

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

ISSN 2219-2654

**ТЕОРЕТИЧНІ І ПРИКЛАДНІ
ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

Збірник наукових праць

**№ 3 (68) 2025
Том 1**

Київ 2025

**ТЕОРЕТИЧНІ І ПРИКЛАДНІ
ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ТА
СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

№ 3(68) Том 1 2025

Збірник наукових праць

Засновано у 2001 році

Засновник:

**Східноукраїнський національний
університет**

імені Володимира Даля

Збірник зареєстровано

Міністерством юстиції України

Свідоцтво про державну реєстрацію

серія КВ №24831-14771ПР від 05.05.2021

**THEORETICAL AND APPLIED
PROBLEMS OF
PSYCHOLOGY AND SOCIAL
WORK**

№ 3 (68) Vol. 1 2025

Collection of scientific works

It was founded in 2001

The founder is

Volodymyr Dahl East-Ukrainian

National University

Registered by the Ministry of

justice of Ukraine

Registration certificate

КВ №24831-14771ПР

dated 05.05.2021

Збірник наукових праць включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія «Б») за спеціальністю 053 Психологія (з 2020 р.). У науковому виданні можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата психологічних наук (доктора філософії, доктора наук з психології). Наказ МОН України від 29.06.2021 № 735 (Додаток 3)

Збірник включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus

Збірник має наступний DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654>.

Голова редакційної колегії збірника: *Завацька Н.Є.*, д.психол.н., проф., Заслужений діяч науки і техніки України.

Редакційна колегія збірника: Блискун О.О., д.психол.н., проф.; Борисюк А.С., д.психол.н., проф.; Бохонкова Ю.О., д.психол.н., проф.; Бочелюк В.И., д.психол.н., проф.; Заслужений діяч науки і техніки України; Вержибок Г.В., к.психол.н., доц.; Генкова П., д.психол.н., проф. (Німеччина); Лукашов О.О., д.психол.н., доц.; Завацький В.Ю., д.психол.н., доц.; Завацький Ю.А., д.психол.н., проф.; Ковальчук З.Я., д.психол.н., проф.; Мухамедова Д.Г., д.психол.н., проф.; Окулич-Казарин В.П., д.пед.н., проф. (Польща); Журба М.А., д.філос.н., проф. (Канада); Панов М.С., д.психол.н., доц.; Пілецька Л.С., д.психол.н., проф.; Чавдарова В.А., д.психол.н., проф. (Болгарія); Тоба М.В., д.психол.н., проф. (заступник голови); Щербак Т.І., к.психол.н., доц.

Відповідальний секретар: Завацький Ю.А., д.психол.н., проф.

Статті рецензовано членами редакційної колегії.

Рекомендовано до друку Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 3 від 31 жовтня 2025 р.).

Матеріали друкуються мовою оригіналу в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори. Редакція не обов'язково поділяє думку авторів.

© Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2025

© Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University, 2025

ЗМІСТ

Ткач Т.В., Завацький В.Ю.

СУЧАСНІ НЕЙРОПСИХОЛОГІЧНІ ТА КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВІ ПІДХОДИ ТА ЇХ ІНТЕГРАЦІЯ В ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНУ ПРАКТИКУ.....5

Yaкутchuk В.А.

SYSTEMIC APPROACH TO THE PROBLEM OF READAPTATION OF ADOLESCENTS WITH ASOCIAL ORIENTATION.....18

Гарькавець С.О., Волченко Л.П.

СТРЕС І СТРАХ СУЧАСНИХ ЛЮДЕЙ ЯК НАСЛІДОК ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО РІЗНОМАНІТТЯ.....30

Гоян І.М., Петранюк А.І.

ОСОБИСТІСНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ У СИТУАЦІЯХ ФРУСТРАЦІЇ.....44

Гринчук О.І., Добрянська М.П.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ.....60

Карпенко Є.В., Багрій В.В., Лезка А.І.

ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ З НЕПОВНИХ СІМЕЙ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОЕКТИВНОЇ МЕТОДИКИ «ЛЮДИНА ПІД ДОЩЕМ»).....79

Родченкова І.В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГІПНОТЕРАПІЇ В РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ ТА ЦИВІЛЬНИХ ОСІБ, ПОСТРАЖДАЛИХ НА ПТСР.....92

Тягур Л.М.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ДО ПАРТНЕРСТВА У КОНТЕКСТІ AGILE-МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.....105

Круглов К.О.

КОНЦЕПЦІЯ ІНТЕГРОВАНОГО ЛІДЕРСТВА.....121

Матвеев В.М.

**МЕТОДИ КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТУ З ФОРМУВАННЯ
УПРАВЛІНСЬКОЇ ТА КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ.....140**

Піддубна В.В.

**ТЕХНОЛОГІЇ ВИХОДУ З НЕГАТИВНИХ ЖИТТЄВИХ
СЦЕНАРІЇВ.....150**

Геуко Ye.V.

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF CONFLICT RESOLUTION IN
THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF MANAGERS164**

Мороз О.В.

**ПРОФЕСІЙНЕ МИСЛЕННЯ В СТРУКТУРІ ІНДИВІДУАЛЬНОГО
СТИЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ФІЗИЧНИХ ТЕРАПЕВТІВ.....173**

Єгоров Є.Г., Мацегора Я.В., Байда М.С.

**ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНОЇ СФЕРИ КУРСАНТІВ ВВІЗ З ДОСВІДОМ
УЧАСТІ У БОЙОВИХ ДІЯХ.....191**

СУЧАСНІ НЕЙРОПСИХОЛОГІЧНІ ТА КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВІ ПІДХОДИ ТА ЇХ ІНТЕГРАЦІЯ В ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНУ ПРАКТИКУ

Питання, що стосуються застосування наукових результатів нейропсихології в галузі психотерапії, зараз вважаються одними з найбільш актуальними. Нейропсихологія розглядається як широка та захоплива галузь науки, яка прагне описати та пояснити складний взаємозв'язок між функцією мозку та поведінкою людини. У цій статті представлено сучасне розуміння деяких поширених психологічних розладів та типи науково обґрунтованих результатів нейропсихології, що використовуються в психотерапевтичній практиці.

Метою дослідження є розкриття сутності психологічних механізмів взаємодії методів психотерапії та нейропсихології в процесі «формування» мозком психічної реальності людини.

Наукова новизна полягає у дослідженні нейропсихології суб'єктивного переживання та взаємозв'язків між розумом і мозком, а також свідомістю і підсвідомим, тобто суб'єктивні психічні стани. Була побудована каузальна модель, в якій розглядаються сучасні нейропсихологічні та когнітивно-поведінкові підходи та їх інтеграція в психотерапевтичну практику.

Висновки. Чим краще ми розуміємо значення результатів, отриманих нейропсихологією, і чим більше даних зібрано, тим кориснішим буде цей внесок для психотерапевтичного втручання. Майбутні дослідження залучення нейропсихологічних знань в психотерапевтичну практику спрямовані на вивчення специфічних функціональних, структурних та нейрохімічних/молекулярних субстратів, необхідних для нашого розуміння фізіопатології психічних розладів.

Ключові слова: *нейропсихологія, когнітивно-поведінкова психотерапія, психотерапевтична практика, психологічні механізми, нейропсихологія суб'єктивного досвіду.*

Постановка проблеми. Результати наукових досліджень доводять, що взаємодія психотерапевта з людиною стимулює появу нових знань, що саме й підсилює синоптичні зв'язки в головному мозку людини. Це процес пізнання нового. Психотерапія, в певному сенсі, це процес навчання, як і взагалі все, що відбувається з людиною протягом її життя. Люди постійно виражають свої психічні стани, включаючи емоції, думки та бажання, поведінку за допомогою міміки, голосових нюансів та жестів. Набувають розвитку Позитрон-емісійна томографія (ПЕТ) – діагностичний і дослідницький метод ядерної медицини. Впроваджуються комп'ютерні програми, які дозволяють здійснювати досить тонку обробку отриманих результатів певних психотерапевтичних результатів. Окрім того, багато різних способів, завдяки яким можемо досліджувати, що відбувається у людини з мозком, не порушуючи фізичного стану її мозку. В протоколах психотерапевтичних досліджень все частіше включаються нейропсихологічні аспекти. Принаймні в тому кластері нейронів, які відповідають за знання про психіку, психічне здоров'я, про психіатрію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна нейронаука, з її інтегративним підходом, об'єднує дослідження від молекулярного до когнітивного рівнів. Така галузь наукового знання як нейропсихологія відносно молода і сучасна наука. Вона поєднує декілька сфер наукового психологічного знання. В ній беруть участь різні сфери наукового знання, завдяки чому психотерапія отримує можливість використовувати отримані результати в своїй практиці. Зокрема, функціональні нейровізуалізаційні дослідження головного мозку можуть зробити конкретний та далекосяжний внесок у цьому відношенні, оскільки динаміку головного мозку можна спостерігати *in vivo* (наживо).

В психологічній науці тривалий час існувала дихотомія розподілу психічних / психологічних аспектів на пов'язані із «мозком» або з «розумом» та часто помилкової терапевтичної поведінки.

Ненсі Кувер Андерасен писав: «Якщо захворювання є «психічними», розум слід лікувати психотерапією, але якщо вони фізичні або «церебральні», слід використовувати фізичні методи лікування, що впливають на мозок, як певні ліки» (Andreasen, 2004, с. 34).

Така тема спонукала Olivera Sacksa вважати, що «нейропсихологія – чудова дисципліна, але вона не бере до уваги психіку. Нейропсихологія призвана бути повністю об'єктивною. Але жива істота, і особливо людська, це перш за все, суб'єкт, а не об'єкт. Саме власне суб'єкт в нейропсихології відсутній» (Saks, 1985).

Oliver Sacks часто критикував вузько біологічний підхід до мозку, підтверджуючи важливість суб'єктивного досвіду, особистості та людської психіки в розумінні неврологічного стану.

Сучасне покоління фахівців у галузі психічного здоров'я поступово виправляє упереджену дихотомію на основі нейронауки, показуючи, що розум / пізнання можуть переважати мозок і змінювати його функціональну динаміку через навчання.

Larry Squire та Eric Kandel в своїх дослідженнях прийшли до висновків, що пластичність мозку, будучи безпосередньо пов'язаною з навчанням та пам'яттю, може змінювати, компенсувати, генерувати або коригувати нейронні функції, які є вирішальними для адаптивного життя (Squire & Kandel, 2003). Інші автори в своїй статті «Зміни розум, і ти зміниш мозок» стверджують, що питання нейробіологічних ефектів психотерапії, зараз вважаються одними з найактуальніших у психіатрії». (Paquette et al., 2003; Rybakowski, 2002).

Досліджуючи нейробіологію суб'єктивного переживання та взаємозв'язок між розумом і мозком, свідомістю та підсвідомим Mark Solms та Oliver Turnbull (Solms, & Turnbull, 2023) досліджували суб'єктивні психічні стани, виокремлювали основні поняття, такі як свідомість, емоції та мотивація, пам'ять та фантазія, сон та галюцинаціями, генетичний та екологічний вплив на розумовий розвиток, а також лівою та правою півкулями, що традиційно входили у сферу інтересів психологів, психотерапевтів, нейробіологів. Знання про суб'єктивний досвід підтверджує нейробіологічні знання.

За сучасних часів цими питаннями зацікавилися провідні нейробіологічні лабораторії по всьому світу, що призвело до появи нових уявлень про природні закони, які управляють психікою людини. Mark Solms та Oliver Turnbull зазначали, що не можна розглядати психіку у відриві від мозку. Те, що Зігмунд Фрейд інтуїтивно зрозумів, тепер підтверджується лише на рівні нейроанатомії. Таким чином, Mark Solms та Oliver Turnbull виступили за наукову співпрацю між нейробіологами та психотерапевтами.

Важливим відкриттям афективної нейронауки для психотерапії є те, що мозок може розширювати або звужувати нейронну територію та зв'язок ділянок, пов'язаних з емоціями, через досвід і навіть через думки та наміри. Саме думки людини можуть змінювати її фізичний мозок та нейрохімічні моделі комунікації, щоб модулювати емоційні реакції. За допомогою таких технік, як медитація, можна збільшити певні частини префронтальної активації, одночасно

пригнічуючи гіперактивну мигдалину, посилити префронтальний вплив на мигдалину і навіть викликати такі структурні зміни, як збільшення об'єму префронтальної долі та зменшення об'єму мигдалини. Ці відкриття є захоплюючими для психотерапевтів, оскільки вони прийшли до усвідомлення розгляду психотерапії як неінвазійного методу зміни ділянок мозку, і саме ця здатність думок впливає на біологію мозку і дає неймовірне розуміння того, як і чому психотерапія може бути корисною для психічного здоров'я.

Мета статті – розкрити сутність психічних механізмів взаємодії когнітивно-поведінкової психотерапії та нейропсихології в процесі «формування» мозком психічної реальності людини. В цьому процесі психотерапія використовує аспекти психіки людини засобами нейропсихології. Проаналізувати ознаки поєднання нейропсихологічних і психотерапевтичних підходів, що відбуваються в сучасних дослідженнях, культивувати здоровий підхід до аналізу та створення наукових даних на користь людей, які звертаються за психотерапією.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Нейропсихологія, як наука, що досліджує взаємозв'язок між функціонуванням мозку і психічними процесами, стає важливою опорою для сучасної психотерапії. В останні десятиліття інтерес до нейропсихологічним механізмам психічних процесів значно виріс, і вплив виявляється не тільки в науковому середовищі, але і в практичній психотерапії.

По-перше, нейропсихологічна оцінка дозволяє індивідуалізувати психотерапевтичний процес. Психотерапія, особливо когнітивно-поведінкова (КПТ), вимагає певного рівня уваги, пам'яті та здібностей до абстрактного мислення. Нейропсихологічне тестування допомагає виявити можливі дефіцити в цих сферах і адаптувати методи роботи – наприклад, використовувати візуальні схеми, повільний темп сесії або включення елементів наведеної активації при слабкій вербальній обробці (Lezak et al., 2012).

По-друге, нейропсихологія дозволяє більш точному діагностичному розумінню психічних розладів. Дослідження з використанням функціональної магнітно-резонансної томографії (ФМРТ) та електроенцефалографії (ЕЕГ) виявили значущі кореляції між активністю визначених структур мозку та симптомами психічних захворювань. Наприклад, у пацієнтів з депресією спостерігається гіпоактивація префронтальної кори та гіперактивність лімбічних структур, особливо міндаліни (Mayberg et al., 2005). Ці дані пояснюють труднощі

з емоційною регуляцією і допомагають психотерапевтам цілеспрямовано вибирати методи, спрямовані на розвиток виконавчих функцій і когнітивного контролю.

Третім значущим аспектом психотерапії є розвиток нових методів, заснованих на нейробіологічних принципах. Одним із прикладів є нейрофідбек – метод тренування мозкової активності за допомогою ЕЕГ, успішно застосовуваний при СДВГ, нервових розладах і посттравматичному стресі (Gruzelier, 2014). Другий приклад – транскраніальна магнітна стимуляція (ТМС), яка використовується як допоміжна терапія при стійкій депресії та дозволяє активувати або подавлювати зони ураження мозку (George & Post, 2011).

Важливо відзначити, що нейропсихологія укріплює позиції біопсихосоціальної моделі, поєднуючи в терапевтичній практиці результати про біологічні, психологічні та соціальні факторах. Це сприяє більш комплексному підходу до особистості пацієнта і розширює співробітництво між фахівцями різних наукових сфер – психотерапевтами, психіатрами, неврологами, нейропсихологами (Engel, 1977).

Нейропсихологія пропонує об'єктивні методи оцінки ефективності терапії. За допомогою ФМРТ з'явилася можливість відстежувати нейронні зміни до і після курсу психотерапії. Наприклад, дослідження показали, що успішна когнітивна терапія нервових розладів супроводжується зниженням активності мигдалини та посиленням активності дорсолатеральної префронтальної кори (Goldin et al., 2013).

Свого часу Зигмунд Фрейд як один із перших засновників нейропсихології, практично передбачив її розвиток. Його прагнення пояснити психічні процеси через біологічні механізми стали його раннім внеском нейронаукового підходу до психіки. В процесі наукової кар'єри Зигмунда Фрейда проявляв глибокий інтерес до роботи мозку. В його працях можна знайти безліч ідей, які передбачають сучасні уявлення нейропсихології.

У 1895 році З. Фрейд написав неопубліковану працю «Проект наукової психології» (Entwurf einer Psychologie), де спробував побудувати модель психічної діяльності на базі нейрофізіологічних процесів. Він використовував терміни такі як «нейрони», «провідність», «енергія», зв'язуючи психічні процеси з рухом збудження по нервовій системі.

Фрейд передбачав, що психічні процеси це є розподіл кількості збуджень в нервовій системі» (Freud, 1895). Цей проект можна вважати попередником

когнітивної нейронауки, хоча пізніше, З. Фрейд від нього відмовився через відсутність (на його думку) корисних даних.

Психотерапевтичний вплив на мозок виглядає як вплив префронтальних областей кори (центр планування, самоконтролю та ухвалення складних рішень) на більш глибокі, а саме лімбічну систему (амігдалу, гіпоталамус, гіпокамп - емоційний аспект), острівцеву кору (бере участь у відчутті відразі, болю та соціальних переживань) тощо. Таким чином, вплив психотерапії відбувається ніби зверху вниз. Наприклад, багато хто з людей відчували панічні атаки, розлади, стреси. Це не поодинокі випадки, тому іноді хтось із них думає, що це не так страшно раз, подібні відчуття були у багатьох людей, нічого страшного в певному сенсі немає. В такому разі? основним методом психотерапії є розмовна форма, в процесі якої психотерапевт, психолог допомагає людині щось переглянути, переосмислити, побачити по-новому, надати певну інтерпретацію. Завдання психотерапевтів, психологів в таких випадках – максимально посилювати вплив когнітивних форм терапії на підкіркову мозку. Але це звичайно, одна із форм психотерапії.

Каузальна модель (від лат. *causa* – причина), яка описує причинно-наслідкові зв'язки між нейропсихологією та психотерапією на рис. 1.

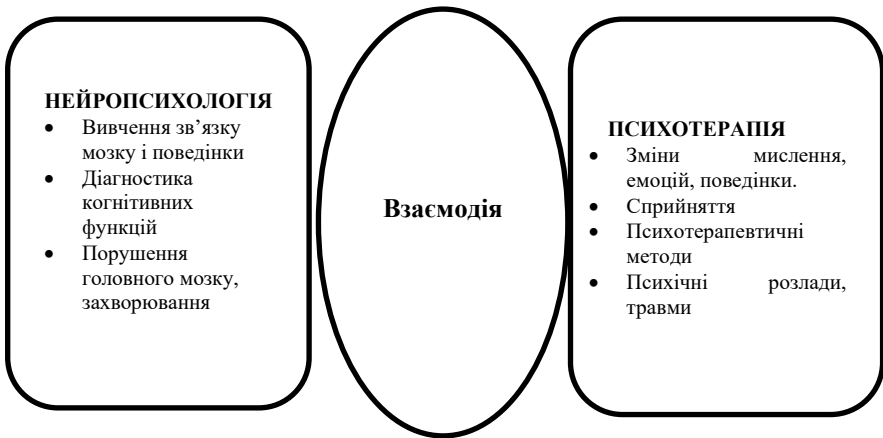


Рис. 1. Каузальна модель нейропсихологічних підходів та їх інтеграція в психотерапевтичну практику

В лівій частині цієї моделі визначені нейропсихологічні підходи, а в правій психотерапевтичні. Виходимо з того, що психотерапія впливає не тільки на суб'єктивне самопочуття пацієнта, але і на роботу його мозку (Янчук та ін. 2025).

Поняття нейронних основ будови головного мозку людини дозволяє психотерапевтам не тільки глибше зрозуміти психічні особливості пацієнтів, їх поведінку та емоції, а також обґрунтовувати методи роботи з ними.

Разом із тим, психотерапія пояснює психологічні проблеми як наслідок некоректної обробки інформації, що надходить до мозку людини. В результаті люди роблять помилкові висновки і виявляються неефективними управляти своєю поведінкою. Досягнення наукових здобутків, як то передовий метод медичної візуалізації, який вимірює мозкову активність функціональна магнітно-резонансна томографія (ФМРТ) дозволяє «подивитися» на активність мозку, шляхом виявлення змін у кровообігу, які є результатом роботи нейронів. які відбуваються в результаті нейронної активності.

Діагностика когнітивних функцій може бути описана як нейронна гіпермережа, в якій відбуваються специфічні когнітивні процеси, яким із яких є свідомість. Носієм свідомості є мозок людини, і він до цього часу залишається непізнаним. Тому не дивно, що дослідники, психологи, психотерапевти переважно мають справу не з нейронними механізмами, що забезпечують активність свідомості, а з його продуктами – думками, ментальними переживаннями, матеріалізованими образами внутрішнього світу людини.

В правій частині моделі відображено відповідні психотерапевтичні ефекти. Зміни мислення, емоцій, поведінки, сприйняття залежать від впливу когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) з використанням парадигми емоційної активації. Нещодавно дослідження вчених довели, що регуляція позитивних емоцій – складний і до цього часу недооцінений процес, в якому лобна частина мозку поводить себе неочікувано асиметрично.

Як мозок справляється з радістю – не менш важливе питання, чим те, як він реагує на страх, сором або тривогу. Дослідники зафіксувати активність мозку в реальному часі і порівняти її з індивідуальними даними – рівнем тривожності, депресії та здатністю до емоційного контролю. Було визначено, що в правій півкулі зона, зазвичай активна при подавленні негативних емоцій, при посиленні

позитивних – навпаки, «завмирає». Така поведінка мозку може пояснити, чому при депресії людині стає важко відчувати або посилювати позитивні почуття. І чому зусилля людини «радіти» можуть не працювати.

Мозок, як «внутрішній світ» розуму (бути розумом і жити життям), був традиційною прерогативою психоаналізу та суміжних дисциплін. Нейробіологи не вважали суб'єктивні психічні стани, такі як свідомість, емоції та сновидіння, серйозними темами для досліджень мозку.

Поняття нейронних основ поведінки та емоцій дозволяє психотерапевтам не тільки глибше зрозуміти психічні особливості пацієнтів, але і обґрунтовувати методи роботи з ними. Мозок може розширювати або звужувати нейронну територію та зв'язок ділянок, пов'язаних з емоціями, через досвід і навіть через думки та наміри. Саме думки людини можуть змінювати її фізичний мозок та нейрохімічні моделі комунікації, щоб модулювати емоційні реакції.

Окрім того, процеси психологічного навчання можуть призвести до біологічних змін синапатичної активності головного мозку та нейрофізіологічних проявах (Kandel, 1998; Kandel et al., 2000, с. 34). Нейробіологічне пояснення ефективного психотерапевтичного лікування, наприклад, людей з тривожним розладом передбачає, що нові сприйняття та відповідні сліди пам'яті формуються в пластичному мозку, щоб замінити попередні зв'язки, які викликали тривожні реакції (Andreasen, 2004).

Сучасні нейробіологічні досягнення психотерапії можна виміряти за допомогою функціональної візуалізації, яка зараз вважається надзвичайно актуальною для нейронауки та психотерапії, оскільки ми можемо поступово досягти більш точної ідентифікації нейронних ланцюгів, пов'язаних з розладами, що досліджуються. Дослідження, що включають нейровізуалізацію та психотерапію, об'єднали підходи з поведінкової терапії, когнітивно-поведінкової терапії, міжособистісної терапії тощо використовуються переважно для лікування депресивних розладів, соціальної/специфічної фобії та посттравматичного стресового розладу, певних психічних розладів та травм.

Завдання психотерапевтів та психологів полягають у максимальному посиленні впливу когнітивних форм психотерапії на підкіркову частину мозку. Для цього важливо виявити зв'язки між нейропсихологією і психотерапією. Такі зв'язки зміцнюються завдяки використанню функціональної нейровізуалізації. Психотерапія вплинула на нейропсихологічну нормалізацію з відповідним розвитком психологічної рівноваги пацієнта. Фактично, зміни, що відбуваються на психічному рівні завдяки психотерапії, супроводжуються змінами кровотоків

мозку та нормалізації нейронної динаміки пацієнтів (Gabbard, 2000; Rybakowski, 2002).

Відповідно до каузальної моделі (див. рис. 1) дослідниками визначаються сучасні нейронаукові підходи та їх інтеграція в психотерапевтичну практику: основний фокус уваги дослідників, методи, інструменти, області застосування, а також особливості клієнтів та яким чином нейропсихологія і психотерапія доповнюють один одного (див. табл.1).

Таблиця 1

Методи, інструменти, області застосування нейропсихології та психотерапії

Критерії	Нейропсихологія	Психотерапія
Основний фокус	Вивчення зв'язку мозку і поведінки, діагностика когнітивних функцій	Зміна мислення, емоцій і поведінки через розмову і психотехніку
Методи	Нейропсихологічне тестування, спостереження, аналіз структури мозку	Бесіди, інтервенції (КПТ, психоаналіз, гештальт та ін.), емоційна підтримка
Інструменти	Тести на пам'ять, увагу, мову, сприйняття; МРТ, КТ тощо	Вербальні та невербальні техніки, метафори, робота з тілом, щоденники
Області застосування	Пошкодження мозку, неврологічні захворювання, когнітивні дефіцити	Тривога, депресія, стреси, особистісні конфлікти, травми, саморозвиток
Тип клієнта/пацієнта	Люди з нейропсихологічними проблемами (консультація, ЧМТ, деменція та ін.)	Люди з психологічними або емоційними труднощами
Яким чином доповнюють один одного	Допомагає психотерапевту зрозуміти, які когнітивні ресурси доступні пацієнту	Допомагає нейропсихологу відновити мотивацію, емоційний стан пацієнта

Таким чином, нейропсихологія надає глибокий вплив на психотерапію, пропонуючи наукову базу для діагностики, розробки та оцінки. Сучасний психотерапевт все частіше працює в стилі гуманітарних і нейробіологічних наук, що дозволяє отримати більш стійкі та індивідуалізовані результати лікування. У майбутньому можна очікувати ще більшої інтеграції нейронаук у психотерапевтичну практику – як у вигляді технологій, так і у формі поглибленого розуміння людської психіки (Beck, Emery, Greenberg, 1985). Висновки і перспективи подальших досліджень. Питання, пов'язані з нейробіологічними ефектами психотерапії, за теперішніх часів розглядаються як одні з найважливіших для нейронауки. Те, що психотерапія здатна викликати помітні зміни в мозку, більше не підлягають сумнівам. Майбутні дослідження залучення нейропсихологічних знань в психотерапевтичну практику спрямовані на вивчення специфічності функціональних, структурних та нейрохімічних/молекулярних субстратів, необхідних для нашого розуміння фізіопатології психічних розладів (Kandel, 1998). Однак, нейрофізіопатологія цих розладів може бути динамічною, а нейронні кореляти можуть змінюватися з часом у своєму прояві. Здається певним, що прогрес в технологіях поступово призведе до більш точної ідентифікації нейронних ланцюгів, пов'язаних з певними розладами. Чим краще ми розуміємо значення результатів, отриманих нейропсихологією, і чим більше даних зібрано, тим кориснішим буде цей внесок для психотерапевтичного втручання.

Безсумнівно, існує багато захопливих розробок, але коли ми повинні більш широко в науковому середовищі обговорювати те, що відбувається в нейропсихології сьогодні. Наші сьогоденні знання становлять лише невелику частинку того, що ще належить дізнатися оскільки нейронаука продовжує прокладати шлях уперед з великими перспективами для нових та вдосконалених методів терапії, включно з психотерапією.

Висновки. Питання, пов'язані з нейробіологічними ефектами психотерапії, за теперішніх часів розглядаються як одні з найважливіших для нейронауки. В європейських університетах нейропсихологія є обов'язковою навчальних дисциплінах для психотерапевтів. Її слід враховувати не лише в теоретичній навчальній програмі щодо психологічних розладів, психологічної оцінки та юридичних експертиз, але й впроваджувати в практичну підготовку. Хоча загальна психотерапія була невід'ємною частиною досліджень психології протягом багатьох років, реформа підготовки психотерапевтів вимагала від нейропсихологічної психотерапії розробки відповідних концепцій викладання, заснованих на дуже обмежених структурних та кадрових ресурсах. Те, що

психотерапія здатна викликати помітні зміни в мозку, більше не підлягають сумнівам. Майбутні дослідження залучення нейропсихологічних знань в психотерапевтичну практику спрямовані на вивчення специфічності функціональних, структурних та нейрохімічних/молекулярних субстратів, необхідних для нашого розуміння фізіопатології психічних розладів. Однак, нейрофізіопатологія цих розладів може бути динамічною, а нейронні кореляти можуть змінюватися з часом у своєму прояві. Очікується, що прогрес в технологіях поступово призведе до більш точної ідентифікації нейронних ланцюгів, пов'язаних з певними розладами. Чим краще ми розуміємо значення результатів, отриманих нейропсихологією, і чим більше даних зібрано, тим кориснішим буде цей внесок для психотерапевтичного втручання.

Безсумнівно, існує багато корисних розробок, але дослідники-психологи мають більш широко обговорювати те, що відбувається в нейропсихології сьогодні. Сьогоднішні знання становлять лише невелику частинку того, що ще належить дізнатися оскільки нейронаука продовжує прокладати шлях уперед з великими перспективами для нових та вдосконалених методів терапії, включно з психотерапією.

Література

1. Andreasen, N. C. (2004). *Brave new brain: Conquering mental illness in the era of the genome*. Oxford, University Press, pp. 368. doi:10.1038/sj.hdy.6800155
2. Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
3. Gabbard, G. O. (2000). A neurobiologically informed perspective on psychotherapy. *British Journal of Psychiatry*, 177, 117–122. DOI: [10.1192/bjp.177.2.117](https://doi.org/10.1192/bjp.177.2.117)
4. George, M. S., & Post, R. M. (2011). Daily left prefrontal repetitive transcranial magnetic stimulation for acute treatment of medication-resistant depression. *The American Journal of Psychiatry*, 168(4), 356–364. DOI: [10.1176/appi.ajp.2010.10060864](https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2010.10060864)
5. Goldin, P. R., Ziv, M., Jazaieri, H., Hahn, K., & Gross, J. J. (2013). MBSR vs CBT for social anxiety disorder: fMRI and behavioral evidence. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 8(1), 65–72. <https://doi.org/10.1093/scan/nss054>
6. Gruzelier, J. H. (2014). EEG-neurofeedback for optimising performance. I: A review of cognitive and affective outcome in healthy participants. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 44, 124–141. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2013.09.015>
7. Kandel, E. R. (1998). A new intellectual framework for psychiatry. *American Journal of Psychiatry*, 457–469. DOI: [10.1176/ajp.155.4.457](https://doi.org/10.1176/ajp.155.4.457)

8. Lezak, M. D., Howieson, D. B., Bigler, E. D., & Tranel, D. (2012). *Neuropsychological assessment* (5th ed.). Oxford University Press. DOI: [10.1007/s00415-007-2004-7](https://doi.org/10.1007/s00415-007-2004-7)
9. Mayberg, H. S., Lozano, A. M., Voon, V., et al. (2005). Deep brain stimulation for treatment-resistant depression. *Neuron*, 45(5), 651–660. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2005.02.014>
10. Paquette, V., Levesque, J., Mensour, B., Leroux, J. M. Beaudoin G., Bourgouin, P., et al. (2003). Change the mind and you change the brain: Effects of cognitive-behavioral therapy on the neural correlates of spider phobia. *Neuroimage*, 18, 401–409. *Polska*, 36, 5–15. DOI: [10.1016/s1053-8119\(02\)00030-7](https://doi.org/10.1016/s1053-8119(02)00030-7)

References

1. Andreasen, N. C. (2004). *Brave new brain: Conquering mental illness in the era of the genome*. Oxford, University Press, pp. 368. doi:10.1038/sj.hdy.6800155
2. Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
3. Gabbard, G. O. (2000). A neurobiologically informed perspective on psychotherapy. *British Journal of Psychiatry*, 177, 117–122. DOI: [10.1192/bjp.177.2.117](https://doi.org/10.1192/bjp.177.2.117)
4. George, M. S., & Post, R. M. (2011). Daily left prefrontal repetitive transcranial magnetic stimulation for acute treatment of medication-resistant depression. *The American Journal of Psychiatry*, 168(4), 356–364. DOI: [10.1176/appi.ajp.2010.10060864](https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2010.10060864)
5. Goldin, P. R., Ziv, M., Jazaieri, H., Hahn, K., & Gross, J. J. (2013). MBSR vs CBT for social anxiety disorder: fMRI and behavioral evidence. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 8(1), 65–72. <https://doi.org/10.1093/scan/nss054>
6. Gruzelier, J. H. (2014). EEG-neurofeedback for optimising performance. I: A review of cognitive and affective outcome in healthy participants. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 44, 124–141. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2013.09.015>
7. Kandel, E. R. (1998). A new intellectual framework for psychiatry. *American Journal of Psychiatry*, 457–469. DOI: [10.1176/ajp.155.4.457](https://doi.org/10.1176/ajp.155.4.457)
8. Lezak, M. D., Howieson, D. B., Bigler, E. D., & Tranel, D. (2012). *Neuropsychological assessment* (5th ed.). Oxford University Press. DOI: [10.1007/s00415-007-2004-7](https://doi.org/10.1007/s00415-007-2004-7)
9. Mayberg, H. S., Lozano, A. M., Voon, V., et al. (2005). Deep brain stimulation for treatment-resistant depression. *Neuron*, 45(5), 651–660. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2005.02.014>
10. Paquette, V., Levesque, J., Mensour, B., Leroux, J. M. Beaudoin G., Bourgouin, P., et al. (2003). Change the mind and you change the brain: Effects of

Tkach T.V., Zavatskyi V.Yu.

MODERN NEUROPSYCHOLOGICAL AND COGNITIVE-BEHAVIORAL APPROACHES AND THEIR INTEGRATION INTO PSYCHOTHERAPEUTIC PRACTICE

Issues related to the application of scientific results of neuropsychology in the field of psychotherapy are currently considered one of the most relevant. Neuropsychology is considered a broad and fascinating branch of science that seeks to describe and explain the complex relationship between brain function and human behavior. This article presents a modern understanding of some common psychological disorders and types of scientifically substantiated results of neuropsychology used in psychotherapeutic practice. The purpose of the study is to reveal the essence of the psychological mechanisms of interaction between psychotherapy and neuropsychology methods in the process of "forming" the human mental reality by the brain. The scientific novelty lies in the study of the neuropsychology of subjective experience and the relationships between the mind and the brain, as well as the consciousness and the subconscious, that is, subjective mental states. A causal model was constructed, which considers modern neuropsychological and cognitive-behavioral approaches and their integration into psychotherapeutic practice.

Conclusions. The better we understand the meaning of the results obtained by neuropsychology, and the more data are collected, the more useful this contribution will be for psychotherapeutic intervention. Future studies of the involvement of neuropsychological knowledge in psychotherapeutic practice are aimed at studying the specific functional, structural and neurochemical/molecular substrates necessary for our understanding of the physiopathology of mental disorders.

Key words: *neuropsychology, cognitive-behavioral psychotherapy, psychotherapeutic practice, psychological mechanisms, neuropsychology of subjective experience.*

Ткач Тамара Володимирівна – доктор психологічних наук, професор кафедри психології і педагогіки дошкільної освіти Університету Григорія Сковороди в Переяславі;

Завацький Вадим Юрійович – доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

Надходження статті: 03.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 20.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

SYSTEMIC APPROACH TO THE PROBLEM OF READAPTATION OF ADOLESCENTS WITH ASOCIAL ORIENTATION

The article is devoted to the study of the socio-psychological features of the system of readaptation of adolescents with an anti-social orientation. The use of a personality-oriented approach allowed us to determine the partial, total and destructive levels of deadaptation of adolescents with an anti-social orientation, as well as to differentiate these levels according to the stages of development of deviant behavior, which made it possible to determine the main components of the process of their readaptation.

The system of readaptation of adolescents with asocial orientation is built taking into account the defects of general socialization, legal socialization, mental self-regulation and the levels of their maladaptation in accordance with the stages of development of deviant behavior with the use of measures of intrapersonal (individual psychocorrection), interpersonal (group psychocorrection) and microsocioal (social and family therapy, methods of congruent communication) orientation.

The implementation of the system of readaptation of adolescents with asocial orientation contributed to the reduction of indicators of aggressiveness, hostility, conflict, the formation of a mechanism of socially positive goal-setting and self-attitude, the ability to independently make vital decisions, the development of stable stereotypes of socially accepted behavior and the elimination of the deficit of norm-compliant behavioral repertoires, openness to interaction with others, the development of effective social skills, and the increase of psychological resistance to the influence of negative environmental factors.

Key words: *adolescents with asocial orientation, socio-psychological maladaptation, social readaptation, readaptation system.*

Problem statement. The complex process of social development and radical transformations is associated with the crisis of many spheres of life, which primarily affected the most vulnerable members of society - children. The negative socio-psychological consequences of such changes complicate the process of adaptation of

the child at all age stages, reaching their peak precisely in adolescence, and are manifested in various kinds of deviations. The problems of predicting the behavior of adolescents with an asocial orientation and their readaptation attract the attention of specialists from various fields of knowledge and determine the need to solve it for preventive practice [1-8].

Scientists emphasize the personal approach to the study of deviant behavior of adolescents, which focuses on considering it as the result of deviations in the development of the personality due to the negative influence of various factors. Thus, some authors point to the role of socio-psychological factors in the formation of deviations in behavior, others adhere to the concept of individual-typological factors. In the works of N. Maksimova, it is substantiated that personal deformation provokes social maladaptation, and the process of readaptation of adolescents with an asocial orientation should be based on indicators of personal dysfunctions. At the same time, social readaptation is defined as the final result of the process of social rehabilitation of the individual and the process of its re-inclusion in the social context and the formation of compensatory social skills in it (after psychotrauma, severe and long-term illnesses, after a forced change in lifestyle, due to which social contacts were disrupted, etc.) (N. Zavatska, L. Orban-Lembrik). However, readaptation measures are most often associated only with the optimization of psychophysiological states or the social component of this process [9-18].

Analysis of recent research and publications. Among modern approaches to the readaptation of adolescents, the spectrum of research and problems devoted to the psychology of deprived children, who, experiencing various forms and regimes of restrictions, feel a kind of elimination from society and have an urgent need for socio-psychological assistance (Ya. Goshovsky and others), is at the forefront.

However, scientists have not paid attention to a systematic approach to the process of social readaptation of deviant adolescents, the absence of which can make corrective measures ineffective. It should also be noted that there are no clear criteria by which one could assess the level of socio-psychological deformation of an adolescent with an asocial orientation and his environment, and therefore, develop an effective system of social readaptation in accordance with the level of maladaptation and the stages of development of deviant behavior of the adolescent. Therefore, the scientific problem of studying the socio-psychological foundations of the system of readaptation of adolescents with an asocial orientation is relevant both from a social and scientific point of view.

Analysis of approaches to the problems of adaptation, maladaptation and readaptation of the personality emphasizes the ambiguity, multifactoriality and multidimensionality of these processes. It has been established that among the variety of adaptation processes, great attention is paid to socio-psychological adaptation, in the process of which the personality adapts to the changed conditions of existence, with the subsequent inclusion of various psychological mechanisms aimed at stabilizing the personality and maintaining a positive "self-image" (A. Borysyuk, Yu. Bohonkova, N. Zavatska, O. Kokun, G. Lozhkin, O. Safin). This primarily concerns adolescents with deviant behavior. Theoretical analysis of this scientific problem in relation to psychological adaptation mechanisms of the individual revealed their extraordinary diversity: from active, flexible and constructive, to passive, rigid and maladaptive.

It is shown that the action of maladaptive mechanisms in crisis periods of life can manifest itself especially clearly and highlight the general problem of breaking stereotypes and changing the value system for solving the crisis. It is determined that the process of readaptation concerns the values, goals, norms of the individual and his need-motivational sphere, which are rebuilt into opposite ones in content and methods of implementation. It is stated that the process of readaptation is associated either with a radical restructuring of functional systems as a whole in the individual under extraordinary circumstances or with the transition from a state of adaptation in usual conditions to a state of adaptation in new conditions that differ from the previous conditions of life and activity. In addition, in the conditions of a transforming social environment, the degree of social adaptation of adolescents is quite low, maladaptive, destructive processes have become widespread, and there is an increase in manifestations of deviant behavior.

Researchers note that deviant behavior of adolescents largely depends on their age and psychophysiological characteristics (N. Maksimova, M. Savchyn). S. Garkavets, O. Zemlyanska emphasize self-regulation, which is considered as an active attitude of the individual to generally accepted norms. S. Maksimenko, N. Povyakel believe that the psychological basis of behavior is the needs of the individual - from antisocial to socially acceptable.

The purpose of the research is to study the socio-psychological features of the system of readaptation of adolescents with asocial orientation.

Presentation of the main material and results of the study. It was found that deviant behavior of adolescents is the result of a violation of the interaction of the individual with the social environment. External factors of the formation of deviant behavior of adolescents are revealed by V. Tatenko, T. Tytarenko, S. Yakovenko. In

particular, N. Maksimova notes that various forms of behavior that deviate from the norm are a consequence of the individual's insufficient assimilation of positive social experience. The main stages of the development of deviant behavior of adolescents are determined: the situational stage, the stage of persistent behavioral disorders, the stage of delinquency, the criminal and destructive stages.

Analysis of these studies allowed us to conclude that the violation of a child's relationships with others is a consequence of certain conditions of the social environment; it is the violation of these relationships that affects the formation of deviance in adolescence and requires systematic study.

The basis of the systemic approach in the study is the recognition of the activity of the individual in interaction with the surrounding reality. This provision allows us to determine the most significant psychological feature of an adaptive personality - the ability to readapt. The systemic approach is also used in the study of issues of multilevel social readaptation, the place of its personal level in the considered period of age development, personality as a systemic social quality of a person and as a system-forming link in the process of its readaptation.

The insufficient effectiveness of measures aimed at the process of readaptation of deviant adolescents is explained both by the lack of a systemic approach and the uncertainty of the socio-psychological features of the process of readaptation of adolescents with an asocial orientation, which requires empirical study.

It is shown that the socio-psychological system of readaptation of deviant adolescents should consist of three interrelated stages: the formation of readiness for interaction in the readaptation environment, carried out by establishing psychological contact and overcoming unconstructive types of psychological defense of adolescents; formation of the subjects' readiness for self-change and restructuring of their self-image; purposeful conduct of conversations, classes and psychological trainings with the aim of correcting their existing deviance.

It was established that different levels of manifestation of deviance and individual psychological characteristics of the subjects require a differentiated approach to the compilation of a complex of psychocorrective means in the system of their readaptation and their variation in accordance with the success of this process. The psychological means of correction used in the study are a complex of interacting models consisting of an organizational model that allowed to implement a systemic approach to the creation of a single readaptation space; a psychoprophylactic model based on the hypothesis of risk factors for the occurrence of maladaptation; a

psychodiagnostic model that envisages the organization of a comprehensive examination of adolescents with a simultaneous transition to psychocorrectional work; a psychocorrectional model that requires a personality-oriented approach based on the establishment of the personal resources of the subjects. In general, the readaptation system was aimed both at the rehabilitation of adolescents, in particular during their stay in educational institutions of social rehabilitation and boarding-type institutions, and at their reintegration into society, their internalization of norms, values, traditions, customs, and worldview of a non-deviant environment.

To test the effectiveness of the readaptation system for adolescents with an asocial orientation, the EGF and KGF were created.

In KGF, the psychocorrection procedure took place without taking into account the level of maladaptation of the subjects. Traditional exercises were offered to relieve emotional tension, increase stress resistance, and cognitive restructuring (training for adequate behavior). The classes did not contain special exercises aimed at increasing the adaptability of the subjects, did not provide for psychosocial work with their immediate environment and the creation of a readaptation social environment.

A total of 72 EGF subjects underwent psychocorrectional work during one year, divided into 6 subgroups (1 subgroup of partially maladapted subjects, 4 subgroups of subjects with a total level of maladaptation, and 1 subgroup with a destructive level of maladaptation). The subgroups met once or twice a week for the first six months and once a week for the next six months. During this time, 11-15 sessions were held with each group (1-2 sessions on the diagnostic-introductory, 2-3 sessions on the orientation-motivational, 6-7 sessions on the reconstructive-restorative, and 2-3 sessions on the generalized-consolidating content blocks of the readaptation program). After conducting control measurements, EGF participants were offered to proceed to further work in the mode of mutual support groups.

It was found that taking into account the level of maladaptation of the subjects and the stages of development of their deviant behavior contributed to the use of psychocorrectional measures, the maximum effectiveness of which is specific to certain groups of personality qualities. Thus, in subjects with partial maladaptation, a set of techniques proved to be effective - "Sculpture", "Early Memories", "Who Am I?", auto-training, where they revealed the uniqueness of their personality. For adolescents with a total level of maladaptation, such exercises as "Hurricane", "Empty Chair", "Temple of Silence", the role-playing game "Contract" contributed to a significant reduction in anxiety, an increase in self-confidence. In subjects with

a destructive level of maladaptation, the techniques “Map of Feelings”, “Choice of Trajectory”, sensitivity development training with elements of art therapy proved to be effective, which contributed to a significant reduction in their aggressiveness and feelings of resentment. Classes on visualization, self-disclosure, relaxation, techniques such as "The Power of Words", "Mirror", and "Envelope of Candour", which allowed people to experience and react to psychological conflicts, achieve an understanding of their internal problems and ways to solve them, were effective in all identified subgroups of adolescents with an asocial orientation.

The objectives of the reconstructive and restorative block of the program were to identify violations in the structure of family interaction; to understand this structure and build motivation among participants to change the interaction; to make changes aimed at normalizing the family structure. The creation of a re-adaptation social environment involved a complex of psychological actions both on adolescents with an asocial orientation and on the people who surround them and interact with them, primarily on their family environment. In the process of family therapy, we performed the function of a mediator, in order to help achieve mutual understanding and specific agreements on the organization of family life both during the period of readaptation and in the future. In some cases, it was necessary to use behavioral therapy - a clear system of incentives and punishments for compliance (or violation) by the adolescent-readaptant of the established mode of interaction in the family. Taking into account the specifics of the study population, the possibility of establishing social ties through an intervention procedure was substantiated, in which trained mediators contributed to the fact that the readaptation function was mainly performed by one or more persons from the immediate environment. Within the framework of the mediator approach, these were family members, close trusted people, and neighbors. The decisive importance of such an intervention in a given social environment was to change the social situation of the deviant teenager. The use of the mediator model sometimes required that persons from the social environment first undergo training and change their attitude towards the readaptant. If this could be done, then social ties in the microsocial environment were a favorable prerequisite for stabilizing psychocorrectional changes. If it was impossible to establish social ties in this way, positive interaction with the environment was organized through sociotherapy. Sociotherapy included a system of interaction between the subjects and their environment: organization of styles of stay close to ordinary life (in social rehabilitation institutions or boarding schools), joint leisure, employment of the subjects in accordance with their interests.

Analysis of the results of the implementation of the socio-psychological system of readaptation of adolescents with asocial orientation showed positive dynamics according to the results of the I and II diagnostic sections, which is confirmed by Fisher's φ -criterion. In the Kgf, no statistically significant differences were found for these parameters.

It was established that in the Egf, positive changes occurred in the parameter "self-esteem". Thus, in the group of adolescents with partial maladaptation, the number of people with adequate self-esteem increased ($\varphi=1.75$; $p\leq 0.05$). Positive changes in this parameter also occurred in subjects with a total level of maladjustment: there were significantly fewer adolescents with low self-esteem and the number of subjects with unstable and inadequately overestimated self-esteem decreased ($\varphi=2.06$; $p\leq 0.01$). In subjects with a destructive level of maladjustment, there were no significant differences in the self-esteem parameter. As for the KGF, the results of the I and II sections recorded only minor changes, which in general did not significantly change the self-esteem of the subjects. Adequate self-esteem "before" and "after" the formative influence was found in 15.3% and 18.1% of subjects, inadequate and unstable – 52.8% and 45.8% of adolescents, respectively. There were no statistically significant changes in the parameter of the degree of self-perception of the subjects.

It was found that there was a decrease in the indicators of aggressiveness in all subgroups of the studied EGf ($\varphi=1.65$; $p\leq 0.05$). This indicates an increase in the control of aggressive tendencies and restraint in behavior. In the studied subjects with a destructive level of maladaptation, the improvement does not reach the level of statistical significance, which indicates the predominance of aggressive tendencies in behavior.

The impact of the developed program of psychocorrective measures contributed to the reduction of the CD of the studied EGf ($\varphi=1.72$; $p\leq 0.05$), and in individuals with partial maladaptation it approached the normative data and amounted to 11 ± 1.2 points. However, despite the fact that the readaptation system included a significant block of role-playing games and exercises aimed at adequate behavior in a situation of frustration, the corrective effect was more significant for the studied with partial and total levels of maladaptation. Regarding adolescents with a destructive level of maladaptation, significant changes in the parameters of aggressiveness, conflict, hostility occurred to a lesser extent. This is explained by the fact that in this subgroup there was a high percentage of the studied (9.7% of individuals) with excitable and epileptoid types of accentuations, and 4.2% of individuals with excitable psychopathy.

