrii. Emotional intelligence in the structure of managerial activity of a modern leader.....	38
Zabolotska Svitlana. The concept of individual health as a factor of physical self-rehabilitation.....	44
Zamishchak Maria. Moral consciousness and self-awareness of personality in the context of psychological study.....	50
Zymianskyi Andrii, Dub Vira. Leader qualities in public administration.....	57
Kulyniak Stepan. The phenomenon of fear in public administration.....	64
Marchenko Olga, Shylina Alla, Chepelieva Nadiia. Empirical methods in general psychology, socio-political and ethnopsychological studies.....	70
Melnychuk Serhiy, Melnychuk Iryna. Legal and crisis psychology as factors of psychological safety and organizational resilience.....	79
Savchyn Myroslav, Bilozerska Svitlana. Features of the implementation of the image-practice program as a technology (mechanism) for building a spiritually oriented professional image.....	85
Savchyn Myroslav. Psychological determinants of the development of responsible behavior of a leader in the system of public administration.....	93
Khavula Roman, Kachmar Taras. Youth health culture: foreign approaches to the study of health-safe behavior.....	107

УДК 159.9: 378

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.1>

БЕЛЕЙ Михайло – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ, Україна, індекс 76000 (myhajlo.beley@pnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-0184>

ОВЧАР Анна – аспірантка кафедри соціальної психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, Україна, індекс 76000 (annadoctor70@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9529-5523>

СМИСЛОТВОРЕННЯ В ЦАРИНІ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ МАЙБУТНЬОГО ЛІКАРЯ ЯК УМОВА ЙОГО ФАХОВОГО СТАНОВЛЕННЯ

Анотація. Метою роботи є виявити індивідуально-групові відмінності у показниках осмисленості життя майбутніх лікарів та встановити зв'язок з їх цілеспрямованою активністю, спрямованою на професійне самотворення. Стаття є своєрідним продовженням публікацій, що репрезентують наші наукові здобутки, яких було досягнуто впродовж останніх 3 років теоретико-практичних досліджень.

Методологія. Особливе місце у особистісно-регуляторним чинникам професійного становлення майбутнього фахівця ми відводимо ціннісно-смісловій свідомості з притаманними їй рефлексивними та ідентифікаційними механізмами, які якраз і забезпечують позитивну динаміку професійно-ціннісних самозмін. Формуючи ціннісне ставлення до своєї майбутньої професії, студент утверджується у своїй суб'єктності, що робить його відповідальним перед собою за свій особистісний розвиток та подальше фахове становлення.

Наукова новизна. Зміст цієї роботи ґрунтується на аналізі емпіричного матеріалу, зібраного в процесі досліджень вибірки студентів медичного університету з допомогою методики «Сенсожиттєвих орієнтацій» (СЖО). Використання цього інструменту дозволяє оцінити «джерело» сенсу життя, що може бути пов'язане суб'єктом (досліджуваним) з його майбутнім (цілі), теперішнім (процес) чи минулим (результат), або ж одразу з усіма трьома складовими життя. Це власне і є підтвердженням правоти В. Франкла, який зазначав, що сенс ніколи не існує як об'єктивна даність, однак його завжди можна знайти в процесі осмислення чи переосмислення реального світу. Зібрані в такий спосіб дані аналізуються в комплексі з деякими даними їх мотиваційних тенденцій та фактами дослідження середньостатистичних часових витрат (бюджет часу) на різні види активності.

Висновки. Виявленні та представлені у статті показники найбільш суттєвих індивідуально-групових відмінностей вибірки українських та іноземних студентів в самоорганізації процесів цілепокладання й цілездійснення (досягнення) у різних за змістом й актуальністю видах активності, їх результативністю та керованістю слугуватимуть підґрунтям для наших подальших досліджень.

Ключові слова: смислотворення, професіогенез, мотиваційно-регуляторна сфера, професійне становлення, бюджет часу.

BELEY Mykhailo – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of General Psychology, Vasyl Stefanyk Carpathian National University, 57, Shevchenko Str., Ivano-Frankivsk, Ukraine, postal code 76000 (myhajlo.beley@pnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-0184>

OVCHAR Anna – Postgraduate Student at the Department of Social Psychology, Vasyl Stefanyk Carpathian National University, 57, Shevchenko Str., Ivano-Frankivsk, Ukraine, postal code 76000 (annadoctor70@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9529-5523>

MEANING CREATION IN THE FIELD OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FUTURE DOCTORS AS A CONDITION FOR THEIR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Abstract. *The aim of the work is to identify individual and group differences in the indicators of meaningfulness of life of future doctors and to establish a connection with their purposeful activity aimed at professional self-creation. The article is a kind of continuation of publications representing our scientific achievements, which have been achieved over the past 3 years of theoretical and practical research.*

Methodology. *We assign a special place in the personal and regulatory factors of the professional development of a future specialist to the value-semantic consciousness with its inherent reflexive and identification mechanisms, which precisely provide a positive dynamic of professional and value-based self-changes. By forming a value-based attitude towards his future profession, the student asserts his subjectivity, which makes him responsible for his personal development and further professional development.*

Scientific novelty. *The content of this work is based on the analysis of empirical material collected in the process of researching a sample of medical university students using the «Sense of Life Orientations» (SLO) methodology. The use of this tool allows us to assess the «source» of the meaning of life, which can be associated by the subject (researched) with his future (goals), present (process) or past (result), or with all three components of life at once. This is actually confirmation of the correctness of V. Frankl, who noted that meaning never exists as an objective given, but it can always be found in the process of understanding or rethinking the real world. The data collected in this way are analyzed in combination with some data on their motivational tendencies and the facts of the study of average time expenditure (time budget) on various types of activity.*

Conclusions. *The indicators of the most significant individual and group differences of the sample of Ukrainian and foreign students in the self-organization of goal-setting and goal-realization (achievement) processes in different types of activity in terms of content and relevance, their effectiveness and manageability, identified and presented in the article, will serve as the basis for our further research.*

Key words: *meaning-making, profession genesis, motivational and regulatory field, professional development, time budget.*

Постановка проблеми. Дослідження, що впродовж тривалого часу проводяться нами з студентами медичного університету, переконливо довели, що мотивація та саморегуляція є тими ресурсами, які здатні підвищити якість навчально-професійної діяльності студентів, а отже і позитивно впливати на їх професійне становлення. Насамперед, особливу увагу у своїй роботі ми приділяємо формуванню у студентів ціннісного ставлення до їх майбутньої фахової діяльності. Сформований в такий спосіб образ себе як професіонала здатен виконувати спрямовальну функцію, задавати перспективу власного становлення, продукувати нові смисли й підвищувати цінність обраного професійного шляху.

Аналіз досліджень. Разом з цим, проблема смислотворення в царині професіогенезу, зокрема, та й у галузі психології особистості в цілому, потребує подальших ґрунтовних розвідок. Наше скромне дослідження покликано не лише загострити проблему, а й дати конкретні відповіді на актуальні для нас питання.

Мета статті: виявити індивідуально-групові відмінності у показниках осмисленості життя майбутніх лікарів та встановити зв'язок з їх цілеспрямованою активністю, спрямованою на професійне самотворення.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні, яке було організовано нами в умовах Івано-Франківського національного медичного університету, взяли участь 64 студенти (з них – 42 етнічні українці і 22 іноземні студенти (Індія, Єгипет, Марокко, Нігерія) 5 курсу медичного факультету та факультету підготовки іноземних громадян освітньо-професійної програми «Медицина». В процесі дослідження нами використовувались різноманітні вимірювальні інструменти, з допомогою яких ми фіксували важливі показники досліджуваних змінних. Однак, зважаючи на те, що обсяг статті не дозволяє представити всю зібрану нами емпірику, ми зупинимось на аналізі лише деяких важливих, на наш погляд, даних. Більш цілісне уявлення про специфіку нашого дослідження можна зробити ознайомившись з нашими публікаціями (Белей, 2024, с. 3–5).

В основу аналізу емпірики цієї статті покладено результати дослідження студентів-медиків, отримані з допомогою методики «Сенсожиттєві орієнтації» (СЖО) Д.А. Леонтьєва (Метельська, 2019, с. 25–30), які доповнювались деякими даними їх мотиваційних тенденцій та фактами дослідження середньостатистичних часових витрат на різні види діяльності (бюджет часу). Тест СЖО дозволяє оцінити «джерело» сенсу життя, що може бути знайдений суб'єктом (досліджуваним) або в майбутньому (цілі), або в теперішньому (процес), або у минулому (результат), чи одразу у всіх трьох складових життя. Це власне і є підтвердженням правоти В. Франкла, який зазначав, що сенс ніколи не існує як об'єктивна даність, однак його завжди можна знайти в процесі осмислення чи переосмислення реального світу.

Тест СЖО є адаптованою версією тесту «Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамбо та Леонарда Махоліка. Методика була розроблена на основі теорії прагнення до смислу та логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричну валідацію деякої сукупності уявлень з цієї теорії. За результатами факторного аналізу адаптованої Д.А. Леонтьєвим версії цієї методики було створено тест СЖО, що включає, поряд із загальним показником осмисленості життя, також п'ять субшкал, котрі відображають три конкретних сенсожиттєвих орієнтації (мети в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією), а також два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я та локус контролю-життя).

Слід зазначити, що усі психологічні змінні, які покладені в основу методики, відповідають найбільш важливим психічним процесам, які відбуваються у сфері самосвідомості кожної людини: цілепокладання і цілездійснення (досягнення); процесуальність – результативність життя; локус контролю «Я» і локус контролю «Життя» – його керованість. Позаяк усі ці поняття і їх зміст відповідають предмету нашого дослідження, то їх без сумніву можна вважати індикаторами відповідного розвитку досліджуваних студентів.

Що стосується деяких процесуальних характеристик цієї методики, то є потреба також зупинитись на окремих її особливостях. Спочатку варто нагадати, що згідно концептуальних положень автора даного інструменту, процес самооцінювання відбувається в процесі вибору однієї з 20 пар протилежних тверджень, яке на думку досліджуваного найбільше відповідає його психологічній сутності («образу Я»). Кожне з обраних досліджуваним суджень корелює відповідним чином з факторами осмисленості його життя, яке стає можливим за умов: наявності цілей; їх задоволенні, що є результатом досягнення; впевненості у власній здатності ставити перед собою цілі й мати можливість вибору задач адекватного рівня складності та досягати бажаних результатів.

Ситуація дослідження надає можливість кожній людині в реальному часі (тут і тепер) зробити певний вибір у вигляді вчинку, дії чи бездіяльності. Основою такого вибору є сформоване уявлення про сенс життя або його відсутність. Сукупність здійснених, актуалізованих виборів формує «минуле», яке незмінне, при цьому варіаціям піддаються лише його інтерпретації. «Майбутнє» є сукупність потенційних, очікуваних результатів від тих зусиль, що робляться в теперішньому. У зв'язку з цим майбутнє принципово відкрите, а різні варіанти очікуваного майбутнього мають різну мотивуючу привабливість.

Два останніх фактори, характеризують внутрішній локус контролю, який по-суті відображає показники згоди з наведеними вище даними, причому один з них характеризує загальне світоглядне переконання в тому, що контроль можливий, а інший відображає віру у власну здатність здійснювати такий контроль («образ Я»).

Ще однією процедурною особливістю методики є те, що в процесі вибору судження обирається не лише полюс, а й визначається рівень його суб'єктної вираженості в оцінках 1, 2, 3, які при співвіднесенні з полюсом твердження можуть бути екстрапольовані у 7-бальну шкалу. При цьому, висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідною

(від 7 до 1). Максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети у житті, а мінімальний бал (1) – полюсу її відсутності; позначка 0 займає проміжне місце між полюсами і обирається досліджуваним у випадку, коли обидва твердження для нього не характерні (не властиві).

Також при обробці емпіричних даних слід враховувати ще одну обставину: кожна з 5 шкал містить різну кількість порівнюваних пар суджень (від 4 до 6). Тому при їх підрахунку спочатку знаходяться сумарні показники за кожною шкалою, а потім здійснюється їх «зведення до спільного знаменника»:

Субшкала 1 (цілі); Субшкала 2 (процес); Субшкала 5 (локус контролю – життя) – 6 пар суджень. Тут сирі показники залишаються без змін. Субшкала 3 (результат) – 5 пар; Субшкала 4 (локус контролю – Я) – 4 пари суджень. У цих двох шкалах загальний сумарний показник перемножується на 6/5 (шкала 3) і на 6/4 (шкала 4). Тим самим ми урівнюємо умови нарахування показників за всіма шкалами.

А тепер спробуємо уважно розглянути і проаналізувати результати тесту СЖО. Для зручності проведення аналізу, ми представили отримані дані у відповідності до якісних відмінностей досліджуваних вибірок: українські студенти – іноземні студенти (високий рівень успішності – низький рівень успішності). Для початку розглянемо розподіл середньогрупових шкальованих оцінок у вибірці студентів з високим рівнем успішності (табл. 1).

Таблиця 1

Емпіричні значення середньогрупових шкальованих оцінок студентів з високим та низьким рівнем успішності (за результатами тесту СЖО)

Вибірка досліджуваних студентів	Навчальна успішність	Шкали					
		Цілі у житті (ЦЖ*)	Процес життя (ПЖ*)	Результат Життя (РЖ*)	Лок. контр. – Я (ЛК-Я*)	Лок. контр. – життя (ЛК-життя*)	Заг. показн. СЖО (ЗП*)
		1	2	3	4	5	6
Іноземці	Успішність А – В	35,3	26,9	24,1	26,8	27,8	98,9
Українці		32,7	31,2	26,2	27,7	33,5	104,9
Іноземці	Успішність D – E	28,8	24,6	19,1	25,7	23,4	86,3
Українці		24,7	20,4	17,6	18,7	19,7	78,9

* Примітка: надалі у тексті використовуватимуться аббревіатурні назви або номерні значення.

Усі ці показники мають безпосереднє відношення до предмету нашого дослідження. Однак, у такому вигляді виявити якісь тенденції чи закономірності практично неможливо. Тому треба задати правильну графічну форму розподілу цих показників, яка буде не лише простою і зрозумілою, а й практичною для подальшої аналітичної роботи. На наш погляд, найбільш візуальною та зручною є лінійна діаграма.

Порівнюючи між собою емпіричні дані вибірки академічно успішних студентів (українців та іноземців), можна категорично стверджувати про їх щільний розподіл за усіма субшкалами (рис. 1).

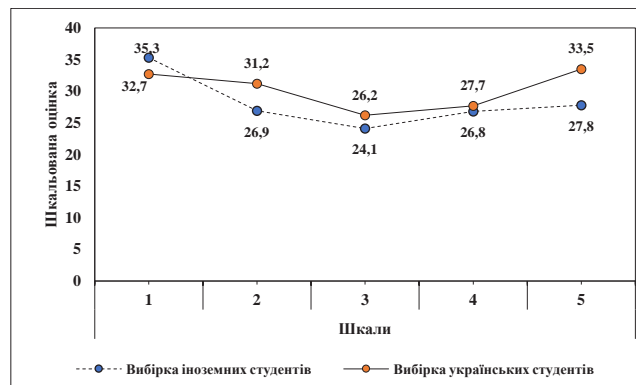


Рис. 1. Розподіл показників шкальованих оцінок за результатами тесту СЖО на вибірці студентів з високим рівнем успішності (успішність А, В)

При цьому в абсолютній більшості українці мають дещо вищі показники (окрім шкали «Цілі у житті» – ЦЖ), хоча якщо брати до уваги абсолютний показник, то зрозуміло, що в обох випадках вони є доволі посередніми.

Як бачимо з діаграми, основні відмінності серед обох груп досліджуваних студентів стосуються 4 з 5 основних шкал методики: «ПЖ», «РЖ», «ЛК-Я», «ЛК-життя». І лише за першою шкалою («ЦЖ») іноземні студенти перевершують за показниками українців: 35,3 проти 32,7. Тут нам необхідно внести ясність щодо кількісних даних, тому що сама відмінність за кількісними значеннями ще не є підставою для категоричних суджень про існуючу перевагу.

Позаяк усі сумарні показники за всіма шкалами були «зведені до спільного знаменника» за кількістю суджень (6), то зважаючи на можливі варіанти вибору з боку досліджуваних, не важко уявити інтервальну шкалу такого розподілу: мінімальному значенню шкали (1) відповідає число 6, медіальне значення шкали (Me) буде дорівнювати 19–24, а максимальне – 42. Таким чином, можна в цілому представити інтервальну шкалу у такому вигляді: три нижніх рівні – 1–6; 7–12; 13–18 і три верхніх 25–30; 31–36; 37–42.

При цьому слід пам'ятати, що незважаючи на відносно велике кількісне значення медіального показника (19–24), в контексті його якісної інтерпретації він означає, що обидва амбівалентні твердження для досліджуваного не характерні (не властиві). Іншими словами, кожен з шести медіальних значень (19–24) може бути прирівняний до 0. Також важливо розуміти, що згідно інтервального розподілу, показники вираженості відповідної психологічної змінної (відповідає назві шкали) можуть знаходитись на трьох рівнях: *низькому* (25–30), *середньому* (31–36) і *високому* (37–42). Таким чином, представлені числові значення інтервальної шкали дають нам тепер підставу для адекватної інтерпретації отриманих емпіричних даних.

Отже, студенти української вибірки переважають зарубіжних одногрупників за показником «ПЖ» або інтересом до життя та емоційною насиченістю життям (31,2). Цей показник є свідченням того, що досліджувані сприймають процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. За інтегральним показником (домінуючі мотиваційні тенденції та час відведений на відпочинок й спілкування) вітчизняні студенти отримують задоволення від свого перебування в університеті та від свого статусу й здатності до розв'язання актуальних професійно-значущих задач. Натомість, іноземні студенти дещо поступаються за цим показником вітчизняним студентам.

На такому ж середньому рівні сформованості у цієї ж групи досліджуваних знаходиться показник «ЦЖ» (32,7) і «ЛК-життя» (33,5). Перший показник означає, що досліджувані переконані у наявності в них таких життєвих цілей, які у майбутньому надаватимуть їхньому життю осмисленості, спрямованості та тимчасової перспективи. Другий же показник дає право стверджувати, що студенти вважають себе цілком спроможними контролювати своє життя, вільно приймати рішення та втілювати їх у життя.

Що стосується зарубіжних студентів, то найвищий показник, який було виявлено у досліджуваній вибірці становив 35,3 (середній рівень). Всі інші показники знаходяться у діапазоні від медіальних до нижніх рівнів сформованості. Перевага іноземних студентів над українцями за кількісним показником ЦЖ (35,3 і 32,7 відповідно) може бути підкріплена деякими аргументами, отриманими внаслідок обробки суджень методики незавершених речень. Зокрема, вони значно частіше називають мотиви прагматичного змісту: «не збираюся працювати за фахом, однак мені потрібен диплом про вищу освіту» (43%), «вчуся задля отримання диплому про вищу освіту», «потрапивши до вишу, змушений вчитися, щоб закінчити його» (50%). На запитання: «Якщо з якихось причин Ви не зможете себе реалізувати в професії лікаря, то де і в якій сфері намагатиметесь себе утвердити», досліджувані дали такі відповіді: *власна компанія, адвокат, соціальна робота, викладач, ІТ, армія, спорт*. Нам видається цілком доречним припущення, що для багатьох іноземних студентів, отримання диплому лікаря не тільки створює можливості для фахового самоутвердження, а й значно розширює їх життєві цільові спроможності поза професійною сферою. Натомість життєва перспектива серед успішних студентів української вибірки, здебільшого, пов'язана лише з фаховою діяльністю, а отже вона є вузькою за сферою самоутвердження у порівнянні з іноземцями.

Тепер розглянемо розподіл показників за цими ж шкалами серед обох дослідницьких груп студентів з низьким рівнем успішності (рис. 2).

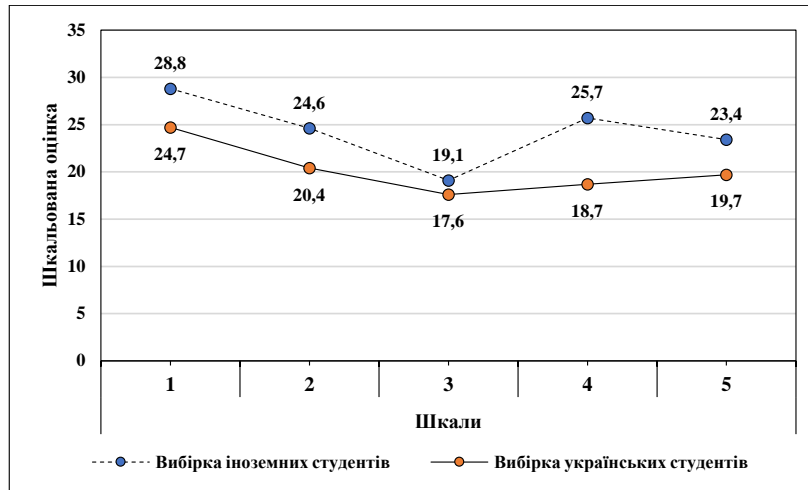


Рис. 2. Розподіл показників шкальованих оцінок за результатами тесту СЖО на вибірці студентів з низьким рівнем успішності

Тут картина вкрай протилежна: вибірка українських студентів поступається зарубіжним за усіма показниками шкал. Тобто тенденція протилежна тій, що має місце серед успішних студентів. При цьому усі кількісні значення у них знаходяться на рівні медіальних, що є підставою для висновку про те, що ця група студентів або не може (чи не здатна) оцінити суб'єктивну значущість для себе того сенсу, який закладений у змісті суджень шкал, або вони їм не цікаві, не актуальні.

Якщо оцінювати результати зарубіжних студентів, то незважаючи на переваги за показниками усіх 5 шкал, окремої уваги заслуговують кількісні значення за шкалами «ЦЖ» – 28,8 і «ЛК-Я» – 25,7 (нижній рівень сформованості). Позаяк перевага іноземних студентів за показниками шкали ЦЖ має місце в обидвох якісних групах, то можна припустити, що спектр їх життєвих цілей значно ширший і вони дійсно цілеспрямованіші і наполегливіші у досягненні своїх цілей.

Окремо зупинимось на показниках шкали № 3 («РЖ»), позаяк вони є надзвичайно інформативними і можуть слугувати поясненням для інших показників діаграми.

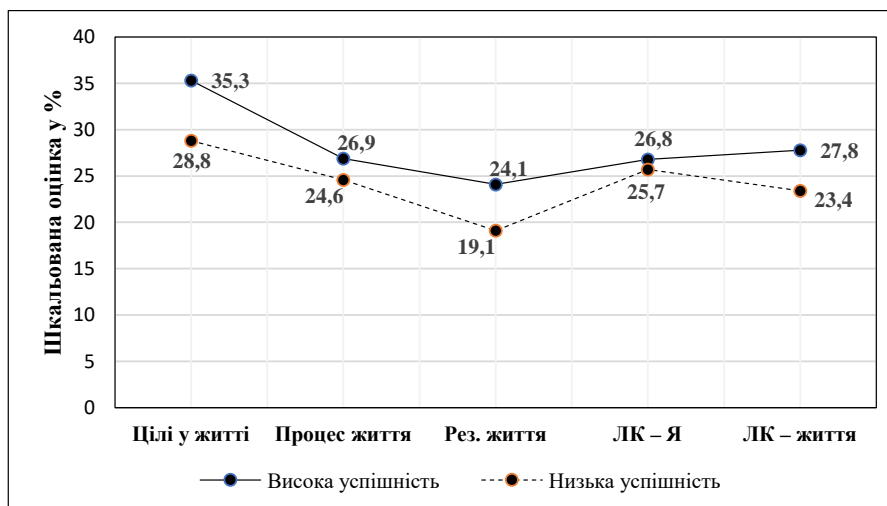


Рис. 3. Показники СЖО іноземних студентів

Вважаємо, що як українські, так і іноземні студенти цієї дослідницької групи цілком усвідомлюють свої посередні успіхи на шляху професійного становлення як майбутніх медиків. Оскільки здобуття освіти на цьому етапі для них виступає «основною справою життя», то цілком зрозумілою є незадоволеність процесом самореалізації.

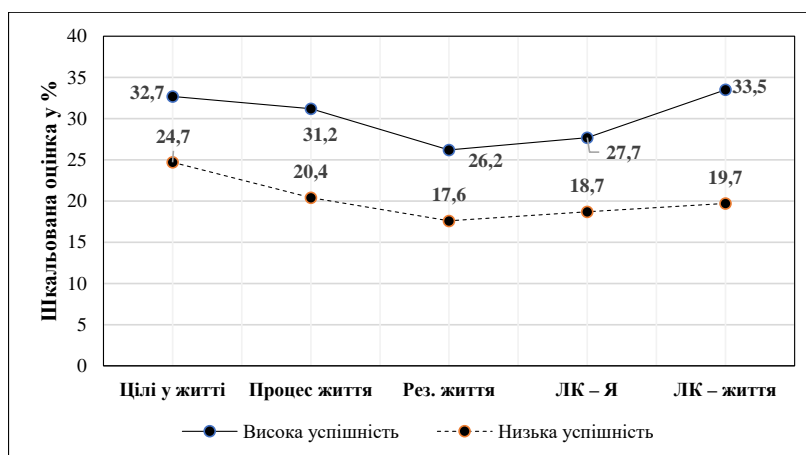


Рис. 4. Показники СЖО українських студентів

Більш того, якщо ми розглянемо розподіл показників за цією шкалою на усіх 4 рисунках, то стане зрозуміло, що в усіх групах студентів вони суттєвим чином поступаються кількісним значенням інших шкал. Тим самим, можемо констатувати, що у всіх групах досліджуваних спостерігається в цілому незадоволеність прожитою частиною життя, низькою його продуктивністю та результативністю.

Деяку зацікавленість у нас викликав показник шкали «ЛК-Я» (25,7 і 26,8) в обох групах зарубіжних студентів. Хоча кількісні значення відповідають низькому рівню, однак їх щільність серед груп студентів з високою і посередньою успішністю підводить нас до висновку, що вони усвідомлюють достатній рівень особистісного ресурсу для реалізації своїх подальших життєвих цілей та перспектив.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведений нами аналіз дає підстави стверджувати про наявність деяких індивідуально-групових відмінностей у показниках осмисленості життя майбутніми лікарями та про різний рівень активності, спрямованої на їх професійне становлення. Так, студенти української вибірки (успішність А–В) дещо переважають іноземних одногрупників за показниками «ПЖ», «ЦЖ» і «ЛК-життя» (середній рівень сформованості). Це означає, що досліджувані переконані у наявності в них таких життєвих цілей, які у майбутньому надаватимуть їхньому життю осмисленості. Вони вважають себе цілком спроможними контролювати своє життя, вільно приймати рішення та втілювати їх у життя.

Показники шкал «ПЖ» і «РЖ» свідчать про те, що процес свого життя вони сприймають як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Особливе задоволення вони отримують від свого статусу й здатності до розв'язання актуальних професійно-значущих задач. Натомість, іноземні студенти дещо поступаються за цим показником вітчизняним студентам.

Найнижчі показники в обох групах за шкалою «РЖ»: як українські, так і іноземні студенти цілком усвідомлюють свої посередні успіхи на шляху професійного становлення, що викликає у них незадоволеність прожитою частиною життя та низькою його результативністю.

Майже половина зарубіжних студентів з високим і посереднім рівнем успішності переконані, що вони прийшли в медицину за покликанням, а тому працюватимуть лише лікарем. Водночас близько третини серед них не відкидають думку про роботу в іншій (окрім медичної) сфері, а тому мають свій запасний варіант. Також вони переконані в наявності достатнього особистісного ресурсу, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей та уявлень про подальшу життєву перспективу.

Література

- Белей М.Д. Смислогенез особистості в контексті контрастних феноменів подійного навчання. *Психологічні студії*. 2024. № 4. С. 16–22. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.4.2>
- Метельська Н.Й. Психологічні основи дослідження та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти. Методичні матеріали та рекомендації / за ред. Седих К.В. Полтава, 2019. С. 25–30.
- Овчар А.І. Самоорганізація та самоуправління різними видами активності як умова професійного становлення майбутнього лікаря. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Т 36. (75) №3. С. 84–90. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/13>

- Овчар А.І.** Саморегуляторна здатність майбутнього лікаря як чинник його професійного становлення. *Габітус*. 2025. № 72. С. 123–130. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.22>
- Овчар А.І., Белей М.Д.** Рефлексивно-особистісна компетентність як важлива умова професійного самотворення майбутнього фахівця. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2022. № 20 (65). С. 55–63. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.20\(65\).06](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.20(65).06)

References

- Belej, M.D.** (2024). Smyslogenez osobystosti v konteksti kontrastnyh fenomeniv podijnogo navchannja. [Meaning generation of personality in the context of contrasting phenomena of event-based learning]. *Psychologichni studii' – Psychological Studies*, 4, pp. 16-22 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.4.2>
- Metel's'ka, N.J., & Sedyh, K.V.** (Ed.). (2019). *Psychologichni osnovy doslidzhennja ta rozvytku profesijnoi' samosvidomosti pracivnykiv osvity. Metodychni materialy ta rekomendacii'* [Psychological foundations of research and development of professional self-awareness of education workers. Methodological materials and recommendations]. Poltava [in Ukrainian].
- Ovchar, A.I.** (2015). Samoorganizacija ta samoupravlinnja riznymy vydamy aktyvnosti jak umova profesijnogo stanovlennja majbutn'ogo likarja. [Self-organisation and self-management of various types of activity as a condition for the professional development of future doctors]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernads'kogo. Serija: Psychologija – Scientific notes of V.I. Vernadsky TNU. Series: Psychology*. 36 (75) 3, pp. 84–90 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/13>
- Ovchar, A.I.** (2025). Samoreguljatorna zdatnist' majbutn'ogo likarja jak chynnyk jogo profesijnogo stanovlennja. [Self-regulatory ability of the future doctor as a factor of his professional development]. *Gabitus – Habitus*. 72. pp. 123–130 [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.22>
- Ovchar, A.I., & Belej, M.D.** (2022). Refleksyvno-osobystisna kompetentnist' jak vazhlyva umova profesijnogo samotvorennja majbutn'ogo fahivcja. [Reflective and personal competence as an important condition for the professional self-development of a future specialist.] *Naukovyj chasopys NPU imeni M. P. Dragomanova. Serija 12. Psychologichni nauky – Scientific journal of the NPU named after M. P. Dragomanov. Series 12. Psychological sciences*. 20 (65). pp. 55–63 [in Ukrainian]. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.20\(65\).06](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.20(65).06)

Дата надходження статті: 18.09.2025

Дата прийняття статті: 23.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.923.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.2>

БЕЛЕЙ Михайло – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, Україна, індекс 76000 (myhajlo.beley@pnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-0184>

ФЕДИК Оксана – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, Україна, індекс 76000 (oksana.fedyk@pnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9029-2611>

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНО-РЕГУЛЯТОРНИХ ЧИННИКІВ У ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

Анотація. Мета роботи: здійснити теоретичний аналіз деяких наукових положень та концептів, пов'язаних з сферою професійного становлення студентства в умовах ЗВО і на основі цього виокремити мотиваційно-регуляторні чинники формування учбово-професійних цінностей та смислів майбутніх фахівців.

Методологія: керуючись принципом діяльнісного опосередкування і беручи до уваги той факт, що в умовах ЗВО провідним видом є учбово-професійна діяльність, ми розглядаємо професіоналізацію особистості студента як складне інтегративне утворення, яке поєднує в собі сформовану професійну спрямованість, широкий морально-духовний світогляд, рефлексивно-фахову самосвідомість, професійну компетентність і культуру. Свідомий та омріяний вибір професії, зроблений студентом у поєднанні з системою дидактичних форм, методів й засобів, які моделюють її предметний і соціальний зміст, слугують необхідними умовами формування у нього ціннісного ставлення до своєї майбутньої фахової діяльності. Відповідний рівень мотиваційно-регулярних ресурсів здатен підвищити ефективність навчально-професійної діяльності студентів і активізувати процес їхнього професійного самотворення.

Наукова новизна: встановлено, що подальші шляхи професійного росту майбутніх фахівців слід шукати у сфері поглиблення їх практичної підготовки, роблячи акцент на наявні вміння і навички, а також на оволодіння ними різноманітними інтерактивними, діагностико-прогностичними та інтерпретативно-корекційними процедурами, техніками й програмами. Найбільш доцільно з цією метою використовувати активні форми і методи навчання.

Висновки. У статті висловлюється припущення, що успішність професійного становлення майбутніх фахівців в значній мірі опосередкована комплексом емпірико-дидактичних й функціонально-технологічних корелятивів, які виступатимуть орієнтирами та індикаторами професійної підготовки студентів і водночас умовами й засобами їх професійного росту.

Ключові слова: навчально-професійна діяльність, професійне становлення, професійне самотворення, рефлексія, особистісний смисл, саморегуляція.

BELEY Mykhailo – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of General Psychology, Vasyl Stefanyk Carpathian National University, 57, Shevchenko Str., Ivano-Frankivsk, Ukraine, postal code 76000 (myhajlo.beley@pnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-0184>

FEDIK Oksana – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor at the Department of General Psychology, Vasyl Stefanyk Carpathian National University, 57, Shevchenko Str., Ivano-Frankivsk, Ukraine, postal code 76000 (oksana.fedyk@pnu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9029-2611>

THE ROLE AND IMPORTANCE OF MOTIVATIONAL AND REGULATORY FACTORS IN IMPROVING THE QUALITY OF STUDENTS' EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL ACTIVITIES

Abstract. *The purpose of the work: to carry out a theoretical analysis of some scientific provisions and concepts related to the sphere of professional development of students in higher education institutions and, on this basis, to identify motivational and regulatory factors in the formation of educational and professional values and meanings of future specialists.*

Methodology: *guided by the principle of activity mediation and taking into account the fact that in higher education institutions the leading type is educational and professional activity, we consider the professionalization of the student's personality as a complex integrative formation that combines a formed professional orientation, a broad moral and spiritual outlook, reflective and professional self-awareness, professional competence and culture. A conscious and desired choice of profession made by a student in combination with a system of didactic forms, methods and means that model its subject and social content, serve as necessary conditions for the formation of a value attitude towards his future professional activity. The appropriate level of motivational and regular resources can increase the effectiveness of students' educational and professional activities and activate the process of their professional self-creation.*

Scientific novelty. *It has been established that further paths for the professional growth of future specialists should be sought in the field of deepening their practical training, focusing on existing skills and abilities, as well as on their mastery of various interactive, diagnostic-prognostic and interpretative-corrective procedures, techniques and programs. It is most appropriate to use active forms and methods of learning for this purpose.*

Conclusions. *The article suggests that the success of the professional development of future specialists is largely mediated by a complex of empirical-didactic and functional-technological correlates, which will serve as guidelines and indicators of students' professional training and at the same time the conditions and means of their professional growth.*

Key words: *educational and professional activity, professional development, professional self-creation, reflection, personal meaning, self-regulation.*

Постановка проблеми. Аналізуючи стан справ в сучасній вищій школі, не важко помітити численні проблеми різного плану, серед яких особливе місце займає особа майбутнього фахівця. Не вдаючись у детальний аналіз проблемних характеристик середньостатистичного студента, все ж варто зробити наголос на явно негативній тенденції, яка має місце серед сучасного студентства: професійний вибір робиться на пізніх етапах шкільного навчання, мотиви вибору дуже часто поверхневі та випадкові, відносно посередній рівень пізнавальної активності, самостійності та ініціативності. Такий стан справ дає підстави стверджувати, що навчально-професійна діяльність в умовах ЗВО не буде для нього особистісно значущою. А тому дуже важко сподіватись, що він сам зможе вибудовувати перспективи свого особистісно-професійного розвитку. В зв'язку з цим, особлива роль у цьому процесі повинна належати різним формам діалогічної взаємодії між студентом і викладачем, як основним носієм медіаторної культури, від якої, здебільшого, і залежить професійний аксіогенез особистості майбутнього фахівця.

Аналіз досліджень. Проблема професійного становлення завжди викликала зацікавлення як у вчених-теоретиків, так і у практиків. Зокрема, ціла плеяда відомих зарубіжних й вітчизняних психологів, а саме Е. Ф. Зеєр, С. Д. Максименко, А. К. Маркова, Н. А. Побірченко,

Н. І. Пов'якель, М. В. Савчин, Д. С'юпер, Ю. М. Швалб впродовж багатьох років дослідження цього питання намагались запропонувати свої варіанти покращання підготовки майбутніх фахівців. В основу концептуального підходу авторів статті покладено деякі положення, запозичені з робіт таких відомих в Україні дослідників як І. Д. Бех, З. С. Карпенко, В. О. Моляко, Л. Г. Подоляк, Г. К. Радчук, В. І. Юрченко та ін., які покликані поліпшити стан професійної підготовки в умовах закладів вищої освіти.

Мета цієї статті: здійснити теоретичний аналіз деяких наукових принципів, положень та концептів, пов'язаних з сферою професійного становлення студентства в умовах ЗВО і на основі цього виокремити мотиваційно-регуляторні чинники формування учбово-професійних цінностей та смислів майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу. У психологічній літературі особистісне та професійне становлення трактується як "процес розвитку, в якому індивід перебирає на себе відповідальність за максимально повну реалізацію свого потенціалу" (Олефир, 2009, с. 521). Керуючись положеннями про провідну діяльність та її значення у розвитку особистості слід констатувати, що у ЗВО таку роль виконує навчально-професійна діяльність. Саме завдяки останній відбувається процес цілеспрямованого формування фахової компетентності студента, основним складовими якої на думку багатьох вищезгадуваних вчених є: професійні знання, вміння і навички, розвиток фахового мислення та формування моделі професійної поведінки. Що стосується нашого розуміння процесу професіоналізації студента, то ми його розглядаємо як складне інтегративне утворення, яке поєднує в собі сформовану професійну спрямованість і мотивацію, широкий морально-духовний світогляд та рефлексивно-фахову самосвідомість, професійну компетентність і культуру.

Мотивація, пронизуючи основні структурні утворення особистості (спрямованість, характер, самосвідомість, емоційно-вольову сферу, психічні процеси) в значній мірі визначає ефективність будь-якої діяльності, зокрема і учбової. Це положення є загальноприйнятим серед психологів і давно знайшло підтвердження в ході численних експериментальних досліджень. Попри величезну кількість робіт, присвячених саме мотиваційній сфері, питання формуванням високомотивованої особистості студента і надалі залишаються основною проблемою сучасної системи вищої освіти.

Теоретичний аналіз робіт в області мотиваційно-регуляторної сфери особистості переконливо довів, що мотивація та саморегуляція є тими ресурсами, які здатні підвищити ефективність навчально-професійної діяльності студентів. Позаяк одним із головних видів мотивації в процесі такої діяльності є навчально-пізнавальна мотивація, то її позитивний вплив на професійне становлення студента можливий лише за умов, коли вона пов'язана з обраним видом діяльності. Цілком доречно тут згадати концепцію контекстного підходу до навчання у ЗНО, яка розглядається як система дидактичних форм, методів і засобів з допомогою якої моделюється предметний і соціальний зміст майбутньої професійної діяльності. Тим самим учбова діяльність набуває для студента особистісного смислу, позаяк у ній проглядаються контури майбутньої професії, створюються реальні можливості для переходу від пізнавальної мотивації до професійної. Таким чином, поняття "професійний контекст" є сенсоутворюючою категорією, що забезпечує особистісне включення студента в процес пізнання і професійного становлення.

Попри існуючий ще дотепер помилковий погляд на професійну підготовку майбутнього фахівця як процес засвоєнням знань, все ж у середовищі науковців відбулась зміна парадигми на користь компетентності, яку розглядають як «атрибут особистісного рівня». Остання відображає суб'єкту здатність до розв'язання задач, які є важливими для нього у тій чи іншій сфері діяльності чи буття. Зокрема, можна говорити про компетентний вибір (правильніше – проєктування) свого життєвого, зокрема і професійного шляху. Водночас, у багатоаспектному та різноплановому переліку численних компетентностей в структурі особистості і надалі чільне місце відводиться такій важливій складовій як здатність набувати нових знань і умінь.

Слід усвідомлювати, засвоюючи знання, суб'єкт в них нічого не змінює, хоча при цьому суттєвих змін в процесі такої діяльності зазнає він сам. Тобто цінність будь-якої спеціально організованої навчальної діяльності (і навчально-професійної зокрема) полягає у тому, що вона повертає людину на саму себе, допомагає їй відрефлексовувати власні самозміни. Саме така суб'єктність забезпечує найважливіші якісні зрушення в структурі особистості і слугує важливим чинником її подальшого професійного становлення.

В контексті сказаного, вагомим аргументом слід вважати думку відомих українських психологів Л. Г. Подоляк і В. І. Юрченко, котрі стверджують, що на підґрунті сформованої фахової компетентності у студентства виробляється готовність до професійної діяльності як важливої умови їх професійної культури, яку розглядають в контексті таких складових: високий рівень професійних знань, професійне мислення, практиологічне озброєння, відповідальність і рефлексивність. Рефлексивність стимулює самоаналіз, оцінку свого "Я", тобто об'єктом самопізнання стає власне "Я" (Подоляк, Юрченко, 2008, с. 80–81).

У загальнопсихологічному розумінні рефлексія – це процес самоаналізу та осмислення людиною передумов, закономірностей і механізмів власної діяльності, а також соціального й індивідуального способу існування. Саме появу цього механізму в структурі професійної самосвідомості слід вважати важливим чинником творчого самопроекування особистості професіонала. Завдяки цьому механізму не лише здійснюється інтроспекція власної психіки, а й відбувається осмислення свого професійного вибору, визначаються професійні та життєві цілі, а також програми майбутньої професійної діяльності та кар'єрного росту.

Вагомим аргументом на користь правильності обраної студентом професії є поява у структурі його особистості професійної спрямованості. Остання завжди репрезентована деякою сукупністю домінуючих та найбільш значущих професійних мотивів, які займають в структурі мотиваційної сфери найвищу ієрархію. На платформі фахової спрямованості відбувається перерозподіл резервів вільного часу, вибір видів занять, яким надається перевага тощо.

Цікавою і водночас переконливою для наших подальших умовисновків слід вважати позицію відомого вітчизняного дослідника І. Д. Беха, який вважає, що формування в студентів ціннісного ставлення до майбутньої фахової діяльності є важливою характеристикою їх професійного становлення. Здійснюючи перелік основних складових професіогенезу особистості студента упродовж його фахового навчання, він ключовим серед них називає формування "образу себе як професіонала", оскільки аналіз образу можливої професійної діяльності та власного образу в ній може виконувати спрямувальну функцію, задавати перспективу власного становлення й підвищувати цінність обраного професійного шляху (Бех, 2003, с. 268).

Якби своєрідним продовженням думки І. Д. Беха є висловлювання ще одного метра української психологічної науки Г. О. Балла, в якому він робить наголос на розвитку особистості самих професіоналів, зокрема їх ціннісно-смісловій сфери. Адже смисл завжди переживається як емоційне ставлення особистості до тих чи інших подій, дій, об'єктів і усвідомлюється як їх "значення – для – мене". Лише за таких умов життєві смисли по-справжньому вільної особистості можуть характеризуватись домінуванням потреби в самоактуалізації або ж набувати ознак "справи життя", якій віддана людина і про яку турбується більше, ніж про захист свого "Я" (цит. за Белей, 2011, с. 15).

Ідея домінанти ціннісної сфери в наш час всебічно розробляється і представлена в роботах таких вітчизняних психологів як З. С. Карпенко та Г. К. Радчук. Зокрема, у їхньому науковому доробку провідне місце у професійному становленні особистості відводиться її культурно-феноменологічному аксіогенезу, який слід розглядати як результат засвоєння реальної, ідеальної та медіаторної культури. В контексті реальної форми людина (студент) виступає як суб'єкт різного рівня та спектру життєздійснення і рефлексивного самоусвідомлення. Ідеальна форма репрезентована образом ідеальних цінностей (матеріальних й духовних здобутків культури), що є результатом спільної культуротворчої діяльності, котру уособлює викладач як суб'єкт професійного смислопокладання. Медіаторна форма культури виникає в навчально-професійному середовищі внаслідок взаємозв'язку між наявними реальними та ідеальними формами її носіїв і представлена їх діалогічною взаємодією. Особлива роль у цьому процесі повинна належати особі викладача, від вираженої позиції якого, здебільшого, і залежить кінцевий результат педагогічної взаємодії (Радчук, 2012, с. 140).

Успішним особистісно-професійний розвиток може вважатись тоді, коли суб'єкт демонструє готовність розглядати себе таким, що розвивається у певних часових, просторових та смислових рамках, постійно розширюючи при цьому свої можливості і максимально реалізуючи їх. Пізнати і зрозуміти самого себе – означає навчитися самому будувати перспективи свого особистісно-професійного розвитку. Адже в умовах екофасилітативної парадигми фахової підготовки студент, занурюючись у освітнє середовище, самостійно рухається в ньому своїми темпами, стилем у напрямку тих пріоритетів, які він самотужки визначив для себе (Лушин,

2002, с. 54–56). Фокусуючись на управлінні динамічною системою власної особистості, суб'єкт здатен підтримувати її в стані саморозвитку, тим самим допомагаючи собі знайти та використати власні ресурси для подальшого зростання, зокрема в умовах криз та складних життєвих обставин.

Таким чином, процес самовиховання, спрямований на успішність оволодіння студентом своєю професією стає можливим лише при умові, якщо навчально-професійна діяльність набуває для нього особистісної значущості, життєвого сенсу. Усвідомлення перспективного значення процесу учіння може наповнити додатковим особистісним смислом лише тих студентів, для яких майбутня професія має реальну цінність.

Відомо, що процес такого професійного смислотворення закладається ще на етапі вибору майбутньої професії. Так науковими дослідженнями доведено, що ті студенти, котрі усвідомлено обирають свою професію (наприклад, "вибір за покликанням"), як правило, в умовах ЗВО навчаються "в своє задоволення". Тобто у них, здебільшого, висока успішність, вони з задоволенням відвідують лекційні заняття та проявляють постійну пізнавальну активність на практичних і семінарських заняттях, у них стійке прагнення до виконання різного роду наукових досліджень й розв'язання творчих задач. Здебільшого, таким студентам притаманні ідеальні уявлення про майбутню професію (можливість "займатися творчістю та самовдосконалюватися", "творчо працювати після закінчення ЗВО"). А як відомо індикатором творчості людини є її постійне прагнення здобувати (поглиблювати) знання. Це означає, що пізнавальна активність таких студентів є високою не лише на етапі навчання у ЗВО, а й після його завершення. Тобто більш творчі особистості після завершення навчання як правило продовжують вчитись, самовдосконалюватись, займатись самоосвітою, а нетворчі – припиняють цей процес. Власне ті, що належать до категорії перших, найчастіше досягають рівня професійної майстерності та характеризується високим рівнем розвитку фахових здібностей і здатністю до творчості у межах професійної діяльності (Моляко, 1989, с. 11–13).

Наш педагогічний досвід в системі вищої освіти дає право констатувати, що творчі студенти завжди проявляють пізнавальну активність та намагаються бути оригінальними у висвітленні опрацьованого матеріалу, вдаються до спроб вийти за межі простого конспектування, запам'ятовування і відтворення. Вони проявляють ініціативність, самостійність, старанність та наполегливість. Як наслідок, такі студенти ідентифікують себе з успішною моделлю фахівця, що сприяє формуванню образу відповідального виконавця професійної діяльності у майбутньому, у них, здебільшого, сформована чітка життєва перспектива. А як відомо, внутрішня позиція студента до світу своєї професії і до себе самого, як суб'єкта цієї професії, насамперед, простежується в його професійних планах і намірах. Якщо розглянути категорію посередніх студентів, що характеризуються низьким рівнем пізнавальної активності та академічної успішності, то саме серед цього контингенту спостерігається така тенденція: незважаючи на зроблений ними професійний вибір, вони не дбають про своє професійне становлення та вдосконалення, значна їх частина зорієнтована на зміну професії, їхні уявлення про майбутнє розпливчасті і неконкретні, абсолютна більшість з них характеризується нереалістичністю і несамостійністю у плануванні майбутнього життя, сплутаністю цілей та цінностей (М. Д. Белей).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Ефективність процесу професійного становлення в умовах ЗВО досягається шляхом діалогічної взаємодії в системі "викладач-студент" і при умові ціннісного ставлення до обраної професії. Останнє ж є результатом спільної культуротворчої діяльності, котру уособлює викладач як суб'єкт професійного смислопокладання. Творча діяльність викладача, використання ним активних методів навчання та різноманітних видів самостійних робіт поглиблюватимуть інтерес до навчання з боку студента й формуватимуть такі важливі риси як самостійність, ініціативність й відповідальність, інтегративною характеристикою яких є його суб'єктність. Остання ж перетворює його з споживача освітніх послуг у активного творця своєї професійної компетентності. Оволодіння студентом своєю професією відбувається в ході навчально-професійної діяльності, однак успішність цього процесу залежить від її суб'єктної значущості, який закладається ще на етапі вибору майбутньої професії.

Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у виявленні емпірико-дидактичних та функціонально-технологічних корелятивів, які виступатимуть орієнтирами та критеріями професійної підготовки студентів і водночас умовами та засобами їх професійного росту.

Література

- Белей М.Д. Ціннісно-мотиваційні особливості професійного становлення в умовах сучасного ВНЗ. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. 2011. Вип. 16. Ч. 1. С. 12–23.
- Бех І.Д. Виховання особистості. Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. Київ : Либідь, 2003. Кн. 2. 344 с.
- Лушин П.В. Психологія педагогічної зміни (екофасилітація). Кіровоград : Імекс ЛТД, 2002. 76 с.
- Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ : Знання, 1989. 48 с.
- Подольак Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи : підручник. Київ : Каравела, 2008. 351 с.
- Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / В.О. Олефір [та ін.]; ред. В.Б. Шапар. Х. : Прапор, 2009. 672 с.
- Радчук Г.К. Психологічні засади професійного аксіогенезу особистості. *Психологія особистості*. 2012. № 1 (3). С. 138–150.

References

- Belej, M.D. (2011). Cinnisno-motyvacijni osoblyvosti profesijnogo stanovlennja v umovah suchasnoho VNZ. [Value-motivational features of professional development in modern higher education institutions]. *Zbirnyk naukovykh prac': filosofija, sociologija, psihologija – Collection of scientific works: philosophy, sociology, psychology*, 16 (1), pp. 12–23 [in Ukrainian].
- Beh, I.D. (2003). *Vyhovannja osobystosti. Osobystisno orijentovanyj pidhid: naukovo-praktychni zasady. [Personality Development. A Person-Oriented Approach: Scientific and Practical Foundations]*. Kyi'v : Lybid' [in Ukrainian].
- Lushin P.V. (2002) *Psychology of pedagogical change (eco-facilitation)*. Kirovograd : Imeks LTD [in Ukrainian].
- Moljako, V.O. (1989). *Psychologichna gotovnist' do tvorchoi' praci. [Psychological readiness for creative work]*. Kyi'v : Znannja [in Ukrainian].
- Podoljak, L.G., & Jurchenko, V.I. (2008). *Psychologija vyshhoi' shkoly: pidruchnyk. [Psychology of Higher Education: Textbook.]* Kyi'v: Karavela [in Ukrainian].
- Olefir V.O. [and others]; ed. Shapar V.B. (2009). *Psychologichnyj tлумachnyj slovnyk najsuchasnishyh terminiv. [Psychological Explanatory Dictionary of the Most Modern Terms.]*. Harkiv : Prapor [in Ukrainian].
- Radchuk, G.K. (2012). *Psychologichni zasady profesijnogo aksiogenezu osobystosti. [Psychological foundations of professional axiogenesis of personality]*. *Psychologija osobystosti – Psychology of Personality*, 1(3), 138–150 [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 22.09.2025

Дата прийняття статті: 24.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.9.07:005.8

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.3>

БОЙКО Максим – здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності Психологія, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, просп. Науки, 9А, Харків, Україна, індекс 61166 (seowuuu@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5023-2168>

УШАКОВА Ірина – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та соціології, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, просп. Науки, 9А, Харків, Україна, індекс 61166 (Ps.Ira@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5758-2799>

ВПЛИВ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ НА ТОЧНІСТЬ ОЦІНКИ ПРОЄКТНИХ ЗАВДАНЬ СПЕЦІАЛІСТАМИ ІТ-КОМПАНІЙ

Анотація. Метою дослідження було встановлення внеску толерантності до невизначеності та її компонентів (прийняття новизни, складності та нерозв'язності) у точність оцінки проєктних завдань ІТ-спеціалістами.

Методологія. Аналізується проблема взаємозв'язку толерантності до невизначеності з точністю оцінок проєктних завдань спеціалістами у сфері ІТ. Здійснено теоретичний аналіз проблеми. Дизайн емпіричного дослідження поєднав поведінковий тест точності оцінювання у реальності умовах (з розробкою критеріїв точності оцінювання, які дозволяють об'єктивувати цей показник) зі стандартизованими психометричними вимірюваннями (зокрема, було використано тест визначення індивідуального рівня толерантності до невизначеності (С. Баднером в адаптації Л. Карамушки). Дослідження проводилося на вибірці спеціалістів, залучених до розробки ІТ-проєктів у різних компаніях України.

Наукова новизна. Теоретичний аналіз свідчить, що точність оцінки визначається не лише професійним досвідом і технічними компетенціями, а й психологічними чинниками, серед яких ключову роль відіграє здатність фахівців приймати новизну, складність та нерозв'язність ситуацій без втрати критичності мислення. Толерантність до невизначеності розглядається як інтегративна характеристика, що поєднує когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти й виконує функцію психологічного буфера у процесі прогнозування.

Результати емпіричного дослідження показали статистично значущі взаємозв'язки між рівнем толерантності до невизначеності та показниками точності прогнозів. Зокрема, толерантність до новизни продемонструвала позитивну кореляцію з коефіцієнтом точності оцінки та сильний негативний зв'язок із відносною похибкою, що вказує на стабільніший та реалістичніший характер прогнозів у цієї групи фахівців. Загальний рівень толерантності також корелює з меншою варіативністю оцінок, що підтверджує її роль як чинника підвищення передбачуваності планування.

Висновки. Таким чином, толерантність до невизначеності постає як стратегічний ресурс організації, що безпосередньо впливає на ефективність управління ІТ-проєктами, а її розвиток має стати важливим напрямом роботи як у сфері організаційної психології, так і в практиці управління проєктами.

Практичне значення дослідження полягає у можливості впровадження психологічних та організаційних інтервенцій, спрямованих на розвиток толерантності до невизначеності серед ІТ-спеціалістів. До таких інтервенцій належать метакогнітивні тренінги, сценарне планування, гнучкі методології управління та майндфулнес-практики, ефективність яких доведена попередніми дослідженнями. Використання цих підходів має сприяти зростанню точності оцінювання, оптимізації процесу планування та формуванню стійкості команд у середовищі постійних змін і високої технологічної складності.

Ключові слова: толерантність до невизначеності, точність оцінювання, ІТ-спеціалісти, психологічні чинники, управління проєктами.

BOIKO Maksym – Applicant of study of the second (master's) level of higher education, specialty Psychology, Simon Kuznets Kharkiv National Economic University, 9A, Nauki Avenue, Kharkiv, Ukraine, postal code 61166 (seowuua@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5023-2168>

USHAKOVA Iryna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology and Sociology, Simon Kuznets Kharkiv National Economic University, 9A, Nauki Avenue, Kharkiv, Ukraine, postal code 61166 (Ps.Ira@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5758-2799>

THE IMPACT OF TOLERANCE FOR UNCERTAINTY ON THE ACCURACY OF PROJECT TASK ASSESSMENT BY IT COMPANY SPECIALISTS

Abstract. *The aim of the study was to determine the contribution of tolerance for uncertainty and its components (acceptance of novelty, complexity, and insolubility) to the accuracy of project task estimation by IT specialists.*

Methodology. *The study addresses the problem of the relationship between tolerance for uncertainty and the accuracy of project task estimation by IT specialists. A theoretical analysis of the problem was conducted. The empirical research design combined a behavioral test of estimation accuracy under real conditions (with the development of accuracy criteria that allow for objectification of this indicator) with standardized psychometric measurements (in particular, the test for determining the individual level of tolerance for uncertainty by S. Budner, adapted by L. Karamushka, was applied). The research was carried out on a sample of specialists involved in IT project development across various companies in Ukraine.*

Scientific novelty. *The theoretical analysis indicates that estimation accuracy is determined not only by professional experience and technical competencies but also by psychological factors, among which the ability to accept novelty, complexity, and insolubility without losing critical thinking plays a key role. Tolerance for uncertainty is considered as an integrative characteristic that combines cognitive, emotional, and behavioral components and serves as a psychological buffer in the process of forecasting.*

The results of the empirical study revealed statistically significant relationships between the level of tolerance for uncertainty and indicators of estimation accuracy. In particular, tolerance for novelty demonstrated a positive correlation with the accuracy coefficient and a strong negative correlation with relative error, indicating a more stable and realistic nature of forecasts among this group of specialists. The overall level of tolerance also correlated with lower variability of estimates, confirming its role as a factor that enhances the predictability of planning.

Conclusions. *Thus, tolerance for uncertainty emerges as a strategic resource of organizations that directly influences the effectiveness of IT project management. Its development should become an important focus both in the field of organizational psychology and in project management practice.*

The practical significance of the study lies in the possibility of implementing psychological and organizational interventions aimed at developing tolerance for uncertainty among IT specialists. Such interventions include metacognitive training, scenario planning, agile management methodologies, and mindfulness practices, the effectiveness of which has been demonstrated in previous research. The application of these approaches is expected to enhance estimation accuracy, optimize the planning process, and foster team resilience in an environment of constant change and high technological complexity.

Key words: *tolerance for uncertainty, assessment accuracy, IT specialists; psychological factors, project management.*

Постановка проблеми. На початку будь-якого зрілого IT-проєкту стоїть не стільки технологія, скільки здатність адекватно оцінювати час: передбачати його межі, визнавати невідомі й перетворювати ризики на план дій. Саме від цього залежить керованість розробки та прозорість взаємодії зі стейкхолдерами. Дослідження Т. Скрипник та Л. Вознюка свідчить, що більшість IT-проєктів зазнають труднощів саме через помилкові оцінки трудомісткості завдань (Скрипник, Вознюк, 2025, с. 581). Недооцінка чи переоцінка ресурсів веде до зривів дедлайнів, перевитрати коштів і зниження ефективності командної роботи. А якщо враховувати, що IT

сектор поступово стає ключовим драйвером інноваційної економіки в Україні, проблема точності оцінки проєктних завдань набуває виняткової значущості (Хворостяний, 2024).

Традиційні інструменти планування (від експертних суджень до story points) дедалі частіше виявляються недостатніми, адже вони не враховують психологічних чинників, які істотно впливають на процес оцінювання (Причепа, Соломонюк, Лесько, 2018). Одним із таких чинників може бути толерантність до невизначеності – здатність спеціаліста ефективно функціонувати в умовах неповної інформації, постійних змін і неоднозначних вимог (Саннікова, Санніков, 2020, с. 107–114). Для IT-середовища, де більшість завдань передбачає роботу з динамічними й нестабільними системами, ця характеристика має особливе значення (Бахмут, 2021, с. 41). Там, де зростає частка «невідомих», можуть з'являтися систематичні помилки в прогнозуванні. Тобто, толерантність до невизначеності може бути ключовою психологічною змінною, яка визначає, чи перетворить фахівець невідоме на явні припущення та керовані ризики, чи здатен він приймати новизну, складність і потенційну багатоваріантність рішень без когнітивного «звуження» та емоційного реагування, що спотворює судження.

Актуальність дослідження посилюється тим, що систематичні когнітивні упередження та психологічні бар'єри часто залишаються поза увагою менеджерів і команд, хоча саме вони формують основу для помилкових рішень. Т. Скрипник та Л. Вознюк відмічають, що людський фактор в оцінюванні часто редукується до «досвіду» або «компетентності» і майже не операціоналізується через вимірювані психологічні змінні (Скрипник, Вознюк, 2025, с. 580).

Усвідомлення ролі толерантності до невизначеності дає змогу перейти від механістичного підходу оцінювання проєктних завдань до більш комплексного – такого, що враховує взаємодію когнітивних, емоційних та особистісних чинників.

Таким чином, дослідження впливу толерантності до невизначеності на точність оцінки проєктних завдань спеціалістами IT-компаній має не лише теоретичну, але й вагомий практичну значущість. Воно створює передумови для формування нових методологічних підходів до управління проєктами, оптимізації командної взаємодії та підвищення загальної ефективності діяльності IT-компаній у глобально конкурентному середовищі. Наукова і практична значущість теми полягає у: введенні в контури проєктного планування надійно вимірюваного психологічного чинника – толерантності до невизначеності; кількісній демонстрації її зв'язку з точністю оцінок часу; розробленні прикладних інтервенцій (процедур і артефактів), які підвищують передбачуваність розробки без «перестраховальних» завищень.

Це робить тему релевантною як для управління IT-проєктами, так і для професійно психології, де прагнення до кращих прогнозів має узгоджуватися з реальними когнітивно-емоційними механізмами, що стоять за оцінюванням.

Аналіз досліджень. Проблема точності оцінювання проєктних завдань у сфері інформаційних технологій виходить далеко за межі суто технічних аспектів і постає як комплексне психологічне явище. В умовах динамічного розвитку IT-галузі, де швидкість змін, непередбачуваність вимог замовників та складність технологічних рішень стають нормою, саме психологічні особливості фахівців набувають вирішального значення (Добровська, Коваленко, Аверьянова, 2022, 180).

Аналіз теоретичних підходів свідчить, що процес оцінювання у психології розглядається як багатофакторне явище, у якому поєднуються когнітивні стратегії, емоційна регуляція, соціальні порівняння та мотиваційні моделі (Ішук, 2020, с. 83). Індивідуально-психологічні чинники у сфері IT постають особливо значущими, оскільки саме вони визначають адекватність здатності спеціаліста оцінювати складність завдань та прогнозувати необхідні ресурси для їх виконання (Картере, 2024, с. 31).

Дослідження у галузі когнітивної психології свідчать, що когнітивні упередження – зокрема, ефект якоря, упередження підтвердження та оптимістичний ухил – систематично впливають на процес оцінювання, зумовлюючи відхилення від реалістичних прогнозів. Наприклад, орієнтація на початкову, випадково задану оцінку часу («якір») може стати основою для подальших прогнозів, навіть якщо вона не має обґрунтування. Аналогічно, схильність підтверджувати вже наявні очікування чи надмірно позитивно оцінювати власні можливості сприяє формуванню неточних оцінок, що в умовах IT-проєктів набуває особливої критичності (Голубева, 2011).

Важливим чинником, що впливає на здатність спеціалістів давати адекватні оцінки, може бути толерантність до невизначеності – риса, описана як здатність витримувати двозначність без надмірної тривоги (Frenkel-Brunswik, 1949).

Толерантність до невизначеності виконує функцію своєрідного психологічного буфера, який дозволяє фахівцям ІТ-сфери знижувати вплив когнітивних упереджень, зберігати гнучкість мислення та уникати систематичної недооцінки чи переоцінки складності завдань (Алексєєнко, 2017). Спеціалісти з високим рівнем цієї якості здатні приймати нові виклики без надмірного стресу, адаптуватися до змін у проектних умовах та підтримувати реалістичність прогнозів навіть за відсутності чітких орієнтирів. Водночас, низька толерантність до невизначеності може призводити до зростання рівня тривожності, схильності до поспішних рішень або до ригідності мислення, що суттєво підвищує ризик помилок в оцінюванні проектних завдань (Брюховецька, 2015, с. 74).

Специфіка ІТ-проектів підсилює значення цього чинника. Висока технологічна складність завдань, стрімкі темпи оновлення технологій, нечіткість або змінність вимог замовників, інтеграційна залежність від зовнішніх систем і партнерів, а також від обмежень нинішніх реалій війни створюють професійне середовище, де невизначеність є не винятком, а нормою (Заярнюк, Сторожук, Сокурєнко, 2024). У таких умовах толерантність до невизначеності набуває функції професійної стійкості. Фахівці, здатні приймати новизну, складність і відсутність однозначних рішень, формують більш реалістичні та стабільні оцінки, що знижує ймовірність зриву проектних строків, перевитрат ресурсів і фінансових втрат. Саме тому толерантність до невизначеності можна трактувати як ресурс, що безпосередньо впливає на ефективність управління проектами.

Мета: спираючись на теоретичні дослідження та емпіричні дані, встановити внесок толерантності до невизначеності (її компонентів – прийняття новизни, складності та нерозв'язності) у точність оцінки тривалості виконання проектних завдань ІТ-спеціалістами.

Виклад основного матеріалу. Дослідження проводилося на вибірці спеціалістів, залучених до розробки ІТ-проектів у різних компаніях України.

Дизайн дослідження поєднав поведінковий тест точності оцінювання у реальності умовах зі стандартизованими психометричними вимірюваннями.

Учасники дослідження прогнозували час виконання десяти проектних завдань різного ступеня складності – від створення функцій і модулів до розробки інтерфейсів та проведення тестування. Отримані оцінки перевіряли на точність, співставляючи їх із фактичними часовими показниками. З метою об'єктивної перевірки точності естимейтів ми розробили критерії, які дозволяють виміряти різницю між прогнозованим і фактичним часом виконання.

АС (Коефіцієнт точності оцінки, англ. Accuracy Coefficient,) розраховується шляхом порівняння прогнозованої тривалості завдання з реально витраченим часом:

$$AC = \frac{t_{\text{прогноз}}}{t_{\text{факт}}},$$

де $t_{\text{прогноз}}$ – прогнозований час; $t_{\text{факт}}$ – фактичний час.

RE (Відносна похибка оцінки, англ. Relative Error,) відображає абсолютну величину помилки, незалежно від того, чи була оцінка завищеною чи заниженою:

$$RE = \left| \frac{t_{\text{прогноз}} - t_{\text{факт}}}{t_{\text{факт}}} \right| \times 100\%$$

RMSE (Середньоквадратичне відхилення оцінок, англ. Root Mean Square Error) застосовується для оцінки стабільності точності прогнозів:

$$RMSE = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (RE_i - \overline{RE})^2}$$

Оскільки, як зазначає Г. Громова, на теперішній час є дуже мало адаптованих валідних українських методик для вимірювання показників толерантності до невизначеності (Громова, 2021), застосовувався класичний опитувальник С. Баднера в адаптації Л. Карамушки. Він оцінює здатність особистості приймати новизну, складність та нерозв'язність як природні аспекти життя, дозволяючи визначити загальний рівень толерантності та її основні компоненти (Карамушка, 2023).

Проведене дослідження показало, що існують проблеми з оцінкою проектних завдань у спеціалістів ІТ (табл. 1).

Відповідно до результатів аналізу (див. табл. 1), середній коефіцієнт точності оцінки (АС) становить 0,84, що відображає загальну тенденцію до недооцінки часу виконання завдань. Більшість результатів є меншими за 1. Мінімальний показник (0,55) свідчить про істотну недооцінку, тоді як максимальний (1,10) – про помірну переоцінку. Стандартне відхилення 0,15 вказує на відносно помірний рівень варіативності серед учасників. Середня відносна похибка оцінки (RE) становить 23,2%, що відображає помірне відхилення між прогнозованим і фактичним часом виконання. Значення RE варіюють від 5,5% до 44,6%, при цьому більшість зосереджена в межах 10–40%. Стандартне відхилення (11,4%) свідчить про помірну варіативність результатів. Середньоквадратичне відхилення (RMSE) дорівнює 14,3% (діапазон 4,9–23,1%), що підтверджує різний рівень стабільності оцінок серед респондентів.

Отже, можемо стверджувати, що більшість спеціалістів ІТ демонструють похибки в оцінці (в основному, недооцінюють) час виконання проєктних завдань, що може стати причиною зниження якості та швидкості їх виконання. Однією з важливих причин такого стану справ ми вважаємо рівень толерантності до невизначеності (табл. 2).

Середній рівень толерантності до новизни становить 14,2 бала; 97% респондентів перебувають на середньому рівні, високого не зафіксовано. За компонентом «Складність» 67% мають середній і 33% – високий рівень. Толерантність до неможливості розв'язання має середнє значення (14,1±2,2); відповідно, 87% учасників демонструють середній рівень толерантності, а 13% – високий. Загальний показник толерантності до невизначеності (61,8±6) означає, що 90% респондентів мають середній її рівень і лише 10% – високий. Отримані дані свідчать про достатню готовність до роботи в умовах складності та невизначеності, водночас, найнижча готовність спостерігається щодо прийняття новизни.

Для аналізу взаємозв'язків між толерантністю до невизначеності та точністю оцінки завдань застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (табл. 3).

Таблиця 1

Показники точності оцінки проєктних завдань ІТ-спеціалістами

Показник	Середнє значення	Стандартне відхилення	Мінімум	Максимум
АС(Коефіцієнт точності оцінки)	0,84	0,15	0,55	1,1
RE (Відносна похибка оцінки), %	23,2	11,4	5,5	44,6
RMSE (Середньоквадратичне відхилення оцінок), %	14,3	4,9	4,9	23,1

Таблиця 2

Показники толерантності до невизначеності ІТ-спеціалістів (в балах)

Шкала	Середнє значення	Стандартне відхилення	Мінімум	Максимум
Толерантність до новизни	14,2	3,4	8	21
Толерантність до складності	33,5	4	25	40
Толерантність до нерозв'язності	14,1	2,2	10	17
Загальний показник	61,8	6	52	72

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки толерантності до невизначеності та показників точності оцінок

Шкала	AC	RE	RMSE
Толерантність до новизни	0,561**	-0,646***	-0,397*
Толерантність до складності	0,054	-0,264	-0,159
Толерантність до нерозв'язності	0,089	-0,379*	-0,494**
Загальний показник	0,401*	-0,546**	-0,427*

Примітка: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; AC – коефіцієнт точності оцінки, RE – відносна похибка оцінки, RMSE – середньоквадратичне відхилення оцінок.

Кореляційний аналіз засвідчив наявність статистично значущих взаємозв'язків між толерантністю до новизни, загальним рівнем толерантності до невизначеності та точністю оцінки завдань. Зокрема, толерантність до новизни показала позитивну кореляцію з коефіцієнтом точності оцінки (на рівні $p \leq 0,01$) і сильний негативний зв'язок (на рівні $p \leq 0,001$) із відносною похибкою. Загальний показник толерантності до невизначеності також суттєво пов'язаний з точністю оцінки ($p \leq 0,05$) та відносною похибкою (зворотний зв'язок на рівні $p \leq 0,01$).

Крім того, встановлено статистично значущі асоціації між рівнем толерантності до невизначеності та середньоквадратичним відхиленням оцінок (RMSE). Це підтверджує, що особи з вищою толерантністю до невизначеності більш послідовні у своїх оцінках, уникають різких похибок і демонструють стабільність у прогнозуванні часу виконання завдань.

Таким чином, результати дослідження свідчать, що толерантність до невизначеності, особливо її компоненти «новизна» та «нерозв'язність», виступають важливими психологічними предикторами точності оцінки завдань, тому для підвищення передбачуваності планування рекомендується зосередитися на покращенні цих психологічних показників у працівників.

Слід зазначити, що толерантність до невизначеності – міжпредметна категорія (зокрема, психологічна та менеджменту). Вона має інтегративний характер: поєднує когнітивний компонент (прийняття неоднозначності), емоційний (здатність регулювати тривожність) і поведінковий (готовність діяти в умовах ризику). Це пояснює, чому вона виявилася сильним предиктором точності оцінювання.

Для підвищення толерантності до невизначеності у практиці застосовуються низка валідованих процесних інтервенцій, ефективність яких підтверджена емпіричними дослідженнями. Сукупно ці підходи охоплюють як індивідуальний, так і командний та організаційний рівні, забезпечуючи багатовимірний вплив на розвиток стійкості до невизначених умов.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Проведене дослідження засвідчило, що толерантність до невизначеності є одним із ключових психологічних чинників, які визначають точність оцінювання проєктних завдань у сфері інформаційних технологій. Емпіричні дані підтвердили, що спеціалісти з високим рівнем толерантності до невизначеності демонструють меншу варіативність у прогнозах, стабільність у прийнятті рішень і рідше припускаються помилок у плануванні. Це свідчить, що готовність приймати новизну, складність та неоднозначність завдань безпосередньо впливає на точність прогнозування й водночас перетворюється на стратегічний ресурс організації, який забезпечує стійкість команди до змін.

Перспективним напрямом подальших досліджень є перевірка на практиці, чи має істотний вплив на покращення якості оцінювання підвищення толерантності до невизначеності, а також аналіз взаємодії з іншими психологічними характеристиками, такими як емоційний інтелект, когнітивна гнучкість і самооцінка, а також розробка прикладних моделей її розвитку в командному та корпоративному контексті.

Література:

Алексєєнко Н. В. Толерантність до невизначеності як специфічна умова Інноваційної діяльності. *Особистість, суспільство, закон: психологічні проблеми та шляхи їх розв'язання* : тези Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті проф. Бочарової С. П. Харків, 30 берез. 2017 р. ХНУВС, 2017. С. 12–14

- Бахмут А. В.** Управління командою проекту в ІТ компанії ТОВ «ЮБІСОФТ ЮКРЕЙН» : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 073 «Менеджмент» / наук. керівник Н. М. Гуржій. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 105 с. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/5752/1/Bakhmut.pdf>
- Брюховецька О. В.** Психологічні особливості толерантності до невизначеності в управлінській діяльності як однієї зі складових професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Проблеми сучасної психології*. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2015. № 27. С. 70–81. URL: <https://journals.urau.ua/index.php/2227-6246/article/view/158578/157934>
- Голубєва Т. О.** Структурно-логічна модель прогнозування часу виконання проекту розробки програмного забезпечення. *Наукові Праці ВНТУ*. 2011. № 3. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4367/75.pdf>
- Громова Г. М.** Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Карлетона Н. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2021. Вип. 47 (50). С. 115–130.
- Добровська Л. М., Коваленко О. С., Аверьянова О. А.** Управління ІТ-проєктами: навч. посіб. Київ. КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 284 с.
- Заярнюк О. В., Сторожук О. В., Сокурєнко О. Ю.** Організація ІТ-бізнесу: особливості менеджменту в контексті соціальної відповідальності в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. № 64. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-27>
- Іщук О.** Психологічні особливості впровадження проектно-орієнтованих технологій в сучасних бізнес організаціях. *Європейська проєктна культура в Україні: стан, проблеми, перспективи*: Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя, 29-30 травня 2020 р.) / за ред. О. Гури, В. Меньяло. Запоріжжя : Видавничий дім «Гельветика». 2020. С. 82–83.
- Картере Н.** Психологічні особливості ментального здоров'я у працівників ІТ-компаній. *Фінансово-економічний та психологічний аспекти діяльності підприємства. Психологічні аспекти в підприємницькій сфері діяльності*: Збірник наукових статей студентів заочної форми навчання. 2024. С. 29–35. URL: <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c16cf0a9-835b-48f1-9323-3ffac917e5d/content>
- Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій / Л. М. Карамушка та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2023. С. 38-40.
- Причєпа І. В., Соломонюк І. Л., Лєсько Т. В.** Тайм-менеджмент як дієвий інструмент ефективного використання часу успішного менеджера за сучасних умов. *Ефективна економіка*. 2018. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6781>
- Саннікова О. П., Санніков О. І.** Толерантність до невизначеності як предиктор прийняття рішень особистістю. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки»*. 2020. № 12 (41). С. 98–123.
- Скрипник Т., Вознюк Л.** Роль людського фактору в ризиках ІТ-проєкту: системний підхід до формування команди. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Технічні науки*. 2025. Том 355, № 4, С.574–583. URL: <https://heraldts.khmnpu.edu.ua/index.php/heraldts/article/view/1989/1934>
- Хворостяний В. С.** Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 13. DOI: doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07
- Frenkel-Brunswik E.** Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual personality variable. *Journal of Personality*. 1949. № 18. P. 108–143. URL: <https://ru.scribd.com/document/797316645/Frenkel-Brunswik-1949-Intolerance-of-Ambiguity-as-an-Emotional-and-Perce>

References

- Alekseenko, N.V.** (2017). Tolerantnist' do nevyznachenosti iak spetsyfichna umova innovatsiinoi diial'nosti. [Tolerance to uncertainty as a specific condition for innovative activity]. *Osobystist', suspil'stvo, zakon: psykholohichni problemy ta shliakhy yikh rozv'iazannia: tezy Mizhnarodnoi nauk.-prakt. konf., prysviachenoї pamiatі prof. Bocharovoi S. P.* (pp. 12–14). Kharkiv: KhNUVS. [in Ukrainian]
- Bakhmut, A.V.** (2021). *Upravlinnia komandoiu proektu v IT kompanii TOV «UBISOFT UKRAINE» [Project team management at the IT company YUBISOFTH UKRAINE LLC: master's thesis in the field of study 073 'Management']* (Master's qualification work, Zaporizhzhia National University). ZNU. <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/5752/1/Bakhmut.pdf> [in Ukrainian]
- Briukhovetska, O.V.** (2015). Psykholohichni osoblyvosti tolerantnosti do nevyznachenosti v upravlins'kii diial'nosti iak odniiei zi skladovykh profesiinoi tolerantnosti kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv. [Psychological characteristics of tolerance to uncertainty in management activities as one of the components of professional tolerance of managers of general education institutions] *Problemy suchasnoi psykholohii*, 27, 70–81. <https://journals.urau.ua/index.php/2227-6246/article/view/158578/157934> [in Ukrainian]
- Holubieva, T.O.** (2011). Strukturno-lohichna model' prohnouzuvannia chasu vykonannia proektu rozrobky programnoho zabezpechennia [Structural-logical model for forecasting the completion time of a software

- development project]. *Naukovi pratsi VNTU*, 3. <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4367/75.pdf> [in Ukrainian]
- Hromova, H.M.** (2021). Instrumenty vymyriuvannia tolerantnosti do nevyznachenosti. Adaptatsiia testu «Shkala intolerantnosti do nevyznachenosti» Karletona N. [Tools for measuring tolerance to uncertainty. Adaptation of Carleton N's 'Intolerance of Uncertainty Scale' test] *Naukovi studii iz sotsial'noi ta politychnoi psykholohii*, 47(50), 115–130. [in Ukrainian]
- Dobrovaska, L.M., Kovalenko, O.S., & Aver'ianova, O. A.** (2022). *Upravlinnia IT-proiektamy (navchal'nyi posibnyk) [IT Project Management: Textbook]*. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikors'koho [in Ukrainian]
- Zaiarniuk, O.V., Storozhuk, O.V., & Sokurenko, O. Yu.** (2024). Orhanizatsiia IT-biznesu: osoblyvosti menedzhmentu v konteksti sotsial'noi vidpovidal'nosti v umovakh viiny [Organization of IT business: management features in the context of social responsibility in wartime]. *Ekonomika ta suspil'stvo*, 64. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-27> [in Ukrainian]
- Ishchuk, O.** (2020). Psykholohichni osoblyvosti vprovadzhennia proektno-orientovanykh tekhnolohii v suchasnykh biznes orhanizatsiiakh [Psychological characteristics of implementing project-oriented technologies in modern business organisations]. In O. Hura & V. Meniailo (Eds.), *Ievropeiska proiektna kul'tura v Ukraini: stan, problemy, perspektyvy: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Zaporizhzhia, 29–30 travnia 2020 r.)* (pp. 82–83). Zaporizhzhia: Vydavnychi dim «Hel'vetyka» [in Ukrainian]
- Kartere, N.** (2024). Psykholohichni osoblyvosti mental'noho zdorov'ia u pratsivnykiv IT-kompanii [Psychological characteristics of mental health in IT company employees]. *Finansovo-ekonomichni ta psykholohichni aspekty diial'nosti pidpriemstva. Psykholohichni aspekty v pidpriemnyts'kii sferi diial'nosti: zbirnyk nauk. statei studentiv zaochnoi formy navchannia* (pp. 29–35). <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c16cf0a9-835b-48f1-9323-3ffacf917e5d/content> [in Ukrainian]
- Karamushka, L.M.** (Eds.). (2023). *Instruments for assessing staff's mental health and well-being [Methods for researching the mental health and well-being of organisational staff]* (pp. 38-40). Kyiv : G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [in Ukrainian]
- Prychepa, I.V., Solomoniuk, I.L., & Les'ko, T.V.** (2018). Taim-menedzhment iak diievyi instrument efektyvnoho vykorystannia chasu uspishnoho menedzhera za suchasnykh umov [Time management as an effective tool for successful managers to use their time efficiently in modern conditions]. *Efektivna ekonomika*, 12. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6781> [in Ukrainian]
- Sannikova, O.P., & Sannikov, O.I.** (2020). Tolerantnist' do nevyznachenosti iak predyktor pryiniattia rishen' osobystistiu [Tolerance for uncertainty as a predictor of decision-making by individuals]. *Visnyk pislidiyploornoj osvity. Seriiia «Sotsial'ni ta povedinkovi nauky»*, 12(41), 98–123 [in Ukrainian]
- Skrypnyk, T., & Vozniuk, L.** (2025). Rol' liuds'koho faktoru v ryzykakh IT-proiektu: systemnyi pidkhid do formuvannia komandy [The role of the human factor in IT project risks: a systematic approach to team building]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Seriiia: Tekhnichni nauky*, 355(4), 574–583. <https://heraldts.khmnu.edu.ua/index.php/heraldts/article/view/1989/1934> [in Ukrainian]
- Khvorostiani, V.S.** (2024). Doslidzhennia suchasnoho stanu rynku pratsi ta zmin v strukturi zainiatosti pratsivnykiv IT-haluzi ekonomiky Ukrainy [Research on the current state of the labour market and changes in the employment structure of IT sector workers in Ukraine]. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriiia: Ekonomika ta upravlinnia*, 13. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07> [in Ukrainian]
- Frenkel-Brunswik, E.** (1949). Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual personality variable. *Journal of Personality*, 18, 108–143. <https://ru.scribd.com/document/797316645/Frenkel-Brunswik-1949-Intolerance-of-Ambiguity-as-an-Emotional-and-Perce> [in English].

Дата надходження статті: 15.09.2025

Дата прийняття статті: 24.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.9-051:378.22:378.091

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.4>

ГРИНИК Ірина – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. І. Франка 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (irynahrynyk@dspu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3210-3499>

ОСОБЛИВОСТІ АКТИВІЗАЦІЇ ТВОРЧОЇ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАГІСТРІВ-ПСИХОЛОГІВ: ІННОВАЦІЙНІ ШЛЯХИ ТА ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ

Анотація. Мета статті сфокусована на розробці та науковому обґрунтуванні комплексу інноваційних педагогічних умов, спрямованих на подолання системних бар'єрів та повноцінне розкриття творчого наукового потенціалу здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня в умовах змін.

Методологія. Дослідження ґрунтується на ключових положеннях діяльнісного (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко) та компетентнісного підходів, які розглядають творчість як вищий рівень продуктивної наукової активності. Застосовано методи теоретичного аналізу, синтезу, концептуалізації та системного моделювання для виявлення специфіки творчої наукової діяльності залежно від профілю підготовки. Використано порівняльно-структурний аналіз для ідентифікації системних і суб'єктивних бар'єрів, що гальмують розвиток методологічної рефлексії та самостійності магістрантів.

Наукова новизна. Теоретично обґрунтовано бінарний характер творчої наукової діяльності магістра-психолога, яка диференціюється на теоретичну творчість (концептуальна новизна, синтез парадигм) та практичну творчість (інструментальна інновація, розробка авторських методик). Систематизовано ключові бар'єри (зокрема, часовий дефіцит, шаблонність завдань, страх ризику). Розроблено та обґрунтовано систему інноваційних педагогічних умов та технологій, що включають: трансформацію ролі наукового керівника у ментора-фасилітатора; орієнтацію на індивідуалізацію дослідницьких завдань; впровадження проєктного навчання та створення лабораторії авторських методик.

Висновки. Творча наукова діяльність є каталізатором формування інноваційної компоненти професійної компетентності магістрів-психологів, що вимагає перманентного переходу від репродуктивних завдань до розв'язання проблемних ситуацій. Запропонована інноваційна педагогічна модель забезпечує цілісний підхід до розкриття творчого потенціалу. Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному дослідженні творчого мислення та його проявів у навчальній діяльності студента-магістра.

Ключові слова: творча наукова діяльність, наукова діяльність, магістри-психологи, інноваційна компетентність, методологічна рефлексія, педагогічні умови.

HRYNYK Iryna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, I. Franka Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (irynahrynyk@dspu.edu.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3210-3499>

FEATURES OF ACTIVATION OF CREATIVE SCIENTIFIC ACTIVITY OF PSYCHOLOGY MASTERS: INNOVATIVE WAYS AND PEDAGOGICAL CONDITIONS

Abstract. The purpose of the article is focused on the development and scientific substantiation of a set of innovative pedagogical conditions aimed at overcoming systemic barriers and fully revealing the creative scientific potential of second-level (master's) higher education students in the context of change.

Methodology. The study is based on the key provisions of the activity (G. S. Kostyuk, S. D. Maksymenko) and competency approaches, which consider creativity as the highest level of productive scientific activity. Methods of theoretical analysis, synthesis, conceptualization and system modeling were applied to identify the specifics of creative scientific activity depending on the profile of training. Comparative structural analysis w barriers that inhibit the development of methodological reflection and independence of master's as used to identify systemic and subjective students.

Scientific novelty. The binary nature of the creative scientific activity of a psychology master's degree student, which is differentiated into theoretical creativity (conceptual novelty, synthesis of paradigms) and practical creativity (instrumental innovation, development of original methods) is theoretically substantiated in the article. Key barriers are systematized (in particular, time deficit, template tasks, fear of risk). A system of innovative pedagogical conditions and technologies is developed and substantiated, which include: transformation of the role of the scientific supervisor into a mentor-facilitator; orientation on the individualization of research tasks; implementation of project-based learning and creation of a laboratory of original methods.

Conclusions. Creative scientific activity is a catalyst for the formation of an innovative component of professional competence of master psychology students, which requires a permanent transition from reproductive tasks to solving problem situations. The proposed innovative pedagogical model provides a holistic approach to the disclosure of creative potential. Prospects for further research lie in the empirical study of creative thinking and its manifestations in the educational activities of a master student.

Key words: creative scientific activity, scientific activity, master psychology students, innovative competence, methodological reflection, pedagogical conditions.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство характеризується високою динамікою соціальних та технологічних змін, що детермінує необхідність постійної генерації нових психологічних знань. Розвиток творчого наукового потенціалу є ключовою умовою для формування професійної інноваційної компетентності магістрів-психологів, здатної відповідати на нетипові виклики, які щодня виникають у суспільстві. Оскільки традиційні психологічні парадигми не завжди адекватні для пояснення нових феноменів (наприклад, криз, спричинених діджиталізацією чи соціополітичними конфліктами), виникає об'єктивна потреба в оригінальних дослідницьких підходах. Здатність до наукової творчості забезпечує магістрів-психологів навичками концептуалізації та моделювання складних міждисциплінарних проблем, що виходять за межі усталених теорій.

Стимулювання творчої наукової діяльності особистості є важливою складовою наукової діяльності. У сфері практичної психології творча самостійність фахівця дозволяє відійти від шаблонних рішень і створювати персоналізовані та ефективні інтервенції для клієнтів.

Магістерська підготовка, орієнтована на творчість, формує у випускників критичне мислення та методологічну гнучкість, необхідні для самостійного наукового пошуку. Зрештою, високий творчий науковий потенціал психологів-дослідників сприяє інтеграції вітчизняної науки у світовий науковий простір через публікацію оригінальних результатів. Таким чином, пріоритетне завдання магістратури полягає у переході від репродуктивного засвоєння знань до продуктивної науково-творчої діяльності майбутніх фахівців, що забезпечує їхню конкурентоспроможність та експертність.

Аналіз досліджень. В українській науковій традиції творчість розглядається як вищий рівень пізнавальної та практичної діяльності, детермінований продукуванням якісно нового продукту. Фундаментальна концепція наукової творчості розглядається у працях С.Д. Максименка, Г. С. Костюка та В. О. Моляко. У їхніх наукових доробка наукова творчість розглядається як процес проблемного мислення, спрямований на відкриття невідомого, формування інноваційних гіпотез та розбудову теоретичних систем (Костюк, 1989; Максименко, 2016; Моляко, 2021). Для магістранта-психолога це означає розвиток здатності до проблемного бачення (ідентифікації наукової лакуни) та генерації оригінальних шляхів її розв'язання.

Так, С. Д. Максименко розглядаючи творчість у контексті діяльнісного підходу, акцентує на її самостійному, цілеспрямованому та дослідницькому характері. Така активність безпосередньо формує у суб'єкта системний стиль мислення і забезпечує становлення його методологічної культури (Максименко, 2016).

На думку В. О. Моляко, до ключових складових творчого потенціалу, що релевантні науковій діяльності, належать: оригінальність (продукування нешаблонних ідей), проблемність (ініціювання та коректне формулювання наукових проблем) та дослідницька ініціатива (внутрішня мотивація до пошуку нового знання) (Моляко, 2021).

Відповідно до компетентнісного підходу (В. І. Луговий), творча наукова діяльність інтегрує набуті знання, вміння та навички, трансформуючи їх у площину особистісної готовності до інноваційної роботи. У цьому контексті магістерська кваліфікаційна робота слугує творчим актом, який об'єктивно засвідчує здатність випускника до самостійного наукового пошуку (Луговий, 2023).

Більшість науковців підкреслюють кореляцію наукової творчості з розвитком методологічної рефлексії – здатністю магістра критично оцінювати власні дослідницькі процедури, здійснювати верифікацію методів пізнання та обирати адекватні методологічні схеми.

Творчість у цьому сенсі є проявом гносеологічної сміливості – готовності виходити за межі відомих, усталених методологічних парадигм. Успішна творча діяльність також вимагає формування комплексу психологічної готовності, що включає внутрішню мотивацію, високу інтелектуальну активність та емоційно-вольові якості (критичність, наполегливість, сміливість) (Клименко, 2006).

Згідно з ключовими положеннями діяльнісного підходу в українській психології (Г. С. Костюк, С. Д. Максименко), творчість розвивається виключно у процесі активної діяльності. Важливою умовою розвитку є інтеграція творчої наукової діяльності в освітній процес як провідного принципу навчання, а не як окремого елемента. Це вимагає перманентного переходу від виконання репродуктивних завдань до розв'язання проблемних ситуацій, які не мають очевидного рішення і вимагають інтелектуального напруження та авторського рішення (Максименко, 2015; Сова, 2022).

На відміну від бакалаврського рівня, магістерська діяльність повинна мати виражений науково-дослідницький характер. Це зумовлює необхідність вищого ступеня самостійності, оригінальності дослідження та відповідальності магістранта за емпірично та теоретично обґрунтовані результати. Тому опираючись на ці теоретичні положення можна більш ґрунтовно аналізувати проблеми практики та розробки інноваційних шляхів активізації творчої діяльності у магістрів-психологів.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні сутності, структури та психолого-педагогічних засад творчої наукової діяльності магістрів-психологів, а також у розробці та обґрунтуванні інноваційних шляхів і педагогічних умов її активізації у процесі фахової підготовки.

Виклад основного матеріалу. Магістерська підготовка, на відміну від бакалаврської, апріорі вимагає орієнтації на поглиблену спеціалізацію та наукову самостійність.

Системна, цілеспрямована, самостійна діяльність магістра, що реалізується через виконання науково-дослідницьких завдань (курсів, магістерська робота, публікації) і завершується створенням нового теоретичного або практичного продукту. Ця діяльність містить мотиваційно-цільовий (інтерес до пошуку), пізнавально-операційний (дослідницькі навички) та рефлексивно-оцінювальний компоненти, що полягають у критичній оцінці результатів.

Інтегрована здатність магістра ефективно застосовувати набуті знання, вміння та особистісні якості для розв'язання складних професійних завдань. Творча діяльність є основою для формування інноваційної компоненти цієї компетентності.

Дослідницька орієнтація у магістерських програмах спрямована і на підготовку до подальшої наукової діяльності і вимагає від магістра-психолога творчості у методології, концептуалізації та теоретичному синтезі. У цьому зрізі творчість проявляється у здатності розширювати або критикувати існуючі парадигми.

Практична орієнтація програм, сфокусованих на консультуванні, тренінгах, коучингу чи організаційній роботі, вимагають творчості у розробці, адаптації та впровадженні нових інструментів та інтервенцій. Творча наукова діяльність тут є засобом верифікації ефективності авторських практичних рішень.

Навчальний процес у магістратурі уже містить низку форм, які потенційно стимулюють творчу наукову діяльність, хоча їхня ефективність може варіювати. Розглянемо форми роботи та методи стимулювання творчої діяльності у магістратурі (табл. 1).

Незважаючи на інституційне декларування важливості наукової творчості, повноцінному розкриттю творчого наукового потенціалу магістрів-психологів перешкоджає низка системних та суб'єктивних бар'єрів, які об'єктивно знижують якість дослідницької активності.

Однією з ключових системних проблем є часовий дефіцит та перевантаженість навчального плану. Надмірна насиченість теоретичними курсами у поєднанні зі стислими термінами підготовки магістерської кваліфікаційної роботи (МКР) призводить до формалізації дослідницького процесу. У цих умовах магістранти змушені обирати репродуктивні та нетворчі рішення замість глибокого, оригінального пошуку.

Додатковим інституційним обмеженням є недостатня методична підтримка інновацій. Наявність уніфікованих, надмірно жорстких вимог до структури та оформлення кваліфікаційної роботи може спричиняти шаблонність завдань і суттєво стримувати магістрів від вибору справді нових або міждисциплінарних тем, які, за своєю суттю, вимагають застосування нестандартних методологічних підходів.

З боку суб'єкта освітнього процесу домінуючим чинником є страх ризику та невдачі, оскільки творчість нерозривно пов'язана з невизначеністю результату. Як наслідок, магістранти часто надають перевагу репродуктивним дослідженням (дублюванню уже відомого) перед оригінальним науковим пошуком через побоювання не досягти очікуваного позитивного результату або зіткнутися з критикою з боку наукової спільноти.

Суттєвим чинником, що гальмує розвиток авторського стилю, є низька культура наукового керівництва. Не кожен керівник здатен повноцінно виконувати роль фасилітатора творчості. У випадках надмірно директивного керівництва відбувається нав'язування магістру власного бачення проблеми, що нівелює його самостійність та гальмує формування індивідуальної дослідницької позиції.

Нарешті, гостро стоїть проблема відсутності інтеграції теорії і практики. Існує значний розрив між фундаментальною підготовкою та реальними потребами практики. Творчий потенціал магістрів-психологів не може бути повноцінно реалізований, якщо вони не здатні трансформувати теоретичні знання у практичні інновації (для практичних спеціальностей) і, відповідно, теоретично осмислювати емпіричний досвід. Подолання цих бар'єрів є необхідною умовою для забезпечення продуктивної науково-творчої діяльності.

Таблиця 1

Характеристика стимулювання наукової творчості магістрів

Форма роботи	Роль у стимулюванні творчості	Ефективність (Е) та обмеження (О)
Кваліфікаційна робота	Кульмінація творчої наукової діяльності, вимагаючи самостійної постановки проблеми та унікального розв'язання	Е: Висока ефективність, оскільки вимагає повного циклу дослідження О: Часто зводиться до репродуктивного відтворення вже існуючих методик через брак часу або орієнтацію на «безпечну» тему
Наукові гуртки, проблемні групи	Створюють креативне середовище для обміну ідеями та спільного обговорення невирішених проблем, стимулюючи командну творчість	Е: Висока ефективність для формування мотивації та навичок дискусії О: Несистематичність; залежність від особистості керівника та його здатності генерувати справді проблемні завдання
Участь у конференціях та семінарах	Стимулює публічну презентацію оригінальних результатів та формує навичку захисту власної наукової позиції	Е: Важлива для розвитку наукової ідентичності О: Часто слугує лише формальним додатком до кваліфікаційної роботи, а доповіді є описовими, а не концептуально-творчими
Проблемні практичні курси	Завдання, що вимагають розробки власних інструментів (наприклад, написання авторського тренінгу, методик)	Е: Відмінна для практично орієнтованої творчості. О: Може бракувати наукової верифікації (емпіричної перевірки) цих розробок

Для розуміння специфіки стимулювання наукової творчості та її реалізації наведемо її специфіку для дисциплін теоретичного та практичного спрямування, що містяться у магістерських програмах підготовки здобувачів освіти другого магістерського рівня.

Творча наукова діяльність магістрів-психологів демонструє виразну диференціацію залежно від профілю освітньої програми – теоретичного чи практичного спрямування, що обумовлює різницю як у методології пошуку, так і в очікуваному науковому продукті.

Для магістрів, чия підготовка зосереджена на фундаментальних дисциплінах (наприклад, методологія, загальна психологія, теорії особистості), основною метою творчості є генерація нового знання, спрямованого на розширення або реконструкцію наукової картини світу. Предметом наукового пошуку виступають фундаментальні категорії, концепції та закономірності психіки, що вимагає їхньої критичної оцінки та моделювання.