These adolescents needed special additional psychocorrection. As for the KGF, such dynamics were not observed: the number of subjects with high aggressiveness decreased only from 56.3% to 51.4%. The CD according to the results of the I and II sections remained almost unchanged ($\varphi=1.56$; $p\leq 0.05$).

In the EGF, as a result of the formative influence, statistically significant differences ($\varphi=1.61$; $p\leq 0.05$) were recorded in the increase in the level of adaptation of the subjects between the results of the I and II sections.

There was a decrease in the number of persons with partial and total levels of maladaptation (by 12.5% and 13.8%, respectively). In addition, if before the start of psychocorrection work there were no socially adapted subjects in the EGF, then after the formative influence there were 29.1% of such subjects. The number of subjects with a destructive level of maladaptation also decreased by 2.8%. Probable changes in the distribution of the subjects according to the level of maladaptation and the stages of development of deviant behavior at the formative stage of the study (section II) were noted.

In general, the socio-psychological system of readaptation of deviant adolescents contributed to a decrease in the indicators of aggressiveness, hostility, conflict, and group pressure; self-esteem, reflexivity, openness, sociability, and the ability to make prosocial decisions increased.

Conclusions. It has been established that the negative socio-psychological consequences of adolescent maladaptation distort the formation and development of the personality and are manifested in various kinds of deviations, and adolescents with deviant behavior require measures of readaptation. At the same time, the process of readaptation of adolescents with asocial orientation is mostly understood as means associated either with a radical restructuring of the functional systems of the organism as a whole under extraordinary circumstances, or in the individual in connection with new life circumstances that differ from the previous conditions of life and activity. However, the lack of a systematic approach to the process of readaptation of adolescents with asocial orientation can make ineffective measures aimed at optimizing psychophysiological states or the socio-psychological component. The search for means of increasing the ability of adolescents to adapt in different living conditions should be based on a systematic approach, which can significantly prevent and correct the manifestations of their deviant behavior.

The socio-psychological system of readaptation of adolescents with an asocial orientation is built taking into account the defects of general socialization, legal

socialization, mental self-regulation and the levels of their maladaptation in accordance with the stages of development of deviant behavior with the use of measures of intrapersonal (individual psychocorrection), interpersonal (group psychocorrection) and microsocial (social and family therapy, methods of congruent communication) orientation.

The implementation of the system of readaptation of adolescents with asocial orientation contributed to the reduction of indicators of aggressiveness, hostility, conflict, the formation of a mechanism of socially positive goal-setting and self-attitude, the ability to independently make vital decisions, the development of stable stereotypes of socially accepted behavior and the elimination of the deficit of norm-compliant behavioral repertoires, openness to interaction with others, the development of effective social skills, and increased psychological resistance to the influence of negative environmental factors.

The main components of the effective implementation of the system of readaptation of adolescents with asocial orientation are the use of psychotechnologies, the maximum effectiveness of which is specific to the level of their maladaptation and the stage of development of deviant behavior; providing information about socially approved forms of behavior in various social situations; involving adolescents in joint activities to model socially desirable behavior in the system of interpersonal relationships; forming their ability to self-regulate in a situation of frustration; providing the opportunity to test socially approved behavior in the context of a group psychocorrectional process.

Prospects for further research are to study the factors and psychological mechanisms that determine the dynamics and direction of the process of readaptation of adolescents with asocial orientation in accordance with the gender aspect. An important direction for further research is to study the peculiarities of the conditions and ways of readaptation of persons with special needs.

References

1. Bezo B., Maggi S. The Intergenerational Impact of the Holodomor Genocide on Gender Roles, Expectations and Performance: The Ukrainian Experience. *Annals of Psychiatry and Mental Health*. 2015. Vol. 3, No 3. DOI: [10.47739/2374-0124/1030](https://doi.org/10.47739/2374-0124/1030).
2. Bonumwezi, J. L., Grapin, S. L., Uddin, M., Coyle, S., Habintwali, D. A., & Lowe, S. R. (2024). Intergenerational trauma transmission through family psychosocial factors in adult children of Rwandan survivors of the 1994 genocide against the Tutsi. *Social Science & Medicine*, 348, 116837. DOI: [10.1016/j.socscimed.2024.116837](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116837).

3. Burchert, S., Stammel, N., & Knaevelsrud, C. (2017). Transgenerational trauma in a post-conflict setting: Effects on offspring PTSS/PTSD and offspring vulnerability in Cambodian families. *Psychiatry Research*, 254, 151-157. DOI: [10.1016/j.psychres.2017.04.033](https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.04.033).
4. Danieli, Y. (Ed.). (1998). *International Handbook of Multigenerational Legacies of Trauma*. Springer. DOI: [10.1007/978-1-4757-5567-1](https://doi.org/10.1007/978-1-4757-5567-1).
5. Danieli, Y., Norris, F. H., & Engdahl, B. (2016). Multigenerational legacies of trauma: Modeling the what and how of transmission. *American Journal of Orthopsychiatry*, 86(6), 639–651. DOI: [10.1037/ort0000145](https://doi.org/10.1037/ort0000145).
6. Der Sarkissian, A., & Sharkey, J. D. (2021). Transgenerational trauma and mental health needs among Armenian genocide descendants. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10554. DOI: [10.3390/ijerph181910554](https://doi.org/10.3390/ijerph181910554).
7. Greenblatt-Kimron, L., Shrira, A., Ben-Ezra, M., & Palgi, Y. (2025). Echoes of ancestral trauma: Russo-Ukrainian War salience and psychological distress among subsequent generations in Holocaust survivor families. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 17(4), 750–757. DOI: [10.1037/tra0001633](https://doi.org/10.1037/tra0001633)
8. Hinton, A. L. (Ed.). (2002). *Annihilating difference: the anthropology of genocide* (Vol. 3). Univ of California Press. <https://doi.org/10.1525/california/9780520230286.001.0001>
9. Hirsch, M. (2012). *The generation of postmemory: Writing and visual culture after the Holocaust*. Columbia University Press. <https://doi.org/10.1215/03335372-2007-019>
10. Hoffman, Y., & Shrira, A. (2017). Shadows of the past and threats of the future: ISIS anxiety among grandchildren of Holocaust survivors. *Psychiatry research*, 253, 220-225. DOI: [10.1016/j.psychres.2017.03.053](https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.03.053).
11. Kellermann, N. P. F. (2001). Transmission of Holocaust trauma – An integrative view. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 64(3), 256–267. DOI: [10.1521/psyc.64.3.256.18464](https://doi.org/10.1521/psyc.64.3.256.18464).
12. Lesley, E., Bonumwezi, J. L., Taing, S., Marea, C., Balasubramanian, S., & Minasovi, G. (2024). Genocide as communitarian breakdown: Interventions for relational healing and individual wellbeing in Rwanda and Cambodia. *SSM Mental Health*, 6, Article 100328. DOI: [10.1016/j.ssmmh.2024.100328](https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2024.100328).

13. Lev-Wiesel, R. (2007). Intergenerational transmission of trauma across three generations: A preliminary study. *Qualitative Social Work: Research and Practice*, 6(1), 75–94. DOI: [10.1177/1473325007074167](https://doi.org/10.1177/1473325007074167).

14. Sangalang, C.C., Vang, C. Intergenerational Trauma in Refugee Families: A Systematic Review. *J Immigrant Minority Health* 19, 745–754 (2017). DOI: [10.1007/s10903-016-0499-7](https://doi.org/10.1007/s10903-016-0499-7)

15. Scharf M. (2007). Long-term effects of trauma: psychosocial functioning of the second and third generation of Holocaust survivors. *Development and Psychopathology*, 19(2), 603–622. DOI: [10.1017/S0954579407070290](https://doi.org/10.1017/S0954579407070290).

16. Solomon Z, Kotler M, Mikulincer M. Combat-related posttraumatic stress disorder among second-generation Holocaust survivors: preliminary findings. *Am J Psychiatry*. 1988 Jul;145(7):865-8. DOI: [10.1176/ajp.145.7.865](https://doi.org/10.1176/ajp.145.7.865)

17. Volkan, V. D. (2001). Transgenerational transmissions and chosen traumas: An aspect of large-group identity. *Group Analysis*, 34(1), 79–97. DOI: [10.1177/05333160122077730](https://doi.org/10.1177/05333160122077730).

18. Williams, T. (2016). More lessons learned from the Holocaust – Towards a complexity-embracing approach to why genocide occurs. *Genocide Studies and Prevention: An International Journal*, 9(3), 137–153. DOI: [10.5038/1911-9933.9.3.1306](https://doi.org/10.5038/1911-9933.9.3.1306).

Якимчук Б.А.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ПРОБЛЕМИ РЕАДАПТАЦІЇ ПІДЛІТКІВ З АСОЦІАЛЬНОЮ СПРЯМОВАНІСТЮ

Стаття присвячена вивченню соціально-психологічних особливостей системи реадaptaції підлітків з асоціальною спрямованістю. Застосування особистісно-орієнтованого підходу дозволило визначити частковий, тотальний та деструктивний рівні дезадаптованості підлітків з асоціальною спрямованістю, а також диференціювати ці рівні за етапністю розвитку девіантної поведінки, що надало змогу визначити основні складові процесу їх реадaptaції.

Система реадaptaції підлітків з асоціальною спрямованістю побудована з урахуванням дефектів загальної соціалізації, правової соціалізації, психічної саморегуляції та рівнів їх дезадаптованості відповідно до етапності розвитку девіантної поведінки із застосуванням заходів внутрішньоособистісної

(індивідуальна психокорекція), міжособистісної (групова психокорекція) і мікросоціальної (соціальна та сімейна терапія, методи конгруентної комунікації) спрямованості.

Впровадження системи реадaptaції підлітків з асоціальною спрямованістю сприяло зниженню показників агресивності, ворожості, конфліктності, формуванню механізму соціально-позитивного цілепокладання та самоствалення, здатності самостійно приймати життєво важливі рішення, вироблення стійких стереотипів соціально-прийнятої поведінки та усуненню дефіциту нормовідповідних поведінкових репертуарів, відкритості до взаємодії з оточуючими, розвитку ефективних соціальних навичок, підвищенню психологічної стійкості до впливу негативних чинників середовища.

Ключові слова: *підлітки з асоціальною спрямованістю, соціально-психологічна дезадаптація, соціальна реадaptaція, система реадaptaції.*

Якимчук Борис Андрійович – кандидат психологічних наук, професор, професор кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Надходження статті: 03.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 20.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

СТРЕС І СТРАХ СУЧАСНИХ ЛЮДЕЙ ЯК НАСЛІДОК ВПЛИВУ ІНФОРМАЦІЙНОГО РІЗНОМАНІТТЯ

У статті розглядається проблема впливу інформаційного різноманіття, що натеper супроводжує життя сучасної людини, на виникнення у неї проявів стресу та страху. Зазначено, що страх індивіда має екзогенні та ендогенні екстраполяції. Перші пов'язані з конкретними та усвідомленими проявами, а другі – ірраціонально комбінуються з негативними емоціями та почуттями, та суб'єктивним перебільшенням їхнього значення.

Визначено, що схильність сучасної людини породжувати екзогенні страхи сприяє виникненню відповідного реагування в ситуації стресових викликів, а сам стрес виступає джерелом формування страху щодо потрапляння у певну стресову ситуацію.

З'ясовано, що екзогенні страхи пов'язані зі свідомим сприйняттям небезпек, що виникають у просторово-часових і предметно-об'єктних межах. Такі страхи можуть бути мінімально експліцитними, через необхідність індивідам швидко діяти та усувати загрози, що можливо за наявний у них практичний досвід, здатність до саморегуляції та розвиненої ціннісно-сміислової сфери особистості.

Ендогенні страхи для подолання потребують максимізації внутрішніх ресурсів особистості. Там, де превалюють такі страхи, детермінується реакція зціплення, що глибинно пов'язано з загрозами особистісній та соціальній самооцінці, прийняттям, досягненнями тощо.

Запропоновано каузальну модель, що описує прояви страху індивідів, які зумовлені стресами, що виникають внаслідок впливу інформаційного різноманіття сучасного соціального простору їхнього існування. Зазначено, що інформаційне різноманіття впливає на свідомість особистості, переломлюється через її афективну, когнітивну, мотиваційно-вольову сфери та породжує стреси. Психологічні параметри модулюють стресову реакцію, що породжують екзогенні та ендогенні страхи, які у свою чергу посилюють

стресові прояви, а індивід потрапляє у замкнуте коло деструктивних взаємовпливів.

Ключові слова: *вплив, екзогенний страх, ендогенний страх, інформаційне різноманіття, стрес.*

Постановка проблеми. Як відомо людина істота соціальна, а тому від самого народження й до своєї смерті постійно знаходиться під впливом тих соціальних чинників, що породжує середовищі її перебування. Це, як правило інші люди, соціальні ін-групи та аут-групи, різні інституції, соціальні ситуації тощо. Іноді такі впливи залишаються непоміченими, іноді тиск інших виявляється помірним, а іноді людина гнеться та навіть «зламується» під їхнім тягарем.

Особливо вражають зміни, що відбуваються з людством в останні 30 років, під впливом інформаційної революції, яка призводить до змін не тільки соціального середовища його існування, а й до змін самих людей, появи людини-інформаційної (цифрової особистості, діджитал-індивіда тощо).

Проте, іншою, реверсною стороною таких перетворень, стає неспроможність людей опанувати існуюче інформаційне різноманіття, що детермінує їхні спроби закритися в обраних інформаційних бульбашках. Якщо раніше людині не вистачило потрібної інформації, її пригнічувало інформаційна обмеженість та вона намагалася компенсувати це будь за що, то натеper картина має інше «мастило». Сьогодні інформації забагато, її настільки велика множина, що людина буквально втопає в ній. Інформаційне різноманіття виявилось не тільки гіршим за дефіцит інформації, а ще й спричинило страх людини перед будь якою інформацією, що не відповідає сформованій у неї картині світу. Така інформація збільшує зону невизначеності, підвищує тривожність, заперечує наявне знання та посилює відчуття приреченості.

Інформаційне різноманіття впливає як на індивідуальному, так й груповому рівнях, примушуючи людей до думки, що все неоднозначно, істини не існує, правда невідома, а тому вірити або не вірити – це індивідуальний вибір кожного. Тож, щоб позбавитися страху перед невизначеністю подальшого існування люди обирають прості рішення, за які не переймаються власною долею, а віддають її у руки тих, хто нібито більше знає та розумію, що треба робити. Але, як свідчить історія людства такими «розумниками» виявляються найгірші людські істоти, які ведуть «зневірених» у прірву катастрофи. Це ми спостерігаємо й натеper, а причину цього вбачаємо саме у тому, що безвідповідальність людей

за власне майбутнє, втрата ними спроможності відрізнити біле від чорного стали релевантним маркером їхньої катастрофізованої свідомості. Відсутність чіткого образу майбутнього та постійне переживання минулого, його відновлення та намагання прожити знову, й спрямовують таких індивідів у прірву безвихіддя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інформаційне різноманіття, натепер, породило у багатьох сучасників страх перед невизначеністю, що у свою чергу спустошило розуміння ними відповідальності, як за власне життя, так й за життя тих, хто з ними поряд. Саме страх, що властивий всім нам і стрес, що виникає за умов сучасного тиску інформаційного різноманіття, призводять до таких тяжких соціально-психологічних наслідків, як розлади адаптації, депресія, виникнення різних видів хімічної та не хімічної адикції тощо.

Відомо, що емоції, як психічні процеси та стани взагалі, так й емоція страху, зокрема, ставали та продовжують бути предметом вивчення багатьох дослідників минулого та теперішнього. Наприклад, американський психолог В. Джеймс розглядав страх «онтогенетичним раннім інстинктом» людини (Гарькавець, 2010). Проте, Дж. Вотсон вважав страх (поряд з люттям та любов'ю) однією з базових емоцій, а предметні страхи дослідник розглядав як життєві прояви, що виникають на основі умовних стимулів (Цільмак, Шмаленко, Мілорадова, Гарькавець, 2024; Tomkins, 1970).

Швейцарський науковець Е. Клапаред спробував примирити «класичну теорію» емоцій Ч. Дарвіна (сприйняття – емоція – переживання – органічна реакція) з «периферичною теорією» В. Джеймса-К. Ланге (подразник – фізіологічні зміни – сигнали про зміни у мозок – емоція). Вчений, між сприйняттям небезпечної ситуації та емоцією страху ввів «почуття безпеки», що відображає моторну установку, яка передує страху. Ланцог подій, що розгортається, на його думку, має такий вигляд: сприйняття – установка на втечу – почуття безпеки – емоція страху (Цільмак, Шмаленко, Мілорадова, Гарькавець, 2024).

Р. Плутчик вважав, що страх і гнів є базовими емоціями, у яких мовою поведінки виступає уникання, а мовою функції – захист (Plutchik, 1980). М. Арнолд, що розділила емоції на позитивні та негативні, імпульсивні та емоції боротьби, поміщала страх в емоції боротьби, якщо об'єкт небезпечний або невизначений (Arnold, 1960). С. Холл виходив із біоенетичних основ психічного життя та казав про інстинктивний страх, як відтворювану реакцію предків (Цільмак, Шмаленко, Мілорадова, Гарькавець, 2024).

При цьому, далеко не всі дослідники вважають страх уродженням. Наприклад, С. Шехтер, Р. Лазарус не вважали емоції вродженими, а К. Грос і

Д. Селі стверджують, що біологічні основи страху, здебільшого, є невизначеними (Gross, John, 1995; Lazarus, 1998; Joseph, 2007).

К. Ізард, також не вважав страх уродженим і зазначав, що Вотсон в ранньому онтогенезі скоріше спостерігав не страх, а переляк (Izard, 1971).

Кінець ХХ ст. та початок ХХІ ст. акцентував положення, що страхи – це соціально зумовлене явище психічного життя людей, яке формується багато в чому за рахунок навчання (вікарного навчання). Дитину, з одного боку, навчають боятися (лякають, що «Бабай прийде та потягне»), а з іншого боку, вчать ієрархічно диференціювати страхи, виокремлюючи важливі та суттєві (боятися вогню, транспорту, незнайомих ситуацій із високим рівнем невизначеності) та менш значущі – несерйозні, ситуативні (неприємні картинки, страшні іграшки та історії тощо) (Adler, Rozen, 1998).

Отже, переважна більшість фахівців стверджує про наявність двох положень:

1) страх, розглядається як вроджена емоційна складова психіки;

2) страх – феномен, який набувається та формується за рахунок досвіду, інформації та їхньої когнітивній обробці.

Ці позиції взаємно доповнюють одне одного, й лише більш ретельне вивчення проблеми страху на рівні сучасних психофізичних, психофізіологічних і генетичних досліджень дозволить отримати більш виразні наукові уявлення (Bühlmann, 2004).

У вітчизняній літературі проблематика страху здебільшого зведена до розгляду дитячих і шкільних страхів (частина яких, до речі, потрапляє до екстремального ракурсу розгляду), а класифікації страхів базуються на об'єктах страху, рівнях або деяких змістовних аспектах його прояву (фізіологічний, психологічний, ментальний, соціальний, проміжний (біологічний та соціальний)) (Цільмак, Шмаленко, Мілорадова, Гарькавець, 2024).

Мета статті – розглянути роль впливу інформаційного різноманіття у породженні стресів і страху сучасних людей, та шляхи виходу з порочного кола деструктивних взаємовпливів останніх.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Щоб зрозуміти роль впливу інформаційного різноманіття у породженні стресу та страху у сучасних людей, варто зануритися в аналіз раціональних та ірраціональних конструктів, якими позначаються дані феноменологічні явища. При цьому зазначимо, що інформаційне різноманіття ми розуміємо, як передачу певної інформації різними засобами (ЗМІ, соціальні мережі, мобільний зв'язок, міжособистісна комунікація тощо), яка віддзеркалює множинні точки зору та

можливі інтерпретації певних проблем, що надають змогу споживачам інформації отримати та мати масу суб'єктивних або об'єктивних, повних або обмежених, упереджених або неупереджених відомостей з різних аспектів їхньої життєдіяльності.

Разом із цим, натепер, у закордонній науковій думці превалює поділу страхів на екзогенні та ендогенні. Екзогенний страх – це опредмечений страх, що породжений впливом зовнішніх суб'єктів. Тобто, мова йде про реакції людини на конкретну або раціональну загрозу, що позначається в певних межах (має розмір, об'єм, колір, тимчасову та просторову довжину) (*Henn-Memmeshemier, 2012*).

Ендогенні страхи – це типи реагування, що пов'язані з чимось невизначеним, безпредметним, неясним, неоформленим, невизначеним, дифузним, несвідомим або ірраціональним. Цей тип реагування задається внутрішніми джерелами або психофізіологічними проявами. У психологічній та психоаналітичній літературі цей тип страху співвідносний зі страхами невротичного, фобічного або екзистенційного характеру (*Adler, Rozen, 1998*).

У фізіологічних проявах і моториці екзогенний та ендогенний страхи, скоріше за все, схожі та функціонують за формулою Ф. Перлза «страх є збудження мінус кисень»: від страху ми «задихаємося», спостерігається посилене серцебиття або завмирання серця, внаслідок чого виникає відчуття сором'язливості, обмеження, тісноти (*Perls, 1969*).

На когнітивному рівні екзогенні страхи, в силу їхньої конкретності та опредмечування, розпізнаються та оцінюються більш адекватно, з більш надійним прогнозом і встановленням етіологічних аспектів (підгрунття – інстинкт самозбереження). Проте, ендогенні страхи ірраціонально комбінуються з почуттям провини, сорому, образи, суму, гніву, перебільшенням значення та з тенденцією «негативної афектації» (*Becker, 2004*).

Як зазначає Р. Сапольські, людина, зазвичай, здатна на певному рівні контролювати ситуацію наявної загрози, але ситуація незрозумілого страху для неї є проблемою та, здебільшого, вона сама здійснює контроль над нею (*Сапольські, 2023*). При цьому, екзогенний страх може доволі швидко переходити у ендогенний, а зворотній перехід набагато складніший, оскільки вимагає зусиль усвідомлення або навіть допомоги сторонніх інших (*Mazda, 2017*).

Разом із цим, як зазначає Н. Талеб, якщо найбільшим страхом людини класичної доби була безславна смерть, то сучасна людина найбільше боїться просто смерті (*Талеб, 2019*). А, дехто з дослідників стверджує, що натепер, домінують невизначені, дифузні, інтра-страхи над реальними страхами приблизно у співвідношенні від шести або навіть дев'яти до одного (*Mazda, 2017*).

Ствердно, інформаційне різноманіття (інформаційне перенасичення) породжує у сучасної людини більше невпевненості/не визначення, ніж ще 50

років тому дефіцит інформації. Й разом із цим, оскільки багато чого стає не таким й однозначним (де правда, де не правда, а де напівправда), то людина постійно перебуває у стресовому стані, що в свою чергу зумовлює появу у неї саме екзогенних страхів.

Проте, виникнення екзогенних страхів сприяє відповідному реагуванню в ситуаціях стресових викликів. Наприклад, з одного боку, чинник страху (загроза, небезпека) є актуальним для збереження нашого життя (наприклад, військовий, який шукає безпечну схованку), й у той же час, страх є джерелом розвитку професіоналізму у такого військового. Стародавні римляни казали – врятуйся сам і з тобою врятуються інші. З іншого боку, сам стрес (його змістовна частина) виступає для нас джерелом формування страху щодо потрапляння у певну стресову ситуацію.

Слід погодитися з тим, що у індивідів, які володіють недостатньої поінформованістю про генезу стресу, виникають ригідні захисні механізми уникнення напруги, що з ним пов'язані, у тому числі в ситуаціях міжособистісної взаємодії, професійної діяльності тощо. Як правило, їхня поведінка не є конструктивною, оскільки обмежує їх в отриманні досвіду та розвитку здібностей, що до опанування природи стресу та його наслідків.

Разом із цим, найбільша шкода завдається механізмам саморегуляції та психічної стійкості індивіда, які виступають базою щодо протистояння екстремальним впливам (Clayton, 2011; Joseph, 2007). При цьому, наявність примітивної поінформованості індивіда про стрес, підвищує його стресову уразливість.

Ствердно, екзогенні страхи пов'язані зі свідомим сприйняттям небезпек, що виникають у просторово-часових і предметно-об'єктних межах. Такі страхи можуть бути мінімально експліцитними, через необхідність індивідам швидко діяти та усувати загрози, що можливо за наявний у них практичний досвід, здатність до саморегуляції та розвиненої ціннісно-смісловій сфері особистості.

Ендогенні страхи для свого подолання потребують максимізації внутрішніх ресурсів особистості. Там, де превалюють такі страхи, детермінується реакція зціплення (ступору), що глибинно пов'язано з загрозами особистісній та соціальній самооцінці, прийняттям, досягненнями тощо. Варто погодитися з тим, що за продукування такого страху, особистість емоційно виснажується, а власно стрес йде вслід за страхом, що стає підґрунтям довготривалих наслідків невротичних проявів особистості та її соціальної дезадаптації (Clayton, 2011).

Отже, вплив інформаційного різноманіття, за сучасних умов нашого існування, зумовлює прояви стресу та екзогенних страхів, що можуть переходити у ендогенні. Ми потрапляємо у потужне коло екстраполяцій «стрес – страх – стрес», вихід з якого стає можливим тільки за рахунок формування та розвитку

когнітивної сфери нашої свідомості. При цьому, розуміння генези стресу є першою сходинкою на шляху подолання як екзогенних, та й ендогенних страхів.

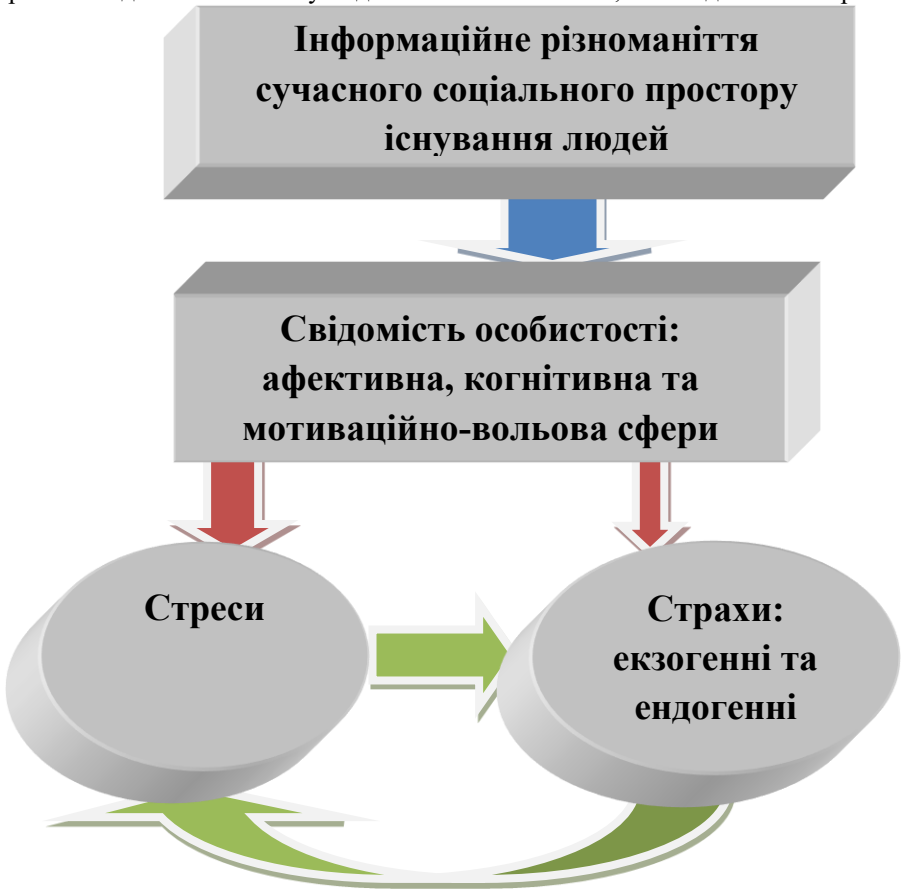


Рис. 1. Каузальна модель прояву страхів індивідів, які зумовлені стресами внаслідок впливу інформаційного різноманіття

Ствердно, різноманітні інформаційні хвилі не надають упевненості сучасним людям, а навпаки, спустошують їхню свідомість. За результатами досліджень встановлено, що сучасні соціальні мережі (Тік-Ток, Instagram тощо) руйнують мозок індивіда та викликають у нього адикції, які за своєю силою не поступаються дії наркотичних засобів (Yuanyuan, Ying, Jianlian, Chang et al., 2025). Наприклад, думскролінг, яким позначається хвороблива звичка постійного споживання негативної інформації (негативних новин, тривожного контенту тощо) в Інтернеті в короткий проміж часу, що вкрай негативно позначається на психічному здоров'ї індивіда.

Таке явище стало спостерігатися під час пандемії COVID-19, коли люди намагалися залишитися якомога більше поінформованими (шукали відповіді на складні питання життя та смерті), але одночасно випробовували емоційне виснаження через потоки негативної інформації (скільки вмерло захворілих за добу, чому вони вмирають, чому не допомагають лікарі, чому запроваджується триаж, навіщо потрібно вакцинуватися тощо) (Lefterov, Artyomenko, Gutsol, Harkavets, Volchenko, 2023).

В емпіричних дослідження доведено, що перегляд відеороликів тривалістю 95 хвилин щодня на протязі трьох місяців призводить до того, що мозок такої людини втрачає 2,3% сірої речовини, у неї виникає хронічне безсоння, в три рази знижується концентрація уваги та виникає депресія, що потребує лікування (Yuanyuan, Ying, Jianlian, Chang et al., 2025).

Разом із цим, як ми вважаємо, варта уваги така аналогія. Людина палеоліту сиділа у печері на проти вогнища та спостерігала за магією вогню, який її обігрівав, забезпечував якісною їжею та захищав від небезпечних тварин. Втрата вогню завжди викликала у печерної людини стрес і страх за подальшу власну долю та долю свого племені. Натепер, через десятки тисяч років, сучасна людина отримує аналогічні переживання сидячі перед екраном телевізора, а надсучасна людина з такими відчуття спостерігає за тим, що відбувається на моніторі комп'ютера або у її власному смартфоні, а коли їх втрачає переживає не менший стрес та страх. На підставі проведеного аналізу ми розробили каузальну модель, що описує прояви страхів індивідів, які зумовлені стресами, що виникають внаслідок впливу сучасного інформаційного різноманіття (див. рис. 1).

Як ми вважаємо, останнє, натепер, супроводжує людей, які, як постійно перебувають в інформаційному просторі (наприклад, у екранів телевізора, соціальних мережах тощо), так й тих, хто ще намагаються уникати його тиску (наприклад, не користуються соціальними мережами, віддають перевагу живому спілкуванню або книжкам).

Інформаційне різноманіття впливає на свідомість особистості, переломлюється через її афективну, когнітивну, мотиваційно-вольову сфери та породжує стреси. Психологічні параметри модулюють стресову реакцію, що породжують екзогенні та ендогенні страхи, які у свою чергу посилюють стресові прояви, а індивід потрапляє у замкнуте коло деструктивних взаємовпливів.

Розрив порочного кола ми вбачаємо у застосуванні принципу Парето (Kox, 2021). Так, відомо, що 80% злочинів скоюють 20% злочинців, 80% автоаварій відбувається з вини 20% водіїв, 20% покупців пишуть 80% скарг тощо. Тож, як подолання стресу, так й страху на 80% може досягатися першими 20% зусиль людини.

Коли індивід широко намагається змінитися, то вже саме його прагнення може сприяти позитивним трансформаціям. Наприклад, відомо, що люди з клінічною депресією почувають себе набагато краще, якщо просто приходять на першу зустріч з психотерапевтом. Це вже означає, що така людина визнала наявність проблеми, зробила зусилля та вийшла зі стану психомоторної загальмованості (Сапольські, 2023).

Також, варто звернути увагу на розвиток когнітивної флексибільності індивідів, соціальну підтримку, самоконтроль споживання ними інформаційного контенту, фізичну активність та медитацію.

Висновки. Натепер, люди відчувають на собі потужний вплив інформаційного різноманіття, що супроводжує їхню життєдіяльність. Такі впливи спроможні породжувати стреси, які, у свою чергу, стають причинами актуалізації екзогенних та ендогенних страхів.

Співвідношення та взаємовплив стресів і страхів має складний характер, що визначається типом соціальної ситуації (наприклад, споживання інформаційних повідомлень) та психологічними особливостями (наприклад, розвиток когнітивної сфери свідомості) суб'єктів життєдіяльності. При цьому, стрес і страх виявляються взаємодетермінуючими проявами, що можуть породжувати порочне кола деструктивних взаємовпливів. Запропонована каузальну модель надає загальне бачення таким взаємовпливам, що виникають внаслідок існування сучасного інформаційного різноманіття.

Перспективи подальших наукових пошуків ми вбачаємо в проведенні низки емпіричних студій для з'ясування взаємовпливів стресу та страху у респондентів із різних вікових і гендерних груп.

Література

1. Гарькавець С. О. Соціально-нормативний конформізм особистості у психологічному вимірі: монографія. Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2010. 343 с.
2. Кох Р. Принцип 80/20 та 92 інші фундаментальні закони природи. Наука успіху; пер. з англ. О. Лобастової. К.: Вид. група КМ-БУКС, 2021. 292 с.
3. Сапольські Р. М. Чому зебри не страждають на виразку; пер. з англ. О. Лобастова. Харків: Вид-во «Ранок»: Фабула, 2023. 400 с.
4. Таліб Н. Н. Прокрустове ложе. Філософські та життєві афоризми; пер. з англ. Валерії Глінки. К.: Наш формат, 2019. 128 с.
5. Цільмак О. М., Шмаленко Ю. І., Мілорадова Н. Е., Гарькавець С. О. та ін. Психологія емоцій та почуттів. Підручник. Видавничий дім «Гельветика», 2024. 420 с.
6. Adler R. S., Rozen B., Silverstein E.M. Emotion in negotiation: How to manage fear and anger // *Negotiation Journal*. 1998. Vol. 14. Issue 2. P. 161-179. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1024657321423>
7. Arnold M. B. *Emotion and Personality: 2 vols. Vol. I: Psychological aspects*. New York: Columbia University Press, 1960. 522 p.
8. Arnsten A.F. Stress Weakens Prefrontal Networks: molecular insults to higher cognition // *Nature Neuroscience*. 2015. Vol. 8. Issue 10. P. 1376-1385. DOI: <https://doi.org/10.1038/nn.4087>
9. Becker J. Computergestütztes Adaptives Testen (CAT) von Angst entwickelt auf der Grundlage der Item Response Theorie (IRT): Diss. ... dr. psychological sciences. Berlin: Freie Universität, 2004. 263 p. DOI: <https://doi.org/10.17169/refubium-11432>
10. Bühlmann J. Angst // *Pflegekonzepte. Phänomene im Erleben von Krankheit und Umfeld*. 2004. Vol. 1. P. 81-101.
11. Clayton M. *Brilliant stress management*. Harlow, England; New York: Prentice Hall, 2011. 216 p.
12. Gross J. J., John O. P. Facets of emotional expressivity: Three self-report factors and their correlates // *Personality and Individual Differences*. 1995. Vol. 19. Issue 4. P. 555-568. DOI: [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(95\)00055-B](https://doi.org/10.1016/0191-8869(95)00055-B)
13. Henn-Memmesheimer B. Sprechen über Emotionen und Gefühle: neurobiologische und alltagssprachlich – Das Beispiel Angst // *Emotionen in Sprache und Kultur* / Ed. J. Polajnar. Ljubljana, 2012. P. 22-36.
14. Izard C. E. *The face of emotion*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1971. 468 p.

15. Joseph C. An overview of psychological factors and interventions in air combat operations // Indian Journal of Aerospace Medicine. 2007. Vol. 51. № 2. P. 1-16. URL: <http://medind.nic.in/iab/t07/i2/iabt07i2p1.pdf>
16. Lazarus R. S. Emotion and Adaptation // Human Emotions: A Reader / Eds. J. Jenkins, K. Oatley, N. Stein. Malden, MA: Blackwell Publishers, 1998. P. 38-44. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195069945.001.0001>
17. Lefterov V., Artyomenko V., Gutsol V., Harkavets S., Volchenko L. The influence of psychological characteristics on managers efficiency within medical institutions during the COVID-19 pandemic // Journal of medicine and life. 2023. Vol. 16, Issue 1. P. 135-143. DOI: <https://doi.org/10.25122/jml-2022-0295>
18. Mazda A. Stress and City. München: C. Bertelsmann Verlag, 2017. 392 p. DOI: [10.1007/s13147-018-0517-4](https://doi.org/10.1007/s13147-018-0517-4)
19. Perls F. S. Gestalt Therapy Verbatim. With New Introduction by Michael Vincent Miller. N.Y., 1969. 336 p.
20. Platchik R. Emotion: A Psychoevolutionary synthesis. N.Y.: Harper and Row, 1980.
21. Tomkins S. S. Affect as the Primary Motivational System // Feelings and Emotions / Ed. M. Arnold. N.Y.: Academic Press, 1970. P. 101-110.
22. Yuanyuan G., Ying H., Jianlian W., Chang L., Hohjin I., Weipeng J. et al. Neuroanatomical and functional substrates of the short video addiction and its association with brain transcriptomic and cellular architecture // Neuroimage. In Press, Journal Pre-proof. 2025. Vol. 307. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2025.121029>

References

1. Harkavets S. O. Sotsialno-normatyvnyi konformizm osobystosti u psykholohichnomu vymiri: monohrafiia. Luhansk: Vyd-vo «Noulidzh», 2010. 343 s.
2. Kokh R. Pryntsyp 80/20 ta 92 inshi fundamentalni zakony pryrody. Nauka uspikhu; per. z anhl. O. Lobastovoi. K.: Vyd. hrupa KM-BUKS, 2021. 292 s.
3. Sapolski R. M. Chomu zebry ne strazhdaiut na vyrazku; per. z anhl. O. Lobastova. Kharkiv: Vyd-vo «Ranok»: Fabula, 2023. 400 s.
4. Taleb N. N. Prokrustove lozhe. Filosofski ta zhyttievi aforyzmy / per. z anhl. Valerii Hlinky. K.: Nash format, 2019. 128 s.
5. Tsilmak O. M., Shmalenko Yu. I., Miloradova N. E., Harkavets S. O. ta in. Psykholohiia emotsii ta pochuttiv. Pidruchnyk. Vydavnychiy dim «Helvetyka», 2024. 420 s.

6. Adler R. S., Rozen B., Silverstein E.M. Emotion in negotiation: How to manage fear and anger // *Negotiation Journal*. 1998. Vol. 14. Issue 2. P. 161-179. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1024657321423>
7. Arnold M. B. *Emotion and Personality: 2 vols. Vol. I: Psychological aspects*. New York: Columbia University Press, 1960. 522 p.
8. Arnsten A.F. Stress Weakens Prefrontal Networks: molecular insults to higher cognition // *Nature Neuroscience*. 2015. Vol. 8. Issue 10. P. 1376-1385. DOI: <https://doi.org/10.1038/nn.4087>
9. Becker J. *Computergestütztes Adaptives Testen (CAT) von Angst entwickelt auf der Grundlage der Item Response Theorie (IRT): Diss. ... dr. psychological sciences*. Berlin: Freie Universität, 2004. 263 p. DOI: <https://doi.org/10.17169/refubium-11432>
10. Bühlmann J. *Angst // Pflegekonzepte. Phänomene im Erleben von Krankheit und Umfeld*. 2004. Vol. 1. P. 81-101.
11. Clayton M. *Brilliant stress management*. Harlow, England; New York: Prentice Hall, 2011. 216 p.
12. Gross J. J., John O. P. Facets of emotional expressivity: Three self-report factors and their correlates // *Personality and Individual Differences*. 1995. Vol. 19. Issue 4. P. 555-568. DOI: [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(95\)00055-B](https://doi.org/10.1016/0191-8869(95)00055-B)
13. Henn-Memmesheimer B. Sprechen über Emotionen und Gefühle: neurobiologische und alltagssprachlich – Das Beispiel Angst // *Emotionen in Sprache und Kultur* / Ed. J. Polajnar. Ljubljana, 2012. P. 22-36.
14. Izard C. E. *The face of emotion*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1971. 468 p.
15. Joseph C. An overview of psychological factors and interventions in air combat operations // *Indian Journal of Aerospace Medicine*. 2007. Vol. 51. № 2. P. 1-16. URL: <http://medind.nic.in/iab/t07/i2/iabt07i2p1.pdf>
16. Lazarus R. S. *Emotion and Adaptation // Human Emotions: A Reader* / Eds. J. Jenkins, K. Oatley, N. Stein. Malden, MA: Blackwell Publishers, 1998. P. 38-44. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780195069945.001.0001>
17. Lefterov V., Artyomenko V., Gutsol V., Harkavets S., Volchenko L. The influence of psychological characteristics on managers efficiency within medical institutions during the COVID-19 pandemic // *Journal of medicine and life*. 2023. Vol. 16, Issue 1. P. 135-143. DOI: <https://doi.org/10.25122/jml-2022-0295>
18. Mazda A. *Stress and City*. München: C. Bertelsmann Verlag, 2017. 392 p. DOI: [10.1007/s13147-018-0517-4](https://doi.org/10.1007/s13147-018-0517-4)

19. Perls F. S. Gestalt Therapy Verbatim. With New Introduction by Michael Vincent Miller. N.Y., 1969. 336 p.

20. Platchik R. Emotion: A Psychoevolutionary synthesis. N.Y.: Harper and Row, 1980.

21. Tomkins S. S. Affect as the Primary Motivational System // Feelings and Emotions / Ed. M. Arnold. N.Y.: Academic Press, 1970. P. 101-110.

22. Yuanyuan G., Ying H., Jianlian W., Chang L., Hohjin I., Weipeng J. et al. Neuroanatomical and functional substrates of the short video addiction and its association with brain transcriptomic and cellular architecture // Neuroimage. In Press, Journal Pre-proof. 2025. Vol. 307. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2025.121029>

Harkavets S. O., Volchenko L. P.

The Influence of Informational Diversity on Stress and Fear in Contemporary Individuals

The article examines the problem of the influence of informational diversity, which currently accompanies the life of a modern person, on the emergence of stress and fear. It is noted that an individual's fear has exogenous and endogenous extrapolations. The former are associated with concrete and conscious manifestations, while the latter are irrationally combined with negative emotions and feelings, along with a subjective exaggeration of their significance.

It is determined that the tendency of modern individuals to generate exogenous fears contributes to corresponding reactions in situations of stressful challenges, while stress itself becomes a source of fear of encountering certain stressful situations.

It has been found that exogenous fears are related to the conscious perception of dangers arising within spatio-temporal and object-related boundaries. Such fears may be minimally explicit, as individuals need to act quickly and eliminate threats, which is possible given their practical experience, self-regulation abilities, and a well-developed value-semantic sphere of personality.

Endogenous fears, on the other hand, require the maximization of internal resources of the individual to overcome them. Where such fears prevail, a reaction of immobilization is determined, which is deeply connected with threats to personal and social self-esteem, acceptance, achievements, and so forth.

A causal model is proposed that describes the manifestations of individual fears caused by stresses arising from the influence of informational diversity in the modern social space of their existence. It is noted that informational diversity affects an individual's consciousness, refracts through their affective, cognitive, and motivational-volitional spheres, and generates stress. Psychological parameters

modulate the stress response, which gives rise to exogenous and endogenous fears that, in turn, intensify stress manifestations, locking the individual into a vicious circle of destructive interactions.

Key words: *influence, exogenous fear, endogenous fear, informational diversity, stress.*

Гарькавець Сергій Олексійович – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та соціології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ;

Волченко Лариса Петрівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ.

Надходження статті: 03.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 20.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

ОСОБИСТІСНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ У СИТУАЦІЯХ ФРУСТРАЦІЇ

Стаття присвячена аналізу ролі особистісної ідентичності у розвитку креативності в умовах фрустрації. Представлено огляд сучасних наукових підходів, що висвітлюють взаємозв'язки між формуванням ідентичності та творчими здібностями особистості у ситуаціях фрустрації. Узагальнено дослідження, які демонструють, що чітко сформована ідентичність може слугувати контекстом для продуктивної творчої діяльності індивіда, навіть під тиском невдач. На основі теоретичних підходів психології розвитку та креативності (Е. Еріксон, Дж. Марсія та ін.) розглянуто модель, яка описує вплив процесу становлення особистісної ідентичності на здатність генерувати оригінальні ідеї у фрустраційних ситуаціях. Запропонована модель порівнюється з моделями емоційної регуляції, зокрема когнітивного переосмислення, що розкриває спільні та відмінні механізми творчого подолання труднощів. Обговорюються можливі методологічні підходи до дослідження цієї проблематики, включно з експериментальними та кореляційними дизайнами. Розглядаються практичні приклади, зокрема в освіті, підприємстві, психологічному консультуванні, які ілюструють застосування отриманих результатів дослідження.

Ключові слова: *особистісна ідентичність, креативність, фрустрація, емоційна регуляція, когнітивне переосмислення, творчий потенціал, стресові ситуації.*

Постановка проблеми. У сучасному світі креативність вважається однією з найбільш затребуваних якостей особистості. Швидкі зміни у технологіях та суспільстві вимагають від особистості здатності генерувати нові ідеї та творчо вирішувати проблеми. Проте творчий процес нерідко пов'язаний з подоланням труднощів і моментами невдоволення або застою. Фрустрація, що виникає у ситуаціях невдачі чи блокування цілей, традиційно сприймається як негативний

стан, який може гальмувати діяльність [5; 6]. Однак психологічні теорії та дослідження свідчать, що фрустрація також може виконувати конструктивну роль у творчості.

Аналіз досліджень і публікацій. Видатний психолог К. Левін свого часу зазначав, що фрустрація є перепорою на шляху до мети, яка вимагає інноваційної відповіді. Іншими словами, зіткнення з перешкодою здатне стимулювати пошук нестандартного рішення. Психоаналітик З. Фрейд розглядав творчість як результат механізму сублімації – перетворення особистих фрустрацій та напруження у соціально прийнятні творчі досягнення. Отже, замість того щоб повністю пригнічувати творчу активність, переживання незадоволеності може стати поштовхом до винахідливості. К. Робінсон, дослідник творчості, підкреслював, що тривале творення вимагає постійного відчуття легкої фрустрації це ... невдоволення, відчуття «а чи не зробити краще». Фрустрація може слугувати сигналом прогресу: для творчості фрустрація – ознака того, що необхідний прорив вже близько.

На тлі цих ідей набуває актуальності питання: які особистісні чинники визначають, чи стане фрустрація катализатором креативності або, навпаки, призведе до регресу? Одним з таких чинників може бути особистісна ідентичність – усталене уявлення людини про себе, свої цінності, здібності та місце в соціумі. Дослідники зазначають, що соціальна ідентичність (усвідомлення належності до різних груп) виступає контекстуальним чинником креативної продуктивності. За аналогією, особистісна ідентичність – глибинне відчуття власного «Я» – може формувати фон, на якому особистість сприймає невдачі і реагує на них творчо або стереотипно. Міцна, позитивна і гнучка ідентичність потенційно забезпечує впевненість і внутрішні ресурси, необхідні для експериментування та пошуку нових рішень у складних ситуаціях. Натомість нечітка або дифузна ідентичність може зумовити невизначеність і пасивність у відповідь на фрустрацію.

Метою статті є розкриття особливостей особистісної ідентичності як контекстуального чинника креативної продуктивності у ситуаціях фрустрації.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Поняття особистісної ідентичності охоплює усвідомлення людиною власної унікальності, безперервності та цілісності свого «Я». Класична теорія Е. Еріксона розглядає формування его-ідентичності як центральне завдання юності, вирішення якого закладає основу для подальшого психологічного розвитку, зокрема для творчої самореалізації. Пошук ідентичності передбачає експерименти з різними ролями,

цінностями та цілями, що по суті є творчим процесом конструювання власного образу. Новітні дослідження підтверджують тісний зв'язок між активним опрацюванням питань «Хто я є?» і творчими здобутками. Зокрема, С. Доллінгер з колегами [1] встановили, що студенти, які дотримуються інформаційно-пошукового стилю ідентичності та роблять наголос на своєму особистісному «Я», демонструють найвищий креативний потенціал і найбільшу кількість творчих досягнень, тоді як орієнтація на зовнішні норми або розмиту колективну ідентичність пов'язана зі значно меншими творчими здобутками. Іншими словами, молоді люди, відкриті до самопізнання і формування власних переконань (на протигагу сліпому прийняттю нав'язаних норм), мають більш розвинені творчі здібності та реальні результати творчої діяльності.

Внесок ідентичності у креативність залишається значущим навіть з урахуванням інших чинників (наприклад, статі чи вербального інтелекту). Ці висновки узгоджуються з якісними спостереженнями митців і педагогів, які часто підкреслювали, що творчість є способом вираження і відкриття себе. Художники нерідко розглядають свій твір як «автопортрет» – відбиток особистості у результаті творчості. Таким чином, міцна особистісна ідентичність, що включає впевненість у власних цінностях і прагненнях, може створювати психологічні передумови для прояву креативності.