Прояв творчості у цьому напрямі реалізується через концептуалізацію, інтеграцію та критичний аналіз. Це виявляється у здатності магістранта створювати оригінальні теоретичні схеми, знаходити неявні зв'язки між різними парадигмами та здійснювати філософське осмислення проблематики. Очікуваним науковим результатом є розробка теоретичної моделі, нової концепції, систематизація малодослідженої проблематики або критичний аналіз існуючої парадигми. Відповідно це вимагає від магістра домінування аналітичного мислення, синтезу та абстрагування. Основними формами наукової діяльності у цьому випадку виступають теоретичні розділи магістерських робіт, оглядові статті та виступи на методологічних семінарах.

Натомість, для магістрів, які орієнтовані на практичну діяльність (психологічне консультування, психодіагностика, психокорекція), творча діяльність має інструментальний характер. Її основна мета полягає у створенні нового продукту (авторського інструменту, програми, методики), який ефективно вирішує конкретну соціальну чи індивідуальну проблему.

Предметом наукового пошуку тут є неефективність існуючих практичних підходів та актуальні потреби клієнтів/організацій. Прояв творчості реалізується через інструменталізацію, адаптацію та впровадження.

Магістр має продемонструвати здатність розробляти, модифікувати та комбінувати діагностичні чи корекційні засоби, використовуючи проєктний менеджмент та емпіричне тестування.

Очікуваним творчим результатом є авторська тренінгова програма, унікальна методика діагностики/корекції або модель впровадження психологічної послуги у певному середовищі. Це передбачає домінування клінічного/практичного мислення.

Відповідними формами наукової діяльності є емпіричні розділи магістерських робіт, практичні посібники та участь у прикладних грантах.

Таким чином, творча наукова діяльність магістрів-психологів може бути бінарним процесом: теоретична творчість спрямована на концептуальну новизну, а практична творчість – на інструментальну інновацію. Ефективна магістерська підготовка вимагає інтеграції цих двох напрямів, оскільки лише фахівець, здатний теоретично обґрунтувати свою інноваційну практику та емпірично перевіряти теорію, може вважатися творчим суб'єктом науково-практичної діяльності.

Отже, творча наукова діяльність магістра-психолога не може бути редукована до формального написання тексту кваліфікаційної роботи; вона є значно ширшим інтелектуально-інноваційним процесом.

Для теоретика наукова творчість є інтелектуальною роботою зі змістом, яка маніфестується у процесах концептуалізації, синтезу та критичної ревізії, кінцевою метою чого є створення нових категорій, теоретичних структур і методологічних парадигм.

Для практика творчість набуває форми інноваційної діяльності, сфокусованої на інструменталізації. Вона спрямована на удосконалення, розробку та валідацію методів роботи з людиною та соціальним середовищем, забезпечуючи практичну ефективність психологічних інтервенцій.

В умовах закладу вищої освіти важливо створювати умови, що сприятимуть та стимулюватимуть творчість забезпечать впровадження інноваційних методик.

Ключові умови мають бути спрямовані на створення в освітньому середовищі атмосфери психологічної безпеки та інтелектуальної свободи включають створення креативного освітнього середовища, яке передбачає не лише технічне, а й методологічне забезпечення пошуку. Необхідно заохочувати сміливість у виборі нетрадиційних тем, а також толерантність до «невдалих» гіпотез як елементів творчого процесу та результатів «без результату».

Необхідним аспектом у розвитку наукової творчості є орієнтація на індивідуалізацію дослідницьких завдань: відхід від уніфікованих вимог до магістерської роботи на користь персоналізованих треків, що відповідають професійним інтересам магістра (дослідницький, консультативний, організаційний).

Орієнтація на міждисциплінарну інтеграцію сприятиме створенню умов для синтезу психологічних знань із суміжними науками (нейронауками, економікою, соціологією, ІТ) і стимулює концептуалізацію нових, комплексних проблем, які лежать на стику дисциплін.

Для безпосередньої активізації творчості пропонується застосовувати технології для розвитку теоретичної творчості методом евристичного пошуку проблем (орієнтація не на конкретну тему, а на дослідницьку область) чи концептуальне моделювання, що передбачає використання технік ментальних карт для візуалізації взаємозв'язків між різними психологічними теоріями.

Для якісної активізації наукової творчості магістрів-психологів, необхідної для розробки нових інструментів та ефективних інтервенцій, доцільно впроваджувати технології, що інтегрують навчальний процес із вирішенням реальних соціальних запитів.

Однією з найбільш ефективних технологій є проєктне навчання із соціальним замовленням. Такий підхід передбачає роботу магістрів у малих міждисциплінарних групах над реальною практичною проблемою (наприклад, розробкою методики діагностики емоційного вигорання для фахівців). Наукова творчість у цьому контексті проявляється у спільному інструментальному пошуку та швидкій апробації (пілотуванні) прототипу рішення. Це дозволяє магістрам-психологам не просто засвоювати теорію, а й генерувати функціональні та готові до впровадження інновації.

Додатковим інституційним механізмом є створення лабораторії авторських методик на базі кафедри, а саме спеціалізованої платформи, де магістри під фаховим керівництвом викладача здійснюють повний цикл розробки: від концептуалізації та проєктування власних психодіагностичних або корекційних інструментів до їхнього пілотування та валідації. Застосування цього підходу трансформує магістерську кваліфікаційну роботу з академічного, часто репродуктивного документа на інноваційний продукт, що має високу прикладну цінність і засвідчує сформованість авторського стилю та творчого потенціалу випускника закладу вищої освіти.

У контексті стимулювання творчої наукової діяльності магістрів-психологів, роль наукового керівника набуває принципово нового значення, трансформуючись від суто експертної та контролюючої до фасилітаційної та менторської.

Першочергово, керівник має змінити свою позицію від експерта до ментора-фасилітатора. Його завдання полягає не у наданні готових рішень чи нав'язуванні теми, а у стимулюванні критичних запитань і розвитку методологічної автономії магістранта. Керівник повинен активно підтримувати сміливість магістра у виборі оригінальних, хоча й потенційно ризикованих, дослідницьких шляхів, розуміючи, що творчість неможлива без інтелектуального ризику та невизначеності.

Крім того, критично важливим є навчання рефлексії. Для формування самостійності та відповідальності магістранта необхідно регулярно проводити рефлексивні сесії. Під час цих зустрічей магістр має можливість не лише звітувати про прогрес, але й аналізувати власні методологічні помилки, здійснювати самокритичну оцінку проміжних результатів та переглядати хід дослідження. Така практика перетворює помилки на досвід, стимулюючи глибинний процес наукового самовдосконалення.

Підкреслимо, що впровадження проєктного навчання та лабораторії авторських методик прямо протидіє шаблонності завдань і формалізації досліджень. Принцип індивідуалізації дослідницьких завдань ефективно вирішує проблему браку внутрішньої мотивації та інтересу, оскільки творчий процес стає особистісно значущим для магістранта.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Проведений теоретико-методологічний аналіз переконливо підтвердив, що творча наукова діяльність є невіддільним та критично важливим елементом фахової підготовки магістрів-психологів, оскільки вона слугує каталізатором для формування інноваційної компоненти їхньої професійної компетентності.

Критично важливими для розвитку цього потенціалу є методологічна рефлексія, критичне мислення та автономність, які формуються лише через розв'язання проблемних ситуацій, а не через виконання репродуктивних завдань. Водночас, виявлено низку системних бар'єрів, зокрема шаблонність завдань у магістерських роботах, часовий дефіцит та недостатня фасилітація з боку керівників, що вимагає негайної корекції освітнього процесу.

У відповідь на ці виклики, розроблена система педагогічних умов, що включає індивідуалізацію завдань та впровадження проєктного навчання. Ключовою умовою успіху є трансформація ролі наукового керівника у ментора-фасилітатора, який активно стимулює самостійність і підтримує інтелектуальний потенціал магістранта.

Перспективи подальших досліджень вбачаються у емпіричному дослідженні творчого мислення та його проявів у навчальній діяльності студента-магістра.

Література

- Клименко В.В.** Психологія творчості. Навчальний посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 480 с.
- Костюк Г. С.** Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. К.: Рад. школа, 1989. 608 с
- Максименко С.Д.** Генетична психологія особистості: психічний розвиток і навчання. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 31. С. 7–19.
- Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. 430 с.
- Психологія творчості : навчальний посібник / М. О. Сова, С. О. Деніжна, І. О. Петухова. Ірпінь : Державний податковий університет, 2022. 92 с.
- Теоретичні та методичні основи модернізації механізмів підвищення дослідницької спроможності університетів України у контексті імплементації концепції «Відкрита наука» та повоєнного відновлення України як сильної європейської країни: монографія / В. Луговий, І. Драч, О. Петро, В. Зінченко, Ю. Мелков, І. Жилияєв, І. Регейло, О. Слободянюк, Н. Базелюк; за ред. В. Лугового, І. Драч, О. Петроє. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 173 с
- Функціонування творчого мислення в інформаційно-віртуальному просторі суб'єкта: монографія / за ред. В. О. Моляко. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 194 с.

References

- Klymenko, V. V.** (2006). *Psychology of creativity*. Navchalnyi posibnyk. K.: Tsentr navchalnoi literatury, 2006, 480 [in Ukrainian].
- Kostiuk, H. S.** (1989). *Educational process and mental development of the personality*. K.: Rad. shkola, 1989, 608 [in Ukrainian].
- Maksymenko, S. D.** (2016). *Genetic psychology of personality: mental development and learning*. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology*. 2016. Vypusk 31, 7–19.
- Personality in development: psychological theory and practice: monograph*/ za red. S. D. Maksymenka, V. L. Zlyvkova, & S. B. Kuzikovoï (2015). Sumy : Vyd-vo SumDPU imeni A. S. Makarenka, 430 [in Ukrainian].
- Psychology of Creativity: A Textbook* (2015) / M. O. Sova, S. O. Dienizhna, & I. O. Pietukhova. Irpin : Derzhavnyi podatkovyi universytet, 2022, 392 [in Ukrainian].
- Theoretical and methodological foundations of modernization of mechanisms for increasing the research capacity of Ukrainian universities in the context of the implementation of the concept of "Open Science" and the post-war restoration of Ukraine as a strong European country: monograph* (2023) / V. Luhovyi, I. Drach, O. Petroie, V. Zinchenko, Yu. Mielkov, I. Zhyliiaiev, I. Reheilo, O. Slobodiani, N. Bazeliuk; za red. V. Luhovoho, I. Drach, O. Petroie. Kyiv : Instytut vyshchoi osvity NAPN Ukrainy, 173 [in Ukrainian].
- Functioning of creative thinking in the informational and virtual space of the subject: monograph* (2021). za red. V. O. Moliako. Kyiv – Lviv : Vydavets Viktoriia Kundelska, 194 [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 30.09.2025

Дата прийняття статті: 23.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.955:159.942]:005.32

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.5>

ДУБ Віра – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (viruneja@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5621-3134>

ЗИМЯНСЬКИЙ Андрій – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (zimyan79@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6175-9895>

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СТРУКТУРІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Анотація. Актуальність дослідження емоційного інтелекту для управлінської діяльності сучасного керівника визначається особистісними та професійними вимогами до керівників. Вважаємо, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту є запорукою ефективної управлінської діяльності.

Мета дослідження: аналіз результатів емпіричного дослідження особливостей емоційного інтелекту керівників.

Методологія дослідження. У процесі дослідження застосовано методику «Тест емоційного інтелекту EQ Н. Холла».

Наукова новизна роботи полягає в подальшому дослідженні проблеми емоційного інтелекту особистості. На ефективність управлінської діяльності керівника впливають також психологічні фактори. Акцентовано увагу на значенні емоційного інтелекту та його компонентів для сучасного керівника.

Констатовано, що емоційний інтелект – це не лише просто розуміння власних емоцій та емоцій інших, це також майстерне використання емоцій для досягнення цілей в управлінській діяльності.

Рівні розвитку емоційного інтелекту та його компонентів впливають на ефективність управлінської діяльності. Емоційний інтелект має прямий вплив на продуктивність роботи керівника та людей з якими він працює, оскільки емоції відіграють ключову роль у міжособистісній взаємодії усіх членів команди.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження виявило різні рівні розвитку емоційного інтелекту та його компонентів у досліджуваних керівників. В загальній сукупності переважають середні показники розвитку загального рівня емоційного інтелекту та його компонентів – емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей. Привертають увагу переважання низького та середнього рівня таких компонентів емоційного інтелекту як управління своїми емоціями, самомотивація та розпізнавання емоцій інших людей. Припускаємо, що такі результати дослідження пов'язані з емоційно напруженою ситуацією у суспільстві загалом. Причиною таких показників емоційного інтелекту може бути й недостатній рівень емоційної саморегуляції чи професійне вигорання досліджуваних.

Ключові слова: сучасний керівник, управлінська діяльність, емоційний інтелект, компоненти емоційного інтелекту.

DUB Vira – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (viruneja@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5621-3134>

ZYMIANSKYI Andrii – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (zimyan79@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6175-9895>

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE STRUCTURE OF MANAGERIAL ACTIVITY OF A MODERN LEADER

Abstract. *The relevance of studying emotional intelligence for the managerial activity of a modern leader is determined by personal and professional requirements for managers. We believe that a high level of emotional intelligence development is a key to effective managerial activity.*

Purpose of the study: *analysis of the results of an empirical study of the features of managers' emotional intelligence.*

Methodology of the study. *In the research process, the «Emotional Intelligence Test EQ by N. Hall» was applied.*

Scientific novelty. *The study further explores the issue of emotional intelligence of the individual. The effectiveness of a leader's managerial activity is also influenced by psychological factors. Attention is focused on the importance of emotional intelligence and its components for a modern leader.*

It is stated that emotional intelligence is not only the ability to understand one's own emotions and the emotions of others, but also the skillful use of emotions to achieve goals in managerial activity.

The levels of development of emotional intelligence and its components influence the effectiveness of managerial activity. Emotional intelligence directly affects the productivity of the leader's work and of the people with whom they cooperate, since emotions play a key role in the interpersonal interaction of all team members.

Conclusions. *The conducted empirical study revealed different levels of development of emotional intelligence and its components among the managers under study. In the overall sample, the average indicators of the development of the general level of emotional intelligence and its components: emotional awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, and recognition of others' emotions. They prevail. Attention is drawn to the predominance of low and average levels of such components of emotional intelligence as self-regulation, self-motivation, and recognition of others' emotions. We assume that these results may be related to the emotionally tense situation in society as a whole. Another possible reason for such indicators of emotional intelligence could be an insufficient level of emotional self-regulation or professional burnout of the participants.*

Key words: *modern leader, managerial activity, emotional intelligence, components of emotional intelligence.*

Постановка проблеми. Сучасне суспільство висуває нові вимоги до керівника. Керівник у XXI ст. – це лідер, який адаптує свої навички до вимог динамічного, технологічного та глобалізованого світу, зосереджуючись на стратегічному мисленні, розвитку персоналу, цифровій грамотності та вмінні ефективно керувати в умовах невизначеності. Такі лідери створюють інноваційне середовище, мотивують команди, приймають гнучкі рішення та використовують дані для досягнення цілей організації, а не просто керують за старими моделями. Ефективність сучасного керівника полягає в здатності обирати та застосовувати в управлінській діяльності релевантні методи управління у відповідності до обставин чи ситуацій.

Проте, сьогодні, сучасному керівнику недостатньо лише володіти технологічними методами управління та контролю виконаних завдань. На ефективність управлінської діяльності впливають також й інші фактори, зокрема, психологічні. Одним з важливих психологічних факторів та водночас і важливою характеристикою успішної управлінської діяльності є емоційний інтелект.

Аналіз досліджень. Емоційний інтелект в структурі управлінської діяльності та керівництва сьогодні є предметом дослідження багатьох українських науковців, котрі вказують на його багатоаспектність. Емоційний інтелект в професійній діяльності керівника школи аналізує Ю. Бреус (Бреус, 2016). Л. Заграй зазначає, що емоційний інтелект впливає на розвиток лідерських якостей керівника (Заграй, 2021). О. Пристай розкриває зв'язок між емоційним інтелектом та творчістю в структурі управлінської компетентності керівника (Пристай, 2022). О. Боковець наголошує на ролі емоційного інтелекту в регуляції ділової взаємодії (Боковець, 2022). На емоційний інтелект як чинник успішного управління командами вказують І. Волошина та О. Крупський (Волошина, Крупський, 2024).

Мета дослідження – проаналізувати результати емпіричного дослідження особливостей емоційного інтелекту керівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управлінська діяльність сучасного керівника передбачає стратегічне мислення, лідерство змін, здатність надихати та мотивувати колектив, а також розвиток власної управлінської компетентності. Керівник поєднує базові управлінські функції (аналіз, планування, контроль) з особистісними якостями, такими як комунікабельність, емоційний інтелект, етичність та ініціативність, щоб створювати сприятливі умови для розкриття творчого потенціалу співробітників та досягнення цілей організації.

Емоційний інтелект є ключовим елементом управлінської діяльності, оскільки дозволяє сучасному керівнику ефективно розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей, будувати довіру в колективі, створювати позитивну робочу атмосферу та мотивувати підлеглих, що зрештою призводить до підвищення продуктивності та успіху організації.

Емоційний інтелект – це здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших людей. Ця здатність має прямий вплив на продуктивність роботи керівника та людей з якими він працює, оскільки емоції відіграють ключову роль у міжособистісній взаємодії усіх членів команди. Основними компонентами емоційного інтелекту вважаємо самосвідомість, саморегуляцію та соціальні навички. Вказані компоненти тісно взаємопов'язані, адже регуляція емоцій неможлива без усвідомлення власних почуттів, а основою формування соціальних навичок є особистісні якості.

Емоційний інтелект – це не лише просто розуміння власних емоцій та емоцій інших, це також майстерне використання емоцій для досягнення цілей в управлінській діяльності.

В контексті нашого дослідження, погоджуємось з думкою Д. Гоулмана про те, що для керівника емоційний інтелект є фундаментом, «наріжним каменем» (Гоулман, 2019). У науковій концепції Д. Гоулмана емоційний інтелект є інструментом у досягненні успіху в комунікаціях. Його складові: самосвідомість (емоційна самосвідомість, точна самооцінка, впевненість у собі), самоконтроль (опанування емоціями, відкритість, адаптивність, воля до перемоги, ініціативність, оптимізм), соціальне розуміння (співпереживання, ділова обізнаність, прогностичність) і управління взаєминами (здатність надихати, переконувати, допомога у самовдосконаленні, сприяння змінам, урегулювання конфліктів, зміцнення власних взаємин, командна співпраця).

Емоційний інтелект допомагає керувати стресовими ситуаціями, приймати зважені та обґрунтовані рішення, впливати на настрій і мотивацію своїх підлеглих. Керівник з високим рівнем емоційного інтелекту здатен враховувати потреби та почуття своїх співробітників, проявляти емпатію й встановлювати позитивну робочу атмосферу.

Керівники, які мають високий рівень емоційного інтелекту здатні мотивувати й надихати інших, керувати конфліктами, будувати конструктивні взаємини, що сприяє створенню здорового й продуктивного робочого середовища. Адже сучасним працівникам не достатньо лише хорошої заробітної плати та безпечного місця роботи. Важливою є й психологічна складова діяльності.

Недостатньо виражений рівень емоційного інтелекту керівника може негативно впливати на роботу всього колективу, зокрема, будуть спостерігатись несприятливий психологічний клімат в колективі, нездатність вчитись на власних помилках, накопичення труднощів та перепон під час досягнення мети й виконанні завдань, низька продуктивність праці, низький рівень або й відсутність мотивації до навчання учасників колективу, неготовність брати на себе відповідальність. Без достатньо розвинутого рівня емоційного інтелекту успішний та ефективний керівник не матиме можливості створити дружній та міцний колектив на основі довірливих відносин.

Отже, розглядаємо емоційний інтелект як особистісну та професійну вимогу сучасного керівника.

Окреслені особливості емоційного інтелекту та його роль в управлінській діяльності керівника дали можливість визначити напрям емпіричного дослідження. Для досягнення мети дослідження, зокрема, емпіричного дослідження емоційного інтелекту керівників було використано тест емоційного інтелекту EQ Н. Холла. Тест призначений для виявлення здатності особистості розуміти відносини, котрі репрезентуються в емоціях та керувати емоційною сферою на основі прийнятих рішень. Тест містить п'ять шкал: емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація (довільне управління власними емоціями), емпатія, розпізнавання емоцій інших людей (здатність та вміння впливати на емоційний стан оточуючих).

Досліджуваними стали керівники різних установ та організацій Бориславської територіальної громади.

Отримані результати дослідження, відображені на рисунку 1, відображають загальний, інтегративний, рівень розвитку емоційного інтелекту досліджуваних.

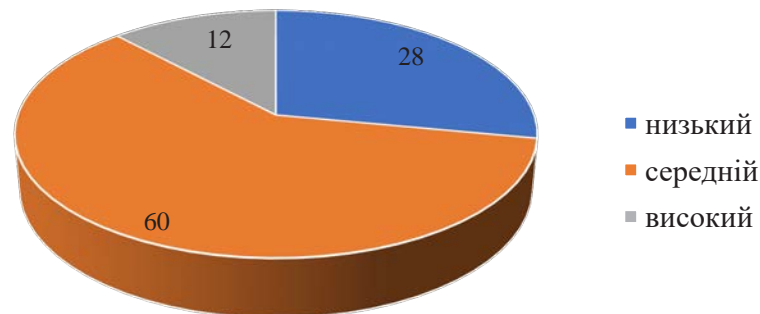


Рис. 1. Загальний рівень розвитку емоційного інтелекту досліджуваних керівників

Джерело: сформовано автором.

Так, 60% керівників продемонстрували середній рівень розвитку емоційного інтелекту. Вони здатні розпізнавати свої та чужі емоції, розуміти їх причини та значення, але не завжди можуть ними адекватно керувати або проявляти достатню гнучкість у поведінці. Такі керівники можуть бути недостатньо послідовними у стримуванні власних емоцій та не завжди демонструють повне розуміння реакцій інших, хоча й мають певні навички самосвідомості та соціальної взаємодії.

12% досліджуваних керівників володіють високим рівнем емоційного інтелекту. Високий рівень розвитку емоційного інтелекту означає здатність розуміти, керувати та ефективно використовувати свої емоції та емоції інших людей. Такі керівники краще справляються зі стресом, будують міцніші стосунки, приймають зважені рішення, проявляють емпатію та мають сильні комунікативні навички. Вони більш адаптивні, стійкі до негативу, можуть уникати маніпуляцій та досягати успіху в управлінській діяльності та інших сферах життя.

Результати методики виявили також, що 28% керівників мають низький рівень розвитку емоційного інтелекту. Діагностований рівень емоційного інтелекту може вказувати на труднощі з розумінням, керуванням та вираженням власних емоцій, а також зі співчуттям до почуттів інших людей. Це проявляється в таких ознаках, як-от: відсутність емпатії, проблеми з самоконтролем, складнощі у спілкуванні та побудові стосунків, а також схильність звинувачувати інших у своїх невдачах. Низький емоційний інтелект може призвести до конфліктів, нерозуміння та зниження психічного здоров'я.

Результати застосованої методики вказали на переважання у досліджуваних середнього та низького рівня (88%) емоційного інтелекту. Пов'язуємо такі результати дослідження з емоційно напруженою ситуацією у суспільстві загалом. Адже саме в такий час керівники здійснюють свою діяльність. Припускаємо також, що причиною таких показників емоційного

інтелекту може бути й недостатній рівень емоційної саморегуляції чи професійне вигорання досліджуваних.

Крім загального рівня розвитку емоційного інтелекту, застосована методика дає можливість проаналізувати п'ять шкал: емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація (довільне управління власними емоціями), емпатія, розпізнавання емоцій інших людей (здатність та уміння впливати на емоційний стан оточуючих). Результати за вказаними шкалами відображені в таблиці 1.

Таблиця 1

Рівні компонентів емоційного інтелекту досліджуваних керівників

Компоненти емоційного інтелекту	Рівень %		
	низький	середній	високий
Емоційна обізнаність	14	62	24
Управління своїми емоціями	38	45	17
Самомотивація	25	57	18
Емпатія	23	50	27
Розпізнавання емоцій інших людей	28	52	20

Джерело: сформовано автором.

З наведеної таблиці видно, що досліджуваним притаманні три рівні вираженості компонентів емоційного інтелекту: низький, середній та високий. Переважаючим є середній рівень. Проте, кожен з вказаних компонентів має деякі особливості.

Високий рівень емоційної обізнаності діагностовано у 24% досліджуваних. Ці особи розуміють себе та свої емоції. Вони здатні аналізувати власні емоції, диференціювати їх та вважають їх важливими в управлінській діяльності. Середній та низький рівень даного компоненту проявили відповідно 62% та 14% досліджуваних. Для них дещо складно розуміти власні емоції та спонукання, їм з труднощами дається вплив на інших людей.

Найнижчий відсоток щодо середнього та високого рівня розвитку виявлено в такому компоненті як управління власними емоціями. Низький рівень розвитку даного компоненту діагностовано у 38% досліджуваних. Такий результат вказує на недостатній рівень самоконтролю, труднощі у керуванні своїми емоціями, схильність до уникання емоційних ситуацій. Це може негативно впливати на міжособистісну взаємодію, на ефективність та результативність керівництва. Вважаємо, що такий показник компоненту емоційного інтелекту є прямим показанням для розвитку емоційного інтелекту загалом.

Вміння ідентифікувати емоції інших людей, тобто здатність розпізнавати не лише свої емоції, але й емоції підлеглих, здатність впливати на стан та емоції інших людей, уміння надавати їм підтримку виявлено у 52% (середній рівень) та 20% (високий рівень) досліджуваних. Низький рівень виявлено у 28% респондентів. Такі керівники демонструють труднощі в розумінні емоційних переживань інших.

Емпатія у структурі емоційного інтелекту виражена на середньому (50%) та високому рівні (27%) рівні розвитку. Вони здатні на емпатичні дії та вчинки, адекватно реагують на різні ситуації. Проте, є 23% досліджуваних у котрих діагностовано низький рівень розвитку даного компоненту. Це може свідчити про труднощі в розумінні емоційних станів інших.

Високий рівень керування емоціями для досягнення цілей, тобто самомотивації, продемонстрували 18% досліджуваних. Середній рівень виявлено у 57% осіб, низький 25%. Низький рівень вказує на низьку внутрішню мотивацію до самодисципліни та виконання діяльності, недостатню наполегливість при досягненні поставлених цілей.

Отримані результати вказали на середній рівень розвитку емоційного інтелекту досліджуваних керівників. Пов'язуємо такі результати дослідження з емоційно напруженою ситуацією у суспільстві загалом, де моніторинг емоцій своїх та інших людей є також складовою ресурсності сучасного керівника. Припускаємо також, що причиною таких показників емоційного інтелекту може бути й недостатній рівень емоційної саморегуляції чи професійне вигорання досліджуваних.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Теоретико-емпіричний аналіз емоційного інтелекту в структурі управлінської діяльності сучасного керівника засвідчив

актуальність даної проблематики в психологічній науці. Емоційний інтелект є ключовим фактором успішної управлінської діяльності сучасних керівників. Розглядаємо емоційний інтелект як особистісну та професійну вимогу сучасного керівника.

Отримані результати емпіричного дослідження вказують на наявність низького, середнього та високого рівнів розвитку емоційного інтелекту в досліджуваних керівників з переважанням середнього рівня та домінуванням низького рівня над високим у таких компонентах емоційного інтелекту як управління своїми емоціями, самомотивація та розпізнавання емоцій інших.

Зважаючи на отримані результати, подальшою перспективою вбачаємо дослідження емоційного інтелекту та професійного вигорання керівників в умовах сьогодення.

Література

- Боковець О. І.** Емоційний інтелект керівника як регулятор ділової взаємодії. *International scientific innovations in human life. Proceedings of the 12th International scientific and practical conference (Manchester, United Kingdom, June 8–10, 2022)*. Cognum Publishing House, Manchester, 2022. P. 567–571.
- Бреус Ю.** Роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника закладу середньої освіти: Навчальний посібник. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
- Волошина І., Крупський О.** Емоційний інтелект як фактор успішного управління командами. *Challenges and Issues of Modern Science*. 2024. № 3. С. 1–8.
- Голман Д.** Емоційний інтелект. Харків : Vivat. 2019. 511 с.
- Заграй Л. Д.** Емоційний інтелект як складник професійної компетентності менеджера. *Вчені записки ТНУ імені ВІ Вернадського. Серія: Психологія. Прикладна психологія. Професійна й організаційна психологія*. 2021. № 32(6). С. 47–54.
- Пристаї О.** Креативність та емоційний інтелект у структурі управлінської компетентності керівника ЗЗСО. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Психологія*. 2022. № 1(15). С. 36–41.

References

- Bokovets', O. I.** (2022). Emotsiynyy intelekt kerivnyka yak rehulyator dilovoyi vzayemodiyi [Emotional intelligence of the manager as a regulator of business interaction]. *International scientific innovations in human life. Proceedings of the 12th International scientific and practical conference (Manchester, United Kingdom, June 8–10, 2022)*. Cognum Publishing House, Manchester. P. 567–571 [in Ukrainian].
- Breus, YU.** (2016). Rol' emotsiynoho intelektu v profesiyinyy diyal'nosti kerivnyka zakladu seredn'oyi osvity: Navchal'nyy posibnyk [The role of emotional intelligence in the professional activities of the head of a secondary education institution: Textbook]. Kyiv : DP «NVTS «Priorytety» [in Ukrainian].
- Voloshyna, I., & Krups'kyu, O.** (2024). Emotsiynyy intelekt yak faktor uspishnoho upravlinnya komandamy [Emotional intelligence as a factor of successful team management]. *Challenges and Issues of Modern Science*, 3, 1 – 8 [in Ukrainian].
- Houlman, D.** (2019). Emotsiynyy intelekt [Emotional Intelligence]. Kharkiv : Vivat [in Ukrainian].
- Zahray, L. D.** (2021). Emotsiynyy intelekt yak skladnyk profesiyanoi kompetentnosti menedzhera [Emotional intelligence as a component of a manager's professional competence]. *Vchenizapysky TNU imeni VI Vernads'koho. Seriya: Psykholohiya. Prykladna psykholohiya. Profesiyna y orhanizatsiyna psykholohiya – Scientific notes of the V. I. Vernadsky TNU. Series: Psychology. Applied psychology. Professional and organizational psychology*, 32 (6), 47–54 [in Ukrainian].
- Prystay, O.** (2022). Kreatyvnist' ta emotsiynyy intelekt u strukturi upravlins'koyi kompetentnosti kerivnyka ZZSO [Creativity and emotional intelligence in the structure of managerial competence of the head of the ZZSO]. *Visnyk Kyivivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriya Psykholohiya – Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv. Psychology Series*, 1(15), 36–41 [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 29.09.2025

Дата прийняття статті: 24.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.923.2:613.8

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.6>

ЗАБОЛОЦЬКА Світлана – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (svitlana.zabolotska@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0686-7185>

КОНЦЕПЦІЯ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ЯК ФАКТОР ФІЗИЧНОЇ САМОРЕАБІЛІТАЦІЇ

Анотація. Мета: на основі цілісного підходу дати характеристику поняттю «суб'єктивна концепція здоров'я», що розглядається як інтегроване уявлення людини про власний стан здоров'я. У роботі виокремлено та схарактеризовано основні складові цієї концепції: когнітивну (сукупність об'єктивних і суб'єктивних знань, а також міфологічних уявлень про здоров'я, засоби його збереження, зміцнення та розвитку); емоційно-оцінну (емоційне ставлення до власного здоров'я, загальний емоційний фон фізичного самопочуття, самооцінка стану здоров'я); конативну (практичні дії, вольові зусилля та засоби, спрямовані на збереження, відновлення і вдосконалення здоров'я).

Розкрито особливості впливу індивідуальної концепції здоров'я на процеси його підтримання та відновлення, а також визначено феноменологію цього явища: функції, структуру, рівні та типи розвитку.

Методологія. У дослідженні проаналізовано функції суб'єктивної концепції здоров'я та її типологію. Серед основних функцій виділено: контроль стану здоров'я; збереження та розвиток фізичного і психічного благополуччя; своєчасне й ефективно відновлення у випадку його порушення; переосмислення ролі та значення здоров'я в життєдіяльності; формування та акумуляція мотивації до його збереження і зміцнення.

Наукова новизна. У статті систематизовано та подано характеристику функцій і типів суб'єктивної концепції здоров'я. Визначено її значення як чинника, що впливає не лише на фізичний стан, а й на усвідомлення цінності здоров'я у структурі життєвих пріоритетів людини.

Висновки. На основі окреслених критеріїв виокремлено та схарактеризовано рівні розвитку суб'єктивної концепції здоров'я: високий, середній і низький. Також визначено типи індивідуальних концепцій: ідеальний, оптимальний, ситуативно-оптимальний, неоптимальний і патологізуючий.

Ключові слова: індивідуальна концепція здоров'я, рівні розвитку, функції концепції, типи концепції.

ZABOLOTSKA Svitlana – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology, Ivan Franko Drohobych State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (svitlana.zabolotska@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0686-7185>

THE CONCEPT OF INDIVIDUAL HEALTH AS A FACTOR OF PHYSICAL SELF-REHABILITATION

Abstract. The aim of the article is to characterize the concept of “subjective concept of health” based on a holistic approach, which is considered as an integrated idea of a person about his own state of health. The work identifies and characterizes the main components of this concept: cognitive (a set of objective and subjective knowledge, as well as mythological ideas about health, means of its preservation, strengthening and development); emotional-evaluative (emotional attitude towards one's own health, general emotional background of physical well-being, self-assessment of health

© Світлана Заболоцька, 2025

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

status); conative (practical actions, volitional efforts and means aimed at preserving, restoring and improving health).

The features of the influence of the individual concept of health on the processes of its maintenance and restoration are revealed, and the phenomenology of this phenomenon is also determined: functions, structure, levels and types of development.

Methodology. The study analyzes the functions of the subjective concept of health and its typology. Among the main functions, the following are highlighted: control of health status; preservation and development of physical and mental well-being; timely and effective recovery in case of its violation; rethinking the role and significance of health in life; formation and accumulation of motivation for its preservation and strengthening.

Scientific novelty. The article systematizes and presents a characteristic of the functions and types of the subjective concept of health. Its significance as a factor influencing not only the physical condition, but also the awareness of the value of health in the structure of a person's life priorities has been determined.

Conclusions. Based on the outlined criteria, the levels of development of the subjective concept of health have been identified and characterized: high, medium and low. The types of individual concepts have also been determined: ideal, optimal, situationally optimal, suboptimal and pathologizing.

Key words: individual concept of health, levels of development, concept functions, concept types.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві свідомість людини часто зосереджена на матеріальних цінностях, прагненні до задоволень, престижу, влади та соціального статусу. Така орієнтація відволікає особистість від адекватного сприйняття внутрішніх сигналів організму та психіки, які є своєрідною системою раннього попередження про стан здоров'я. Здоров'я сприймається як природний і звичний стан, тому здорова людина зазвичай не приділяє належної уваги його тілесним та психологічним проявам. Парадокс полягає в тому, що саме здорові дорослі найчастіше не усвідомлюють справжньої цінності власного здоров'я, не оцінюють його якісних характеристик, не замислюються над впливом способу життя та індивідуально-психологічних рис на стан організму, не враховують вікові зміни. Лише після часткової чи повної втрати здоров'я людина переосмислює власне ставлення до нього, докладаючи значних зусиль для відновлення.

Уявлення про здоров'я у відносно здорової особи, яка не здійснює активних заходів із його підтримки, нерідко є нечітким, розмитим і позбавленим яскравого емоційного забарвлення. Людина може знати, як саме потрібно діяти, володіти необхідними навичками, але залишатися пасивною через відсутність внутрішньої мотивації або переконання, що особисті зусилля не здатні вплинути на стан організму. Якщо ж здоров'я набуває високого статусу у системі цінностей особистості, поведінка людини визначається особливим мотивом – *волею до здоров'я*, яка спрямовує і підтримує діяльність у цьому напрямі.

Стан суб'єктивного здоров'я на перший погляд здається стабільним і незмінним, однак насправді людина просто не навчена усвідомлювати та фіксувати ті зміни, які відбуваються на фізіологічному й психологічному рівнях. Відсутність таких навичок призводить до недооцінення потенційних ризиків і несвочасного реагування на них.

Аналіз досліджень. Для опису уявлень особистості про власне здоров'я дослідники застосовують різні терміни, зокрема поняття «сприймання здоров'я». У наукових працях підкреслюється важливість суб'єктивної оцінки, адже саме вона визначає готовність людини до самозбережувальної поведінки, впливає на лікувальний процес і результативність реабілітації. Показано, що існує тісний зв'язок між суб'єктивним сприйняттям стану здоров'я і прихильністю до лікувального режиму. Більш того, у низці випадків саме суб'єктивна оцінка є більш надійним предиктором розвитку захворювання та його перебігу, ніж об'єктивні медичні показники.

Уявлення про здоров'я охоплює низку індивідуальних критеріїв життєвої успішності:

1. наявність сенсу життя, відчуття щастя і благополуччя;
2. духовні, моральні, соціальні, психологічні та психічні основи внутрішнього світу людини;
3. гармонійні взаємини з навколишнім середовищем, природою, екологічними умовами;
4. усвідомлення власної особистісної, соціальної та статевої ідентичності;

5. реалізація у професійній сфері;
6. партнерські стосунки – дружба, інтимність, сексуальні зв'язки;
7. родинні взаємини – сім'я, батьківство та прабатьківство (Савчин, 2004, с. 34).

Для інтегральної характеристики стану людини у науковій літературі використовується поняття «внутрішня картина здоров'я» (ВКЗ), яке, за В.А. Ананьєвим, розглядається як форма самопізнання та самоусвідомлення особистості у контексті здоров'я. ВКЗ є системою уявлень, образів та описів, що відображають сутнісні характеристики людини. Вона виступає унікальним психофізичним простором, де особистість здатна оцінити власні біологічні, соціально-психологічні й духовні можливості, а також навчитися використовувати приховані резерви та потенціали.

Внутрішня картина здоров'я є багатовимірним і динамічним утворенням у структурі самоусвідомості. Вона охоплює фізичний, психічний і психологічний виміри здоров'я, узгоджуючись із холистичним підходом до його розуміння. Серед її функцій виділяють: скеровуючу, регуляторну, когнітивно-структуруючу, прогностичну, саногенну та комунікативно-оптимізуючу.

У межах нашого дослідження для комплексної характеристики ставлення людини до здоров'я, її оцінки стану та вольових зусиль, спрямованих на підтримку, розвиток і відновлення, запропоновано використовувати поняття «суб'єктивна концепція здоров'я». Емпірично підтверджено наявність її функцій, рівнів розвитку та типів (Заболоцька, 2004, с. 14).

На нашу думку, саме суб'єктивна концепція здоров'я є найбільш інтегративним утворенням, яке поєднує сприйняття, оцінку, ставлення та поведінкову активність людини. Вона охоплює знання про власні можливості, уміння використовувати внутрішні ресурси та потенціали, спрямовані на збереження і зміцнення здоров'я. У структурі концепції відображаються фізичний, соціальний, психологічний та духовний виміри буття людини, що робить її складовою частиною загальної Я-концепції.

Формування індивідуальної концепції здоров'я є складним процесом, який відбувається завдяки інтеграції об'єктивної реальності (стану здоров'я) у сферу самосвідомості через суб'єктивне сприйняття та емоційне переживання. Важливо відзначити, що для відносно здорової особистості цей процес є навіть складнішим, ніж для хворої, яка через досвід захворювання створює власну «внутрішню картину хвороби».

Таким чином, суб'єктивна концепція здоров'я є багатовимірним і динамічним утворенням, яке включає сенситивні, емоційні, когнітивні та мотиваційно-ціннісні компоненти. Вона відображає фізичний, емоційний, інтелектуальний, соціальний, моральний та духовний аспекти здоров'я. Індивідуальна концепція здоров'я – це не лише усвідомлення своїх можливостей, а й здатність мобілізувати приховані резерви та розкривати потенціали для досягнення гармонійного розвитку та повноцінного життя.

В індивідуальній суб'єктивній концепції здоров'я традиційно виокремлюють три ключові складові: когнітивну, емоційно-оцінну та конативну. Кожна з них відображає певний рівень усвідомлення та ставлення особистості до власного здоров'я, забезпечує цілісність уявлень про тіло, фізичні можливості й відповідальність за їх підтримання. Водночас ці складові є взаємопов'язаними: знання і переконання формують емоційне ставлення, а воно, у свою чергу, визначає активність у сфері здоров'язбереження.

1. Когнітивна складова. Цей компонент охоплює систему уявлень про здоров'я, яка може ґрунтуватися як на об'єктивних знаннях, так і на суб'єктивному досвіді чи навіть міфологічних переконаннях. Людина створює для себе певну «карту здоров'я», у якій відображаються причини фізичного чи психічного благополуччя, можливі прогнози розвитку стану організму та способи його підтримання. Когнітивний рівень тісно пов'язаний із самосприйняттям: образом тіла, фізичними якостями (сила, витривалість, гнучкість, координація), а також з уявленням про власне «Я» у соціальному контексті.

Особливо важливим є те, що когнітивна складова не лише задає знання, але й формує ставлення до себе, рівень самоповаги та самоцінності. Людина, яка усвідомлює власні можливості й межі, має більш реалістичне та здорове ставлення до життя. Соціальне оточення, життєвий досвід, рівень освіти та вік значною мірою впливають на якість і глибину цих уявлень. Наприклад, у молодому віці домінують ідеалізовані образи тіла, тоді як із віком акцент переноситься на функціональність і адаптаційні ресурси організму.

2. Емоційно-оцінна складова. Цей компонент визначає переживання фізичного самопочуття, яке виражається у спектрі емоцій – від радості й умиротворення до тривожності

та незадоволення. Самооцінка стану здоров'я ґрунтується на сенсорних сигналах організму, відчутті фізичного комфорту або дискомфорту, а також на усвідомленні власної здатності володіти тілом і керувати його ресурсами. У психології це описується через поняття «схеми тіла» – внутрішнього образу фізичного «Я», що формується у взаємодії з середовищем та у процесі діяльності.

Емоційна оцінка може мати різну інтенсивність: одні люди більш чутливі до змін у фізичному стані та наділяють їх значною емоційною цінністю, інші ж схильні знецінювати сигнали організму, ігнорувати дискомфорт. Такий підхід визначає індивідуальний стиль здоров'язбереження: від уважного та системного ставлення до здоров'я до байдужого і пасивного. Важливо також зазначити, що емоційне ставлення формується під впливом морально-духовних характеристик особистості: людина з високим рівнем духовної зрілості зазвичай більш уважна й відповідальна щодо власного здоров'я, оскільки сприймає його як цінність не лише для себе, а й для інших.

3. Конативна складова. Це практичний рівень, який охоплює конкретні дії та зусилля, спрямовані на збереження і відновлення здоров'я. Саме тут проявляється активна життєва позиція людини: від вибору способу харчування і режиму дня до занять фізичною культурою, проходження медичних оглядів, використання реабілітаційних практик. Конативна складова є найвищим рівнем відображення ставлення до здоров'я, оскільки вимагає вольових зусиль і дисципліни. Людина, яка усвідомлює цінність здоров'я, здатна сформувати власну систему дій, що забезпечує контроль його стану, профілактику захворювань і своєчасне відновлення.

У дослідженні було застосовано різні методи – оцінювання, самооцінювання, анкетування, опитування, експертні оцінки. Критеріями розвитку суб'єктивної концепції здоров'я стали: рівень розвитку окремих складових (високий, середній, низький), цілісність концепції (представленість усіх компонентів) і гармонійність (узгоджене співвідношення рівнів розвитку). Результати показали, що лише 5% досліджуваних мають високий рівень розвитку СКЗ, 34% – середній, тоді як більшість перебувають на низькому рівні. Це свідчить про недостатню сформованість індивідуальних стратегій здоров'язбереження у значної частини людей.

На основі емпіричних даних були виділені функції суб'єктивної концепції здоров'я: контроль стану організму (суб'єктивний і за допомогою медичної діагностики); збереження і розвиток здоров'я через здоровий спосіб життя та фізичну активність; своєчасне відновлення після стресів чи захворювань; удосконалення методів оздоровлення і створення власних систем реабілітації; переосмислення ролі здоров'я в контексті щастя, благополуччя та самореалізації; акумуляція мотивації для послідовної діяльності у сфері здоров'язбереження.

Типологія суб'єктивної концепції здоров'я охоплює п'ять рівнів:

- ідеальний – системність і безперервність зусиль;
- оптимальний – повне охоплення основних функцій без доведення до ідеалу;
- ситуативно-оптимальний – активність лише в окремих життєвих ситуаціях;
- неоптимальний – несистемність, відсутність сталих стратегій;
- патологізуючий – повна відмова від контролю та дій щодо здоров'я, нездоровий спосіб життя.

Суб'єктивна концепція здоров'я задає модус поведінки людини, визначає рівень її відповідальності й готовності діяти задля власного благополуччя. Вона пов'язана з образом тіла, який виступає центральним чинником у формуванні фізичного та психологічного самопочуття. Образ тіла визначає особливості постави, міміки, рухів і навіть загальну енергетику особистості (Chipperfield, 1992, с. 480).

Важливо підкреслити, що ефективність реалізації концепції залежить від наявності мотивації та внутрішньої дисципліни. У сучасному суспільстві саме відсутність сталої мотивації до здорового способу життя є одним із головних бар'єрів для формування гармонійної концепції. Людина часто усвідомлює цінність здоров'я лише в момент його втрати, що знижує профілактичний потенціал індивідуальної концепції.

Конструктивність індивідуальної концепції проявляється на кількох рівнях: сенситивному (відчуття фізичного комфорту, енергійність), емоційному (насолада станом здоров'я, адекватна самооцінка), когнітивному (обізнаність, розуміння ролі здоров'я), ціннісно-мотиваційному (усвідомлення місця здоров'я в системі особистісних пріоритетів). Лише поєднання всіх цих рівнів формує гармонійний підхід до збереження здоров'я.

Важливо також враховувати соціокультурний вимір формування суб'єктивної концепції здоров'я. Кожна людина з дитинства засвоює певні уявлення про здоровий спосіб життя, які передаються через родину, освітні заклади, засоби масової інформації та соціальне середовище. Саме ці установки впливають на подальшу здатність індивіда усвідомлювати власні потреби, визначати пріоритети у сфері здоров'я та обирати адекватні стратегії його збереження і зміцнення. Таким чином, концепція здоров'я особистості завжди формується на перетині індивідуальних, соціальних та культурних чинників.

Окремої уваги заслуговує вплив психологічних особливостей на розвиток індивідуальної концепції здоров'я. Люди з високим рівнем самоусвідомлення та розвиненими навичками саморегуляції зазвичай мають більш структуровану й ефективну модель ставлення до власного здоров'я. Вони здатні не лише раціонально оцінювати свій стан, але й виробляти стратегії подолання стресу, що значно підвищує їхній потенціал до фізичної самореабілітації. У той же час відсутність сформованої концепції або її патологізуючий тип призводить до ігнорування тривожних симптомів, надмірної залежності від зовнішньої допомоги або навіть до свідомого руйнування власного здоров'я.

Не менш значущим є і професійний аспект. У багатьох сферах діяльності, особливо пов'язаних з високим рівнем фізичного чи психоемоційного навантаження, індивідуальна концепція здоров'я виступає ключовим чинником збереження працездатності. Працівники, які усвідомлюють важливість регулярного відновлення, вчасної діагностики та профілактичних заходів, демонструють більш високий рівень ефективності, адаптивності та довголіття у професійній діяльності. Це свідчить про те, що розвиток суб'єктивної концепції здоров'я має не лише індивідуальне, а й суспільне значення, адже безпосередньо впливає на соціальну продуктивність і якість життя населення загалом.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Суб'єктивна концепція здоров'я є складним багаторівневим утворенням у структурі самосвідомості людини. Вона охоплює когнітивні уявлення, емоційно-оцінні переживання та конативні дії, які разом формують цілісне ставлення до власного здоров'я. Дослідження показало, що у більшості людей концепція здоров'я розвинена недостатньо, що знижує ефективність здоров'язбережувальної поведінки.

Розуміння власного стану, його оцінка та практична реалізація стратегій збереження і відновлення здоров'я визначають якість життя людини, її здатність до самореалізації та адаптації. У перспективі вивчення суб'єктивної концепції здоров'я відкриває можливості для розробки індивідуальних програм реабілітації, профілактики захворювань та формування культури здорового способу життя.

Отже, концепція здоров'я особистості виступає не лише науковим поняттям, а й практичним інструментом, що дає змогу кожній людині краще усвідомити свої ресурси, відповідально ставитися до них та активно формувати власне майбутнє.