Варто зазначити, що ідентичність – багатовимірне явище. Окрім особистісної (індивідуальної) ідентичності, яку особистість усвідомлює як унікальні риси власного «Я», вона має соціальну ідентичність, тобто почуття належності до певних груп (родина, професія, національність тощо). Дослідження у соціальній психології творчості показали, що наявність кількох позитивних соціальних ідентичностей може сприяти оригінальності мислення та детальності опрацювання ідей, особливо у стресових умовах. Більше того, у ситуаціях фрустрації творчі показники (гнучкість, оригінальність, розробленість ідей) виявилися більш стійкими у осіб із множинними ідентичностями, тоді як дифузна ідентичність супроводжувалася падінням креативності. Це свідчить, що широкий і різноманітний образ себе (належність до різних соціальних ролей, багатогранність «Я») слугує буфером проти стресу: невдача в одній сфері не сприймається як крах особистості, тому залишається простір для творчого пошуку рішень.

Важливим є розгляд впливу на творчий процес фрустрації та негативних емоцій.

Нагадаємо, що фрустрація у психології визначається як емоційний стан, що виникає при зіткненні з перешкодою на шляху до значущої мети або при невідповідності між бажаним і дійсним. Традиційно фрустрація асоціюється з негативними переживаннями – розчаруванням, гнівом, тривогою – які можуть знижувати продуктивність. Низка досліджень підтверджує, що негативний емоційний стан часто пригнічує когнітивну гнучкість та здатність до інсайту, змушуючи мислити більш консервативно. Однак сучасні роботи все частіше виявляють парадоксальний позитивний вплив певних «негативних» емоцій на творчість за умови їх правильної регуляції.

Зокрема, емоція гніву і пов'язана з нею фрустрація можуть мобілізувати когнітивні ресурси. Дослідження Дж. Чжан зі співавторами [4] продемонструвало, що штучна індукція гніву підвищує показники дивергентного мислення значно більше, ніж індукція радості. Учасники, роздратовані через складну нерозв'язану проблему, знаходили більше нестандартних варіантів її вирішення і робили це швидше, ніж учасники в позитивному настрої. На думку авторів, гнів може стимулювати вихід за межі рутинного мислення завдяки тимчасовому «відключенню» надмірного когнітивного контролю, що відкриває шлях до інсайтів. Іншими словами, коли людина обурюється через перешкоду, її розум прагне розрядити цю напругу, шукаючи нові шляхи – таким чином фрустрація здатна каталізувати креативність, якщо енергія гніву спрямована конструктивно. Цей висновок узгоджується з концепцією «адаптивної функції гніву» в еволюційній психології: злість забезпечує мотивацію подолати виклик. Важливо, однак, застерегти, що мова йде саме про помірний рівень фрустрації. Занадто інтенсивні негативні переживання або їх хаотичний прояв (агресія) навпаки підривають творчу діяльність. Як влучно зауважив Аристотель, «гнів може мати величезний позитивний потенціал, але за умови, що не виходить з-під контролю розуму».

Щоб зрозуміти, чому фрустрація може допомагати творчості, варто звернутися до феномену толерантності до фрустрації. Це особистісна властивість, що відображає здатність людини витримувати стрес від невдач і продовжувати діяти, не впадаючи у відчай. Дослідження у галузі педагогічної психології (Wang & Jiang, 2022) [3] показало, що студенти з високою толерантністю до фрустрації менше страждають від негативних емоцій і здатні активно шукати рішення, завдяки чому їхня творчість не знижується навіть під впливом сильного стресу. Натомість низька фрустраційна стійкість призводить до швидкої відмови від

завдання при першій невдачі. Цікаво, що толерантність до невдач опосередковує вплив емоцій на креативність: негативні емоції самі по собі знижують творчі показники, але якщо людина навчилася переносити розчарування і наполегливо пробувати знову, її креативність може навіть зрости у процесі подолання перепон. Таким чином, розвиток цієї стійкості – важливий психологічний ресурс для творчої діяльності.

На перетині питань ідентичності та фрустраційної стійкості знаходиться поняття «нарративної ідентичності», тобто особистої історії, яку людина розповідає про свої життєві події. Дослідження показують, що люди, які інтерпретують свої труднощі як значущі випробування, що формують їхній характер, частіше проявляють креативність у пошуку виходу з криз. Інакше кажучи, коли невдача вписується в особисту історію не як кінець, а як виклик, вона стимулює творче переосмислення ситуації. Це перегукується з концепціями посттравматичного зростання та «виграшу через втрати», де особистість конструює позитивні смисли з негативного досвіду.

Отже, проведений аналіз показує, що самоідентичність та пов'язані з нею атрибути (впевненість, фрустраційна толерантність, особистісні смисли) є важливим тлом, на якому розгортається реакція людини на фрустрацію. Сприятливий контекст ідентичності може перетворити фрустрацію з руйнівного чинника на джерело креативного натхнення, тоді як несприятливий (розмитість «Я», зовнішня залежність) – посилює деструктивний вплив стресу. Розглянемо теоретичну модель, що описує ці взаємозв'язки більш системно.

На основі проведеного аналізу запропоновано теоретичну модель, яка описує, яким чином процес формування особистісної ідентичності визначає творчий потенціал особистості в ситуаціях фрустрації. Нижче сформульовано ключові положення цієї моделі разом з відповідними гіпотезами та прикладами.

Ідентичність-буфер: сформована, цілісна особистісна ідентичність виступає буфером стресу, підтримуючи креативність у фрустраційних ситуаціях. Гіпотеза: індивіди з високим рівнем самоусвідомлення (чітким розумінням «хто Я» та «чого прагну») зберігатимуть високі показники творчості навіть після пережитого розчарування, на відміну від індивідів з дифузною ідентичністю. Наприклад, студент, який усвідомлює себе талановитим винахідником і міцно ідентифікується з роллю дослідника, отримавши низьку оцінку за проект, сприйме це як тимчасову невдачу і креативно переробить свій підхід. Натомість студент, який не впевнений у собі та не має сформованих цілей, може розцінити

ту саму невдачу як підтвердження власної нікчемності і відмовитися від подальших спроб.

Множинність ролей: багатовимірна ідентичність (наявність кількох соціальних та особистісних ролей) сприяє гнучкості мислення під час фрустрації. Гіпотеза: люди, які ідентифікують себе з різними сферами життя (наприклад, одночасно науковець, музикант, спортсмен), у випадку провалу в одній сфері зможуть переключити креативну енергію в іншу та знайти нетривіальне рішення проблеми. Наприклад, менеджер, який бачить себе не лише керівником, а й творчою особистістю та командним гравцем, зіткнувшись з провалом проекту, може застосувати художній підхід (намалювати схему проблеми) або звернутися по ідеї до команди, тобто використати альтернативні аспекти своєї ідентичності для подолання кризи. Тоді як менеджер, який мислить про себе вузько («я лише адміністратор»), у разі невдачі може зациклитися на власній некомпетентності і не побачити нестандартних шляхів виправити ситуацію.

Ідентичність і смислотворення: процес формування ідентичності включає смислотворення – інтеграцію досвіду, зокрема негативного, у особисту історію. Це відкриває можливість переосмислення фрустрації як досвіду, що розвиває. Гіпотеза: особи, схильні рефлексувати та включати події невдач у свій життєвий наратив (наприклад, «це мене загартувало», «тепер я знаю, як не треба робити»), легше генерують нові підходи після помилок. Наприклад, підприємець після банкрутства може сказати: «Я збанкрутував, зате навчився цінному – тепер спробую іншу бізнес-модель», – та креативно змінити стратегію. Такий наратив («Я – підприємець-новатор, що вчиться на помилках») формує частину його ідентичності. Натомість інший підприємець з установкою «успіх визначає мою цінність» може зламатися, оскільки банкрутство зруйнувало його образ «успішного себе», і в стані фрустрації він не бачить нових рішень.

Ідентичність і самоефективність: зріла ідентичність підвищує почуття самоефективності, тобто віру у власну здатність впоратися з труднощами. Гіпотеза: вищий рівень самоефективності, пов'язаний з позитивною ідентичністю («Я компетентний, творчий професіонал»), веде до більшої наполегливості у фрустрації та використання творчих стратегій замість капітуляції. Наприклад, терапевт у психологічній практиці, який ідентифікує себе як креативного фахівця, зіштовхнувшись з «важким» випадком, буде пробувати нетрадиційні підходи в терапії, вірячи, що знайде шлях до клієнта. Якщо ж терапевт невпевнений у своїй професійній ідентичності, перша ж невдача (клієнт пішов незадоволеним) може

викликати у нього відмову від спроб експериментувати і суворе дотримання шаблонів або навіть вигорання.

Отже, у представленій моделі особистісна ідентичність (з її характеристиками – цілісність, багатовимірність, наративність, самоефективність) модерує вплив фрустрації на креативність. При сприятливих показниках ідентичності фрустрація сприймається як челендж, що активує творчість; при несприятливих – як загроза, що блокує творчість. Відповідно до цієї моделі, формування ідентичності є довготривалим процесом, який забезпечує контекст для короткострокових копінг-реакцій. Іншими словами, те, як людина реагує на невдачу, значною мірою залежить від того, ким вона себе усвідомлює і ким прагне бути.

Варто підкреслити, що модель не заперечує і зворотного впливу: успішна творча діяльність, особливо подолання труднощів, може з часом ставати частиною ідентичності («Я – той, хто завжди знайде вихід творчо»). Таким чином, ідентичність та креативність у фрустрації перебувають у динамічному взаємозв'язку, підсилюючи одна одну.

Наступним етапом дослідження виступило співставлення запропонованої концепції з існуючими психологічними моделями (емоційна регуляція, когнітивне переосмислення).

Запропонована модель акцентує увагу на особистісному підґрунті творчого реагування на фрустрацію та співвідноситься з підходами, що фокусуються безпосередньо на регуляції емоцій, насамперед з моделлю емоційної регуляції Дж. Гросса та стратегією когнітивного переосмислення.

Модель Дж. Гросса описує емоційну регуляцію як процес, що може відбуватися на різних стадіях переживання емоції. Згідно з цією теорією, існують п'ять основних стратегій впливу на емоції: вибір ситуації, модифікація ситуації, відволікання уваги, когнітивна зміна (переосмислення) та придушення реакції. Когнітивне переосмислення є стратегією випереджальної регуляції, коли людина змінює своє трактування події, щоб знизити негативні переживання (наприклад, побачити в провалі урок, а не катастрофу). Експресивне придушення, навпаки, належить до реагувальних стратегій – людина стримує зовнішні прояви емоцій, не змінюючи при цьому їхнього внутрішнього змісту. Дослідження показують, що різні стратегії по-різному позначаються на когнітивних процесах і поведінці. Зокрема, когнітивне переосмислення вважається однією з найефективніших стратегій для подолання негативних емоцій і має потенціал підсилувати

творчість. За своєю суттю, когнітивне переосмислення дуже близьке до того, що відбувається при зрілій нарративній ідентичності. Якщо людина здатна гнучко трактувати ситуацію відповідно до своїх глибинних цінностей і цілей, це свідчить, що вона має внутрішній стрижень і водночас когнітивну гнучкість – риси сформованої ідентичності. І навпаки, нездатність переосмислити фруструючу подію може частково впливати з того, що подія сприймається як загроза для «Я», тобто від нестійкості ідентичності. Отже, ідентичність та емоційна регуляція тісно взаємопов'язані: ідентичність визначає, які значення приписуються подіям, а значення – це ключ до емоційної реакції.

Емпіричні дані підтверджують, що когнітивне переосмислення фрустрації може безпосередньо покращувати креативність. Нещодавнє дослідження (Zhu et al., 2023) [2] продемонструвало: достатньо переформулювати фруструючу ситуацію, щоб підвищити креативність у людей, які зазвичай не схильні мислити нестандартно. Як пояснюють автори, переосмислення активує гнучкий стиль мислення – людина дивиться на проблему під новим кутом, що є творчим актом. В результаті такого когнітивного зсуву емоційний негатив зменшується, і мозок звільняється для пошуку вирішення. Ці висновки особливо актуальні для осіб з низькою відкритістю до нового: у них від природи менше схильності до дивергентного мислення, але практика переосмислення значно підвищує їхню креативність. Натомість у висококреативних осіб (з високою відкритістю) ефект переосмислення менш виражений – можливо тому, що вони й так мають гнучке мислення.

У контексті запропонованої моделі це означає таке: когнітивне переосмислення можна розглядати як механізм, через який працює зріла особистісна ідентичність. Людина зі сформованою ідентичністю інтуїтивно застосує переосмислення, адже має стійкі цінності і перспективу, щоб перенести невдачу. В той же час це і навичка, яку можна цілеспрямовано тренувати, незалежно від глибинної ідентичності. Важливо відзначити й відмінності: емоційна регуляція – це здебільшого ситуаційний процес, тоді як ідентичність – тривалий особистісний конструкт. Запропонований підхід припускає, що люди зі зрілою ідентичністю частіше обирають адаптивні стратегії регуляції (такі як переосмислення) замість неадаптивних (таких як придушення або уникнення). Це узгоджується з тим, що пригнічення емоцій у фрустрації пов'язане зі зниженням творчості, оскільки потребує когнітивних зусиль на контроль і призводить до виснаження та скутості мислення. Наприклад, у студентів, які у стані фрустрації

звикли пригнічувати емоції, виявили меншу імпровізаційність і схильність припиняти роботу, тоді як студенти, що практикують переосмислення, зберігали або навіть підвищували креативність, переводячи негатив у конструктивне русло.

Ще один важливий для порівняння концепт – емоційна стійкість та гнучкість мислення. У моделі ідентичності стійкість забезпечується почуттям «Я зможу, адже Z – це Я». У моделях регуляції – відпрацюванням навичок, як-от швидко змінити погляд на проблему. Практично обидва підходи доповнюють один одного. Наприклад, у корпоративному середовищі, як зазначає Л. Чжу [2], лідери можуть заохочувати культуру переосмислення: відкрито демонструвати команді, що помилки – це можливість навчитися, і моделювати конструктивне ставлення до невдач. Таким чином, формується колективна норма, частина організаційної «ідентичності», де творчість процвітає на ґрунті відкритості до експерименту без страху покарання за промахи.

Підсумовуючи, модель особистісної ідентичності як контексту креативності не суперечить моделям емоційної регуляції, а радше надає поглиблений особистісний вимір. Емоційно регулятивні стратегії – це «інструменти», якими особистість користується, а характер та ефективність цього користування значною мірою визначаються особистісними рисами, зокрема усталеною ідентичністю.

Дослідження впливу особистісної ідентичності на креативність у стані фрустрації потребує продуманого методологічного інструментарію, що поєднує кілька підходів. Нижче окреслено можливі стратегії дослідження.

Експериментальні дослідження з індукцією фрустрації. Один з надійних шляхів – моделювати ситуацію фрустрації у лабораторних умовах і вимірювати творчі показники залежно від характеристик ідентичності учасників. Наприклад, можна застосувати такий дизайн: учасників рандомно розподіляють на групу, що зазнає фруструючого впливу (наприклад, надається надскладне або нерозв'язне завдання під тиском часу), і контрольну групу без такого впливу. До і після індукції фрустрації учасники виконують креативне завдання, наприклад, тест дивергентного мислення (генерування найбільш нестандартних способів застосування об'єкта, завершення рисунків тощо). Паралельно перед експериментом вимірюється рівень сформованості особистісної ідентичності. Для цього можна використати опитувальники ідентичності – наприклад, опитувальник стилів ідентичності (Berzonsky's Identity Styles Inventory) для визначення того, яким є стиль – інформаційним, нормативним або дифузним; або шкалу аспектів ідентичності (Aspects of Identity Questionnaire) для оцінки

особистісної або соціальної орієнтації в ідентичності. Також варто оцінити самооцінку та самоефективність учасників, адже ці показники пов'язані з ідентичністю. Експеримент дозволить побачити причинно-наслідкові зв'язки: чи справді носії певних видів ідентичності демонструють менший спад креативності (або навіть приріст) під впливом фрустрації, порівняно з іншими. Статистично можна використати дисперсійний аналіз (ANOVA) для перевірки взаємодії між чинником фрустрації та типом ідентичності щодо творчих показників.

Кореляційні та лонгітюдні дослідження. Доповненням до експериментів є опитувальні дослідження на великих вибірках, що перевіряють зв'язок між ідентичністю, фрустраційною толерантністю і творчістю у реальних життєвих умовах. Можна застосувати батарею методик: опитувальник дифузності-досягнення ідентичності (наприклад, шкалу оновленої його-ідентичності Марсія або її модифікації), тест толерантності до фрустрації (існують психологічні шкали на зразок шкали терпимості до невизначеності або субшкали у багатофакторних опитувальниках особистості), а також опитувальник креативності. Останній може включати самооцінку творчих досягнень (Creative Achievements Questionnaire), шкалу творчої самоефективності, або психометричні тести на дивергентне мислення. Зібрані дані аналізуються методом регресії: перевіряється, чи предиктори на кшталт «ідентичність-досягнута» або «інформаційний стиль» мають значущий позитивний зв'язок з показниками творчості, і чи модерується цей зв'язок рівнем фрустраційної стійкості. Цілеспрямоване лонгітюдне дослідження (наприклад, протягом навчального року) дозволяє встановити, чи впливають зміни в ідентичності (наприклад, завдяки тренінгам самопізнання) на динаміку творчих успіхів особистості, особливо в періоди високого стресу.

Якісні та змішані методи. Оскільки йдеться про глибинні особистісні процеси, доцільно використати і якісні підходи: інтерв'ю, аналіз життєвих історій, кейс-стаді. Можна провести інтерв'ю з творчими людьми (науковцями, підприємцями, митцями), фокусуючись на тому, як вони переживали великі невдачі і чи змінили ці події їхнє уявлення про себе. Контент-аналіз таких історій може виявити спільні мотиви: наприклад, «невдача зробила мене більш сильним та більш креативним» або навпаки «невдача підірвала мою самовпевненість». Порівняння груп (тих, хто відзначає позитивне переосмислення, і тих, хто ні) може надати інсайти про роль ідентичності. Змішаний метод (опитування + інтерв'ю з підгрупою) дозволить кількісно пов'язати ці інсайти з вимірами ідентичності.

Психофізіологічні вимірювання. Інноваційним доповненням може бути вимір нейрофізіологічних показників, пов'язаних зі стресом і творчістю (рівень кортизолу, частота серцевих скорочень під час задач, ЕЕГ показники, пов'язані з

інсайтами). Хоча це виходить за рамки суто психологічного дослідження, такі дані можуть виявити, чи менше фізіологічно стресують особи з певною ідентичністю під час фрустрації і як це корелює з їхніми творчими ідеями.

Експерименти втручання. Для практичного підтвердження ідеї варто провести тренінгові експерименти: розробити програму, що поєднує вправи на розвиток ідентичності (саморефлексію, формування «особистісної місії», автонаратив) та навички творчого мислення. Гіпотеза – учасники таких програм будуть демонструвати підвищену креативну продуктивність у стресових умовах, порівняно з контрольною групою, що проходила лише стандартне навчання. Це перевірить каузальність: чи можна, зміцнивши ідентичність (навіть штучно через тренінг), покращити креативність при фрустрації.

При реалізації подібних досліджень важливо враховувати етичні аспекти (індукція фрустрації має бути помірною і не завдати довготривалого дистресу учасникам) та контролювати побічні змінні (базовий інтелект, психологічний стан, культурні особливості, які можуть вплинути на творчість та ідентичність). Різні методи в поєднанні (тріангуляція) забезпечать надійність висновків. Якщо більшість гіпотез підтвердяться, отримаємо емпіричне обґрунтування моделі особистісної ідентичності як чинника креативності у ситуаціях фрустрації.

Результати проведеного аналізу та теоретична модель вказують на те, що особистісна ідентичність відіграє критично важливу роль у тому, як людина реагує на фрустрацію та невдачі з погляду креативності. По суті, ідентичність визначає «контекст інтерпретації»: одна й та сама перешкода може бути сприйнята або як загроза (якщо вона підриває основу самовизначення), або як виклик (якщо вона узгоджується з історією самоактуалізації особистості). Особистість із сильним почуттям власної гідності та гнучким самосприйняттям частіше обере другий шлях – мобілізує свої вміння, знання, креативність, щоб подолати труднощі. Цей висновок узгоджується з концепцією «Growth mindset» (установки на розвиток), запропонованою К. Двек: віра у можливість розвитку (а це частина особистісної філософії, ідентичності) веде до того, що невдачі розглядаються як сходинки до успіху, що стимулює творчі спроби знову і знову.

Практичні імплікації цього підходу доволі широкі. Розглянемо їх на рівні трьох сфер – освіти, підприємництва та психологічної практики.

В освітньому середовищі важливо не тільки навчати конкретним творчим навичкам, але й формувати у молоді здорову ідентичність, що включає впевненість у своїй здатності навчатися, помилятися і пробувати знову. Наприклад, у закладах освіти можна впроваджувати програми самопізнання, профорієнтації, наставництва, де учнівська молодь рефлексує над своїми цінностями, сильними сторонами, мріями. Це сприятиме тому, що при

академічних труднощах учень знатиме: «Моя цінність не зводиться до оцінки; я – допитливий дослідник, просто маю знайти інший підхід». Такі учні більш схильні вийти за межі шаблонів у навчанні. Наприклад, у класі математики вчитель може навмисно давати дуже складні задачі і, коли більшість учнів не може знайти рішення, організувати обговорення «чому ми навчилися із цієї задачі про наш спосіб мислення?». Учні бачать, що помилка – це нормально, і починають ідентифікувати себе як команду, яка разом навчається, шукає різні шляхи (елемент колективної ідентичності, що підтримує творчість).

Підприємництво та професійне середовище: для компаній, які бажають бути інноваційними, варто звернути увагу на формування певної корпоративної ідентичності та культури, де творчий підхід до проблем – частина спільних цінностей. Лідери можуть ділитися власними історіями невдач і подальших успіхів, тим самим нормалізуючи фрустрацію як частину процесу. Як зазначалося, керівникам варто моделювати використання когнітивного переосмислення: наприклад, провести аналіз причин невдалого проекту у форматі брейнштормінгу – що можна зробити інакше, чому навчитися. Це формує у працівників ідентичність «ми – креативні вирішуючи проблем». Дослідження менеджменту показують, що ідентифікація співробітників із соціальною відповідальністю фірми чи з командою підсилює їхню креативність, оскільки працівники відчувають більший сенс у роботі і готові проявляти ініціативу. Тому HR-стратегії можуть включати заходи на згуртування колективу, розвиток особистісних компетенцій, коучинг, що підсилюють у працівників відчуття компетентності та автономності (ключові потреби за самодетермінаційною теорією). Наприклад, у відомих технологічних компаніях практикуються «проекти для душі», коли інженери 20% робочого часу працюють над своїми ідеями. Це допомагає їм відчути себе винахідниками (частина ідентичності), що у свою чергу збільшує їхню залученість і творчість при вирішенні навіть рутинних завдань, а невдачі в експериментах сприймаються як кроки до інновацій.

Психологічна практика та коучинг. Результати проведеного аналізу можна інтегрувати у психотерапевтичні та коучингові підходи при роботі з клієнтами, які переживають невдачі або творчу кризу. Психолог може допомогти клієнту переформулювати свою ідентичність, відірвати її від точки «невдахи». Наприклад, у методі наративної терапії клієнта заохочують описати свою життєву історію і виділити моменти, де він успішно долав труднощі, навіть незначні. Це підсилює альтернативний сюжет «Я – той, хто справляється і вчиться», що поступово інтегрується в ідентичність. Тоді майбутні фрустрації сприйматимуться через призму цього нового наративу, що включає можливість

творчого вирішення. У когнітивно-поведінковій терапії елементи когнітивного переосмислення також відіграють значну роль – клієнта вчать помічати дисфункційні думки типу «помилка = я поганий» і заміняти їх більш збалансованими («помилка = шанс щось змінити»). Це не лише знімає емоційне напруження, а й відкриває простір для нових дій, тобто креативності. Наприклад, клієнтка-художниця, переживши негативну критику своїх робіт, почала говорити «я більше не художник, у мене криза ідентичності». Терапевт допомагає їй дослідити, що означає для неї бути художником, і переписати свою історію: невдала виставка – це не кінець кар'єри, а один із кроків, що навчив, скажімо, краще розуміти свою аудиторію чи експериментувати з іншими стилями. В результаті клієнтка знову приймає ідентичність художниці, але вже із ширшим розумінням (що творчість – це шлях зі злетами і падіннями), і це повертає їй натхнення творити далі.

Обмеження моделі. Слід визнати, що запропонований підхід не є універсальним поясненням творчості під час стресу. На креативність впливають і численні інші змінні: когнітивні здібності, знання, мотивація, середовищна підтримка, культуральний контекст. Ідентичність – лише один (хоч і важливий) компонент. Деякі люди з невизначеною ідентичністю все ж продукують видатні творчі ідеї, можливо, використовуючи творчість як спосіб пошуку себе. Бувають і зворотні випадки – сильна ідентичність, але консервативна (наприклад, нормативна ідентичність, де людина жорстко дотримується установок, перейнятих від батьків, не досліджуючи альтернатив) може гальмувати творчість. Отже, орієнтація на колективні цінності або соціальні норми без власної критичної переробки корелює з меншою креативністю. Це показує: не всяка визначена ідентичність сприяє творчості – важливо, щоб вона включала елемент відкритості до нового, інформаційної орієнтації, гнучкості.

Ще один аспект – інтенсивність фрустрації. Модель в основному адресована помірним і контрольованим фрустраціям (ті, що трапляються у навчанні, роботі, творчих проєктах). Якщо мова про екстремальний стрес або травму, навіть найсильніша ідентичність може похитнутися; тоді в дію вступають більш базові механізми виживання, і про творчість говорити важко (хоча у посттравматичному періоді ефект часто буває – люди переосмислюють життя, що може дати поштовх творчості).

Висновки. Фрустрація – невід'ємна складова будь-якого процесу, де особистість виходить за межі звичного, ставить перед собою амбітні цілі або стикається з перешкодами. Від того, як особистість інтерпретує і проживає моменти невдач, залежить її здатність рухатися вперед з новими ідеями. Особистісна ідентичність виступає важливим чинником розвитку креативності у

ситуаціях фрустрації. Особистість з добре сформованою, позитивною і гнучкою ідентичністю схильна перетворювати переживання фрустрації на стимул для творчості, тоді як особистість з дифузною або негнучкою ідентичністю частіше піддається деструктивному впливу невдач і демонструє зниження творчої продуктивності.

Активне дослідження та утвердження власного «Я» (ідентичності) пов'язане з більшим творчим потенціалом. Емпіричні дані підтверджують, що особистість, яка перебуває у статусі пошуку та досягнення ідентичності, має вищі показники креативності та більше реальних творчих досягнень. Натомість орієнтація лише на зовнішні норми чи відсутність самовизначення корелює зі слабшим творчим розвитком. Механізмом, що пов'язує ідентичність і творчість під час фрустрації, є когнітивно-емоційна регуляція. Зріла ідентичність сприяє використанню адаптивних стратегій подолання стресу, зокрема, когнітивного переосмислення. Переформулювання значення негативної події (фрустрації) зберігає або навіть підвищує здатність мислити гнучко та генерувати нові ідеї. Це узгоджується з даними експериментів: переосмислення фрустрації підвищує креативність навіть у «нетворчих», на перший погляд, людей, тоді як придушення емоцій, навпаки, може її знизити.

Толерантність до фрустрації і наративні смисли виступають важливими опосередковувачими чинниками. Особистість, яка навчилася терпимості до невдач, легше переходить від емоції розчарування до пошуку рішення. Формування такої стійкості полегшується, коли ідентичність включає установку «Я здатна пережити труднощі і зробити висновки». Наративний підхід до власного досвіду – бачити в труднощах сюжет розвитку – тісно переплітається з творчою продуктивністю.

Отже, розвиток особистісної ідентичності слід розглядати як компонент програм з розвитку креативності та стресостійкості. В освітніх закладах варто приділяти увагу формуванню у молоді здорового почуття самості та навичок саморефлексії, аби підготувати її до інноваційного мислення в умовах невизначеності. В організаціях – культивувати культуру, де помилки терпимо сприймаються і обговорюються відкрито, що дозволяє працівникам ідентифікуватися як частина творчого колективу, а не боятися за свій образ. У психологічному консультуванні – інтегрувати техніки, спрямовані на переосмислення клієнтом своїх кризових ситуацій в руслі його особистісного зростання.

Таким чином, формування особистісної ідентичності можна уподібнити створенню міцного, але гнучкого каркасу, на який спираються «крила» творчості. Усвідомлення цього взаємозв'язку відкриває для особистості нові горизонти для

досліджень та практики, покликаних допомогти їй реалізувати творчий потенціал у несприятливі моменти і виходити з них більш креативними та сильними.

Література

1. Dollinger, S. J., Clancy Dollinger, S. M., & Centeno, L. (2005). Identity and Creativity. *Identity*, 5(4), 315–339. DOI:[10.1207/s1532706xidentity0504_2](https://doi.org/10.1207/s1532706xidentity0504_2)
2. Žhu, L. Y., Bauman, C. W., & Young, M. J. (2023). Unlocking creative potential: Reappraising emotional events facilitates creativity for conventional thinkers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 171, 113–130. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104209>
3. Wang, L., & Jiang, N. (2022). Managing Students' Creativity in Music Education – The Mediating Role of Frustration Tolerance and Moderating Role of Emotion Regulation. *Frontiers in Psychology*, 13:843531. DOI:[10.3389/fpsyg.2022.843531](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.843531)
4. Zhan, J., Jiang, S., & Luo, J. (2020). The angrier or the happier the more creative? The impact of anger and joy induction on creative problem-solving and divergent thinking. *PsyCh Journal*, 9(6), 864–876. DOI:[10.1002/pchj.400](https://doi.org/10.1002/pchj.400)
5. Khalil, R. I., et al. (2023). Response Inhibition Partially Mediates the Relationship Between Emotional States and Creative Divergent Thinking. *Creativity Research Journal*, 35(2), 170–180. DOI:[10.1080/10400419.2023.2192605](https://doi.org/10.1080/10400419.2023.2192605)
6. Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2013). The collective origins of valued originality: A social identity approach to creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 17(4), 384–401. DOI:[10.3389/fpsyg.2022.843531](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.843531)

References

1. Dollinger, S. J., Clancy Dollinger, S. M., & Centeno, L. (2005). Identity and Creativity. *Identity*, 5(4), 315–339. DOI:[10.1207/s1532706xidentity0504_2](https://doi.org/10.1207/s1532706xidentity0504_2)
2. Zhu, L. Y., Bauman, C. W., & Young, M. J. (2023). Unlocking creative potential: Reappraising emotional events facilitates creativity for conventional thinkers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 171, 113–130. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104209>
3. Wang, L., & Jiang, N. (2022). Managing Students' Creativity in Music Education – The Mediating Role of Frustration Tolerance and Moderating Role of Emotion Regulation. *Frontiers in Psychology*, 13:843531. DOI:[10.3389/fpsyg.2022.843531](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.843531)
4. Zhan, J., Jiang, S., & Luo, J. (2020). The angrier or the happier the more creative? The impact of anger and joy induction on creative problem-solving and divergent thinking. *PsyCh Journal*, 9(6), 864–876. DOI:[10.1002/pchj.400](https://doi.org/10.1002/pchj.400)

5. Khalil, R. I., et al. (2023). Response Inhibition Partially Mediates the Relationship Between Emotional States and Creative Divergent Thinking. *Creativity Research Journal*, 35(2), 170–180. DOI:[10.1080/10400419.2023.2192605](https://doi.org/10.1080/10400419.2023.2192605)
6. Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2013). The collective origins of valued originality: A social identity approach to creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 17(4), 384–401. DOI:[10.3389/fpsyg.2022.843531](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.843531)

Hoian I.M., Petraniuk A.I.

Personal identity as a factor in the development of creativity in situations of frustration

The article is devoted to the analysis of the role of personal identity in the development of creativity in conditions of frustration. An overview of modern scientific approaches is presented, highlighting the relationships between the formation of identity and the creative abilities of the individual in situations of frustration. Studies are summarized that demonstrate that a clearly formed identity can serve as a context for the productive creative activity of an individual, even under the pressure of failures. Based on theoretical approaches to developmental psychology and creativity (E. Erikson, J. Marcia, etc.), a conceptual model has been developed that describes the influence of the process of forming personal identity on the ability to generate original ideas in frustrating situations. The proposed model is compared with models of emotional regulation, in particular cognitive rethinking, which reveals common and distinct mechanisms for creative overcoming of difficulties. Possible methodological approaches to researching this issue are discussed, including experimental and correlational designs. Practical examples are considered, in particular in education, entrepreneurship, psychological counseling, which illustrate the application of the research results.

Key words: *personal identity, creativity, frustration, emotional regulation, cognitive reframing, creative potential, stressful situations.*

Гоян Ігор Миколайович – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри соціальної психології Карпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ;

Петранюк Андрій Ігорович – аспірант кафедри філософії, соціології та релігієзнавства Карпатського національного університету імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ.

Надходження статті: 03.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 20.10.2025

Опублікування статті: 22.10.2025

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПЕРСОНАЛЬНОГО ІМІДЖУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ

У статті розглядаються психологічні особливості впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення професійної самоефективності. Професійна самоефективність військовослужбовця визначається як усвідомлення наявності у себе професійно-значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечують вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Основними компонентами професійної самоефективності військовослужбовців є змістовий, особистісний та поведінковий. Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України.

На основі аналізу низки досліджень виокремлено ключові показники з відповідними їм індикаторами дослідження психологічних особливостей впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення професійної самоефективності. До них належать наступні показники самоефективності: професійна ідентичність, професійна спрямованість, рівень досягнень в предметній сфері, успіх в міжособистісному спілкуванні, а також показники сформованості персонального іміджу: процесуальний, внутрішній, зовнішній, ядро іміджу.

Результати дослідження показали, що більшості військовослужбовців притаманний середній та високий рівень самоефективності та самоздійснення, що базується на індикаторах внутрішньо та зовнішньопрофесійного самоздійснення. Серед ознак внутрішньопрофесійного самоздійснення найвищий результат отримали: переважające задоволення власними професійними досягненнями та постійна постановка професійних цілей. А серед ознак зовнішньопрофесійного самоздійснення найбільш розвинуті: досягнення

професійних цілей та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії. Результати дослідження демонструють, що серед показників персонального іміджу найвищий результат отримали процесуальний та внутрішній показники, найменш розвинений показник – зовнішній.

Результати кореляційного аналізу виявили зв'язок між показниками професійної самоефективності та персональним іміджем, що свідчить про обумовленість професійної самоефективності особливостями персонального іміджу військовослужбовців: тобто чим вищий рівень показників персонального іміджу, тим вищим є рівень їх професійної самоефективності.

Ключові слова: *самоефективність, професійна самоефективність військовослужбовців, внутрішньо професійне та зовнішньо професійне самоздійснення, персональний імідж військовослужбовців, показники та індикатори іміджу військовослужбовців.*

Постановка проблеми. У сучасному світі імідж війська є запорукою професійності та ефективності військової діяльності. В останні роки імідж українського війська важко назвати позитивним, зважаючи на небажання громадян нести службу у складі Збройних сил України, що спричиняє низку проблем з комплектуванням, відсутністю мотивації до виконання професійних завдань, низьку суспільну значущість армії, а відтак низьку ефективність в бойових умовах. Попри це, військовослужбовці зараз, в умовах війни, як ніколи потребують віри у власні сили та підтримки з боку громадянського суспільства. Ставлення суспільства до військових суттєво впливає на їх самооцінку, самосприйняття та ефективність під час несення служби. Результатом впливу вищезгаданих чинників та труднощів реалізації військовослужбовцями своїх професійних можливостей стає переоцінка військовим професійного вибору, що в умовах сучасності може призводити до професійної кризи, фрустрації, емоційного вигорання, котрі, без сумніву, позначаються на професійній самоефективності військових (Гринчук, Добрянська, 2021). Відтак, сьогодні окреслилась потреба у вивченні та підвищенні рівня професійної самоефективності військовослужбовців, де одним із малодосліджених чинників, на нашу думку, виступає персональний імідж військовослужбовця. Як відомо, самоефективність особистості формується на основі когнітивного аналізу власного досвіду, особистісних досягнень сукупність яких власне і формує персональний імідж особистості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений нами теоретичний аналіз ключових підходів до розуміння самоефективності особистості, таких як: соціально-когнітивного, компетентнісного, синергетичного, суб'єктного та альтернативного, а також аналіз напрацьованих дослідників у питанні самоефективності військовослужбовців дозволив окреслити власне бачення професійної самоефективності військовослужбовців,

Відтак, під професійною самоефективністю військовослужбовця розуміємо усвідомлення наявності у себе професійно-значущих якостей, які є затребуваними при виконанні професійних функцій, забезпечують вирішення завдань та впевненість у своїй здатності актуалізувати їх як засіб у роботі. Наявність значущих професійних якостей є важливою для успішної діяльності військовослужбовця, але сама наявність якостей як таких не є достатньою умовою для отримання бажаного результату. Важлива впевненість фахівця у правильному їх застосуванні (Добрянська, 2021).

На основі аналізу вищезазначених теоретичних підходів до визначення структури професійної самоефективності вважаємо доцільним виокремити наступні компоненти професійної самоефективності військовослужбовців: змістовий, особистісний та поведінковий. Змістовий компонент базується на досвіді та знаннях, які стосуються професійної діяльності, відповідає за їх аналіз і впевненість, відповідно до вимог та ідеального бачення у контексті професії, а також пов'язаний з компетентністю та самооцінкою особистості. Особистісний компонент є сукупністю уявлень про наявні якості військовослужбовця, які відповідають вимогам професійної діяльності. Поведінковий компонент включає в себе впевненість у здійсненні ефективної діяльності, та стосується оцінки військовослужбовцем власного фізіологічного стану, котрий здійснює позитивний чи негативний вплив на його самоефективність. Важливо, що самоефективність оцінюється також за рівнем емоційної напруги, що актуально для професії військовослужбовця. Саме тому спосіб, який знижуватиме напругу, відповідно, підвищуватиме рівень самоефективності, повинен бути ключовим у діяльності психолога під час роботи з військовослужбовцями (Добрянська, 2021).

Персональний імідж військовослужбовця – це публічний образ, сформований в межах індивідуальної та масової свідомості, який відображає ставлення до військовослужбовців, як представників Збройних сил України (Добрянська, 2021).

Мета статті – дослідити особливості впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення їх професійної самоефективності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Аналіз наукової літератури дозволив виокремити основні показники дослідження персонального іміджу та професійної самоефективності особистості військовослужбовця та підібрати відповідний психодіагностичний інструментарій. Для емпіричного дослідження нами було відібрано наступні показники та відповідні їм індикатори дослідження.

Показниками рівня сформованості персонального іміджу (на основі моделі персонального іміджу за М. Подопригоровою) у нашому дослідженні виступають (Гринчук, Назарійчук, 2019):

- процесуальний (індикаторами є риси характеру особистості: вольові, моральні, емоційні, що проявляються під час міжособистісної взаємодії та сприяють/перешкоджають ефективності цієї взаємодії);
- внутрішній (індикаторами є психологічні властивості: темперамент, мислення, здібності; досвід, компетентність, професіоналізм);
- зовнішній (індикатори – зовнішній вигляд, особливості невербального спілкування);
- ядро іміджу (індикатори – рівень самооцінки, морально-етичні переконання, цінності, спрямованість особистості).

Вимірювання даних показників здійснюватимемо за допомогою наступного діагностичного інструментарію: тесту «Ваш імідж» М. Подопригорової; анкети «Імідж військовослужбовця» (Н.Назарійчук, в авторській інтерпретації).

Показниками рівня самоефективності визначено:

- професійну ідентичність (індикатором виступає «внутрішньо-професійне самоздійснення»);
- професійну спрямованість (індикатор «зовнішньо-професійне самоздійснення»);
- рівень досягнень в предметній сфері;
- успіх в міжособистісному спілкуванні.

Вимірювання цих показників здійснюватимемо за допомогою такого діагностичного інструментарію: опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна; методика «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера та

М. Єрусалема; методика діагностики самоефективності Дж. Маддукса і М. Шеєра.

Для з'ясування статистично значущих закономірностей та взаємозв'язків нами застосовано коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона.

Дослідження проводилося на базі установи «Окремий полк оперативного забезпечення» у інженерній частині міста Самбір. Участь взяли 40 респондентів віком від 20 до 57 років, котрі проживають в Україні на території Львівської області та є військовослужбовцями. Стаж роботи досліджуваних коливається від 5 до 25 років.

Аналіз результатів дослідження розпочнемо з показників «професійна ідентичність» та «професійна спрямованість» індикаторами яких в нашому дослідженні виступають внутрішньо професійне та зовнішньо професійне самоздійснення військовослужбовців. За індикатором внутрішньо професійне самоздійснення, ознаками якого є потреба у професійному вдосконаленні, наявність проєкту власного професійного розвитку, переважаюче задоволення власними професійними досягненнями, постійна постановка нових професійних цілей та формування власного «життєво-професійного простору» виявлено високий рівень розвитку у 17.5 %, вище середнього – 22,5 %, середній – 35%, нижче середнього – 25%, низький – 0%. Як бачимо, більшість респондентів володіє середнім рівнем розвитку індикатору внутрішньо професійне самоздійснення, що характеризує їх помірне бажання до розкриття особистісного потенціалу у професії, яка здебільшого не є для них ключовою сферою життя. Чверті опитаних притаманний рівень нижче середнього, що свідчить про деяку пасивність у відношенні до професійних цілей та самовдосконалення, респонденти з таким рівнем менше стараються та прагнуть до успіху в професії, відповідно, самоефективність діяльності у такому випадку, на нашу думку, знижуватиметься.

Детальніший розгляд ознак за даним індикатором, через призму середнього значення кожної стосовно вибірки показало, що респонденти не проявляють потреби у професійному самовдосконаленні, задоволені становищем у якому перебувають (7,9 з 12); не вважають за потрібне створювати проєкт власного розвитку (7,8 з 12); задоволені власними професійними здобутками (8,5 з 12), що фактично є підтвердженням результатів за попередніми ознаками; ставлять перед собою певні професійні цілі (8,05 з 12); зацікавлені професією та формують власний професійний простір (7,75 з 12).

За індикатором зовнішньо професійне самоздійснення, характерними ознаками якого є досягнення поставлених професійних цілей, визнання досягнень

фахівця професійним співтовариством, використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями, розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії, вияв високого рівня творчості у професійній діяльності, встановлено високий рівень у 2,5% опитаних, що значно менше у порівнянні з результатом за попереднім індикатором, та свідчить про те, що лише незначна частина респондентів досягає поставлених цілей й розкриває у професії свій потенціал.

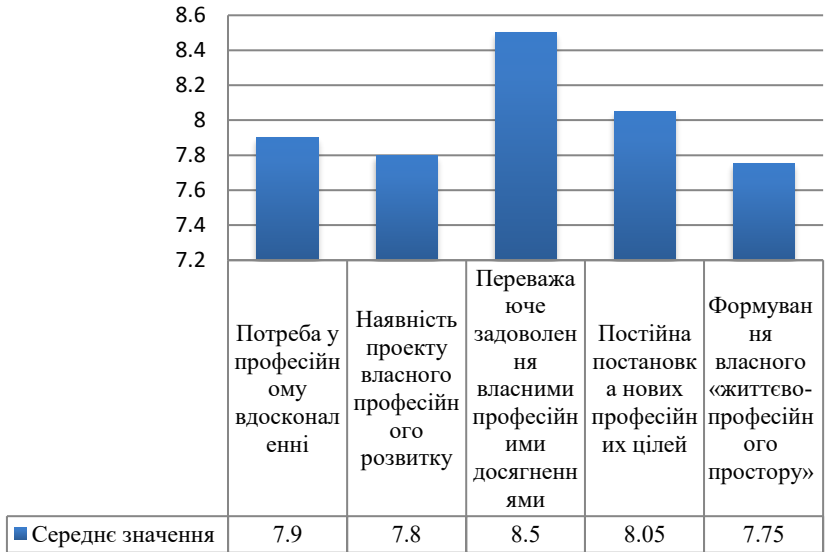


Рис. 1. Середні оцінки ознак за показником «Внутрішньо-професійне самоздійснення»

Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення вище середнього (37,5%), середній (42,5%), нижчий за середній та низький притаманні 15% та 2,5% опитаних відповідно. Як бачимо, доволі значна частина військовослужбовців відчуває брак власних досягнень у обраній сфері діяльності, не застосовує творчість під час виконання завдань, тому, цілком ймовірно, може відчувати нереалізованість та брак визнання серед колег.

Середні значення ознак даного індикатору свідчать про: помірні досягнення професійних цілей (7,9 з 12); визнання досягнень (7,3 з 12); запозичення досвіду та здобутків інших фахівців (7,45 з 12); розкриття особистого потенціалу та здібностей (7,67 з 12); вияв творчості у професійній діяльності (7,2 з 12).

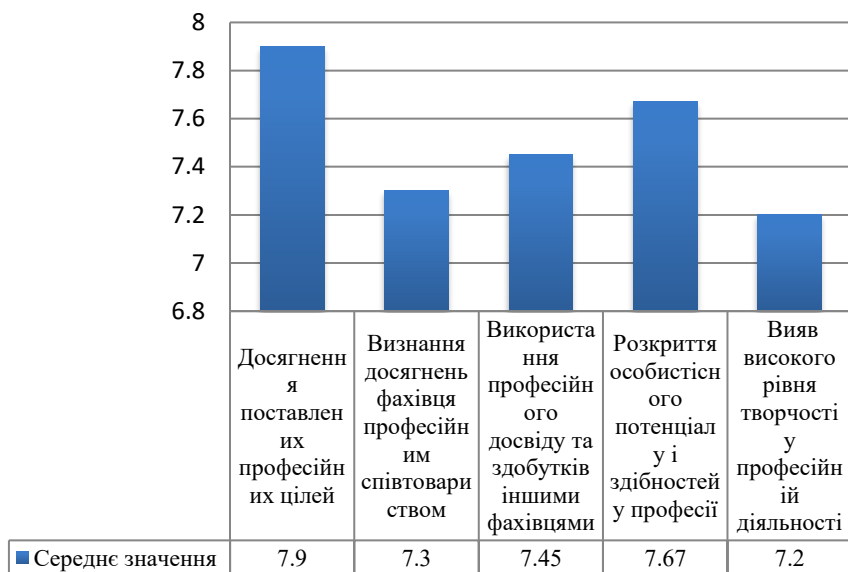


Рис. 2. Середні оцінки ознак за показником «Зовнішньо-професійне самоздійснення»

Отже, слід зазначити, що рівень розвитку внутрішньо-професійного самоздійснення опитаних військовослужбовців дещо вищий ніж рівень зовнішньо-професійного самоздійснення. Отримані нами результати дозволяють прослідкувати ті аспекти професійної діяльності військовослужбовців, над якими необхідно попрацювати та покращувати.

Також нами було досліджено загальний рівень професійного самоздійснення. Результати за даним індикатором розподілились наступним чином: 15% опитаних (високий рівень) реалізовані у професійній діяльності,

досягають поставлених цілей, отримують визнання з боку колег, відповідно реалізують особистісний потенціал. Дана група військовослужбовців - мотивовані професіонали що орієнтовані на досягнення успіху, та отримують задоволення від власної професії. 25% (рівень вище середнього) та 45% (середній рівень) - здебільшого задоволені власною професійною діяльністю, знають свій потенціал та намагаються його реалізувати. 12,5 % (рівень нижче середнього) і 2,5 % (низький рівень) – ця частина респондентів не відчують себе затребуваними спеціалістами у військовій професії, не прагнуть до самовдосконалення та реалізації у ній (Гринчук, Добрянська, 2021).

Ще один цікавий для нашого дослідження показник «Рівень самоефективності у сфері міжособистісного спілкування» демонструє, що 80% респондентів володіють середнім рівнем, отже їм притаманні адекватні очікування від комунікації з оточуючими та цілком успішна взаємодія; занижений рівень – виявлено у 20%, це респонденти котрі надають перевагу звичній зоні комфорту, не бажаючи виходити з неї, саме тому у багатьох ситуаціях, через переконаність у невдачі, уникають взаємодії. Зрозуміло, що такі переконання значно перешкоджають власній самоефективності та самореалізації.

Результати дослідження загального рівня самоефективності опитаних військовослужбовців розподілились наступним чином: 27,5% - висока самоефективність, 65% - самоефективність вище середньої, 7,5% - середня. Низький рівень не виявлено у жодного респондента. Отже, з'ясовано, що більша частина опитаних володіють середнім загальним рівнем самоефективності, у сфері міжособистісного спілкування демонструють середній рівень розвитку комунікації та успішності взаємодії та демонструють середній загальний рівень професійного самоздійснення.

Наступними результатами дослідження були показники персонального іміджу військовослужбовців: процесуальний, внутрішній, зовнішній та ядро іміджу. У нашому дослідженні ці показники оцінювались середнім значенням отриманих оцінок. Відтак, середнє значення процесуальної складової іміджу становить 54,6 з 75, що свідчить про достатній рівень сформованості даного компоненту серед опитаних; середнє значення за показником «внутрішній» становить 54,1 з 75, що демонструє сформований світогляд, цінності та спрямованість респондентів; оцінка за показником «зовнішній» становить 49,8 з 75, показує що більшість опитаних слідкують за власним зовнішнім виглядом, надають вагомого значення стилю одягу, зачісці та аксесуарам; оцінка за показником «ядро іміджу» становить 53,7 з 75, результат який характеризує

респондентів як особистостей зі сформованими установками, самооцінкою, самоставленням та соціальною позицією.