Література

- Богучарова О. І.** Внутрішня картина здоров'я як умова формування особистості (спроба проблематизації). Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України, IV, 2002. 11–20.
- Заболоцька С.** Внутрішня картина здоров'я особистості. Психічне здоров'я персоналу освітніх організацій та його профілактика: матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару. Кам'янець-Подільський : Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний соціально-економічний коледж, кафедра соціальної роботи та психології. 2020. С. 13–15.
- Савчин М. В.** Здоров'я людини: цілісне (осмислення та аналіз) дослідження: монографія. К. : Академвидав, 2019. 329 с.
- Chipperfield J. G.** Incongruence between health perceptions and health problems: Implications for survival among seniors. *Journal of Aging and Health*. 1993. 5. 475–496.
- Idler E. L., Kasl S.** Health perceptions and survival: Do global evaluations of health status really predict mortality? *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 1991. 46. P. 55–65.
- McCallum J., Shadbolt B., Wang D.** Self-rated health and survival: A 7-year follow-up study of Australian elderly. *American Journal of Public Health*. 1994. 84. 1100–1105.

References

- Bohucharova, O. I.** (2002). Vnutrishnia kartyna zdorov'ia yak umova formuvannia osobystosti (sproba problematyzatsii) [The internal picture of health as a condition for personality formation (an attempt

of problematization)]. *Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy* – Collection of Scientific Works of the H. S. Kostyuk Institute of Psychology of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, IV, 11–20 [in Ukrainian].

Zabolotska, S. (2020). Vnutrishnia kartyna zdorov'ia osobystosti [Internal picture of a person's health]. *Psykhichne zdorov'ia personalu osvitnikh orhanizatsii ta yoho profilaktyka: materialy Vseukrainskoho naukovo-praktychnoho seminaru – Mental health of educational organization personnel and its prevention: materials of the All-Ukrainian scientific and practical seminar*. Kam'ianets-Podilskyi: Podilskyi Special Educational-Rehabilitation Socio-Economic College, Department of Social Work and Psychology (pp. 13–15). [in Ukrainian].

Savchyn, M. V. (2019). Zdorovia liudyny: tsilisne (osmyslennia ta analiz) [Human health: a holistic (thinking and analysis) study] K.: Akademydav [in Ukrainian].

Chipperfield, J. G. (1993). Incongruence between health perceptions and health problems: Implications for survival among seniors. *Journal of Aging and Health*, 5, 475–496. [in English].

Idler, E. L., & Kasl, S. (1991). Health perceptions and survival: Do global evaluations of health status really predict mortality? *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 46, 55–65 [in English].

McCallum, J., Shadbolt, B., & Wang, D. (1994). Self-rated health and survival: A 7-year follow-up study of Australian elderly. *American Journal of Public Health*, 84, 1100–1105 [in English].

Дата надходження статті: 26.09.2025

Дата прийняття статті: 26.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

ЗАМІЩАК Марія – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (dpszammeri@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4559-1257>

МОРАЛЬНА СВІДОМІСТЬ ТА САМОСВІДОМІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ

Анотація. *Мета статті* – здійснити психологічний аналіз феноменів моральної свідомості та самосвідомості особистості, розкрити їх сутність, структуру й взаємозв'язок, а також окреслити основні компоненти, механізми та функції.

Методологія. У дослідженні використано теоретичний аналіз наукових джерел, систематизацію та порівняння концепцій морального та особистісного розвитку, а також методи психологічного осмислення взаємозв'язку між моральною свідомістю, самосвідомістю та поведінкою людини. Розглядалися структурні компоненти моральної свідомості, механізми формування моральної самооцінки, а також вплив соціального і культурного середовища на моральний розвиток особистості.

Наукова новизна. У статті уточнено сутність і структуру моральної свідомості та самосвідомості, розкрито їх взаємозв'язок і функції. Виокремлено ключові механізми їх розвитку (рефлексія, наслідування, ідентифікація, емпатія) та окреслено роль моральної самооцінки й совісті як центральних регуляторів поведінки. Запропоновано розглядати моральну самосвідомість як інтегративне утворення, що поєднує раціональний, емоційно-оцінний та поведінковий рівні, визначаючи здатність особистості до морального вибору й саморегуляції.

Висновки. Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що моральна свідомість та самосвідомість є взаємопов'язаними психологічними утвореннями, які виконують провідну роль у формуванні особистості. Вони забезпечують не лише орієнтацію людини у світі моральних норм і цінностей, а й визначають її здатність до відповідального вибору та саморегуляції поведінки. Моральна свідомість виступає системою засвоєних норм, принципів і уявлень, які регулюють діяльність людини, тоді як її ядром є совість – внутрішній механізм контролю за власними вчинками. Моральна самосвідомість формується поступово в онтогенезі та охоплює такі компоненти, як самооцінка, уявлення про власне «Я», усвідомлення прав і обов'язків, здатність оцінювати власні й чужі дії з позицій моральних стандартів. Вона виконує як диференціюючу функцію (усвідомлення своєї унікальності), так і інтегративну (відчуття приналежності до спільноти на основі спільних цінностей). Розвиток моральної свідомості та самосвідомості залежить від соціокультурних і вікових чинників, впливу сім'ї, школи, ровесників, соціально-економічного середовища. Особливо важливим є створення умов для моральної рефлексії, діалогу й співпереживання.

Психологічна природа моральної самооцінки має соціальне походження: вона виникає у процесі взаємодії з іншими людьми, поступово інтеріоризується і стає основою для внутрішнього морального контролю.

Отже, розвиток моральної свідомості й самосвідомості – це не лише індивідуально-психологічний, а й соціокультурний процес, що забезпечує гармонійне становлення особистості, її готовність діяти на основі загальнолюдських і духовних цінностей, приймати гідні рішення та здійснювати моральний вибір у різних життєвих ситуаціях.

Ключові слова: моральна свідомість, моральна самосвідомість, моральні цінності, моральна самооцінка, моральний розвиток, духовність особистості.

ZAMISHCHAK Maria – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (dpszammeri@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4559-1257>

MORAL CONSCIOUSNESS AND SELF-AWARENESS OF PERSONALITY IN THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL STUDY

Abstract. *The purpose of the article is to conduct a psychological analysis of the phenomena of moral consciousness and self-awareness of personality, to reveal their essence, structure, and interrelation, as well as to outline the main components, mechanisms, and functions.*

Methodology. *The study employs theoretical analysis of scientific sources, systematization, and comparison of concepts of moral and personal development, as well as methods of psychological reflection on the interconnection between moral consciousness, self-awareness, and human behavior. Structural components of moral consciousness, mechanisms of moral self-evaluation, and the influence of social and cultural environment on the moral development of personality were examined.*

Scientific novelty. *The article clarifies the essence and structure of moral consciousness and self-awareness, revealing their interrelation and functions. Key mechanisms of their development (reflection, imitation, identification, empathy) are highlighted, and the role of moral self-evaluation and conscience as central regulators of behavior is outlined. Moral self-awareness is proposed to be considered as an integrative construct that combines rational, emotional-evaluative, and behavioral levels, determining the individual's capacity for moral choice and self-regulation.*

Conclusions. *The analysis suggests that moral consciousness and self-awareness are interconnected psychological constructs that play a leading role in personality formation. They not only provide orientation in the world of moral norms and values but also determine the individual's ability to make responsible choices and regulate behavior. Moral consciousness represents a system of internalized norms, principles, and beliefs that guide human activity, with conscience as its core – an internal mechanism for monitoring one's actions. Moral self-awareness develops gradually in ontogenesis and encompasses components such as self-evaluation, self-concept, awareness of rights and duties, and the ability to assess one's own and others' actions according to moral standards. It performs both a differentiating function (awareness of one's uniqueness) and an integrative function (sense of belonging to a community based on shared values). The development of moral consciousness and self-awareness depends on socio-cultural and age-related factors, as well as the influence of family, school, peers, and socio-economic environment. Creating conditions for moral reflection, dialogue, and empathy is particularly important.*

The psychological nature of moral self-evaluation has a social origin: it emerges through interaction with others, gradually internalizes, and becomes the basis for internal moral control.

Thus, the development of moral consciousness and self-awareness is not only an individual psychological process but also a socio-cultural one, ensuring the harmonious formation of personality, readiness to act based on universal and spiritual values, make ethical decisions, and exercise moral choice in various life situations.

Key words: *moral consciousness, moral self-awareness, moral values, moral self-evaluation, moral development, personal spirituality.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах кризи знецінення моральних, духовних і суспільних орієнтирів, руйнування природних почуттів любові та поваги один до одного, а також девальвації таких цінностей, як совість, доброта, чесність, честь і гідність, моральний розвиток особистості істотно ускладнився. Тому проблема формування моральної свідомості та самосвідомості особистості набуває особливої актуальності. Науковці підкреслюють регулюючу роль самосвідомості в людській поведінці та її значення для становлення моральності.

Аналіз досліджень. Розглядаючи питання розвитку моральної свідомості й самосвідомості, ми спиралися на: концепції динаміки особистісного та морального розвитку (Л. Виготський, Б. Братусь, М. Боришевський, С. Максименко); положення про закономірності функціонування й розвиток мотиваційної сфери та природу особистості (О. Брушлинський, Г. Костюк); ідеї про морально-духовну суть людини й становлення її моральної свідомості (І. Бех, Л. Божович,

М. Боришевський, І. Булах, О. Дробницький, Н. Жигайло, В. Москалець, Р. Павелків, М. Савчин, П. Чамата, С. Якобсон); концепцію єдності свідомості та діяльності, а також взаємозалежність зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку моральної сфери (С. Білозерська, С. Заблоцька, М. Замішак І. Кон, Т. Титаренко).

Мораль визначає загальні вимоги до людини, її поведінки та взаємин з іншими людьми, соціальними групами і суспільством загалом, але водночас передбачає добровільне прийняття цих вимог особистістю. Виконання моральних норм не зводиться до зовнішнього тиску суспільства: вони стають справжніми лише тоді, коли людина усвідомлює їхню необхідність і діє вільно, самостійно, творчо та відповідально. Отже, моральний вчинок є дією, що здійснюється з власного переконання.

Моральний обов'язок як прояв об'єктивної соціальної необхідності розвивається у двох вимірах: суспільно-історичному та особистісно-індивідуальному. На рівні суспільства моральна свідомість залишається відносно рухомою й чутливою до змін історії та культури, проте її сутність залишається незмінною. Змінюючись за змістом, вона зберігає сталі риси, що відрізняють її від інших форм суспільної свідомості. Саме ця сутність моралі, втілена у системі законів і принципів, забезпечує можливість визначати будь-яке суспільне явище як моральне чи аморальне. У різні історичні епохи й культурах розвиток моралі завжди спрямований на гуманізацію міжлюдських стосунків, утвердження взаємодопомоги, співпраці, а також принципів обов'язку та справедливості (Савчин, 2007).

Мета статті – здійснити психологічний аналіз феноменів моральної свідомості та само-свідомості особистості, розкрити їх сутність, структуру й взаємозв'язок, а також окреслити основні компоненти, механізми та функції.

Виклад основного матеріалу. Моральна свідомість постає як особлива форма духовної культури, що ґрунтується на суспільно визнаних уявленнях про добро і зло, совість і гідність, справедливість, свободу та відповідальність, а також на моральних нормах, цінностях, ідеалах і принципах. Вона виконує регулятивну функцію у сфері поведінки та міжособистісних стосунків, забезпечує здійснення моральних санкцій – схвалення чи осуду вчинків, які мають нематеріальний, духовний характер. Такі санкції не зводяться до зовнішніх форм винагороди чи покарання, а виявляються у внутрішньому моральному судженні, яке особистість усвідомлює, приймає і відповідно до нього визначає подальші дії, мотиви, способи контролю та обґрунтування власних учинків, а також формує позицію й стратегію поведінки на рівні індивідуальних взаємин, референтної групи чи суспільства загалом.

Моральна свідомість властива кожній людині як результат її існування та діяльності в суспільстві подібних до себе індивідів. Вона водночас має універсальний, загальний характер і є масовим явищем, залишаючись при цьому глибоко особистісною та індивідуальною.

Розвинена моральна свідомість є підґрунтям внутрішньої свободи особистості, адже саме тоді, коли суспільні та загальнолюдські вимоги узгоджуються з її власними мотивами, особистість здатна діяти самостійно й творчо. У структурі моральної свідомості виділяється система мотивів, що зумовлюють діяльність: постановку цілей, визначення результатів, добір засобів та організацію поведінки, спрямованої на їх досягнення.

Моральність постає як безумовна система цінностей, а становлення моральної особистості розпочинається в той момент, коли індивід виявляє здатність усвідомлювати та розв'язувати моральні проблеми. Морально-необхідне як відображення об'єктивної соціальної необхідності належить до сфери моральної свідомості та виступає для людини своєрідним моральним законом. Першою і найбільш дослідженою у психології формою його вияву є обов'язок. Психологічна сутність обов'язку полягає не лише у вимогах, що виходять від суспільства, групи чи іншої людини, але й у внутрішніх вимогах, які особистість висуває сама до себе.

Другою формою прояву об'єктивної соціальної необхідності є свідоме прагнення особистості чинити добро для оточення, що водночас слугує засобом зміцнення спільноти. Це прагнення, пов'язане і з протидією злу, було усвідомлене людством і закріпилося як внутрішній мотив пізніше, ніж обов'язок, тому розглядається як наступний етап розвитку моральної свідомості (Павелків, 2004).

Найважливішими моральними мотивами виступають обов'язок та прагнення добровільно творити добро, що виявляється у формах гуманності й моральної любові. Обов'язок виражає примусовий характер необхідності, постаючи як певна «абстракція», яка протистоїть

індивідуалістичним чи навіть егоїстичним нахилам людини. У ньому більш виразно проявляється раціональний аспект, хоча обов'язок переживається і як моральне почуття, і як акт вольового рішення. Натомість моральна любов постає переважно як емоційне ставлення до виконання моральних норм. У прагненні до добра, що ґрунтується на моральній любові, відсутній елемент примусовості, властивий обов'язку.

В основі моральної свідомості лежать глибинні життєві інстинкти: самозбереження, страх перед загибеллю і руйнуванням, а також потужне прагнення до творчості. Саме тому в моменти морального прозріння людина найбільш повно усвідомлює сенс життя, власну суть і призначення (Павелків, 2004).

Індивідуальна мораль особистості є віддзеркаленням як соціальної, так і духовної моралі. Норми, ідеали, цінності та звички набувають реальної сили лише тоді, коли вони засвоюються людиною, інтегруються у її самосвідомість і стають особистісно значущими, тобто Я-цінностями. У такий спосіб формується моральна самосвідомість. Її центром виступає інша людина – незалежно від віку, соціального статусу чи особливостей – як безумовна цінність. Особистість, зберігаючи власну індивідуальність і перебуваючи у конкретних життєвих обставинах, водночас здатна співпереживати радощам і стражданням, щастю й труднощам іншої людини, спільноти, нації чи людства загалом (Савчин, 2016).

Традиційно виділяють такі основні компоненти моральної свідомості: моральні норми, цінності, принципи та ідеали; ключові категорії – добро і зло, обов'язок, відповідальність, справедливість; а також сенс життя, ставлення до смерті і щастя. Науковці зазначають обов'язок, відповідальність, сором і совість як окремі категорії моральної свідомості та самосвідомості. Теоретичний аналіз свідчить, що до структури моральної свідомості входять інтелектуальні компоненти, емоційно-оцінні механізми, духовно-моральні орієнтації та моральні дії (Савчин, 2004).

Моральну свідомість особистості доцільно розглядати в єдності її змісту та функцій. Змістовно вона охоплює моральні уявлення й поняття про добро і зло, благо і неблаго, справедливість і несправедливість, моральні цінності, норми, ідеали та принципи, які усвідомлюються у нерозривному зв'язку з буттям конкретної людини та її Я. Функції моральної свідомості включають: 1) оцінку та переживання моральних аспектів поведінки іншого разом із особистісною реакцією – підтримкою, схваленням, заохоченням до моральних вчинків або, навпаки, критикою та осудом аморальної поведінки; 2) моральну самооцінку, моральну рефлексію та самоконтроль власної моральної поведінки.

Усвідомлення необхідності моральної поведінки та переживання почуттів обов'язку й гуманності свідчить про наявність в особистості потреби в моральній діяльності. Проте дотримання моральних норм відбувається в умовах складної боротьби мотивів: свідомо й підсвідомо людина зважує всі «за» і «проти» перед вибором конкретного вчинку. Принципи моралі набувають реальної спонукальної сили лише тоді, коли вони переживаються особистістю. Тому для розвитку моральної свідомості важливі не лише знання про моральну необхідність, але й формування моральних почуттів.

Завдяки моральній свідомості відбувається оцінка моральної діяльності людини – її вчинків, поведінки та активності загалом. Індивідуальна моральна свідомість реалізується на двох рівнях: 1) вибір моральних цілей та формування моральних мотивів – усвідомлюються моральні орієнтації та актуалізуються моральні принципи; 2) вибір засобів для реалізації моральних цілей – у свідомості присутні основи вибору конкретного вчинку у визначеній ситуації.

Особливістю морального регулювання життєдіяльністю є те, що воно ґрунтується на свідомій волі індивіда та його усвідомленому прагненні реалізовувати моральний обов'язок. Мораль виступає як спосіб регуляції стосунків, який вимагає від особистості самостійно визначити власну лінію поведінки щодо інших людей, залежно від рівня сформованості її моральної свідомості. Суть моральної регуляції полягає в подоланні суперечностей між суб'єктом і об'єктом, коли загальне не протиставляється особистому, а особисте – загальному.

Дотримання моральних принципів передбачає активну роботу свідомості, моральний вибір і його вольове здійснення. Моральна свідомість реалізується через поведінку, а дотримання моральних норм відбувається у складній боротьбі мотивів: свідомо та підсвідомо людина зважує всі «за» і «проти» перед вибором конкретного вчинку, позиції чи ставлення (Савчин, 2004).

У сучасній психології поняття моральності особистості розглядається, зокрема, М. Боришевським. Науковець наголошує, що моральність не можна зводити лише до окремих внутрішніх

характеристик чи окремих проявів поведінки. Як специфічна сфера життєдіяльності людини, моральність постає як багатовимірний психологічний феномен. Вона формується, розвивається та реалізується через «моральну діяльність» і «моральну поведінку». Моральність виступає способом саморегуляції та засобом впорядкування міжособистісних стосунків, що ґрунтується на уявленнях про цінності. За переконанням науковця, моральність є ключовою складовою духовності, яка дозволяє особистості осмислити сенс свого життя, зрозуміти його мету, усвідомити власну унікальність і відповідальність за свої вчинки, а також усвідомити, що життя є боротьбою зі злом заради добра (Боришевський, 2003).

Моральна свідомість, відображаючи дійсність, у якій невід'ємною складовою є суб'єкт моральної дії, спрямована не лише на усвідомлення моральних аспектів соціального світу, а й на осмислення особистістю самої себе в цьому світі. Моральна самосвідомість виступає специфічною формою моральної свідомості, предметом якої є сама моральна свідомість та особистість як її носій. Моральні цінності, норми, ідеали та принципи постійно оцінюються й зіставляються з власним «Я-моральним», набуваючи особистісного змісту. У зв'язку з цим у структурі моральної свідомості природно формується моральна самосвідомість. Її зміст полягає в усвідомленні особистістю власного індивідуального буття у системі «Я – конкретний Інший» (група, суспільство, цивілізація), а функція – у моральній самооцінці вчинків, дій, позицій та супровідних переживань, а також у саморегуляції поведінки через контроль, самопідкріплення, самопідтримку, корекцію та рефлексію.

Особистість не лише осмислює проблеми та обставини життя крізь призму моральних цінностей і імперативів, але й здійснює самооцінку та постійно перевіряє справедливість і обґрунтованість моральних засад, якими керується. Людина не просто запам'ятовує моральні норми, а засвоює їх і використовує як еталони для оцінки поведінки оточуючих та власних вчинків. Завдяки моральній самосвідомості особистість оцінює відповідність своєї поведінки моральним нормам, ступінь сформованості моральних якостей і їх прояв. У моральній самосвідомості відображаються етичні смисли Я, що виникають у процесі співставлення власних дій із мотивами діяльності. Основними функціями цього феномену є осмислення спрямування поведінки, контроль, санкціонування та критичний перегляд моральних настанов особистості як суб'єкта життєдіяльності. Самооцінка, зокрема, моральна самооцінка розглядається як один із головних механізмів становлення самосвідомості особистості. Бо самооцінка є умовою і засобом формування таких фінальних феноменів самосвідомості, як Я-образу і Я-концепція. Дослідники вказують на регулюючу функцію самосвідомості в поведінці людини, підкреслюють значення самосвідомості, особливо самооцінки, в становленні моральності (Павелків, 2004; Савчин, 2016).

Моральна свідомість поєднує в собі раціональне й емоційне засвоєння суспільних норм, які виступають еталонами поведінки людини. Її ядром є совість – внутрішній механізм самоконтролю особистості щодо відповідності власних дій суспільним вимогам. У процесі взаємодії з іншими людьми формується уявлення людини про себе як про моральну особистість. Як підкреслював Л. Виготський, самосприйняття людини неможливе поза контекстом сприйняття іншими, адже «особистість є для себе тим, чим вона є для інших». У цьому ж ключі науковець наголошував, що справді гідний життєвий вибір можливий лише тоді, коли людина усвідомлює власну моральну відповідальність і здатна піднятися над егоїстичними мотивами (Заболоцька, Заміщак, 2018).

Моральна самосвідомість розвивається разом із становленням особистості та ґрунтується на пізнанні світу й побудові соціально-моральних відносин. На думку В. Мухіної, її структура охоплює власне ім'я, самооцінку, статеву ідентичність, а також уявлення про свої права й обов'язки. Дослідження С. Білозерської засвідчують, що вже в молодшому шкільному віці у свідомості дитини представлені основні компоненти цієї структури, які визначають її позицію в освітньому процесі та ставлення до вчителя й однолітків (Заболоцька, Заміщак, 2018).

Важливою складовою моральної самосвідомості є здатність оцінювати власні й чужі вчинки. Як підкреслює М. Савчин, система цінностей людини значною мірою зумовлена тим, як вона сприймає себе та співвідносить із іншими людьми і світом у цілому. На формування морального Я-образу впливають культура, соціально-економічні умови, вікові й статеві особливості. Його зміст включає диференціюючу складову (моральні знання, що підкреслюють індивідуальність

особистості) та інтегруючу (систему самоідентичності, яка відображає спільні риси з іншими людьми). Таким чином, моральна самооцінка має соціальне походження і розвивається під впливом культури та усвідомлення власних дій (Савчин, 2004).

Основними механізмами моральної свідомості є рефлексія, наслідування, ідентифікація та емпатія. Прийняття і усвідомлення моральних принципів, норм та вимог у конкретній ситуації передбачає залучення не лише емоційно-мотиваційних механізмів, але й інтелектуальних. До останніх належать, передусім, механізми соціальної перцепції, зокрема соціальна пам'ять і соціальне мислення.

Моральне зростання особистості є цілісним і динамічним процесом, який проявляється як зовні, так і всередині людини, базуючись на цінностях, що формують її життєвість, свободу, відповідальність, справедливість і совість. Це процес поступового оволодіння морально-духовними взаємодіями та прагнення до свободи, самостійності, творчості й відповідальності у власних вчинках, що дозволяє приймати морально-відповідальні рішення (Савчин, 2016).

Особливо важливо виховувати у дитини досвід позитивної свободи та любові – до себе і до інших – починаючи з раннього віку. У цьому процесі необхідно аналізувати життєвий простір дитини та її сприйняття особистісних, загальнолюдських і духовних цінностей, забезпечуючи умови для їх усвідомлення, реалізації, творення і поширення власного морального досвіду.

Розвиток моральної свідомості і самосвідомості відбувається через формування трьох основних компонентів: раціонального, емоційно-оцінного та поведінкового. Він включає опанування специфічними функціями: 1) оцінку та переживання моральних аспектів власної поведінки та поведінки інших (молодших, ровесників, старших), діяльності групи, соціуму і, в ширшому сенсі, цивілізації, поєднане з особистісним реагуванням на цю поведінку; 2) моральна рефлексія, спрямована на інтеграцію Я-морального, когнітивного, емоційного та конативного аспектів; включення моральних цінностей і образу Іншого в систему цінностей Я-морального; 3) моральний самоконтроль і корекція поведінки, а також постреалізація моральних вчинків, що забезпечує фіксування та усвідомлення досвіду власної моральної діяльності.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Проведений аналіз дає підстави стверджувати, що моральна свідомість та самосвідомість є взаємопов'язаними психологічними утвореннями, які виконують провідну роль у формуванні особистості. Вони забезпечують не лише орієнтацію людини у світі моральних норм і цінностей, а й визначають її здатність до відповідального вибору та саморегуляції поведінки. Моральна свідомість виступає системою засвоєних норм, принципів і уявлень, які регулюють діяльність людини, тоді як її ядром є совість – внутрішній механізм контролю за власними вчинками. Моральна самосвідомість формується поступово в онтогенезі та охоплює такі компоненти, як самооцінка, уявлення про власне «Я», усвідомлення прав і обов'язків, здатність оцінювати власні й чужі дії з позицій моральних стандартів. Вона виконує як диференціюючу функцію (усвідомлення своєї унікальності), так і інтегративну (відчуття приналежності до спільноти на основі спільних цінностей). Розвиток моральної свідомості та самосвідомості залежить від соціокультурних і вікових чинників, впливу сім'ї, школи, ровесників, соціально-економічного середовища. Особливо важливим є створення умов для моральної рефлексії, діалогу й співпереживання.

Психологічна природа моральної самооцінки має соціальне походження: вона виникає у процесі взаємодії з іншими людьми, поступово інтеріоризується і стає основою для внутрішнього морального контролю.

Отже, розвиток моральної свідомості й самосвідомості – це не лише індивідуально-психологічний, а й соціокультурний процес, що забезпечує гармонійне становлення особистості, її готовність діяти на основі загальнолюдських і духовних цінностей, приймати гідні рішення та здійснювати моральний вибір у різних життєвих ситуаціях.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення вікових та соціокультурних особливостей формування моральної свідомості і самосвідомості, розробку ефективних психолого-педагогічних технологій їх розвитку, а також на дослідження взаємозв'язку моральності з іншими особистісними якостями, такими як емоційний інтелект, креативність та соціальна відповідальність. Особливу увагу доцільно приділяти впливу сучасних цифрових середовищ та соціальних мереж на моральні установки та самосвідомість особистості.

Література

- Боришевський М.Й.** Ціннісні орієнтації в особистісному становленні сучасної молоді. *Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наук. праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України* / За ред. С. Д. Максименка. К. 2003. С. 34-42.
- Заболоцька С., Заміщак М.** Моральний розвиток дошкільників та молодших школярів: аспект поведінки та самооцінки: монографія. Дрогобич: Посвіт, 2018. 208 с.
- Павелків Р.** Розвиток моральної свідомості та самосвідомості у дитячому віці : монографія. Рівне : Волинські обереги, 2004. 248 с.
- Савчин М.В.** Духовна парадигма практичної психології. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки Зб. наукових праць.* 2007. №17 (41). С. 30–36.
- Савчин М.В.** Здатності особистості: монографія. К. : ВЦ "Академія", 2016. (Серія "Монограф"). 288 с.

References

- Boryshevskiy, M. Y.** (2003). Tsinnisni oriientatsii v osobystisnomu stanovlenni suchasnoi molodi [Value orientations in the personal development of modern youth]. *Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H. S. Kostiuka APN Ukrainy* (S. D. Maksymenko, Ed.), 34–42. Kyiv [in Ukrainian].
- Zabolotska, S., & Zamishchak, M.** (2018). Moralnyi rozvytok doshkilnykiv ta molodshykh shkoliariv: aspekt povedinky ta samootsinky [Moral development of preschoolers and younger schoolchildren: The aspect of behavior and self-esteem]. Drohobych: Posvit. [in Ukrainian].
- Pavelkiv, R.** (2004). Rozvytok moralnoi svidomosti ta samosvidomosti u dytiachomu vitsi [Development of moral consciousness and self-awareness in childhood]. Rivne: Volynski oberehy [in Ukrainian].
- Savchyn, M. V.** (2007). Dukhovna paradyhma praktychnoi psykholohii [The spiritual paradigm of practical psychology]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriiia №12. Psykholohichni nauky*, 17 (41), 30–36 [in Ukrainian].
- Savchyn, M. V.** (2016). Zdatnosti osobystosti [Abilities of personality]. Kyiv: VTs «Akademiia». (Seriiia «Monohraf») [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 29.09.2025

Дата прийняття статті: 24.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

ЗИМЯНСЬКИЙ Андрій – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (zimyan79@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6175-9895>

ДУБ Віра – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (viruneja@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5621-3134>

ЯКОСТІ ЛІДЕРА В ПУБЛІЧНОМУ АДМІНІСТРУВАННІ

Анотація. *Мета статті* полягає у здійсненні науково-теоретичного аналізу праць вітчизняних і зарубіжних дослідників у галузях психології, педагогіки, соціології, політології та управління персоналом, спрямованих на виявлення й узагальнення проблематики якостей лідера, зокрема в контексті публічного адміністрування.

Методологія дослідження ґрунтується на використанні науково-теоретичних методів – аналізу, синтезу, абстрагування та узагальнення, що дало змогу визначити специфіку якостей лідера у сфері публічного адміністрування.

Наукова новизна. Сформульовано поняття «лідерські якості» як сукупність особистісних характеристик, що сприяють результативному здійсненню лідерства через уміння ухвалювати зважені та відповідальні управлінські рішення, впроваджувати креативні й інноваційні стратегії діяльності, а також здійснювати конструктивний вплив на колектив з метою ефективної реалізації спільних завдань і підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у професійному середовищі. З'ясовано, що феномен лідерства притаманним усім видам соціальних відносин, зокрема різним сферам професійної діяльності. Визначено, що кожна з них формує власні вимоги до проявів і змісту лідерських якостей. Публічне адміністрування не становить винятку, адже в цій сфері лідерство пов'язане з високим рівнем соціальної відповідальності та етичних орієнтирів. Зафіксовано наукову дискусію щодо уточнення змісту поняття «якості лідера» та його інтерпретації в контексті сучасних міждисциплінарних підходів.

Висновки. Зроблено висновок, що лідерство в публічному адмініструванні є елементом управлінського механізму. Поряд із здатністю особи здійснювати організаційно-правове регулювання та впорядкування управлінського процесу, це явище обумовлює ефективне функціонування усієї управлінської системи. При цьому немає універсального чи стандартного набору лідерських якостей, які б були властиві лідерам органів публічної адміністрації. Різні ситуаційні моделі можуть проявляти різні особистісні якості.

Ключові слова: лідер, лідерство, якості, лідерські якості, адміністрування, публічне адміністрування.

ZYMIANSKYI Andrii – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (zimyan79@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6175-9895>

DUB Vira – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (viruneja@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5621-3134>

LEADER QUALITIES IN PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract. *The purpose of the article is to conduct a scientific and theoretical analysis of the works of domestic and foreign researchers in the fields of psychology, pedagogy, sociology, political science and personnel management, aimed at identifying and generalizing the issues of leadership qualities, in particular in the context of public administration.*

The research methodology is based on the use of scientific and theoretical methods – analysis, synthesis, abstraction and generalization, which made it possible to determine the specifics of leadership qualities in the field of public administration.

Scientific novelty. *The concept of "leadership qualities" has been formulated as a set of personal characteristics that contribute to the effective implementation of leadership through the ability to make informed and responsible management decisions, implement creative and innovative activity strategies, and also exercise a constructive influence on the team in order to effectively implement common tasks and maintain a favorable socio-psychological climate in the professional environment. It was found that the phenomenon of leadership is inherent in all types of social relations, in particular in various areas of professional activity. It is determined that each of them forms its own requirements for the manifestations and content of leadership qualities. Public administration is no exception, because in this area leadership is associated with a high level of social responsibility and ethical guidelines. A scientific discussion is recorded on clarifying the content of the concept of "leadership qualities" and its interpretation in the context of modern interdisciplinary approaches.*

Conclusions. *It is concluded that leadership in public administration is an element of the management mechanism. Along with the ability of a person to carry out organizational and legal regulation and streamlining of the management process, this phenomenon determines the effective functioning of the entire management system. At the same time, there is no universal or standard set of leadership qualities that would be inherent in leaders of public administration bodies. Different situational models can manifest different personal qualities.*

Key words: *leader, leadership, qualities, leadership qualities, administration, public administration.*

Постановка проблеми. Тенденції розвитку суспільства, сучасний поступ в управлінській сфері, викликаний процесами глобалізації, інформатизації та інших чинників, обумовлює необхідність оновлення ролі та статусу управлінців, спричинює для них велику професійну значимість. Типовим для колективів органів публічної адміністрації є такий формат управління, в якому керівник колективу має статус соціального лідера. Такий формат передбачає, поряд із юридичним підпорядкуванням членів колективу, повноваддям (у межах визначених правом) керівника, також максимальну довіру у взаєминах керівника і підлеглих.

Феномен лідерства притаманний усім видам соціальних відносин, у тому числі різним видам професійної діяльності. При цьому, кожен з цих видів ставить до цього явища свої характерні вимоги. Публічне адміністрування не є виключенням. Успішна діяльність у сфері публічного адміністрування та створення умов для гармонійного функціонування усіх елементів управлінського процесу, у першу чергу такі як колективи, вимагає особливої ролі посадових осіб органів публічного адміністрування та наявності в них відповідних якостей, що обумовлюють необхідність згуртування навколо них, а відтак, є основою лідерського потенціалу.

Аналіз досліджень. Аналіз останніх досліджень і публікацій у галузі психології, педагогіки, соціології, політології та управління персоналом підтверджує важливу роль особистісних якостей лідера публічного сектору суспільних відносин. А відтак велику увагу дослідників до феномену лідерства.

Проблемам якостей лідерства присвятили свої праці Джон Адейр, Уоррен Гамаліел Бенніс, Джон Бернс, Роберт Блейк, Манфред Кетс де Врис, Роберт Ділтс, Фрідріх Нітцше, Джон Мак-Бет, Генрі Мінцберг, Девід Фрост та інші.

У вітчизняній психолого-педагогічній науці створена значна теоретична база пізнань про лідерські якості сформована на працях Д. В. Алфімова, А. С. Макаренка, С. А. Калашнікової, Л. М. Карамушки, Т. Д. Кочубей, Ж. В. Петровича, А. А. Семенова, Н. О. Семченко, Л. І. Скібіцької, Н. С. Сушик, В. В. Ягоднікової та інших.

Слід зазначити, що в сучасних науках спостерігається дискусія щодо феномену «якості лідера». В літературі, присвяченій цим питанням, ми можемо спостерігати різні підходи до його позначення, наприклад, названі нами якості лідера, а також риси лідера, характеристики лідера, психологічні ознаки лідера, чинники-компоненти, компоненти характеристики лідера та інші. Однак, зі змісту праць усіх авторів вбачається, що не залежно від семантичної конструкції терміну, що позначає соціально-психологічні особливості людини, які його характеризують, вони дають можливість визначити його лідером групи чи колективу.

Мета статті полягає у здійсненні науково-теоретичного аналізу праць вітчизняних і зарубіжних дослідників у галузях психології, педагогіки, соціології, політології та управління персоналом, спрямованих на виявлення й узагальнення проблематики якостей лідера, зокрема в контексті публічного адміністрування.

Виклад основного матеріалу дослідження. У середині XIX ст. Т. Карлейль пояснював феномен лідера як людини, спроможної вразити уяву натовпу (Семенов, 2006, с. 289). Сучасна лексикографічна література подає поняття «лідер» як член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у важливих ситуаціях – рішення, що стосуються їхніх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи. Найбільш авторитетною вважається особистість, яка відіграє провідну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі» (Шапар, 2004, с. 230).

На думку А. І. Кузьмінського та В. Л. Омеляненка лідер (від англ. leader – той, який веде, керує) – це член колективу, який у важливих ситуаціях здатний помітно впливати на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу (Кузьмінський, 2006, с. 305).

Слід зазначити, що соціологи визначають поняття «лідер» – як члена групи, здатного її очолити, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів групи. Для психологічної науки лідер розуміється як центральна фігура групової взаємодії, що забезпечує її узгодженість. По-перше, лідерство передбачає визнане групою право на ухвалення важливих рішень, що засвідчує авторитет особи. По-друге, лідер виступає організатором спільної діяльності, підтримуючи конструктивні стосунки в колективі. По-третє, лідер характеризується здатністю впливати на групу та мобілізувати її зусилля для досягнення спільної мети (Вербовська, 2021, с. 111).

Р. Каттел та Г. Стайс, виділяючи типи лідерів, наділили їх такими ознаками: 1) моральна зрілість; 2) вплив на оточуючих; 3) цілісність характеру; 4) соціальна сміливість; 5) проникливість; 6) незалежність від шкідливих впливів; 7) здатність до управління своєю поведінкою; 8) відсутність нервового напруження та зайвих переживань (Cattell, Stice, 1954, с. 493).

Г. Мінцберг перерахував вісім основних якостей, якими повинен володіти лідер. Дослідник характеризував ці якості як здатність бути рівним та вирішувати конфлікти, уміння опрацювати інформацію та розподіляти ресурси, мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення та бути підприємливою особою, керувати та здійснювати самоаналіз (Мінцберг, 2018, с. 113). Не дивлячись на те, що автор адресував ці якості лідерам у сфері підприємницької діяльності, ми без сумніву можемо стверджувати, що вони притаманні також успішним політикам, управлінцям, і, звичайно, педагогам.

У. Бенніс вважав, що до основних рис лідерства відносяться: направлене бачення, пристрасть, цілісність особистості, довіра, допитливість, уміння йти на ризик (Bennis, 2000, с. 163). Лідер повинен характеризуватись цілісністю особистості, довірою, здатністю слухати, повагою до підлеглих.

На думку С. Кові, лідеру притаманні: постійне навчання, орієнтація на служіння, випромінювання позитивної енергії, віра в інших людей, врівноважений спосіб життя, сприйняття життя як пригоди, прагнення до синергетики, заняття фізичними, емоційними, інтелектуальними вправами заради самооновлення (Covey, 1991, с. 33–39).

Р. Лайкерт, досліджуючи типи лідерства, виокремив у них такі спільні риси поведінки лідерів: 1) експлуатаційно-авторитарна; 2) доброзичливо-авторитарна; 3) консультативно-демократична; 4) співдіюче-демократична (Likert, 1961, с. 113).

Відповідно до досліджень, проведених М. Де-Пре, потенційні лідери наділені такими якостями як: цілісність, потреба рахуватися з іншими, проникливість, розуміння інших, сміливість у стосунках, почуття гумору, інтелектуальна енергія й допитливість, повага до майбутнього і теперішнього, розуміння минулого, передбачуваність, широта мислення, уміння комфортно існувати в умовах невизначеності, самовладання та послідовність (DePree, 1990, с. 222–225).

А. Лоутон та Е. Роуз виокремили основні якості притаманні лідеру: далекоглядність; здатність до визначення пріоритетів; вміння стимулювати членів групи; уміння вислуховувати та упевненість у своїх діях; «політичне чуття»; стійкість перед опонентами; харизма; гнучкість; твердість та рішучість (Lawton, Rose, 1991, с. 94).

Великий перелік лідерських якостей подав Дж. Гарднер: життєва сила й невтомність; інтелект і здатність розмірковувати у процесі діяльності; готовність брати на себе відповідальність і обов'язки; компетентність у виконанні завдання; розуміння підлеглих, колег і обізнаність із їхніми потребами; потреба у досягненні результату; здатність мотивувати інших; сміливість, рішучість, наполегливість; уміння завойовувати і зберігати довіру; здатність керувати, приймати рішення, визначати пріоритети; упевненість; здатність до управління, домінування, самоствердження; здатність до адаптації, гнучкість (Gardner, 1990, с. 48–53).

Р. Стогділл, намагаючись сформулювати перелік лідерських якостей з'ясував, що неможливо встановити їхнє оптимальне співвідношення. Однак, низку характерних рис лідера йому вдалось окреслити: інтелект, надійність, прагнення нових знань, відповідальність, соціальна участь, активність (Stogdill, 1948, с. 35).

М. Гантер наводить шість основних характеристик харизматичного лідера: 1) здатність «випромінювати» енергію та «заряджати» нею членів групи; 2) підкорююча зовнішність; 3) незалежність характеру; 4) артистизм та розвинені риторичні здібності; 5) відсутність дискомфорту при відкритих виразах захоплення своєю персоною; 6) впевнені та гідні манери поведінки (Gunther, 1979, с. 2).

Р. Грінліф, сформулювавши концепцію «обслуговуючого лідерства», охарактеризував лідера як особистість, що поєднує низку специфічних якостей. Зокрема, він наголошує на здатності до уважного й усвідомленого слухання, високому рівні емпатійності та готовності підтримувати інших у розв'язанні емоційних труднощів. Важливими якостями є також орієнтація на саморозвиток, використання методів переконання та здатність концептуально мислити й прогнозувати. Крім того, лідеру притаманні вміння передбачати наслідки власних і чужих дій, організовувати управління через задоволення потреб членів групи, створювати умови для їхнього особистісного зростання та формувати ефективну й згуртовану спільноту (Greenleaf, 1977, с. 133).

На думку Р. Б. Кеттела та Г. Стайса лідери такими властивостями особистості: моральна зрілість, або сила «Я»; вплив на оточуючих, або домінування; цілісність характеру, або сила «Над-Я»; соціальна компетентність, підприємливість; проникливість; незалежністю від сильних шкідливих потягів; сила волі, управління своєю поведінкою; відсутність зайвих переживань і нервового напруження (Cattell, Stice, 1954).

Автори посібника у галузі педагогіки «Керівництво для студентів», виданого в Республіці Казахстан, описують, поряд з іншими, такі риси лідерства у педагога: вміння визначати цінності; розробка професійно значимих завдань; планування дій; лідерський саморозвиток; робота в мережових спільнотах з метою розвитку професійних якостей (Студенттік нұсқаулық, 2015, с. 173).

Вітчизняна психолого-педагогічна наука, як і зарубіжна, також характеризується різноманітними підходами до рис, які характеризують лідера.

Так, зі змісту синтетичного поняття «лідер-офіцер», виведеного А. І. Вороніним, А. В. Ковтуненком, Р. М. Тріщуном та іншими, лідер володіє таким набором особистісних якостей, як: користується авторитетом у колективі; здатність демонструвати особистим прикладом зразок лідерської поведінки в процесі навчання, виховання та в повсякденному житті; вміння проводити аналіз ситуацій та моделювати схожі ситуації, стимулюючи тих, хто навчається, до самостійних повторних виявів; сприяти розвитку самоствердження, автономності в ухваленні

рішень та особистої відповідальності за ці рішення; заохочувати вияви розумної ініціативи, товариства, тактовності, чесності та порядності; надавати психолого-педагогічну допомогу; вимагати від підлеглих інтелектуального та фахового зростання; запроваджувати в колективі соціально-комунікативні якості (Воронін, Ковтуненко, Тріщун, 2021, с. 31).

Д. В. Алфімов, досліджуючи феномен формування лідерських якостей особистості, підкреслює, що лідери насамперед зосереджені на взаємодії з людьми, а не лише на досягненні результату, постійно розширюють власні компетентності, об'єктивно оцінюють свої дії, уміють ефективно застосовувати сильні сторони та компенсувати нестачі знань, керуються власними базовими й духовними цінностями, гармонійно поєднуючи емоційні, інтелектуальні та професійні характеристики. Крім того, вони усвідомлюють, що духовний вимір має пронизувати всі аспекти їхньої діяльності (Алфімов, 2012, с. 226).

М. Коломієць, описуючи лідерські якості громадського активіста, в аспекті його особистісного саморозвитку, до переліку цих якостей включив: високий рівень готовності до саморозвитку; ціннісне відношення до саморозвитку; навички ефективної внутрішньої та зовнішньої взаємодії; перманентне планування індивідуального професійного розвитку та власних потенційних можливостей, побудови публічної кар'єри, а також програм саморозвитку; аналітико-прогностичний досвід саморозвитку; системне мислення, здатне мотивувати інших; набуття ціннісного досвіду; розвиток емоційної сфери; здатність вирішувати міжособистісні конфлікти (Коломієць, 2024, с. 12).

На думку Н. С. Сушик, характеристики, які забезпечують ефективне лідерство: цілеспрямованість, відповідальність, моральність, толерантність, чесність, справедливість, креативність, комунікативність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність, ініціативність, упевненість в собі, врівноваженість, прагнення до самовдосконалення та самореалізації (Сушик, 2013, с. 110–115).

В. Л. Зливков наголошує на існуванні в науковій літературі загально визнаного підходу до структури автентичного лідерства, який включає чотири ключові компоненти. Зокрема, йдеться про об'єктивний аналіз релевантної інформації перед ухваленням рішень, орієнтацію на внутрішні моральні принципи як основу саморегуляції, відкритий і чесний обмін інформацією та емоціями, адекватний ситуаційним вимогам, а також усвідомлення та рефлексію власних переваг і вразливостей (Зливков, 2016, с. 190).

Гетьманець Л. Ю. та Линенко А. Ф. під лідерськими якостями розуміють особистісне інтегральне утворення, спрямоване на успішну взаємодію з учасниками колективів, що визначається сукупністю складників: відповідальність, потреба до дії, впевненість у собі, рішучість та наполегливість, креативність, емоційний інтелект та здатність до саморефлексії (Гетьманець, Линенко, 2021, с. 25). Крім цього, автори вважають, що до лідерських якостей особи відносяться: вміння долучати та мотивувати інших до діяльності, заохочення учасників колективу, організувати та координувати продуктивну діяльність, спрямовану на формування необхідних вольових якостей, а також вмотивованість та захопленість керівника (Гетьманець, Линенко, 2021, с. 26).

Слід зауважити, що спроби дослідників виділити виключні чи універсальні лідерські якості виявились безуспішними, адже, очевидним є те, що таких якостей немає. У той чи інший спосіб до такого висновку приходили О. М. Кокун, Л. М. Сергнева, В. П. Кондратьєва, М. Я. Хромей та інші. Такі висновки є слушними, адже вплив на групу, колектив чи індивідуальних елементів соціуму здійснюють не якості лідера, а його вчинки.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Аналіз різних наукових підходів до визначення лідерських якостей особистості дав нам підстави для такого формулювання: лідерські якості – це сукупність особистісних характеристик, що сприяють результативному здійсненню лідерства через уміння ухвалювати зважені та відповідальні управлінські рішення, впроваджувати креативні й інноваційні стратегії діяльності, а також здійснювати конструктивний вплив на колектив з метою ефективної реалізації спільних завдань і підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у професійному середовищі. Лідерство в публічному адмініструванні є елементом управлінського механізму. Поряд із здатністю особи здійснювати організаційно-правове регулювання та впорядкування управлінського процесу, це явище обумовлює ефективне функціонування усієї управлінської системи. При цьому немає універсального чи стандартного набору лідерських якостей, які б були властиві лідерам органів публічної адміністрації. Різні ситуаційні моделі можуть проявляти різні особистісні якості.

Враховуючи сьогоденні реалії, вітчизняне публічне адміністрування потребує лідерів з особливими лідерськими якостями, серед яких, на наше переконання, центральними мають бути: моральність, рішучість, ініціативність, здатність мотивувати інших, патріотизм, високий рівень державної зрілості, здатність сформулювати ефективно функціонуючу спільноту тощо.

Перспективи подальших наукових досліджень полягають в поглибленому аналізі психологічних механізмів формування лідерських якостей у публічному адмініструванні, розробленні моделей ефективного лідерства в умовах суспільних трансформацій та визначенні чинників, що впливають на розвиток професійної компетентності лідерів у системі державного управління.

Література

- Алфімов Д.В.** Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі: дис. д-ра пед. наук: 13.00.07, Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. 400 с.
- Вербовська Л.С., Боднар Г.Ф., Микитюк Н.Є.** Технології лідерства в організації. Конспект лекцій. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ». 2021. 80 с.
- Воронін А.І., Ковтуненко А.В., Тришчун Р.М., Петік А.В.** Формування лідерських компетентностей майбутніх офіцерів як актуальна науково-педагогічна проблема. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 77. Т. 1. С. 29–33.
- Гетьманець Л.Ю., Линенко А.Ф.** Формування лідерських якостей у майбутніх учителів майбутнього мистецтва в диригентсько-хоровому аспекті на прикладі одеської хорової школи. *Інноваційна педагогіка : науковий журнал*. 2021. № 37. С. 23–27.
- Злишков В.Л.** Автентичне лідерство в контексті сучасної соціально-політичної ситуації. *Проблеми політичної психології*. 2016. Вип. 4. С. 184–192.
- Коломієць М.** Громадський сектор як платформа для саморозвитку громадського активіста. *Дрогобич: Партнерство за прозоре суспільство*. 2024. 23 с.
- Кузьмінський А.І., Омеляненко В.Л.** Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб., Київ : Знання, 2006. 311 с.
- Мінцберг Г.** Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією. К. : Наш формат. 2018. 408 с.
- Семенов А.А.** Феномен лідерства як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Луганського національного університету ім. Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2012. № 22 (6). С. 287–296.
- Студенттік нұсқаулық.** Астана: «Назарбаев Зияткерлік мектептері» АҚ, 2015. 183 б.
- Сушик Н.** Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки*. 2013. № 7. С. 110–115.
- Шапар В.Б.** Психологічний тлумачний словник : близько 2500 термінів. Харків : Прапор, 2004. 640 с.
- Bennis Warren G.** *Managing the Dream: Reflections on Leadership and Change*. Cambridge, Mass. : Perseus Pub. 2000. 317 p.
- Cattell R., Stice G.** Four Formulae for Selecting Leaders on the Basis of Personality. *Human Relations*. 1954. №7. P. 493. 507.
- Covey S.R.** *Principle-Centered Leadership*. New York: Summit, 1991, 334 p.
- Gardner J.** *On Leadership*. New York: Free Press, 1990. 220 p.
- Greenleaf R.** *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah: Paulist Press. 1977. 384 p.
- Gunther M.** Charisma. *Journal of Communication*. 1979. Vol. 29 (2). P. 2–54.
- Lawton A., Rose A.** *Organisation and Management in the Public Sector*. Pitman, 1991. 207 p.
- Likert R.** *New Patterns of Management*. N.Y. : McGraw-Hill, 1961. 279 p.
- Stogdill R.** Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature. *Journal of Psychology*. 1948. Vol. 25. P. 35–71.

References

- Alfimov, D.V.** (2012). *Teoriia i metodyka vykhovannia liderskykh yakosteï osobystosti u suchasniï zahalnoosvitniï shkoli* [Theory and methodology of cultivating leadership qualities of a person in a modern secondary school]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Luhansk: Skhidnoukr. nats. un-t im. Volodymyra Dalia [in Ukrainian].
- Verbovska, L.S., Bodnar, H.F., & Mykytiuk, N.Ye.** (2021). *Tekhnolohii liderstva v orhanizatsii* [Leadership technologies in the organization]. Ivano-Frankivsk: IFNTUNH» [in Ukrainian].
- Voronin, A.I., Kovtunencko, A.V., Trishchun, R.M., & Petik, A.V.** (2021). *Formuvannia liderskykh kompetentnostei maibutnix ofitseriv yak aktualna naukovo-pedahohichna problema* [Formation of leadership competencies of future officers as a topical scientific and pedagogical problem]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitniï shkolakh – Pedagogy of the formation of a creative personality in higher and general education schools*, 77, Vol. 1, 9–33 [in Ukrainian].

- Hetmanets, L.Yu., & Lynenko A.F.** (2021). Formuvannia liderskykh yakosteï u maibutnikh uchyteliv maibutnoho mystetstva v dyryhentsko-khorovomu aspekti na prykladi odeskoi khorovoi shkoly [Formation of leadership qualities in future teachers of the future art in the conducting and choral aspect using the example of the Odessa choral school]. *Innovatsiina pedahohika – Innovative pedagogy*, 37, 23–27 [in Ukrainian].
- Zlyvko, V.L.** (2016). Avtentychne liderstvo v konteksti suchasnoi sotsialno-politychnoi sytuatsii [Authentic leadership in the context of the modern socio-political situation]. *Problemy politychnoi psykholohii – Problems of political psychology*, 4, 184–192 [in Ukrainian].
- Kolomiïets, M.** (2024). Hromadskyi sektor yak platforma dlïa samorozvytku hromadskoho aktyvista [The public sector as a platform for the self-development of a public activist]. Drohobych: Partnerstvo za prozore suspilstvo [in Ukrainian].
- Kuzminskyi, A.I., & Omelianenko, V.L.** (2006). Pedahohika u zapytanniakh i vidpovidiakh [Pedagogy in Questions and Answers]. Kyiv : Znannia [in Ukrainian].
- Mintsberh, H.** (2018). Anatomiiia menedzhmentu. Efektyvnyi sposib keruvaty kompaniïeu [Anatomy of Management. An Effective Way to Manage a Company]. K : Nash format [in Ukrainian].
- Semenov, A.A.** (2012). Fenomen liderstva yak psykholoho-pedahohichna problema [The phenomenon of leadership as a psychological and pedagogical problem]. *Visnyk Luhanskoho natsionalnoho universytetu im. Tarasa Shevchenka. Pedahohichni nauky – Bulletin of the Luhansk National University named after Taras Shevchenko. Pedagogical Sciences*, 22 (6), 287–296 [in Ukrainian].
- Studenttik нұсқаулық** (2015). Astana: «Nazarbaev Zïatkerlik mekteptepi» AҚ [in Kazakh].
- Sushyk, N.** (2013). Teoretychni osnovy formuvannia liderskykh yakosteï uchnivskoi molodi [Theoretical foundations of the formation of leadership qualities of students]. *Naukovyi visnyk Skhidnoievropeiskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky. Pedahohichni nauky. – Scientific Bulletin of the Lesya Ukrainka Eastern European National University. Pedagogical Sciences*, 7, 110–115 [in Ukrainian].
- Shapar, V.B.** (2004). Psykholohichniy tлумachnyi slovnyk : blyzko 2500 terminiv [Psychological explanatory dictionary: about 2500 terms]. Kharkiv: Prapor [in Ukrainian].
- Bennis, & Warren G.** (2000). *Managing the Dream: Reflections on Leadership and Change*. Cambridge, Mass. : Perseus Pub, 317 [in English].
- Cattel, R., & Stice G.** (1954). Four Formulae for Selecting Leaders on the Basis of Personality. *Human Relations*, 7, 493–507 [in English].
- Covey, S.R.** (1991). *Principle-Centered Leadership*. New York: Summit, 334 [in English].
- Gardner, J.** (1990). *On Leadership*. New York: Free Press, 220 [in English].
- Greenleaf, R.** (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah: Paulist Press, 384 [in English].
- Gunther, M.** (1979). Charisma. *Journal of Communication*, Vol. 29 (2), 2–54 [in English].
- Lawton, A., & Rose A.** (1991). *Organisation and Management in the Public Sector*. Pitman, 207 [in English].
- Likert, R.** (1961). *New Patterns of Management*. N.Y. : McGraw-Hill, 279 p. [in English].
- Stogdill, R.** (1948). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature. *Journal of Psychology*, Vol. 25, 35–71 [in English].

Дата надходження статті: 01.10.2025

Дата прийняття статті: 24.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

КУЛИНЯК Степан – аспірант кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (stepan_kylunyak@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7807-1226>

ФЕНОМЕН СТРАХУ В ПУБЛІЧНОМУ АДМІНІСТРУВАННІ

Анотація. *Мета статті* полягає в аналізі функцій страху як психоемоційного переживання, що використовується в публічному адмініструванні як інструмент управління.

Методологія дослідження базується на аналізі страху як психоемоційного переживання людини з позиції еволюційного розвитку реакції психіки людини, що виникла як механізм запобігання проблемам і формувалася в процесі аналізу зовнішньої інформації, розгляді переживання страху суб'єктом публічних адміністративних відносин, що формується при сприйнятті ним навколишнього середовища під дією різних чинників.

Наукова новизна. Проведено обґрунтування страху як елемента комплексу переживань людини, що виникають унаслідок її діяльності в процесі публічного адміністрування та мають як негативний, так і позитивний вплив на формування поведінки службовця. Його негативні наслідки можна мінімізувати за допомогою раціональних управлінських підходів: розвитку культури відкритості, підвищення професійної підготовки, надання психологічної підтримки.

Узагальнено емпіричні дані щодо результатів опитування 83 працівників органу публічної адміністрації.

З'ясовано, що страх чинить позитивний вплив на поведінку особи з метою розв'язання соціальних проблем, зумовлює дотримання встановлених норм і правил, мотивує громадян до вчинення суспільно корисних дій та посилення громадянської позиції, а також виконує захисну (соціально-оціночну), адаптаційну, виховну, суспільно-контролюючу та інші функції.

Доведено, що страх суб'єкта публічних адміністративних відносин, будучи невід'ємним елементом комплексу переживань людини, спричиняє як позитивні, так і негативні наслідки.

Висновки. Страх є елементом комплексу переживань людини, що виникають унаслідок її діяльності в процесі публічного адміністрування та має як негативні, так і позитивні чинники на формування поведінки службовця. Його негативні наслідки можна мінімізувати за допомогою раціональних управлінських підходів: розвитку культури відкритості, підвищення професійної підготовки, надання психологічної підтримки.

Ключові слова: страх, емоції, психоемоційні переживання, функції страху, адміністрування, публічна адміністрація.

KULYNYIAK Stepan – Postgraduate Student at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (stepan_kylunyak@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7807-1226>

THE PHENOMENON OF FEAR IN PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract. *The purpose* of the article is to analyze the functions of fear as a psycho-emotional experience used in public administration as a management tool.

The research methodology is based on the analysis of fear as a psycho-emotional experience of a person from the perspective of the evolutionary development of the reaction of the human psyche, which arose as a way to prevent problems and was formed in the process of analyzing external information; consideration of the experience of fear by a subject of public administrative relations, which is formed when he perceives the environment under the influence of various factors.

Scientific novelty. *The justification* of fear as an element of the complex of human experiences that result from his activities in the process of public administration and has both negative and positive

factors in shaping the behavior of an employee is carried out. Its negative consequences can be minimized with the help of rational management approaches: developing a culture of openness, improving professional training, providing psychological support.

The empirical data on the results of the survey of 83 employees of the public administration body are summarized.

It was found that fear has a good faith influence on the behavior of a person in order to solve social problems: and causes compliance with established norms and rules, motivates citizens to perform socially useful actions and strengthen their public position; and also performs; protective (social-evaluative), adaptive, educational, social-control and other functions.

It is proven that the fear of the subject of public administrative relations, being an integral element of the complex of human experiences, causes both positive and negative consequences.

Conclusions. *Fear is an element of the complex of human experiences that result from its activities in the process of public administration, and has both negative and positive factors in shaping the behavior of an employee. Its negative consequences can be minimized with the help of rational management approaches: developing a culture of openness, improving professional training, providing psychological support.*

Key words: *fear, emotions, psycho-emotional experiences, functions of fear, administration, public administration.*

Постановка проблеми. Страх як феномен людської свідомості є природним та невід'ємним складником буття людини. Ця емоція виникає в ситуаціях загрози біологічному чи соціальному існуванню індивіда і спрямована на джерело дійсної чи уявної небезпеки (Бригадир, 2018). Зазвичай психоемоційне переживання страху сприймається з негативним відтінком, не дивлячись на те, що охоплює практично усі сфери як біологічного життя людини, такі і сфери соціальних відносин. Ця емоція, як правило, супроводжує людину впродовж усього життя, а тому часто використовується як ефективний інструмент управління, здатний впливати на людину та суспільство.

Метою нашого дослідження є аналіз функцій страху як психоемоційного переживання, що використовується в публічному адмініструванні як інструмент управління.

Об'єктом дослідження є переживання страху суб'єктом публічних адміністративних відносин, що формується у сприйнятті ним навколишнього середовища під дією різних чинників.

Предметом дослідження виступає використання емоцій страху як інструментів впливу на об'єкти управління у публічному адмініструванні.

Аналіз досліджень. Емоції страху як феномен переживань людини пробували пояснити ще в античні часи такі мислителі древності як Аристотель, Діоген, Епікур, Лукрецій, Платон, Сенека, Цицерон, Тертуліан, Конфуцій та інші. Стародавні філософи міркували над причинами його виникнення та формами прояву.

У часи середньовіччя це явище описували Фома Аквінський, Августин Блаженний, Ібн-Сіна (Авіцена), Немезій Емесський, Еразм Роттердамський, Бенедикт Спиноза та інші. Серед мислителів Нового часу емоції страху досліджували Микола Бердяєв, Георг Гегель, Томас Гоббс, Поль-Анрі Гольбах, Чарльз Дарвін, Рене Декарт, Іммануїл Кант, Альбер Камю, Сьорен К'єркегор, Пауль Тілліх, Леон Фейєрбах, Зігмунд Фрейд, Еріх Фромм, Девід Юм та інші.

У сучасній вітчизняній психолого-педагогічній науці аспекти страху як феномену людської свідомості знайшли своє відображення у працях В. Г. Дуб, К. В. Дубініної, О. О. Гліченко, З. С. Оніпко, Ю. В. Рудоманенко, Н. В. Назарук, О. В. Журавльова, В. М. Лугова, Г. В. Чуйко, М. І. Комісарик, С. В. Куцепал та інших.

Страх, який впливає на поведінку людини та має юридичні наслідки, був предметом дослідження в юридичній та кримінальній психології у працях Д. О. Александрова, О. М. Бандурки, В. В. Беда, В. М. Бесчастного, Р. С. Карцавця, В. О. Коновалова та інших.

Проблема страху була предметом спеціальних досліджень представників філософських шкіл «філософії життя» та екзистенціалізму; її розглядали також і під кутом психоаналізу тощо.

Не залишали без уваги це явище і дослідники у сфері психології управління. Однак соціальні запити на удосконалення механізмів регулювання поведінки людей та соціальних груп надалі вимагають звернення поглядів дослідників до цього психоемоційного феномену.

Виклад основного матеріалу. З позиції еволюційного розвитку людини досліджуване нами переживання є реакцією психіки, що виникла як спосіб запобігання проблем. Мільйони років

тому людиноподібна істота, а пізніше й людина, думаючи про можливі проблеми, та свідомо зважуючи усі критерії за та проти, під дією страху повинна була прийняти таке рішення, щоб уникнути, у першу чергу, загрози її біологічному існуванню. Ця емоція формувалась в процесі аналізу зовнішньої інформації при пошуку відповіді на запитання «чи безпечне місце для сну чи відпочинку?», «чи можна їсти знайдений новий невідомий плід?», «чи не несе загрози існуванню якесь природне явище?» та інші. Юна, в еволюційному розумінні, свідомість первісної людини через страх реалізовувала загострено негативні та критичні судження з приводу будь-якої події, прикриваючи її (людину) від небезпеки у ворожому навколишньому середовищі. Страх став однією із захисних реакцій організму, яка забезпечує його цілісність.

Саме агресивно-насторожена позиція, сформована під дією страху, збільшувала шанси для виживання у первісному світі, оскільки змушувала індивіда проявляти обережність; обумовлювала виникнення релігійних уявлень через пошук захисту від незрозумілих явищ, що могли нести небезпеку; сприяла соціалізації людини через оцінку індивідами ефективності групового запобігання небезпеці; сприяла стратифікації первісних соціальних груп на індивідів, здатних управляти своїми відчуттями страху, та людей, залежних від цього почуття, тобто формувала соціальні ролі.

Переживання, сформоване за мільйони років, з часом стало інструментом реалізації соціальних ролей лідерів над підпорядкованими членами прайду, а пізніше – роду та племені. Адже саме уміння управляти своїм відчуттям страху сприяло формуванню у члена групи лідерських ознак та якостей, у той час як члени групи, що слабо контролювали відчуття страху, набували ролей підлеглих.

Уміння лідерів груп та колективів використовувати людське відчуття страху з метою управління ми спостерігаємо з текстів древніх письмових джерел. Наприклад, біблійний Мойсей неодноразово звертається до страху як інструменту соціального управління єврейським народом: «І відповів Мойсей народові: «Не бійтеся, бо Бог прибув для випробування вас, і щоб страх його був на ваших обличчях, щоб ви не грішили» (Вихід 20:20); «Того дня я наведу страх та жах перед тобою на народи під усім небом, що затремтять і жакнуть перед тобою, коли почують про тебе» (Повторення закону 2:25) тощо. Наміри забезпечити поведінку людей згідно встановлених норм та правил перед страхом пекельних страждань говориться в останній книзі Біблії «Об'явлення» (Об'явлення 20:14).

Опис посмертних відплат за погані справи в цьому житті, викладений в останній книзі «Ману-сміті», є теж, не чим іншим як спробою спричинити переживання страху з метою впливу на благочестивих індійців для виконання ними свого громадського, релігійного і морального обов'язку (Manusmṛiti, 1932).

Керування поведінкою підданих Вавилонського царства за допомогою страху перед катуванням та стратою, щоб не допустити порушень ними встановленого традицією порядку, ми зауважуємо в законах Хаммурапі.

Численні приклади маніпуляції людською поведінкою за допомогою страху вбачаються і в древніх епічних творах, таких як: аккадські «Пісня про Гільгамеша», «Розповідь про Нергал і Ерешкігаль» (Москаленко, 1991); міфи давнього Єгипту (Foster, 2001) та античних Греції (Кун, 1993) та Риму.

Явища та події, які спочатку викликали у людей почуття страху, з часом відобразилось у моралі та праві, щоб використовуватись у сфері соціального, зокрема, публічного управління. Страх від жаху болю, смерті чи поневолення сприяли виникненню інститутів юридичної відповідальності, у тому числі його підінституту – покаранню. Побожовання бути відкинутим суспільством, висміяним, чи таким, що піддався осуду, обумовили дотримання морально-етичних та інших соціальних норм.

Саме страх перед покаранням за неправомірні дії чи вчинені злочини, або порушення законів чи суспільних правил, змушує людину до правомірної поведінки. А покарання, як правовий інститут, направлене на стимулювання відчуття страху. Так, з 83 (25 чол. та 58 жін.) опитаних працівників районної державної адміністрації 77 (22 чол. та 55 жін.) дали ствердну відповідь на питання «Чи спонукає відчуття страху перед відповідальністю додержуватись встановлених правил?»; 78 (23 чол. та 55 жін.) респондентів переживають страх перед можливістю бути виявленим в порушенні трудової дисципліни.

Причини виникнення страху, як реакції свідомості на певні події чи обставини, можуть бути різними: одні, наприклад, виникають під впливом наявності, чи відсутності якогось об'єкта,

здатного здійснювати емоційні подразнення, такі страхи ґрунтуються на інстинкті самозбереження. Інші – спричинюються у наслідок соціокультурних чинників та є результатом нав'язаних соціумом переконань, упереджень чи вірувань. Страх, поряд з психологічними особливостями, наділений також особливостями біологічними та соціальними.

Страхи знайшли своє місце і у політиці, у тому числі міжнародній, як засіб впливу на інших суб'єктів політичних відносин. Дискурс домінування страху обумовлює формування «політики страху» в управлінні, яка культивується тоталітарними режимами, що використовують страх як первинну умову для прийняття рішень, виправдовуючи необхідність дій тими чи іншими загрозливими факторами, що, в окремих випадках, навіть охоче сприймається соціумом.

Розглядаючи страх у площині соціального управління, варто звернути увагу на висновки Корі Робіна, який оцінював цей емоційний стан як «переживання людьми виникнення можливої шкоди їхньому колективному благополуччю... або ж залякування владою громадян чи окремих груп» (Денисюк, 2022, с. 18). Вбачається що, автор виділив позитивну та негативну функції використання емоцій страху у соціальному управлінні. Позитивна функція забезпечується добросовісним застосуванням досліджуваної емоції, а негативна – недобросовісним.

На нашу думку, прикладом добросовісних впливів на поведінку особи з метою вирішення соціальних проблем є дії, направлені на виклик страху:

- перед загрозою бути притягнутим до юридичної відповідальності, що обумовлює дотримання установлених норм та правил;
- перед загрозою пандемій, що мотивує громадян до вакцинації;
- перед спричиненням екологічних проблем, що мотивує до цивілізованого поводження з відходами;
- перед зростанням негативних наслідків від наркоманії та алкоголізму, що мотивує до здорового способу життя та посилення громадської позиції у боротьбі з наркозлочинністю;
- перед втратою державності, що мотивує до заохочення мобілізації для відсічі ворожій агресії, та інше.

З цього приводу вдалою видається запропонована О. В. Покальчуком класифікація соціальних функцій емоції страху при її використанні органом управління: функція стимулу, функція організації спільноти та дисципліни, соціально-орієнтаційна функція, мобілізаційна функція та функція соціалізації. При цьому автор зауважує, що кожна з них може мати як позитивні, так і негативні наслідки (Покальчук, 2005, с. 183).

А. В. Никоненко, досліджуючи страхи як емоційний мотив поведінки, дав перелік економічних страхів (страхів споживача), серед яких: втрати прибутку або якоїсь іншої вигоди; недосконалості; бути гіршим за інших; нещасних випадків, хвороби або смерті; відставання від конкурентів або суперників; марної втрати часу; самотності; новизни (Никоненко, 2020, с. 23).

С. Г. Денисюк та В. Г. Дерун слушно зауважують, що часто страх є продуктом змови, який передбачає інтенсивні зусилля учасників, співробітництво жертв і сприяння з боку спостерігачів, що не мають можливостей протистояти репресивному тиску страху. Дослідники вважають, що це здійснюється через використання сукупності маніпулятивних технологій. Наприклад, через акцентування публічної уваги на таких темах, як: жахливі катастрофи, тероризм, надзвичайні події, що породжують у громадян ілюзорні страхи (Денисюк, 2022, с. 20). На наше переконання такі методи варто віднести до недобросовісних, оскільки їхньою метою можуть бути обмеження прав та свобод громадян під прикриттям запобігання тероризму чи посилення економічного тиску на підприємницьке середовище через необґрунтоване збільшення податків. Таким чином, можна виділити добросовісні та недобросовісні методи використання страху для публічного управління.

Щодо функцій страху, то у психологічній науці немає однакового підходу як до їхнього переліку, так і їхнього місця в управлінні волею людини. Так, М.Б. Бригадир наводить такий перелік функцій: мотиваційна, адаптаційна, оцінна, сигнально-орієнтаційна, організаційна, мобілізаційна, прогностична, соціалізуюча та смислоутворююча (Бригадир, 2018, с. 22).

Виділяючи базові соціальні функції страху в публічному адмініструванні, доцільно скористатись класифікацією, запропонованою О. Туренком, який, досліджуючи цей психологічний феномен з позиції філософії, виділив:

- захисну (соціально-оціночна) функцію, яка полягає в тому, щоб повідомити людину про загальну небезпеку, що дозволяє зосередити увагу на її джерелі; реалізуючи цю функцію,

страх надає миттєву інстинктивно-інтуїтивну оцінку загрозової ситуації та сприяє інтеграції внутрішніх психологічних ресурсів, значно збільшуючи їх. У соціальному плані ця функція забезпечує людину адаптаційними механізмами соціалізації та комунікації;

– адаптаційну функцію, яка змушує людину пристосовуватися до домінуючого середовища, змінюючи свої аксіологічні установки, світоглядні цінності та форми поведінки, діяльності в цілому, а також запобігає занадто егоїстичним, загрозовим для індивідуального та колективного життя, безглузким та імпульсивним діям;

– виховну функцію, яка застерігає людину від повторних дій, які вже раніше приносили відчуття страху, що схиляє людину не переступати межі раніше відчутого, обумовлюючи створення внутрішнього морально-психологічного механізму самоприборкання та самообмеження егоїстичних (іноді агресивно-тваринних) потягів заради вищих цінностей самої людини та суспільства. Виховна функція страху полягає в утворенні складніших соціокультурних відчуттів, таких як провина, обов'язок;

– суспільно-контролюючу – страх виступає засобом упорядкування, організації та контролю за родиною, суспільством, державою, окремим індивідумом чи групою через морально-релігійні та правові норми й відповідні соціально-карні санкції, механізми суспільного осудження (Туренко, 2006, с. 24).

Наша спроба синтезувати функції соціальних страхів в публічному адмініструванні дає можливість констатувати, що:

– страх втратити роботу – обумовлює дотримання працівником трудової дисципліни, з чим погодились 58 опитаних, з яких 10 чол. та 48 жін.;

– страх втратити певний соціальний статус через громадський осуд – змушує особу дотримуватись певних правових та моральних правил, з чим погодились 74 опитаних, з яких 20 чол. та 54 жін.;

– страх отримати матеріальні втрати через обмеження в оплаті праці – стимулює членів трудового чи творчого колективу до покращення якості результатів роботи, з чим погодились 76 осіб, з яких 20 чол. та 54 жін.;

– страх перед злочинністю, іншими протиправними явищами, порушенням прав, свобод та законних інтересів – є чинником до гуртування людей у такі соціальні групи як об'єднання громадян: громадські організації, професійні спілки тощо; ці ж страхи впливають на вироблення політичних програм політичними партіями, з чим погодився 61 опитаний, з яких 10 чол. та 51 жін.

Слід зауважити, що домінуюча більшість органів публічного адміністрування вибудована за ієрархічною структурою, де важелі управління колективом концентруються в однієї особи чи обмеженого кола осіб. Такий стан речей може обумовлювати переживання страху підлеглими перед висловлюваннями своїх думок (навіть конструктивних) чи критикою рішень керівника. Про такі переживання висловили 64 опитаних, з яких 20 чол. та 44 жін.

Проведене опитування працівників районної державної адміністрації показало про існування страху відповідальності за ввірені ресурси, прийняті рішення чи реалізовувану політику публічної діяльності. Про такі переживання висловили 70 опитаних, з яких 7 чол. та 63 жін., вважаючи, що основним чинником цих переживань є страх перед невдачею, який спричинить юридичну відповідальність чи публічний осуд.

Крім цього, почуття страху в колективі органу публічного адміністрування викликають зміни та невизначеність, пов'язані з реформами, політичними змінами. У цьому випадку, за твердженнями 79 опитаних (21 чол. та 57 жін.), негативні переживання обумовлюють відчуття економічної нестабільності та соціальної невизначеності.

В окремих випадках відчуття страху може викликати постійна увага зі сторони інститутів відкритого суспільства, такими як громадські об'єднання, засоби масової інформації та активісти. Негативні переживання з цього приводу висловили 37 опитаних, з яких 1 чол. та 36 жін.

Особливої уваги заслуговує страх управлінця перед складним або нестандартним завданням, який переживають 44 опитаних, з яких 30 осіб зі стажем публічної служби до 10 років, 8 осіб зі стажем публічної служби від 10 до 20 років та 6 осіб зі стажем публічної служби від 20 до 30 років та жодного з трьох опитаних, які мають стаж публічної служби понад 30 років. На думку респондентів, це переживання спричинюється браком знань та досвіду.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Будучи невід'ємним елементом комплексу психоемоційних переживань, страх в публічному адмініструванні викликає як позитивні, так і негативні наслідки.

Позитивні:

- спонукає працівників органу публічного адміністрування до ретельнішого виконання обов'язків, тобто є мотивуючим фактором;
- сприяє усвідомленню ризиків та формуванню поведінки для їхнього зменшення.

Негативні:

- обумовлює зниження ініціативності та творчості в роботі й уникання прийняття рішень, а відтак – до зниження ефективності роботи як окремого службовця, так і групи чи колективу;
- впливає на зменшення довіри до колег по роботі та керівників, погіршує моральний клімат та є конфліктогенним чинником.

Подальші дослідження страху та його впливи на публічне адміністрування повинні надалі залишатися важливим напрямком у науковій і практичній діяльності, спрямованій на вдосконалення управлінських процесів.

Страх є елементом комплексу переживань людини, що викають унаслідок її діяльності в процесі публічного адміністрування та має як негативні, так і позитивні чинники на формування поведінки службовця. Його негативні наслідки можна мінімізувати за допомогою раціональних управлінських підходів: розвитку культури відкритості, підвищення професійної підготовки, надання психологічної підтримки.

Література

- Бригадир М.Б.** Особливості появи та відчуття емоції страху в сучасному суспільстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2018. Т.1, Вип. 2. С. 20–24.
- Денисюк С.Г., Дерун В.Г.** Страх як інструмент політики держави. *Політичне життя*. 2022. №1. С. 17–23.
- Кун М.А.** Міфи Давньої Греції. Тернопіль: АТ «Тарнекс», за участю МП «Мальви», 1993. 416 с.
- Москаленко М.Н.** На ріках вавилонських: З найдавнішої літератури Шумеру, Вавилону, Палестини. К.: Дніпро, 1991. 398 с.
- Никоненко А.В.** Страх як емоційний мотив поведінки споживача в період епідемії корона вірусу. *Світ економічної науки* : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції економічного спрямування. Тернопіль, 2020. Вип. 22. С. 22–25.
- Покальчук О.** Страх, які ми обираємо. „І” *незалежний культурологічний часопис*. 2005. № 37. С. 182–183.
- Туренко О.** Страх: спроба філософського усвідомлення феномена. Київ : Парапан, 2006. 215 с.
- Manusmriti: The Laws of Manu. Theosophical Publishing House, Adyar, Madras, India: 1932, 394 p. (репринтна копія).
- Foster John L.** (John Lawrence). Ancient Egyptian Literature: An Anthology, Austin: University of Texas Press. 2001. 336 p.

References

- Bryhadyr, M.B.** (2018). Osoblyvosti poyavy ta vidchuttya emotsiyi strakhu v suchasnomu suspil'stvi [Features of the emergence and feeling of the emotion of fear in modern society]. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of Kherson State University. Psychological Sciences Series*. T.1, 2, 20–24. [in Ukrainian].
- Denisyuk, S.G., & Derun, V.G.** (2022). Strakh yak instrument polityky derzhavy [Fear as an instrument of state policy]. *Politychne zhyttya – Political life*. 1, 17–23. [in Ukrainian].
- Kun, M.A.** (1993). Mify Davn'oyi Hretsiyi [Myths of Ancient Greece.]. Ternopil': Tarneks. [in Ukrainian].
- Moskalenko, M.N.** (1991). Na rikakh vavylons'kykh: Z naydavnishoyi literatury Shumeru, Vavylonu, Palestyny [On the Rivers of Babylon: From the Ancient Literature of Sumer, Babylon, and Palestine]. Kyiv: Dnipro. [in Ukrainian].
- Nykonenko, A.V.** (2020). Strakh yak emotsiyyny motyv povedinky spozhyvacha v period epidemiyi korona virusu [Fear as an emotional motive for consumer behavior during the coronavirus epidemic]. *Svit ekonomichnoyi nauky : materialy Mizhnarodnoyi naukovo-praktychnoyi internet-konferentsiyi ekonomichnoho spryamuvannya – The world of economic science: materials of the International Scientific and Practical Internet Conference of Economic Direction*. 22. 22–25. Ternopil'. [in Ukrainian].
- Pokal'chuk, O.** (2005). Strakhy, yaki my obyrayemo [Fears that we choose]. „YI” *nezaleznyy kul'turolohichnyy chasopys – "Yi" independent cultural journal*, 37, 182–183. [in Ukrainian].
- Turenko, O.** (2006). Strakh: sproba filosofov'koho usvidomlennya fenomena [Fear: an attempt at philosophical awareness of the phenomenon]. Kyiv: Parapan [in Ukrainian].
- Manusmriti: The Laws of Manu (1932). Theosophical Publishing House, Adyar, Madras, India, 394 p. [in English].
- Foster, John L.** (John Lawrence) (2001). Ancient Egyptian Literature: An Anthology, Austin: University of Texas Press. 336 p. [in English].

Дата надходження статті: 30.09.2025

Дата прийняття статті: 23.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.9:316:001.8

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.10>

МАРЧЕНКО Ольга – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціології та психології навчально-наукового інституту № 5, Харківський національний університет внутрішніх справ, просп. Льва Ландау, 27, Харків, Україна, індекс 61080 (Marchenko_8@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1007-9560>

ШИЛІНА Алла – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології та психології навчально-наукового інституту № 5, Харківський національний університет внутрішніх справ, просп. Льва Ландау, 27, Харків, Україна, індекс 61080 (anshyla.a@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7377-0776>

ЧЕПЕЛЄВА Надія – викладачка кафедри соціології та психології навчально-наукового інституту № 5, Харківський національний університет внутрішніх справ, просп. Льва Ландау, 27, Харків, Україна, індекс 61080 (chern@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2101-9571>

ЕМПІРИЧНІ МЕТОДИ В ЗАГАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ, СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ТА ЕТНОПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Анотація. Метою статті є аналіз застосування емпіричних методів у загально-психологічних, соціально-політичних та етнопсихологічних дослідженнях, а також оцінка їхньої ефективності у зборі даних про поведінку, установки та цінності респондентів.

Методологія. Методологічною основою роботи є систематичний огляд та порівняльний аналіз двох основних емпіричних підходів: спостереження та опитування, включаючи їхні різновиди – пряме та непряме, включене та невключене спостереження, а також анкетування та інтерв'ювання. Особлива увага приділяється критеріям об'єктивності, надійності та репрезентативності даних, а також можливостям поєднання методів для підвищення комплексності дослідження.

Наукова новизна полягає у систематизації різновидів емпіричних методів із врахуванням їхніх специфічних переваг у соціально-психологічному та етнопсихологічному контексті, а також у визначенні перспектив інтеграції традиційних і цифрових методик для забезпечення валідності та об'єктивності даних.

Висновки. За результатами аналізу встановлено, що спостереження дозволяє отримувати достовірні дані про поведінкові прояви та соціальну динаміку груп, тоді як опитування забезпечує інформацію про знання, цінності, установки та поведінку індивідів і соціальних груп. Поєднання цих методів підвищує надійність і комплексність досліджень.

Перспективним напрямом подальших досліджень є використання інтегрованих методик, цифрових технологій збору даних та вивчення емпіричних методів у мультикультурному і кризовому контексті.

Ключові слова: емпіричні методи, спостереження, опитування, анкетування, інтерв'ювання, соціально-політичні дослідження, етнопсихологія, методологія дослідження, загальна психологія.

MARCHENKO Olga – Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor at the Department of Sociology and Psychology, Educational and Scientific Institute № 5, Kharkiv National University of Internal Affairs, 27, Leva Landau Ave., Kharkiv, Ukraine, postal code 61080 (Marchenko_8@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1007-9560>

SHYLINA Alla – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Sociology and Psychology, Educational and Scientific Institute № 5, Kharkiv National University of Internal Affairs, 27, Leva Landau Ave., Kharkiv, Ukraine, postal code 61080 (anshyla.a@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7377-0776>

CHEPELIEVA Nadiia – Lecturer at the Department of Sociology and Psychology, Educational and Scientific Institute № 5, Kharkiv National University of Internal Affairs, 27, Leva Landau Ave., Kharkiv, Ukraine, postal code 61080: (chepn@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2101-9571>

EMPIRICAL METHODS IN GENERAL PSYCHOLOGY, SOCIO-POLITICAL AND ETHNOPSYCHOLOGICAL STUDIES

Abstract. *The aim of the article is to analyze the application of empirical methods in general psychological, socio-political and ethno-psychological research, as well as to assess their effectiveness in collecting data on the behavior, attitudes and values of respondents.*

Methodology. *The methodological basis of the work is a systematic review and comparative analysis of two main empirical approaches: observation and survey, including their varieties – direct and indirect, included and excluded observation, as well as questionnaires and interviews. Special attention is paid to the criteria of objectivity, reliability and representativeness of data, as well as the possibilities of combining methods to increase the complexity of the study.*

The scientific novelty lies in the systematization of varieties of empirical methods, taking into account their specific advantages in the socio-psychological and ethno-psychological context, as well as in determining the prospects for integrating traditional and digital methods to ensure the validity and objectivity of data.

Conclusions. *The analysis results show that observation allows obtaining reliable data on behavioral manifestations and social dynamics of groups, while the survey provides information on the knowledge, values, attitudes and behavior of individuals and social groups. The combination of these methods increases the reliability and complexity of research.*

A promising direction for further research is the use of integrated methods, digital technologies for data collection and the study of empirical methods in a multicultural and crisis context.

Key words: *empirical methods, observation, survey, questionnaire, interviewing, socio-political research, ethnopscychology, research methodology, general psychology.*

Постановка проблеми. Застосування класичних і сучасних емпіричних методів у психологічних дослідженнях забезпечує отримання науково обґрунтованих кількісних і якісних даних, що становлять базу для інтерпретації психічних явищ та побудови ефективних моделей психологічного супроводу. Коректність психодіагностики та інтерпретації результатів у таких сферах, як загальна психологія, конфліктологія, соціальна, політична та етнопсихологія, безпосередньо впливає на валідність висновків і прикладну значущість досліджень. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема теоретико-методологічного узгодження емпіричних методів із цілями та завданнями психологічної науки.

Як зазначає О. Федотова, емпіричні дослідження є фундаментальним компонентом наукового пізнання, оскільки забезпечують емпіричну базу для формування нових знань та концепцій. Специфіка об'єкта дослідження зумовлює вибір методів і способів фіксації емпіричних даних, що відображаються у параметрах і показниках, релевантних предмету вивчення. Емпіричне знання у психології проявляється у вигляді системи суджень, на основі узагальнення яких формуються закономірності, що пояснюють взаємозв'язки психічних явищ і створюють підґрунтя для їх практичного застосування та трансформації (Федотова, 2024).

Традиційно емпіричні методи посідають центральне місце в загально-психологічних дослідженнях (Kleinman, 2012). Соціальна та політична психологія користуються емпіричними методами загальної психології та соціології (Нечитайло та ін., 2023).

Аналіз досліджень. Емпіричні методи в соціально-психологічних і політико-психологічних дослідженнях були та є у фокусі уваги як закордонних науковців (Дж. Б. Мангейм та Р. Річ), так і вітчизняних учених: В. Єкінцева (Єкінцев, 2011), М. Завгородньої (Завгородня, 2013), В. Іванова (Іванов, 2005; Іванов, 2006), Ю. Ірхіна (Ірхін, 2012), Б. Савченко і А. Даниленко (Савченко, Даниленко, 2006).

Методики дослідження параметрів етнічної ідентичності, афіліації, автоетнічних ставлень, кроскультурної та етнічної толерантності-інтолерантності зібрані в стандартизованому методичному комплексі, що дозволяє отримувати валідні та порівнювані дані у різних культурних контекстах (Османова, Співак, 2023).

Незважаючи на чисельні спроби структурувати емпіричні методи та виділити їхні функції та значення (Супрун, 2014), й досі в науковій літературі не повною мірою розкрито роль емпіричних методів, не приділено достатньої уваги їхньому ретельному порівняльно-контекстному аналізу.

Мета статті полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні ролі емпіричних методів у поясненні психологічних явищ та у системному аналізі специфіки їх застосування у загально-психологічних, соціально-політичних та етнопсихологічних дослідженнях.

Виклад основного матеріалу. З урахуванням змісту фундаментальних положень О. Федотової, В. Кудлая (Федотова, Кудлай, 2024), методологія наукового пізнання є багатозначним поняттям, яке інтегрує систему наукових принципів, процедур наукового дослідження і способів організації його результатів. До емпіричного рівня наукового пізнання відносять дослідницькі методи, прийоми, способи пізнавальної діяльності зі збору та отримання достовірних даних про об'єкти вивчення, для перевірки гіпотез, побудові теорій та ін. (Федотова, 2025).

За довідниковою літературою, емпірія (від грец. *εμπειρία* – досвід) визначається, по-перше, як сприйняття зовнішнього світу за допомогою органів почуттів внаслідок якого накопичується людський досвід. По-друге, що є особливо важливим у контексті нашого дослідження, під емпірією розуміють спостереження, яке здійснюється у звичайних природних умовах (Шапар, 2007).

Тож, емпіричний напрям у теорії пізнання пов'язаний із набуттям чуттєвого досвіду, який визнається джерелом і підґрунтям знання як обробленого відповідним чином «живого» спостереження. Проте, як слушно вважає А. Каленський (Каленський, 2015), знання, що отримане внаслідок емпіричного дослідження, не зводиться до буденно-практичного споглядання, оскільки є рівнем спеціалізованого наукового пізнання, яке передбачає, на відміну від спонтанного буденного відчуття, цілеспрямовану систематизовану діяльність на основі спеціальних методів і стрункої системи понять. Тому у процесі пізнання не можна протиставляти чуттєве та логічне, емпіричне та теоретичне, оскільки як емпіричний, так і теоретичний рівні відображають внутрішні структурні розмежування цілісної системи наукового знання і пізнавальної діяльності (Каленський, 2015).

Якщо розглядати психологічну основу емпіричних методів у пізнанні, то нею, на наш погляд, може слугувати перцепція, тоді як основною теоретичних методів пізнання є мислення. Хоча цей розподіл є досить умовним, бо не можна виключати мислення з емпіричного спостереження. Хоча розум не можна ототожнювати з абстрактним мисленням, саме інтелект, розуміння як складові пізнавальної активності людини слугують для компонування емпіричних елементів у теоретичне знання. Характерною формою вираження емпіричного знання (як і формою мислення) виступає сукупність суджень, на базі узагальнення яких дослідники формулюють закономірності, закони, теорії, що відбивають стійкі зв'язки між явищами реального світу, а також принципи діяльності з його пізнання та перетворення (Федотова, 2024).

На думку В. Шапара, емпіричний метод (*empirical test*) полягає в систематизованому спостереженні за подіями або змінними з метою одержання достовірної інформації (Шапар, 2007). Тому основними характеристиками емпіричного дослідження є:

- 1) науковий характер;
- 2) цілеспрямованість;
- 3) достовірність;

- 4) повторюваність;
- 5) систематичність;
- 6) контрольованість (Федотова, 2025).

Емпіричний метод пізнання оперує такими елементами:

– факти, які стосуються даної предметної області, одержувані за допомогою спостережень і експериментів;

– емпіричні гіпотези, концепції та співвідношення, що впливають з фактів, відомих науці (до відомих наукових результатів відносяться ті, які опубліковані, при цьому юридичну силу має лише офіційна, зареєстрована публікація, а признание неофіційної публікації, вважається справою етики);

– емпіричні наукові дані, що представляють собою сукупність наукових висновків і рекомендацій, що впливають з емпіричних гіпотез, концепцій і співвідношень (Каленський, 2015).

З точки зору гносеології як науки про пізнання емпіричні методи можна об'єднати у дві підгрупи, а саме:

– методи виокремлення і дослідження емпіричного об'єкта (збір фактажу, первинний опис виявлених фактів);

– методи обробки та систематизації отриманого емпіричного знання, а також на відповідні їм форми цього знання (їх узагальнення, впорядкування і систематизація) (Федотова, 2024).

Зміст зазначених методів конкретизує Д. Чернілевський, який до методів емпіричного рівня відносить:

а) спостереження (безпосереднє, чуттєве дослідження об'єкта);

б) порівняння (встановлення ступеню подібності та відмінності);

в) обрахунок (кількісна обробка результатів);

г) анкетне опитування, співбесіда, інтерв'ю як способи з'ясування суб'єктивної думки респондентів;

е) діагностичне тестування;

є) метод проб і помилок (Чернілевський та ін., 2010).

До згаданих методів ми б віднесли ще мод експертної оцінки.

У науковій праці М. Кулібаби (Кулібаба, 2020) зазначено, що емпіричні методи поряд з організаційними, методами обробки результатів і інтерпретаційними методами утворюють струнку систему методів соціально-психологічного пізнання. З урахуванням специфіки предмету соціально-поведінкових наук у класі емпіричних методів науковець виокремлює такі підкласи:

а) спостереження, в тому числі самоспостереження, з метою дослідження та цілеспрямованого планомірного опису психічних властивостей, які проявляються в діяльності та поведінці досліджуваних з наступною обов'язковою систематизацією одержаних даних і формулюванням можливих висновків;

б) експериментальні методи, основною ознакою яких є цілеспрямована організація дослідником умов, у яких можуть проявитися ті чи інші психічні феномени та може бути контрольований їх перебіг. Це дає змогу варіювати фактори зовнішнього середовища (незалежні змінні), впливаючи на внутрішнє середовище індивіда, та в такий спосіб викликаючи певний відгук (залежна змінна або функція). Завдяки тому, що під час експерименту виникають умови для відокремлення явищ, які вивчають, від тих, що їх супроводжують, вдається виявити приховані процеси, механізми, явища, властивості, встановити каузальні зв'язки між ними.

в) психодіагностичні методи (бесіда, інтерв'ю, анкетування, тестування, соціоматриця, соціограма, референтометрія, метод аналізу процесу та продуктів діяльності), які є особливо актуальними для вивчення суспільної думки, морально-психологічного клімату тощо;

г) біографічний метод, що є особливо актуальним у політичній психології, соціальній психології, політології.

О. Федотова зазначає, кожен зі згаданих методів має свою специфіку щодо свого застосування. Емпіричні методи можуть бути класифіковані за різними критеріями, що дозволяє дослідникам обирати найефективніші підходи в залежності від поставленої мети. По-перше, за характером залученості науковця в досліджуваний процес та відповідно рівнем його впливу на об'єкт дослідження емпіричні методи диференціюються на пасивні та активні. Яскравим прикладом пасивного методу є спостереження як один із найпростіших і найдавніших методів збору емпіричних даних у звичному для респондента середовищі (Федотова, 2024).

Нами враховано думку дослідниці (Федотова, 2024), що, незважаючи на простоту, спостереження також передбачає дотримання цілої низки вимог щодо організації та проведення, а саме:

- прогнозованість (використовується на базі чітко сформульованих завдань, які відповідають меті дослідження);
- спланованість (реалізується за чітким, попередньо продуманим планом, розробленим згідно із завданнями проваджуваного спостереження);
- цілеспрямованість (досліджуються лише наперед визначені параметри об'єкта);
- вибіркового характеру (науковець повинен визначити репрезентативні об'єкти, параметри яких узгоджуються з напрямком роботи та забезпечують релевантні результати);
- системність і систематичність (відбувається як безперервний процес чи з урахуванням системних вимог).

Спостереження може бути як безпосереднім – прямим, так і опосередкованим – непрямим. Якщо пряме спостереження передбачає безпосереднє фіксування поведінки об'єкта, тоді як непряме здійснюється з використанням технічних засобів для реєстрації процесів, які є недоступними для безпосереднього сприйняття.

За позицією дослідника у вибірці розрізняють включене спостереження, яке забезпечує інтеграцію дослідника в групу, та невключене, що передбачає відстороненість, дотримання певної дистанції з досліджуваними. Вважається, що саме невключене спостереження забезпечує об'єктивність спостереження.

На протигагу спостереженню, експеримент є активним методом, який передбачає втручання дослідника в процеси, що відбуваються з об'єктом. Мета експерименту – виявити причинно-наслідкові зв'язки між явищами.

За масштабом проведення розрізняють лабораторні та польові експерименти. Так, природний (польовий) експеримент здійснюється у природних умовах перебігу досліджуваного процесу, що сприяє здобуванню більш реалістичних відомостей про об'єкти. Дослідники можуть спостерігати за поведінкою людей або тварин у їхньому звичному середовищі, внаслідок чого формується більш глибоке розуміння явищ. Лабораторні дослідження проводяться в контрольованих умовах, де вчений може точно регулювати параметри, а також умови експерименту. Це дозволяє отримувати точні дані, але може обмежувати їхню реальність (Федотова, 2024).

В експерименті, як правило, виокремлюють констатувальний (передбачає з'ясування закономірностей існування психічного факту, особливостей психічного процесу, особистісних рис) і формувальний (зорієнтований на формування психічних явищ, властивостей, створення умов для їх прояву і розвитку) етапи (Кулібаба, 2020).

Емпіричні методи дослідження широко впроваджуються в різних галузях науки задля досягнення специфічних цілей. Так, соціальні науки (психологія, соціологія та економіка) активно використовують емпіричні методи для вивчення людської поведінки та соціальних процесів. Наприклад, соціологи досліджують соціальні групи характер їхньої внутрішньої та зовнішньої взаємодії, використовуючи як кількісні, так і якісні методи для збору даних (Федотова, 2024).

Психологи проводять експерименти та опитування, щоб з'ясувати, як реципієнти реагують на різні стресові ситуації, або які саме фактори чинять вплив на їхнє рішення. Виходячи зі проблематики, найбільш уживаними серед методів емпіричного рівня загально-психологічних і соціально-психологічних досліджень є такі:

- спостереження (характеризується цілеспрямованим вивченням поведінки і особливостей діяльності особистості у природних умовах, а також вимагає від дослідника безпосереднього сприйняття результатів);
- експеримент (найважливіша складова наукових досліджень, передбачає апробацію знання досліджуваних явищ у контрольованих або штучно створених умовах, дає змогу досліднику активно і цілеспрямовано чинити вплив, створюючи штучні чи звичайні умови, залежно від плану дослідження та необхідності виявлення певних властивостей);
- опитування (передбачає, що учасник дослідження дає відповіді на серію запитань, які йому пропонує дослідник);
- бесіда (метод, за допомогою якого можна отримати інформацію від респондента в процесі вербальної комунікації, дотримуючись спеціальної програми);
- тести (дають змогу встановити рівні вираженості, характерні ознаки психологічних особливостей досліджуваних за допомогою стандартизованих завдань);

- анкетування (метод, який дозволяє отримати важливу для дослідника інформацію про досліджуваного на основі його письмового самозвіту);
- аналіз документів (методом збирання фактів про учасника дослідження, що матеріалізовані у тій чи іншій формі);
- вивчення продуктів діяльності (система дослідження, яка спрямована на збір, систематизацію, узагальнення та пояснення результатів певної діяльності людини, зокрема навчальної, трудової, ігрової та ін.);
- експертна оцінка (передбачає аналіз будь-якої ситуації, оцінку нововведень, того чи іншого способу поведінки в конкретній ситуації, на основі чого має бути підготовлено експертний висновок) (Вавринів, 2023).