Для детальнішого розгляду іміджу військовослужбовців як фахівців нами було проведено анкетування. Запитання анкети дали змогу оцінити:

- задоволеність власним професійним іміджем (повністю задоволені - 50%, частково задоволені – 40%, 10% – не задоволені);

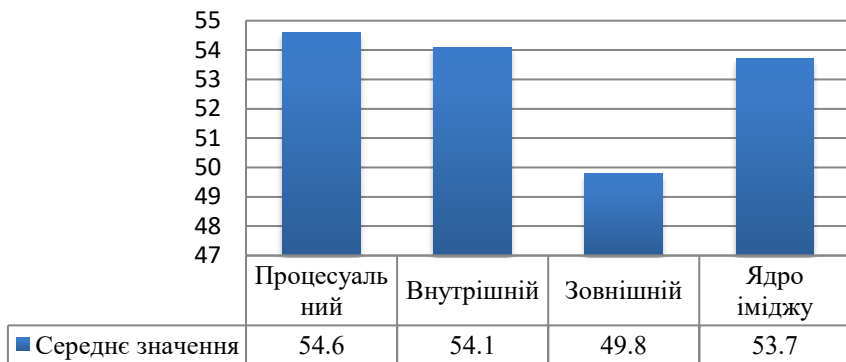


Рис. 3. Середні оцінки за показником «Персональний імідж»

- необхідність формування іміджу військовослужбовця (підтверджує 65% опитаних, 7,5% вважає, що імідж не потрібен представникам даної сфери, 27,5% не визначилось) при цьому 37,5% респондентів вважають, що їх імідж, як фахівця-військовослужбовця, сформований остаточно, 47,5% наразі працюють над створенням власного іміджу військовослужбовця, 7,5% вважають, що імідж не буде потрібний у подальшій професійній діяльності, ще 7,5% обрало інший варіант;

- вплив іміджу на кар'єрне просування (впливає у 42,5% опитаних, частково впливає у 40%, зовсім не впливає у 17,5%);

- особливості іміджу ЗСУ (негативний 56,4%, позитивний 35,9% опитаних, не визначились 7,7%.);

- вплив іміджу ЗСУ на персональний імідж військовослужбовця (підтверджують 20,5%, частковий вплив визнає 71,8%, будь-який вплив заперечує 7,7%.);

- власний реальний імідж відповідає ідеальному образу військовослужбовця у 27,5% респондентів, для 57,5% відповідає частково, не відповідає у 15%;

- відповідність власного іміджу ідеальному образу військовослужбовця (повністю відповідає у 27,5% респондентів, для 57,5% відповідає частково, не відповідає у 15%);

- відповідність теперішнього іміджу в професії бажаному (відповідає бажаному у 32,5% опитаних, не відповідає у 12,5%, відповідає частково у 55%).

- вплив зовнішнього вигляду військовослужбовця на його професійну діяльність (оцінювався за 10-бальною шкалою) і отримав такий розподіл (2 бали - 2,5%, 3 бали - 5%, 4 бали - 2,5%, 5 балів - 20%, 6 балів - 7,5%, 7 балів - 12,5%, 8 балів - 17,5%, 9 балів - 15%, 10 балів - 17,5%. Як бачимо з розподілу більшість респондентів обрала високі бали, що свідчить про інтенсивність впливу, хоча найбільшу кількість набрала оцінка 5 балів - середній рівень;

- вплив іміджу на вирішення професійних завдань (ствердно відповіли 32,5%, заперечили вплив 17,5%, частковий вплив помітили 50%);

- стиль одягу притаманний військовослужбовцям у визначених життєвих ситуаціях: у повсякденному житті, під час конференцій, у діловому колі та під час професійної діяльності, Отже, у повсякденному житті більшість військовослужбовців (70%) надає перевагу класичному стилю в одязі, під час конференцій - військовій (25%) та традиційній (27,5%) формам одягу, у діловому колі значна частина опитаних (55%) обирає діловий стиль, а в професійній діяльності (95%) обирають військову форму одягу (Добрянська, 2021).

Здійснений нами кореляційний аналіз ключових показників підтвердив сильний прямолінійний кореляційний зв'язок між загальним рівнем професійної самоефективності військовослужбовців та їх результатом за показником «Ядро іміджу» ($r = 0,527$ при $p \leq 0,001$). Як бачимо, чим вищим є рівень сформованих установок та позицій опитаного, тим вищим є рівень його самоефективності і навпаки, відсутність чіткої позиції та установок супроводжується низьким рівнем самоефективності. Із загальним рівнем самоефективності корелює також процесуальна складова персонального іміджу ($r = 0,467$ при $p \leq 0,01$). Цей показник виявляється у процесі міжособистісної взаємодії: чим вища пластичність мовлення, емоційність мови, тим вищий є рівень самоефективності респондентів. Не виявлено взаємозв'язку між зовнішнім показником персонального іміджу та загальним рівнем самоефективності, що свідчить про відсутність впливу зовнішнього вигляду, стилю військовослужбовців на рівень самоефективності.

Підтверджено також сильний прямолінійний кореляційний зв'язок між загальним рівнем професійної самоефективності та оцінкою за показником «Ядро іміджу» ($r = 0,519$ при $p \leq 0,001$), Це свідчить про підвищення рівня професійного самоздійснення при набутті та вдосконаленні професійно важливих якостей, підвищенні пластичності та емоційності мовлення. Також, результати вказують на наявність кореляційного зв'язку між загальним рівнем професійного самоздійснення та процесуальним показником персонального іміджу ($r = 0,428$ при $p \leq 0,01$). Дана думка підтверджується кореляційними зв'язками, які представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та процесуального показника персонального іміджу респондентів

Показники професійної самоефективності	Процесуальний показник персонального іміджу
Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньо-професійного самоздійснення)	0,39247663 при $p \leq 0,02$
Наявність проекту власного професійного розвитку	0,38649652 при $p \leq 0,02$
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,470837274 при $p \leq 0,01$
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,344693435 при $p \leq 0,05$
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,419962767 при $p \leq 0,01$
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,524579432 при $p \leq 0,001$
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,393912684 при $p \leq 0,02$
Загальний рівень професійного самоздійснення	0,427685989 при $p \leq 0,01$
Рівень досягнень в предметній сфері	0,38363467 при $p \leq 0,02$

Успіх в міжособистісному спілкуванні	0,358111499 при $p \leq 0,05$
--------------------------------------	-------------------------------

Виявлені зв'язки між професійною самоефективністю та процесуальним показником персонального іміджу військовослужбовців свідчать про те, що (Добрянська, 2021):

1) військовослужбовці котрі здобувають та вдосконалюють професійно важливі якості, підвищують пластичність мислення та емоційність мовлення водночас покращують ефективність міжособистісної взаємодії та підвищують рівень професійного самоздійснення ($r = 0,427$ при $p \leq 0,01$);

2) досягнення у професійній сфері підвищуються із збільшення рівня емоційності та пластичності мовлення, наявності професійно важливих якостей та їх розвитку ($r = 0,383$ при $p \leq 0,02$);

3) наявність певних рис та якостей (вольових, моральних), в тому числі професійно важливих, висока пластичності та емоційність мовлення, сприяє розкриттю у професії здібностей та можливостей, допомагає реалізувати власний потенціал ($0,524$ при $p \leq 0,001$);

4) можливість навчатися та здобувати навички і вміння у провідних фахівців покращує професійні якості, пластичність мислення та впевненість у собі ($0,419$ при $p \leq 0,01$).

Також не менш важливе значення мають кореляційні зв'язки між показниками професійної самоефективності та внутрішнього показника персонального іміджу респондентів, що підтверджується результатами представленими у табл. 2.

Таблиця 2

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та внутрішнього показника персонального іміджу респондентів

Показники професійної самоефективності	Внутрішній показник персонального іміджу
Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньо професійного самоздійснення)	0,389506796 при $p \leq 0,02$
Потреба у професійному вдосконаленні	0,434464934 при $p \leq 0,01$
Наявність проекту власного професійного розвитку	0,519636233 при $p \leq 0,001$
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,542388022 при $p \leq 0,001$

Постійна постановка нових професійних цілей	0,397300406 при $p \leq 0,02$
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,419566596 при $p \leq 0,01$
Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньо-професійного самоздійснення)	0,419976023 при $p \leq 0,01$
Досягнення поставлених професійних цілей	0,423043791 при $p \leq 0,01$
Загальний рівень професійного самоздійснення	0,39677149 при $p \leq 0,02$

Дані результати підтверджують кореляційні зв'язки між професійною самоефективністю та внутрішнім показником персонального іміджу респондентів [3], а саме вказують на:

1) підвищення рівня професійного самоздійснення при набутті та вдосконаленні компетентності, професіоналізму, збагаченні досвіду, наявності кореляційного зв'язку між внутрішнім показником персонального іміджу та загальним рівнем професійного самоздійснення ($r = 0,397$ при $p \leq 0,02$):

2) задоволення власними досягненнями та наявності проекту професійного розвитку напряму залежать від високого наявного рівня компетентності та професіоналізму у військовослужбовців, високі показники кореляції за індикаторами «Наявність проекту власного професійного розвитку», «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями» ($r = 0,520$ при $p \leq 0,001$; та $r = 0,542$ при $p \leq 0,001$);

3) військовослужбовці з високими показниками за внутрішньою складовою іміджу демонструють високий рівень потреби у професійному самовдосконаленні, постановці цілей та їх досягненні, проектуванні власного професійного розвитку «Професійна спрямованість» та «Досягнення поставлених професійних цілей» (0,419 при $p \leq 0,01$; 0,423 при $p \leq 0,01$).

При цьому важливо відмітити, що кореляція внутрішнього показника та ознак внутрішньо-професійного самоздійснення значно сильніша у порівнянні з кореляцією між вказаним показником персонального іміджу та

зовнішньопрофесійним самоздійсненням. Вважаємо, що це зумовлено саме змістовим наповненням значення внутрішнього показника.

Результати кореляційного дослідження за показником професійної самоефективності та зовнішнього показника персонального іміджу показали наявність наступних взаємозв'язків (табл. 3):

Таблиця 3

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та зовнішнього показника персонального іміджу респондентів

Показники професійної самоефективності	Зовнішній показник персонального іміджу
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,461510681 при $p \leq 0,01$
Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення)	0,329424553 при $p \leq 0,05$
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,519508964 при $p \leq 0,001$
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,439850414 при $p \leq 0,01$
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,425410948 при $p \leq 0,01$
Успіх в міжособистісному спілкуванні	0,462241910 при $p \leq 0,01$

- зовнішній вигляд, статура, стиль військовослужбовців не впливають на загальний рівень професійного самоздійснення (відсутній кореляційний зв'язок між даними показниками 0,329 при $p \leq 0,05$);
- визнання з боку колег напряму залежить від роботи респондентів над власним стилем та зовнішнім виглядом (0,519 при $p \leq 0,001$);
- зовнішній вигляд та наявний стиль впливають на рівень успішності у взаємодії з іншими людьми (0,462 при $p \leq 0,01$);
- застосування досягнень та здобутків інших фахівців підвищує впевненість у собі та впливає на зовнішні поведінкові прояви, стиль військовослужбовців (0,439 при $p \leq 0,01$).

Також не менш важливе значення мають результати кореляційного аналізу показників професійної самоефективності та «Ядра іміджу» респондентів (табл. 4).

Дані результати свідчать про наявність наступних кореляційних зв'язків:
- наявність сталої особистісної позиції та установок, особистої легенди підвищує рівень професійного самоздійснення (0,445 при $p \leq 0,01$);

Таблиця 4

Кореляційні результати показників професійної самоефективності та показника персонального іміджу респондентів – ядро іміджу

Показники професійної самоефективності	Ядро персонального іміджу
Професійна ідентичність (загальний рівень внутрішньо-професійного самоздійснення)	0,556402031 при $p \leq 0,001$
Наявність проекту власного професійного розвитку	0,381186142 при $p \leq 0,02$
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,535819552 при $p \leq 0,001$
Постійна постановка нових професійних цілей	0,382842125 при $p \leq 0,02$
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,443517449 при $p \leq 0,01$
Професійна спрямованість (загальний рівень зовнішньо-професійного самоздійснення)	0,338779219 при $p \leq 0,05$
Досягнення поставлених професійних цілей	0,383817645 при $p \leq 0,02$
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,356935848 при $p \leq 0,05$
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,337039354 при $p \leq 0,05$
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,473054989 при $p \leq 0,01$

Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,461108763 при $p \leq 0,01$
Загальний рівень професійного самоздійснення	0,445818496 при $p \leq 0,01$
Рівень досягнень в предметній сфері	0,452850374 при $p \leq 0,01$
Успіх в міжособистісному спілкуванні	0,339218098 при $p \leq 0,05$

- наявність стійких внутрішніх переконань, цінностей, високої самооцінки сприяють професійному самовизначенню особистості військового (0,556 при $p \leq 0,001$);

- рівень досягнень у предметній сфері підвищується в залежності від наявних сталих установок, позиції та адекватної самооцінки (0,452 при $p \leq 0,01$):

- задоволення від професійної діяльності напряму залежить від наявних і сформованих позицій та установок (0,535 при $p \leq 0,001$);

- слабкий взаємозв'язок простежується між рівнем розвитку показника «Ядро іміджу» та наступними ознаками: «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством», «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями», «Професійна спрямованість», де $p \leq 0,05$ (Добрянська, 2021).

Отже, проведений аналіз результатів дослідження психологічних особливостей впливу персонального іміджу військовослужбовців на становлення професійної самоефективності дає можливість зробити наступні **висновки**:

1) переважна більшість військовослужбовців володіє середнім та високим рівнем самоефективності, що є свідченням того, що їм притаманна спрямованість до успіху, віра у власні сили та відкритість новому досвіду.

2) загальний рівень самоздійснення у більшості частини опитаних розвинутий на середньому рівні, що характеризує їх як задоволених власною професійною діяльністю, а самореалізація та самовдосконалення у професії виступають для них вагомими чинниками розвитку. Загальний рівень самоздійснення базується на розгляді індикаторів внутрішньо та зовнішньо-професійного самоздійснення.

3) з поміж ознак внутрішньо професійного самоздійснення найвищий результат отримали: переважаюче задоволення власними професійними досягненнями та постійна постановка професійних цілей, а з поміж ознак зовнішньо професійного самоздійснення найбільш розвинутими виявились: досягнення професійних цілей та розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії.

4) показники самоефективності військовослужбовців у сфері міжособистісного спілкування здебільшого середнього або завищеного рівня, тому респондентам важливо формувати адекватну оцінку особистого потенціалу для ефективного виконання завдань та взаємодії з оточуючими та вибору відповідної стратегії поведінки.

5) дослідження персонального іміджу показало, що найвищі результати отримали процесуальний та внутрішній показники, з невеликою різницею – ядро іміджу, найменш розвинений показник – зовнішній. Опитані загалом задоволені власним іміджем та вважають його необхідною умовою успішної професійної діяльності.

6) важливо наголосити, що імідж ЗСУ переважна більшість респондентів визнала негативним, при цьому підтверджуючи його значний вплив на персональний імідж кожного військовослужбовця.

7) проведений нами кореляційний аналіз встановив зв'язок між показниками професійної самоефективності та персональним іміджем, що свідчить про зумовленість професійної самоефективності військовослужбовців особливостями їх персонального іміджу. Відтак, чим вищий рівень показників персонального іміджу, тим вищим є рівень їх професійної самоефективності.

8) найбільша кількість кореляційних зв'язків простежується між показниками професійної самоефективності та показником «Ядро іміджу». Це дає підстави стверджувати, що сформована позиція, установки, легенда особистості, її морально-етичні переконання та рівень самооцінки здатні чинити значний вплив на професійну самоефективність та її складові.

Література

1. Гринчук О. І. Добрянська М. П. Психологічні особливості професійної самоефективності військовослужбовців// Здобутки та досягнення прикладних та фундаментальних наук XXI століття: матеріали II Міжнародної наукової конференції, м. Рівне, 5 листопада, 2021 р. /Міжнародний центр наукових досліджень. Вінниця: Європейська наукова платформа, 2021. (Т. 3). С. 40-45.

2. Гринчук О. І., Назарійчук Н. Ю. Імідж майбутнього психолога: особливості уявлень студентської молоді. Збірник наукових праць: психологія. 2019. №23. С. 26-35. <https://doi.org/10.15330/PSP.23.26-35>
3. Добрянська М. П. Персональний імідж як чинник професійної самоєфективності військовослужбовців: кваліфікаційна робота на здобуття ОР «Магістр»: 053 «Психологія»: науковий керівник О. І. Гринчук, Івано-Франківськ, 2021. 119 с.

References

1. Hrynychuk O. I. Dobrianska M. P. Psykholohichni osoblyvosti profesiinnoi samoefektyvnosti viiskovoslužhbovtiv [Psychological features of professional self-efficacy of military personnel] // Zdobutky ta dosiahnennia prykladnykh ta fundamentalnykh nauk XXI stolittia: materialy II Mizhnarodnoi naukovoï konferentsii, m. Rivne, 5 lystopada, 2021 r. /Mizhnarodnyi tsentr naukovykh doslidzhen. Vinnytsia: Yevropeiska naukova platforma, 2021. (Т. 3). С. 40-45.
2. Hrynychuk O. I., Nazariichuk N. Yu. Imidzh maibutnoho psykholoha: osoblyvosti uiavlenn studentsoï molodi [The image of a future psychologist: features of student perceptions]. Zbirnik naukovykh prats: psykholohiia. 2019. №23. С. 26-35. <https://doi.org/10.15330/PSP.23.26-35>
3. Dobrianska M. P. Personalnyi imidzh yak chynnyk profesiinnoi samoefektyvnosti viiskovoslužhbovtiv [Personal image as a factor in professional self-efficacy of military personnel]: kvalifikatsiina robota na zdobuttia OR «Mahistr»: 053 «Psykholohiia»: naukovyi kerivnyk O. I. Hrynychuk, Ivano-Frankivsk, 2021. 119 s.

Hrynychuk O.I., Dobryanska M.P.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE INFLUENCE OF THE PERSONAL IMAGE OF MILITARY SERVICEMEN ON THE FORMATION OF PROFESSIONAL SELF-EFFECTIVENESS

The article examines the psychological features of the influence of the personal image of military personnel on the formation of professional self-efficacy. Professional self-efficacy of a military personnel is defined as the awareness of the presence of professionally significant qualities that are in demand when performing professional functions, provide task solving and confidence in one's ability to actualize them as a means in work. The main components of professional self-efficacy of military personnel are substantive, personal and behavioral. The personal image of a military personnel is a public image formed within the framework of individual and mass consciousness, which reflects the attitude towards military personnel as representatives of the Armed Forces of Ukraine.

Based on the analysis of a number of studies, the main indicators with corresponding indicators of the study of the psychological characteristics of the influence of the personal image of military personnel on the formation of professional self-efficacy have been identified. These include the following indicators of self-efficacy: professional identity, professional orientation, level of achievements in the subject area, success in interpersonal communication, as well as indicators of the formation of personal image: procedural, internal, external, core of the image.

The results of the study showed that most servicemen have an average and high level of self-efficacy and self-realization, which is based on indicators of internal and external professional self-realization. Among the signs of internal professional self-realization, the highest result was obtained by: prevailing satisfaction with one's own professional achievements and constant setting of professional goals. And among the signs of external professional self-realization, the most developed were: achievement of professional goals and disclosure of personal potential and abilities in the profession. The results of the study demonstrate that among the indicators of personal image, the highest result was obtained by procedural and internal indicators, the least developed indicator was external.

According to the results of the correlation analysis, a relationship was found between indicators of professional self-efficacy and personal image, which indicates that professional self-efficacy is conditioned by the characteristics of the personal image of military personnel: that is, the higher the level of personal image indicators, the higher the level of their professional self-efficacy.

Key words: *self-efficacy, professional self-efficacy of military personnel, intra-professional and extra-professional self-fulfillment, personal image of military personnel, indicators and indicators of the image of a military personnel.*

Гринчук Олександра Іванівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ;

Добрянська Марія Петрівна – магістр психології, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, м. Івано-Франківськ.

Надходження статті: 03.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

УДК 159.922.7:37.091:316.774

DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-68-3-1-79-91>

Карпенко Є.В. (ORCID 0000-0002-4046-0410),

Багрій В.В. (ORCID 0000-0001-5650-8418),

Легка А.І. (ORCID 0000-0001-5981-6651)

ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКІВ З НЕПОВНИХ СІМЕЙ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОЕКТИВНОЇ МЕТОДИКИ «ЛЮДИНА ПІД ДОЩЕМ»)

Статтю присвячено якісному емпіричному аналізу особливостей прояву копінг-поведінки підлітків із неповних сімей та визначено індивідуально-психологічні характеристики досліджуваних підлітків у здатності протистояти неприємним стресовим ситуаціям. Також авторами проаналізовано тип неповної сім'ї та висвітлено характерологічні ознаки неповної сім'ї, які ймовірно є підставою до вибору копінг-поведінки у майбутньому підлітка. Авторами також згадуються типові індивідуально-психологічні проблеми підлітків із неповних сімей, які часто ними переживаються, а саме неспокій, нервозність, підвищена конфліктність, стурбованість щодо власної неспроможності долати неприємні та складні життєві ситуації самостійно. З'ясовано базові копінг-поведінки особистості, які розкривають спосіб вирішення проблем підлітка у час стресових та кризових подій та проаналізовано поняття копінг-поведінки загалом. Для визначення характерних особливостей копінг-поведінки підлітків із неповних сімей використано результати проективної методики «Людина під дощем», яка дозволяє в екологічний спосіб досліджувати особливості не лише механізмів психологічних захистів із типовими копінг-стратегіями, а й виявляти типовий емоційний стан в час переживання неприємних життєвих ситуацій. На основі здійсненого аналізу малюнків підлітків згідно критеріїв оцінки зображень, символів та деталей методики було з'ясовано, що для досліджуваних респондентів характерною є стратегія копінг-поведінки до уникнення неприємних та несприятливих ситуацій, а також стратегія пошуку соціальної підтримки. Авторами не переслідували мети враховувати при інтерпретації

зображень підлітків із підставою виникнення типу неповної сім'ї респондентів, а власне прагнули з'ясувати характерну копінг-стратегію дітей із неповних сімей як поширеної структури сімейної системи на сьогодні.

Перспективою для подальших наукових пошуків є розробка психокорекційної програми для виявлення специфічних домінуючих переживань, що вимагають корекції та розвитку сильних сторін підлітка.

Ключові слова: *підлітки, копінг-поведінка, неповна сім'я, конфліктна взаємодія, стилі копінг-поведінки, проєктивна методика.*

Постановка проблеми. Складність сучасного світу сьогодні постає перед особистістю з новими викликами, оскільки потік інформації збільшується, психіка не справляється із навантаженням, яке зростає, труднощі та життєві проблеми розширюються у свої масштабах. Для людини постає необхідність знаходити нові шляхи та стратегії вирішення цих завдань, розширювати коло міжособистісних та суспільних відносин, щоб сприяти продуктивності та успішності своєї діяльності. Таким чином, способи та форми людської поведінки дають змогу швидше адаптуватися до нововведень, беручи за основу наявність життєвого досвіду, когнітивних можливостей, ініціативності та творчого потенціалу.

Особливу увагу науковці зосереджують у дослідженні особливостей підліткового віку, вивчаючи при цьому питання формування копінг-поведінки, оскільки підлітковий період являється визначальним для подальшого становлення та розвитку особистості. Дослідники вказують, що підлітки не завжди готові до самостійності та відповідальності дорослого життя, обираючи власний життєвий шлях і, як наслідок, часто спостерігається тенденція серед представників підліткового віку до прояву деструктивних способів психологічного захисту та стратегії поведінки. Варто врахувати також додаткове навантаження на психіку, яке спричинене віковими психофізіологічними змінами, насиченістю змісту навчальної інформації у загальноосвітній школі. Тому, підлітки нерідко, через недостатність життєвого досвіду та невміння обирати адекватний спосіб зняття напруги, вдаються до дисфункціональних форм захисної поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема копінг-стратегій привертала увагу для досліджень багатьох дослідників, зокрема, предметом вивчення яких були стратегії поведінки та способи реагування на них, серед яких:

Бреннан Дж., Бурлачук Л.Ф., Лазарус Р., Плутчик Р., Роттер Дж., Сельє Н., Фолькман С. та ін [10].

Саме тому, **метою статті** вважаємо за необхідне розкрити особливості копінг-поведінки підлітків з неповних сімей за результатами проєктивної методики «Людина під дощем».

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Незважаючи на посилену увагу вивчення стратегій копінг-поведінки та особистісних ресурсів осіб підліткового віку проблематика залишається відкритою та недостатньо вивченою, особливо якщо підлітки походять із неповних сімей. Зв'язки копінг-поведінки досліджуються з емоційним станом, становищем у соціальному просторі, міжособистісних стосунках тощо. У рамках нашого дослідження ми прагнемо з'ясувати особливості копінг-поведінки підлітків з неповних сімей, використовуючи при цьому проєктивну методику «Людина під дощем».

Так, як сім'я вважається першим інститутом соціалізації і займає значущу роль у становленні особистості дитини, де провідне значення впливу відводилася батькам, які мають закривати усі базові потреби, формувати цінності та особливості поведінки, то у сім'ях з неповним складом сімейної системи, яку прийнято вважати неповною сім'єю, ймовірніше виникають певні труднощі [8].

Власне під поняттям «неповної сім'ї» стоїть доволі нове та ще не до кінця вивчене поняття, під яким розуміється сім'я у якій ряд обставин чи причин не дають повноцінного розвитку та виховання дитини чи дітей, навіть, якщо присутні у такій сім'ї двоє з батьків [7].

У таких підлітків спостерігаються індивідуально-особистісні проблеми, які впливають на психіку, соціалізацію, низьку самооцінку, прояв високого рівня тривожності, схильність до самознищення, стикання з труднощами, які не можливо подолати самостійно. Як наслідок, емоційні переживання, психологічні напруги, неспокій, стурбованість, нервозність [5].

Тому, пропонуємо розглянути характерологічні ознаки неповної сім'ї, які можуть стати підставою до вибору копінг-поведінки у майбутньому підлітка. До таких ознак ми можемо віднести: відсутність почуття безпеки у середині сім'ї, малозабезпечена сім'я, нестабільність емоційної атмосфери, порушення виховного впливу через відсутність знань у спілкуванні з підлітком, порушення всебічного розвитку дитини, аморальна форма поведінки одного із членів сім'ї по відношенню до підлітка, присутність авторитарного або ж ліберального стилю виховання, розлучення батьків, коли підліток починає звинувачувати себе, як

наслідок імпульсивна поведінка, дистанціювання від сім'ї та суспільних норм та ін [4].

Всі ці фактори здійснюють значний вплив на становлення особистості підлітка, зокрема на вибір копінг-поведінки у житті. Нагадаємо, що під копінг-стратегією особистості (копінг-поведінка) у психологічній літературі розуміють готовність особи вирішувати життєві проблеми, поведінка, якою спрямована на вирішення складних, неприємних життєвих обставин [1]. Тому, копінг-поведінка підлітка слугує відображенням взаємодії у сім'ї життєвих проблем та дає змогу виявити, які захисні механізми використовуються ним та який вплив на порушення поведінки несуть за собою чинники та фактори середовища, в якому перебуває підліток.

Загалом науковцями виділено наступні базові копінг-поведінки у вирішенні проблем:

– стратегія вирішення проблем: активна поведінкова стратегія, яка полягає у знаходженні особистісних ресурсів для можливих способів вирішення потреб;

– стратегія пошуку соціальної підтримки: активна поведінкова стратегія, при якій особистість для вирішення проблеми, звертається за допомогою та заручається підтримкою оточуючих людей: сім'я, друзі;

– стратегія уникнення: особистість обираючи дану стратегію уникає будь-якого контакту зі світом, витісняючи необхідність розв'язання проблеми [9].

Виходячи із особливостей та складнощів формування розвитку підлітків з неповних сімей, виховання яких частіше за все відрізняється від дітей з повних сімей, та ймовірно підвищує появу зовнішніх та внутрішніх перепон, складнощів у протистоянні несприятливим життєвим ситуаціям підлітків, викликає підвищену конфліктність із необхідністю подолання їх самостійними діями, які не завжди є успішними та ефективними для вирішення, ми прагнемо за допомогою проєктивного способу, що являється більш екологічним для самої суперечливої психічної усвідомленості підлітків з'ясувати властиві їм особливості поведінки долаття кризових життєвих ситуацій.

Для з'ясування характерних копінг-стратегій підлітків із неповних сімей нами було використано проєктивну методикау «Людина під дощем», яка дає змогу визначити силу характеру особистості, здатність долати несприятливі ситуації та протистояти їм, визначає властиві механізми захисту, які використовуються для

подолання кризових та неприємних ситуацій, виявляє властивий рівень стійкості до стресів в цілому.

Вважаємо, що обрана методика забезпечує не лише діагностичну функцію, а й за рахунок малювання дозволяє підліткам певним чином відволіктися від важкості «дорослого» життя і в безпечний спосіб налагоджувати контакт із собою, у взаємодії з іншими.

Проективна методика «Людина під дощем» проводиться наступним чином: досліджуваному пропонуються два аркуші паперу, на одному з яких необхідно намалювати людину, а на іншому – людину під дощем. Порівнюючи обидва малюнки можна побачити реакцію людини на несприятливі (стресові) ситуації та визначити характерні емоції, які вона відчуває, коли виникають труднощі.

При інтерпретації враховується загальне враження від малюнку: настрої персонажа та атмосфера зображеного пейзажу. Після цього, як проаналізовано перші реакції сприйняття, відчуття на зображення, необхідно перейти до аналізу та інтерпретації деталей на малюнках. При порівнянні малюнків «Людина» та «Людина під дощем» можна помітити деякі відмінності, які як правило і вказують на появу нових змін та особливостей дії, що включені у поведінковий репертуар досліджуваних справлятися, або не справлятися з впливовістю неприємних подій на них [6].

Також отримані малюнки респондентів підлягають інтерпретації деталей, а ключовими критеріями для оцінки слугують: положення фігури та розташування на аркуші, трансформація фігури (збільшення-зменшення), присутність або відсутність іншої статі на зображенні малюнку, зображення одягу, напрямок фігури людини, засоби захисту від дощу, атрибути дощу (лінії дощу, хмари, калюжі тощо), додаткові деталі (будинки, машини, лавочки, аксесуари).

Наведемо приклади малюнків клієнтів-підлітків віком від 11 до 13 років, серед яких 3 хлопці та одна дівчина-підліток. Всі вони із неповних сімей, у двох хлопців-підлітків сім'я неповна внаслідок розлучення, в іншого хлопчика – через смерть одного із батьків, дівчина-підліток – позашлюбна дитина. З метою збереження конфіденційності історії клієнтів, ми не прагнемо називати конкретніші дані, чи персоніфікувати малюнки до їх авторів, а також ми не переслідуюмо окремо враховувати особливість зображень при інтерпретації із

підставою виникнення типу неповної сім'ї. Наш аналіз та інтерпретація стосуватиметься лише досліджуваної нашої мети – копінг-поведінки.

За оцінкою загального враження від малюнку, настрою персонажа та зображуваного в цілому, нами було помічено, що респонденти доволі з проявленим інтересом виконували саме завдання, певних труднощів чи незрозумілості не виявлялося, проте коментарі при цьому самих підлітків на виконані малюнки були наступні: не багатослівні, зводилися до узагальнених оцінок: «все добре», «нормально», «настрій як завжди, нічого особливого», «пейзаж не хотілося малювати». При цьому зображення дівчинки-підлітка та її вербальний коментар набував більшого забарвлення, в порівнянні з іншими респондентами; був яскравіший емоційно здійснений опис намальованого, мова жвава, настрої піднесений, спостерігалось задоволення від процесу та радість від результату.

У результаті якісної оцінки зображень за критерієм положення фігури та розташування на аркуші виявлено, що респонденти-підлітки намалювали «Людину» та «Людину під дощем» здебільшого по середині до виділених місця на аркуші для виконання зображень, що може вказувати на усвідомленість підлітків себе відповідно до часу, в якому вони зараз є та прояв самоусвідомлення, що є характерним для цього вікового періоду розвитку психіки (див. рис. 1,2,3); і лише на одному малюнку ми можемо спостерігати зображення «Людини» із зміщенням в ліву сторону, що згідно інтерпретації вказує на схильність до самоаналізу, опору виключно на минулому досвіді, нерішучості (див. рис.4). Розмовляючи при цьому із клієнтом, виявлено, що підлітком часто згадується минулий період життя як більш кращий, інакший, позитивніший для нього в порівнянні з тим, як є зараз. Конкретніше про деталі із життя на цьому етапі роботи у підлітка не з'ясовувалося, виходячи із зовнішніх реакцій, які вказували на не готовність говорити детальніше, мова повільна, швидше спостерігалось відхилення від відповіді, респондентом при цьому візуальний контакт утримується слабо, на обличчі помітно смуток.

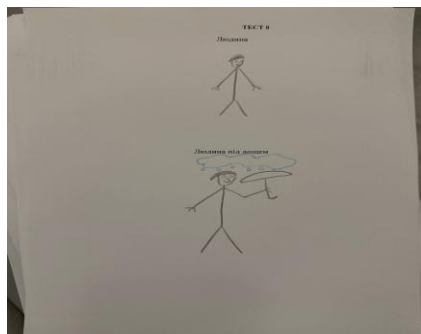


рис. 1

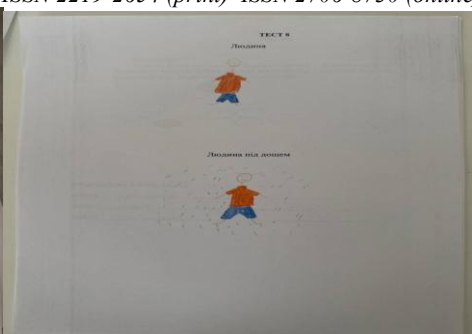


рис. 2



рис. 3

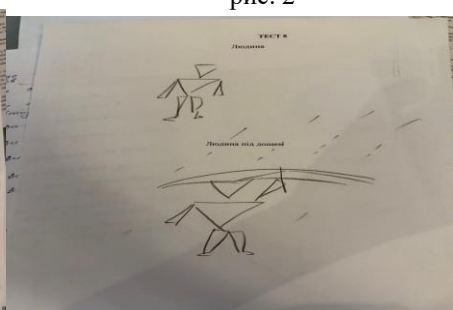


рис. 4

За критерієм трансформація фігури (збільшення-зменшення) істотних відмінностей не виявлено, зображення «Людина» та «Людина під дощем» на всіх зображуваних малюнках зберігає первинний образ намальованого, що може вказувати на сприйнятливості пережитого досвіду, здатність оцінювати події власного життя відповідно до отриманого досвіду, якими вони є у свідомості підлітків. Щодо елементів одягу, які проявляються у деяких зображеннях (див. рис. 2 та рис.3), де згідно функціональності одягу вказує на символічний спосіб формування додаткового захисту від стихії, подій, у якій виникає необхідність забезпечити себе від підвищеної уваги до особистості підлітка в час звернення на них, який нерідко у підлітків викликає непереносимість концентрації на зовнішньому вигляді, який динамічно змінюється згідно нормативності фізіологічних змін, можна побачити наявність використання елементів сукні та

спортивного одягу (шорти та футболка), що вказує тип реагування підлітка на складні ситуації відповідно до поведінкових реакцій статевого патерну поведінки. На інших зображеннях елементи одягу відсутні (див. рис. 1 і рис. 4), що може бути пов'язаним із імпульсивністю реагування чи ігнорування певних стереотипів поведінки.

Однак, якщо взяти до уваги наступний критерій оцінки напрямок фігури людини та її зображення, то зауважуємо у деяких респондентів фігура людини зображена доволі схематично, як набір паличок, що може свідчити про прояв опору до самого дослідження, негативізму (див. рис.1 і рис.4), а ймовірно являється свідченням уникнення неприйнятних для підлітків оціночних суджень, переживання власної неповноцінності, що викликає потребу не промальовувати сам образ людини, адже тоді і нема кого оцінювати та критикувати. Виходячи з подібного опису, припускаємо, що це вказує на переважаючих тип копінг-стратегії як уникнення для двох підлітків, що дозволяє особистості уникати будь-якого контакту зі світом, а отже витіснити необхідність розв'язання проблеми. Напрямок фігури у зображеннях не вказує на рух, біг, крок чи будь яка інша дію, швидше – це постава статична, яка не рухається, що може говорити як про поведінку завмирання, так і ймовірно здатне вказувати на мобілізацію власних сил до наступного рішення чи реагування.

Критерій оцінки засоби захисту від дощу, які використовуються здебільшого при виконанні цієї методики демонструють способи справлятися з неприємностями, символізують символи захисних механізмів. До таких символічних атрибутів належить власне парасолька, плащ, головний убір тощо. При аналізі цих елементів важливо враховувати не лише розмір цих об'єктів, але й оцінити чи здатні вони захистити від дощу, також враховується саме розташування щодо самої фігури елементу захисту. Із зображень респондентів ми можемо бачити, що парасолька як символічний спосіб психічного захисту від неприємних зовнішніх впливів та подій зображені лише у двох респондентів, проте розмір у них суттєво відрізняється.

На одному із зображень ми бачимо парасольку достатньо великого розміру (див.рис.4), що власне здатне захистити від дощу, однак це на символічному рівні вказує залежність від матері, яка ймовірно зазвичай вирішує складні ситуації замість підлітка. Купол парасольки згідно трактування вказує на відображення зв'язку з матір'ю, а ручка від неї – з батьком. З огляду на це, ми припускаємо, що саме неповна сім'я породжує у респондента перебувати у тісному зв'язку із матір'ю, яка своєю опікою позбавляє власне підлітка отримувати власні знання про способи долавання життєвих неприємних ситуацій самостійно, але тим самим

отримувати підтримку від більш авторитетніших осіб. В іншого респондента зображена парасолька маленького розміру, яка власне ніяк не здатна захистити від дощу, а отже й вказує на відсутність додаткового захисту у вигляді попереджень, підтримки з боку дорослих, але й в то же час дозволяє підліткові добирати власні способи до самозбереження та отримувати життєвий досвід вирішення неприємних ситуацій. Проте варто пам'ятати про цілісність сприйняття зображення при оцінці та діагностиці, а виходячи із схематичного зображення фігури людини, маленької парасольки, яка очевидно не здатна уберегти від дощу, можемо припустити, що підлітком зберігається й надалі деякий негативний підхід до самого дослідження.

На наступних зображеннях – відсутні елементи захисту від дощу (див. рис.2 та рис.3), що трактується як погана адаптованість та виражена потреба в захисті. Тому припускаємо, що для цих респондентів типовою копінг-поведінкою є стратегія пошуку соціальної підтримки, де підтримка оточуючих дозволяє підліткові вирішувати власні проблеми.

При оцінці за критерієм дощу (лінії дощу, хмари, калюжі тощо), де дощ є символічним зображенням важкості сприймання ситуації, небажаного впливу, від якого хочеться закритися, сховатися; а хмари – вказують на очікування неприємних подій (важливо враховувати їх розміри, кількість тощо), нами виявлено: рідкі каплі дощу вказують на тимчасові труднощі, неприємності (див.рис.1); рясні каплі дощу по всьому малюнку (див. рис. 2) – вказують, що респондент сприймає неприємну ситуацію як важку і тривалу, виходячи із відсутності додаткового захисту такий підліток може відчувати себе тривожно та нестабільно; короткі штрихи справа та зверху вниз (див. рис. 4) (з парасолькою як захистом від дощу) – вказують на здатність респондента оцінювати вплив неприємних ситуацій доволі збалансовано, але тільки через підтримку та захист з боку іншої більш впливовішої людини; наявність чітких ліній дощу та великих хмар, що займають все небо (див. рис. 3) інтерпретується як очікування неприємних подій, що може викликати депресивність у підлітка, але в той же час промальованість додаткових деталей сонця, квітів, сумочки в руках розглядаються як відображення потреби в додатковій зовнішній опорі, у підтримці, у прагненні уникнути вирішення проблем шляхом переключення і заміщення діяльності. З огляду на попередній критерій оцінки для цього респондента стратегія копінг-поведінки підтверджує думку про характерну стратегію пошуку соціальної підтримки та породжує власні сумніви та ознаки інфантильності, на що вказує святкова сукня у людини.

За результатами проведеного дослідження та якісного аналізу малюнків проективної методики «Людина під дощем» та проведеною інтерпретацією додаткових елементів та символів на зображеннях визначено, що для досліджуваних підлітків із неповних сімей характерною копінг-поведінкою при вирішенні неприємних подій та визначені власної сили до стресу переважають стратегія до уникнення та стратегія пошуку соціальної підтримки. Також деякі респонденти проявляли опір до дослідження та негативізм, що зменшує ймовірність точно переважання стратегії копінг-поведінки.

Висновки. Виходячи із малолітнього віку респондентів та з огляду на соціальну ситуацію розвитку (відомої з анамнезу підлітків) та характерні життєві події ці стратегії є очікуваними, проте вимагають проведення додаткових досліджень для з'ясування інших психологічних особливостей психіки, на основі яких необхідно розробити психокорекційну програму для виявлення специфічних домінуючих переживань, що вимагають корекції та розвитку сильних сторін підлітка. Тому подальше дослідження вбачаємо у ґрунтовному аналізі підліткових переживань та розробці психокорекційної програми.

Література

1. Грабовська С. Л. Проблема копіngu в сучасних психологічних дослідженнях: Психологічне здоров'я особи і суспільства. 2010. С. 188-199.
2. Дубчак, Г. М. (2018). Аналіз стратегій копінг-поведінки сучасних студентів. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 18, 55-63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_3_13
3. Ігумнова, О. Б. (2019). Емпіричне дослідження стратегій копінг-поведінки та саморегуляції студентів психологів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. Херсон: ХДУ, 2, 57–64. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/7971>
4. Маннапова К.Р. Неповна сім'я як чинник, що впливає на формування життєздатності підлітків. Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія» No 959, Вип. 46. 2011. С. 105-108.
5. Підготовка психолога-практика до використання малюнку в діагностико-корекційному процесі (психодинамічний підхід): навчальний посібник / уклад. Н. В. Гриньова. Умань: Візаві, 2014. 174 с.
6. Раєвська Я.М. Особливості емоційної сфери підлітків з дискантних сімей: дис. канд. психол. наук: 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія

соціальної роботи», Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2012. 171 с.

7. Сербалюк Ю.В., Співак В.І. Вплив неповної сім'ї на розвиток особистості підлітка / Ю.В. Сербалюк, В.І. Співак // Збірник наукових праць. К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Проблеми сучасної психології, №4. 2009. С. 361-369.

8. Струтинська Т. Р. Підготовка майбутніх педагогів до виховної взаємодії з батьком дітей із неповних сімей у підвищенні його психолого-педагогічної культури. Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки, №1. 2016. С. 224-230.

9. Суятинова К. Особливості впливу неповної сім'ї на соціалізацію дитини дошкільного віку. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. 2013. № 47. С. 194-199.

10. Ярош Н.С., Розумна М.В. Особливості копінг-стратегій студентів, які виховувались у неповній родині. Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія», N 69. 2020. С. 29-36. DOI: 10.26565/2225-7756-2020-69-04

References

1. Grabovska S. L. The problem of coping in modern psychological research: article Psychological health of the individual and society. 2010. P. 188-199.

2. Dubchak, G. M. (2018). Analysis of coping behavior strategies of modern students. Current problems of psychology: Collection of scientific papers of the Institute of Psychology named after G.S. Kostyuk NAPS of Ukraine, 18, 55-63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_3_13

3. Igumnova, O. B. (2019). Empirical study of coping behavior strategies and self-regulation of psychology students. Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Psychological Sciences. Kherson: KhSU, 2, 57-64. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/7971>

4. Mannapova K.R. Incomplete family as a factor influencing the formation of the viability of adolescents. Bulletin of the Kharkiv National University. Series "Psychology" No. 959, Issue 46. 2011. P. 105-108.

5. Preparing a practicing psychologist for the use of drawing in the diagnostic and correctional process (psychodynamic approach): a textbook / compiled by N. V. Grineva. Uman: Vizavi, 2014. 174 p.

6. Raevska Ya.M. Peculiarities of the emotional sphere of adolescents from high-income families: dissertation candidate of psychology. sciences: 19.00.05 "Social

psychology, psychology of social work", Kyiv: Institute of Psychology named after G.S. Kostyuk NAPS of Ukraine, 2012. 171 p.

7. Serbalyuk Yu.V., Spivak V.I. The influence of a single-parent family on the development of the personality of a teenager. Collection of scientific works of Ivan Ogienko Kyiv-PNU, Institute of Psychology named after G.S. Kostyuk APS of Ukraine. Problems of modern psychology, No. 4. 2009. P. 361-369.

8. Strutynska T. R. Preparation of future teachers for educational interaction with the father of children from single-parent families in increasing his psychological and pedagogical culture. Scientific notes of the National University named after M. Gogol. Psychological and pedagogical sciences, No. 1. 2016. P. 224-230.

9. Suyatinova K. Peculiarities of the influence of an incomplete family on the socialization of a preschool child. *Psychological and pedagogical problems of a rural school*. 2013. No. 47. P. 194-199.

10. Yarosh N.S., Rozumna M.V. Peculiarities of coping strategies of students who were raised in an incomplete family. *Bulletin of the V.N. Karazin Kharkiv National University. Series "Psychology"*, No. 69. 2020. P. 29-36. DOI: 10.26565/2225-7756-2020-69-04

Karpenko Ye., Bahrii V., Lehka A.

FEATURES OF THE COPING BEHAVIOR OF ADOLESCENTS FROM INCOMPLETE FAMILIES (BASED ON THE RESULTS OF THE PROJECTIVE METHODOLOGY «MAN IN THE RAIN»)

The article is devoted to a qualitative empirical analysis of the features of the manifestation of coping behavior of adolescents from single-parent families and identifies the individual psychological characteristics of the studied adolescents in their ability to withstand unpleasant stressful situations. The authors also analyze the type of single-parent family and highlight the characterological features of a single-parent family, which are likely to be the basis for the choice of coping behavior in the future of the teenager. The authors also mention typical individual psychological problems of adolescents from single-parent families, which they often experience, namely anxiety, nervousness, increased conflict, concern about their own inability to overcome unpleasant and difficult life situations on their own. The basic coping behaviors of the individual are identified, which reveal the way to solve the problems of the teenager during stressful and crisis events and the concept of coping behavior in general is analyzed. To determine the characteristic features of the coping behavior of adolescents from single-parent families, the results of the projective method "Man in the Rain" were used, which allows us to ecologically study the features not only of the mechanisms of

psychological defenses with typical coping strategies, but also to identify a typical emotional state during the experience of unpleasant life situations. Based on the analysis of the drawings of adolescents according to the criteria for evaluating images, symbols and details of the method, it was found that the strategy of coping behavior to avoid unpleasant and unfavorable situations, as well as the strategy of seeking social support, is characteristic of the respondents under study. The authors did not pursue the goal of taking into account the type of single-parent family of the respondents when interpreting the images of adolescents, but actually sought to find out the characteristic coping strategy of children from single-parent families as a common structure of the family system today.

A prospect for further scientific research is the development of a psychocorrectional program to identify specific dominant experiences that require correction and development of the teenager's strengths.

Key words: *adolescents, coping behavior, single-parent family, conflict interaction, coping behavior styles, projective methodology.*

Карпенко Євген Володимирович – доктор психологічних наук, професор кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ;

Багрій Вікторія Вадимівна – старший викладач кафедри практичної психології, Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ;

Легка Андріана Іванівна – старший викладач кафедри практичної психології, Навчально-наукового інституту управління, психології та безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ.

Надходження статті: 04.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ГІПНОТЕРАПІЇ В РЕАБІЛІТАЦІЇ ТА РЕСОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВИХ ТА ЦИВІЛЬНИХ ОСІБ, ПОСТРАЖДАЛИХ НА ПТСР

У статті розглядаються особливості застосування гіпнотерапії задля реабілітації та ресоціалізації військовослужбовців та цивільних осіб, постраждалих на ПТСР в умовах воєнного стресу. Важливим аспектом публікації є результати експериментального дослідження, що розкривають специфіку застосування гіпнозу у визначенні найближчих та довгострокових цілей. Власне передбачення майбутнього, конкретизація цілей сприяють пришвидшенню процесу реабілітації й успішності ресоціалізації військовослужбовців та цивільних осіб, постраждалих на ПТСР.

Методи дослідження: Методика непрямих постгіпнотичних навіювань (О.В. Овчиннікова, Е.Е. Насиновська, М.Г. Іткін), варіант «Окомір» (малювання на око рисок відповідної довжини).

Результати: За даними експерименту зрозуміло що емпіричним шляхом уможлиблюється дослідження усвідомлення мотивів за параметром часової перспективи. Доведено: можливість моделювання конкретних життєвих ситуації, програмування умов, котрі визначають характер цілеспрямованої індивідуальної поведінки. Визначено: можливість виявлення прихованих психічних детермінант цілеутворення, визначаючи специфіку особистісної значущості конкретних життєвих цілей. Окреслено: можливість вивчення смислових аспектів мотиваційної сфери особистості військовослужбовців та цивільних осіб, котрі страждають на ПТСР. Зазначено: гіпноз забезпечує можливість висвітлити найближчі та подальші життєві цілі особистості, як такі, що можливі для реалізації.