Опитування є одним із провідних емпіричних методів у соціальних науках, оскільки дозволяє безпосередньо отримувати інформацію про думки, поведінку та ціннісні орієнтації респондентів. Метод передбачає збір даних від вибірки населення, що забезпечує можливість узагальнення результатів на ширші групи. Опитування надає інформацію про факти, знання, думки, відносини та поведінкові звіти респондентів. Основні форми методу – анкетування та інтерв'ювання; воно може бути масовим або спеціалізованим (Супрун, 2014). Анкетування вважається найбільш об'єктивним, оскільки мінімізує вплив дослідника на відповіді, підвищуючи надійність і якість даних. Метод ефективний для вивчення соціальних явищ, морально-етичних питань, потреб, інтересів, мотивів, установок і соціальних фактів, таких як організація праці, освіта, матеріальне стимулювання та оцінка дій влади (Савченко, Даниленко, 2006). Саме тому опитування стає популярним під час передвиборчих перегонів на президентський пост або перед парламентськими виборами. Отримані під час опитувань дані з визначають настрої електорату, дають змогу спеціалістам та фахівцям оцінити потенціал кандидатів та зміни у настроях самих виборців.

Серед ключових параметрів сучасних наукових досліджень є їхня кросдисциплінарність і міждисциплінарність, які полягають в об'єднанні знань з різних сферах, що забезпечує отримання комплексних міжгалузевих результатів. Так, у політичній психології використовуються такі методи, як запозичені із загальної психології та соціології (кросдисциплінарність), так і спеціальні політико-психологічні методи, а саме:

- спостереження – це спеціальне, систематична і цілеспрямована фіксація політичної поведінки, дій і процесів з метою з'ясування їхнього сенсу, змісту, мети та спрямованості;
- соціологічні опитування – метод, який часто використовують для збирання первинної вербальної інформації про явища індивідуальної і суспільної свідомості, об'єктивні факти і процеси;
- тестування – метод психологічної діагностики за допомогою заздалегідь заготовлених стандартизованих запитань та завдань (тестів);
- моделювання політичних ситуацій – дослідження політико-психологічних процесів і станів за допомогою їх реальних (фізичних) або ідеальних (насамперед математичних) моделей;
- психосемантичний аналіз – ґрунтується на психосемантиці – галузі психології, що вивчає генезис, будову і функціонування індивідуальної системи значень в індивідуальній свідомості (образи, символи, символічні дії);
- психобіографічний метод – дослідження мотивів конкретних вчинків суб'єктів політичної діяльності (Супрун, 2014).

Для дослідження чинників і показників розвитку етнічної ідентичності (Османова, Співак, 2023) етнопсихологія запозичує теоретичні знання та емпіричні методи загальної психології, соціальної психології, історії психології, психодіагностики, експериментальної психології. Так, для вивчення емоційно-оцінного компоненту соціального (етнічного) стереотипу використовується тестування («Діагностичний тест ставлень» Г. Солдатової-Кцюєвої), опитування («Опитувальник автоетнічного ставлення», «Індекс толерантності» О. Лозової та ін., «Опитувальник культурних ціннісних орієнтацій» Ш. Шварца, етнопсихологічний опитувальник), вивчення ставлення до представників певної національності, визначення рівня соціальної дистанції, вимірювання можливої та реальної соціальної прийнятності, вимірювання можливої та реальної соціальної експансивності, визначення коефіцієнту мінливості, визначення коефіцієнту толерантності – бланк-інтерв'ю (шкала Е. Богардуса в модифікації Л. Почебут).

Прикладом міждисциплінарності може слугувати багаторівневий психолого-політичний аналіз, як багаторівнева, системна наукова дисципліна, яка синтезує теоретичні та прикладні знання в галузі соціології, політології та політичній психології в єдину науково-дослідницьку політичну або управлінську програму, яка націлена на вирішення пізнавальних та практичних завдань. Так, у рамках певного прикладного проєкту (наприклад, політичної технології) на перший план висуваються способи оцінки і рішення громадської проблеми для конкретного замовника – як правило, одного з політичних діячів. Інструментально-емпіричний етап технології передбачає належить збір і опис, аналіз, систематизацію та обробку первинних даних, які зібрані внаслідок використання емпіричних методів (Супрун, 2014).

Міждисциплінарний характер політико-психологічних досліджень проілюструємо на прикладі запозичення політичною психологією загально– психологічних методів збору й аналізу інформації. Для прикладу наведемо дослідження видатного американського психолога та дослідника брехні Пола Екмана (Екман, 2013), який, використовуючи метод спостереження, десятиріччями вивчав поведінку студентів, пацієнтів психіатричних лікарень, добровольців для того, щоб підтвердити власну гіпотезу, що існує прямий зв'язок з людською брехнею і емоціями, які проявляються під час брехні. Через деякий час йому вдалось диференціювати вираження емоцій під час брехні, виокремивши певні вирази обличчя, макро– та мікроекспресії, тонкі вирази, стримування, обмовки тощо. Пізніше накопичені знання використовувалися в політичній психології, етнічній психології для аналізу поведінки світових політичних лідерів, діячів, дипломатів під час деяких міжнародних зустрічей, відкриваючи при цьому закриті завісу замовчувань та справжніх спонукань політичних акторів, оскільки більшості людей властиво під час приховування правди демонструвати деякі на перший погляд непомітні вирази обличчя та приховані жести.

Можна навести приклад застосування експериментальних методів у сфері державного управління. Так, у часи просвітницького абсолютизму (XVIII ст.) спостерігалися спроби випробувань у законодавстві (Екман, 2013).

З метою виявлення ставлення людей до актуальних політичних подій або ефективності щойно проведених політичних заходів, може використовуватися такий методичний інструментарій, як анкета, бланк-інтерв'ю, експрес-опитування. Серед методів текстового аналізу найбільш вживаними є дискурс-аналіз і контент-аналіз, а також наративний, біографічний, конверсаційний, лінгвістичний, секвенційний аналіз, текстуальне, відкрите, виборче, тематичне кодування (Супрун, 2014). Аналіз документів дозволяє дослідити імідж політика, рівень його професіоналізму, стимули та наміри.

Зауважимо, що останнім часом на процедуру емпіричних досліджень впливає розвиток новітніх технологій. Зокрема, у зв'язку з розвитком технологічного прогресу та поширенням доступу до мережі Інтернет, анонімні опитування та анкетування набувають все більшої популярності на різноманітних сайтах та профільних блогах. На багатьох інформаційних сайтах ЗМІ використовують опитування для виявлення миттєвої реакції відвідувачів їхнього сайту на ті або інші політичні, соціальні або економічні події та явища. У свою чергу залучення широкої аудиторії до збору даних, наприклад, через мобільні додатки, сприяє суттєвому масштабуванню досліджень й підвищенню їхньої якості. Застосування візуалізації даних дозволяє представити великі обсяги даних у зрозумілому вигляді, що полегшує їх інтерпретацію. Це також покращує обізнаність суспільства у проблемних аспектах соціально-політичної і етнопсихологічної науки (Вавринів, 2023).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Емпіричні методи, зокрема спостереження та опитування, ефективно застосовуються у психологічних, соціально-політичних та етнопсихологічних дослідженнях. Спостереження дозволяє фіксувати поведінкові прояви безпосередньо або за допомогою технічних засобів, а опитування – збирати дані про знання, установки та цінності респондентів. Поєднання методів підвищує об'єктивність і комплексність дослідження. Подальші дослідження доцільно спрямувати на інтеграцію спостереження, опитування та експериментальних методів, застосування цифрових технологій для збору даних, а також аналіз емпіричних методів у мультикультурному та кризовому контексті для підвищення валідності та репрезентативності результатів.

Література

- Вавринів О.** Організація та проведення психологічних і соціально-психологічних досліджень: практичне посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023. 116 с.
- Екман П.** Теорія брехні / [Пер. з англ. KM Publishing]. Київ : Вид. «Країна мрій», 2013. 320 с.
- Етнопсихологія: психодіагностичний практикум. Хрестоматія: навч. посіб. / уклад. Османова А., Співак Л. Київ : Університет «Україна», 2023. 128 с.
- Скінцев В.** Метод спостереження в контексті постнекласичної психології. *Гуманітарний вектор*. 2011. № 2 (26). С. 175–180.
- Завгородня М.** Методологія електоральних досліджень Пола Лазарсфельда. *Матеріали XX міжнародної молодіжної наукової конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Ломоносов 2013»*. Секція «Політичні науки». URL: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2013/structure_20_2216.htm.
- Іванов В.** Загальні принципи аналізу документів. *Стиль і текст*. 2005. № 6. С. 26–31.
- Іванов В.** Принципи й умови контент-аналізу та вимоги до нього. *Українське журналістичознавство*. 2004. № 5. С. 36–39.
- Ірхін Ю.** Політичний аналіз: сутність, методологія, структура, цінності і етика. *Ars administrandi*. 2012. № 1. С. 5–20.
- Каленський А.** Емпіричні методи дослідження системи розвитку професійно-педагогічної етики. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2015. № 11. С. 20–25.
- Кібак І.** Особливості психологічних методів, що використовуються в законотворчості. *Педагогіка в правоохоронних органах*. 2010. № 1 (40). С. 7–11.
- Кулібаба М.** Методи дослідження, що застосовуються в педагогічній психології. *Актуальні проблеми освіти і науки: досвід та сучасні технології: матеріали заочної Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2020. С. 186–188. URL: <https://japon.donnu.edu.ua/article/view/8807>
- Нечітайло І., Бірюкова М.** Математико-статистичний аналіз у соціології: основні методи та алгоритми: підручник для студентів закладів вищої освіти. Київ : Видавничий дім «Кондор», 2023. 280 с.
- Савченко Б., Даниленко А.** Використання анкетування як методу соціологічного дослідження для аналізу потреб з підвищення кваліфікації управлінських кадрів. *Державне будівництво*. 2006. № 1. С. 1–8.
- Супрун А.** Роль емпіричних методів у політичному аналізі. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]*. Серія Політологія. 2014. Т. 236, Вип. 224. С. 21–25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2014_236_224_6
- Федотова О.** Роль емпіричних досліджень у науковому пізнанні навколишнього світу. *Life on the Cutting Edge: Science. Libraries. Society. Riga: Baltija Publishing*, 2025. С. 140–154. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-535-8-7>
- Федотова О., Кудлай В.** Методологія та організація наукових досліджень: конспект лекцій для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня ОПП «Керування документальними процесами та розвиток цифрової громади», спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа». Київ : МДУ, 2024. 51 с.
- Чернілевський Д., Антонова О., Барановська Л., Вознюк О.** та ін., Методологія наукової діяльності: навчальний посібник: Вид. 2-ге, допов. / За ред. професора Д. В. Чернілевського. Вінниця : Вид-во АМСКП, 2010. 484 с.
- Шапар В.** Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
- Kleinman P.** Psych 101: Psychology Facts, Basics, Statistics, Tests, and More! / Paul Kleiman. Avon, Massachusetts: Adams Media, a division of F + W Media, Inc., 2012. 288 p. URL: http://lib.ysu.am/disciplines_bk/8af75f7d046fe6561a014e0f5a13e64.pdf

References

- Vavryniv, O.** (2023). Organizacija ta provedennja psihologichnyh i social'no-psihologichnyh doslidzhen' [Organization and conduct of psychological and socio-psychological research]: prakt. posib. L'viv: L'vivs'kyj derzhavnyj universytet vnutrishnih sprav. 116 p. [in Ukrainian].
- Ekman, P.** (2013) Teorija brehni [Lie theory] / [Per. z angl. KM Publishing]. K. Vyd. «Krai'na mrij». 320 p. [in Ukrainian].
- Osmanova, A. & Spivak, L.** (2023) Etnopsykhoholiiia: psykhodiahnostychnyi praktykum. Khrestomatiia: navch. posib. [Ethnopsychology: psychodiagnostic workshop. Reader: textbook]. Kyiv: Universytet «Ukraina». 128 p. [in Ukrainian].
- Yekintsev, V.** (2011) Metod spostererezhennia v konteksti postneklasychnoi psykhoholii [Observation method in the context of post-nonclassical psychology]. *Humanitarnyi vektor*, №2(26), 175–180. [in Ukrainian].
- Zavhorodnia, M.** (2013) Metodolohiia elektoralnykh doslidzhen Pola Lazarsfelda [Paul Lazarsfeld's methodology of electoral research]. *Proceedings of the XX International Youth Scientific Conference «Lomonosov 2013»*.

- Section "Political Science». URL: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2013/structure_20_2216.htm. [in Ukrainian].
- Ivanov, V.** (2005) Zahalni pryntsyipy analizu dokumentiv [General principles of document analysis]. *Styl i tekst*, 6, 26–31. [in Ukrainian].
- Ivanov, V.** (2004) Pryntsyipy y umovy kontent-analizu ta vymohy do noho [Principles and conditions of content analysis and requirements for it]. *Ukrainske zhurnalistykoznavstvo*, 5, 36–39. [in Ukrainian].
- Irkhin, Yu.** (2012) Politychnyi analiz: sutnist, metodolohiia, struktura, tsinnosti i etyka [Political analysis: essence, methodology, structure, values and ethics]. *Ars administrandi*, 1, 5–20. [in Ukrainian].
- Kalenskyi, A.** (2015) Empirychni metody doslidzhennia systemy rozvytku profesiino-pedahohichnoi etyki [Empirical research methods of professional-pedagogical ethics development]. *Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia*, 11, 20–25. [in Ukrainian].
- Kibak, I.** (2010) Osoblyvosti psykholohichnykh metodiv, shcho vykorystovuiutsia v zakonotvorchosti [Features of psychological methods used in lawmaking]. *Pedahohika v pravookhoronnykh orhanakh*, 1(40), 7–11. [in Ukrainian].
- Kulibaba, M.** (2020). Metody doslidzhennia, shcho zastosovuiutsia v pedahohichnii psykholohii [Research methods used in educational psychology]. *Aktualni problemy osvity i nauky: dosvid ta suchasni tekhnolohii. Materialy zaochnoi Vseukrainskoi naukovy-praktychnoi konferentsii*, 186–188. Donetsk National University named after Vasyl Stus. URL: <https://japon.donnu.edu.ua/article/view/8807> [in Ukrainian].
- Nechitailo, I. & Biriukova, M.** (2023) Matematyko-statystychnyi analiz u sotsiolohii: osnovni metody ta alhorytmy: pidruchnyk dlia studentiv zakladiv vyshchoi osvity [Mathematical and statistical analysis in sociology: basic methods and algorithms: textbook for students of higher education institutions]. Kyiv: Vydavnychiy dim «Kondor». 280 p. [in Ukrainian].
- Savchenko, B. & Danylenko, A.** (2006) Vykorystannia anketuvannia yak metodu sotsiolohichnoho doslidzhennia dlia analizu potreb z pidvyshchennia kvalifikatsii upravlinskykh kadrov [Using questionnaires as a sociological research method for analyzing training needs of management personnel]. *Derzhavne budivnytstvo*, 1, 1–8. [in Ukrainian].
- Suprun, A.** (2014). Rol' empirychnykh metodiv u politychnomu analizi [The role of empirical methods in political analysis]. *Naukovi pratsi [Chornomorskyi State University named after Petro Mohyla of the Kyiv-Mohyla Academy Complex]. Political Science Series*, 236(224), 21–25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdupol_2014_236_224_6. [in Ukrainian].
- Fedotova, O.** (2025). Rol' empirychnykh doslidzhen' u naukovomu piznanni navkolyshn'oho svitu [The role of empirical research in scientific knowledge of the world]. *Life on the Cutting Edge: Science. Libraries. Society*, 140–154. Riga: Baltija Publishing. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-535-8-7>. [in Ukrainian].
- Fedotova, O. & Kudlai, V.** (2024) Metodolohiia ta orhanizatsiia naukovykh doslidzhen: konspekt leksii dlia zdobuvachiv vyshchoi osvity drugoho (mahisterskoho) rivnia OPP «Keruvannia dokumentatsiiny my protsesamy ta rozvytok tsyfrovoy hromady» spetsialnosti 029 «Informatsiina, bibliotechna ta arkhivna sprava» [Methodology and organization of scientific research: lecture notes for master's degree students in program «Documentation process management and digital community development» specialty 029 «Information, library and archival studies»]. Kyiv: MDU. 51 p. [in Ukrainian].
- Chernilevskyi, D., Antonova, O., Baranovska, L., Vozniuk, O. et al.** (2010) Metodolohiia naukovoi diialnosti: navchalnyi posibnyk. Vyd. 2-he, dopov. / Za red. prof. D.V. Chernilevskoho [Methodology of scientific activity: textbook. 2nd ed., rev.]. Vinnytsia: Vyd-vo AMSKP. 484 p. [in Ukrainian].
- Shapar, V.** (2007) Suchasnyi tлумachnyi psykholohichnyi slovnyk [Modern explanatory psychological dictionary]. Kharkiv: Prapor. 640 p. [in Ukrainian].
- Kleinman, P.** (2012). *Psych 101: Psychology facts, basics, statistics, tests, and more!* Adams Media. 288 p. URL: http://lib.yzu.am/disciplines_bk/8af75f7dd046fe6561a014e0f5a13e64.pdf [in English].

Дата надходження статті: 29.09.2025

Дата прийняття статті: 23.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.923 (043)

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.11>

МЕЛЬНИЧУК Сергій – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психічного здоров'я та розвитку особистості, Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка, вул. Шевченка, 1, Кропивницький, Україна, індекс 25006 (sergiymelnychuk8@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6507-3946>

МЕЛЬНИЧУК Ірина – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології, Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка, вул. Шевченка, 1, Кропивницький, Україна, індекс 25006 (melnychukiy@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3545-2117>

ЮРИДИЧНА Й КРИЗОВА ПСИХОЛОГІЯ ЯК ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ

Анотація. Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення ролі кризової і юридичної психології у формуванні психологічної безпеки персоналу та забезпеченні організаційної стійкості в умовах кризових ситуацій.

Методологія. У статті використовується аналіз та узагальнення теорій і концепцій, які дають змогу визначити основні тенденції щодо проблеми дослідження механізмів впливу кризово-психологічних факторів на функціонування організації, що окреслюють правові (Теремецький В., Колодчина Р.) та психологічні (Мельничук С., Мельничук І.) аспекти регуляції поведінки в умовах криз, а також можливості інтеграції кризової й юридичної психології у системі антикризового менеджменту (Карамушка Л.).

Наукова новизна полягає у аналізі взаємозв'язку юридичної та кризової психології як ключових чинників забезпечення психологічної безпеки працівників і підтримання організаційної стійкості в умовах кризових викликів. Показано, що кризова психологія сприяє розвитку стресостійкості та стабілізації емоційного стану персоналу, а юридична психологія забезпечує правову свідомість, дисципліну та захищеність працівників. Обґрунтовано інтеграцію цих підходів як умову ефективного антикризового менеджменту й довготривалої стійкості організації. Проаналізовано психологічні наслідки кризових ситуацій – високий рівень стресу, професійне вигорання, деструктивні конфлікти та зниження довіри до керівництва. Обґрунтовано необхідність інтеграції кризово-психологічних і юридико-психологічних підходів у систему антикризового менеджменту як умови формування культури довіри, захищеності та передбачуваності в організації.

Висновки. Поєднання правових і психологічних механізмів дозволяє підвищити адаптивність, продуктивність і довготривалу стійкість організацій у сучасних умовах.

Ключові слова: організаційна стійкість, психологічна безпека, кризова психологія, юридична психологія, стресостійкість.

MELNYCHUK Serhiy – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Mental Health and Personality Development, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, 1, Shevchenko Str., Kropyvnytskyi, Ukraine, postal code 25006 (sergiymelnychuk8@gmail.com)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6507-3946>

MELNYCHUK Iryna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Practical Psychology, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, 1, Shevchenko Str., Kropyvnytskyi, Ukraine, postal code 25006 (melnychukiy@gmail.com)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3545-2117>

LEGAL AND CRISIS PSYCHOLOGY AS FACTORS OF PSYCHOLOGICAL SAFETY AND ORGANIZATIONAL RESILIENCE

Abstract. *The purpose of the article is to theoretically substantiate and determine the role of crisis and legal psychology in forming the psychological safety of personnel and ensuring organizational stability in crisis situations.*

Methodology. *The article uses the analysis and generalization of theories and concepts, which allow us to determine the main trends in the problem of studying the mechanisms of influence of crisis-psychological factors on the functioning of the organization, outlining the legal (Teremetsky V., Kolodchyna R.) and psychological (Melnychuk S., Melnychuk I.) aspects of regulating behavior in crisis conditions, as well as the possibilities of integrating crisis and legal psychology in the system of anti-crisis management (Karamushka L.).*

The scientific novelty lies in the analysis of the relationship between legal and crisis psychology as key factors in ensuring the psychological safety of employees and maintaining organizational stability in conditions of crisis challenges. It is shown that crisis psychology contributes to the development of stress resistance and stabilization of the emotional state of personnel, and legal psychology ensures legal awareness, discipline and security of employees. The integration of these approaches is substantiated as a condition for effective anti-crisis management and long-term stability of organizations. The psychological consequences of crisis situations are analyzed – high stress levels, professional burnout, destructive conflicts and reduced trust in management. The need to integrate crisis-psychological and legal-psychological approaches into the anti-crisis management system is substantiated as a condition for forming a culture of trust, security and predictability in the organization.

Conclusion. *The combination of legal and psychological mechanisms allows to increase the adaptability, productivity and long-term sustainability of organizations in modern conditions.*

Key words: *organizational stability, psychological security, crisis psychology, legal psychology, stress resistance.*

Постановка проблеми. Сучасні організації функціонують у середовищі постійних кризових викликів – соціально-економічних, політичних, воєнних, інформаційних. У таких умовах особливої актуальності набуває питання забезпечення психологічної безпеки працівників та збереження організаційної стійкості. Подолання кризових наслідків неможливе лише засобами кризової психології чи організаційного менеджменту. Важливим є також юридико-психологічний аспект, адже формування правової культури персоналу є ключовими умовами стабільності та законності у кризових обставинах. Наявність прогалин у дослідженні інтеграції кризової та юридичної психології у сфері забезпечення психологічної безпеки й організаційної стійкості зумовлює потребу у міждисциплінарному підході до цієї проблематики.

Аналіз досліджень. У статті використовується аналіз та узагальнення теорій і концепцій, які дають змогу визначити основні тенденції щодо проблеми дослідження механізмів впливу кризово-психологічних факторів на функціонування організації, що окреслюють правові (Теремецький, 2022) та психологічні (Мельничук, 2024) аспекти регуляції поведінки, а також можливості інтеграції кризової й юридичної психології у системі антикризового менеджменту (Карамушка, 2024).

Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення ролі кризової і юридичної психології у формуванні психологічної безпеки та забезпеченні організаційної стійкості в умовах кризових ситуацій.

Виклад основного матеріалу. Кризові ситуації у діяльності організацій є багатовимірним феноменом, що охоплює як психологічні, так і правові аспекти. Вони можуть мати внутрішній характер (кадрові конфлікти, професійне вигорання, порушення комунікації, зниження мотивації) та зовнішній (економічні кризи, воєнні події, техногенні аварії, пандемії). Кожен із цих чинників створює загрозу не лише стабільності організації, а й психологічній безпеці її членів.

Завдання кризової психології полягає у швидкому відновленні працездатності персоналу, стабілізації емоційного стану, формуванні стресостійкості та мобілізації внутрішніх ресурсів. Ефективним інструментом є кризове втручання, яке охоплює індивідуальну та групову психологічну підтримку, психологічну освіту, профілактику професійного вигорання. У контексті організаційної діяльності кризова психологія дозволяє зрозуміти, як різні види криз впливають на психологічну безпеку працівників та ефективність роботи колективу. Кризові ситуації можуть бути індивідуального характеру, пов'язані з особистими проблемами працівника, такими як втрата роботи чи хвороба, організаційні – коли під загрозою опиняється діяльність самої організації, наприклад, банкрутство, внутрішні конфлікти чи масові скорочення, а також соціальні, що охоплюють масштабні зовнішні події, такі як економічні кризи, воєнні дії чи техногенні катастрофи. Реакція на кризові ситуації характеризується певними психологічними закономірностями. На початковому етапі виникає шок і дезорганізація поведінки, що супроводжується високим рівнем тривожності та зниженням працездатності. Далі відбувається усвідомлення загрози, активація ресурсів і пошук стратегій подолання стресу. У разі недостатньої підтримки та відсутності ефективних механізмів регуляції емоцій можливий розвиток дезадаптивних форм поведінки, включно з професійним вигоранням, депресивними станами та конфліктністю в колективі. Кризова психологія надає практичні інструменти для стабілізації емоційного стану, підвищення стресостійкості та мобілізації внутрішніх ресурсів працівників. Серед них – психологічне консультування, індивідуальна та групові підтримка, навчання навичкам подолання стресу та формування позитивних стратегій поведінки у кризових умовах (Мельничук, 2025, с. 90–91). Особливу увагу приділено підготовці організацій до можливих криз ще на етапі превентивного планування, що дозволяє зменшити негативні наслідки та забезпечити збереження психологічної безпеки персоналу.

Разом із тим, юридична психологія дозволяє розглянути кризу кризів призму правових відносин і норм поведінки, що регламентуються законодавством. У кризових умовах правова свідомість та правова культура персоналу стають важливими факторами збереження дисципліни, довіри та справедливості (Теремицький, 2022, с. 58–59). Дотримання трудових прав, норм безпеки, процедур врегулювання конфліктів сприяє мінімізації негативних наслідків. Юридико-психологічний підхід дає змогу зрозуміти, як індивіди приймають рішення в умовах правової невизначеності, як впливає правова регламентація на поведінку колективу, а також як формуються мотиваційні установки щодо законності й відповідальності. Організаційна стійкість у цьому контексті визначається як здатність системи не лише протистояти кризам, а й адаптуватися до нових умов. Вона досягається через ефективний антикризовий менеджмент, що передбачає інтеграцію кризових та юридико-психологічних стратегій у систему управління. Ключовими умовами є: розвиток кризостійкої корпоративної культури; формування правової обізнаності та відповідальності персоналу; створення внутрішніх протоколів психологічної й правової допомоги; підготовка керівників до прийняття рішень у ситуації невизначеності.

Психологічна безпека організації формується на основі поєднання кризово-психологічних та юридико-психологічних чинників, що забезпечує відчуття захищеності й передбачуваності, що знижує рівень тривожності та деструктивної поведінки. Саме інтеграція цих підходів дозволяє створити умови, за яких працівники здатні не лише ефективно діяти, а й розглядати кризові ситуації як можливість розвитку та оновлення організації.

У контексті кризових ситуацій організаційна психологія фокусується на формуванні корпоративної культури, яка сприяє довірі, прозорості, взаємопідтримці та відповідальності, а також на розробці систем управління, здатних ефективно реагувати на кризові виклики (Карамушка, 2024, с. 258–259). Формування стійкості досягається через ефективну комунікацію, чіткі процедури прийняття рішень, розподіл ролей та відповідальності, а також розвиток лідерських компетенцій у керівників. Психологічне забезпечення цього процесу включає навчання навичкам антикризового менеджменту, управління стресом, розвитку командної взаємодії та підтримки психоемоційного стану працівників. У кризових умовах організаційна

психологія допомагає визначити слабкі місця в організаційних структурах, розробити ефективні внутрішні протоколи та системи підтримки, які мінімізують ризик деструктивної поведінки, знижують тривожність і сприяють збереженню продуктивності. Особливої уваги потребує поєднання організаційної психології з кризовою та юридичною психологією, що дозволяє не лише передбачити психологічні реакції персоналу, а й забезпечити їхню правову та структурну підтримку.

Формування впевненості в собі є невід'ємним компонентом психологічної стійкості та безпеки працівників у кризових умовах. Впевненість у власних силах та компетенціях дозволяє людині адекватно оцінювати ситуацію, приймати рішення та ефективно взаємодіяти з колегами навіть за високого рівня стресу (Мельничук, 2021). З психологічної точки зору, вона є результатом поєднання внутрішніх ресурсів особистості, позитивного самовідчуття та усвідомлення власної компетентності у виконанні професійних завдань. В умовах організації формування впевненості в собі відбувається через системну підтримку керівництва, розвиток професійних навичок, навчання навичкам стрес-менеджменту та кризового реагування. Кризова психологія підкреслює, що низький рівень впевненості у собі підвищує ризик розвитку дезадаптивних реакцій на кризу, таких як паніка, уникання відповідальності або конфліктність. Навпаки, наявність внутрішньої впевненості сприяє активному пошуку рішень, збереженню працездатності та підвищенню психологічної безпеки (Мельничук, 2024, с. 90–91). Юридична психологія також взаємопов'язана з цим процесом: усвідомлення прав і обов'язків, знання правових рамок діяльності зміцнює впевненість працівників у законності їхніх дій, зменшує страх перед можливими наслідками та підвищує готовність діяти в кризових ситуаціях. Таким чином, формування впевненості в собі є ключовим чинником інтеграції кризової та юридичної психології в організаційну практику.

У сучасному світі організації стикаються з численними викликами, включаючи економічні кризи, пандемії, природні катастрофи та соціально-політичні зміни. У таких умовах важливим аспектом стає здатність організації не лише ефективно реагувати на ці виклики, а й забезпечувати психологічну безпеку своїх працівників, що, в свою чергу, сприяє підвищенню організаційної стійкості. Ключовими чинниками, які впливають на цей процес, є юридична та кризова психологія. Кризова психологія вивчає реакції індивідів та колективів на стресові ситуації, а також розробляє стратегії подолання стресу та відновлення після кризових подій. Вона дозволяє організаціям вчасно розпізнавати ознаки психологічного напруження серед працівників і впроваджувати програми підтримки, а також навчати навичкам адаптації до змін. Сучасні дослідження свідчать, що емоційна оцінка власного стану працівниками має безпосередній вплив на їхню стійкість до стресу та відданість організації, а програми розвитку емоційної компетентності значно підвищують рівень психологічної безпеки (Мельничук, 2024, с. 90–91).

Інтеграція кризової та юридичної психології дозволяє організаціям розробляти комплексні стратегії, які охоплюють як психологічні, так і правові аспекти управління кризами. Це включає в себе навчання працівників навичкам стресостійкості, розвиток емоційної компетентності, а також забезпечення правової підтримки та дотримання етичних норм у процесі прийняття рішень. Такий підхід сприяє формуванню культури, в якій працівники відчують себе підтриманими, захищеними та готовими до ефективної взаємодії в умовах невизначеності.

Для ефективного впровадження кризової та юридичної психології в організаційний процес застосовуються різноманітні практики, які одночасно сприяють розвитку психологічної стійкості, впевненості в собі та правової обізнаності працівників. Однією з ключових практик є регулярне проведення тренінгів із кризового реагування, що включають навчання методам подолання стресу, розвитку емоційної компетентності та швидкого прийняття рішень у ситуаціях невизначеності. Важливою практикою є психологічне консультування та супервізія, що передбачає індивідуальну та групову підтримку працівників. Вона спрямована на виявлення та подолання дезадаптивних реакцій на стрес, профілактику вигорання, підвищення впевненості у своїх професійних компетенціях та усвідомлення власних ресурсів для подолання криз (Мельничук, 2024, с. 85–86). Такі заходи можуть включати коучинг, групові обговорення, роботу з психологом або кризовим консультантом, а також використання технік релаксації і майндфулнесу, що дозволяє працівникам знижувати рівень тривожності та підтримувати продуктивність навіть у стресових умовах. Юридична психологія інтегрується через навчання правовій обізнаності та процедурам захисту власних прав у межах організації, що включає

семінари, воркшопи та інформаційні сесії. Працівники знайомляться із законодавчими нормами щодо трудових відносин, правил антикорупційної поведінки, процедур врегулювання конфліктів і захисту персональних даних (Теремецький, 2022, с. 53–54). Така практика зміцнює правову свідомість, підвищує відчуття безпеки та дозволяє впевнено приймати рішення у складних або кризових ситуаціях. Ще однією ефективною практикою є розвиток командної взаємодії та корпоративної культури психологічної безпеки, що включає регулярні збори, обговорення проблем, спільне планування кризових заходів та підтримку ініціативи працівників. Такі заходи сприяють формуванню довіри та відкритості, де кожен член колективу відчуває себе почутим і захищеним, що підвищує стресостійкість.

Інтегрованим підходом є проведення кризових симуляцій із правовим супроводом, коли під час моделювання кризових подій відпрацьовуються не лише психологічні аспекти поведінки, а й правові процедури, наприклад, оформлення документів, дотримання корпоративних стандартів. Таким чином, комплексне впровадження зазначених практик формує середовище психологічної безпеки та підвищує організаційну стійкість, забезпечуючи ефективне функціонування колективу у складних ситуаціях.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Інтеграція кризової та юридичної психології є ключовою умовою забезпечення психологічної безпеки та підвищення організаційної стійкості сучасних колективів. Кризова психологія надає організаціям інструменти для стабілізації емоційного стану працівників, розвитку їхньої стресостійкості та здатності приймати ефективні рішення в умовах невизначеності. Юридична психологія забезпечує правову підтримку, формує правову свідомість і знижує рівень тривожності, що сприяє впевненості працівників у власних діях та прийнятті рішень. Психологічна безпека виступає фундаментом для організаційної стійкості, оскільки створює умови, за яких працівники відчувають себе захищеними, готовими висловлювати думки, брати на себе відповідальність та активно взаємодіяти з колегами. Формування впевненості в собі, емоційної компетентності та правової обізнаності дозволяє колективу протистояти кризовим ситуаціям і перетворювати виклики на можливості для розвитку організації.

Перспективи подальших досліджень полягають у емпіричному дослідженні впливу правової культури та кризової готовності працівників на рівень організаційної стійкості. А також у поглибленому вивченні механізмів взаємодії кризової та юридичної психології в системі управління персоналом, у розробленні та впровадженні комплексних програм підвищення психологічної безпеки в організаціях.

Література

- Карамушка Л.** Обґрунтування управлінських рішень щодо забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій під час російсько-української війни. *Вчені записки Університету «КРОК»: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»*, 2024. Вип. 2(74). С. 237–252. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-250-264>
- Мельничук С.К.** Соціально психологічні особливості проведення психологічного консультування та корекції впевненості в собі. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 201. С. 112–117. DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-196-132-136
- Мельничук С.К.** Психологічні механізми супроводу та адаптації громадян з інвалідністю, які постраждали у ході воєнних дій в Україні: специфіка формування впевненості в собі. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2024. (2). С. 88–94. DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-13>
- Мельничук С.К.** Психологічне здоров'я в умовах невизначеності криптоіндустрії: довіра до себе як запорука досягнення успіху. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2025. (1). С. 88–93. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-1-11>
- Мельничук І.Я.** Теоретико-методологічні основи розвитку та корекції резильєнтності. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2024. № 2 С. 82–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-12>
- Теремецький В.І., Колодчина Р.В.** Організаційно-правові заходи запобігання психосоціальному ризику, спричиненому війною в Україні. *Право і безпека*. 2022. № 2 (85). С. 50–60. DOI: <https://doi.org/10.32631/rb.2022.2.05>

References

- Karamushka, L.** (2024). Obgruntuvannya upravlins'kykh rishen' shchodo zabezpechennya psykhoholichnoho zdorov'ya personalu orhanizatsiy pid chas rosiys'ko-ukrayins'koyi viyny [Justification of managerial decisions on ensuring psychological health of organizational personnel during the Russian-Ukrainian war]. *Vcheni*

zapysky Universytetu «KROK» – Academic notes of KROK University, Kyiv: VNZ «Universytet ekonomiky ta prava «KROK», 2 (74), 237–252. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-250-264> [in Ukrainian].

- Mel'nychuk, S.K.** (2021). Sotsial'no psykholohichni osoblyvosti provedennya psykholohichnoho konsul'tuvannya ta korektsiyi vpevnenosti v sobi [Socio-psychological features of conducting psychological counseling and correction of self-confidence]. *Naukovi zapysky. Seriya: Pedahohichni nauky*, 201, 112–117. DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-196-132-136 [in Ukrainian].
- Mel'nychuk, S.K.** (2024). Psykholohichni mekhanizmy suprovodu ta adaptatsiyi hromadyan z invalidnistyu, yaki postrazhdaly u khodi voyennykh diy v Ukraini: spetsyfika formuvannya vpevnenosti v sobi [Psychological mechanisms of support and adaptation of persons with disabilities affected by hostilities in Ukraine: specifics of self-confidence formation]. *Naukovi zapysky. Seriya: Psykholohiya*, 2, 88–94. DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-13> [in Ukrainian].
- Mel'nychuk, S.K.** (2025). Psykholohichne zdorov'ya v umovakh nevyznachenosti kryptoindustriyi: dovira do sebe yak zaporuka dosyahnennya uspikhu [Psychological health in the conditions of uncertainty in the crypto industry: self-trust as a guarantee of success]. *Naukovi zapysky. Seriya: Psykholohiya*, 1, 88–93. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-1-11> [in Ukrainian].
- Mel'nychuk, I.Ya.** (2024). Teoretyko-metodolohichni osnovy rozvytku ta korektsiyi rezyl'yentnosti [Theoretical and methodological foundations of resilience development and correction]. *Naukovi zapysky. Seriya: Psykholohiya*, 2, 82–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-12> [in Ukrainian].
- Teremets'kyu V.I., & Kolodchyna R.V.** (2022). Orhanizatsiyno-pravovi zakhody zapobihannya psykhosotsial'nym ryzykam, sprychynenym viynoyu v Ukraini [Organizational and legal measures to prevent psychosocial risks caused by the war in Ukraine]. *Pravo i bezpeka*, 2 (85), 50–60. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.2.05> [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 30.09.2025

Дата прийняття статті: 22.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.923.2:378.011.3-051

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.12>

САВЧИН Мирослав – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (msavchun@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2481-4661>

БІЛОЗЕРСЬКА Світлана – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, м. Дрогобич, Україна, індекс 82100 (lan_sun@meta.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9636-1756>

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ ІМІДЖ-ПРАКТИКУМУ ЯК ТЕХНОЛОГІЇ КОНСТРУЮВАННЯ ДУХОВНО ОРІЄНТОВАНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ

Анотація. Метою статті є теоретичне обґрунтування та експериментальна перевірка ефективності технології формування професійного іміджу майбутніх педагогів як цілісної системи, що інтегрує професійні, моральні та духовні складові особистості, сприяючи їх гармонійному розвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Методологія дослідження. Дослідження здійснювалося за участю експериментальної та контрольної груп студентів педагогічного напрямку з метою оцінювання результативності технології формування професійного іміджу майбутніх учителів. Для реалізації дослідження було використано комплексний підхід, який передбачав застосування спеціально розробленої програми імідж-практикуму. Ця програма поєднувала сучасні технології формування професійного іміджу та складалася з трьох взаємопов'язаних модулів: інформаційно-аналітичного, практико-креативного та модуля вільного обміну інформацією.

Для оцінки ефективності програми було використано методика М. Спіллейн, яка уможливила здійснити аналіз змін у ключових аспектах професійного іміджу, зокрема в комунікативних компетентностях, навичках самопрезентації, рівні духовної обізнаності та моральної зрілості. Обробка й аналіз отриманих даних проводилися з використанням статистичного критерію χ^2 -квадрат, що дало змогу визначити статистичну значущість виявлених змін і об'єктивно оцінити вплив застосовуваної технології на формування професійного іміджу майбутніх учителів.

Висновки. Результати емпіричного дослідження демонструють статистично значущі позитивні зміни в експериментальній групі за більшістю оцінюваних параметрів, що охоплюють комунікативні компетентності, навички публічного виступу, вербальну та невербальну комунікацію, саморозвиток, професійну мотивацію, рівень духовної обізнаності та моральну зрілість. У контрольній групі спостерігалися лише мінімальні або статистично несуттєві зміни, що підкреслює результативність розробленої програми. У статті акцентується важливість структурованого та цілеспрямованого підходу до формування професійного іміджу, який сприяє розвитку гармонійної особистості майбутнього педагога та підвищенню ефективності його професійної діяльності.

Ключові слова: професійний імідж майбутнього педагога, духовність, моральна вихованість, комунікативні компетентності, самопрезентація, професійна самореалізація, імідж-практикум.

SAVCHYN Myroslav – Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (msavchun@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2481-4661>

BILOZERSKA Svitlana – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (lana_sun@meta.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9636-1756>

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF THE IMAGE-PRACTICE PROGRAM AS A TECHNOLOGY (MECHANISM) FOR BUILDING A SPIRITUALLY ORIENTED PROFESSIONAL IMAGE

Abstract. *The purpose of the article is to theoretically substantiate and experimentally verify the effectiveness of the technology for forming the professional image of future teachers as a holistic system that integrates the professional, moral and spiritual components of the personality, contributing to their harmonious development and self-realization in professional activity.*

Research methodology. *The study was carried out with the participation of experimental and control groups of students of the pedagogical direction in order to evaluate the effectiveness of the technology for forming the professional image of future teachers. To implement the study, a comprehensive approach was used, which involved the use of a specially developed image-practicum program. This program combined modern technologies for forming a professional image and consisted of three interrelated modules: information-analytical, practical-creative and a module for free exchange of information.*

To assess the effectiveness of the program, the M. Spillane methodology was used, which made it possible to analyze changes in key aspects of the professional image, in particular in communicative competencies, self-presentation skills, levels of spiritual awareness and moral maturity. The processing and analysis of the obtained data were carried out using the chi-square statistical criterion, which made it possible to determine the statistical significance of the identified changes and objectively assess the impact of the applied technology on the formation of the professional image of future teachers.

Conclusions. *The results of the empirical study demonstrate statistically significant positive changes in the experimental group in most of the evaluated parameters, covering communicative competencies, public speaking skills, verbal and non-verbal communication, self-development, professional motivation, levels of spiritual awareness and moral maturity. Only minimal or statistically insignificant changes were observed in the control group, which emphasizes the effectiveness of the developed program. The article emphasizes the importance of a structured and purposeful approach to the formation of a professional image, which contributes to the development of a harmonious personality of a future teacher and increases the effectiveness of his professional activities.*

Key words: *professional image of a future teacher, spirituality, moral upbringing, communicative competences, self-presentation, professional self-realization, image-practicum.*

Постановка проблеми. Сучасна соціальна реальність вимагає від учителя не лише високого рівня професійної компетентності, а й глибокої духовності, моральної зрілості та внутрішньої гармонії. Педагог сьогодні має бути відкритим до світу й до людей, готовим до постійних змін і викликів, здатним творчо, натхненно й нестандартно вирішувати професійні завдання, зберігаючи при цьому духовну рівновагу та людяність. Його діяльність має ґрунтуватися на відповідальності, самостійності, доброзичливості, внутрішній свободі й готовності до оновлення – не лише технологічного, а насамперед духовно-морального.

Формування особистості педагога, здатної відповідати сучасним викликам, вимагає цілісної системи професійно-духовної підготовки. Ця система має інтегрувати фахові знання, професійні вміння та внутрішню мотивацію до служіння людині й суспільству. Виходячи з цього, педагогічна освіта виконує стратегічне завдання, що виходить за межі суто дидактичного процесу. Вона покликана виховати духовно відповідальну особистість, для якої професійна діяльність

є усвідомленим покликанням і механізмом самореалізації на засадах гуманізму. Досягнення цієї мети можливе завдяки цілеспрямованому розвитку та формуванню професійного іміджу, який постає інтегративним відображенням цілісності особистості вчителя. Такий імідж є гармонійною єдністю екстернальної культури (манер поведінки, мовлення, стилю комунікації) та інтернальних морально-ціннісних орієнтацій, які визначають духовний потенціал педагога.

Саме тому духовність особистості має бути закладена в основу формування професійного іміджу. Вона виконує функцію внутрішнього стрижня, який надає педагогічній діяльності глибокого смислового наповнення, моральної спрямованості та людяності, забезпечуючи її автентичність та ефективність.

Більше того, духовно збагачений імідж учителя трансформується у важливий чинник виховного впливу. Через особистісний приклад педагога учні інтерналізують моральні норми та осмислюють сенс життя. У цьому контексті духовність постає не як абстрактна якість, а як основа професійної майстерності, що надає педагогічній діяльності життєтворчого змісту.

Таким чином, формування професійного іміджу сучасного вчителя слід розглядати не лише як процес удосконалення професійних компетенцій, але й передусім як траєкторію духовного зростання, моральної самореалізації та гармонійного розвитку особистості. Інтеграція знань про імідж із іншими професійними цінностями у свідомості студентів сприяє конструюванню моделі ідеальної професійної діяльності, яка виконує функцію еталона та орієнтиру для їхнього подальшого самовдосконалення й професійного саморозвитку. Набуття таких знань стає можливим за умови включення до системи професійної освіти спеціалізованих курсів, що забезпечують поглиблене та систематизоване вивчення цієї проблематики.

Аналіз досліджень. У сучасному науковому дискурсі поняття професійного іміджу педагога трактується як інтегрований комплекс особистісних та професійних характеристик, що формують цілісне уявлення про його компетентність. Для ефективного формування позитивного професійного іміджу, особливо у педагогічній сфері, фахівець повинен володіти комплексом духовно-моральних та особистісно-професійних цінностей. Саме ці цінності визначають його внутрішню позицію, поведінкові орієнтири та домінуючий стиль взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу.

Відповідно до концепції В. Галузяка, професійно-ціннісні орієнтації становлять ключову складову мотиваційної сфери студентської молоді, яка слугує підґрунтям для формування їхнього професійного іміджу. Ці орієнтації визначають спрямованість комунікативної активності студентів і забезпечують селективне зосередження на основних аспектах майбутньої професійної діяльності (Галузяк, 2009). Вони відображають уявлення майбутніх фахівців про пріоритетні цілі та завдання їхньої професійної ролі, створюючи основу для суб'єктивного осмислення ситуацій професійної взаємодії. Подібно до узагальнених мотивів, професійно-ціннісні орієнтації сприяють розвитку когнітивно-емоційних оціночних структур, які відіграють визначальну роль у формуванні поведінки та прийнятті рішень у професійному контексті (Білозерська, 2021).

Емпіричні дослідження, проведені вченими, виявили наявність паралельного співіснування двох ціннісних систем у студентської молоді, що має безпосередній вплив на процес формування їхнього професійного іміджу:

1. Декларована (публічна) ціннісна система: ця система акцентує увагу на професійно значущих цінностях, зокрема самовідданій праці, служінню суспільству та любові до суб'єктів професійної діяльності (наприклад, до дітей у педагогічній сфері). Ця сфера відображає соціально очікувані установки.

2. Приватна (індивідуальна) ціннісна система: ця сфера зосереджена на особистісних потребах та добробуті, включаючи матеріальну забезпеченість, сімейні цінності, міжособистісне спілкування та дозвілля (Долинська, 2008).

Серед ключових пріоритетів студенти також виокремлюють моральні, професійні, духовні, особистісно-розвивальні та матеріальні аспекти, що спільно формують ієрархію їхніх орієнтацій. Виявлена дихотомія між декларованими та приватними цінностями є важливим чинником, що визначає внутрішню позицію та зовнішні прояви, які інтегруються у професійний імідж майбутнього фахівця.

Згідно з позицією С. Байди, ключовим чинником у становленні позитивного професійного іміджу вчителя є природне саморозкриття індивідуальності особистості педагога. Цей підхід

підкреслює, що автентичність образу залежить від вільного та щирого вираження внутрішнього «Я» фахівця (Байда, 2020).

Проте, фундаментальною основою формування професійного іміджу виступає духовність особистості. Як зазначає М. Савчин, духовність є інтегральним елементом психічного здоров'я вчителя, що системно впливає на його мотиваційну сферу, комунікативну активність та здатність до рефлексії в педагогічному процесі. Автор підкреслює, що духовність педагога є не лише особистісною рисою, але й професійною необхідністю. Вона забезпечує трансляцію смислів та моральних цінностей суб'єктам навчання, тим самим формуючи в них здатність до відповідальної поведінки та цілісного світосприйняття (Савчин, 2007).

З огляду на викладене, професійний імідж доцільно розглядати як духовну та відносну цінність-значення, що інтегрується до класу особистісно-професійних цінностей. Він нерозривно пов'язаний із змістом професійної діяльності та потенційними можливостями самореалізації особистості.