Висновки: військовослужбовці та цивільні особи, постраждали на ПТСР в умовах воєнного стресу, проте з нормальною адаптацією, котрі пройшли реабілітацію за методом гіпнотерапії мають перспективи успішної ресоціалізації.

Ключові слова: *військовослужбовці, цивільні особи, постраждали на ПТСР, гіпноз, гіпнотерапія, непрямі постгіпнотичні навіювання.*

Постановка проблеми. У гіпнології, власне гіпноз, розглядається в якості об'єкту. В контексті нашого дослідження, гіпноз постає як засіб психологічного аналізу або особливий методичний прийом. Ми не ставимо перед собою завдання щодо глибокого висвітлення природи гіпнотичного стану, специфіки феноменів гіпнозу.

Дослідницький та практичний інтерес до гіпнозу реалізується у відповідних реабілітаційних завданнях щодо корекції наслідків ПТСР у військових та цивільних осіб, які перебували в умовах воєнного стресу та їх ресоціалізації [1; 2].

Варто відзначити, що гіпнотерапія є одним з найдавніших в історії медицини та психотерапії практичних методів та самостійний напрям. В медичній практиці гіпноз використовується для релаксації, анестезії, аналгезії, як ефективний засіб сугестивної терапії.

Гіпноз являє собою екологічний та гуманний засіб впливу на психіку як пацієнтів, так і клієнтів. Саме тому пояснюється поширення гіпносугестивних прийомів у різних галузях людської діяльності. Гіпнотичні засоби впливу успішно використовуються з метою регуляції психічних станів та рівню працездатності. Гіпнотерапія є ефективною у позбавленні та профілактиці несприятливих передстартових станів, відновлення працездатності за допомогою навіюваного сну-відпочинку. Гіпнотерапія активно застосовується з метою заміни або відміни медичних засобів, навіть, у випадку відсутності лікарських препаратів задля запобігання стресам. Активуючий вплив гіпнозу, можливість мобілізації внутрішніх резервів, всі ці чинники сприяють популяризації зазначеного методу в реабілітації постраждалих осіб на ПТСР та їх ресоціалізації [9].

Аналіз досліджень та публікацій. Якщо звернутись до історії гіпнозу, то слід зазначити, що як метод експериментальної фізіології, гіпноз привертав увагу науковців [8]. Проте, психологи рідше застосовували гіпноз як метод дослідження. Але, як засіб занурення в галузь психічного, що не є доступною безпосередньому спостереженню, гіпноз вивчався представниками різних наукових шкіл (В.Вундт [14], В.Джемс [6], З.Фрейд [10\$ 11], П.Жане [5].

Втім, фахівці в галузі психології доволі обережно ставилися до гіпнозу, вважаючи його лише медичним засобом. Звісно, що після смерті Ж.М.Шарко у

1893 році інтерес до гіпнозу взагалі зменшився [4]. Лише після другої світової війни, завдяки досвіду успішного застосування гіпнозу під час лікування військових психогенних розладів, застосування у стоматології, акушерстві, інтерес до гіпнозу поширився й зайняв власне окреме гідне місце в науці. У 1949 році заснована Спільнота клінічного і експериментального гіпнозу, у 1957 році – Американська спільнота клінічного гіпнозу. Обидві спільноти, для яких встановлено міжнародне членство, видають власні журнали. Американська психологічна асоціація у 1960 році офіційно визнала експертну колегію «Американська рада експертів з психологічного гіпнозу» [8; 13]. Виокремлено галузі дослідження гіпнозу – експериментальний та клінічний гіпноз. Стабільно відбуваються міжнародні конгреси з гіпнозу, що демонструють коло питань теоретичного й прикладного характеру, які вирішують клініцисти й психологи за допомогою гіпнотичного методу. Отже, гіпноз одержав всевітнє визнання у експериментальній та клінічній галузі дослідження.

Ще у 1979 році Е.Фромм і Р.Шора надрукували фундаментальну працю з гіпнозу [8], що розкриває стан вивчення цієї проблеми на той період часу. Центральні питання гіпнозу (тож й психологічні аспекти) висвітлюють провідні дослідники Е.Хілгард, Т.Барбер, М.Орн, Д.Блум та інші [7; 9]. Е.Фромм у власній публікації [12] зробив огляд провідних напрямів у сучасних (передусім американських) досліджень гіпнозу.

Першу групу досліджень присвячено *природі гіпнозу* (специфіка, відмінність від сну, гіпнабельність, навіюваність, домінантність півкуль мозку, варіабельність гіпнабельності, історія гіпнозу) [14]; *гіпноз як особливий стан свідомості* (стадії глибини гіпнозу, феномени гіпнозу, співставлення гіпнотичного стану із порушеннями відомості під час прийому наркотичних засобів або алкоголю); *проблема підсвідомого й неусвідомленого* (гіпноз як метод вивчення неусвідомлених психічних явищ, гіпноз і захисні механізми – витиснення, раціоналізація тощо, штучно утворені за допомогою гіпнозу неусвідомлені конфлікти, ефекти їх впливу на поведінку й психічні процеси; співставлень дослідження когнітивних процесів під час гіпнозу й в природньому стані); *самогіпноз* (розглядається як цінний терапевтичний засіб); *проблеми особистісних властивостей гіпнотика* (гіпнабельність й особистісні властивості, особистісні диференціації в групах із низько- та високогіпнабельних, можливості підвищення гіпнабельності); *особистість гіпнолога* (дослідження біографій видатних психотерапевтів та гіпнологів); *соціально-психологічні аспекти*

вивчення гіпнозу (Е.Фромм посилається на дослідження Е.Хілгарда (Стенфордський університет) та М.Орна (університет штату Пенсильванія) [8]; *новітні клінічні аспекти застосування гіпнозу* (інтеграція методів гіпнотерапії та психотерапії із залученням поведінкової модифікації, десенситизації, аутотренінгу, самоактуалізації тощо задля порівняння ефективності зазначених психотерапевтичних методик під час гіпнозу й неспання); поширення кількості клініцистів, котрі поєднують гіпноз й самогіпноз із різними формами біхевіоральної терапії; широке застосування гіпнозу під час лікування наркоманій та алкоголізму, а також з метою зменшення напруження й дискомфорту у пацієнтів; *співставлення клінічного й експериментального гіпнозу*.

Друга група досліджень стосується сучасного стану традиційних галузей вивчення гіпнозу, а саме, *експериментальний гіпноз* (гіпнабельність, методи індукції, фізіологічні основи гіпнозу, гіпнотичні феномени) [4]; традиційні аспекти дослідження гіпнозу в клінічному аспекті (застосування гіпнозу в психотерапії, як методу лікування неврозів (часто при шизофренії); дослідження емоційних станів (тривоги, депресії, стресу, страху); розумової відсталості, сексуальних, урологічних та інших розладів. У рамках теоретичних підходів обговорюються роботи щодо викликання під гіпнозом експериментальних конфліктів та неврозів з допомогою пост гіпнотичних навіювань; *гіпноз і навчання* (вплив гіпнотичного навіювання і гіпнотерапії на процеси концентрації уваги, швидкісного читання, розуміння, творчості); *юридичні та етичні проблеми гіпнозу; гіпноз тварин*.

Для визначення ролі гіпнозу у психологічному експериментуванні важливо зрозуміти методичні можливості, що гарантуються специфікою гіпнотичних станів. У психологічному експерименті успішно застосовуються наступні види методів.

Метод гіпностимуляції працездатності і рівню активності психічних процесів. Л.П.Грімак визначає привалювання гіпностимуляції у короткочасності процедури стимуляції, широкий спектр коректувальних впливів на самопочуття, психічну і фізичну працездатність, можливість багатократного й ефективного використання процедур, відсутність явищ післядії й можливих ускладнень.

Методи активного впливу на особистість гіпнотизованого. За П.Бауерсом [3], завдяки сугестії зменшується дія захисних установок, що сприяє підвищенню творчих можливостей особистості. Вивчення резервів можливостей психіки і виявлення діапазону підвищення творчого потенціалу особистості.

Перспективним варіантом цього підходу є методика активного сомнамбулізму із феноменом образу, що навіювався.

В контексті нашого дослідження вагомою є неодиоціативна теорія гіпнозу, що запропонована Е.Хілгардом [7]. Поняття прихованого спостерігача (“hidden observer”), уведено автором зазначеної теорії й постає як метафора для пояснення особливого випадку, коли глибоко загіпнотизований суб’єкт за допомогою особливого навіювання «спостерігає» за власним іншим «Я». Експерименти проводилися в галузі вивчення больової та слухової чутливості. Той (інший) не відчуває болю, не чує звукових подразників. При цьому, Е.Хілгард доходить висновку щодо збереження інтелектуальної активності під час гіпнозу.

Методи моделювання психічних станів в гіпнозі. Моделювання застосовують дослідники з метою опису процедур відтворення й формування бажаних станів в умовах експериментів з гіпнозом. Серед прийомів моделювання виокремлюють два класи, власне: гіпнорепродукція та конструювання в гіпнозі необхідних гіпнотичних станів. Метод репродукції є вагомим в їх моделюванні. Ще Ж.М.Шарко відтворював в гіпнозі істеричні симптоми, а Крафт-Ебінг різні вікові періоди [4; 7]. У психоаналітичних дослідженнях підтверджувалась можливість відтворення низки феноменів за допомогою гіпнозу, наприклад, витиснених конфліктів [9]. Л.П.Грімак застосував зазначений метод для вивчення емоційних реакцій у парашутистів. Тобто, задля моделювання станів важливою є наявність у довготривалій пам’яті неграм таких станів, причому «наявний досвід» переживання таких станів може бути короткочасним. Більше того, такий досвід, навіть, може бути непрямим, а запозиченим з досвіду інших.

Зазначені методи мають гіпнотичну та постгіпнотичну форми власної реалізації. В цьому випадку свідомі дії досліджуваного після гіпнозу виконуються на фоні уведеного в гіпнозі навіювання або створеного психічного стану (стрес, емоція, левітація, темп часу тощо). В таких випадках відбувається вплив неусвідомлених психічних процесів на дії людини, що здійснюються нею у стані свідомості.

Розвиток та визрівання особистості віднаходить власне відбиток в багатьох аспектах. Вагомим параметром цього процесу є перехід поведінки на рівень свідомо визначених подальших та найближчих життєвих цілей. Зрілу особистість характеризує володіння поведінкою через свідому орієнтацію на внутрішню систему цінностей. Поведінка, що раніше була безпосередньо підкорена ситуації,

зовнішнім вимогам, стає цілеспрямованою, опосередкованою усвідомленими потребами. Важливе значення при цьому має подальша перспектива.

Подальші життєві цілі можуть на перехідних етапах становлення особистості спів діяти з найближчою мотивацією, не утворюючи ієрархічного спів підкорення. Силові характеристики подальших цілей в цьому випадку недостатні для того, щоб підкорити спонукальні тенденції, що висходять від чинників поведінки середньої та найближчої часової перспективи. Проте лише виокремлення подальшої, провідної мотивації забезпечує оптимальний рівень регуляції поведінки.

Мета статті – розкрити психологічні особливості застосування гіпнотерапії в реабілітації та ресоціалізації військових та цивільних осіб, постраждалих на ПТСР.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Ми вивчали емпіричним шляхом відносно спонукальну силу подальшої та найближчої мотивації як характеристики усталеності та зрілості особистісної структури. В цьому напрямку реабілітації (з метою корекції наслідків ПТСР) та ресоціалізації, під усвідомленими мотивами різної часової перспективи ми розуміємо подальші та найближчі життєві цілі як необхідні об'єкти потреб, що спонукають поведінку [2].

Нами було застосовано «Методику непрямих постгіпнотичних навіювань» (О.В.Овчиннікова, Е.Е.Насиновська, М.Г.Іткін), варіант «Окомір» (малювання на око рисок відповідної довжини). Реалізація мотиву пов'язується з тенденцією змінювання (збільшення або зменшення), що малюються «на око» рисок відповідної довжини. Досліджуваним було заявлено про вивчення гіпнозу на функцію окоміру.

Процедура складається з таких етапів.

1. Фонова серія. Досліджуваному пропонується намалювати певну кількість рисок (10 або 12) довжиною 50 мм без опори на еталон. Інструкція: «Намалюйте, будь ласка, риси довжиною 50 мм». Досліджуваний малює риси на папірцях, що надаються експериментатором послідовно (на окремій картці одна риска). Підраховується середнє арифметичне довжини рисок, що малюються.

2. Гіпнотичний сеанс. Досліджуваному, котрий знаходиться у глибокому гіпнозі, навіюється думка, що за подовженням або зменшенням рисок відбувається реалізація певного мотиву. Інструкція із непрямим навіюванням:

«Після гіпнозу Ви знов намалюєте ризики «на око». Якщо Ви будете зменшувати (збільшувати) довжину ризиків, тоді усі присутні експериментатори упевняться у Вашій відкритості».

3. Постгіпнотична серія. Досліджуваний виводиться із гіпнотичного стану й знов малює ризики певної довжини (інструкція така сама, як у першій частині). Порівнюється відхилення середнього арифметичного довжини рисок, що малювалися до гіпнозу.

Передусім, методом опитування ми встановлювали характеристики найближчої та подальшої мотивації військовослужбовців та цивільних осіб, як перебували в умовах воєнного стресу. Запитання, що сприяли виявленню таких аспектів, надавалися двічі – у гіпнотичному стані, та у звичайному стані. Перша серія проведена із досліджуваними військовослужбовцями й цивільними особами, 14 осіб із середнім та високим рівнем гіпнабельності у віці 25-35 років. Під час гіпнотичного стану відповіді були щирі й повні, на відміну від звичайного стану, втім процес виявлення життєвих цілей у гіпнотичному стані підкорявся свідомому контролю. Так, на запитання, про життєві плани деякі досліджувані відмовлялися говорити. З одного боку, це підтвердження наявності свідомого контролю навіть у гіпнотичному стані, а з іншого боку, вказує на відсутність свідомо визначених цілей.

На підґрунті відповідей ми виокремили подальші й найближчі цілі за такими параметрами: змісту й часової перспективи. За змістом усі цілі розподіляються по таких групах: навчально-професійні; пов'язані із подіями особистого життя; спрямовані на самовдосконалення. За часовою перспективою період досягнення мети охоплює період до п'яти років і більше.

Основний експеримент проводився у два етапи. Під час першого етапу виявлялася спонукальна сила подальших та найближчих цілей. Для вирішення такого завдання, досліджуваному, котрий знаходився у стані глибокого гіпнозу, надавалася така інструкція: «Якщо Ви будете зменшувати (збільшувати) довжину ризиків (вказується тенденція, що є протилежною природній), то Ви дійдете до власної найближчої (подальшої) мети в житті (вказується конкретизована мета).

В експерименті брали участь 14 осіб, з них 10 осіб виявили спонукальну силу для подальших цілей більшу, ніж для найближчих, а для 5 найближчі цілі є дівіше подальших й лише для 3 найближчі цілі виявилися недіючими.

Для більш детального аналізу під час другого етапу вивчали дію найближчих цілей в залежності від реалізації подальших. Передусім було

визначено середню довжину рисок (фон) й природня тенденція досліджуваних під час відтворення еталону. Після цього у стані гіпнозу з тенденцією, протилежною природньої, послідовно пов'язувалися:

- реалізація найближчої мети (якщо Ви будете збільшувати (зменшувати) довжину рисок (вказується напрям тенденції), то Ви дійдете до своєї найближчої мети в житті (вказується конкретна мета);

- реалізація найближчої мети, нейтральної стосовно щодо досягнення подальшої (якщо ..., то Ви досягнете найближчої мети в житті (вказується власне якої), але це не вплине на здійснення Ваших подальших життєвих цілей (зазначається відповідна мета);

- реалізація найближчої мети, що сприяє досягненню подальшої («якщо ..., то Ви досягнете власної найближчої мети (вказується конкретна мета), при цьому тим більше Ви будете збільшувати (зменшувати) довжину рисок, тим Ви будете ближче життєвих цілей щодо досягнення Ваших подальших (зазначається певна мета»);

- реалізація найближчої мети, що сприяє досягненню подальшої («якщо ..., то Ви досягнете власної найближчої мети в житті (вказується певна мета), але не досягнете Ваших подальших життєвих цілей (вказується якої власно»).

Впродовж аналізу результатів другого етапу, під час якого взяли участь 12 досліджуваних, було з'ясовано такі факти. У двох досліджуваних найближча мета виявилася недійсною (цей результат було отримано під час першого етапу, коли робилися заміри відношень найближчих та подальших цілей). Встановити залежність дії найближчої мети від ступеню реалізації подальшої не вдалося. Мабуть зазначена ними найближча мета виявилася особистісно не значущою. Тому в подальшому дані цих досліджуваних не враховувалися. В інших досліджуваних відхилення від фону при реалізації найближчої мети, що сприяла досягненню подальшої, було виявлено яскравіше, ніж під час актуалізації лише тільки найближчої мети. Це свідчить про те, що віддалені цілі як ідеальні об'єкти, що спонукають поведінку, мають значну спонукальну силу, що узгоджується з даними попередньої серії, в якій виявлялися важливі життєві цілі.

У першій групі (6 досліджуваних) досягнення найближчих цілей набувало сенсу лише через призму подальших життєвих перспектив. Найближчі цілі, що самі по собі є спонукальними, втім втрачають спонукальну силу, якщо під час реалізації вони не наближають досягнення подальшої сили (відхилення від фону під час навіювання дії найближчої мети, нейтральної до реалізації подальшої,

статистично недостовірно). Усі досліджувані цієї групи виявили інверсію (реакцію зворотного знаку) у досліді, де реалізація найближчої мети блокувала досягнення подальшої. В усіх цих випадках інверсія пояснюється супротивом особистості навіюванню дії, що протидіє власним внутрішнім установкам.

У *другій групі* досліджуваних (4 особи) найближчі життєві цілі були схарактеризовані ними як суб'єктивно більш важливі, що й підтверджується отриманими емпіричними даними. Результат навіювання реалізації найближчої мети, нейтральної до досягнення подальшої, є таким самим, як і дія однієї найближчої мети. Суттєвою рисою, що означає реакцію досліджуваних цієї групи є парадоксальне посилення дії найближчої мети, що не сприяє досягненню подальшої у порівнянні з власної дією найближчої мети, визначеним окремо. В ситуації вибору між двома значущими мотивами найближча мета, що має більшу спонукальну силу, підкорює собі спонукування, що виходить від подальшої мети й посилюється за її рахунок. У мотиваційній ієрархії такого типу регуляція поведінки здійснюється на рівні постановки й досягнення лише подальших цілей.

Третю групу досліджуваних склали 6 осіб. Тут усі навіювання стосовно найближчих цілей, нейтральних щодо здійснення подальших, виявляють схожий результат, як і навіювання, що пов'язані з реалізацією лише найближчих цілей. Навіювання реалізації найближчої мети, що блокує досягнення подальших, в усіх досліджуваних не викликає реакції (відхилення від фону статистично незначущі). Тобто, спонукальна сила найближчих та подальших цілей у цієї групи є однаковою. Хоча суб'єктивно більш важливими для них є подальші цілі, щоб підкорити спонукальну силу найближчих цілей. Найближчі життєві цілі як мотиви поведінки діють самостійно. Тому значущі відхилення від фону актуалізації найближчих цілей, сприяють досягненню подальших, можуть бути сумою двох спонукальних характеристик зазначених мотивів, а відсутність значущих зсувів в умовах дії найближчої мети, що не сприяє досягненню подальшої, як різниця цих різноспрямованих тенденцій.

Порівнюючи дані другої серії експерименту і конфліктного випадку першої серії підтверджено визначення ієрархії подальших та найближчих цілей в усіх досліджуваних.

Тобто, за результатами експерименту виокремлено такі типи співвідношень між спонукальною силою подальших та найближчих життєвих цілей як усвідомлених мотивів поведінки.

Перший тип співвідношень характеризується тим, що за більшою суб'єктивною значущістю для особистості подальших життєвих перспектив (в

порівнянні з найближчими) власна спонукальна сила подальших цілей виявляється більшою ніж власна спонукальна сила найближчих цілей, в умовах конфлікту між подальшою і найближчою мотивацією перша є здатною підкорити дії другої. Подальші і найближчі цілі утворюють ієрархічну залежність, де найближчі цілі припиняють спонукати поведінку, діють не автономно, а в рівневій ієрархії, що очолюється мотиваційним рівнем подальших життєвих перспектив. Цей провідний рівень регуляції поведінки забезпечує стабільність особистісних проявів й визначає добре розвинену цільову структуру.

Другий тип співвідношень суб'єктивно є більш значущим для особистості є найближчі цілі. У випадку меншої суб'єктивної значущості подальших життєвих цілей як ідеальних об'єктів, що спрямовують поведінку, вони мають певну власну спонукальну силу. Але їх спонукальна сила є замалою для забезпечення реальної регуляції поведінки. У конфліктному зіткненні різноспрямованих тенденцій, пов'язаних з реалізацією подальших і найближчих цілей, найближчі підкорюють собі дії подальших й посилюються за їх рахунок. Поведінка цілковито визначається найближчою мотивацією й тому, носить реактивний характер. В цьому випадку можна говорити про слабо розвинену структуру цілеутворення.

Співвідношення силових характеристик подальшої та найближчої мотивації третього типу утворює перехідний етап від співвідношення другого типу й першого. У відношеннях такого роду суб'єктивно важливими для особистості виступають подальші життєві перспективи. Спонукальні тенденції, що пов'язані із досягненням подальших життєвих цілей сильніше, ніж спонукальні тенденції, що пов'язані із досягненням найближчих цілей. Проте ситуація вибору між реалізацією подальшої та найближчої цілей, пов'язаних із різноспрямованими тенденціями, не вирішується на користь будь-якої із них. Подальші й найближчі цілі як усвідомлені рушійні моти поведінки виявляються рівносильними, не утворюючи ієрархічних відносин.

Висновки. Отже, результати експерименту свідчать щодо можливості дослідження усвідомлюваних мотивів за параметром часової перспективи. Результати експерименту доводять можливість моделювати конкретні життєві ситуації, програмувати умови, що визначають характер цілеспрямованої індивідуальної поведінки. В такий спосіб уможливується виявлення прихованих психічних детермінант ціле утворення, визначаючи специфіку особистісної значущості конкретних життєвих цілей. Власне таким чином уможливується вивчення смислових аспектів мотиваційної сфери особистості військовослужбовців та цивільних осіб, котрі страждають на ПТСР. Саме гіпноз забезпечив можливість висвітлити зазначені співпоєднання, що ми представили.

Окрім цього, застосування гіпнотерапії сприяє визначенню й досягненню як найближчих, так і подальших життєвих цілей.

Література

1. Завацька Н.Є. Адаптаційний потенціал особистості: медико-соціальний вимір: монографія / за заг. ред. Н.Є. Завацької, Р.П. Шевченко. К.: ПВТП «LAT&K», 2019. 239 с.
2. Медична і соціальна реабілітація: підручник / В.Б. Самоїленко, Н.П. Яковенко, І.О. Петряшев та ін.. К.: ВСВ «Медицина», 2023. 359 с.
3. Bowers P.G. Effect of hypnosis and suggestions of reduced defensiveness on creativity test performances. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1970. 14, (3)/ 247-256. DOI: [10.1111/j.1467-6494.1967.tb01431.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1967.tb01431.x)
4. Chertok L. L'hypnose: Théorie, pratique et technique Petite Bibliothèque Payot, 2019. 368 p.
5. Janet P. L'automatisme psychologique : essai de psychologie expérimentale sur les formes inférieures de l'activité humaine. Paris : Société Pierre Janet et le laboratoire de psychologie pathologique de la Sorbonne avec le concours du CNRS, 1973. 464 p.
6. James W. The principles of psychology New York : Holt, 1890. Vol 1. 1393p.
7. Heap M, Aravind K.K. Hartland's Medical and Dental Hypnosis. Churchill Livingstone, 2002. p 521
8. Hypnosis : developments in research and new perspectives. Ed. By E.Fromm, R.E.Shor. N.Y., 1979. 656 p.
9. Machovec F.J. Treatment variables and the use of hypnosis in the brief therapy of the post-traumatic stress disorders. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*. 1985. Vol.33. N. 1. P. 6 – 14. DOI: [10.1080/00207148508406631](https://doi.org/10.1080/00207148508406631)
10. Freud S. Introductory Lectures on Psycho-Analysis. A Course of Twenty-Eight Lectures delivered at the University of Vienna. George Allen & Unwin LTD., London 1922. 96 p.
11. Freud S. Group Psychology and The Analysis of The Ego. New York, Boni and Liveright, 1922. 87 p.
12. Fromm E. Quo vadis hypnosis? Predictions of future trends in hypnosis research and new perspectives. N.Y Routledge, 1979. 17 p.
13. Shor R., Orne E. Norms on the Harvard Group Scale of Hypnotic Susceptibility: Form A. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*. 1963. 11. P. 39-47.
14. Wundt W. Hypnotismus und Suggestion Leipzig. Engelmann, 1892. p. 122.

References

1. Zavatska N.Ie. (2019) Adaptatsiyni potentsial osobystosti: medyko-sotsialnyi vymir: monohrafiia [Adaptive potential of an individual: medical and social dimension] :/ za zah. red. N.Ie. Zavatskoi, R.P. Shevchenko. K.: PVTP «LAT&K». 239 s. (in Ukrainian)
2. Medychna i sotsialna reabilitatsiia (2023) [Medical and social rehabilitation]: pidruchnyk / V.B.Samoilenko, N.P.Iakovenko, I.O.Petriashev ta in.. K.: VSV «Medytsyna». 359 s. (in Ukrainian)
3. Bowers P.G. (1970) Effect of hypnosis and suggestions of reduced defensiveness on creativity test performances. *Journal of Personality and Social Psychology*. 14, (3)/ 247-256. (in English) DOI: [10.1111/j.1467-6494.1967.tb01431.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1967.tb01431.x)
4. Chertok L. (2019) L'hypnose: Théorie, pratique et technique Petite Bibliothèque Payot. 368 p. (in French)
5. Janet P. (1973) L'automatisme psychologique : essai de psychologie expérimentale sur les formes inférieures de l'activité humaine Paris : Société Pierre Janet et le laboratoire de psychologie pathologique de la Sorbonne avec le concours du CNRS. 464 p.(in French)
6. James W. (1890) The principles of psychology New York : Holt. Vol 1. 1393 p. (in English)
7. Heap M, Aravind K.K. (2002) Hartland's Medical and Dental Hypnosis. Churchill Livingstone. p 521. (in English)
8. Hypnosis : developments in research and new perspectives. (1979) Ed. By E.Fromm, R.E.Shor. N.Y. 656 p. (in English)
9. Machovec F.J. (1985) Treatment variables and the use of hypnosis in the brief therapy of the post-traumatic stress disorders. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*. Vol.33. N. 1. P. 6 – 14. (in English) DOI: [10.1080/00207148508406631](https://doi.org/10.1080/00207148508406631)
10. Freud S. (1922) Introductory Lectures on Psycho-Analysis. A Course of Twenty-Eight Lectures delivered at the University of Vienna. George Allen & Unwin LTD., London. 96 p. (in English)
11. Freud S. (1922) Group Psychology and The Analysis of The Ego. New York, Boni and Liveright. 87 p. (in English)
12. Fromm E. (1979) Quo vadis hypnosis? Predictions of future trends in hypnosis research and new perspectives. N.Y Routledge. 17 p. (in English)
13. Shor R., Orne E. (1963) Norms on the Harvard Group Scale of Hypnotic Susceptibility: Form A. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*. 11. P. 39-47. (in English)

14. Wundt W. (1892) Hypnotismus und Suggestion Leipzig. Engelmann. p. 122.
(in German)

Rodchenkova I.V.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE APPLICATION OF HYPNOTHERAPY IN THE REHABILITATION AND RESOCIALIZATION OF MILITARY AND CIVILIAN PERSONS SUFFERING FROM PTSD

The article discusses the peculiarities of hypnotherapy for the rehabilitation and resocialisation of military personnel and civilians suffering from PTSD in conditions of war stress. An important aspect of the publication is the results of an experimental study that reveal the specifics of using hypnosis in determining immediate and long-term goals. The ability to predict the future and set specific goals helps speed up the rehabilitation process and the successful resocialisation of military personnel and civilians suffering from PTSD.

Research methods: Method of indirect post-hypnotic suggestion (O.V. Ovchinnikova, E.E. Nasynyovska, M.G. Itkin), 'Okomir' variant (drawing lines of corresponding length on the eye).

Results: The experiment showed that it is possible to empirically study the awareness of motives based on the parameter of time perspective. It has been proven that it is possible to model specific life situations and program conditions that determine the nature of purposeful individual behaviour. The possibility of identifying hidden psychological determinants of goal setting has been determined, defining the specificity of the personal significance of specific life goals. The possibility of studying the semantic aspects of the motivational sphere of military personnel and civilians suffering from PTSD has been outlined. It has been noted that hypnosis provides an opportunity to highlight the immediate and future life goals of an individual as achievable.

Conclusions: Military personnel and civilians suffering from PTSD in conditions of military stress, but with normal adaptation, who have undergone rehabilitation using hypnotherapy have prospects for successful resocialisation.

Key words: *military personnel, civilians, PTSD sufferers, hypnosis, hypnotherapy, indirect post-hypnotic suggestions.*

Родченкова Ірина Валеріївна – кандидат психологічних наук, директор коучингової компанії «VeraMentaGmbH» (м. Кюснахт, Швейцарія).

Надходження статті: 04.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Опублікування статті: 22.10.2025

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ДО ПАРТНЕРСТВА У КОНТЕКСТІ AGILE-МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

У статті досліджено психологічні засади ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства у контексті Agile-моделі професійного розвитку фахівців соціальної сфери. Теоретично обґрунтовано, що ціннісно-мотиваційна сфера виступає внутрішнім джерелом готовності особистості до взаємодії, оскільки визначає професійну спрямованість, провідні мотиви та систему ціннісних орієнтацій. Виокремлено основні показники, що формують дану сферу: інтеграція особистісних переконань і смисложиттєвих орієнтирів, розвиток мотиваційних і рефлексивних компонентів, узгодженість індивідуальних і спільних цінностей, формування партнерської культури, посилення внутрішньої мотивації та відповідальності за колективний результат. Показано, що становлення готовності має поетапний характер і відбувається відповідно до фаз Agile-моделі: від первинної орієнтації на співпрацю до усвідомленого прийняття спільних цінностей, від здатності долати виклики та брати відповідальність за спільну діяльність – до орієнтації на досягнення колективних результатів, рефлексії власного внеску та остаточної інтеграції партнерства у професійну ідентичність. Окреслено ключові психологічні механізми цього процесу: розвиток внутрішньої мотивації, ціннісна ідентифікація, рефлексія, соціально-професійна взаємодія та інтеграція у «Я-концепцію». Практичні імплікації полягають у необхідності цілеспрямованого формування ціннісно-мотиваційної сфери у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери шляхом впровадження ітеративних методів навчання, командних тренінгів, розвитку партнерських компетентностей, практик фасилітації, медіації та супервізії. Узагальнено, що ціннісно-мотиваційна готовність до партнерства є динамічним і багатокомпонентним процесом, який може бути системно підтриманий у межах професійної освіти та подальшого професійного розвитку. Отже, запропонований підхід дозволяє не лише

поглибити розуміння внутрішніх механізмів формування готовності до партнерства, а й створює підґрунтя для розробки практичних програм її діагностики та розвитку.

Ключові слова: *ціннісно-мотиваційна сфера; професійна готовність; партнерство; Agile-модель; внутрішня мотивація; професійна ідентичність; соціальна сфера; рефлексія, фахівці соціальної сфери.*

Постановка проблеми У сучасних умовах соціальної турбулентності, децентралізації та міжсекторальної взаємодії партнерство виступає ключовою формою організації ефективної професійної діяльності, особливо в соціальній сфері. Успішність партнерської взаємодії значною мірою залежить не лише від професійних знань і навичок, а й від глибинних особистісних детермінант – насамперед, ціннісних орієнтацій та внутрішньої мотивації фахівця. Проте, у науковому дискурсі досі бракує системного уявлення про структуру та динаміку ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства фахівців соціальної сфери, що враховує етапність і природу розвитку цього феномену.

Актуальність проблеми зумовлена також потребою у створенні моделей, які б дозволяли оцінювати та формувати психологічну готовність до партнерства фахівців соціальної сфери як комплексний, багатокомпонентний процес. У цьому контексті перспективним є застосування принципів Agile-філософії (Crotty V., Somai M., Carlile N., 2019), що забезпечує ітеративність, адаптивність і розвиток через практику. Саме впровадження Agile-філософії (Michl, 2018) в моделювання психологічної готовності фахівців дозволяє виокремити ключові фазові переходи у формуванні ціннісно-мотиваційного компонента партнерської взаємодії.

Постає проблема: як змінюється ціннісно-мотиваційна готовність до партнерства на різних етапах професійного розвитку фахівця соціальної сфери, та якими є її структурні показники відповідно до Agile-моделі? Без вирішення цієї проблеми ускладнюється побудова діагностичних інструментів, програм розвитку професійної готовності, а також стратегій підтримки сталих партнерських зв'язків у соціальній сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження засвідчують, що становлення ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства фахівців соціальної сфери необхідно розглядати у широкому міждисциплінарному контексті, який охоплює як психологічні чинники, так і організаційні практики. У працях із менеджменту та організаційної психології

доведено, що ключовими детермінантами ефективної взаємодії в умовах гнучких моделей виступають розвиток внутрішньої мотивації, підтримка професійного зростання, визнання внеску працівника та формування культури довіри й інновацій (Kocot & Olejko, 2025). У дослідженнях критичних чинників успіху Agile-трансформацій наголошується на ролі безперервного навчання, управління змінами, розвитку командної відповідальності та психологічної безпеки як необхідних умов формування стійкої готовності до партнерства (Santos et al., 2025). Водночас окремі праці підкреслюють, що успіх Agile-команд пов'язаний не лише з організаційними змінами, але й зі зростанням задоволеності роботою, залученості, підтримкою психологічної безпеки та зниженням професійного вигорання (Kennedy, Zadeh, Choi, & Alborz, 2024). У сучасних підходах також акцентується значення Agile-лідерства та його взаємозв'язок із розвитком динамічних здібностей, що дозволяють створювати цінність і забезпечувати стійкість організацій (Kaia, 2023). У вітчизняних дослідженнях підкреслюється, що впровадження методології Agile має ціннісно-орієнтований характер, оскільки передбачає інтеграцію індивідуальних і командних переконань, розвиток відповідальності й ініціативності, що безпосередньо резонує з психологічними механізмами формування готовності до партнерства (Рябоконт та ін., 2018). Таким чином, міждисциплінарний аналіз підтверджує, що становлення ціннісно-мотиваційної сфери у професійному розвитку є результатом взаємодії особистісних, командних і організаційних процесів, які знаходять своє відображення у філософії Agile.

У статті В. Балахтар (2019) зазначається, що ціннісно-мотиваційна складова становлення фахівця з соціальної роботи є інтегративною системою, яка охоплює внутрішні переконання, професійну спрямованість, смисложиттєві орієнтири та моральні установки. Авторка наголошує, що саме ця складова зумовлює здатність особистості до усвідомленого партнерства та соціального діалогу, а також виступає критерієм професійної зрілості фахівця (Балахтар, 2019).

У праці Л. Левицької та Т. Поворознюк (2015) проаналізовано окремі аспекти психологічної готовності до професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Авторки наголошують, що готовність є складним психологічним утворенням, яке включає мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оцінювальний компоненти. Особливу увагу приділено розвитку внутрішніх цінностей, професійних мотивів та здатності до рефлексії,

що забезпечує інтеграцію зовнішніх вимог і внутрішніх орієнтацій особистості у процесі професійного становлення (Левицька, Поворознюк, 2015).

У сучасному дискурсі соціального партнерства Л. Міщик (2020) акцентує на важливості узгодженості цінностей між партнерами як передумови ефективної взаємодії у громаді. Йдеться про те, що партнерство не може бути механічною взаємодією – воно має базуватись на внутрішній готовності до співпраці, яка є похідною від глибоких мотиваційних установок (Міщик, 2020).

Окремі аспекти ціннісної орієнтації фахівця у контексті партнерської взаємодії висвітлено у дослідженні О. Міхеєвої (2022), де наголошено на важливості розвитку партнерської культури через формування внутрішньої готовності до спільної діяльності (Міхеєва, 2022).

Разом з тим, попри наявні напрацювання, можна стверджувати, що питання динаміки ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства в контексті фазового розвитку за логікою Agile-філософії, ще не є належно опрацьованим у вітчизняній науці. Бракує теоретичних моделей, які б описували поетапну трансформацію внутрішньої готовності фахівця до партнерства, а також критеріїв її діагностики й індикаторів переходу між фазами. Це обумовлює потребу у подальшому концептуальному обґрунтуванні відповідної моделі.

Метою статті є теоретичне обґрунтування структури та динаміки ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства фахівця соціальної сфери шляхом аналізу її змістових характеристик на різних етапах професійного розвитку, з урахуванням принципів Agile-філософії як методологічної основи поетапного формування психологічної готовності до ефективної взаємодії.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Agile-модель ґрунтується на філософії гнучкого розвитку, сформульованій у Маніфесті Agile (2001) та орієнтованій на чотири базові цінності: пріоритет взаємодії над формальними процедурами, орієнтація на результат, партнерство із зацікавленими сторонами та готовність до змін замість жорсткого дотримання плану (Beck et al., 2001). У сфері управління Agile реалізується як модель менеджменту, що передбачає ітеративність, самоорганізацію команд, постійний зворотний зв'язок і культуру довіри (Rigby, Sutherland, & Takeuchi, 2016).

Міжнародні дослідження підтверджують, що Agile-підхід має універсальний характер і може бути застосований поза межами ІТ-сфери. Так, у сфері охорони здоров'я Agile-принципи довели свою ефективність у підвищенні гнучкості та результативності взаємодії команд, оскільки орієнтують фахівців на

співпрацю, швидку адаптацію та постійний обмін знаннями (Crotty, Somai, & Carlile, 2019). Подібні підходи перегукуються з вимогами до соціальної роботи, де партнерство та ціннісно-мотиваційна готовність відіграють ключову роль у забезпеченні сталого розвитку громад.

Зарубіжні науковці також акцентують на зв'язку між Agile-лідерством і розвитком динамічних здібностей організацій. Дослідження показують, що Agile-лідерство сприяє формуванню культури довіри, гнучкості та орієнтації на цінність, що в свою чергу стимулює мотивацію працівників та їхню залученість (Kaya, 2023). У праці Kennedy, Zadeh, Choi і Alborz (2024) доведено, що впровадження Agile-практик знижує ризик професійного вигорання, підвищує задоволеність роботою та забезпечує психологічну безпеку в командах. Ці результати можна екстраполювати на соціальну сферу, де психологічний добробут фахівців є важливою умовою готовності до партнерської взаємодії.

У попередніх наших дослідженнях підкреслюється, що Agile виходить за межі менеджменту і може бути осмислений як ціннісно-орієнтована методологічна рамка, здатна описувати процеси особистісного та професійного розвитку. Зокрема, в авторській розробці (Тягур, 2025) Agile постає як психологічна основа гнучкої взаємодії у соціальному партнерстві на рівні громади. У ній ми пропонуємо модель психологічної готовності, яка інтегрує мотиваційні, емоційні, когнітивні, поведінкові, комунікативні та ціннісні компоненти. Особливу увагу приділяємо умовам, що забезпечують розвиток готовності: фасилітованій участі, зворотному зв'язку, безпечному емоційному середовищу та спільній рефлексії. Такий підхід демонструє, що Agile може розглядатися не лише як набір управлінських інструментів, а як людиноцентрична психологічна парадигма, яка безпосередньо сприяє формуванню ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства.

Ціннісно-мотиваційна сфера виступає внутрішнім джерелом готовності особистості до партнерства, оскільки саме вона визначає спрямованість діяльності, домінуючі мотиви та професійні орієнтири фахівця соціальної сфери. Вона інтегрує особистісні цінності, моральні переконання, смисложиттєві орієнтації та внутрішню мотивацію, забезпечуючи не лише готовність до виконання професійних завдань, а й здатність до конструктивної взаємодії у партнерському форматі (Балахтар, 2019).

У структурі психологічної готовності фахівців соціальної сфери ціннісно-мотиваційна складова посідає центральне місце, оскільки визначає не

лише професійну ідентичність, але й здатність діяти в умовах соціального партнерства. Вона виступає регулятором міжособистісних і професійних відносин, спрямовує фахівця на досягнення спільного результату та забезпечує його стійкість у ситуаціях змін і викликів (Сорокіна, 2015).

Науковці розглядають дану сферу через різні підходи: так В. Балахтар підкреслює, що ціннісно-мотиваційна складова професійного становлення соціального працівника інтегрує моральні цінності, професійну спрямованість та особистісну рефлексію, формуючи основу партнерської взаємодії (Балахтар, 2019). Л. Міщик розглядає цінності як фундамент соціального партнерства, акцентуючи на необхідності їх узгодження між суб'єктами взаємодії у громаді (Міщик, 2020). О. Міхеєва відзначає, що готовність до партнерства неможлива без внутрішнього прийняття його ціннісних орієнтирів, а саме спрямованості на співпрацю та відповідальності за колективний результат (Міхеєва, 2022). Дослідження О. Сорокіної демонструють, що мотивація працівників соціальних служб має як матеріальні, так і моральні виміри, однак саме внутрішня моральна мотивація забезпечує готовність до конструктивної взаємодії та довготривалої співпраці (Сорокіна, 2015).

У сучасному науковому дискурсі спостерігається тенденція до розгляду ціннісно-мотиваційної сфери крізь призму Agile-філософії, де ключову роль відіграють адаптивність, співпраця та орієнтація на цінність. Agile-менеджмент постає не лише як технологія, а як культура, що формує нові професійні цінності: довіру, відповідальність, гнучкість та партнерство (Жолонко, 2025; Рябоконт та ін, 2018). Саме тому перенесення логіки Agile-мислення у контекст професійного розвитку фахівців соціальної сфери відкриває нові можливості для розуміння динаміки ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства.

Agile-філософія, що виникла у сфері управління ІТ-проектами, сьогодні дедалі частіше розглядається як універсальна модель організації діяльності, яка може бути перенесена у різні професійні контексти, включно із соціальною сферою. Її цінність полягає в тому, що вона базується на принципах ітеративності, адаптивності, взаємодії та орієнтації на цінність (Рябоконт та ін, 2018). Саме ці принципи дозволяють розглядати Agile як методологічну основу для аналізу динаміки ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства.

Ключовим у контексті нашого дослідження є те, що Agile не лише пропонує інструменти управління, а й формує ціннісно орієнтовану культуру. Як зазначає Т. Жолонко (2025), Agile підхід у вищій освіті виступає не просто

технологією, а засобом зміни ціннісних орієнтацій учасників освітнього процесу: від бюрократичного виконання планів до співпраці, довіри та відповідальності (Жолонко, 2025).

У цьому контексті принципи Agile-філософії співзвучні динаміці ціннісно-мотиваційної сфери: на етапі ініціації важливими є первинна орієнтація на співпрацю та мотивація до діяльності. Це відповідає початковим фазам Agile, коли формується бачення та визначаються цінності команди; на етапі узгодження цінностей відбувається внутрішнє прийняття спільних орієнтирів, що співвідноситься з принципом Agile про спільне створення продукту на основі взаємодії; на етапі адаптації формується ціннісна стійкість у викликах та відповідальність за результат, що перегукується з Agile-цінностями самоорганізації та колективної відповідальності; на етапі співпраці акцент робиться на досягненні спільних результатів, що є відображенням Agile-принципу «люди та їх взаємодія важливіші за процеси та інструменти».

Рефлексія та інтеграція у ціннісно-мотиваційній сфері узгоджуються з Agile-практиками постійного зворотного зв'язку, аналізу ефективності та вбудовування отриманого досвіду у нові цикли розвитку (Рябокоть та ін, 2018).

Таким чином, Agile-філософія дозволяє розглядати ціннісно-мотиваційну готовність до партнерства не як статичну характеристику, а як динамічну систему, що формується у процесі багатоетапного розвитку. Це надає підстави застосовувати Agile-модель як методологічну рамку для опису фазової динаміки ціннісно-мотиваційної сфери у професійному становленні фахівців соціальної сфери.

Окремі зарубіжні праці підкреслюють, що успіх Agile-трансформацій значною мірою залежить від мотиваційних чинників та розвитку внутрішніх цінностей у командах. Так, у дослідженнях публічного сектору виокремлено критичні фактори впровадження Agile: безперервне навчання, розвиток командної відповідальності, підтримка психологічної безпеки та орієнтація на довгострокову цінність (Santos et al., 2025). У свою чергу, аналіз організаційних практик доводить, що інвестиції у професійний розвиток працівників і створення умов для їхньої самореалізації зміцнюють внутрішню мотивацію, підвищують рівень залученості та сприяють сталому розвитку Agile-культури (Kocot & Olejko, 2025). Ці висновки є релевантними й для соціальної сфери, оскільки засвідчують необхідність інтеграції освітніх, ціннісних і мотиваційних компонентів у процес професійної підготовки фахівців до партнерської взаємодії.

Ціннісно-мотиваційна сфера готовності до партнерства формується поступово, проходячи кілька етапів розвитку, кожен з яких має власні психологічні показники. Такий підхід узгоджується з Agile-моделлю, де кожен етап є ітерацією розвитку й вдосконалення (Рябоконе, 2018). Охарактеризуємо ці етапи більш детально:

Перший етап – етап ініціації (Initiate) важливими показниками є первинна ціннісна орієнтація на співпрацю, загальна професійна мотивація, адже на цьому рівні формуються базові установки на партнерство. Вони часто ще не усвідомлені, але задають напрямок професійної поведінки. Ціннісні орієнтації фахівця лише починають спрямовувати його до взаємодії у соціальній сфері.

Другий етап – етап узгодження цінностей (Align) включає усвідомлення спільних цінностей, внутрішню мотивацію до партнерства. Цей етап характеризується глибиннішим прийняттям партнерських цінностей, узгодженням власних професійних орієнтирів з цінностями громади чи організації. Внутрішня мотивація стає домінуючим фактором активної взаємодії.

На третьому етапі – етапі адаптації (Adapt) важливими показниками є ціннісна стійкість у викликах, відповідальність за спільну справу. Формується здатність витримувати ціннісні конфлікти, зберігати орієнтацію на партнерство навіть у кризових умовах. Зростає усвідомлена відповідальність за результати командної діяльності, що збігається з принципом філософії Agile – колективна відповідальність.

Четвертий – етап співпраці (Collaborate) з чітким показником: орієнтація на досягнення партнерських результатів. На цьому рівні відбувається зміна мотиваційного фокусу: від особистих до колективних цілей. Партнерська взаємодія стає цінністю сама по собі, а успіх визначається як спільний результат.

П'ятий – етап рефлексії (Reflect), який характеризується такими показниками: оцінка особистого і командного внеску, переосмислення професійної ролі. Відбувається усвідомлення внеску у партнерську діяльність, критична оцінка власної ефективності та ролі у команді. Це формує глибшу професійну ідентичність і відкриває шлях до самовдосконалення.

Шостий етап – етап інтеграції (Sustain) з сформованим показником: партнерство як частина професійної ідентичності, відданість місії. Тобто, це завершальний етап, на якому партнерство інтегрується у професійне «Я» фахівця. Цінності співпраці стають стійкими, а відданість місії організації або громади набуває особистісного сенсу. Це рівень цілісної професійної зрілості.

Ціннісно-мотиваційна сфера готовності до партнерства має не статичний, а динамічний характер, оскільки змінюється разом із розвитком професійного досвіду фахівця, розширенням його ідентичності та збагаченням соціального контексту діяльності. Впровадження методології Agile дозволяє розглядати цей розвиток як послідовність фазових переходів, кожен з яких відображає новий рівень інтеграції цінностей і мотиваційних орієнтацій (Рябоконт, 2018).

На початкових етапах (ініціація та узгодження цінностей) домінують зовнішні та загальні мотиви – орієнтація на професійну діяльність у сфері соціальної роботи та прийняття партнерських цінностей громади. Тут ще переважає пошук власного місця і загальної професійної спрямованості (Балахтар, 2019).

На етапі адаптації відбувається зміцнення мотиваційної структури за рахунок розвитку ціннісної стійкості та відповідальності за колективний результат. Саме тут відбувається перехід від індивідуальних мотивів до партнерських орієнтирів, що забезпечує здатність долати конфлікти й кризи (Міхеєва, 2022).

Подальший розвиток (співпраця та рефлексія) демонструє перехід від мотивації до співучасті до мотивації через ідентифікацію. Соціальний працівник починає цінувати не лише результат, але й сам процес партнерства, а також усвідомлювати власний внесок і професійну роль у ньому (Міщик, 2020).

Завершальна фаза (інтеграція) означає перехід до внутрішньої ідентифікації з партнерством. Цінності співпраці вбудовуються у професійну ідентичність, а відданість місії громади або організації набуває особистісного смислу. Це найвищий рівень розвитку ціннісно-мотиваційної сфери, що визначає зрілість і стійкість готовності до партнерської взаємодії (Жолонко, 2025).

Отже, динаміка ціннісно-мотиваційної сфери простежується як рух від первинної орієнтації до інтегрованої професійної ідентичності, що забезпечує не лише готовність, а й стійку здатність до ефективного партнерства у громаді.

Формування ціннісно-мотиваційної готовності до партнерства у фахівців соціальної сфери зумовлюється дією низки психологічних механізмів, які забезпечують трансформацію від первинних орієнтацій до інтегрованої професійної ідентичності. Вони проявляються у взаємодії особистісних, професійних та соціальних чинників, а їхня динаміка добре узгоджується з логікою Agile-філософії.

Одним з провідних механізмів формування ціннісно-мотиваційної

готовності до партнерства у фахівців соціальної сфери є розвиток внутрішньої мотивації як домінанти професійної діяльності. Дослідження показують, що соціальні працівники більш схильні до довготривалої та ефективної співпраці тоді, коли їхня діяльність базується не на зовнішніх винагородах, а на внутрішніх цінностях та усвідомленні суспільної значущості своєї роботи (Сорокіна, 2015).

Фахівці інтегрують спільні цінності громади та організації у власну систему переконань. Цей процес включає усвідомлення значущості колективних цілей і поступовий перехід від «я виконую завдання» до «я поділяю цінності партнерства» (Міщик, 2020). Саме ідентифікація із цінностями виступає підґрунтям для стійкості у викликах та відповідальності за спільний результат (Міхеєва, 2022).

Рефлексивні процеси забезпечують оцінку власного внеску у партнерську взаємодію та критичне переосмислення професійної ролі. Це дозволяє соціальному працівнику усвідомити, наскільки його діяльність відповідає прийнятним цінностям та очікуванням громади. Саме рефлексія стає передумовою інтеграції партнерства у професійну ідентичність (Балахтар, 2019).

Методологія Agile підкреслює важливість співпраці та постійного зворотного зв'язку. Взаємодія у партнерських командах формує у фахівця здатність до швидкого навчання, адаптації та спільного прийняття рішень, що водночас зміцнює його внутрішню готовність до партнерства (Рябоконт та ін, 2018).

Завершальним психологічним механізмом є інтеграція партнерства у структуру професійної ідентичності. Партнерська взаємодія перестає бути лише зовнішньою вимогою і стає внутрішньою складовою «Я-концепції» фахівця. На цьому рівні відданість місії громади чи організації набуває характеру особистісної цінності (Жолонко, 2025).

Таким чином, формування готовності до партнерства відбувається завдяки комплексній дії психологічних механізмів: від активізації внутрішньої мотивації та ідентифікації з цінностями – до рефлексії, співпраці та інтеграції у професійну ідентичність. Цей процес не є лінійним, він передбачає поступові фази розвитку, які добре пояснюються Agile-моделлю.

Розглянута ціннісно-мотиваційна сфера готовності до партнерства має не лише теоретичне значення, але й вагомі практичні наслідки для професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. Ціннісно-мотиваційна сфера є фундаментом готовності до партнерства, тому підготовка фахівців має включати

роботу над формуванням ключових цінностей: взаємоповаги, відповідальності, довіри, відкритості. Важливим є використання освітніх програм, спрямованих на розвиток соціальної та професійної ідентичності, які дозволяють студентам співвідносити власні життєві орієнтири з цінностями професії (Балахтар, 2019).

Agile як модель розвитку пропонує інструменти, що сприяють послідовному формуванню ціннісно-мотиваційної сфери: навчання у циклах, адаптивність, ітеративність, постійний зворотний зв'язок. У професійній освіті соціальних працівників доцільно застосовувати Agile-методику для тренінгів командної взаємодії, проектного навчання та вирішення реальних кейсів (Жолонко, 2025).

Мотиваційна складова формується завдяки залученню студентів і молодих спеціалістів до практики у громадах. Досвід безпосередньої співпраці з соціальними партнерами підсилює їхню орієнтацію на колективний результат і сприяє розвитку відповідальності за спільну справу (Сорокіна, 2015).

Ціннісно-мотиваційна готовність неможлива без розвитку практичних компетентностей: уміння узгоджувати інтереси, долати ціннісні конфлікти, підтримувати діалог і шукати спільні рішення. Тренінги з фасилітації, медіації та роботи в команді мають стати невід'ємною складовою підготовки (Міхеєва, 2022).

Формування готовності до партнерства потребує регулярної рефлексії. У цьому сенсі ефективними є практики супервізії, індивідуального консультування та групових обговорень, які дозволяють студентам та практикам усвідомити власні цінності, оцінити внесок у партнерську взаємодію та відкоригувати професійні орієнтири (Міщик, 2020).

Практичні наслідки розкритої моделі свідчать, що ціннісно-мотиваційна сфера повинна бути цілеспрямованим об'єктом формування у підготовці фахівців соціальної сфери. Інтеграція принципів Agile-філософії у навчання, поєднання освітніх і практичних форм роботи, розвиток рефлексії та ціннісної ідентифікації забезпечать не лише готовність, а й стійкість майбутніх фахівців до партнерської взаємодії.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дозволив визначити, що ціннісно-мотиваційна сфера є базовим внутрішнім джерелом готовності фахівців соціальної сфери до партнерства, оскільки саме вона забезпечує орієнтацію на співпрацю, відповідальність за спільний результат та стійкість у викликах.

Динаміка формування цієї сфери відбувається поетапно й узгоджується з логікою Agile-моделі: від первинної орієнтації на співпрацю до інтеграції партнерства у професійну ідентичність. Такий процес включає поступові зміни

мотиваційних орієнтирів: від зовнішніх і загальних мотивів – до внутрішніх цінностей і відданості місії громади чи організації.

Визначено низку психологічних механізмів, що забезпечують ці трансформації: внутрішня мотивація, ціннісна ідентифікація, рефлексія, соціально-професійна взаємодія та інтеграція у професійну ідентичність. Вони створюють основу для стійкої та ефективного партнерської взаємодії.

Практичні імплікації показують необхідність цілеспрямованого формування ціннісно-мотиваційної сфери у процесі підготовки фахівців соціальної сфери. Це передбачає: розвиток ключових цінностей (довіри, відповідальності, взаємоповаги), застосування методів Agile-філософії у навчанні, розширення практичного досвіду взаємодії у громадах, формування партнерських компетентностей та регулярну рефлексію через супервізію і групові обговорення.

Таким чином, запропонований підхід дає змогу розглядати ціннісно-мотиваційну готовність до партнерства як динамічний і багатокомпонентний процес, що може бути цілеспрямовано сформований у межах професійної підготовки й подальшого розвитку фахівця.

Перспективним вбачаємо розширення дослідження від теоретичного рівня до практичного впровадження, що дозволить більш цілісно розкрити психологічні засади готовності фахівців соціальної сфери до партнерської взаємодії.

Література

1. Балахтар В. Ціннісно-мотиваційна складова становлення особистості фахівця з соціальної роботи. Організаційна психологія. Економічна психологія. Київ, 2019. № 4(18). С. 14-20. <https://doi.org/10.31108/2.2019.4.18.2>
2. Жолонко Т. Гнучкий підхід до управління як сучасний тренд та особливості його застосування у сфері вищої освіти. Трансформація бізнесу в контексті глобальних викликів сталого розвитку : монографія. під заг. ред. Храпкіної В. В., Пічик К. В. ; Національний університет «Києво-Могилянська академія». Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2025. 6.1. С. 319-326. <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/34656>
3. Левицька Л., Поворознюк Т. Окремі аспекти психологічної готовності до професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2015. № 11. С. 119–122.
4. Міхеєва О. Налагодження партнерства в громаді як окремої складової соціальної роботи. Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери:

зб. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції. Ніжин: Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2022. С. 25–26.

5. Міщик Л. Соціальне партнерство як важлива складова соціальної роботи в громаді. Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції. Ніжин, 2020. С. 43-45

6. Рябоконт Н., Рябоконт А., Рябоконт Б. Впровадження методології Agile: ціннісно-орієнтований підхід. Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. 2018. Вип. 49. С. 34-42. <https://doi.org/10.24025/2306-4420.0.49.2018.136152>

7. Сорокіна О. Мотивація діяльності працівників соціальних служб. Сучасність. Наука. Час. Взаємодія та взаємовплив Матеріали XII Міжнародної наукової конференції 17-19 листопада 2015 року, 2015. С. 99-104.

8. Тягун Л.М. AGILE як психологічна основа гнучкої взаємодії в соціальному партнерстві на рівні громади. Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування». 2025. Вип. 32(61). С. 200-220. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-200-220](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-200-220)

9. Crotty B., Somai M., Carlile N. Adopting agile principles in health care. Health Affairs Forefront. 2019. DOI:[10.61627/irhdj.86962044](https://doi.org/10.61627/irhdj.86962044)

10. Kaya, Y. Agile Leadership from the Perspective of Dynamic Capabilities and Creating Value. Sustainability 2023, 15, 15253. <https://doi.org/10.3390/su152115253>

11. Kennedy S., Zadeh A., Choi J., & Alborz S. Agile practices and it development team well-being: Unveiling the path to successful project delivery. *Engineering Management Journal*, (2024). P. 1-13. DOI:[10.2478/jepm-2021-0024](https://doi.org/10.2478/jepm-2021-0024)

12. Kocot M., Olejko, K. Motivational factors building the image of an employer in agile organizations. Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie, 2025. P. 215.

13. Michl, T. Das agile Manifest – eine Einführung. In: Bartonitz, M., Lévesque, V., Michl, T., Steinbrecher, W., Vonhof, C., Wagner, L. (eds) Agile Verwaltung. Springer Gabler, Berlin, Heidelberg. 2018. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57699-1_1

14. Santos, G., Dutra, E., Mattos, C. S., Fortuna, A., dos Santos, R. P., Ramos, L. F., & da Cruz Andrade, Á. J. What Leads to the Success of Agile Transformation

Initiatives? A Study on Critical Success Factors. Journal of Software Engineering Research and Development, 2025. 13(1). P. 13-1. doi: 10.2135/cropsci2019.06.0387

References

1. Balakhtar V. (2019). Tsinnisno-motyvatsiina skladova stanovlennia osobystosti fakhivtsia z sotsialnoi roboty. [The value-motivational component of the formation of the personality of a social work specialist]. Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Kyiv, 4(18). 14-20. <https://doi.org/10.31108/2.2019.4.18.2> [in Ukrainian].
2. Zholonko T. (2025). Hnuchkyi pidkhid do upravlinnia yak suchasnyi trend ta osoblyvosti yoho zastosuvannia u sferi vyshchoi osvity [Flexible approach to management as a modern trend and features of its application in the field of higher education.]. Transformatsiia biznesu v konteksti hlobalnykh vyklykiv staloho rozvytku : monohrafiia. pid zah. red. Khrapkinoi V. V., Pichyk K. V. ; Natsionalnyi universytet «Kyievo-Mohylianska akademiia». Kyiv : Vydavnychiy dim «Kyievo-Mohylianska akademiia», 6.1. 319-326. <https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/34656> [in Ukrainian].
3. Levytska L., Povorozniuk T. (2015) Okremi aspekty psykholohichnoi hotovnosti do profesiinoi diialnosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii [Certain aspects of psychological readiness for professional activity of specialists in socioeconomic professions]. Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnolohii Universytetu «Ukraina». 11. 119–122. [in Ukrainian].
4. Mikheieva O. (2022). Nalahodzhennia partnerstva v hromadi yak okremoi skladovoi sotsialnoi roboty [Establishing partnerships in the community as a separate component of social work.]. Partnerska vzaiemodiia u systemi instytutiv sotsialnoi sfery: zb. materialiv IV Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi konferentsii. Nizhyn: Vydavnytstvo NDU im. M. Hoholia. 25–26. [in Ukrainian].
5. Mishchuk L. (2020). Sotsialne partnerstvo yak vazhlyva skladova sotsialnoi roboty v hromadi [Social partnership as an important component of social work in the community]. Partnerska vzaiemodiia u systemi instytutiv sotsialnoi sfery : zbirnyk materialiv III Mizhnarodnoi nauково-praktychnoi konferentsii. Nizhyn. 43-45. [in Ukrainian].
6. Riabokon N., Riabokon A., Riabokon B. (2018). Vprovadzhennia metodolohii Agile: tsinnisno oriientovanyi pidkhid [Implementing Agile methodology: a value-driven approach]. Zbirnyk naukovykh prats ChDTU. Serii: Ekonomichni nauky. 49. 34 – 42. [in Ukrainian].
7. Sorokina O. (2015). Motyvatsiia diialnosti pratsivnykiv sotsialnykh sluzhb

[Motivation of social service workers]. Suchasnist. Nauka. Chas. Vzaiemodiia ta vzaiemovplyv Materialy KhII Mizhnarodnoi naukovoï konferentsii 17-19 lystopada 2015 roku. 99-104. [in Ukrainian].

8. Tiahur L.M. (2025). AGILE yak psykhologichna osnova hnuchkoi vzaiemodii v sotsialnomu partnerstvi na rivni hromady [AGILE as a psychological foundation for flexible interaction in community-level social partnership]. Visnyk pisliadyplomnoi osvity: zbirnyk naukovykh prats. Seriia «Sotsialni ta povedinkovi nauky; Upravlinnia ta administruvannia». 32(61). 200-220. [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32\(61\)-200-220](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-32(61)-200-220) [in Ukrainian].

9. Crotty B., Somai M., Carlile N. (2019). Adopting agile principles in health care. Health Affairs Forefront. [in English]. DOI:[10.61627/irhdj.86962044](https://doi.org/10.61627/irhdj.86962044)

10. Kaya, Y. (2023). Agile Leadership from the Perspective of Dynamic Capabilities and Creating Value. *Sustainability*, 15(21), 15253. <https://doi.org/10.3390/su152115253> [in English].

11. Kennedy S., Zadeh A., Choi J., & Alborz S. (2024). Agile practices and it development team well-being: Unveiling the path to successful project delivery. *Engineering Management Journal*, 1-13. [in English]. DOI:[10.2478/jepm-2021-0024](https://doi.org/10.2478/jepm-2021-0024)

12. Kocot M., Olejko, K. (2025). Motivational factors building the image of an employer in agile organizations. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, (215). [in English].

13. Michl, T. (2018). The Agile Manifesto – An Introduction. In: Bartonitz, M., Lévesque, V., Michl, T., Steinbrecher, W., Vonhof, C., Wagner, L. (eds) *Agile Administration*. Springer Gabler, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57699-1_1 [in German].

14. Santos, G., Dutra, E., Mattos, C. S., Fortuna, A., dos Santos, R. P., Ramos, L. F., & da Cruz Andrade, Á. J. (2025). What Leads to the Success of Agile Transformation Initiatives? A Study on Critical Success Factors. *Journal of Software Engineering Research and Development*, 13(1), 13-1. [in English]. doi: 10.2135/cropsoci2019.06.0387

Tiahur L. M.

Psychological foundations of the formation of value-motivational readiness of social sphere specialists for partnership in the context of the Agile model of professional development

The article examines the psychological foundations of value-motivational

readiness for partnership in the context of the Agile model of professional development of social sphere specialists. It is theoretically substantiated that the value-motivational sphere serves as an internal source of an individual's readiness for interaction, as it determines professional orientation, leading motives, and the system of value orientations. The main indicators shaping this sphere are identified: integration of personal beliefs and life-purpose orientations, development of motivational and reflexive components, coherence of individual and shared values, formation of a partnership culture, strengthening of intrinsic motivation, and responsibility for collective results. It is demonstrated that the formation of readiness is gradual and corresponds to the phases of the Agile model: from initial orientation toward cooperation to conscious acceptance of shared values; from the ability to overcome challenges and take responsibility for joint activities to the orientation toward achieving collective outcomes, reflection on one's contribution, and final integration of partnership into professional identity. The key psychological mechanisms of this process are outlined: development of intrinsic motivation, value identification, reflection, social-professional interaction, and integration into the "self-concept." Practical implications emphasize the need for targeted formation of the value-motivational sphere in the process of professional training of future social workers through the implementation of iterative learning methods, team-based trainings, development of partnership competencies, and practices of facilitation, mediation, and supervision. It is concluded that value-motivational readiness for partnership is a dynamic and multidimensional process that can be systematically supported within professional education and further career development. The proposed approach not only deepens the understanding of internal mechanisms of readiness formation but also creates a foundation for developing practical programs of its diagnosis and enhancement.

Key words: *value-motivational sphere; professional readiness; partnership; Agile model; intrinsic motivation; professional identity; social sphere; reflection, social sphere specialists.*

Тягур Любомира Миронівна – доктор філософії (PhD) з галузі «Соціальні та поведінкові науки». Психологія, доцент кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Надходження статті: 04.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

КОНЦЕПЦІЯ ІНТЕГРОВАНОГО ЛІДЕРСТВА

У статті розкрито концепцію інтегрованого лідерства. Показано, що ефективне лідерство полягає у розвитку бізнесу, збільшенні його масштабів шляхом розширення виробництва, створення дочірніх фірм, відкриття нових підприємств – лідерство тиражує успіх; упорядкування процесів перетворень, оновлення технологій – здатність до лідерства – це здатність бути ефективними перетворювачем; у цілеспрямованій реалізації індивідуальних потенціалів співробітників як послідовників, а послідовників як нових лідерів на основі системного процесу мобілізації зусиль, що розвивається, для досягнення стратегічних цілей – для лідера активна діяльність означає просування до мети, а його власний потенціал визначається створенню лідером командою.

Концепція інтегрованого лідерства заснована на закономірностях розвитку групового перетворюючого лідерства та тенденціях менеджменту цифрової епохи, коли час і швидкість переважають над пріоритетами доходів і прибутку, а сам факт, що у людини є підлеглі, не робить її лідером. У лідера – послідовники.

Ключові слова: *ефективне лідерство, сучасний бізнес, інноваційний потенціал практичного лідерства, групове лідерство, інтегроване лідерство.*

Постановка проблеми. Лідерство – найважливіший компонент будь-якої успішної організації, а вимоги до сучасних бізнес-лідерів як ніколи є високими. Сучасне бізнес-середовище, що швидко змінюється, вимагає від лідерів володіння широким спектром навичок, включаючи адаптивність, емоційний інтелект, стратегічне мислення, ефективну комунікацію тощо [1-6].

Одним із найважливіших елементів ефективного лідерства є наявність чіткого бачення та мети. Лідер має вміти формулювати довгострокові цілі організації та ефективно доносити їх до своєї команди. Це передбачає розробку переконливого бачення майбутнього та узгодження дій та зусиль команди для досягнення цього бачення. Чітке бачення та мета можуть також забезпечити почуття напрямку та смислу для команди, мотивуючи її працювати для досягнення

спільної мети. Створюючи сильне почуття мети та напрямку, лідер може сприяти формуванню культури інновацій, співробітництва та високої продуктивності [7-13].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Емоційний інтелект (EI) – найважливіша навичка для сучасних бізнес-лідерів. Він включає здатність розпізнавати, розуміти і керувати своїми емоціями, а також емоціями інших людей. Лідери, які мають високий рівень EI, краще орієнтуються в складній міжособистісній динаміці, будують міцні відносини і надихають свої команди.

Щоб розвинути EI важливою є практика самоаналізу. Слід знайти час, щоб поміркувати про емоції, визначити, що їх викликає та розробити стратегії управління реакціями. Також слід попрацювати над розвитком емпатії та навичок слухання, які допоможуть лідеру краще розуміти інших людей та встановлювати з ними контакт.

Ефективні лідери повинні вміти мислити стратегічно та розробляти довгострокові плани для своїх організацій. Це передбачає аналіз ринкових тенденцій, визначення можливостей та загроз, а також ухвалення рішень на основі даних. Щоб розвинути навички стратегічного мислення слід починати з пошуку різних точок зору та збору інформації з різних джерел. Також слід працювати над розвитком навичок аналітичного та критичного мислення, які допоможуть приймати більш обґрунтовані рішення.

Ефективна комунікація – найважливіша навичка для сучасних бізнес-лідерів. Вона включає не лише вміння чітко і ясно передавати інформацію, а й здатність активно слухати і реагувати на зворотний зв'язок. Щоб покращити навички спілкування слід починати із практики активного слухання. Це передбачає концентрацію уваги на людині, яка говорить, пропонувати уточнюючі питання і підбивати підсумки почутого. Також слід працювати над розвитком навичок публічних виступів, які допоможуть проводити переконливі презентації та надихати команду.

У сучасному швидко мінливому діловому середовищі лідери повинні бути гнучкими та адаптованими. Це має на увазі відкритість до змін, готовність йти на ризик і здатність швидко перебудовуватися при зміні обставин. Щоб розвинути гнучкість та здатність до адаптації, важливим є розвитку мислення зростання. Це передбачає прийняття проблем як можливості для навчання та зростання та відкритість новим ідеям та поглядам. Також можна працювати над

розвитком спритності, яка допоможе швидко та ефективно реагувати на мінливі обставини.

Ефективні лідери повинні вміти будувати міцні стосунки та ефективно співпрацювати з іншими людьми. Це має на увазі вміння ефективно працювати в команді, встановлювати довірчі стосунки та чітко спілкуватися. Щоб розвинути навички співробітництва, важливим є формування культури співробітництва в організації. Це може включати визначення чітких очікувань, створення можливостей для міжфункціонального співробітництва і заохочення відкритого спілкування. Також можна працювати над розвитком навичок вирішення конфліктів, які допоможуть орієнтуватися у складних міжособистісних ситуаціях та будувати більш міцні стосунки.

Мета статті – розкрити концепцію інтегрованого лідерства.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Лідерство не має конкретної визначеності для різних ситуацій навіть одного характеру – господарського, військового чи політичного. Можливо, цим пояснюється багатоаспектність самого лідерства, наявність різних підходів для його аналізу, і навіть той ореол загадковості, який оточує сам феномен лідерства. Управління, як і комунікації, властиве людському буттю.

Спільне між управлінням та лідерством полягає у взаємодії людей і через нього у впливі на них. природа лідерства є двоякою: у ньому виділяється ділова сфера (формальне лідерство) і сфера відносин (неформальне лідерство). Інакше кажучи, у першому випадку йдеться про вироблення та досягнення цілей, а в другому – про згоду між людьми, взаємини або про те, що прийнято називати людським чинником. Обидві сторони невіддільні одна від одної, як організаційно-технічна та соціально-економічна сторони управління.

Отже, управління соціальними системами двояке, а менеджмент не лише наука, а й мистецтво. У сучасному менеджменті лідерство інтегрує міжособистісні чинники організації для орієнтації їх на досягнення цілей організації.

Правильне розуміння природи лідерства полягає у тому, щоб діяти відповідно до місії організації для досягнення її цілей на основі реалізації потенційної енергії групи. Природа лідерства не лише та частина людської природи, яка пов'язана з управлінням іншими людьми. Як зауважили Кунц та О'Денел, не можна керувати окремими частинами людини, всі аспекти її характеру «наймаються» на роботу, коли вона стає співробітником. Тому

лідерство виходить за межі лише виконання основних функцій управління. Управління та лідерство не синоніми, але здатність бути лідером – ключова умова, щоб бути менеджером.

Лідер – це той, кому вдається перетворити співробітника на свого однодумця чи послідовника. Суть лідерства полягає у наявності послідовників.

Лідерство полягає у: розвитку бізнесу, збільшенні його масштабів шляхом розширення виробництва, створення дочірніх фірм, відкриття нових підприємств – лідерство тиражує успіх; упорядкування процесів перетворень, оновлення технологій – здатність до лідерства – це здатність бути ефективними перетворювачем; у цілеспрямованій реалізації індивідуальних потенціалів співробітників як послідовників, а послідовників як нових лідерів на основі системного процесу мобілізації зусиль, що розвивається, для досягнення стратегічних цілей – для лідера активна діяльність означає просування до мети, а його власний потенціал визначається створеною лідером командою.

Формули лідерства немає, а моделей лідерства стільки, скільки самих лідерів і навіть більше. Стосовно лідерства це наука, і практика, і мистецтво.

Тому пропонують таку модель лідерства: (ОЯ + НН) × (ПУ + ПК) де ОЯ – особисті якості; НН – набуті навички; ПУ – психологічна установка; ПК – поведінкова компетентність.

Лідерство є специфічним типом управлінських відносин, який спирається переважно на соціальний вплив. Лідерство, на відміну управління, передбачає наявність послідовників, а не підлеглих чи співробітників. Якою мірою співробітник стає послідовником, такою мірою менеджер – лідером. Вплив з позиції лише посади є формальним лідерством. Але у своєму впливі на людей керівник не може покладатися лише на повноваження, які дає йому посада. Заступник, який має меншу формальну владу, почне користуватися більшим авторитетом серед співробітників, наприклад, у конфліктних ситуаціях або у вирішенні важливих для виживання організації завдань. Такий заступник отримає підтримку, довіру, повагу за свою компетентність, впевненість, ставлення до людей, або за інші якості, які перебувають у дефіциті у прямого керівника. Тому бути керівником та лідером не одне й теж.

Лідерству властиво щось більше, ніж формальна основа. Залежно від цього існують різні теорії, концепції та типи лідерства. Процес впливу через інші ресурси, ніж займана посада, отримав назву неформального лідерства. Таке

лідерство зумовлене джерелами особистісних та ситуаційних засад влади. Джерела цієї влади різні за своїм походженням та змістом.

Тому існують різні визначення самого лідерства: вплив на групи людей задля досягнення спільної мети; міжособистісна взаємодія за допомогою комунікацій; індивідуальний вплив окремих людей тощо.

Лідерство – це такий стан управлінських відносин, який ґрунтується на раціональному для їх учасників у конкретній ситуації поєднанні різних джерел влади та цілей. Управління зосереджує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство – щоб люди робили правильні речі.

Менеджер свою взаємодію з підлеглими будує більше у контрактах й у рамках встановлених цілей. Лідер надихає людей і вселяє ентузіазм у працівників, передаючи їм своє бачення майбутнього та допомагаючи їм орієнтуватися до нового, пройти етап змін.

Менеджер має тенденцію займати пасивну позицію щодо цілей. Найчастіше він за потребою орієнтується на вже поставлені цілі та практично не використовує їх для проведення змін. Лідери, навпаки, самі встановлюють свої цілі та використовують їх для зміни ставлення людей до справи.

Спираючись на свій професіоналізм, різні здібності та вміння, менеджери концентрують свої зусилля у сфері прийняття рішень. Вони намагаються звужити шляхи вирішення проблеми. Рішення часто приймаються з урахуванням минулого досвіду. Лідери, на противагу цьому, роблять всілякі спроби розробки нових та неоднозначних рішень проблеми. А найголовніше – після того, як проблему вирішили, лідери беруть на себе ризик і обов'язок виявлення нових проблем, особливо в тих випадках, коли існують значні можливості для отримання відповідної винагороди.

Дослідження показали, що багато менеджерів мають лідерські якості, проте на практиці вони рідко виявляються. Щоб це прояснити, слід підкреслити відмінності лідерства та керівництва, маючи на увазі, що керівник більшу частину часу змушений віддавати виконанню поточних, часто рутинних робіт.

Керівництво нерозривно пов'язане з організацією (підприємством, фірмою) та тими процесами, які там відбуваються. Лідерство може існувати і поза організацією. Функції управління здійснюються офіційним керівництвом (начальством), а самі керівники (менеджер чи управляючі) забезпечують виконання завдань рештою працівників (співробітників) тому, що це належить їм робити за посадою. Працівники йдуть за керівником через формальні причини,

які називаються службовими обов'язками. За лідером послідовники йдуть через суб'єктивні причини, часто неформального характеру. Керівники мають підлеглих, лідери – прихильників, які визнають цілеспрямованість лідера або його особисту привабливість. Лідер перетворює співробітників, незалежно від того, підлеглі вони чи ні, на послідовників за переконанням.

Лідери прищеплюють іншим почуття значущості виконуваних завдань і тим самим любов до роботи. Вони є провідниками місії організації.

Принципи лідерства – довіра, вплив, повага, інтуїція, бачення. Реальне життя не завжди розводить керівника та лідера; часто керівник є лідером, незалежно від його формальної посади в організаційній ієрархії. Розбіжності між дослідниками організаційного лідерства існують не з приводу лідерства як такого, а в аспекті його ефективності.

Ефективне лідерство залежить від взаємовпливу лідера та його послідовників, а також від розподілу влади. В ідеальному випадку керівництво як адміністрування та лідерство зливаються.

Успіх лідерства у його енергії, потенціалі, силі. Мірою цієї взаємодії може бути енергія. Тому енергія та сила завжди взаємопов'язані. Розкриттю енергетичної природи лідерства присвячено багато досліджень. Енергія лідерства складається з особистісних якостей та досвіду, бачення майбутнього та впевненості у собі, знання власних сильних та слабких сторін. Це лідерство зсередини. Воно зумовлене власним інтелектуальним потенціалом.

Проте, для лідерства цього недостатньо. Потрібні послідовники. Це ще один елемент лідерства. Виходитимемо з того, що формування лідерства починається з управління самим собою. Перш ніж впливати на інших, треба навчитися керувати собою. У цьому сенсі багато досвідчених лідерів стверджують, що лідерство починається всередині самої людини, у кожного є вміння лідерства, але вони використовуються неоднаково. З різних причин перешкодою часто є звичайний страх виділитися, заявити про свої наміри, критикувати, втратити вже досягнуте.

Щоб стати лідером, потрібні спеціальні вміння. Ці вміння формуються практикою, природою закладено лише певні можливості. Деякі успішні професіонали є чудовими виконавцями, але вони не бачать загальної картини і тому не можуть реалізувати себе як лідери. Лідер розуміє значення інших задля досягнення загального успіху. Він зобов'язаний і здатний бачити перспективи

співробітників, роботодавців, клієнтів та колег. Бачення майбутнього вигідно виділяє лідера.

Початкове поняття лідерства у бізнесі означало бути попереду чи бути першим: обіймати високу посаду, перше місце, наприклад, за обсягом продажів, за термінами виконання завдань. Але наразі лідерство почало розглядатися під іншим кутом зору. По-перше, таких підстав для лідерства, як прибуток, валовий внутрішній продукт вже недостатньо. Лідерство має на увазі не стільки управління обсягами продажів, матеріально-технічним постачанням, скільки управління часом, знаннями, довірою.

Лідерство не існує у відриві від енергії та успіхів тих людей, які приносять доходи. Для лідера бізнес, який приносить лише прибуток, це поганий бізнес. Сутність лідерства – перетворення послідовників на нових лідерів. По-друге, як це впливає з першої умови, сучасне бізнес-лідерство є перетворюючим груповим лідерством. Воно невіддільне від змін і неможливе без розвитку, досягнення результатів, що перевершують колишні успіхи.

Лідери створюють досвід, на якому навчаються інші. Вони вміють успішно використовувати зовнішні зміни, вносити свої пропозиції та впроваджувати зміни, які важливіші за отримувані поточні результати. З лідерством часто асоціюються якості лідера, що визначають його енергетичний потенціал. Існує безліч таких якостей. Водночас немає такого переліку якостей, володіння якими гарантувало би власне лідерство.

Ситуації та завдання мають не менш важливе значення, а група, в якій відбувається лідерство, є не лише середовищем, а й елементом цього лідерства, часто важливішим за інші. Групове лідерство можна трактувати двояко. По-перше, будь-яке лідерство невіддільне від тих, хто складає групу послідовників. Ключем до лідерства тут є придбання якнайбільше послідовників. Так робить більшість лідерів у бізнесі. По-друге, впевнені в собі та далекоглядні лідери перетворюють послідовників на нових лідерів і, таким чином, група послідовників стає командою лідерів. Такий підхід розширює бачення головних лідерів. Він дозволяє тиражувати бізнес, підвищує ринкову активність підприємства та рівень його успіху.

Досвідчені лідери оточують себе майбутніми лідерами. Рівень успіху лідера визначається можливостями тієї команди, яку він створив, тими людьми, які найближчі до цього лідера. Справедливе і протилежне: ті, хто перебуває найближче до лідера, визначатимуть як потенціал, так і ступінь його невдач.

Отже, результативність лідерства залежить від здібностей лідера забезпечити можливість розвитку тих, хто з ним в одній команді. Тому важливо знайти людей, які найближчі до лідера. Якщо вони розвиваються, то зміцнюється і потенціал організації.

Фірма не може розвиватися із зовнішніх джерел, якщо не розвиваються лідери всередині неї. Компетентність лідера найвиразніше проявляється у вмінні створювати команду лідерів. Головна установка відомих лідерів бізнесу полягає у позитивній взаємодії з групою. У цьому випадку лідер займає позицію взаємозалежності з іншими лідерами та підтримує з ними реверсивні відносини. Він спонукає шляхом співробітництва, а не перемагає шляхом суперництва. Успіх досягається вмінням усієї групи, а не лише вмінням лідера. В цьому випадку немає переможених, є лише переможці.

Перевага команди лідерів, тобто наявність лідерів навколо лідера з великим потенціалом полягає у підтримці тих людей, які знають, як приймати рішення. Такі люди стають резонаторами. Йдеться про резонанс між тим, що хочуть чути послідовники, і тим, що їм потрібно чути, на думку лідера.

Перспективні лідери бізнесу залучають собі подібних, хоч і з нижчим лідерським потенціалом. Це досвід розвитку підприємництва. Практика бізнесу свідчить про те, що лідери, які успішно діють, зберігають свої лідерські позиції шляхом потенційних лідерів.

Такі ситуації виникають з таких причин: впевнені у собі лідери не відчувають страху при спілкуванні з колегами з великими потенційними можливостями у бізнесі; впевнені у собі лідери створюють атмосферу бізнесу, що сприяє потенційному лідерству і розвитку лідерського мислення.

Кожен співробітник має власний лідерський потенціал. Інакше кажучи, послідовник є потенційним лідером. Успішні лідери є орієнтирами потенційних лідерів. Лідер з більшою енергією лідерства притягуватиме лідера з меншим показником такої енергії, але подібна взаємодія відбувається основі різниці їх потенціалів. Якщо лідер має у своєму оточенні неперспективних послідовників, він змушений покладатися лише на свої сили лідерства, які мають певні кордони.

Синергія лідерства потребує формування потенційних лідерів, які мають змогу розвивати успіхи лідера. Таким чином, послідовники сприяють успіхам бізнесу.

Лідерський потенціал організації залежить від її організаційної структури, але остання сприяє реалізації цього потенціалу, самого потенціалу

вона не дає. Організаційна структура створює кадровий потенціал, визначаючи взаємодію особистісних та групових потенціалів. Для успіху організації потрібний успішний лідер. Для того, щоб організація стала відмінною, необхідні відповідний розвиток та реалізація лідерського потенціалу, для чого треба концентрувати увагу на цілях та завданнях, а не на функціях та обов'язках. У процесі розвитку лідерського потенціалу організації найбільш проблемним і водночас пріоритетним є завдання створення сприятливих умов потенційних лідерів.

Проблема полягає в тому, що потенційні лідери знаходяться не стільки серед топ-менеджерів, як на рівні первинних підрозділів, тому йдеться про таку кар'єрну політику підприємства, коли лідери вносять перетворення, а зміни вітаються. Лідери визначають, яким буде середовище, створюють підприємницький клімат. У цьому сенсі важливою є не потенційна, а кінетична енергія лідера. Вона викликає зміни. Суть лідерства в цьому контексті – у створенні клімату для формування інших лідерів із послідовників та реалізації їхнього лідерського потенціалу. Іноді потенційний лідер опиняється у невеликій організації і залишається там маленьким лідером через обмеженість масштабів бізнесу.

Сприятливе середовище для реалізації лідерського потенціалу своїх співробітників створюють керівники, які є впевненими лідерами. Вони формують стиль лідерства та її структуру, впливаючи особистим прикладом.

Успішні лідери починають із безперервного процесу самонавчання. Одна з його цілей – знаходження балансу між активністю та обережністю. Ефективне лідерство має на увазі такий баланс, але він дається лише досвідом. Надмірність чогось одного не дозволяє сформувати лідера. Більшість початківців у бізнесі схильні або до імпульсивних дій (необережних вчинків), або до надмірної обережності (пасивної діяльності).

Становлення успішного лідера пов'язане з пошуками раціонального балансу між діями та роздумами. Інша мета навчання потенційного лідера – підготувати себе до неприємностей, що означає вміння тримати удар та швидко встановлювати джерело проблем (виробничих, міжособистісних чи зовнішніх). Підготовка себе до можливих невдач це прояв сили лідерства. Така необхідність пояснюється тим, що постійним супутником того, хто ухвалює рішення, є тиск «знизу» – від підлеглих та «зверху» – від керівників чи головних партнерів, які

завжди незадоволені показниками. Зовнішній тиск (ринок, клієнти) діє назустріч внутрішньому тиску знизу (контроль, виробничі проблеми).

Кожен підприємець та менеджер (аж до першої особи корпорації) постійно відчуває тиск не тільки того бізнесу, яким він займається, а й усього ділового світу, а також проблеми поєднання різних кар'єр. Причому ділова кар'єра першого покоління менеджерів займає дедалі більшу частину їхнього життя. Справжній лідер визнає факт напруженої атмосфери як нормальний, і чим раніше, тим більшої поваги він заслуговує. Щоб дізнатися, хто насправді стоїть на чолі компанії, треба знайти місце, де сходяться протидіючі сили. Саме там знаходиться лідер – так навчають самі лідери. Критичні ситуації є невід'ємною частиною роботи лідера, а слова «керівник», «менеджер» не слід вважати синонімами слова «лідер». Образно кажучи, «титул» лідера надається тими, хто готовий йти за ним і вже пішов. Це відбувається у двох випадках: коли завдяки лідеру його послідовники зробили кар'єру або стали більш досконалими особистостями і підготувалися до різних випробувань і коли лідер заслужив довіру, повагу, визнання. Найвище керівництво не може призначити лідера, як і кожен із нас не може утвердити себе на посаді лідера. Той, хто призначає на управлінські посади, лише надає лідерству офіційного характеру. Інакше висловлюючись, ті, хто був призначений керувати іншими, називаються менеджерами.

Практика показала, що цілком успішно можна керувати людьми та процесами, не будучи при цьому справжнім лідером. Для менеджера достатньо опанувати функції менеджменту, але для того, щоб навчити своїх співробітників розкрити особисті інтелектуальні потенціали і стати при цьому послідовником ідей, потрібний ентузіазм і більш складні методи роботи.

Важливим є синергетичний потенціал лідерства. У сучасній науці лідерство прийнято вважати, швидше за все, явищем груповим, організаційним, суспільним, ніж особистісним, індивідуальним. У зв'язку з цим розглянемо параметри групи, як передумови синергетичного потенціалу. Кожна людина, як член тієї чи іншої групи, змушена вирішувати проблеми, які там виникають. Структурам та динаміці групи, а також організації групової роботи в практичному менеджменті та господарському лідерстві стала приділятися підвищена увага. Вона викликана потребами бізнесу та виживання підприємницьких структур. Такі потреби впливають із широкого спектра передумов – від необхідності проєктної

роботи в одній високоефективній команді і до процесів глобалізації економіки, в основі яких лежить корпоративний бізнес, який включає групову роботу.

Групова робота, як і будь-яка інша, є доцільно витраченою енергією. У цьому випадку йдеться про енергію, робочі сили, зусилля і здібності послідовників і лідерів як членів групи. Єдність такої роботи дає так званий синергетичний ефект, коли сили групи більші за підсумком сил її членів. Цей ефект пояснюється підвищеним інтересом до групових процесів, командною роботою та корпоративними відносинами.

Прагнення спочатку отримати такий ефект, а потім його підвищити лежить в основі групового лідерства. Одержання ефекту від узгодження дискретно діючих робочих сил досягається управлінням людьми чи менеджментом, починаючи з малих груп (бригад, ділянок, лабораторій та інших підрозділів первинних шаблів організаційної структури підприємства) і закінчуючи галуззю. Підвищення такого ефекту вимагає включення елементів лідерства, а також групового лідерства.

Стан групи визначається лідерством у ній. Характеристики довкілля групи не відіграють вирішальну роль. Лідер може спотворити уявлення про ці характеристики. Група як цілісне утворення має свої характеристики: груповий простір; область лідерства; головний внутрішній кордон; область членства; зовнішній кордон.

Структура групи визначається її межами. Основні межі групи є її головною груповою структурою. Група може мати кілька і навіть більше внутрішніх кордонів, одна з них буде головною. Головний внутрішній кордон ділить груповий простір на зони (області) членства та лідерства. У межах кордонів група має організаційну структуру. Це її своєрідний скелет. Виживання групи, сам факт її існування є головними завданнями кожної групи. Середня тривалість існування американських фірм початку ХХІ століття становила сорок років. На кожній фірмі відбуваються організаційні зміни, наприклад, змінюється штатний розпис. Тому існування робочих груп чи підрозділів обчислюється часто роками та десятиліттями. Студентська група розпадається за визначенням за п'ять років.

Тривалість існування групи є важливим чинником лідерства. У групі, що діє досить довго для того, щоб виробити стійку структуру і впорядкувати діяльність своїх членів, стабільність поведінки лідера пояснюється не лише ситуаційними причинами, а й впливом складних структурних елементів. У

стійких групах формальна структура стабільна і змінюється від ситуації до ситуації, є довгостроковою. Однак, цей факт не завжди гарантує тривале лідерство. У стабільній групі міжособистісні стосунки не обов'язково стабільні. Насправді їх емоційне забарвлення постійно змінюється.

На ранніх стадіях розвитку групи той чи інший співробітник стає лідером завдяки, як правило, його здатності контролювати ситуацію та вирішувати поставлені завдання, а також готовності та бажанню інших членів групи емоційно підтримувати його, що найчастіше буває, ґрунтується на перших враженнях. У міру розвитку відносин у групі шліфується її структура, слабшає бажання краще впізнати людину, яка керує групою, зникає різко позитивна оцінка її особистості та вчинків.

Динаміка групи ускладнюється з появою у ній нових лідерів. Лідери намагаються утримати своє становище в групі, при цьому стиль їхньої поведінки стає жорсткішим, що нерідко тягне за собою створення силових угруповань чи бюрократій. У подібних випадках змінюється як характер впливу лідера на групу і сприйняття групою лідера з позитивного на негативне.

Структура спілкування, укорінившись, може втратити будь-яку залежність від завдання, що стоїть перед групою, і її рішення. Та структура, яка допомогла цій групі успішно вирішити певні завдання, буде прийнятною й для вирішення подібних завдань, оскільки при цьому зберігається порядок і підпорядкування принципам відносин, які встановилися в групі. У разі переходу індивіда в нову групу його колишній статус у будь-якій суспільній структурі значно впливає на його лідерські домагання в новій для нього групі, а також на можливий успіх у процесі завоювання їм положення лідера.

Енергетичний потенціал групи, і навіть групова динаміка, задається як виживанням і дією дезорганізуючих сил усередині і руйнівних чинників зовні, а й самою групою роботою, як реалізацією сил цієї групи. Зміст цієї роботи дуже різний, як і різниця між самими групами. Наприклад, є фінансово-промислові групи та армійські групи, є групи, в які важко потрапити, але легко вийти, наприклад, спортивні команди, або навпаки, легко вступити, але важко вийти, наприклад, шлюб. Існують класові групи, цільові групи, жорсткі – гнучкі, організовані – неорганізовані, відкриті – закриті, освітні, комерційні тощо.

Групи можна класифікувати за такими ознаками, як структура, динаміка, влада, вид діяльності. Будь-яка організація може розглядатися як різновид групи.

Основними ідеями групового лідерства є нижченаведені положення.

Основою діяльності групи служать групові процеси, групова робота, а не розпорядження вищого керівництва.

Логічна концентрація посилить кожного члена групи на пріоритетні завдання організації, які також пріоритетно інтегруються у завдання самої групи.

Внутрішньогрупові комунікації є основою групових процесів і включають всі причетні до них чинники та ресурси.

Критика всередині групи можлива і навіть необхідна, але тільки в такій формі, яка не принижує гідність того, хто критикується.

Основою внутрішньогрупових комунікацій служить не контроль, а довіра, але контроль не скасовується, він має доброзичливий характер.

У таких умовах змістом лідерства є управління інтелектуальними ресурсами особистості кожного члена групи, а метою – забезпечення безпечних умов реалізації особистісних потенціалів взаємодіючих співробітників під час вирішення завдань організації. Тут лідеру як об'єкт потрібен кваліфікований та компетентний у своїй галузі співробітник. Такому співробітнику необхідне групове лідерство із гарантованою йому областю прийняття рішень.

Концепція інтегрованого лідерства заснована на закономірностях розвитку групового перетворюючого лідерства та тенденціях менеджменту цифрової епохи, коли час і швидкість переважають над пріоритетами доходів і прибутку, а сам факт, що у людини є підлеглі, не робить її лідером. У лідера – послідовники.

Суть відносин між лідером та послідовниками виявляються повною мірою, коли послідовники самі поширюють лідерство на свою частину системи: наслідуючи спільну мету, вважаючи себе та інших відповідальними за результати, удосконалюючи способи роботи та підтримуючи цінності своєї культури.

Таким чином, лідерство множить та наростає, а коли початковий лідер залишає сцену, інші продовжують його справу. Зміна лідерства перебуває усередині бізнесу.

Усередині бізнесу також є ті віруси, які його гальмують. Успішні лідери дотримуються успішних моделей самої природи та її природних законів. Але в кожній організації є деякі цінності, які не узгоджуються з кібернетичною природою та природними законами. Організаційна корозія пояснює, чому думка керівних співробітників може означати більше, ніж результати вивчення ринку; чому стає прийнятною неетична поведінка; чому принцип більшості може спотворити по-справжньому інноваційну ідею.

Особливої уваги потребує інноваційний потенціал практичного лідерства.

Визначення ціннісної орієнтації стало пріоритетним методом реалізації інноваційного потенціалу бізнес-лідерства. Йдеться про прокладання шляху для послідовників. У цьому методі пріоритетно реалізуються принципи довіри та поваги. Основні правила використання цього методу: повага досягається поведінкою, коли не слід доручати те, чого не зробив би сам; той, хто прокладає шлях має бути зразком поведінки, яку очікує від інших; переконання лідера мають бути варті того, щоб їх обстоювати. Люди йдуть за особистістю і тільки потім – за ідеєю, планом чи метою; слід відверто заявляти про свої цінності.

При визначенні ціннісних орієнтацій для всієї команди велике значення має чітке усвідомлення індивідуальних цінностей.

Люди, які ясно уявляють і особисті, і корпоративні цінності, мають найвищий рівень відповідальності. Ті, хто не впевнений у особистих цінностях та цінностях своєї організації, мають невисокий рівень відповідальності, а також схильні ухилятися від роботи. Люди, які мають власні переконання, але не знають кредо своєї організації, залишаються в ній частіше ніж ті, хто знає гасла організації, але не слухає внутрішній голос. Іншими словами, шлях до лояльності та відповідального ставлення – особисті цінності. Для ставлення до роботи чітке усвідомлення особистих цінностей важливіше, ніж усвідомлення корпоративних цінностей. Формування бачення майбутнього – ще один метод реалізації інноваційного процесу практичного лідерства.

Лідерів у бізнесі відрізняють чесність, компетентність та впевненість у собі. Ці якості визначають здатність завойовувати довіру. Ще однією необхідною якістю, яка не входить до списку, що викликають довіру, є далекоглядність. Вона вирізняє не лише стратегічних лідерів. Усі проєкти починаються з ідей, а довгострокові цілі – це загальноприйнятий факт практичного лідерства.

Лідер домагається того, чого не домагався до нього ніхто інший, шляхом створення умов, за яких кожен прагнув би мети без примусу. Далекглядність в епоху стрімких змін означає здатність визначити тему бачення та талант уявити можливості її досягнення. Для формування бачення практики рекомендують передусім аналізувати своє минуле. Якщо вдивлятися у минуле, то ясніше бачиться майбутнє. Часові обрії майбутнього розширює аналіз минулого, але це не означає, що майбутнє полягає у минулому. Не менш важливим є другий вектор далекоглядності: як уявити свої можливості. Усі успішні лідери мислять категоріями можливостей, а не ймовірностей. Ризиковані підприємства також вимагають обмірковування можливостей, а не ймовірностей. Завдання лідера полягає у перетворенні можливостей у бачення, яке визначає те, що робить лідера єдиним та відрізняє його від інших.

Бачення відбиває фундаментальні переконання. Найважливіша роль бачення – сфокусувати енергію групи. Лідери з найдовшими обр'ями бачення майбутнього – це ті, хто розуміє своє минуле. Це досвід практичного лідерства. Якщо лідер чітко формулює бачення, то у послідовників відзначається прояв таких позитивних характеристик: задоволеність працею, лояльність, прихильність, зацікавленість, продуктивність. Щоб заручитися підтримкою цього мало.

Практика пропонує основні методи придбання послідовників: уважне вислуховування співрозмовників; визначення спільної мети та постійне звернення до неї; похвалювання бачення, щоб співробітники побачили у ньому себе.

Слід наголосити й на важливості емоційного потенціалу лідерства. Ефективне лідерство ніколи не обмежується діями одного лідера. Воно існує в контексті персоналу та стилю роботи, групи та бізнесу, соціального оточення та господарських ситуацій, фінансової та кар'єрної політик. Це інтегроване поняття. Воно розглядається із різних позицій. Вчені у цьому випадку говорять про необхідність визначення диспозиції контакту. Тому, хто розвиває свій інтелектуальний потенціал лідерства, треба знати дискретний характер лідерства, його можливе розподілення по всій організації, а також розуміти динаміку лідерства. Будь-яке лідерство, якщо це лідерство, є ефективним. Неefективне лідерство – це суперечність у визначенні.