Імідж виступає не лише як екстернальний прояв професійної культури, але й як інтернальне відображення духовної сутності фахівця. Ця внутрішня сутність покликана забезпечувати гармонійний розвиток як самого педагога, так і його вихованців.

Оскільки поняття «професійний імідж педагога» володіє властивостями цінності, а ідеал педагога є одним із його маніфестаційних проявів, обґрунтовано стверджувати, що формування професійного іміджу є невід'ємною вимогою професійної підготовки. Необхідність інтеграції цієї цінності у зміст педагогічної освіти обумовлена як сутністю самого концепту, так і ключовими функціями, які імідж виконує у процесі професійної діяльності.

Метою статті є теоретичне обґрунтування та експериментальна верифікація ефективності технології формування професійного іміджу майбутніх педагогів.

Ця технологія розглядається як цілісна система, призначена для інтеграції особистісно-професійних та морально-духовних складових особистості. Кінцевий результат полягає у сприянні гармонійному розвитку студентів та їхній успішній самореалізації у педагогічній діяльності.

Виклад основного матеріалу. Констатувальний етап дослідження виявив, що майбутні педагоги володіють коректним, хоча й фрагментарним уявленням про зміст основних компонентів професійного іміджу. Респонденти ідентифікують ключові складові, такі як індивідуальні, особистісні, комунікативні, суб'єктні та зовнішньо-поведінкові характеристики, а також розуміють співвідношення внутрішнього та зовнішнього в структурі образу педагога.

Водночас, зафіксовано, що ці уявлення характеризуються недостатньою цілісністю, системністю, глибиною та, що особливо важливо, браком духовної спрямованості. Вони функціонують переважно на рівні здорового глузду і значною мірою сформовані під впливом їхнього попереднього шкільного досвіду.

Для усунення виявленої аксіологічно-когнітивної прогалини обґрунтовано необхідність впровадження спеціалізованого курсу «Імідж-практикум». Його завданням є глибинне осмислення професійного іміджу педагога як особистісно-професійної цінності та цілеспрямований розвиток його духовних і моральних аспектів.

У рамках формувального експерименту було впроваджено програму «Імідж-практикуму», розроблену згідно із заздалегідь створеною моделлю процесу формування професійного іміджу.

Структура занять спецкурсу була побудована на трьох функціональних блоках, що забезпечують комплексний розвиток: інформаційно-дискусійний, практико-творчий та блок вільного обміну досвідом.

Інформаційно-дискусійний блок передбачав опрацювання та обговорення теоретичних понять і положень із теми, що сприяло стимулюванню інтересу майбутніх педагогів до проблеми формування іміджу. У рамках цього блоку студенти ознайомилися з результатами власного анкетування, що давало змогу відобразити їхні початкові уявлення та оцінити власний професійний потенціал.

Особливу увагу приділено формуванню мотивації як рушійної сили роботи над собою. Ураховувалося, що мотиваційна система повинна реагувати на зміни зовнішнього соціального середовища та стратегії розвитку університету. Основними вимогами до мотиваційних цілей були конкретність, ясність та здійсненність. Поставлені іміджеві цілі мали бути особистісно значущими, реалістичними та структурованими за часовими рамками.

Заняття сприяли визначенню індивідуальних стратегій формування іміджу майбутнього педагога, ознайомленню студентів із психологічними знаннями про імідж людини, а також розвитку стійкої потреби у застосуванні цих знань для власного професійного та особистісного зростання.

Практико-творчий блок передбачав використання різних форм і методів, які «занурювали» майбутніх педагогів у активну діяльність та безпосереднє переживання професійних ситуацій.

Мета цього блоку полягала у формуванні навичок самопрезентації, стимулюванні активності студентів у роботі над власним іміджем, розвитку духовно-моральних цінностей, позитивних життєвих орієнтирів, почуття гордості за навчальний заклад та усвідомлення своєї причетності до історії й культури країни. Крім того, блок передбачав участь у заходах університету з метою виявлення духовного потенціалу особистості, удосконалення зовнішнього вигляду та поведінки, розвиток навичок самомаркетингу та самоменеджменту.

Важливою особливістю практичних занять було їхнє творче спрямування. Студенти виконували різноманітні завдання, що вимагали прояву нестандартного мислення, оригінальності ідей, творчих відкриттів, ерудиції, вміння швидко орієнтуватися у різних ситуаціях та імпровізувати. Наприклад, у рамках самостійної роботи майбутні педагоги опрацьовували різні засоби вираження власного професійного іміджу, зокрема особливості невербальної поведінки, комунікації, стилю спілкування та презентації себе як особистості і професіонала.

Блок вільного обміну інформацією становив основну частину занять спецкурсу та був спрямований на формування загальної оцінки враження від кожного заняття. У його рамках виокремлювалися найбільш цікаві та значущі проблеми, пов'язані з іміджем учителя, а також визначалися можливі шляхи формування професійного іміджу майбутніх педагогів.

Таким чином, зміст спецкурсу включав передачу теоретичного матеріалу щодо іміджу педагога, обговорення конкретних ідей і проблемних ситуацій, роботу в групах, колективні дискусії, обмін думками та досвідом щодо формування іміджу й його аналізу. Під час проведення занять активно застосовувалися сучасні освітні технології, а теоретичний матеріал доповнювався діловими, рольовими та сюжетними іграми, іншими інтерактивними методами навчання.

Мета програми «Імідж-практикуму» полягає у глибокому усвідомленні майбутніми педагогами їхнього власного професійного образу та подальшому формуванні ключових іміджевих компетентностей. Цей процес охоплює розвиток навичок конструювання автентичного індивідуального педагогічного іміджу і забезпечення ефективної соціальної самопрезентації в контексті висококонкурентного освітнього середовища та вимог сучасного ринку праці. Змістове наповнення курсу орієнтоване на інтеграцію теоретичного знання та практичних умінь, що є необхідною умовою для становлення позитивного, духовно та професійно вмотивованого іміджу майбутнього вчителя.

Програма спецкурсу побудована на засадах логічної послідовності та взаємозв'язку тематичних модулів, що забезпечує системний підхід до формування іміджу. До її структури входять такі ключові навчальні теми:

Концептуальні основи іміджу: «Імідж учителя та його структура»; «Професійний імідж і його духовна сутність».

Діагностика та рефлексія: «Самоаналіз іміджу та виявлення проблемного поля його формування».

Духовно-ціннісний потенціал: «Духовні й особистісно-професійні цінності у структурі іміджу»; «Духовний потенціал педагога»; «Духовне, моральне, психологічне, психічне, соціальне та фізичне здоров'я як основа іміджу майбутнього педагога».

Комунікативно-поведінкові аспекти: «Особистісний простір і комунікативні якості вчителя»; «Феномен першого враження про людину».

Технології формування іміджу: «Методи й технології професійного та духовного самовдосконалення педагога». «Персональний іміджмейкінг».

Тематика занять була сформована з урахуванням комплексного підходу до проблематики формування професійного іміджу педагога. Її архітектоніка покликана охопити ключові аспекти цього процесу: починаючи від усвідомлення внутрішніх (духовно-моральних і особистісних) основ педагогічного іміджу і завершуючи опануванням технологіями його практичного втілення у контексті професійної діяльності.

Для оцінювання ефективності впровадження технології формування професійного іміджу здійснювалася перевірка змін у параметрах професійного іміджу та процесі створення особистого

позитивного іміджу, що оцінювалася за методикою М. Спіллейн із застосуванням критерію хі-квадрат. Вибіркова сукупність для проведення експериментального дослідження була сформована на базі студентів четвертого курсу Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, які навчалися за спеціальністю «Середня освіта». Загальна кількість респондентів склала 58 осіб. Сукупність була диференційована на дві групи: експериментальна група (ЕГ): 30 студентів; контрольна група (КГ): 28 студентів. Такий розподіл забезпечив необхідну кількісну базу для репрезентативності та подальшого статистичного порівняння результатів формувального впливу.

Як свідчать дані таблиці 1, у експериментальній групі (ЕГ) всі зміни у шкалах методики виявилися статистично значущими, за винятком одного показника – «Постава (фігура)» ($F \geq 0,05$).

Варто зазначити, що постава як фізичний параметр не зазнала суттєвих статистично значущих змін ні в експериментальній, ні в контрольній групі, що цілком закономірно, адже ця характеристика не була безпосереднім об'єктом психолого-педагогічного впливу програми.

У більшості досліджуваних показників, таких як уміння поводитися у суспільстві, здатність виступати перед аудиторією, вербальна та невербальна комунікація, здатність до саморозвитку,

Таблиця 1

Відмінності до та після впровадження технології формування професійного іміджу

Показники	Рівень	КГ				ЕГ			
		До, у %	Після, у %	χ^2	p	До, у %	Після, у %	χ^2	p
Комунікативні здібності	Високий	10,7	46,4	8,75**	0,01	16,7	46,7	7,54*	0,02
	Середній	71,4	42,9			60	46,7		
	Низький	17,9	10,7			23,3	6,6		
Уміння вести себе у суспільстві	Високий	21,4	46,4	4,88	0,09	10	43,3	8,85**	0,01
	Середній	64,3	50			80	53,4		
	Низький	14,3	3,6			10	3,3		
Здатність виступати перед аудиторією	Високий	10,7	32,1	4,28	0,12	0	36,7	16,11***	0,001
	Середній	57,1	50			76,7	60		
	Низький	32,2	17,9			23,3	3,3		
Знання правил етикету	Високий	7,2	35,7	7,23*	0,03	6,7	36,7	8,62**	0,01
	Середній	82,1	60,7			90	63,3		
	Низький	10,7	3,6			3,3	0		
Вербальна і невербальна комунікація	Високий	10,7	39,3	6,24*	0,04	0	36,7	14,08***	0,001
	Середній	75	53,6			96,7	63,3		
	Низький	14,3	7,1			3,3	0		
Здатність до саморозвитку	Високий	10,7	46,4	9,84**	0,007	6,7	60	21,26***	0,001
	Середній	64,3	46,4			76,7	40		
	Низький	25	7,2			16,7	0		
Постава (фігура)	Високий	21,4	28,6	0,38	0,54	10	20	3,02	0,22
	Середній	78,6	71,4			83,3	80		
	Низький	0	0			6,7	0		
Фізичне здоров'я	Високий	21,4	39,3	2,11	0,15	10	40	8,54**	0,01
	Середній	78,6	60,7			83,3	60		
	Низький	0	0			6,7	0		
Професійна потреба	Високий	17,9	50	6,45**	0,01	16,7	60	11,92***	0,001
	Середній	82,1	50			83,3	40		
	Низький	0	0			0	0		
Духовні знання	Високий	7,1	35,7	9,73**	,008	6,7	53,3	18,67***	0,0001
	Середній	78,6	64,3			73,3	46,7		
	Низький	14,3	0			20	0		
Моральна вихованість	Високий	10,7	35,7	5,63	,060	16,7	46,7	9,71**	0,008
	Середній	85,7	0			66,7	53,3		
	Низький	3,6	64,3			16,7	0		

Примітки: * – значимість на рівні $p \leq 0,05$, ** – на рівні $p \leq 0,01$, *** – на рівні $p \leq 0,001$.

фізичне здоров'я, професійна мотивація, духовні знання та моральна вихованість, експериментальна група (ЕГ) продемонструвала статистично значущі, а у багатьох випадках – високозначущі позитивні зміни. Це свідчить про ефективність реалізованої програми формування професійного іміджу майбутніх педагогів.

Особливо вражаючими є зміни у здатності виступати перед аудиторією та комунікативних навичках (вербальна та невербальна комунікація), де початковий рівень високих показників у ЕГ був 0%, а після впровадження програми досяг значних результатів. Також помітні позитивні зрушення спостерігаються у сферах саморозвитку, професійної мотивації, духовних знань та моральної вихованості – саме ці компоненти відіграють ключову роль у формуванні цілісного професійного іміджу педагога.

У контрольній групі (КГ) не спостерігалось змін за такими показниками, як «уміння поводитися у суспільстві», «здатність виступати перед аудиторією», «постава (фігура)», «фізичне здоров'я» та «моральна вихованість». Відсутність статистично значущих змін у КГ підкреслює доцільність та ефективність авторської програми. Це свідчить про те, що цілеспрямований і системний підхід є необхідним для розвитку комплексних поведінкових, фізичних та моральних якостей майбутніх педагогів. У тих сферах, де стандартний навчальний процес не забезпечує швидкого й суттєвого прогресу, спеціалізована програма виступає потужним каталізатором позитивних змін, що має критичне значення для формування повноцінного та високоякісного професійного іміджу вчителя.

Зокрема, аналіз показників духовних знань свідчить про суттєві зрушення: у контрольній групі (КГ) високий рівень демонстрували лише 7,1% студентів, після впровадження програми цей показник у ЕГ зріс до 53,3% ($\chi^2 = 18,67$, $p < 0,001$). Середній рівень знизився з 73,3% до 46,7%, низький рівень зник повністю.

Щодо моральної вихованості, у КГ високий рівень спостерігався у 10,7% студентів, після експерименту в ЕГ цей показник зріс до 46,7% ($\chi^2 = 9,71$, $p = 0,008$), що також підтверджує статистично значущі позитивні зміни та ефективність застосованої програми.

Отримані емпіричні результати переконливо свідчать про те, що впровадження технології формування професійного іміджу зумовило помітні позитивні зміни в експериментальній групі (ЕГ) за більшістю діагностованих параметрів. Зафіксовано суттєве поліпшення таких ключових показників, що інтегруються у професійний імідж:

Комунікативно-поведінкові компетентності: зростання комунікативних навичок, культури поведінки в соціумі, здатності до публічних виступів, знання етикету, а також ефективності вербальної та невербальної комунікації.

Особистісно-професійний розвиток: посилення здатності до саморозвитку та підвищення рівня професійних потреб (мотивації).

Духовно-моральна сфера: поглиблення духовних знань та зростання рівня моральної вихованості.

У контрольній групі (КГ) також спостерігалися певні поліпшення, проте вони мали менш виражений характер і не завжди досягали статистичної значущості. Ці дані підтверджують високу ефективність запропонованої технології та її здатність сприяти гармонійному розвитку особистісних, професійних і духовно-моральних складових іміджу майбутніх педагогів.

Таким чином, елективний курс «Імідж-практикум» продемонстрував свою ефективність як дієвий чинник, що суттєво сприяв духовно-професійному самовизначенню та самоствердженню студентів. Його впровадження активізувало цілеспрямовану діяльність майбутніх фахівців освітньої галузі із засвоєння професії, створюючи необхідні умови для їхнього особистісного, професійного й духовного розвитку, а також для ефективного формування цілісного професійного іміджу.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Проведене дослідження переконливо підтвердило високу ефективність розробленої технології формування професійного іміджу майбутніх педагогів. Застосована програма виступає дієвим засобом розвитку ключових іміджевих компетентностей, що є необхідною умовою для досягнення цілісності та зрілості педагогічної особистості.

Емпіричні дані засвідчили, що програма сприяла не лише розвитку професійних і комунікативних компетентностей (зовнішня презентація та майстерність взаємодії), але й значному зміцненню внутрішніх духовних та моральних якостей.

Саме інтеграція цих внутрішніх (духовних) і зовнішніх (професійних) складових є критично важливою для формування гармонійного й цілісного професійного іміджу майбутнього вчителя, забезпечуючи автентичність його образу та підвищуючи ефективність його виховного впливу. Результати, отримані в експериментальній групі, свідчать про виражену позитивну динаміку у сфері комунікативної культури, здатності до самопрезентації, розвитку вербальних і невербальних засобів взаємодії, зростанні професійної мотивації, а також у поглибленні духовно-моральних орієнтацій.

Виявлені зміни підтверджують, що системна, цілеспрямована робота над формуванням професійного іміджу сприяє гармонійному особистісно-професійному становленню майбутнього педагога, забезпечуючи інтеграцію професійних, моральних і духовних компонентів його розвитку.

Порівняльний аналіз результатів контрольної групи, у якій не застосовувалася зазначена технологія, засвідчив відсутність істотних позитивних змін, що додатково підкреслює ефективність та доцільність використання спеціалізованого підходу у процесі професійної підготовки педагогічних кадрів.

Перспективи подальших досліджень. Подальші наукові розвідки у цій галузі мають бути сфокусовані на таких ключових напрямках:

1. Диференціація навчальних програм: розробка гнучких, диференційованих навчальних курсів, які б враховували індивідуальні рівні готовності студентів до формування професійного іміджу та їхні стартові аксіологічні установки.

2. Лонгітюдне дослідження стійкості іміджу: проведення лонгітюдних досліджень для оцінки стійкості сформованого іміджу в реальній професійній діяльності випускників та визначення його безпосереднього впливу на якість та ефективність педагогічної роботи.

Література

- Байда С.П.** Психологічні чинники формування позитивного іміджу молодого викладача педагогічного закладу вищої освіти: монографія. МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини. Умань : Візаві, 2020. 161с.
- Білозерська С.І.** Особистісно-професійні цінності у структурі професійного іміджу майбутнього педагога. *Габітус*. Науковий журнал з соціології та психології. 2021. Вип. 29. С. 42–48.
- Галузяк В.М.** Ціннісні орієнтації в структурі особистісних чинників педагогічного спілкування. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. 2009. № 29. С. 86–92.
- Долинська Л.В.** Психологія ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя : навчальний посібник. Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин О.В., 2008. 124 с.
- Савчин М.В.** Педагогічна психологія : навч. посібник. К.: Академвидав, 2007. 424 с.

References

- Bayda, S.P.** (2020). *Psychologichni chynnyky formuvannya pozytyvnoho imidzhu molodoho vykladacha pedahohichnoho zakladu vyshchoyi osvity: monohrafiya*. [Psychological factors in the formation of a positive image of a young teacher of a pedagogical institution of higher education; monograph.] MO N Ukrayiny, Umans'kyu derzh. ped. un-t imeni Pavla Tychyny. Uman': Vizavi, 161s. [in Ukrainian].
- Bilozers'ka, S.I.** (2021). Osobystisno-profesiyni tsinnosti u strukturi profesynoho imidzhu maybutn'oho pedahoha [Personal and professional values in the structure of the professional image of a future teacher]. *Habitus*, 29, 42–48 [in Ukrainian].
- Haluziyak, V.M.** (2009). Tsinnisni oriyentatsiyi v strukturi osobystisnykh chynnykiv pedahohichnoho spilkuvannya [Value orientations in the structure of personal factors of pedagogical communication]. *Naukovi zapysky Vinnyts'koho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Mykhayla Kotsyubyns'koho*, 29, 86–92 [in Ukrainian].
- Dolyns'ka, L.V.** (2008). *Psykhohihiya tsinnisnykh oriyentatsiy maybutn'oho vchytelya: navchal'nyy posibnyk* [Psychology of value orientations of the future teacher: a textbook]. Kam"yanets'-Podil's'kyu : FOP Sysyn O.V. 124 s. [in Ukrainian].
- Savchyn, M.V.** (2007). *Pedahohichna psykhohihiya: navch. posibnyk*. [Pedagogical psychology: a textbook.] K.: Akademvydav. 424 s [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 22.09.2025

Дата прийняття статті: 24.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.923.2:351

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.13>

САВЧИН Мирослав – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (msavchun@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2481-4661>

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. Мета статті – теоретично обґрунтувати психологічні засади формування відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління. Наукову проблему сформульовано на перетині психології особистості, лідерства та адміністративної етики: у сучасному публічному управлінні недостатньо розкрито внутрішні детермінанти відповідальної поведінки, попри зростання соціального запиту на етичне, прогнозоване й легітимне лідерство.

Методологічна основа дослідження охоплює концепції відповідального, трансформаційного та трансверсального лідерства у поєднанні з психологічними підходами до відповідальності – когнітивним, особистісним, діяльним і біхевіористичним.

Наукова новизна полягає у введенні терміну «психологічна готовність до відповідальної поведінки» як інтегративної якості керівника у публічному управлінні та моделюванні її структури. Практична значущість моделі полягає у можливості використання її компонентів для розробки програм психологічного супроводу керівників, а також у створенні інструментів емпіричної діагностики відповідальної поведінки.

Висновки. У результаті теоретичного аналізу виокремлено три групи психологічних детермінант відповідальної поведінки: особистісно-мотиваційні (ціннісна ідентичність, мотиваційна структура, локус контролю), когнітивно-регуляторні (рефлексивна компетентність, антиципація наслідків, когнітивна складність), емоційно-вольові (емоційний інтелект, емпатія, стресостійкість, вольова регуляція). Запропоновано концептуальну трикомпонентну модель психологічної готовності до відповідальної поведінки керівника, що складається з рівня особистісної основи, механізмів регуляції та контексту діяльності. Запропонована авторська модель концептуалізує відповідальність як багаторівневу психологічну структуру, що дозволяє систематизувати її ключові детермінанти та виявити динаміку переходу від особистісних передумов до управлінської дії.

Ключові слова: лідерство, державне управління, публічне адміністрування, відповідальність лідера, психологія лідера, управлінська діяльність.

SAVCHYN Myroslav – Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (msavchun@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2481-4661>

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF THE DEVELOPMENT OF RESPONSIBLE BEHAVIOR OF A LEADER IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract. The aim of the article is to theoretically substantiate the psychological foundations for the formation of responsible behaviour of a leader in the system of public administration. The scientific problem is formulated at the intersection of personality psychology, leadership, and administrative ethics: in modern public administration, the internal determinants of responsible behaviour remain underexplored, despite the growing societal demand for ethical, predictable, and legitimate leadership.

The methodological basis of the study integrates the concepts of responsible, transformational, and transversal leadership with psychological approaches to responsibility – cognitive, personality-based, activity-based, and behaviourist.

© Мирослав Савчин, 2025

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

The scientific novelty lies in introducing the concept of “psychological readiness for responsible behaviour” as an integrative quality of a public sector leader and in modelling its structure. The practical significance of the model lies in the potential application of its components in developing psychological support programs for leaders, as well as in creating tools for empirical diagnosis of responsible behaviour.

Conclusions. *As a result of the theoretical analysis, three groups of psychological determinants of responsible behaviour are identified. These are: personal-motivational (value identity, motivational structure, locus of control), cognitive-regulatory (reflective competence, anticipation of consequences, cognitive complexity), and emotional-volitional (emotional intelligence, empathy, stress resistance, volitional regulation). A conceptual three-level model of psychological readiness for responsible leadership behaviour is proposed, comprising the level of personal foundation, regulatory mechanisms, and activity context. The proposed author's model conceptualizes responsibility as a multi-level psychological structure, which allows us to systematize its key determinants and identify the dynamics of the transition from personal prerequisites to managerial action.*

Key words: *leadership, public administration, administrative ethics, leader's responsibility, leadership psychology, managerial activity.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах трансформації державного управління роль керівника (лідера) не обмежується лише технократичними функціями адміністрування – дедалі зростає очікування, що він відповідатиме не лише за виконання завдань, але й за етичний вимір, суспільний резонанс і стійкість рішень. Формування відповідальної поведінки керівника в сфері публічного управління стає критичною проблемою психологічного та адміністративного порядку. Проблема полягає в тому, що, попри зростання соціального запиту на етичне, прогнозоване й легітимне лідерство, внутрішні психологічні детермінанти відповідальної поведінки залишаються малодослідженими. У науковому дискурсі все ще недостатньо представлено цілісне бачення, яке б інтегрувало особистісні, мотиваційно-ціннісні, когнітивно-регуляторні компоненти поведінки управлінця з особливостями його діяльності у структурованому, нормативно навантаженому середовищі публічного адміністрування.

Аналіз досліджень. У зарубіжних дослідженнях концепція responsible leadership здобуває все більшої уваги. Так, Дж. Луо і колеги (Луо, 2019) виявили, що відповідальне лідерство опосередковано через подяку та організаційну ідентичність стимулює організаційну громадянську поведінку (ОСВ), хоча прямий вплив може бути незначним. Аналогічно, С. Енґін та Ф. Касап аналізують, як лідери формують свою ідентичність у бізнес- та публічному секторах, підкреслюючи, що аспекти відповідальності в лідерській ідентичності досліджені недостатньо (Engin & Kasap, 2025). А. Грон та К. Якобсен вводять метапоняття transversal leadership, що полягає у спрямуванні, синхронізації та залученні працівників до колективної діяльності в умовах міжфункціональної взаємодії (Grøn & Jacobsen, 2024). Ці підходи розширюють рамки розуміння лідерства як суто вертикальної функції, але залишають відкритим питання психологічного ядра відповідальності.

В українському контексті дослідження лідерства в публічному управлінні зосереджені переважно на концептуальних або організаційних аспектах. Наприклад, О. Євтушенко акцентує увагу на взаємозв'язку лідерства з трансформацією організацій у публічному управлінні, проте менше розглядає психологічні механізми відповідальності як внутрішнього регулятора поведінки (Євтушенко, 2025). І. Драган і О. Долінченко підкреслюють суспільну потребу у відповідальних керівниках, проте відзначають слабку розробленість теоретичних засад психологічної складової лідерства (Драган & Долінченко, 2022). І. Сурай акцентує увагу на методологічних викликах інтеграції психологічного підходу в управлінський аналіз (Сурай, 2020).

Проте, навіть серед цих робіт знаходимо обмежену кількість теоретичних студіювань, присвячених глибокому моделюванню психологічних детермінант відповідальної поведінки керівника, особливо в контексті системи публічного управління. У зв'язку з цим актуально постає завдання теоретично обґрунтувати психологічні засади формування відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління. Саме цьому присвячена дана стаття. На відміну від існуючих досліджень, які розглядають відповідальність керівника переважно крізь призму організаційної поведінки або адміністративно-правових норм, ми пропонуємо інтегративну психологічну модель, що поєднує особистісні детермінанти (ціннісно-мотиваційна сфера,

самосвідомість), когнітивно-регуляторні механізми прийняття рішень та специфіку нормативного середовища публічного управління.

У контексті виявлених теоретичних і практичних суперечностей, **мета** статті полягає в теоретичному обґрунтуванні психологічних засад формування відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління як ключової умови ефективного функціонування лідера в адміністративному просторі. Відповідно, науково-дослідницькими завданнями визначено:

1. Проаналізувати основні психологічні підходи до розуміння відповідальності як особистісного і поведінкового феномена.

2. Узагальнити теоретичні засади лідерства в умовах публічного управління крізь призму відповідальності керівника.

3. Виокремити ключові психологічні чинники (мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові), що зумовлюють розвиток відповідальної поведінки в лідера публічного сектору.

4. Запропонувати концептуальну модель взаємозв'язку між психологічними характеристиками особистості керівника та специфікою його адміністративної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Здійснений теоретичний аналіз наукових джерел (Сурай, 2020; Engin, Kasap, 2025; Luo, Ng, Choong, 2025) дозволив виявити багатовимірність психологічного феномена відповідальності та її тісний зв'язок із особистісними характеристиками керівника, специфікою його ролі у публічному управлінні та особливостями лідерської взаємодії в адміністративному середовищі. У межах дослідження було розглянуто ключові концептуальні підходи до розуміння відповідальності, а також визначено теоретичні засади лідерства в контексті публічного адміністрування. Авторська позиція полягає в тому, що відповідальна поведінка керівника у сфері публічного управління є не лише результатом інтеріоризації зовнішніх норм чи настанов, а насамперед проявом цілісної психологічної структури, яка формується на перетині особистісно-мотиваційної, когнітивно-регуляторної та емоційно-вольової сфер. Такий підхід дозволяє інтерпретувати відповідальність як інтегративну якість, що забезпечує здатність суб'єкта до рефлексивного прийняття рішень, саморегуляції поведінки й урахування соціально-нормативного контексту адміністративної діяльності. Наведені нижче результати є узагальненням теоретичних положень, які стали основою для формування концептуальної моделі детермінант відповідальної поведінки керівника в публічному секторі.

Теоретико-методологічні основи

1.1. Психологічна сутність відповідальності: аналіз основних підходів

Синергетичний аналіз напрацювань загальної, когнітивної та особистісної психології представлений у працях Д. Купера (Cooper, 2024), Т. Рюма та Н. Казанціса (Ryum, Kazantzis, 2024), М. Ель Зейна та колег (Zein, Dolan, Bahrami, 2022) демонструє, що відповідальність розглядається не як унітарна характеристика, а як багатовимірна конструкція, що формується на перетині реактивної поведінки, ціннісної орієнтації та рефлексивної саморегуляції.

У межах біхевіористської парадигми відповідальність розглядається як модель реакції на зовнішнє підкріплення, що формується під впливом системи винагород і санкцій (Hassan Kariri, 2024). У цьому контексті поведінка вважається відповідальною, якщо вона повторюється у зв'язку з позитивними наслідками або дозволяє уникнути негативних. Така модель ефективна у формалізованих системах управління з чіткими нормами контролю. Аналіз цього підходу дозволяє нам стверджувати, що він доцільний для пояснення регульованої поведінки в умовах жорсткого інституційного середовища, однак не враховує внутрішню мотивацію, моральну рефлексію та когнітивну інтеграцію цінностей. На відміну від позиції традиційного біхевіоризму, ми вважаємо, що відповідальна поведінка керівника в публічному управлінні не може зводитись до реакції на зовнішні стимули – вона є результатом внутрішнього вибору, що базується на усвідомленні ролі, цінностей і наслідків.

У когнітивній парадигмі відповідальність інтерпретується як усвідомлений акт прогнозування наслідків власних дій, що ґрунтується на оцінці альтернатив та логічному мисленні (Zein, Dolan, Bahrami, 2022). Відповідальна особа здатна передбачити результати своїх рішень, спроектувати наслідки на соціальне середовище та зробити етичний вибір. Критична оцінка цього підходу виявляє, що когнітивний компонент є фундаментальним у структурі відповідальної поведінки, однак у ньому залишається недооціненою роль емоційної зрілості та вольової саморегуляції, що актуалізуються в складних управлінських ситуаціях (Ryum, Kazantzis, 2024). Попри цінність когнітивної моделі, ми пропонуємо доповнити її поняттям інтегрованої

рефлексивності, яка охоплює не лише аналіз, а й здатність внутрішньо погодитися з відповідальністю як частиною морального вибору.

Особистісна психологія трактує відповідальність як стійку рису характеру, яка інтегрує моральні принципи, самоусвідомлення та внутрішню етичну регуляцію (Engin, Kasap, 2025). У такій інтерпретації відповідальна поведінка – це прояв ідентичності суб'єкта, що добровільно обирає відповідальність як частину свого «Я». Узагальнюючи, вважаємо за доцільне включити цю перспективу як базову: саме особистісна готовність до відповідального лідерства визначає глибину і сталість управлінських рішень. Водночас, на відміну від позиції прихильників стабільних особистісних рис, ми наголошуємо на тому, що відповідальність є не лише характеристикою, а динамічним ресурсом, який може змінюватися під впливом управлінського контексту та саморефлексії.

Діяльнісний підхід акцентує увагу на відповідальності як механізмі регуляції поведінки у процесі реалізації цілей. Особа не лише приймає рішення, а й коригує дії відповідно до ситуації, аналізує зворотний зв'язок, здійснює самоконтроль і бере на себе відповідальність за результати (Grøn, Jacobsen, 2024). Критична оцінка цього підходу виявляє, що саме в діяльності відбувається реалізація внутрішніх настанов – від інтенції до фактичної поведінки. Однак цей підхід часто залишається процедурним, не заглиблюючись у внутрішні детермінанти, що актуалізують відповідальність як цінність. Розвиваючи ідею діяльнісного підходу, ми вводимо поняття рефлексивної зрілості керівника – як здатності самостійно оцінювати ефекти своєї діяльності в координатах суспільного блага, моральної легітимності та нормативних вимог публічного адміністрування.

Узагальнення представлених концептуальних підходів дозволяє представити порівняльну характеристику психологічного розуміння відповідальності у форматі таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика психологічних підходів до розуміння відповідальності

Підхід	Ключове розуміння відповідальності	Переваги	Обмеження
Біхевіористський	Реакція на зовнішнє підкріплення (Hassan Kariri, 2024)	Добре описує контрольовану поведінку	Не охоплює мотиваційну детермінацію поведінки
Когнітивний	Усвідомлення наслідків і прогнозування дій (El Zein, 2022)	Підкреслює аналітичну складову	Недооцінює емоційну й вольову регуляцію
Особистісний	Стабільна риса характеру, моральна ідентичність (Engin, 2022)	Пояснює сталість поведінки	Недостатньо гнучкий до контексту
Діяльнісний	Регуляція у процесі досягнення цілей (Grøn, 2024)	Відображає динаміку поведінки	Часто поза глибинною мотивацією

Джерело: сформовано автором за даними досліджень Hassan Kariri, 2024, El Zein, 2022, Engin, 2022, Grøn, 2024.

Таким чином, таблиця дозволяє простежити ключові переваги та обмеження кожного з підходів, що лягли в основу авторської інтегративної моделі.

Отже, на нашу думку, відповідальна поведінка керівника у сфері публічного управління є інтегративною психологічною якістю, що виникає внаслідок взаємодії трьох ключових детермінант, а саме: а) особистісної основи – ціннісно-мотиваційної зрілості, б) когнітивної готовності до прогнозування наслідків, й в) діялісно-регуляторної спроможності реалізувати обране рішення. Ми пропонуємо термін «психологічна готовність до відповідальної поведінки» як інтегративний конструкт, що об'єднує ці аспекти. Це дозволяє розглядати відповідальність не як лінійний процес, а як динамічну систему взаємодії особистості та контексту управлінської діяльності, в якій особа виступає активним суб'єктом морального вибору.

1.2. Лідерство в системі публічного управління: теоретичні засади

У науковому дискурсі лідерство в публічному управлінні часто сприймається як модифіковане лідерство загального типу, пристосоване до високих вимог публічної відповідальності, масштабної взаємодії з громадськістю та нормативного середовища. У цьому контексті аналіз

трансформаційного, відповідального та трансверсального лідерства дозволяє окреслити психологічні межі публічного лідера.

Трансформаційне лідерство (англ.: *transformational leadership*) передбачає, що лідер мотивує підлеглих змінюватися, підвищує їх моральний рівень, стимулює інновації та орієнтацію на загальні цінності. У публічному секторі цей підхід застосовується для підвищення залученості, етичності та служіння суспільному благу (Munro-Knight, 2024). Аналіз представлених підходів дозволяє стверджувати, що трансформаційний підхід корисний як інструмент ідеалізації цілей та формування спільного бачення у публічній службі. Проте він іноді критикується за надмірний оптимізм і недооцінку бюрократичних обмежень та нормативних рамок. На відміну від позиції прихильників «універсального» трансформаційного стилю, ми вважаємо, що у публічному секторі трансформаційне лідерство має бути обмежено збалансованим з регуляторною відповідальністю, щоб уникнути популізму чи ідеалізації.

Концепція відповідального лідерства (англ.: *responsible leadership*) вводить ідею того, що лідер відповідає не лише перед внутрішніми стейкхолдерами, а й перед суспільством, екологією, етичними нормами. У публічному секторі це означає, що рішення мають враховувати довгострокові соціальні наслідки та баланс інтересів (Jonck, 2024). Критична оцінка цього підходу виявляє, що він суттєво розширює поле відповідальності лідера, але іноді лишається абстрактним без чітких психологічних механізмів. Наприклад, як саме внутрішня готовність лідера реалізує цю відповідальність на практиці – залишається неакцентованим. Розвиваючи ідею відповідального лідерства, ми пропонуємо інтегрувати його з поняттям рефлексивної зрілості керівника, щоб підкреслити психологічні умови реалізації цієї відповідальності.

А. Грон і К. Якобсен вводять концепцію трансверсального лідерства (англ.: *transversal leadership*) як здатність направляти, координувати та залучати співробітників до колективної роботи поза межами власної управлінської юрисдикції (Grøn, Jacobsen, 2024). Це особливо важливо в публічних організаціях, де рішення часто залежать від міжструктурної координації. Узагальнюючи, вважаємо за доцільне, що трансверсальне лідерство – це конструктивний міст між вертикальним управлінням та горизонтальним співробітництвом, який дозволяє публічному керівникові долати межі бюрократичних інституцій. Попри цінність цього підходу, залишається невирішеним питання психологічної бази: які особистісні й мотиваційні фактори дозволяють лідеру бути ефективно трансверсальним?

Публічне лідерство відрізняється від бізнес-лідерства низкою характерних ознак: підзвітність громадськості, нормативна регуляція, мультистейкхолдерні інтереси, обмеження ресурсів і висока публічна видимість. У бізнесі часто оцінюють ефективність через прибуток, в той час як у публічному секторі – через суспільний вплив та легітимність (Hansen, 2022). Аналіз цих відмінностей дозволяє стверджувати, що підходи з корпоративного лідерства не завжди корелюють до публічного середовища, бо потребують ускладнення етичної, нормативної та відповідальної компоненти. На відміну від простого трансферу бізнес-стилів, ми вважаємо, що ядром публічного лідерства є відповідальність – саме вона формує моральний стержень і гарантує довіру громадськості. Узагальнення основних підходів до публічного лідерства та виявлення їх психологічного ядра доцільно представити у вигляді інтегративної діаграми (рис. 1).

Критична оцінка запропонованої моделі демонструє, що саме відповідальність, у її психологічному вимірі, виступає ціннісно-смысловим стрижнем ефективного лідерства у сфері публічного управління.

На нашу думку, відповідальність має бути ядром публічного лідерства, а не просто компонентом. У публічному керуванні лідер повинен володіти рефлексивною зрілістю, відповідальною ідентичністю та трансверсальною компетентністю, щоб інтегрувати нормативні вимоги, суспільні очікування й внутрішні цінності у конкретну управлінську діяльність. Це означає, що публічний лідер не лише трансформує, координує й відповідає – він також несе активну психологічну відповідальність, яка проявляється в здатності балансувати між особистісним вибором та суспільним контекстом.

2. Детермінанти відповідальної поведінки

2.1. Особистісно-мотиваційні детермінанти

У контексті формування відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління особистісно-мотиваційні чинники виступають одним із базових вимірів психологічної

готовності до відповідального лідерства. У цьому аналітичному фрагменті розглянуто три ключові групи детермінантів: ціннісно-моральна ідентичність, мотиваційна структура (внутрішня vs зовнішня мотивація), а також локус контролю та самеефективність.

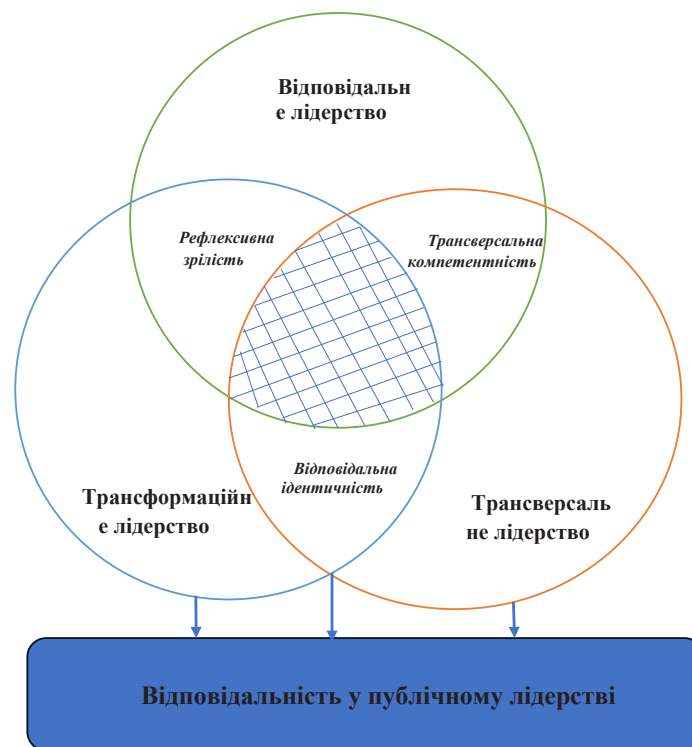


Рис. 1. Інтегративна модель публічного лідерства: підходи, компоненти, психологічне ядро

Джерело: сформовано автором.

2.1.1. Ціннісні орієнтації та моральна ідентичність

Згідно з останніми розвідками, особистісні цінності відіграють визначальну роль у формуванні організаційної поведінки: дослідження Д. Люрманн і колег показує, що ціннісні орієнтації суттєво впливають на керівничу віру в суспільну легітимність та готовність до лідерства (Lührmann, Stehle, Gehrau, Röttger, 2024). Крім того, дослідження Дж. Рамдасс розкривають, що лідерська ідентичність створюється через поєднання моральної самоідентифікації та групової належності (Ramdass, 2024). Аналіз представлених підходів дозволяє стверджувати, що ціннісна готовність керівника – «етико-ідентифікаційна спрямованість» (авторський термін) – є важливим фундаментом відповідальної поведінки. На відміну від позиції, що керівництво – насамперед функція впливу і стратегії (Engin, 2025), ми вважаємо, що без глибинної моральної ідентичності лідер не здатен здійснювати дійсно відповідальні рішення.

2.1.2. Мотиваційна структура (внутрішня vs зовнішня мотивація)

Мотиваційні дослідження останнього часу, зокрема М. Іслама і колег виділяють два полюси: внутрішню мотивацію (англ.: *self-determination*) та зовнішню мотивацію (контрольована стимуляція) у діяльності керівників. З їх точки зору, у публічному секторі доцільна висока частка внутрішньої мотивації, з огляду на низькі матеріальні стимули та високу суспільну відповідальність (Islam, Hossain, Cabral, 2025). Критична оцінка цього підходу виявляє, що хоча внутрішня мотивація пов'язана з більш стійкою відповідальною поведінкою, один лише фокус на мотивації недостатній – необхідно враховувати також особистісні ресурси та діяльнісні механізми. Попри цінність традиційного розрізнення мотиваційних полюсів, ми пропонуємо термін «мотиваційна ієрархія відповідальності», який відображає пріоритети мотиваційних чинників: від ціннісно внутрішньої до суспільно зорієнтованої зовнішньої.

2.1.3. Локус контролю та самеефективність

Локус контролю (*internal vs external*) і самеефективність (*self-efficacy*) визнані ключовими психологічними ресурсами, що впливають на поведінкову відповідальність. Дослідження С. Енгіна та Ф. Касапа демонструють, що лідери з внутрішнім локусом контролю і високою

самоєфективністю частіше беруть на себе відповідальність та ініціюють зміни (Engin, Kasar, 2025). Узагальнюючи, вважаємо за доцільне розглядати локус контролю та самоєфективність як другий рівень мотиваційно-особистісної готовності – після цінностей і мотивації вони виступають ресурсною базою для реалізації відповідальної поведінки. Вважаємо, що особисто-мотиваційна структура відповідального керівника має вигляд ієрархічної системи: на найвищому рівні – ціннісно-моральна ідентичність, далі – мотиваційна орієнтація (внутрішня переважає зовнішню), і на завершальному – ресурси контролю (локус) і самоєфективності. Цей авторський конструкт «мотиваційної ієрархії відповідальності» конституює психологічну основу відповідальної поведінки керівника у публічному управлінні.

2.2. Когнітивно-регуляторні детермінанти

У рамках психологічного моделювання готовності керівника до відповідальної поведінки особливу увагу слід приділити когнітивно-регуляторним складовим – здатності до рефлексії, прогнозування наслідків, а також до мислення, що відзначається високою когнітивною складністю. Ці елементи створюють ключовий механізм переходу від наміру до конкретної дії в публічному управлінні.

2.2.1. Рефлексивна компетентність

Дослідження «*Reflective learning: a new leadership development framework driving engineering innovation*» вказує, що лідери, які практикують рефлексивне навчання та самоконтроль, демонструють вищий рівень адаптивності та колективної рефлексії (Wei, 2024). Цей підхід акцентує, що рефлексія не лише після факту дії, але й до дії (англ.: «*pre-decision reflection*») стає ключовою компетентністю (Tarvirdians, 2025). Аналіз представлених підходів дозволяє стверджувати, що рефлексивна компетентність слід розглядати не як факультативний компонент, а як центральний регулятор механізму відповідальної поведінки керівника. На відміну від традиційних моделей реакцій, які розглядають лише контроль після дії, ми вважаємо, що керівник у публічному управлінні повинен володіти рефлексивною зрілістю, що характеризується здатністю оцінювати не лише те, що він зробив, але й те, що має зробити – з урахуванням цінностей, контексту і наслідків.

2.2.2. Прогностичне мислення та антиципація наслідків

Когнітивна складова відповідальності передбачає прогнозування майбутніх наслідків власних управлінських рішень. У дослідженні Р. Готфредсона та Б. Крейна доведено, що лідери з високою когнітивною складністю ефективніше інтегрують та аналізують багатовимірні перспективи при прийнятті рішень в умовах невизначеності (Gottfredson, Crane, 2025). Критична оцінка цього підходу виявляє, що хоча прогностичне мислення розширює горизонти відповідальної поведінки, воно ще недостатньо розглядає механізм переходу від прогнозу до активної дії – тобто, як саме лідер трансформує свої прогнози в управлінську відповідальність. Попри цінність підходу прогнозування, ми пропонуємо впровадити авторський термін «*антиципативна рефлексія*», який охоплює здатність не лише передбачати наслідки, але й свідомо вибрати варіанти дій з огляду на морально-ціннісні стандарти.

2.2.3. Когнітивна складність у прийнятті рішень

Поняття когнітивної складності (англ.: *cognitive complexity*) відображає здатність лідера утримувати множинні перспективи, виявляти взаємозв'язки та приймати рішення в складних середовищах. Дослідження «*The Impact of Servant Leadership on Proactive Service Behavior*» підтверджує, що високий рівень когнітивної складності пов'язаний із кращою здатністю керівників реагувати на конфлікти та приймати адаптивні рішення (Zhang, Yin, Su, 2024). Узагальнюючи, вважаємо за доцільне включати когнітивну складність як логічний компонент системи когнітивно-регуляторних детермінант відповідальної поведінки керівника. Водночас критична оцінка виявляє, що в дослідженнях часто недооцінено аспект взаємодії когнітивної складності з емоційною регуляцією та мотиваційними ресурсами – саме цей аспект ми вважаємо критичним для моделі «психологічної готовності до відповідальної поведінки».

Отже, аналіз когнітивно-регуляторних детермінант дозволяє нам стверджувати, що рефлексія відіграє системоутворюючу роль у формуванні відповідальної поведінки лідера у сфері публічного управління. На відміну від класичних моделей, що трактують когнітивні процеси як функціональні інструменти прийняття рішень, ми розглядаємо рефлексивну компетентність як осередок морально-ціннісної саморегуляції, який об'єднує прогностичне мислення, когнітивну складність та усвідомлення соціальної відповідальності. Запропоноване нами поняття

«антиципативна рефлексія» – інтегративна когнітивна установка керівника, яка передбачає не лише обдумування можливих сценаріїв, але й етичну інтерпретацію майбутніх наслідків. Цей компонент, на нашу думку, є центральним у концепції психологічної готовності до відповідальної поведінки, оскільки забезпечує зв'язок між прогнозом, ціннісною оцінкою та практичною дією. Таким чином, ми обґрунтовуємо необхідність включення когнітивно-рефлексивного рівня як базового у багаторівневу модель управлінської відповідальності.

2.3. Емоційно-вольові детермінанти

У межах моделі психологічної готовності до відповідальної поведінки керівника особливе місце посідає емоційно-вольова сфера – вона не лише доповнює мотиваційно-ціннісну та когнітивно-регуляторну компоненти, але й виступає механізмом реалізації вибору у складних умовах управлінської діяльності. Розглянемо ключові елементи: емоційний інтелект, вольова регуляція в конфліктних ситуаціях, стресостійкість та емоційна стабільність, емпатія й соціальна чутливість, а також взаємозв'язок цієї сфери з відповідальністю.

2.3.1. Емоційний інтелект керівника

Розвиток емоційного інтелекту (EI) у лідерів активно пов'язують із їхньою здатністю до саморегуляції, емпатії та ефективного управління міжособистісними процесами (Hwang, 2024). Згідно з оглядом Ю. Чжао і колег, EI також позитивно корелює з психологічною стійкістю, зменшуючи рівень вигорання та підвищуючи здатність здійснювати емоційний контроль у складних ситуаціях (Zhao, Ai, Wang, 2025). Аналіз представлених підходів дозволяє стверджувати, що емоційний інтелект слід розглядати не лише як інструмент соціального впливу, а як внутрішній ресурс відповідального лідера – здатність усвідомлено реагувати на свої емоції й управляти ними на фоні зовнішнього тиску. На відміну від позиції, що EI – просто «м'яка компетенція» (Landry), ми вважаємо, що в публічному управлінні EI виступає як фундаментальний регулятор етичного вибору, без якого інші компоненти не можуть повноцінно функціонувати.