Інтелектуальний потенціал лідерства розвивається внаслідок взаємодії пізнавального та емоційного стилів мислення. Взаємодія форм мислення виявляється у різних видах інтелекту. Для визначення можливих векторів розвитку лідерського потенціалу інтерес представляє структуризація інтелекту, яку запропонував Х. Гарднер. Він класифікував сім варіантів інтелекту, які стосуються бізнес-лідерства: просторовий, фізичний, тілесно-кінестетичний, музичний, лінгвістичний, логіко-математичний, міжособистісний та внутрішньоособистісний.

Люди з міжособистісним інтелектом здатні перейматися почуттями інших, розуміти, як людина відчуває, ладнають із людьми і домагаються всього за допомогою оточуючих.

Люди з внутрішньоособовим інтелектом дуже добре розуміють власні почуття. Зазвичай вони ведуть насичене емоційне життя, усвідомлюють власні мотивації і поведінку, мають розвинену інтуїцію. Незважаючи на цю різноманітність інтелекту, багато хто обмежується лише логіко-математичною формою інтелекту, яку можна виміряти за допомогою IQ-тесту. IQ не гарантує успіху, особливо у лідерстві. По-перше, люди з високим IQ не обов'язково

ухвалюють правильні рішення. Насправді, IQ та якості лідера, наприклад, бачення майбутнього, дуже слабо пов'язані. По-друге, люди з високим IQ часто потрапляють в інтелектуальну пастку, «інтелектуалізуючи» власні помилкові рішення. По-третє, люди з високим IQ часто більше звертають увагу на критику, ніж пошук власних конструктивних рішень. Виходячи з цього особливості емоційного потенціалу для бізнес-лідерства мають зростаюче значення.

Д. Голман переконливо довів, що в умовах високої динаміки бізнесу та його невизначеності необхідні емоційна стійкість, а також ті навички, що ґрунтуються на реалізації емоційного потенціалу. Сила емоцій суттєво забезпечує успіхи лідерства, а також прагнення до лідерства. Пріоритетними засадами лідерства стали довіра, вплив, повага. Вони невіддільні від емоційної структури особистості. Емоційний потенціал лідерства реалізується з позицій трьох дій лідера-початківця: зрозуміти себе, власні емоції або почуття, навчитися управляти ними; навчитися розпізнавати емоції інших та керувати ними. Таким чином, емоційний потенціал та його реалізація невіддільні від управління самим собою та управління іншими.

Таке управління потребує поведінкової компетентності. Її складові інтегровані в інші види компетентності сучасного лідера. Інакше висловлюючись, емоційний потенціал реалізується всією структурою компетентності лідера. IQ-коефіцієнт емоційного розвитку продовжує розвиватися протягом усього життя.

Емоційний потенціал формується за допомогою набуття таких навичок або інструментів: інструменти активного слухання; інструменти розуміння (розшифрування) невербальних комунікацій; інструменти адаптації до широкого спектру емоцій.

Висновки. Ефективне лідерство – найважливіший компонент успіху сучасного бізнесу. Розвиваючи навички та якості, описані вище, лідери можуть створювати сильні команди, стимулювати інновації та зростання, а також впевнено орієнтуватися у складному бізнес-середовищі. Зосередження уваги на цих фундаментальних навичках допомагає стати більш ефективним і успішним лідером у сучасному світі бізнесу, що швидко змінюється.

Лідерський потенціал, що сформувався, приростає емоційним інтелектом. Менш важливими стають технічні навички, хоча на початку кар'єри фахівців частіше запрошують заради їх технічних навичок. Далі успішну кар'єру визначають поведінкова компетентність та коефіцієнт емоційного розвитку. Його високе значення веде до прийняття адекватних рішень та запобігає розчаруванню. Емоційний інтелект лідерів забезпечує як сталий розвиток персоналу, так і продуктивність компанії.

Література

1. Авраменко Н., Лебедченко В., Андрусенко Н. Перспективи відновлення українського бізнесу у повоєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-30>

2. Лідерство та комунікації в організації / упорядники: Н. Я. Михаліцька, М. Р. Яцик. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с.

3. Антонюк Р. Особиста ефективність як основа лідерської продуктивності керівника організації. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2023. Вип. 3. С. 11–21. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.02>

4. Ареф'єв С. Генеза розвитку лідерства в управлінні економічними інтересами підприємства. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика»*. Серія «Економіка». 2020. Вип. 9 (18). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-9\(18\)-01](https://doi.org/10.33296/2707-0654-9(18)-01)

5. Басінська І., Радюк О., Нехвядовіч І. Ситуаційні й інтеракціоністські теорії лідерства. *Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова*. 2020. Вип. 11 (56). С. 5–23. DOI: [10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).01](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).01)

6. Біда О. А., Оросі І., Чичук А. П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. № 197. С. 17–20. URL: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-17-20>

7. Бізнес-комунікації : конспект лекцій / укладачі: Б. Л. Ковальов, А. В. Павлик, С. М. Федина. Суми : Сумський державний університет, 2020. 113 с.

8. Бізнес-комунікації в менеджменті. Практикум / Ю. Є. Петруня, В. Ю. Петруня, Г. Я. Митрофанова, В. Є. Момот та ін. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2020. 62 с.

9. Власенко Т. А., Степаненко С. В. Лідерство та мотивація підприємця в сучасних умовах. *Причорноморські економічні студії*. 2023. № 79. С. 75–79. URL: <https://openarchive.nure.ua/handle/document/24336>

10. Гацько А. Ф., Смігунова О. В. Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. «Економічні науки»*. 2016. Вип. 177. С. 61–67. URL: <https://repo.btu.kharkov.ua//handle/123456789/16662>

11. Каламан О., Мандрикін Д. Феномен лідерства як механізм управління організаційною поведінкою. *Економічний простір*. 2021. № 175. С. 65–68. URL: <https://doi.org/10.32782/224-6282/175-12>

12. Кожушко Л. Ф., Пахаренко О. В. Лідерські якості особистості та умови їх формування: історико-педагогічний аспект. *Вісник Національного*

університету водного господарства та природокористування. 2021. Вип. 4 (96). С. 26–35. URL: <https://doi.org/10.31713/ve420213.o>

13. Козак О. В. Особистість лідера в сучасному психологічному дискурсі. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. Вип. 1. С. 136–141. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-22>

References

1. Avramenko N., Lebedchenko V., Andrusenko N. Perspektyvy vidnovlennia ukrainskoho biznesu u povoiennyi period. *Ekonomika ta suspilstvo*. 2022. № 46. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-30>

2. Liderstvo ta komunikatsii v orhanizatsii / uporiadnyky: N. Ya. Mykhalitska, M. R. Yatsyk. Lviv: Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav, 2024. 512 s.

3. Antoniuk R. Osobysta efektyvnist yak osnovna liderskoi produktyvnosti kerivnyka orhanizatsii. *Naukovyi visnyk Vinnytskoi akademii bezpererвної osvity. Seriiia «Ekolohiia. Publichne upravlinnia ta administruvannia»*. 2023. Vyp. 3. S. 11–21. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.02>

4. Arefiev S. Geneza rozvytku liderstva v upravlinni ekonomichnymy interesamy pidpriemstva. *Elektronne naukove fakhove vydannia «Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka»*. Seriiia «Ekonomika». 2020. Vyp. 9 (18). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-9\(18\)-01](https://doi.org/10.33296/2707-0654-9(18)-01)

5. Basinskaia I., Radiuk O., Nekhviadovich I. Sytuatsiini y interaktsionistski teorii liderstva. *Naukovyi chasopys NPU im. M. Drahomanova*. 2020. Vyp. 11 (56). S. 5–23. DOI: [10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).01](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).01)

6. Bida O. A., Orosi I., Chychuk A. P. Zmist ta sutnist poniattia «liderstvo». *Naukovi zapysky. Seriiia: Pedahohichni nauky*. 2021. № 197. S. 17–20. URL: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-17-20>

7. Biznes-komunikatsii : konspekt lektsii / ukladachi: B. L. Kovalov, A. V. Pavlyk, S. M. Fedyna. Sumy : Sumskyi derzhavnyi universytet, 2020. 113 s.

8. Biznes-komunikatsii v menedzhmenti. Praktykum / Yu. Ye. Petrunia, V. Yu. Petrunia, H. Ya. Mytrofanova, V. Ye. Momot ta in. Dnipro: Universytet imeni Alfreda Nobelia, 2020. 62 s.

9. Vlasenko T. A., Stepanenko S. V. Liderstvo ta motyvatsiia pidpriemstva v suchasnykh umovakh. *Prychornomorski ekonomichni studii*. 2023. № 79. S. 75–79. URL: <https://openarchive.nure.ua/handle/document/24336>

10. Hatsko A. F., Smihunova O. V. Emotsiinyi intelekt yak stratehichnyi vazhil liderstva. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnogo tekhnichnogo universytetu silskoho hospodarstva. «Ekonomichni nauky»*. 2016. Vyp. 177. S. 61–67. URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/16662>

11. Kalaman O., Mandrykin D. Fenomen liderstva yak mekhanizm upravlinnia orhanizatsiinoiu povedinkoio. *Ekonomichnyi prostir*. 2021. № 175. S. 65–68. URL: <https://doi.org/10.32782/224-6282/175-12>

12. Kozhushko L. F., Pakharenko O. V. Lideriski yakosti osobystosti ta umovy yikh formuvannia: istoryko-pedahohichni aspekt. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia*. 2021. Vyp. 4 (96). S. 26–35. URL: <https://doi.org/10.31713/ve420213.o>

13. Kozak O. V. Osobystist lidera v suchasnomu psykholohichnomu dyskursi. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. 2019. Vyp. 1. S. 136–141. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-22>

Kruglov K.O.

THE CONCEPT OF INTEGRATED LEADERSHIP

The article reveals the concept of integrated leadership. It is shown that effective leadership consists in developing a business, increasing its scale by expanding production, creating subsidiaries, opening new enterprises - leadership replicates success; streamlining transformation processes, updating technologies - the ability to lead is the ability to be an effective transformer; in the purposeful implementation of the individual potential of employees as followers, and followers as new leaders on the basis of a developing systemic process of mobilizing efforts to achieve strategic goals - for a leader, active activity means moving towards the goal, and his own potential is determined by the team created by the leader.

The concept of integrated leadership is based on the patterns of development of group transformational leadership and management trends of the digital age, when time and speed prevail over the priorities of income and profit, and the fact that a person has subordinates does not make him a leader. A leader has followers.

Key words: *effective leadership, modern business, innovative potential of practical leadership, group leadership, integrated leadership.*

Круглов Костянтин Олександрович – доктор філософії (053 Психологія), доцент кафедри менеджменту та онтопсихології, Інститут психології і підприємництва.

Надходження статті: 05.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

МЕТОДИ КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТУ З ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ТА КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті розкрито особливості застосування методів конфлікт-менеджменту з формування управлінської та конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів. Наголошено, що в управлінській практиці існує актуальна проблема реалізації кадрової стратегії управління конфліктами та професійними стресами управлінців та різних категорій персоналу. Показано, що компетенції у сфері управління конфліктами та професійними стресами є важливим управлінським інструментом, оскільки усвідомлене застосування методів конфлікт-менеджменту формує управлінську та конфліктологічну компетентність менеджерів та забезпечує підвищення ефективності та продуктивності праці. Методологічною основою побудови процесу формування конфліктологічної компетентності менеджерів є конфліктно-середовищний підхід, що враховує особливості управлінської діяльності у професійному середовищі та концептуальні ідеї щодо проєктування нових кваліфікаційних та компетентнісних вимог до підготовки майбутніх фахівців-менеджерів адаптивного типу.

Ключові слова: *майбутні фахівці-менеджери, конфліктологічна компетентність, формування конфліктологічної компетентності, професіоналізм.*

Постановка проблеми. В сучасному світі інноваційна складова розвитку промислових підприємств є основним джерелом розвитку. Світова практика показує, що сталий розвиток виробництва та підтримка його конкурентоспроможності у довгостроковій стратегічній перспективі залежить від інновацій. Управління персоналом в контексті організаційних інновацій слід розглядати як інноваційний підхід до самого персоналу.

Для успішної реалізації програми розвитку інноваційного потенціалу працівників необхідно дотримуватися таких вимог: стійке фінансове становище

підприємства; повна поінформованість та моральна попередня підготовка трудового колективу підприємства, що бере участь у впровадженні інноваційної програми; програма розвитку здійснюється першими особами адміністрації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення джерел та причин виникнення дисбалансу інтересів працівників та роботодавців на кожному з рівнів управління дозволяє фахівцям у галузі управління людськими ресурсами формувати активну раціональну кадрову політику організації: удосконалити кадрові стратегії мотивації та стимулювання трудової діяльності; формувати та впроваджувати у практику діяльності стратегії управління конфліктами та професійними стресами; реалізовувати стратегії управління кадровими ризиками організації; розробляти стратегії формування лояльності та інноваційної сприйнятливості персоналу в період модернізації організації (реструктуризації) та ін. [1-3].

Головна умова успішного здійснення стратегії інноваційного прориву є формування інноваційного потенціалу особистості.

У процесі впровадження інновацій часто у системі соціально-трудових відносин підприємства виникають різноманітні трудові конфлікти. В управлінській практиці існує актуальна проблема реалізації кадрової стратегії управління конфліктами та професійними стресами управлінців та різних категорій персоналу.

Компетенції у сфері управління конфліктами та професійними стресами є важливим управлінським інструментом, оскільки усвідомлене застосування методів конфлікт-менеджменту формує управлінську та конфліктологічну компетентність менеджерів з управління персоналом та забезпечує підвищення ефективності та продуктивності праці.

Мета статті – розкрити особливості застосування методів конфлікт-менеджменту з формування управлінської та конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Реалізація організаційно-управлінської функції керівника (менеджера з управління персоналом) промислового підприємства пов'язана з вирішенням великої кількості різноманітних організаційних, управлінських, соціально-психологічних та соціально-трудових проблем, які можуть набувати форми деструктивних конфліктів; різко підвищувати рівень стресогенності організаційного середовища; збільшувати ймовірність виникнення ризиків системи управління

персоналом та ризиків персоналу в організації; знижувати якість виконання функцій; підвищувати кількість помилок у документації; знижувати рівень етичної та трудової культури в колективі; викликати погіршення морально-психологічного клімату; знижувати ефективність та продуктивність праці персоналу; підвищувати рівень барометра соціальної напруженості в трудовому колективі та ін.

Для досягнення цілей функціонування та стратегічного розвитку організації за допомогою послідовної гармонізації неузгодженостей у ході реалізації управлінських, економічних, інноваційних, екологічних та виробничих кризових ситуацій управлінням (менеджерам з управління персоналом, конфлікт-менеджерам) слід сформувавши стратегію управління конфліктами та стресами у рамках активної кадрової політики з урахуванням стратегії управління персоналом та стратегії розвитку організації.

Ефективність реалізації в управлінській практиці цієї кадрової стратегії залежить не тільки від рівня професійної та управлінської компетентності, а й від рівня сформованості конфліктологічної та стрес-компетентності керівників (менеджерів з управління персоналом) та персоналу організації.

Питання вдосконалення кадрової стратегії управління конфліктами та стресами, формування конфліктологічної компетентності менеджерів та всіх категорій персоналу вимагають використання системного підходу у знаходженні ефективних управлінських, організаційно-методичних та психологічних рішень.

Кадрова стратегія управління конфліктами та професійними стресами в організації спрямована на: скорочення числа конфліктів з виробничих питань по структурних підрозділах; скорочення правових конфліктів у розрахунку на одного працівника; скорочення втрат часу через трудові конфлікти; скорочення кількості звернень до адміністрації з боку співробітників із проханням про переведення до інших підрозділів у зв'язку з проблемами групових та індивідуальних взаємин; скорочення числа конфліктів, джерелом виникнення яких є крос-культурні відмінності працівників; скорочення числа ризиків системи управління персоналом; скорочення числа ризиків персоналу організації та ін.

На рівні організації слід реалізовувати такі ефективні управлінські рішення:

- для досягнення цілей організації та підвищення рівня задоволеності працюю менеджерам необхідно приділяти велику увагу найбільш повному

розкриттю індивідуально-особистісних здібностей усіх категорій працівників та їх раціональному використанню;

- для забезпечення конкурентних переваг організацій слід якісно підвищувати рівень використання людських ресурсів, передусім менеджерів із управління персоналом;

- розвивати систему стимулювання результатів трудової діяльності менеджерів, що забезпечує підвищення ефективності використання людських ресурсів організації;

- застосовувати сучасні управлінські технології, розроблені на основі державної кадрової політики (реалізація стратегій державного управління), стратегії розвитку організації та стратегії управління персоналом, спрямовані на мінімізацію виникнення різних кадрових ризиків (ризиків системи управління персоналом та ризиків персоналу) та профілактику деструктивних конфліктів і професійних стресів та ін.

Одним із організаційно-методичних та психологічних рішень є освітня технологія формування конфліктологічної компетентності на різних рівнях:

- лише на рівні організації: керівників, менеджерів з управління персоналом, різних категорій персоналу;

- на рівні вузів: майбутніх фахівців-менеджерів у різних сферах діяльності.

Для реалізації цієї багаторівневої та багатокомпонентної організаційно-методичної та психологічної задачі необхідно розробити організаційне, психолого-педагогічне та навчально-методичне забезпечення процесу формування конфліктологічної компетентності на двох рівнях – на рівні освітньої організації та на рівні підприємства (на всіх внутрішньоорганізаційних рівнях управління).

Розробка стратегії управління конфліктами та стресами в організації передбачає вирішення завдань, що дозволяють здійснити інтеграцію майбутніх працівників (менеджерів) та роботодавців:

- у рамках закладу освіти (формування конфліктологічної компетентності бакалаврів та магістрів за відповідними напрямками підготовки; підвищення рівня конфліктологічної культури суб'єктів освітнього простору та ін.);

- у межах організації на лінійному, оперативному та корпоративному рівнях управління (формування конфліктологічної компетентності керівників і

працівників організації; реалізація системи конфліктологічного консультування; розробка стратегії управління ризиками системи управління персоналом і ризиками персоналу; покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, розвиток системи стимулювання результатів трудової діяльності менеджерів.

Включення у процес професійної підготовки менеджерів конфліктологічної складової визначається вимогами сучасної економіки: підвищення загальної професійної компетентності управлінців; підготовкою менеджера, який володіє методиками діагностики джерел виникнення конфліктів та стресів в організації та методами конфлікт-менеджменту.

Конфліктологічна компетентність менеджерів є компонентом їхньої професійної компетентності. Методика формування конфліктологічної компетентності менеджерів є актуальною і з точки зору переходу до рівневої вищої освіти, що передбачає багатогранну загальнопрофесійну початкову підготовку з подальшою спеціалізацією.

Врахування думок роботодавців про «потенційний професійний портрет» випускника є певним етапом в освітній технології формування конфліктологічної компетентності менеджера. В умовах трансформації вимог роботодавців до рівня професійної підготовки фахівців перед системою вищої освіти постає завдання вдосконалення освітніх технологій та моделей підготовки магістрів, здатних до оперативної професійної адаптації, трудової мобільності, ефективної реалізації свого індивідуально-особового потенціалу, професійного розвитку в умовах реальної трудової діяльності.

У дослідженні розглядаються основні підходи до формування конфліктологічної компетентності студентів, майбутніх менеджерів (бакалаврів та магістрів), актуалізуються питання формування інтегрованих характеристик, які забезпечують суб'єктам освітнього процесу конструктивну конфліктологічну діяльність в організаційному середовищі.

Завданнями дослідження є:

- виявлення основних джерел і причин підвищення рівня конфліктності в організації та рівня професійного стресу менеджерів та працівників;
- формування науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення стратегії управління конфліктами та стресами у системі соціально-трудова відносин організації, що забезпечує підвищення ефективності діяльності окремого індивіда та трудового колективу в цілому;

- обґрунтування змісту конфліктологічної складової у підготовці менеджерів на основі компетентнісного підходу;
- аналіз психолого-педагогічних та організаційних умов формування конфліктологічної компетентності майбутніх менеджерів;
- формування методичних рекомендацій щодо підвищення рівня конфліктологічної компетентності керівників та працівників організації (комплекс навчальних тренінгів);
- розробка навчально-методичного забезпечення, що використовується у навчальному процесі закладу вищої освіти та у процесі конфліктологічного консультування роботодавців та працівників різних організацій;
- створення варіативних професійних конфліктологічних завдань, що застосовуються як в освітньому процесі, так і в процесі проведення різних навчальних тренінгів на промислових підприємствах та організаціях сфери послуг.

Методологічною основою побудови процесу формування конфліктологічної компетентності менеджерів є конфліктно-середовищний підхід, що враховує особливості управлінської діяльності у професійному середовищі та концептуальні ідеї щодо проектування нових кваліфікаційних та компетентнісних вимог до підготовки фахівців адаптивного типу.

У дослідженні проведено опитування респондентів (бакалаври та магістри, керівники, менеджери, працівники промислових підприємств та організацій сфери послуг м. Києва з метою оцінки актуальності конфліктологічної компетентності для професійної діяльності менеджера.

У дослідженні проведено експертні опитування з метою оцінки актуальності конфліктологічної компетентності для професійної діяльності менеджера. Було використано методики формування навчально-методичного забезпечення конфліктологічної підготовки у закладі вищої освіти та системи конфліктологічного консультування в організації. У ході опитування передбачалося вирішення таких методичних завдань:

- емпіричного підтвердження значимості конфліктологічних компетенцій для ефективної управлінської діяльності менеджера;
- визначення ефективних методів та організаційних форм конфліктологічної підготовки у закладі вищої освіти та системи конфліктологічного консультування в організації;

- формування банку варіативних конфліктологічних завдань, що відображають специфіку особливостей конфліктних ситуацій та професійних стресів працівників у сучасних організаціях.

Об'єктивно емпіричне обґрунтування значимості конфліктологічних компетенцій для фахівця у галузі управління людськими ресурсами передбачає аналіз думок трьох груп респондентів:

- керівників та менеджерів промислових підприємств та організацій сфери послуг («зовнішня оцінка»);

- випускників управлінських спеціальностей («внутрішня оцінка»);

- магістрів управлінських спеціальностей («внутрішня оцінка»).

Репрезентативність експертної вибірки першої групи респондентів (47 керівників та менеджерів промислових підприємств та організацій сфери послуг) забезпечувалась різними напрямками діяльності досліджуваних підприємств та організацій та значним стажем роботи більшості керівників та менеджерів (74% від загальної кількості респондентів працюють керівниками понад 10 років). Другу групу респондентів склали випускники Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (напрямок підготовки – «Менеджмент»). Усього було опитано 162 випускника, які постійно працюють після закінчення університету. До третьої групи респондентів увійшли магістри Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, які навчаються за напрямом підготовки «Менеджмент». Число респондентів – 38 (першого та другого року навчання) магістрів денної та заочної форм навчання. Репрезентативність цієї вибірки забезпечувалась охопленням магістрів різних курсів та форм навчання. Дослідження проводилося у формі анкетного опитування, що передбачає оцінку необхідності компетенцій у сфері управління конфліктами та стресами для професійної діяльності менеджера.

До списку запропонованих компетенцій, з метою їх оцінки, крім зазначених компетенцій, увійшли й інші, обрані довільно (компетенції у сфері управління кадровими ризиками, економічної безпеки, економіки управління персоналом організації, кадрових інновацій тощо). Ця постановка питань забезпечує об'єктивність одержуваних даних.

Важливі, з погляду теми дослідження, практичні вміння були високо оцінені респондентами (середній бал дорівнює 4 та вище, понад дві третини респондентів оцінили необхідність названих умінь на 4 та 5). Аналіз результатів опитування респондентів показує, що найбільші показники з погляду значущості

мають компетенції у сфері діагностики організаційних конфліктів, діагностики стрес-факторів, що викликають підвищення рівня професійного стресу співробітників, а також у сфері управління організаційними конфліктами та професійними стресами. З погляду всіх груп респондентів, найбільш значущими є компетенції у сфері принципів та методів кадрової стратегії управління конфліктами та стресами в організації.

Цікаво, що з запропонованих для оцінки компетенцій, обраних довільно, найменше значення для магістрів набули компетенції в галузі економіки управління персоналом організації; у випускників – у галузі управління кадровими ризиками; у роботодавців – у сфері кадрових інновацій тощо.

Всім трьом групам було поставлене запитання: «Якими, на вашу думку, компетенції у сфері управління конфліктами та стресами в організації обов'язково повинен мати менеджер?» Серед найбільш актуальних компетенцій більшість магістрів, випускників та роботодавців назвали: знання основ виникнення та вирішення трудових спорів та організаційних конфліктів у трудовому колективі; володіння технологіями посередницької діяльності під час вирішення конфліктних ситуацій; вміння попередження та профілактики професійного стресу працівників.

Сучасний менеджер має бути підготовлений реалізовувати управлінські завдання в умовах конфліктогенного професійного середовища та своєчасно розробляти стратегії управління конфліктами та стресами, впроваджувати кадрові заходи щодо мінімізації дисфункціональних наслідків конфліктів.

Очевидно, що для ефективною реалізації завдання формування конфліктологічної компетентності бакалаврів і магістрів необхідна наявність у викладачів закладів вищої освіти високого рівня сформованості конфліктологічної та методичної компетентності. Разом з тим перехід на навчання у координатах компетентнісного підходу за умов багаторівневого навчання у системі вищої освіти актуалізує проблему безперервного вдосконалення професійного рівня викладачів вищої школи та вдосконалення їх методичної компетентності. В умовах реформування та диверсифікації вищої освіти змінюються вимоги до якості освітніх послуг. У цих умовах ситуації потрібне застосування нових ефективних методів навчання, особистісно-орієнтованих технологій.

Література

1. Андросович К. А., Завацький В.Ю. Соціальний розвиток особистості у суспільстві інформаційних технологій. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2023. № 1 (60). С. 111-122. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-60-1-111-122>
2. Смирнова О.О., Завацька Н.Є., Круглов К.О., Блискун О.О., Боярин Л.В., Бровендер О.О. Емоційна експресивність та асертивність в структурі комунікативної компетентності особистості лідера. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2023. № 1 (60). С. 141-151. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-60-1-141-151>
3. Михайлишин У. Б., Шмідзен І. Ю., Юхименко І. В. Взаємозв'язок депресивних станів та мотиваційної сфери студентів. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2022. № 1 (57). Т. 2. С. 68-80. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2022-57-1-2-68-80>

References

1. Androsovych K. A., Zavatskyi V.Iu. Sotsialnyi rozvytok osobystosti u suspilstvi informatsiinykh tekhnolohii. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologhii ta sotsialnoi roboty: zb. nauk. prats Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*. K.: Vyd-vo SNU im. V. Dalia, 2023. № 1 (60). S. 111-122. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-60-1-111-122>
2. Smyrnova O.O., Zavatska N.Ie., Kruhlov K.O., Blyskun O.O., Boiaryn L.V., Brovender O.O. Emotsiina ekspresyvnist ta asertyvnist v strukturі komunikatyvnoi kompetentnosti osobystosti lidera. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologhii ta sotsialnoi roboty: zb. nauk. prats Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*. K.: Vyd-vo SNUim. V. Dalia, 2023. № 1 (60). S. 141-151. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2023-60-1-141-151>
3. Mykhailyshyn U. B., Shmidzen I. Yu., Yukhymenko I. V.

Vzaimozv'язok depresyivnykh staniv ta motyvatsiinoi sfery studentiv.
Teoretychni i prykladni problemy psikhologii ta sotsialnoi roboty: zb. nauk. prats
Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia. K.: Vyd-vo
SNU im. V. Dalia, 2022. № 1 (57). T. 2. S. 68-80. DOI: <https://doi.org/10.33216/2219-2654-2022-57-1-2-68-80>

Matvyeyev V.N.

CONFLICT MANAGEMENT METHODS FOR FORMING MANAGEMENT AND CONFLICT COMPETENCE OF FUTURE MANAGERS

The article reveals the features of the application of conflict management methods for the formation of management and conflict competence of future managers. It is emphasized that in management practice there is a pressing problem of implementing a personnel strategy for managing conflicts and professional stress of managers and various categories of personnel. It is shown that competencies in the field of conflict management and professional stress are an important management tool, since the conscious application of conflict management methods forms the management and conflict competence of managers and ensures increased efficiency and productivity. The methodological basis for building the process of forming conflictological competence of managers is a conflict-environmental approach, which takes into account the peculiarities of managerial activity in a professional environment and conceptual ideas for designing new qualification and competency requirements for training future specialists-managers of an adaptive type.

Key words: *future specialists-managers, conflictological competence, formation of conflictological competence, professionalism.*

Матвєєв Вілен Набільєвич – заступник директора ТОВ «Юридична компанія «Віва», м. Київ.

Надходження статті: 05.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 21.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

ТЕХНОЛОГІЇ ВИХОДУ З НЕГАТИВНИХ ЖИТТЄВИХ СЦЕНАРІЇВ

В статті розкрито технології виходу з негативних життєвих сценаріїв, що перешикоджають гармонійному розвитку особистості та продемонстровано їх взаємозв'язок із соціонічними функціями. Підкреслено важливість вирішення завдання виходу з несприятливих життєвих сценаріїв, використовуючи соціонічні методи. В цьому напрямку слід вичленувати сценарій, тобто стереотип деструктивної поведінки, що повторюється, і визначити з якою соціонічною функцією блоків Super-Id або Super-Ego він пов'язаний. Знаючи тип конкретного індивіда, можна з'ясувати, на якій стадії розвитку особистості була деформована ця функція. Після цього проблему виходу з негативного життєвого сценарію можна буде вирішити за допомогою опрацювання відповідної соціонічної функції, а також вирішення завдань, які стоять на стадії розвитку, коли вона формується. Для виходу з негативних життєвих сценаріїв мають застосовуватися різноманітні технології, що включають психотерапію, техніки стрес-менеджменту, зміну способу життя та розвиток навичок міжособистісного спілкування. Важливими кроками є самопізнання для виявлення стійких життєвих сценаріїв, що формуються з дитинства, зниження стресу, підтримка фізичного здоров'я та звернення за професійною психологічною допомогою.

Ключові слова: гармонійний розвиток особистості, негативні життєві сценарії, стереотип деструктивної поведінки, технології виходу з негативних життєвих сценаріїв.

Постановка проблеми. Проблема вивчення можливостей управління власною долею завжди хвилювала людство, а для її вирішення необхідний системний підхід та наявність науково-методологічного апарату, який вироблений як у психології, так і в соціоніці. Розуміння конструктивного й негативного потенціалів життєвого сценарію може скерувати психологів на нові

дослідження в напрямі надання ефективної психологічної допомоги особистості у складних життєвих ситуаціях [1; 2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наразі вивчення проблеми життєвих сценаріїв активно розвивається. Вітчизняні дослідники вивчають життєві сценарії у контексті родових сценаріїв (Л. Гридковець, К. Седих та ін.) та ролі самореалізації (П. Горностаї, Я. Раєвська та ін.), статевих і гендерних особливостей (Н. Клименко та ін.); приділено увагу мотиваційним чинникам творення життєвого сценарію особистості, репрезентація життєвих сценаріїв у свідомості особистості та умов проектування життєвого сценарію (Г. Гандзілевська, І. Пасічник та ін.). Розкрито особливості формування життєвих планів та усвідомлення життєвих сценаріїв у юнацькому віці (З. Ковальчук, Т. Костіна та ін.) тощо. Центральними психологічними проблемами, які цікавлять сучасних українських науковців, є пошуки ефективних методів процесу усвідомлення індивідом свого життя (І. Давиденко, П. Жебелева, Т. Костіна, О. Матвієнко та ін.), вибір життєвих стратегій для його творчого, аксіологічного, екологічного проектування (З. Карпенко, С. Максименко, І. Маноха, І. Пасічник, Т. Титаренко та ін.) та технології оптимізації соціально-психологічних практик моделювання й розбудови життєвого шляху (П. Горностаї, В. Климчук, В. Панок, М. Смульсон, Н. Чепелева, В. Чернобровкіна та ін.), репрезентації суб'єктивної картини світу та сенсу життя в наративах (О. Марута, М. Семиліт та ін.), розвиток і реалізація духовного (Н. Жигайло, М. Савчин та ін.), життєтворчого потенціалу особистості [1; 2].

В межах сучасної зарубіжної психології проблемам людської долі приділяв увагу Е. Берн. У своїй роботі «Люди, які грають в ігри» він розробив тему сімейних (родових) сценаріїв як чинників, що істотно впливають на життя людини. За Е. Берном, «сценарій – це життєвий план, що поступово розгортається, який формується ... ще в ранньому дитинстві в основному під впливом батьків. Цей психологічний імпульс з великою силою штовхає людину вперед, назустріч її долі, і часто незалежно від її опору чи вільного вибору» [4].

При цьому сценарій може бути як успішним, так і неуспішним. Власне, стосовно сценаріїв більш ніж справедливим є вислів про «добрі наміри». Проте що робити, якщо батьками чи довіллям у людину було закладено «сценарій невдахи»? Для цього, в першу чергу, необхідно визначити, з яких елементів складається сценарій, що з них необхідно прийняти як даність, а з чим можна працювати.

Е. Берн зазначає, що «сценарій передбачає: батьківські вказівки; відповідний особистісний розвиток; рішення у дитячому віці; дійсну «включеність» у якийсь особливий механізм, що несе успіх чи невдачу; переконливу установку ... » [4]. Як бачимо, наявність перших трьох позицій потрібно визнати і оскільки час незворотний, те й змінити, наприклад, батьківські вказівки, дані у ранньому віці, ми не можемо. А ось змінити базову установку та відповідний їй вектор соціальної активності складно, але можливо. При уважному аналізі можна дійти висновку, що «рішення у дитячому віці» і «переконлива установка» це по суті одне й те саме, тобто установка є наслідком ухваленого рішення.

Е. Берн пише, що «рішення (яким би воно не було) ґрунтується на позиції, яка передбачає відношення людини до світу в цілому, до всіх хто її оточує, друзів та ворогів... Найпростіші двосторонні позиції – це Ти і Я. Вони ґрунтуються на переконаннях, що вбираються з молоком матері» [4]. Відповідно, можливі 4 основні варіанти ставлення людини до себе і світу.

Е. Берн прокоментував їх так:

«1. Я «+» Ти «+». Це позиція цілком здорової особистості, що символізує гідне життя...

2. Я «+» Ти «-»... Це позиція переваги, ...у кращому випадку – непроханого радника, який прагне допомогти «невдячним» людям у тому, чого вони зовсім не потребують».

3. Я «-» Ти «+». Психологічно це депресивна позиція, у соціальному сенсі самоприниження, що передається дітям ...

4. Я «-» Ти «-». Це позиція безнадійності...» [4].

Зрештою сценарна формула за Е. Берном має такий вигляд: «РБВ – Пр – Сл – НВ – Результат, де РРВ – ранній батьківський вплив, Пр – програма, Сл – схильність дотримуватися програмі, а ВП – найважливіші вчинки» [4].

Е. Берн вважав, що сценарії закладаються в психіку дитини до 6 років. Таким чином, ми маємо справу саме з дитячими переживаннями, багато в чому ще не підконтрольними свідомості дорослого.

Як відомо, у розробленій ним теорії транзактного аналізу Е. Берн ввів три стани «Я» будь-якого індивіда: «Батько», «Дорослий», «Дитина».

Три ці категорії полягають у такому: «1) стани Я, подібні до образів батьків; 2) стани Я, автономно спрямовані на об'єктивну оцінку реальності; 3)

стану Я, які все ще діють з моменту їх фіксації в ранньому дитинстві і являють собою архаїчні пережитки» [5].

Очевидно, що коріння сценаріїв необхідно шукати саме у стані «Дитини». Розробляючи цю тему, Е. Берн визначив, що всередині себе стан «Дитини» також має тричленну структуру: Батько у Дитині, Дорослий у Дитині та Дитина у Дитині.

При цьому сценарному програмуванню піддається, в першу чергу, Батько в Дитині, отримуючи інформацію від аналогічного Батька в Дитині своїх батьків. Батько в Дитині, за словами Е. Берна, «не дає людині робити щось певне, наприклад, ясно мислити і чітко висловлювати думки, не дозволяє заходити занадто далеко ...» [5].

Таким чином, Е. Берн окреслив проблему «нещасливої долі» людини, яка полягає в «нещасливому життєвому сценарії», який закладають батьки в ранньому дитинстві. Він виділив основні елементи сценарію, а також вказав на механізм формування. Однак питання про технологію виходу з «негативного» сценарію залишилося ним практично невивченим. Е. Берн лише свідчить про необхідність приймати у житті самостійні рішення.

Мета статті – розкрити технології виходу з негативних життєвих сценаріїв, що перешкоджають гармонійному розвитку особистості та продемонстровано їх взаємозв'язок із соціонічними функціями.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Подальший розвиток ідеї Е. Берна отримали в дослідженнях його послідовника К. Штайнера. У роботі «Сценарії життя людей» він розвинув і систематизував ідеї, викладені раніше Е. Берном.

Зокрема, К. Штайнер зазначив, що все різноманіття сценаріїв можна розділити на три групи: «без кохання», «без радості», «без розуму» та вказав можливі способи їх подолання.

К. Штайнер зазначив, що «основні сценарні заборони та приписи, як правило, походять від одного з батьків (від батька протилежної статі), а батько тієї ж статі демонструє дитині, як виконувати заборони та приписи, дані батькам протилежної статі» [3]. Таким чином, батько однієї статі на власному прикладі передає дитині життєвий сценарій, а батько іншої статі фактично є її ідеологом.

Сценарій «без кохання» за К. Штайнером полягає в безуспішному пошуку близьких відносин. Слідом за Е. Берном він використовує термін

«погладжування» як одиницю визнання індивіда, яка може мати, залежно від контексту, досить широке значення – від компліменту до фізичного контакту.

У зв'язку з цим К. Штайнер зазначав, що «сценарій «Без кохання» формується внаслідок засвоєння режиму економії погладжувань, тобто набору заборон, що обмежують вільний обмін погладжуваннями для людей.

Економія погладжувань пригнічує у дитини природну здатність любити і не дає їй розвивати навички близького спілкування. Вона зазвичай веде до депресії з домінуючим почуттям «мене ніхто не любить» або «я не вартий кохання» [3].

Як терапію цього сценарію К. Штайнер пропонує скасувати економію погладжувань і поводитися природніше. К. Штайнер вказує: «для того, щоб це скасування відбулося, людина повинна переступити через батьківські заборони, які заважають їй вільно поводитися з погладжуваннями: просити про погладжування, відкидати погладжування, які їй не подобаються, і давати погладжування самому собі» [3].

К. Штайнер вважав, що людина шляхом виконання спеціальних вправ і проходження тренінгів спочатку зможе відмовитися від економії погладжувань в умовах психотерапевтичної групи, потім поширити це на своє найближче оточення, а потім і на інших.

Однак тут не враховано небезпеку, яка часто підстерігає учасників різних психологічних тренінгів, коли запропоновані методики учасники застосовують лише в умовах тренінгу, а все «особистісне зростання» закінчується поза тренінговим простором. Інша, також поширена крайність у тому, що людина підміняє тренінгами реальне життя, перетворюючи його в постійне хобі.

Сценарій «без розуму» за К. Штайнером формується у разі, коли батьки шляхом ігнорування думки дитини фактично вчать її не використовувати свою дорослу частину, не мислити самостійно. К. Штайнер підкреслював, що «божевілля – це крайнє вираження сценарію «Без розуму».

Нездатність впоратися з життям, почуття безпорадності – те, що у побуті називається відсутністю сили волі, незнанням того, чого хочеш, легковажністю чи божевіллям, формуються «завдяки» отриманим у дитинстві заборонам мислити і пізнавати світ» [3].

Оскільки основа сценарію «без розуму» це ігнорування, то для подолання подібного сценарію необхідно виключити подібне явище із взаємин зі своїм найближчим оточенням. К. Штайнер зазначив, «щоб навчитися справлятися з

ігноруванням, важливо не лише вміти пояснювати свої почуття та думки, а й боротися проти силових ігор, оскільки сторона, що ігнорує, часто підкріплює ігнорування силовими іграми...Головне – залишатися в дорослому его-стані і відмовитися від будь-якого подальшого співробітництва зі стороною, що ігнорує, до тих пір, поки вона не пояснить свою поведінку» [3]. Тут передбачається наявність сильного дорослого стану, проте сам сценарій без розуму блокує його прояв. Іншими словами, людина, яка має власну думку і готова в рамках розумного відстоювати свою точку зору, не може мати сценарій «без розуму».

Аналізуючи сценарій «без радості», К. Штайнер, насамперед, звертав увагу на крайні його прояви, які закінчуються алкоголізмом чи наркоманією, безконтрольним вживанням лікарських засобів. К. Штайнер писав, «... змалку нас вчать ігнорувати свої тілесні відчуття, як приємні, так і неприємні... Дорослими надається значний тиск, щоб не дати дітям переживати повноту тілесного буття. У результаті багато людей не розуміють, що вони відчують, їхнє тіло відчужене від свого Центру, вони не володіють своїм фізичним Я, а їхнє життя безрадісне» [3].

Щоб подолати розрив зі своїм тілом К. Штайнер пропонував досягти відчуття центрованості, тобто глибше відчувати як радість, так і біль. І тому передбачалося застосовувати тілесноорієнтовані психотерапевтичні практики, насамперед, пов'язані з диханням. Однак конкретні рекомендації з цього питання та вправи у його роботі відсутні.

Говорячи про центрування, К. Штайнер зауважив, що «нині ще тільки вивчаю цю форму сценарного аналізу. Її ще потрібно зрозуміти, досліджувати та адаптувати для використання в груповій терапії» [3].

Підсумовуючи, слід зазначити наявність деяких негативних програм, закладених батьками під час раннього розвитку особистості (до 6 років), які виявляються як диктат контролюючої частини дитячого его-стану (Батько в Дитині). Тобто існує свого роду «автопілот», керуючий людиною з її рівня свідомості, що сформувався в ранньому дитинстві. При цьому він або блокує емоційне сприйняття людини, або її здатність до самостійного мислення, або до взаємодії зі своїм тілом.

Таким чином, ми маємо справу з певною деструктивною інформацією, яка була закладена в дитину і надалі значно спотворила її особистісний розвиток та процес самоактуалізації.

У зв'язку з цим є доцільним розглянути взаємозв'язок его-станів за Е. Берном з горизонтальними блоками в моделі А, тобто парами функцій, що відповідають за сприйняття та обробку тієї чи іншої інформації.

Вченими проведено соціонічний аналіз установок Е. Берна: позитивної та негативної оцінки себе («Я+» і «Я-»), позитивного та негативного ставлення до іншого («Ти+» та «Ти-»), ставлення до людей поза індивідуальних контактів («Вони+» та «Вони-») та запроваджено нову установку «Це +» та «Це -», що виражає ставлення людини до об'єктивного світу.

Проведено зіставлення горизонтальних блоків у моделі А та его-станів у Е. Берна. Зокрема, стан «Дитини» фактично ототожнено з блоком Super-Id – соціальна слабкість та інфантильність цього блоку призводять до того, що людина і в зрілому віці залишається дитиною у відповідних аспектах.

Своєю відвертістю найслабший блок подібний до найсильнішого, приховати щось тут дуже важко, і тому нерідко функції блоку Super-Id шокують оточуючих своєю «дитячою безпосередністю». За функціями цього блоку людині абсолютно необхідна турбота оточуючих. Позбавлений такої турботи відчувається покинутою дитиною, глибоко нещасною, а іноді й небезпечною.

Блок Super-Id включає в себе дві функції: сугестивну і референтну. Виходячи з логіки попереднього міркування, опрацюючи ці функції, можна позбутися сімейного (родового) сценарію.

Вченими здійснено спробу співвіднести опрацювання трьох основних життєвих сценаріїв за К. Штайнером (без любові, без розуму і без радості) з моделлю А Інтуїтивно-логічного екстраверта (ІЛЕ). Як було зазначено, у сценарії «без радості», переважно, ігнорується інформація від свого тіла; у результаті виникає потреба у штучних заміниках тілесних відчуттів.

У інтуїтивно-логічного екстраверта сугестивною є функція сенсорики відчуттів, що включає інформацію про самопочуття, фізичні відчуття, усвідомлення себе «тут і зараз». Відповідно, грамотне опрацювання цієї функції може призвести до подолання цього сценарію, оскільки в основі сценарію знаходиться її блокування.

Сценарій «без кохання» пов'язаний з економією «погладжувань», тобто одиниць емоційної взаємодії. Тут проблема лише на рівні етики емоцій, яка у відповідного індивіда неспроможна ні передавати емоційну інформацію іншим людям, ні адекватно сприйматися від оточуючих. У інтуїтивно-логічного екстраверта це референтна функція, що також знаходиться в блоці Super-Id.

Більш складна ситуація зі сценарієм «без розуму». Здатність самостійно логічно міркувати співвідноситься з функціями логіки відносин та логіки дій. Виникає феномен: у індивіда є сильна усвідомлена (творча) функція, але він нею не користується. Відповідь може бути знайдена з урахуванням взаємозалежності функцій з діагонального імперативу. Відповідно, творчу логіку відносин може стримувати больова етика відносин, тобто у індивіда своя думка є, але висловити її він настільки соромиться, що й сам давно забув про її наявність.

Пояснення логічне, але творча функція відноситься до блоку Ego, а больова до Super-Ego, який у соціоніці зазвичай співвідносять з его-станом Батька за Е. Берном.

По суті сценарій закладається в Батька в Дитині, інакше названого у Е. Берна «Електродом». Питання, до яких соціонічних функцій можна прив'язати его-стани Батько в Дитині, Дорослий в Дитині та Дитина в Дитині у соціоніці поки що не вивчалось. Оскільки его-стан несе в собі подвійні риси Батька і Дитини, то він може впливати як на функції блоку Super-Id (в основному), так і блоку Super-Ego (в окремих випадках).

Оскільки сценарії закладаються у ранньому віці, відповідно, доцільно визначити, які спотворення внесла сценарна програма у нормальний розвиток дитини в цей період, щоб акцентувати свою увагу на вирішенні конкретних завдань, але виходячи з відповідних соціонічних функцій. Тут необхідно звернутися до досліджень Е. Еріксона у частині психології розвитку особистості.

У своїй роботі «Дитинство та суспільство» [7] Е. Еріксон виділяє 8 вікових стадій розвитку індивіда з відповідними кризами та завданнями.

У узагальненому вигляді ці стадії виглядають так:

- 1) перший рік життя – базисна довіри проти базисної недовіри;
- 2) 2-3 роки – автономія проти сорому та сумніву;
- 3) 4-5 років – ініціатива проти почуття провини;
- 4) 6-11 років – працьовитість проти почуття неповноцінності;
- 5) 12-18 років – ідентичність проти змішування ролей;
- 6) молодість – близькість проти ізоляції;
- 7) зрілість – генеративність проти стагнації;
- 8) старість – цілісність его проти розпаду.

Проводячи паралелі з Е. Берном і К. Штайнером, можна сказати, що життєві сценарії можуть закладатися на перших трьох стадіях розвитку індивіда.

Наслідком їх є невиконання людиною, як мінімум, завдання відповідної стадії. Будь-який із базових сценаріїв може бути закладений на будь-який із них.

Наприклад, сценарій «без кохання» може бути наслідком вироблення установки не довіряти людям у дитячому віці (1-а стадія), сприйняття кохання, як опіки, що позбавляє самодостатності – в ясельному віці (2-а стадія), почуття провини за прояв своїх почуттів у дитсадковому віці. Що стосується 4-ої стадії, то в дослідженнях Е. Берна і К. Штайнера вплив школи на дитину не вивчався, проте Е. Еріксон підкреслював вплив непройдених ранніх стадій на наступні.

З метою більш точнішої ідентифікації проблеми опрацювання життєвих сценаріїв через відповідні соціонічні функції, доцільно звернутися до теорії розвитку особистості, що пов'язує соціонічні функції в моделі А зі стадіями розвитку особистості за Е. Еріксоном.

Вчені відзначають таку кореляцію між стадіями розвитку особистості за Е. Еріксоном та соціонічними функціями. 1) 1-я стадія (немовля) – сугестивна функція (V); 2) 2-я стадія (ясельний вік) – референтна функція (VI); 3) 3-я стадія (дитсадковий вік) – больова функція (IV); 4) 4-та стадія (молодша школа) – рольова функція (III); 5) 5-та стадія (середня школа) – обмежувальна функція (VII); 6) 6-та стадія (молодість) – реалізуюча функція (VIII); 7) 7-ма стадія (зрілість) – творча функція (II); 8) 8-я стадія (старість) – основна функція (I).

У зв'язку з цим показовим буде приклад з аналізом трьох базових сценаріїв у ІЛЕ. Сценарій «без радості» у (ІЛЕ) може сформуватися через проблеми із сенсорикою відчуттів, що є у нього сугестивною функцією. Цю проблему слід локалізувати на першій стадії розвитку за Е. Еріксоном, тобто у цієї людини залишилося невіршеним завдання знаходження балансу між базисними довірою та недовірою.