2.3.2. Вольова регуляція в ситуаціях конфлікту інтересів

У конфліктних ситуаціях керівник часто стикається з дилемами між різними групами інтересів. Вольова регуляція тут означає здатність протистояти імпульсам, управляти напруженою та вибирати етично обґрунтовану поведінку. У останніх дослідженнях підкреслюють, що вольова регуляція тісно пов'язана з EI, але також має автономний ресурс – наприклад, лідери з високим самоконтролем демонструють стійкість до тиску корупційних пропозицій (Nowick, 2025). Критична оцінка цього підходу виявляє, що вольова регуляція – незамінна, але вона часто розглядається поза контекстом емоційної напруги – тобто як холодна воля. Ми ж пропонуємо концепт емоційно-вольового імпульсу, що поєднує твердість волі з емоційною чутливістю під час вибору. Попри цінність підходу вольового контролю, залишається невирішеним питання – як лідер формує цей імпульс у стресогенних умовах та як він взаємодіє з іншими детермінантами відповідальної поведінки.

2.3.3. Стресостійкість та емоційна стабільність

Сучасні лідери працюють у середовищах із високою турбулентністю, тому стресостійкість та здатність до емоційної стабільності стають ключовими психічними ресурсами. Дослідження Г. Онана і колег вказує, що позитивні стилі лідерства сприяють розвитку психологічної стійкості команди, що в свою чергу знижує емоційне виснаження (Onan, 2025). Узагальнюючи, вважаємо за доцільне включати стресостійкість як компонент внутрішньої рівноваги – здатність лідера зберігати стабільність при зовнішніх навантаженнях. Однак критична оцінка цих концепцій виявляє, що багато досліджень трактують стресостійкість як реактивну характеристику, а не як проактивну регуляторну компетенцію – ми ж вважаємо, що саме проактивність у підтриманні емоційної рівноваги формує відповідальність у дії.

2.3.4. Емпатія та соціальна чутливість

Емпатія і соціальна чутливість – здатність відчувати і розуміти емоції інших – є важливими умовами морального керівництва. Наприклад, дослідження Дж. Говіка і колег моделює емпатичне лідерство як засіб реагування на кризи, що зумовлює довіру та легітимність (Nowick, 2025). Аналіз представлених підходів дозволяє стверджувати, що емпатія – більше ніж підтримка комунікації – це образне вікно соціальної легітимності, через яке лідер сприймається як справедливий та чутливий. На відміну від позиції, що емпатія – просто «м'яка компетенція», ми вважаємо, що в контексті публічного лідера соціальна чутливість має функцію моральної

навігації – дозволяє лідеру балансувати між суспільними очікуваннями і внутрішнім стандартом відповідальності.

Для систематизації ключових функціональних характеристик емоційно-вольових детермінант відповідальної поведінки керівника у публічному управлінні подаємо їх у порівняльній таблиці (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльна характеристика емоційно-вольових детермінант відповідальної поведінки керівника у публічному управлінні

Емоційно-вольові компоненти	Функція у відповідальній поведінці	Переваги	Обмеження
Емоційний інтелект	Усвідомлення і регуляція емоцій у складних управлінських ситуаціях	Сприяє саморефлексії і емоційному контролю	Може не активізуватися без рефлексивної практики
Вольова регуляція	Подолання внутрішніх і зовнішніх конфліктів заради етичного вибору	Зміцнює етичну сталість у поведінці	Ризик подавлення емоцій або надмірного самоконтролю
Стресостійкість та емоційна стабільність	Підтримання психічної рівноваги в умовах тиску	Знижує ризик вигорання, підвищує витривалість	Вимагає тривалого розвитку
Емпатія та соціальна чутливість	Забезпечення соціальної легітимності та моральної навігації	Формує довіру і соціальну підтримку	Суб'єктивність може спотворювати моральну оцінку

Джерело: сформовано автором.

Порівняльний аналіз представлений в таблиці 2 демонструє, що саме синергетична взаємодія емоційного інтелекту, стресостійкості, емпатії та вольової регуляції забезпечує моральну цілісність і психологічну стійкість лідера в умовах складного адміністративного середовища.

Отже, на нашу думку, емоційно-вольова сфера керівника в публічному управлінні – це синтез емоційної чутливості та волі, який ми називаємо «емоційно-вольова готовність до відповідальної поведінки». Справжня відповідальність у дії – це не просто виконання норм, а здатність свідомо керувати своїми переживаннями й імпульсами, адаптуючи їх під ціннісно обґрунтований вибір. Ця компетенція виступає як ланка, що забезпечує перехід від внутрішньої мотивації та когнітивного прогнозування до реальної соціально значущої поведінки. Узагальнюючи результати аналізу особистісно-мотиваційних, когнітивно-регуляторних та емоційно-вольових детермінант відповідальної поведінки, постає необхідність їхньої теоретичної інтеграції. Така інтеграція дозволяє не лише виявити системну організацію психологічних чинників, але й побудувати концептуальну модель, яка пояснює механізми формування відповідальної поведінки керівника в публічному управлінні як цілісного феномена.

3. Інтегративна модель

У контексті системного аналізу детермінант відповідальної поведінки постає завдання побудови цілісної теоретичної конструкції, яка б дозволила інтегрувати ключові психологічні чинники у структуровану модель. Така модель не лише систематизує наявні уявлення про відповідальність керівника, а й дає змогу виявити механізми її формування та функціонування у специфічному середовищі публічного управління. З огляду на викладене, пропонуємо авторську концептуальну модель психологічних детермінант відповідальної поведінки керівника, яка структурує це явище на трьох рівнях – особистісному, регуляторному та контекстуальному – та відображає динаміку формування відповідальності як інтегративної управлінської якості.

Представлена на рисунку 2 модель психологічної готовності до відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління концептуалізує взаємозв'язки між особистісними чинниками, механізмами регуляції та контекстом управлінської діяльності. Рівень 1 формує психологічну основу: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-рефлексивний і емоційно-вольовий компоненти взаємодіють як взаємопідсилювальна тріада – цінності запускають вибір, когніція структурує обдумування, емоційно-вольова сфера перекладає намір у поведінку. Вказані

результати підтверджують дослідження, що підкреслюють роль моральної ідентичності та саморегуляції у схильності до відповідальної поведінки керівників (Din, Zhang, 2023). Щодо механізмів актуалізації відповідальності, Рівень 2 моделі описує, як психологічні характеристики особистості трансформуються у практичну дію. Інтеріоризація норм публічної служби формує внутрішній імператив; рефлексивне опосередкування дозволяє керівнику зіставляти особисті цінності з контекстом управлінської ситуації; саморегуляція забезпечує сталість і контроль виконання зобов'язань. Зокрема, Ю. Чжан і колеги встановили, що когнітивні механізми саморегуляції відіграють ключову роль у відповідальній поведінці працівників державного сектору (Zhang, 2024). Щодо умов ефективного функціонування, Рівень 3 моделі репрезентує зовнішні чинники, без яких реалізація особистісних і регуляторних компонентів є неповною. Специфіка публічного управління, нормативно-правове поле та суспільні очікування формують своєрідну «публічну екосистему», що визначає легітимність і значущість відповідальної поведінки. Як свідчить метааналіз Л. Бекхауса і R. Vogel, стилі лідерства в публічному секторі демонструють ефективність лише за умов відповідних контекстуальних налаштувань (Backhaus L., Vogel, 2022). Ми вважаємо, що ця модель є цілісною структурою психологічної готовності до відповідальної поведінки керівника у публічному управлінні. Авторський термін «психологічна готовність до відповідальної поведінки» підкреслює, що відповідальність – це не лише риса або дія, а процес інтеграції особистісної основи, механізмів регуляції та публічного контексту.



Рис. 2. Модель психологічної готовності до відповідальної поведінки керівника в системі публічного управління

Джерело: сформовано автором.

Запропонована модель психологічної готовності до відповідальної поведінки керівника має низку практичних застосувань у сфері професійного добору, розвитку й оцінювання управлінських кадрів у публічному секторі. По-перше, її можна використати як концептуальну основу для розробки психодіагностичних інструментів, спрямованих на вимірювання рівня готовності до відповідального лідерства. По-друге, модель дозволяє структурувати тренінгові програми для розвитку ціннісної мотивації, рефлексивної компетентності та емоційної регуляції у керівників. По-третє, її можна інтегрувати в оціночні процедури службового просування, акцентуючи увагу не лише на технічних, а й на етичних, регуляторних та особистісних показниках управлінської ефективності. У перспективі ця модель може лягти в основу формування національного стандарту психологічної підготовки лідерів публічного управління.

Задля верифікації запропонованої моделі можливе проведення емпіричного дослідження, яке включатиме кілька етапів. На першому – операціоналізація ключових змінних моделі, зокрема: мотиваційно-ціннісна орієнтація, рефлексивна компетентність, рівень емоційного інтелекту, інтеріоризація норм, саморегуляція, а також сприйняття контексту. На другому – розробка або адаптація валідованих психометричних шкал для вимірювання кожної компоненти.

На третьому етапі – емпіричне тестування гіпотез за допомогою структурного моделювання (SEM) або факторного аналізу.

Можливі гіпотези апробації:

H₁: Мотиваційно-ціннісна орієнтація позитивно корелює з саморегуляцією відповідальної поведінки.

H₂: Рівень рефлексивної компетентності опосередковує зв'язок між когнітивною складністю та емоційною стабільністю керівника.

H₃: Контекстуальні фактори модифікують силу впливу особистісної основи на реальні прояви відповідальної поведінки (модераторний ефект).

H₄: Психологічна готовність до відповідальної поведінки є значущим предиктором етичних управлінських рішень у публічному секторі.

Успішна верифікація моделі дозволить обґрунтувати її наукову валідність, а також зробити крок до формування емпірично перевіреної системи оцінювання відповідального лідерства в умовах публічного управління.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. У результаті здійсненого теоретико-концептуального аналізу було сформульовано ключові положення щодо психологічної природи відповідальної поведінки керівника у сфері публічного управління. По-перше, доведено, що відповідальність не є унітарною характеристикою особистості, а репрезентує інтегративну якість, яка виникає на перетині ціннісно-мотиваційної орієнтації, когнітивної рефлексії та емоційно-вольової регуляції. По-друге, обґрунтовано, що внутрішня психологічна готовність до відповідальної поведінки активується лише за умови її підтримки механізмами інтеріоризації норм, рефлексивного оцінювання ситуацій і саморегуляції дій. По-третє, підкреслено, що відповідальність управлінця реалізується не у вакуумі – контекст державної служби, правові обмеження і соціальні очікування виступають критично важливими умовами її функціонування. Запропонована авторська модель концептуалізує відповідальність як багаторівневу психологічну структуру, що дозволяє систематизувати її ключові детермінанти та виявити динаміку переходу від особистісних передумов до управлінської дії. Наукова новизна моделі полягає у поєднанні класичних і сучасних підходів (трансформаційне, відповідальне, трансверсальне лідерство) з психологічними концептами саморегуляції, емоційного інтелекту, рефлексії та моральної ідентичності. Теоретичні результати роботи відкривають перспективи як для розробки діагностичних інструментів, так і для практичних програм розвитку лідерів у публічному секторі. Подальші дослідження доцільно спрямувати на емпіричну перевірку моделі, зокрема через побудову психометричних шкал для оцінювання її компонентів, апробацію моделі в різних управлінських середовищах, а також вивчення впливу контекстуальних чинників (політична стабільність, тип організації, характер публічної взаємодії) на реалізацію відповідальної поведінки керівника.

Література

- Драган І., Долінченко О. Сутність лідерства та забезпечення лідерської ефективності в системі публічного управління. *Публічне управління та регіональний розвиток*. 2022. № 16. С. 427–442. DOI: <https://doi.org/10.34132/pard2022.16.07>.
- Євтушенко О. Теорії лідерства та їх роль в публічному управлінні. *Матеріали наукових конференцій Чорноморського національного університету імені Петра Могили: Серія «Публічне управління та адміністрування»*. 2025. Вип. 1. С. 25–29. DOI: <https://doi.org/10.34132/mspc2025.01.13.03>.
- Сурай І.Г. Особливості дослідження феномену лідерства в публічному управлінні (методологічний аспект). *Науковий вісник: Державне управління*. 2020. Т. 3, № 3 (5). С. 216–227. DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3\(5\)-216-227](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3(5)-216-227).
- Backhaus L., Vogel R. Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, context and outcomes. *Public Administration Review*. 2022. Vol. 82, No. 5. P. 911–929. DOI: <https://doi.org/10.1111/puar.13516>.
- Cooper D. A. Diffusion of responsibility for actions with advice. *Journal of Behavioral Decision Making*. 2024. Vol. 37, No. 4. Article e2415. DOI: <https://doi.org/10.1002/bdm.2415>.
- Din M. U. Q., Zhang L. Unveiling the Mechanisms through Which Leader Integrity Shapes Ethical Leadership Behavior: Theory of Planned Behavior Perspective. *Behavioral Science (Basel)*. 2023. Vol. 13, No. 11. Article 928. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13110928>.
- El Zein, M., Dolan R. J., Bahrami B. Shared responsibility decreases the sense of agency in the human brain. *Journal of Cognitive Neuroscience*. 2022. Vol. 4, No. 11. P. 2065–2081. DOI: https://doi.org/10.1162/jocn_a_01896.

- Engin S., Kasap F.** The role of leadership identity in business and public sectors: a content analysis approach. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 5. Article 1492443. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1492443>.
- Gottfredson R., Crane B.** Navigating complex environments requires complex leaders. *Business Horizons*. 2025. In-Press. Journal Pre-Proof. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2025.06.002>.
- Grøn A. B., Jacobsen C. B.** Understanding transversal leadership in public organizations: conceptualization and development of a measurement scale. *Public Management Review*. 2024. Vol. 27, No. 5. P. 1417–1443. DOI: <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2402343>.
- Hansen H. F.** Public sector leadership: Conditions, challenges and avenues. *Organising and Governing Governmental Institutions* / eds. R. Pinheiro, J. Trondal, Fagområder, 2022. P. 68–84. DOI: <https://doi.org/10.55669/oa090303>.
- Hassan Kariri H. D., Almubaddel A.** From theory to practice: Revealing the real-world impact of cognitive behavioral therapy in psychological disorders through a dynamic bibliometric and survey study. *Heliyon*. 2024. Vol. 10, No. 18. Article e37763. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37763>.
- Howick J., Heneghan S., Halpern J., Carr S., MacLeod S., Withnall R.** Proposed model of empathic leadership to address crises in contemporary management. *BMJ Leader*. 2025. DOI: <https://doi.org/10.1136/leader-2024-001203>.
- Hwang J.** The role of emotional intelligence in leadership effectiveness and employee satisfaction. *International Journal of Scholarly Research and Reviews*. 2024. Vol. 5, No. 2. P. 125–136. DOI: <https://doi.org/10.56781/ijssr.2024.5.2.0053>
- Islam M. N., Hossain S. F. A., Cabral P. M. F.** Motivation styles of leaders and organizational performance. *Frontiers in Organizational Psychology*. 2025. Vol. 3. Article 1617588. DOI: <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1617588>.
- Jonck P.** Responsible leadership in the public sector: A sector-specific interpretation. *South African Journal of Business Management*. 2024. Vol. 55, № 1. Article a4272. – DOI: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v55i1.4272>.
- Landry L.** *How to Become a More Effective Leader*. URL: <https://shorturl.fm/Uu6Xi>.
- Lührmann J., Stehle H., Gehrau V., Röttger U.** Personal Values and Their Impact on the Opinion Leadership of Managers and Employees in Internal Communication. *Journal of Public Relations Research*. 2024. Vol. 37, № 1–2. P. 151–172. DOI: <https://doi.org/10.1080/1062726X.2024.2409652>.
- Luo J., Ng L. P., Choong Y. O.** The effect of responsible leadership on organizational citizenship behavior: double mediation of gratitude and organizational identification. *BMC Psychology*. 2025. Vol. 13. Article 6. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02337-w>.
- Munro-Knight S. M.** Transformational Leadership Behaviors of Public Sector Leaders: *Doctoral dissertation thesis*. Walden University, 2024. URL: https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/dissertations/article/7530/&path_info=MunroKnight_waldenu_0543D_21778.pdf.
- Onan G., Sürücü L., Bekmezci M., Dalmış A. B., Sunman G.** Relationships Between Positive Leadership Styles, Psychological Resilience, and Burnout: An Empirical Study Among Turkish Teachers. *Behavioral Sciences (Basel)*. 2025. Vol. 15, № 6. Article 713. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs15060713>.
- Ramdass J. V.** A group member's desire to lead partially depends on their group identification. *Current Research in Ecological and Social Psychology*. 2024. Vol. 6. Article 100190. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2024.100190>.
- Ryum T., Kazantzis N.** Elucidating the process-based emphasis in cognitive behavioral therapy. *Journal of Contextual Behavioral Science*. 2024. Vol. 33. Article 100819. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100819>.
- Tarvirdians M., Chandrasegaran S., Hung H., Jonker C. M., Oertel C.** Reflection Before Action: Designing a Framework for Quantifying Thought Patterns for Increased Self-awareness in Personal Decision Making. *arXiv*. 2025. URL: https://ui.adsabs.harvard.edu/link_gateway/2025arXiv251004364T/doi:10.48550/arXiv.2510.04364.
- Wei J.** Reflective learning: a new leadership development framework driving engineering innovation. *Reflective Practice*. 2024. Vol. 25, № 3. P. 352–377. DOI: <https://doi.org/10.1080/14623943.2024.2320141>.
- Zhang Y., Yin Y., Su W.** The Impact of Servant Leadership on Proactive Service Behavior: a Moderated Mediation Model. *BMC Psychology*. 2024. Vol. 12. Article 178. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01669-x>.
- Zhao Y., Ai L., Wang X.** Relationships between emotional intelligence, resilience, and critical thinking disposition among pre-service teachers: A moderated mediation analysis by gender. *Acta Psychologica*. 2025. Vol. 259. Article 105314. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105314>.

References

- Dragan, I., & Dolinchenko, O.** (2022). Sutnist' liderstva ta zabezpechennya liderst'koyi efektyvnosti v systemi publichnoho upravlinnya [The essence of leadership and ensuring leadership effectiveness in the system of public administration]. *Publichne Upravlinnya ta Rehional'nyy Rozvytok – Public Administration and Regional Development*, (16), 427–442. <https://doi.org/10.34132/pard2022.16.07> [in Ukrainian].

- Yevtushenko, O.** (2025). Teoriyi liderstva ta yikh rol' v publichnomu upravlinni [Leadership theories and their role in public administration]. *Materialy Naukovo-Praktychnykh Konferentsiy Chornomors'koho Natsional'noho Universytetu imeni Petra Mohyly: Seriya "Publichne Upravlinnya ta Administruvannya" – Proceedings of Scientific Conferences of Petro Mohyla Black Sea National University: Series "Public Administration and Management"*, 1, 25–29. <https://doi.org/10.34132/mspc2025.01.13.03> [in Ukrainian].
- Surai, I. H.** (2020). Osoblyvosti doslidzhennya fenomena liderstva v publichnomu upravlinni (metodolohichnyy aspekt) [Features of researching the leadership phenomenon in public administration (methodological aspect)]. *Naukovyi Visnyk: Derzhavne Upravlinnya – Scientific Bulletin: Public Administration*, 3(3(5)), 216–227. [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3\(5\)-216-227](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3(5)-216-227) [in Ukrainian].
- Backhaus, L., & Vogel, R.** (2022). Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, context and outcomes. *Public Administration Review*, 82(5), 911–929. <https://doi.org/10.1111/puar.13516> [in English].
- Cooper, D. A.** (2024). Diffusion of responsibility for actions with advice. *Journal of Behavioral Decision Making*, 37(4), Article e2415. <https://doi.org/10.1002/bdm.2415>
- Din, M. U. Q., & Zhang, L.** (2023). Unveiling the Mechanisms through Which Leader Integrity Shapes Ethical Leadership Behavior: Theory of Planned Behavior Perspective. *Behavioral Science (Basel)*, 13(11), Article 928. <https://doi.org/10.3390/bs13110928> [in English].
- El Zein, M., Dolan, R. J., & Bahrami, B.** (2022). Shared responsibility decreases the sense of agency in the human brain. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 4(11), 2065–2081. https://doi.org/10.1162/jocn_a_01896 [in English].
- Engin, S., & Kasap, F.** (2025). The role of leadership identity in business and public sectors: a content analysis approach. *Frontiers in Psychology*, 5, Article 1492443. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1492443> [in English].
- Gottfredson, R., & Crane, B.** (2025). Navigating complex environments requires complex leaders. *Business Horizons, In-Press, Journal Pre-Proof*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2025.06.002> [in English].
- Grøn, A. B., & Jacobsen, C. B.** (2024). Understanding transversal leadership in public organizations: conceptualization and development of a measurement scale. *Public Management Review*, 27(5), 1417–1443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2402343> [in English].
- Hansen, H. F.** (2022). Chapter 3. Public sector leadership: Conditions, challenges and avenues. In R. Pinheiro & J. Trondal (eds), *Organising and Governing Governmental Institutions* (pp. 68–84). Fagområder <https://doi.org/10.55669/oa090303> [in English].
- Hassan Kariri, H. D., & Almubaddel, A.** (2024). From theory to practice: Revealing the real-world impact of cognitive behavioral therapy in psychological disorders through a dynamic bibliometric and survey study. *Heliyon*, 10(18), Article e37763. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e37763> [in English].
- Howick, J., Heneghan, S., Halpern, J., Carr, S., MacLeod, S., & Withnall, R.** (2025). Proposed model of empathic leadership to address crises in contemporary management. *BMJ Leader*. <https://doi.org/10.1136/leader-2024-001203> [in English].
- Hwang, J.** (2024). The role of emotional intelligence in leadership effectiveness and employee satisfaction. *International Journal of Scholarly Research and Reviews*, 5(2), 125–136. <https://doi.org/10.56781/ijssr.2024.5.2.0053> [in English].
- Islam, M. N., Hossain, S. F. A., & Cabral, P. M. F.** (2025). Motivation styles of leaders and organizational performance. *Frontiers in Organizational Psychology*, 3, Article 1617588. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1617588> [in English].
- Jonck, P.** (2024). Responsible leadership in the public sector: A sector-specific interpretation. *South African Journal of Business Management*, 55(1), Article a4272. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v55i1.4272> [in English].
- Landry, L.** (2019). How to Become a More Effective Leader. Free e-book. <https://shorturl.fm/Uu6Xi> [in English].
- Lührmann, J., Stehle, H., Gehrau, V., & Röttger, U.** (2024). Personal Values and Their Impact on the Opinion Leadership of Managers and Employees in Internal Communication. *Journal of Public Relations Research*, 37(1–2), 151–172. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2024.2409652> [in English].
- Luo, J., Ng, L. P. & Choong, Y. O.** (2025). The effect of responsible leadership on organizational citizenship behavior: double mediation of gratitude and organizational identification. *BMC Psychology*, 13, Article 6 <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02337-w> [in English].
- Munro-Knight, S. M.** (2024). *Transformational Leadership Behaviors of Public Sector Leaders*: Doctoral dissertation thesis. Walden University. https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?params=/context/dissertations/article/7530/&path_info=MunroKnight_waldenu_0543D_21778.pdf [in English].
- Onan, G., Sürücü, L., Bekmezci, M., Dalmiş, A. B., & Sunman, G.** (2025). Relationships Between Positive Leadership Styles, Psychological Resilience, and Burnout: An Empirical Study Among Turkish Teachers. *Behavioral Sciences (Basel)*, 15(6), Article 713. <https://doi.org/10.3390/bs15060713> [in English].
- Ramdass, J. V.** (2024). A group member's desire to lead partially depends on their group identification. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 6, Article 100190. <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2024.100190> [in English].
- Ryum, T., & Kazantzis, N.** (2024). Elucidating the process-based emphasis in cognitive behavioral therapy. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 33, Article 100819. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2024.100819> [in English].

- Tarvirdians, M., Chandrasegaran, S., Hung, H., Jonker, C. M., & Oertel, C.** (2025). Reflection Before Action: Designing a Framework for Quantifying Thought Patterns for Increased Self-awareness in Personal Decision Making. *arXiv*. https://ui.adsabs.harvard.edu/link_gateway/2025arXiv251004364T/doi:10.48550/arXiv.2510.04364 [in English].
- Wei, J.** (2024). Reflective learning: a new leadership development framework driving engineering innovation. *Reflective Practice*, 25(3), 352–377. <https://doi.org/10.1080/14623943.2024.2320141> [in English].
- Zhang, Y., Yin, Y. & Su, W.** (2024). The Impact of Servant Leadership on Proactive Service Behavior: a Moderated Mediation Model. *BMC Psychology*, 12, Article 178. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01669-x>[in English].
- Zhao, Y., Ai, L., & Wang, X.** (2025). Relationships between emotional intelligence, resilience, and critical thinking disposition among pre-service teachers: A moderated mediation analysis by gender. *Acta Psychologica*, 259, Article 105314. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105314> [in English].

Дата надходження статті: 26.09.2025

Дата прийняття статті: 22.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

УДК 159.922.8:613.9

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.14>

ХАВУЛА Роман – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (romankhavula@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-0184>

КАЧМАР Тарас – аспірант кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (t.kachmar@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5084-5878>

КУЛЬТУРА ЗДОРОВ'Я МОЛОДІ: ЗАРУБІЖНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

Анотація. *Метою статті є здійснення комплексного теоретико-аналітичного узагальнення сучасних зарубіжних підходів до вивчення культури здоров'я молоді, а також систематизація наукових поглядів на здоров'язбережувальну поведінку студентів в умовах сучасних соціокультурних трансформацій.*

Методологія дослідження. *Методологічну основу становлять загальнонаукові принципи системності, детермінізму та розвитку, а також міждисциплінарний підхід, що поєднує положення психології, педагогіки та медицини. Використано методи теоретико-порівняльного аналізу, структурно-функціонального узагальнення, інтерпретації результатів зарубіжних емпіричних досліджень.*

Наукова новизна дослідження полягає у формулюванні цілісного концептуального бачення культури здоров'я студентської молоді як багатовимірного особистісно-інституційного утворення, що формується на перетині індивідуальних мотиваційних структур, освітніх впливів та соціально-організаційних умов, що формує ціннісне ставлення до здоров'язбережувальної поведінки. Визначено ключові детермінанти здоров'язбережувальної поведінки молоді за міжнародними моделями – внутрішня мотивація, рівень самоефективності, соціальна підтримка та здатність до саморегуляції. Показано, що ефективні моделі формування культури здоров'я виходять за межі традиційних лекційних або інформаційних підходів і ґрунтуються на активних формах навчання, розвитку саморегуляційних навичок, супервізованій практиці, залученні студентів до процесів спільного прийняття рішень і проєктної діяльності.

Висновки. *Виявлено, що дослідженню культури здоров'я у зарубіжній психології присвячено значну кількість наукових праць, у яких цей феномен розглядається з різних теоретико-методологічних позицій, а його додатковою функцією визначається забезпечення психологічної безпеки, підтримання колективного відновлення та зміцнення адаптаційного потенціалу молоді. Міжнародні дослідження підтверджують, що ефективне становлення здоров'язбережувальної поведінки ґрунтується на розвитку внутрішньої мотивації, усвідомленої відповідальності за власне здоров'я, навичок саморегуляції та позитивної соціальної підтримки. У межах інтерактивної підготовки майбутнього психолога ключовим є створення освітнього середовища, де інтеракція між студентом, викладачем та групою моделює реальні ситуації саморегуляції, відповідального вибору та прийняття рішень щодо власного здоров'я.*

Ключові слова: *культура здоров'я, здоров'язбережувальна поведінка, психічне благополуччя, університетське середовище, студенти, юнацький вік.*

KHAVULA Roman – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (romankhavula@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8240-0184>

KACHMAR Taras – Postgraduate Student at the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (t.kachmar@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5084-5878>

YOUTH HEALTH CULTURE: FOREIGN APPROACHES TO THE STUDY OF HEALTH-SAFE BEHAVIOR

Abstract. *The purpose of the article is to carry out a comprehensive theoretical and analytical generalization of modern foreign approaches to the study of youth health culture, as well as systematization of scientific views on students' health-safe behavior in the conditions of modern sociocultural transformations.*

Research methodology. *The methodological basis is the general scientific principles of systematicity, determinism and development, as well as an interdisciplinary approach that combines the provisions of psychology, pedagogy and medicine. The methods of theoretical and comparative analysis, structural and functional generalization, and interpretation of the results of foreign empirical research are used.*

The scientific novelty of the study lies in the formulation of a holistic conceptual vision of the health culture of student youth as a multidimensional personal and institutional formation that is formed at the intersection of individual motivational structures, educational influences, and socio-organizational conditions, which forms a value attitude towards health-preserving behavior. The key determinants of health-preserving behavior of youth according to international models have been identified – intrinsic motivation, level of self-efficacy, social support and ability to self-regulate. It has been shown that effective models of forming a culture of health go beyond traditional lecture or informational approaches and are based on active forms of learning, development of self-regulation skills, supervised practice, involvement of students in joint decision-making processes and project activities of students in the processes of joint decision-making and project activities.

Conclusions. *It was found that a significant number of scientific works are devoted to the study of health culture in foreign psychology, in which this phenomenon is considered from various theoretical and methodological positions, and its additional function is defined as ensuring psychological safety, maintaining collective recovery, and strengthening the adaptive potential of youth. International studies confirm that the effective formation of health-preserving behavior is based on the development of internal motivation, conscious responsibility for one's own health, self-regulation skills and positive social support. Within the framework of interactive training of a future psychologist, the key is the creation of an educational environment where the interaction between the student, teacher and group models real situations of self-regulation, responsible choice and decision-making regarding one's own health.*

Key words: *health culture, health-preserving behavior, mental well-being, university environment, students, adolescence.*

Постановка проблеми. Культура здоров'я молоді є складним соціально-психологічним феноменом, який охоплює систему знань, установок, мотивацій та практик, спрямованих на збереження й зміцнення фізичного та психічного благополуччя. Сучасні процеси глобалізації, цифрової соціалізації та зміни стилів життя зумовлюють трансформацію моделей здоров'язбережувальної поведінки, яка стає не лише індивідуальним вибором, але й об'єктом наукового інтересу як детермінанта майбутньої працездатності, якості життя та громадського здоров'я. Актуальність дослідження полягає у необхідності розробки комплексних, крос-культурних підходів до вивчення та формування культури здоров'я студентів, що враховують соціально-психологічні, освітні та національно-специфічні фактори. У цьому контексті значущим є звернення до зарубіжних наукових підходів, які демонструють різні концептуальні рамки та методологічні стратегії дослідження здоров'я як психологічного феномена. Особливої

актуальності це питання набуває в умовах російсько-української війни, яка створює унікальний соціально-психологічний контекст для формування культури здоров'я, детермінований постійною загрозою, колективною травмою та потребою в психологічній резиліентності.

Аналіз досліджень. Огляд зарубіжних досліджень свідчить, що впродовж останнього десятиліття відбувається перехід від переважно індивідуально орієнтованих психологічних інтервенцій до системних моделей, в яких здоров'я розглядається як складова інституційної культури університету. Такий підхід відображено в інтеграції політики збереження здоров'я в навчальні програми, організаційне середовище та соціальні взаємодії студентської спільноти. Систематичні огляди і метааналітичні дослідження підтверджують ефективність психоосвітніх, поведінкових та когнітивно-поведінкових програм для студентської молоді, однак зазначають їх обмежений довготривалий ефект і значну гетерогенність результатів, що зумовлює необхідність поєднання індивідуального та структурно-організаційного рівнів підтримки. Зокрема, К. С. Конлі, викладач кафедри психології Університету Лойоли в Чикаго, разом із співавторами здійснили метааналіз універсальних програм профілактики психічного здоров'я серед студентів закладів вищої освіти та встановили, що найбільш ефективними є програми, які включають тренування навичок у поєднанні із супервізованою практикою, порівняно з виключно інформаційними або лекційними форматами. Автори підкреслюють, що для забезпечення стійких позитивних результатів необхідні: розроблення уніфікованих методологічних підходів, систематичне довготривале оцінювання впливу програм та уточнення механізмів, через які інтервенції сприяють формуванню здоров'язбережувальної поведінки (Conley, Durlak, Kirsch, 2015). Регіна Вінцер працівник відділу наук про громадське здоров'я, Каролінський інститут, Стокгольм, Швеція, разом з колегами Лене Ліндберг, Карін Гульдбрандссон та Анною Сидорчук здійснили огляд та метааналіз рандомізованих контрольованих досліджень ефектів втручання у сфері психічного здоров'я студентів вищих навчальних закладів (Winzer, Lindberg, Guldbbrandsson, Sidorchuk, 2018). Представник Школи психології, Університету Кертіна, Перт, Австралія – Нікос Нтуманіс разом з колегами Йохан Ю.Й. Нг, Ендрю Прествіч, Елінор Куест, Дженні Е. Генкокс, Сесілі Тогерсен-Нтумані, Едвард Л. Десі, Річард М. Райан, Кріс Лонсдейл та Джеффри К. Вільямс здійснили метааналіз досліджень втручання у сфері охорони здоров'я, заснованих на теорії самовизначення. У результаті було виявлено вплив таких інтервенцій на формування внутрішньої мотивації, зміну здоров'язбережувальної поведінки, а також на показники фізичного та психологічного благополуччя (Ntoumanis, 2020). Результати дослідження (Чейні А. М., Васкес Е. та Чобді Дж.) свідчать, що сталий розвиток культури здоров'я в академічному середовищі передбачає узгоджену взаємодію адміністративного керівництва та активних ініціативних груп, а також формування життєстійкого і підтримувального середовища благополуччя для студентів, викладачів і персоналу (Cheney, Vázquez, Chobdee, 2023).

Метою статті є здійснення наукового аналізу та теоретико-прикладної систематизації сучасних зарубіжних досліджень, присвячених проблемі культури здоров'я молоді, а також виокремлення ключових підходів до вивчення здоров'язбережувальної поведінки в юнацькому віці.

Виклад основного матеріалу. У своїх попередніх публікаціях ми визначили поняття «культура здоров'я» як інтегративне якісне утворення особистості, комплекс знань, поглядів, переконань, умінь та навичок, які сприяють застосуванню корисної інформації і перетворенню її на конкретні дії (Khavula, Kachmar, 2023, с. 63). У цьому контексті культуру здоров'я особистості доцільно розуміти як цілісну систему ціннісно-сміслових орієнтацій і світоглядних установок, що ґрунтуються на знаннях про фізичне, психічне та соціальне благополуччя і визначають відповідальне ставлення до збереження здоров'я. Вона охоплює усвідомлення індивідом персональної ролі у підтриманні власного здоров'я, соціальну відповідальність за добробут інших, а також сформовані моделі поведінки й діяльності, спрямовані на профілактику ризиків, зміцнення життєвих ресурсів і гармонізацію взаємодії з навколишнім середовищем.

Представники Дослідницького інституту психологічних наук Католицького університету Лувена (Бельгія) Моніка Суарес-Рейес та Стефан Ван ден Бруке, аналізуючи впровадження концепції «Університету, що сприяє здоров'ю» в умовах різних культурних контекстів, наголошують, що такий університет має забезпечувати сприятливе середовище для зміцнення здоров'я, інтегрувати здоров'язбережувальні принципи в освітній простір, а також формувати політику, спрямовану на захист здоров'я та підвищення благополуччя всіх учасників академічної спільноти на основі цінностей поваги та солідарності. Науковці підкреслюють,

що, оскільки ця концепція була первинно розроблена в західноєвропейській моделі університетської освіти, її ефективна імплементація в інших соціокультурних контекстах потребує врахування локальних особливостей, інституційних ресурсів, рівня автономії університету та структури міжособистісних взаємодій у студентському середовищі. Водночас важливою залишається роль академічної спільноти у забезпеченні постійного обміну результатами, практиками та моделями інституційного розвитку з метою формування та поширення ефективних стратегій здоров'язбережувальної поведінки молоді (Suárez-Reyes, Van den Broucke, 2016).

Дослідження на тему «Розуміння культури кампусу та стратегій подолання психічних труднощів студентами у п'яти канадських коледжах і університетах» було проведене Дімітрісом Гіамосом та Алексом Янгом з метою краще зрозуміти культуру психічного здоров'я в кампусах та стратегії подолання труднощів студентів у сфері психічного здоров'я, визначити потреби студентів у сфері психічного здоров'я, а також прогалини в послугах психічного здоров'я в рамках вищої освіти. Виявлено, що культура кампусу суттєво впливає на те, як студенти сприймають власні психічні труднощі та які стратегії подолання вони обирають, визначаючи рівень відкритості щодо проблем здоров'я та готовність звертатися по допомогу (Giamos, Suleiman, 2017). Вчені наголошують, що стигматизація психічних розладів і недостатній доступ до підтримувальних сервісів обмежують формування відповідальної здоров'язбережувальної поведінки, тоді як середовище, засноване на підтримці та взаємоповазі, сприяє розвитку конструктивних навичок саморегуляції та пошуку соціальної підтримки. Результати дослідження підкреслюють необхідність інституційної політики, спрямованої на створення сприятливого культурно-психологічного середовища, яке підсилює культуру здоров'я та знижує бар'єри до звернення по допомогу серед молоді.

Науковий доробок Конлі Дж. С. та Дурлак Дж. А. демонструє, що універсальні програми профілактики психічного здоров'я серед студентів закладів вищої освіти – тобто такі, що орієнтовані на весь студентський контингент, а не лише на групи ризику – мають значущий позитивний вплив на показники психічного здоров'я й адаптації. З точки зору практичного застосування, стаття підтверджує, що університети й інші учбові заклади повинні надавати пріоритет програмам з активним тренуванням навичок (активні методи), а не лише інформаційним сесіям. Особлива увага приділяється організації ефективної взаємодії між студентами, викладачами та психологічними службами, а також стимулюванню інтеракції, що забезпечує практичне закріплення навичок і формування стійких поведінкових моделей. Для психологічних служб і керівництва це означає вкладати ресурси не просто в лекції про «психічне здоров'я», а в інтервенції з практичними вправами, супервізією та систематичним підходом, які активізують безпосередню взаємодію учасників програми та ефективну інтеракцію в процесі навчання (Conley, Durlak, 2015).

Визначаючи культуру здоров'я, Джадд Аллен разом із групою дослідників виокремив її ключові структурні компоненти, серед яких: базові норми та спільні цінності, виконавче керівництво, організаційне лідерство, ефективна комунікація, підтримувальне соціально-психологічне середовище, а також розподіл ресурсів і зобов'язань у межах інституційної системи. Концептуально ці елементи розглядаються як сукупність явних і неявних переконань, принципів і регулятивних установок, що визначають пріоритети діяльності спільноти й спрямовують поведінку її учасників. Зокрема, йдеться про те, що культура здоров'я формується на основі системи цінностей, яка задає рамки інтерпретації здоров'я як важливої складової життєвої успішності та особистісного розвитку. На оперативному рівні здорова організаційна культура передбачає, що здоров'я та благополуччя розглядаються як фундаментальні пріоритети спільноти. Організація орієнтується на потреби її членів як «внутрішніх клієнтів» і створює умови для зміцнення здоров'я шляхом особистої ініціативи, розвитку знань, формування відповідальної поведінки та забезпечення сприятливого середовища. Крім того, особлива увага приділяється психологічній безпеці як додатковій функції культури здоров'я, що передбачає створення умов для відкритої комунікації, довіри, емоційної підтримки та можливості конструктивного вираження думок і переживань без страху негативних наслідків. Спостережуваними ознаками сформованої культури здоров'я є включення здоров'я та благополуччя до системи ключових цінностей поряд із якістю діяльності, задоволеністю та результативністю. Крім того, здоров'я розглядається як чинник підвищення ефективності діяльності, а отже, його значущість комунікується членам організації та підтримується на рівні політик і практик (Allen, 2016).

Розглядаючи вищу освіту як каталізатор формування культури здоров'я у кампусах та локальних громадах, С. Зайфер підкреслює, що вищі навчальні заклади виступають ключовим соціальним інститутом, здатним формувати цілісну культуру здоров'я шляхом інтеграції навчальної, виховної та соціально-просторової політики у межах університетського середовища. Згідно з підходами, окресленими в дослідженні, університети розглядаються не лише як освітні установи, але й як спільноти життя, де здоров'я студентів, викладачів і персоналу виступає важливим критерієм ефективності функціонування інституції. Формування культури здоров'я передбачає системну підтримку психічного благополуччя, забезпечення базових потреб молоді, розвиток соціальної відповідальності та розбудову стійких мереж взаємної підтримки та підтримку психологічної безпеки як невід'ємного аспекту інтеграції особистісного та колективного здоров'я. Особливого значення набуває переорієнтація університетів на партнерську взаємодію з локальним соціальним середовищем, що сприяє поширенню здоров'язбережувальних практик за межі освітнього простору та формуванню здорового соціального ландшафту регіону. Акцент на розвитку студентської активності та залученні молоді до соціальних ініціатив виступає механізмом становлення суб'єктної позиції і внутрішньої мотивації до збереження та зміцнення власного здоров'я та створення безпечного психологічного середовища (Seifer, 2018). Отже, вища освіта здатна виконувати роль каталізатора трансформації культурних моделей поведінки, спрямованих на укріплення здоров'я, за умови комплексної інституційної підтримки, міждисциплінарності та соціальної залученості. Вищі навчальні заклади, таким чином, постають ключовими суб'єктами у формуванні культури здоров'я, інтегруючи фізичне, психічне та соціальне благополуччя в освітню, дослідницьку та громадську діяльність.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, культура здоров'я молоді в контексті зарубіжних підходів розглядається багатовимірний психологічний конструкт, результат інтеракції індивідуальних установок, соціальних норм та освітнього впливу, що формує ціннісне ставлення до здоров'язбережувальної поведінки. В умовах російсько-української війни культура здоров'я виконує додатково функцію забезпечення психологічної безпеки, підтримання колективного відновлення та зміцнення адаптаційного потенціалу молоді. У межах інтерактивної підготовки майбутнього психолога ключовим є створення освітнього середовища, де інтеракція між студентом, викладачем та групою моделює реальні ситуації саморегуляції, відповідального вибору та прийняття рішень щодо власного здоров'я. Така взаємодія сприяє переходу від засвоєння теоретичних знань до їх практичного застосування, що забезпечує формування стійких поведінкових стратегій, задоволення базових потреб молоді та розвиток соціальної відповідальності, спрямованих на збереження психічного та фізичного благополуччя. Перспективними є подальші емпіричні дослідження впливу цифрового середовища на становлення культури здоров'я та розроблення психопросвітницьких програм для студентської молоді.

Література

- Allen J., et al. Health Enhancement Research Organization. Defining a culture of health: Key elements that influence employee health and well-being. 2016. P. 11. URL: https://hero-health.org/wp-content/uploads/2017/11/CoH-Definition-and-Elements_REVISIED-FINAL_-9-5-17.pdf
- Cheney A.M., Vázquez E., Chobdee J. Creating cultures of health in the Academy: Bringing Together Top-Down and Ground-Up Approaches. *Health Education & Behavior*. 2023. 51 (3). P. 436–445. DOI: <https://doi.org/10.1177/10901981231151628>
- Conley C.S., Durlak J.A., Kirsch A.C. A meta-analysis of universal mental health prevention programs for higher education students. *Prevention Science*. 2015. Vol. 16. P. 487–507. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11121-015-0543-1>
- Giamos D., Lee A. Y. S., Suleiman A., Stuart H., Chen S.-P. Understanding Campus Culture and Student Coping Strategies for Mental Health Issues in Five Canadian Colleges and Universities. *Canadian Journal of Higher Education*. 2017. 47 (3). P. 136–151. DOI: <https://doi.org/10.47678/cjhe.v47i3.187957>
- Khavula R., Kachmar T. Psychological analysis of the components of the health structure in youth. *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*. 2023. 52. P. 62–67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2312-8437.52.2023-2.8>
- Ntoumanis N., Ng J. Y. Y., Prestwich A., Quested E., Hancox J. E., Thøgersen-Ntoumani C., Williams G. C. A meta-analysis of self-determination theory-informed intervention studies in the health domain: effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health. *Health Psychology Review*. 2020. 15(2). P. 214–244. DOI: <https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529>

- Seifer S.** Higher Education as Catalysts Building a Culture of Health on Campus and in Communities. 2018. P. 57 URL: <https://www.rwjf.org/content/dam/farm/reports/reports/2018/rwjf447427>
- Suárez-Reyes M., Van den Broucke S.** Implementing the Health Promoting University approach in culturally different contexts: a systematic review. *Global Health Promotion*. 2016. Vol. 23 (1). P. 46–56. DOI: <https://doi.org/10.1177/1757975915623933>
- Winzer R., Lindberg L., Guldbrandsson K., Sidorchuk A.** Effects of mental health interventions for students in higher education are sustainable over time: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *PeerJ*. 2018. DOI: <https://doi.org/10.7717/peerj.4598>

References

- Allen, J., & et al.** (2016). Health Enhancement Research Organization. Defining a culture of health: Key elements that influence employee health and well-being. Retrieved from https://hero-health.org/wp-content/uploads/2017/11/CoH-Definition-and-Elements_REVISED-FINAL_-9-5-17.pdf [in English].
- Cheney, A.M, Vázquez, E., & Chobdee, J.** (2023). Creating cultures of health in the Academy: Bringing Together Top-Down and Ground-Up Approaches. *Health Education & Behavior*. 51 (3), P. 436–445. <https://doi.org/10.1177/10901981231151628> [in English].
- Conley, C.S., Durlak, J.A., & Kirsch, J.A.C.** (2015). A meta-analysis of universal mental health prevention programs for higher education students. *Prevention Science*. Vol. 16. P. 487–507. <https://doi.org/10.1007/s11121-015-0543-1> [in English].
- Giamos, D., Lee, A. Y. S., Suleiman, A., Stuart, H., & Chen, S.-P.** (2017). Understanding Campus Culture and Student Coping Strategies for Mental Health Issues in Five Canadian Colleges and Universities. *Canadian Journal of Higher Education*, 47 (3), P. 136–151. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v47i3.187957> [in English].
- Khavula, R., & Kachmar, T.** (2023). Psychological analysis of the components of the health structure in youth. *Problems of humanities. Psychology*. Issue 52. P. 62–67. <https://doi.org/10.32782/2312-8437.52.2023-2.8> [in English].
- Ntoumanis, N., Ng, J. Y. Y., Prestwich, A., Quested, E., Hancox, J. E., Thøgersen-Ntoumani, C., & Williams, G. C.** (2020). A meta-analysis of self-determination theory-informed intervention studies in the health domain: effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health. *Health Psychology Review*, 15(2). P. 214–244. <https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529> [in English].
- Seifer, S.** (2018). Higher Education as Catalysts Building a Culture of Health on Campus and in Communities. P. 57 [in English].
- Suárez-Reyes, M., & Van den Broucke, S.** (2016). Implementing the Health Promoting University approach in culturally different contexts: a systematic review. *Global Health Promotion*. Vol. 23 (1). P. 46–56. <https://doi.org/10.1177/1757975915623933> [in English].
- Winzer, R., Lindberg, L., Guldbrandsson, K., & Sidorchuk, A.** (2018). Effects of mental health interventions for students in higher education are sustainable over time: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *PeerJ*. <https://doi.org/10.7717/peerj.4598> [in English].

Дата надходження статті: 25.09.2025

Дата прийняття статті: 22.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ДРОГОБИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

ПРОБЛЕМИ ГУМАНІТАРНИХ НАУК

Психологія. Випуск 56

Збірник наукових праць
Дрогобицького державного педагогічного
університету імені Івана Франка

Головний редактор *Надія Скотна*

Редактор серії *Роман Хавула*

Верстка *Марина Михальченко*

Коректура *Наталія Славгородська*

Підписано до друку 28.11.2025 р.
Формат 60×84/8. Гарнітура Times New Roman.
Папір офсет. Цифровий друк. Ум. друк. арк. 13,25
Зам. № 1225/939. Наклад 200 прим.

Видавничий дім «Гельветика»
65101, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1
Телефон +38 (095) 934 48 28
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.

COLLECTION OF SCIENTIFIC ARTICLES

DROHOBYCH IVAN FRANKO STATE
PEDAGOGICAL UNIVERSITY

PROBLEMS OF HUMANITIES

Psychology. Issue 56

a collection of scientific articles
Drohobych Ivan Franko
State Pedagogical University

Editor-in-chief *Nadiya Skotna*

Editor of the series *Roman Khavula*

Technical Editor *Maryna Mykhalchenko*

Corrector *Nataliia Slavohorodska*

Signed for publication 28.11.2025 p.
Format 60×84/8. Times New Roman Font.
Digital printing. Conventional printed sheet 13,25.
Order № 1225/939. Edition of 200 copies.

Publishing House “Helvetica”
65101, Odessa, 6/1, Inglezi St.
Phone +38 (095) 934 48 28
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Certificate of publishing entity
ДК № 7623 від 22.06.2022 p.