В цьому випадку, у ІЛЕ спостерігатиметься відірваність від власного тіла, нерозуміння та ігнорування своїх фізіологічних реакцій, що й посилює властивості представників даного типу. За Е. Еріксоном, на першій стадії розвитку дитини «батьки повинні не тільки керувати поведінкою дитини за допомогою заборони та дозволу, але також вміти передати їй глибоке, майже органічне переконання в тому, що вони роблять, є певне значення. Зрештою, діти стають невротиками не через фрустрації як такі, а через відсутність або втрату соціального значення в цих фрустраціях» [7].

Е. Еріксон зазначає, що «в результаті вдалого проходження цієї стадії виростають люди, які черпають життєву віру не лише у релігії, а й у громадській

діяльності та наукових заняттях. Ті, хто не пройшли успішно цю стадію, навіть якщо сповідують віру, фактично, кожним зітханням висловлюють недовіру до людей» [7].

Таким чином, прагнучи подолати сценарій «без радості» людина будь-якого типу має навчитися відчувати своє тіло, довіряти йому, отримувати від нього насолоду. До того ж, ІЛЕ із сугестивною сенсорикою відчуттів, має пропрацювати завдання балансу між базисною довірою та недовірою світу. Це означає, що для опрацювання сценарію «без радості» ІЛЕ необхідно навчитися відрізнити ті ситуації, де він може приймати турботу і приємні відчуття, дарувати їх собі та близьким, а в яких випадках слід від них відмовитися, виявивши стриманість та розумний аскетизм. Таке розрізнення – непросте завдання зі сценарієм «без радості», але необхідне. В результаті успішного опрацювання цієї проблеми набуде радості життя, життєвої енергії та надії.

Сценарій «без кохання» пов'язаний з проблемами референтної функції – етики емоцій. Відповідно, це друга стадія розвитку за Е. Еріксоном, коли залишилося невирішеним завдання знаходження балансу автономії особистості та почуття сорому та сумніву. Сором і сумніви щодо прояву емоцій, загалом, також властиві цьому типу, інше питання – переростають вони на рівень сценарію чи ні.

Згідно з Е. Еріксоном, «вихід цієї стадії вирішальним чином залежить від співвідношення любові та ненависті, співробітництва та свавілля, свободи самовираження та її придушення. З почуття самоконтролю, як свободи розпоряджатися собою без втрати самоповаги, бере початок міцне почуття доброзичливості, готовності до дії та гордості за свої здобутки; з відчуття втрати свободи розпоряджатися собою та відчуття чужого понадконтролю відбувається стійка схильність до сумніву та сорому» [6]. Тут будь-якій людині необхідно дозволити собі виявляти емоції щодо інших людей, а також навчитися приймати чи не приймати емоційних проявів від оточуючих. У цьому випадку доцільно зайнятися своїм емоційним тлом, не переходячи на «позицію жертви», яка звинувачує у своїх бідах виключно оточуючих, одночасно залишаючись повністю залежним від їх проявів до себе.

Навчитися розрізнити ситуації, коли «мій настрій у моїх руках», а коли можна і навіть потрібно піддатися на чужі емоції, як позитивні, так і негативні. Коли можна собі дозволити «зарядитися» загальним ентузіазмом або обуритися несправедливістю, а коли краще відсторонитися, зберігти спокій і

незворушність. У результаті людина набуває цінних якостей за Е. Еріксоном: самоконтроль і сила волі.

Сценарій «без розуму» пов'язаний із блокуванням творчої логіки відносин із боку больової етики відносин. Проблема з больовою функцією корелює з третьою стадією розвитку за Е. Еріксоном, тобто з необхідністю знайти баланс між ініціативою та почуттям провини.

Е. Еріксон зазначає, що «ініціатива додає до автономії підприємливість, планування і прагнення «атакувати» завдання заради того, щоб бути активним, перебувати в русі, тоді як раніше свавілля майже завжди підштовхувало дитину до відкритої непокори або до незалежності, що викликала протест» [7].

По суті, для опрацювання проблем цієї стадії розвитку стосовно сценарію «без розуму» необхідно подолати почуття провини перед оточуючими та відкрито виявляти ініціативу у висловленні власної думки. Навчитися зважувати, чи зачепить когось прояв ініціативи в даний момент, що може викликати ще більше почуття провини. Навчитися обирати форму для прояву своєї ініціативи, продумувати висловлювання, а непродумані поки що не озвучувати. В результаті вирішення цього завдання життя набуде сенсу і певної цілеспрямованості.

Таким чином, виявився взаємозв'язок життєвих сценаріїв, що вселяються в дитинстві, і проблем у формуванні відповідних соціонічних функцій у блоках Super-Id і Super-Ego (також у дитячому віці).

Щоб уникнути зайвої схематизації життя, слід зазначити, що кожен із трьох негативних сценаріїв, описаних К. Штайнером, може розвиватися і інакше, крім того, це не єдині сценарії. Наприклад, сценарій «без радості», що в крайньому прояві веде до алкоголізму та наркоманії, може сформуватися на ґрунті невирішених проблем на соціальному рівні, а не лише на фізичному. Сценарій «без кохання», що в гіршому випадку закінчується важкою депресією із суїцидальним результатом, може сформуватися не тільки через відсутність емоційного, а й взагалі будь-якого соціального контакту. Крім того, К. Штайнер працював, в основному, з американським матеріалом, де тема гідно заробляти за наявності освіти та працевитості ніколи не стояла, оскільки в суспільстві вже сформувалися критерії оцінки тих чи інших фахівців.

Очевидно, що здатність отримувати за свою працю належну винагороду належить більшою мірою до вольової сенсорики та логіки дій. Вольова сенсорика – це рольова функція, що у блоці Super-Ego. Відповідно формується на четвертій стадії особистісного розвитку за Е. Еріксоном, тобто приблизно у початковій

школі. Стосовно цієї стадії Е. Еріксон писав, що «небезпека, яка підстерігає дитину на цій стадії, полягає в почутті неадекватності та неповноцінності. Якщо вона впадає у відчай у своїх знаряддях праці та робочих навичках чи займаному нею становищу серед товаришів, це може відбити в неї полювання до ідентифікації з ними і певним сегментом предметного світу» [7].

Завданням, що стоїть на цій стадії, є вирішення протиріччя між працьовитістю та почуттям неповноцінності. Стосовно вольової сенсорики це означає, що для того, щоб більше заробляти, необхідно виробити навички самопрезентації, навчитися подавати продукт своєї праці потенційним споживачам. Необхідно займатися не лише своєю роботою, а й приділяти особливу увагу привабливому для клієнтів оформленню її результатів. При цьому відстежуватиме баланс між власне роботою та рекламно-презентаційною діяльністю. Набуті в результаті цінні якості: система та компетентність – багато в чому сприятимуть успіху та збільшенню ваги у суспільстві.

Висновки. Слід відзначити важливість вирішення завдання виходу з несприятливих життєвих сценаріїв, використовуючи соціонічні методи. В цьому напрямку слід вичленувати сценарій, тобто стереотип деструктивної поведінки, що повторюється, і визначити з якою соціонічною функцією блоків Super-Id або Super-Ego він пов'язаний. Знаючи тип конкретного індивіда, можна з'ясувати, на якій стадії розвитку особистості була деформована ця функція. Після цього проблему виходу з негативного життєвого сценарію можна буде вирішити за допомогою опрацювання відповідної соціонічної функції, а також вирішення завдань, які стоять на стадії розвитку, коли вона формується. Для виходу з негативних життєвих сценаріїв мають застосовуватися різноманітні технології, що включають психотерапію, техніки стрес-менеджменту, зміну способу життя та розвиток навичок міжособистісного спілкування. Важливими кроками є самопізнання для виявлення стійких життєвих сценаріїв, що формуються з дитинства, зниження стресу, підтримка фізичного здоров'я та звернення за професійною психологічною допомогою.

Література

1. Гандзілевська Г. Б. Реалізація життєвих сценаріїв українських емігрантів у акмеperiodі крізь призму соціокультурної адаптації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. Острог:

Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2018. Вип. 5. С. 65–70.

2. Пасічник І. Д., Гандзілевська Г. Б. Психологічні особливості формування життєвих сценаріїв острозьких письменників-емігрантів. *Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. праць*. К.: НУОУ, 2017. Вип. 1 (48). С. 165–172.

3. Штайнер К. Сценарії життя людей / пер. з англ. Я. Машико. Харків: Вид-во «Ранок»: Фабула, 2021. 448 с.

4. Bern E. *Games People Play*. Grove Press, 1964.

5. Bern E. *Transactional Analysis in Psychotherapy*. 1961.

6. Erikson E. *Der vollständige Lebenszyklus*; Frankfurt a.M. 1988; 2. Aufl. 1992.

7. Erikson E. *Kindheit und Gesellschaft*; Zürich 1957

References

1. Handzilevska H. B. Realizatsiia zhyttievykh stsenariiv ukrainskykh emihrantiv u akmeperiodi kriz pryzmu sotsiokulturnoi adaptatsii. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Seriiia «Psykhohohiia»*. Ostroh: Vydavnytstvo Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia», 2018. Vyp. 5. S. 65–70.

2. Pasichnyk I. D., Handzilevska H. B. Psykholohichni osoblyvosti formuvannia zhyttievykh stsenariiv ostrozkykh pysmennykiv-emihrantiv. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy: zb. nauk. prats. K.: NUOU, 2017. Vyp. 1 (48). S. 165–172.*

3. Shtainer K. Stsenarii zhyttia liudei / per. z anhl. Ya. Mashyko. Kharkiv: Vyd-vo «Ranok»: Fabula, 2021. 448 s.

4. Bern E. *Games People Play*. Grove Press, 1964.

5. Bern E. *Transactional Analysis in Psychotherapy*. 1961.

6. Erikson E. *Der vollständige Lebenszyklus*; Frankfurt a.M. 1988; 2. Aufl. 1992.

7. Erikson E. *Kindheit und Gesellschaft*; Zürich 1957

Piddubna V.V.

TECHNOLOGIES FOR RELEASING NEGATIVE LIFE SCENARIOS

The article reveals technologies for exiting negative life scenarios that hinder the harmonious development of the personality and demonstrates their relationship with

socionic functions. The importance of solving the problem of exiting unfavorable life scenarios using socionic methods is emphasized. In this direction, it is necessary to isolate the scenario, that is, a stereotype of destructive behavior that is repeated, and determine which socionic function of the Super-Id or Super-Ego blocks it is associated with. Knowing the type of a particular individual, it is possible to find out at what stage of personality development this function was deformed. After that, the problem of getting out of a negative life scenario can be solved by working out the corresponding socionic function, as well as solving tasks that are at the stage of development when it is formed. To overcome negative life scenarios, various technologies should be used, including psychotherapy, stress management techniques, lifestyle changes, and the development of interpersonal communication skills. Important steps include self-knowledge to identify persistent life scenarios that have been formed since childhood, reducing stress, maintaining physical health, and seeking professional psychological help.

Key words: *harmonious development of the personality, negative life scenarios, stereotype of destructive behavior, technologies for getting out of negative life scenarios.*

Піддубна Валентина Василівна – викладач кафедри психології Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, м. Запоріжжя.

Надходження статті: 05.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 22.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTORS OF CONFLICT RESOLUTION IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF MANAGERS

The article reveals the socio-psychological factors of conflict resolution in the activities of managers. The socio-psychological causes of conflicts in the activities of managers are established: loss and distortion of information in the process of interpersonal and intergroup communication; unbalanced role interaction; choice of different methods of assessing the results of activity; different approaches to assessing complex events; intra-group favoritism; rivalry and competition; limited ability to decenter, etc. It is shown that the main personal causes of conflicts are: subjective assessment of behavior; low conflict tolerance; poorly developed empathy; inadequate level of self-esteem; accentuation of character, etc. The conditions for preventing intrapersonal conflicts are determined, such as: the presence of a stable system of values and motives of the individual; adaptability and flexibility; optimistic attitude to life; ability to manage one's desires and emotions; development of strong-willed qualities; clarification of the hierarchy of roles; adequacy of self-esteem; timely resolution of emerging problems; truthfulness in relationships, etc. The resolution of internal conflicts is also influenced by worldviews, strong-willed qualities, temperament, gender and age characteristics of the personality, etc. The mechanisms for resolving intrapersonal conflicts are psychological defense mechanisms: denial, projection, regression, substitution, suppression, isolation, introjection, intellectualization, annulment, sublimation, rationalization, compensation, identification and fantasy.

Key words: professional activity, socio-economic sphere of activity, managers, intrapersonal conflicts.

Problem statement. Changes in economic structures, increasing requirements for the quality of managerial activity, and the implementation of organizational changes require the search for new methods, forms, and types of training for highly qualified managers who are able to withstand the negative effects of both external and internal conflicts. However, the dynamics of modern socio-political transformations, significant

changes in the content and technology of managerial activity, and the extreme conditions of its implementation stimulate the emergence, first of all, of interpersonal conflicts in managers of enterprises and organizations of the socio-economic sphere of activity. Negatively affecting the personality, they reduce the productivity of managerial activity, lead to professional and personal destruction, and absenteeism of managers. This, in turn, disrupts the efficiency of the management apparatus, reduces the efficiency and stability of the entire organization [1-12].

Analysis of recent research and publications. There are a large number of conflict theories within sociology and in various branches of psychology. Today, conflict theory has even been separated into a separate branch of scientific knowledge - conflictology. The connection of conflicts with the problems of professionalization of the individual was studied by I. Vashchenko, L. Karamushka, G. Lozhkin, Yu. Shvalb and others. The features of professional conflictological training, in particular the conflict situation and conflict as a means of developing conflict competence, were considered by T. Shugurova and others. The essence of conflict, their causes and strategies for resolving them, the conditions for preventing conflicts and recommendations for their constructive resolution were studied by N. Zavatska, M. Piren, D. Scott, R. Fisher, U. Yuri and others.

The study of intrapersonal conflict as a psychological phenomenon of existence and development of the personality is devoted to the studies of K. Levin, A. Kovalenko, S. Maksymenko, V. Merlin, N. Miller, T. Tytarenko, L. Festinger, K. Horney and others.

Recognizing the high scientific and practical significance of the conducted studies, it should be noted that determining the influence of the content of managerial activity on the occurrence of conflicts in managers of enterprises and organizations of the socio-economic sphere of activity has not yet been the subject of special research.

The purpose of the article is to reveal the socio-psychological factors of conflict resolution in the activities of managers.

Presentation of the main material and results of the study. Representatives of conflict theories consider this phenomenon from different positions, generally agreeing that the essence of conflict is a clash. Theoretical analysis of conflictological approaches (G. Lozhkin, N. Povyakel) revealed a number of other essential features of conflict, common to most approaches: the presence of a conscious contradiction; the subjectivity of the bearer of the contradiction; the personal significance of the subject of the contradiction for each of the subjects; the state (experience) of tension.

Representatives of different approaches put forward their own criteria for classifying conflicts, distinguishing them by the signs of the source, intensity, duration, the nature of the consequences, subjects, etc. The distinction between external and internal conflicts was an impetus for the awareness of a number of scientific psychological problems related to the processes of development and formation of the personality (E. Erikson, V. Merlin, T. Tytarenko) [13-22]. Most researchers associate the emergence of intrapersonal conflicts with the presence of external (situational) and internal (personal) determinants. At the same time, the external conditions of intrapersonal conflict are associated with the inevitable contradiction between human needs and the objective possibilities of their satisfaction. Among the internal determinants of intrapersonal conflict, the most significant is the contradiction in the semantic sphere of the personality, but role, motivational and cognitive contradictions are also significant factors. Among the fundamental theories of intrapersonal conflict, there are those that focus attention on the psychodynamic structures of the personality (S. Freud, K. Horney, K. G. Jung), on motives (K. Lewin), on the contradictory roles of the personality (Y. Moreno) or on contradictory knowledge, ideas, goals. Recently, a number of theories have emerged in which an attempt has been made to rely on such fundamental socio-psychological categories as motive, action and image. The phenomena of burnout and professional deformations are related to intrapersonal conflicts in terms of structure, forms of manifestation and experience. It has been established that burnout and professional deformations as neurotic formations can be the consequences of unresolved intrapersonal conflict. The typology of burnout indicators and factors, the structure, types and origin of professional deformations have been analyzed.

The determined theoretical models of the factors of intrapersonal conflict became the basis for the study of the psychological content of those conditions of activity of social workers that can lead to the emergence of intrapersonal conflicts. The specificity of social work as a profession is the need for direct intervention of the social worker in the situation of the client's life (sometimes, even, without the consent of the latter), which leads to the emergence of specific systemic contradictions [23-30].

The socioeconomic sphere of professional activity can be represented as three levels of activity organization: the level of situational interaction with the client and other subjects of activity; the level of principles and norms that determine the nature of the specified interaction; the level of general goals and requirements that regulate all the activities of specialists, generating professional norms and standards. At each of these levels, there are contradictions that the manager can experience as a conflict. Thus,

at the level of a specific situation, difficulties arise related to such factors as: the intersection of the manager's life and professional situations; the need to intervene in the client's affairs without his consent; the inclusion of the client and his life situation in the manager's life situation, etc. For the level of situational regulation of activity, contradictions arise due to the presence of heterogeneous and diverse professional norms and rules that may be inconsistent with each other (and usually are). Therefore, each time the situation of professional activity requires the implementation of a personal choice in the processes of setting professional tasks of activity and establishing rules for interaction with the client and his social environment. For the value level of professional activity, the main contradiction is the contradiction between the declared values and general goals of the socio-economic sphere of activity, on the one hand, and the real possibilities of their implementation in practical activity, on the other. The structural and functional organization of activity is reflected in the corresponding forms of professional consciousness. Based on the already existing models of consciousness and activity (Yu. Shvalb, N. Shevchenko), we have identified three levels of professional consciousness: situational, which makes it possible to identify the professional situation (the level of the direct content of professional activity); the level of tasks and technologies (professional standards, standards and norms of professional activity), which regulates activity in situations, and the level of values, which determines the general meaning of professional activity [31-34]. The congruence of the organizational structure of professional activity to the structures of professional consciousness leads to the fact that the individual can experience objective contradictions in activity as internal contradictions, that is, as an intrapersonal conflict. Although real contradictions arise in real activity, the subject of professional activity experiences them as a contradiction between different structures of his own professional consciousness. Thus, intrapersonal conflicts in the professional activity of managers of a socio-economic profile unfold on the gaps between the three substructures of professional consciousness and within these substructures. Hence we have the following types of intrapersonal conflicts: situational, normative-target, normative-value and value-situational. In accordance with each level of professional consciousness, a block of conflict-generating factors was identified. During the study, the significance of the factors of intrapersonal conflicts in managers was ranked. The most significant were: anxiety, workload, self-esteem, tolerance of a specialist, lack of time, psycho-emotional reaction to a stressful situation, level of self-reflection, self-assessment of success in work, length of working day, length of service. The least influential factors are: depth of contact with subordinates, locus of control,

social status, age of the specialist, extroversion, etc. As we can see, among the most significant conflict-generating factors are those related to the manager's personality and a number of organizational factors.

In terms of subject matter, interpersonal conflicts that arise in managers cover a fairly wide range of experiences: a feeling of intersection of the client's problem with their own problems; a desire to help the client in the absence of the necessary resources; experiences of professional helplessness in difficult cases; experiences of the unhappiness of the client's life; disruption of the balance of work and free time (inclusion in solving the client's problems without branching out work and free time); internal experiences of conflicts in the professional environment; inconsistency of management requirements with functional duties; inability to combine social work with the need to feed the family; experiences of social non-recognition of the significance of the profession (expressed in the low social status of the specialist).

Conclusions. Thus, experts have identified types of interpersonal conflicts precisely on the basis of the presence of contradictions in the professional activities of a manager. According to experts, the emergence of interpersonal conflicts is inextricably linked with the profession, and personal and other factors affect only the frequency of occurrence, depth and severity of the experience of the conflict. The socio-psychological causes of conflicts in the activities of managers have been established: loss and distortion of information in the process of interpersonal and intergroup communication; unbalanced role interaction; choice of different methods of assessing the results of activity; different approaches to assessing complex events; intragroup favoritism; competition and rivalry; limited ability to decenter, etc. It has been shown that the main personal causes of conflicts are: subjective assessment of behavior; low conflict tolerance; poorly developed empathy; inadequate level of self-esteem; accentuation of character, etc. Conditions for preventing intrapersonal conflicts have been identified, such as: the presence of a stable system of values and motives of the individual; adaptability and flexibility; an optimistic attitude to life; the ability to manage one's desires and emotions; the development of strong-willed qualities; clarification of the hierarchy of roles; adequacy of self-esteem; timely resolution of emerging problems; truthfulness in relationships, etc. The resolution of internal conflicts is also influenced by worldviews, strong-willed qualities, temperament, gender and age characteristics of the individual, etc. The mechanisms for resolving intrapersonal conflicts are psychological defense mechanisms: denial, projection,

regression, substitution, suppression, isolation, introjection, intellectualization, sublimation, rationalization, compensation, identification.

References

1. Arshi T., Burns P. Entrepreneurial architecture: A framework to promote innovation in large firms. *The Journal of Entrepreneurship*. 2018. № 27 (2). P. 151-179. <https://doi.org/10.1177/0971355718781245>
2. Avolio B.J., Yammarino F.J. Reflections, closing thoughts, and future directions. In B. J. Avolio, F. J. Yammarino (eds). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead 10th Anniversary Edition*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited, 2013. P. 449-470.
3. Bagheri A. The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*. 2017. № 28 (2). P. 159-166. DOI: [10.1016/j.hitech.2017.10.003](https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003)
4. Bagheri A., Pihie Z.A.L. Entrepreneurial leadership: Towards a model for learning and development. *Human Resource Development International*. 2011. № 14 (4). P. 447-463. DOI: [10.1080/13678868.2011.601594](https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601594)
5. Berlin L.R. Robert Noyce and Fairchild Semiconductor. *Business History Review*. 2001. № 75 (1). P. 63-101. <https://doi.org/10.2307/3116557>
6. Bolden R. Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*. 2011. № 13 (3). P. 251-269. DOI: [10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x)
7. Butler T. Hiring an entrepreneurial leader. *Harvard Business Review*. 2017. № 95 (2). P. 84-93.
8. Carmeli A., Schaubroeck J., Tishler A. How CEO empowering leadership shapes top management team processes: *Implications for firm performance*. *Leadership Quarterly*. 2011. № 22 (2). P. 399-411. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.013>
9. Chen M.H. Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*. 2007. № 16 (3). P. 239-249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
10. Chen M.H., Agrawal S. What leads to effective team learning performance within university students? The moderating effects of 'Guanxi'. *International Journal of Management Education*. 2018a. № 16 (3). P. 432-445. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2018.07.002>

11. Chen M.H., Agrawal S. Exploring student's team behavior through entrepreneurship education: a time-lagged study. *Education + Training*. 2018b. № 60 (7/8). P. 781-799. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2017-0102>

12. Cogliser C.C., Brigham K.H. The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned. *Leadership Quarterly*. 2004. № 15 (6). P. 771-799. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.004>

13. Coyle P. How entrepreneurial leadership can engage university staff in the development of an entrepreneurial culture. *Industry and Higher Education*. 2014. № 28 (4). P. 263-269. <https://doi.org/10.5367/ihe.2014.0215>

14. Cunningham J.B., Lischeron J. Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*. 1991. № 29 (1). P. 45-62.

15. Darling J., Gabriellsson M., Seristo H. Enhancing contemporary entrepreneurship: A focus on management leadership. *European Business Review*. 2007. № 19 (1). P. 4-22. <https://doi.org/10.1108/09555340710714126>

16. Dean H., Ford J. Discourses of entrepreneurial leadership: exposing myths and exploring new approaches. *International Small Business Journal*. 2017. № 35 (2). P. 178-196. DOI:[10.1177/0266242616668389](https://doi.org/10.1177/0266242616668389)

17. D'Intino R.S., Boyles T., Neck C.P., Hall J.R. Visionary entrepreneurial leadership in the aircraft industry: The Boeing Company legacy. *Journal of Management History*. 2008. P. 14 (1). P. 39-54. <https://doi.org/10.1108/17511340810845471>

18. Dinh J.E., Lord R.G., Gardner W.L., Meuser J.D., Liden R.C., Hu J. Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *Leadership Quarterly*. 2014. № 25 (1). P. 36-62. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>

19. Edmondson A.C., McManus S.E. Methodological Fit in Management Field Research. *Academy of Management Review*. 2007. № 32 (4). P. 1155-1179. DOI:[10.5465/AMR.2007.26586086](https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26586086)

20. Engelen A., Gupta V., Strenger L., Brettel M. Entrepreneurial orientation, firm performance, and the moderating role of transformational leadership behaviors. *Journal of Management*. 2015. № 41 (4). P. 1069-1097. <https://doi.org/10.1177/0149206312455244>

21. Fernald L.W., Solomon G.T., Tarabishy A. A new paradigm: Entrepreneurial leadership. *Southern Business Review*. 2005. № 30 (2). P. 1-10.

22. Floistad G. Entrepreneurial leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. 1991. № 12 (7). P. 28-31. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001168>

23. Fontana A., Musa S. The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*. 2017. № 9 (1). P. 2-19. <https://doi.org/10.1108/IJS-05-2016-0004>
24. Galloway L., Kapasi I., Sang K. Entrepreneurship, leadership, and the value of feminist approaches to understanding them. *Journal of Small Business Management*. 2015. № 53 (3). P. 683-692. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12178>
25. Greenberg D., McKone-Sweet K., Wilson H.J. *The New Entrepreneurial Leaders: Developing Leaders Who Shape Social and Economic Opportunity*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler. 2011.
26. Gupta V., MacMillan I.C., Surie G. Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*. 2004. № 19 (2). P. 241-260. [http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00040-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00040-5)
27. Harrison C., Burnard K., Paul S. Entrepreneurial leadership in a developing economy: A skill-based analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 2018. № 25 (3). P. 521-548. DOI:[10.1108/JSBED-05-2017-0160](https://doi.org/10.1108/JSBED-05-2017-0160)
28. Harrison R., Leitch C., McAdam M. Breaking glass: Toward a gendered analysis of entrepreneurial leadership. *Journal of Small Business Management*. 2015. № 53 (3). P. 693-713. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12180>
29. Huang S., Ding D., Chen Z. Entrepreneurial leadership and performance in Chinese new ventures: A moderated mediation model of exploratory innovation, exploitative innovation and environmental dynamism. *Creativity and Innovation Management*. 2014. № 23 (4). P. 453-471. <https://doi.org/10.1111/caim.12085>
30. Hunter L., Lean J. Investigating the role of entrepreneurial leadership and social capital in SME competitiveness in the food and drink industry. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 2014. № 15 (3). P. 179-190. DOI:[10.5367/ijei.2014.0153](https://doi.org/10.5367/ijei.2014.0153)
31. Ireland R.D., Hitt M.A., Sirmon D.G. A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions. *Journal of Management*. 2003. № 29 (6). P. 963-989. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00086-2
32. Kempster S., Cope J. Learning to lead in the entrepreneurial context. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*. 2010. № 16 (1). P. 5-34. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00086-2
33. Kuratko D.F. Entrepreneurial leadership in the 21st century: Guest editor's perspective. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2007. № 13 (4). P. 1-11. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040201>

34. Leitch C. M., Volery T. Entrepreneurial leadership: Insights and directions. *International Small Business Journal*. 2017. № 35 (2). P. 147-156.
<https://doi.org/10.1177/0266242616681397>

Гейко Є.В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

В статті розкрито соціально-психологічні чинники вирішення конфліктів в діяльності менеджерів. Встановлено соціально-психологічні причини конфліктів в діяльності менеджерів: втрати і викривлення інформації в процесі міжособистісної і міжгрупової комунікації; розбалансована рольова взаємодія; вибір різних способів оцінки результатів діяльності; різний підхід до оцінки складних подій; внутрішньогруповий фаворитизм; змагання і конкуренція; обмежена здатність до децентрації тощо. Показано, що основними особистісними причинами конфліктів є: суб'єктивна оцінка поведінки; низька конфліктостійкість; погано розвинена емпатія; неадекватний рівень самооцінки; акцентуації характеру тощо. Визначено умови попередження інтраперсональних конфліктів, як-то: наявність стійкої системи цінностей і мотивів особистості; адаптивність і гнучкість; оптимістичне ставлення до життя; уміння керувати своїми бажаннями та емоціями; розвиненість вольових якостей; уточнення ієрархії ролей; адекватність самооцінки; своєчасне розв'язання проблем, що виникають; правдивість у відносинах та ін. На розв'язання внутрішніх конфліктів впливають також світоглядні установки, вольові якості, темперамент, статеві-вікові особливості особистості тощо. Механізми розв'язання інтраперсональних конфліктів виступають механізми психологічного захисту: заперечення, проєкція, регресія, заміщення, придушення, ізоляція, інтроєкція, інтелектуалізація, анулювання, сублімація, раціоналізація, компенсація, ідентифікація й фантазія.

Ключові слова: професійна діяльність, соціономічна сфера діяльності, менеджери, інтраперсональні конфлікти.

Гейко Євгенія Вікторівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри практичної психології Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка МОН України.

Надходження статті: 05.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 22.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

ПРОФЕСІЙНЕ МИСЛЕННЯ В СТРУКТУРІ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ФІЗИЧНИХ ТЕРАПЕВТІВ

В статті розкрито особливості формування професійного мислення в структурі індивідуального стилю діяльності фізичних терапевтів. Показано, що найбільших успіхів у професійній діяльності досягають фізичні терапевти з теоретичним типом професійного мислення. Саме вони виявляють здатність до змістовного аналізу, рефлексії та планування, творчо підходять до постановки діагнозу та призначення необхідного втручання. Фізичний терапевт, який володіє таким мисленням, вмє поставити безпомилковий діагноз, передбачати, планувати на багато кроків вперед, приводити до єдиної підстави найсуперечливіші, зовні несхожі, але внутрішньо споріднені обставини, стівідносити побудовану за попереднім задумом програму дій з отриманими результатами, аналізувати свої особисті, суб'єктивні враження, давати адекватне професійне тлумачення суб'єктивним уявленням. Порівняльний аналіз результатів навчання за традиційною та експериментальною програмами дозволив зробити висновок про більш високу розвивальну ефективність системи підготовки майбутніх фізичних терапевтів, заснованої на концепції теоретичного мислення та змістовного узагальнення.

Ключові слова: *майбутні фізичні терапевти, практикуючі фізичні терапевти, індивідуальний стиль професійної діяльності, професійне мислення.*

Постановка проблеми. Удосконалення індивідуального стилю діяльності фізичних терапевтів передбачає глибоку наукову розробку соціально-психологічних засад формування професійного мислення [1-6]. У зв'язку з різким зниженням рівня здоров'я населення особливо актуальним є аналіз мислення фізичних терапевтів, а також пошук шляхів удосконалення їх професійної підготовки.

На професійне мислення фізичних терапевтів досить часто посилаються, проте експериментально воно мало досліджувалося. У цьому плані є доцільним виділити низку питань, які є найбільш актуальними. Як такі можна назвати:

загальна характеристика індивідуального стилю діяльності фізичних терапевтів та його зв'язок із професійним мисленням; специфіка професійного мислення фізичних терапевтів та особливості прояву справжнього професіоналізму; основні види та типи мислення фізичних терапевтів; своєрідність професійних завдань, які вирішують фізичні терапевти; співвідношення загального, особливого та одиничного у мисленні фізичних терапевтів; психологічні вимоги до змісту профілюючих предметів, на основі яких формується професійне мислення майбутнього фізичного терапевта; психологічні методи діагностики професійного мислення фізичних терапевтів.

Розробка цих питань є передумовою успішного вивчення проблеми психологічних засад формування професійного мислення фізичних терапевтів в структурі індивідуального стилю їх діяльності.

Під професійним мисленням фізичних терапевтів в структурі індивідуального стилю їх професійної діяльності ми розуміємо рефлексивну розумову діяльність фізичних терапевтів, що забезпечує постановку та вирішення діагностичних, лікувальних та профілактичних завдань через аналіз генези та розвитку патологічних процесів та їх етнологічних факторів. Тому таке мислення слід розглядати як відтворення в ідеальному плані реальної професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як слушно відзначають Л. Инжиевська та Т. Шевченко, дослідження стилю діяльності лікарів потребує, разом із проведенням теоретичних та практичних пошуків, розробки методичного інструментарію для виміру стилю, адаптованого до конкретної професійної сфери. Це передбачає чітке уявлення про структуру досліджуваного явища для найбільш точного його відображення при створенні діагностичного інструментарію та подальшої типологізації стилів з метою застосування отриманих даних у практичних задачах. Концепція індивідуального стилю діяльності лікарів має своє коріння та аналоги у наукових дослідженнях. Наприклад, в західній психології існують різні розуміння поняття «стиль», – як характеристики індивідуальної стратегії проміжних цілей (А. Адлер); як характеристики системи операцій, до якої особистість схильна через свої індивідуальні властивості (Г. Олпорт, Р. Стагнер та ін.). У вітчизняній психології використовується поняття «індивідуальний стиль діяльності», щоб розуміти, як властивості особистості виявляються у різних стилях, враховуючи об'єктивні вимоги діяльності. Формування особистості в діяльності полягає не лише в

залежності індивідуального стилю від властивостей особистості та організму, але й у встановленні взаємозв'язку між ними [7, с. 13]. При цьому на особливу увагу заслуговує розкриття особливостей формування професійного мислення в структурі індивідуального стилю діяльності фізичних терапевтів.

Мета статті – розкрити особливості формування професійного мислення в структурі індивідуального стилю діяльності фізичних терапевтів.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Проведено дослідження щодо виявлення особливостей вирішення професійних завдань та залежності рівня професіоналізму фізичних терапевтів від типу його мислення. В дослідженні брали участь студенти випускних курсів університетів (124 особи), а також практикуючі фізичні терапевти, які мають стаж роботи понад 5 років (30 осіб).

Було розроблено спеціальні набори професійних завдань, що включають такі нозологічні форми захворювань.

Респонденти вирішували ситуаційні діагностичні та лікувально-тактичні завдання, а також діагностували та лікували хворих в умовах реабілітаційних центрів. Усі категорії завдань підбрано і складено таким чином, щоб можна було виявити у респондентів тип їх мислення, зокрема такі компоненти мислення, як аналіз, рефлексія та планування. При цьому враховувалася та обставина, що різні хвороби можуть проявлятися подібними симптомами, а одна хвороба (або схожі) у різних її формах – різними симптомами; різні патологічні процеси здатні зумовити ту саму нозологічну форму захворювання. Наприклад, етіопатогенетичний процес викликає різні нозологічні форми захворювання. Так, запальний процес може бути основою таких захворювань, як апендицит, холецистит, запалення легенів, туберкульоз та ін. Така різноманітність умов дає можливість скласти кілька наборів діагностичних, лікувальних і профілактичних завдань, кожен з яких належить до певного класу, але всередині нього всі завдання досить чітко розрізняються за зовнішніми особливостями умов (наприклад, за симптомами та синдромами).

Класифікацію професійних завдань можна було проводити на підставі таких характеристик: подібність етіопатогенезу захворювань (вроджена або набута етіологія, запальна або незапальна етіологія, запально-специфічний або запально-неспецифічний характер патології); спільність методів діагностики (наприклад рентгенографія, аускультация, пальпація, біопсія); спільність лікувальної тактики (оперативна чи консервативна); спільність лікувально-

технічних способів та прийомів (наприклад, радикальні або паліативні способи втручання); подібність ускладнення для багатьох нозологічних одиниць; подібність прогнозу (сприятливий чи несприятливий); спільність принципів профілактики (наприклад, профілактика захворювань запального характеру з інфекційним початком, виразкових хвороб) та ін.

При вирішенні респондентами професійних діагностичних, лікувально-тактичних, лікувально-технічних та профілактичних завдань враховувалися такі показники: здатність використовувати мінімум вирішальних симптомів для діагностики; обґрунтованість та достовірність діагнозу; вміння визначати за зовнішніми проявами хвороби її внутрішні причини, механізми виникнення та розвитку, тобто етіопатогенетичні зв'язки; визначення оптимальної лікувальної тактики та техніки втручання; професійні помилки (діагностичні, лікувально-тактичні, лікувально-технічні та ін.); способи вирішення професійних завдань; підстави їхньої класифікації тощо.

Для визначення рівня професіоналізму респондентів було використано методом експертної оцінки. У ході експерименту було виявлено два способи вирішення лікарських діагностичних завдань.

Перший спосіб передбачає порівняння (зіставлення) конкретної клінічної картини захворювання з кількома наперед відомими абстрактними клінічними картинами хвороб та даними особистого досвіду фізичних терапевтів. Таке порівняння здійснюється для ідентифікації виділених симптомів, синдромів та симптомокомплексів даної хвороби з однією з еталонних та виключення інших. Діагноз вважається встановленим, якщо виявлено подібність між конкретною хворобою та однією з відомих фізичному терапевту клінічних картин. В основі такого порівняння лежить висновок за аналогією. Досить часто студентами та молододосвідченими фізичними терапевтами діагноз розглядається як формальне завдання щодо встановлення зовнішньої подібності конкретного випадку з абстрактною клінічною картиною, відображеною у відповідній літературі. У цьому випадку фізичний терапевт переважно спирається на свою пам'ять, а не на мислення.

Досвід показує, що застосування методу аналогії дуже часто призводить до грубих професійних помилок, оскільки дозволяє ідентифікувати зовні дуже схожі, але насправді різні форми захворювання органів і систем. Використовуючи висновки за аналогією в процесі діагностики, фізичний терапевт фактично не враховує можливості атипового прояву хвороби та надзвичайної плинності,

рухливості самих патологічних процесів, що призводить до шаблонності та догматизму в його мисленні.

Зіткнувшись щодня у своїй практиці з обмеженим колом захворювань, він намагається підігнати їх під невеликий набір добре відомих нозологічних одиниць. Саме метод аналогій штовхає на шлях емпіризму, на шлях проб та помилок у діагностиці та лікуванні.

Формально-логічний підхід, розумовий формалізм і схематизм перешкоджають шлях до розуміння сутності захворювання і тим самим призводять до численних помилок у діагностиці. Справа посилюється незадовільним станом існуючої класифікації хвороб. Нозологічний принцип класифікації складний, громіздкий, він включає величезне число хвороб, які сучасний фізичний терапевт не здатний зберегти у своїй пам'яті. Тому постановка діагнозу процес дуже складний, помилки тут зустрічаються досить часто, особливо при розпізнаванні найближчих форм захворювання. Складність діагностики пов'язана і з тією обставиною, що хвороби є патологічними процесами, що розвиваються і, як правило, залучають в них весь організм людини. У зв'язку з цим дуже не просто визначити межі між патологічними процесами. Таким чином, невизначеність та розпливчастість класифікації хвороб, описи їх ознак та особливостей перебігу залежно від фази та стадії є джерелом багатьох професійних помилок. Такий фахівець діє за застиглими схемами, шаблонно, у межах формально-логічних операцій, саме тому він не здатний до творчості.

Другий спосіб вирішення професійних завдань ґрунтується на аналізі власне внутрішніх механізмів патологічних процесів. Дослідження хворого починається зі встановлення симптомів як зовнішніх проявів сутності хвороби та їх аналізу. Найважливішим у процесі аналізу є виявлення тих основних патологоанатомічних та патофізіологічних процесів, які приховані за симптомами та зумовлюють хворобу. Тому при вирішенні клінічного завдання респонденти свідомо орієнтувалися не на так звану зовнішню частину патологічних процесів (симптоми, симптомокомплекси, синдроми), скільки на аналіз власне внутрішніх причин і механізмів захворювання.

Основною метою такого аналізу є пошук та виявлення того вихідного відношення патогенних факторів та індивідуальних анатомо-фізіологічних структур людського організму, що виражає сутність хвороби та відображається у понятті етіопатогенез. Все це дозволяє відтворити цілісну етіопатогенетичну

картину «захворювання», тобто за зовнішніми різноманітними його особливостями побачити, виділити, зафіксувати та вивчити внутрішню вихідну істотну основу і таким чином зрозуміти всі зовнішні прояви хвороби. Змістом мислення при цьому стають внутрішні причини, етіологія та патогенез захворювань, а не їхні зовнішні прояви – симптоми та синдроми. Слід мати на увазі, що важливі не симптоми та синдроми самі по собі, а то, виразом яких прихованих від безпосереднього сприйняття внутрішніх процесів вони виступають.

Аналіз фактичних даних та його залежностей дозволяє перейти від зовнішньої картини захворювання до відтворення внутрішньої динаміки патологічного процесу. Разом з тим симптоми, симптомокомплекси, синдроми та дані обстеження виступають тими умовами професійного завдання, аналіз яких і призводить до усвідомлення та розуміння цілісної етіопатогенетичної картини захворювання.

Описані способи вирішення професійних завдань співвідносяться з моделями теоретичного і емпіричного типів мислення.

Перший спосіб характерний для емпірико-розумного мислення, другий – для теоретичного (рефлексивного) мислення.

Результати дослідження представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Способи вирішення респондентами професійних завдань

Респонденти	Кількість	Теоретичне вирішення професійних завдань, %		
		Аналіз	Рефлексія	Планування
Майбутні фахівці	124	12,1	14,5	10,5
Фізичні терапевти	30	13,5	16,7	10,0

Наведені дані свідчать, що лише невелика частина майбутніх фахівців та практикуючих фізичних терапевтів вирішувала завдання в межах теоретичного підходу, на основі теоретичного способу орієнтації в умовах завдання. Вони виділяли суттєві відносини, вихідні для побудови та вирішення завдань певного типу.

На наступному етапі дослідження виділені за допомогою експертної оцінки рівні професіоналізму респондентів були співвіднесені з типами їхнього мислення.

Результати цієї роботи представлено у табл. 2.

Таблиця 2

Співвіднесення рівнів професіоналізму респондентів з типами мислення

Респонденти	Рівні професіоналізму	Кількість	Тип мислення	
			Емпіричний	Теоретичний
Майбутні фахівці	Високий	36	22,6	77,4
	Середній	66	95,9	4,1
	Низький	22	100	
Фізичні терапевти	Високий	7	26,7	73,3
	Середній	21	93,3	6,7
	Низький	2	100	

Порівняльний аналіз експериментальних даних дозволяє говорити, що спостерігається чітка залежність між рівнем професіоналізму і типом мислення. Так, у групі практикуючих фізичних терапевтів з високим рівнем професіоналізму 73,3% мають теоретичний тип професійного мислення, а серед студентів – 77,4%. У жодного з респондентів з низьким рівнем професіоналізму не було виявлено професійне мислення теоретичного типу.

Розглянемо особливості вирішення професійних завдань респондентами з різним рівнем професіоналізму та типом мислення. Так, фізичні терапевти з високим рівнем професіоналізму та теоретичним типом мислення при вирішенні професійних завдань виявили здатність на основі знань нормальної та патологічної анатомії та фізіології переходити від сприйняття зовнішніх проявів захворювання (симптоми, синдроми) до встановлення патогенетичних зв'язків, до відтворення внутрішньої картини перебігу хвороби.

При цьому, вирішуючи 2-3 (іноді 4 або 5) завдання, вони виділяли загальний принцип і використовували його під час вирішення всіх наступних завдань. Для діагностики або визначення тактики лікування респонденти призначали необхідний мінімум досліджень, особливу увагу приділяли виявленню причин та умов виникнення захворювання (етіології), розкриттю взаємозв'язку між етіологічними факторами та організмом, а також механізм виникнення та розвитку хвороби (патогенезу).

При обґрунтуванні діагнозу вони не обмежувалися простим перерахуванням симптомів, притаманних захворюванню, а відбивали логіку розвитку патогенетичної картини. Якщо якийсь із симптомів не вкладався в клінічну картину даного захворювання, то робилася спроба пояснити його походження. Ставлячи диференціальний діагноз, респонденти ґрунтувалися, головним чином, на клінічній картині захворювання, а не лише на диференціально-діагностичних ознаках, описаних у літературі. Лікувальна тактика та техніка втручання, профілактичні заходи визначалися з урахуванням показань та протипоказань для конкретного хворого.

Так, у групі практикуючих фізичних терапевтів з високим рівнем професіоналізму 73,3% мають теоретичний тип професійного мислення, а серед студентів – 77,4%.

У результаті вирішення професійних завдань респонденти цієї категорії виявили рефлексивні дії, тобто предметом обговорення ставали як результат і зміст діагностичних дій, так і спосіб дії та її підстави. Тому угруповання професійних завдань проводилося ними з істотних підстав. Для респондентів була характерною попередня побудова задуму (плану) своїх дій з метою проведення обстеження пацієнтів, їх втручання та здійснення профілактичних заходів.

Важливим моментом такого планування було «передбачення», прогнозування перебігу та результату втручання, термінів захворювання та одужання, передбачуваних схем розвитку тієї чи іншої хвороби, меж поширення та локалізації захворювання, можливих реакцій пацієнта на ті чи інші лікарські впливи та ін. Респонденти під час планування виявили здатність зіставляти можливі результати передбачуваних лікувальних дій із кінцевою метою – одужанням хворого, і навіть обирали оптимальні методи лікування та профілактики захворювання.

Наявність такої здатності пов'язана з розвинутою уявою – необхідною характеристикою професійного мислення теоретичного типу. Розвинена уява

характеризується здатністю людини бачити ціле раніше її частин, і бачити правильно, а це стає можливим при переході від загального до приватного, від цілого до частин.

Таким чином, при виробленні плану особлива увага приділялася таким аспектам: висуванню гіпотез про можливу патологічну картину хвороби, її ознаки та можливі наслідки; вибору оптимального рішення із низки можливих з урахуванням передбачуваних наслідків того чи іншого рішення; визначення мінімальної кількості кроків, що ведуть до вирішення задачі; встановлення різних методів обстеження, доступних і досить вагомих у цій клінічній ситуації; співвіднесення передбачуваних проміжних результатів з кінцевими діагностичною та лікувальною метою; побудові в розумовому плані своєрідного «дерева» вирішення діагностичного та лікувально-тактичного завдання з фізичної терапії.

Фізичні терапевти з високим рівнем професіоналізму мали гнучке, пластичне мислення, що виявляється у швидкості перетворення, зміни способу, тактики лікування, діагностичних висновків відповідно до об'єктивної ситуації (зміни перебігу хвороби або стану хворого, атиповість картини хвороби тощо). Вони виділяли суттєві сторони таких змін, що давало змогу відмовитися від звичних дій, від стереотипу та знайти нові шляхи вирішення, комбінації елементів минулого досвіду. Це дозволяло здійснити індивідуалізацію втручання, адаптувати методи та засоби втручання до конкретного хворого.

Слід зазначити наявність інтуїтивних моментів у мисленні респондентів, що є однією з важливих специфічних ознак високого рівня професіоналізму фізичного терапевта. Інтуїція виявлялася у вигляді неусвідомленого та максимально згорнутого «схоплювання» необхідних умов клінічного завдання та швидких висновків. Найчастіше вона виявлялася в тих випадках, коли клінічна картина хвороби була атиповою, коли фізичний терапевт не міг логічно достатньо переконливо обґрунтувати свої висновки, хоча вони знаходили підтвердження в практиці, а також коли діагноз ставився відносно швидко і був заснований, з точки зору інших фахівців, а часто і теорії, на несуттєвих даних. Траплялися випадки прояву інтуїції не тільки тоді, коли діагноз невідомий із самого початку, а й тоді, коли, здавалося б, він зрозумілий.

Особливо велику роль відіграє інтуїція у трьох випадках, коли за короткий час та при дефіциті інформації необхідно точно оцінити стан життєво важливих функцій та органів хворого та прийняти відповідальне рішення. Слід

особливо наголосити, що інтуїція є лише моментом професійного мислення та абсолютизувати її не можна.

Респонденти з низьким рівнем професіоналізму та емпірико-розсудливим мисленням вирішували професійні завдання, орієнтуючись переважно на зовнішні, несуттєві особливості умов. Кожне завдання виконувалося ними як окреме, не пов'язане з іншими. Це не дозволяло їм виділити загальний принцип вирішення діагностичних завдань та втручань певного класу. Так, постановка діагнозу проводилася ними, як правило, за допомогою послідовного зіставлення симптомів, що є у даного хворого, із симптомами наперед відомої хвороби, які прийнято вважати еталонними. У цьому діагноз обґрунтовувався твердженням, що клінічні прояви в хворого «вкладаються» у типову картину певної хвороби. Такий метод розпізнавання хвороб у літературі називають діагнозом за аналогією. Зрештою, діагноз зводиться до його строго регламентованого підведення під поняття, тобто віднесення конкретної патології до відомої нозологічної одиниці.

Етіології та патогенезу приділялася суто формальна увага – респонденти перераховували чинники, які могли спричинити захворювання. Зіткнувшись з атиповою картиною хвороби, вони зазвичай ставили неправильний діагноз, а зроблені помилки виправдовували атиповістю симптомів або взагалі відмовлялися від постановки діагнозу. Якщо у хворого виявлялися симптоми, що не укладаються в клінічну картину даного захворювання, при обґрунтуванні діагнозу учасники експерименту не брали їх до уваги.

У цій категорії респондентів було виявлено таку психологічну установку: чим більше проводиться лабораторних і спеціальних досліджень, чим вони складніше, чим різноманітніша інформація, тим більше шансів поставити правильний діагноз. Тому вони призначали невиправдано багато досліджень, результати яких згодом потрапляли до розряду надлишкових, непотрібних для визначення діагнозу чи тактики лікування. Розпізнавання хвороб для більшості респондентів цієї групи було складною проблемою і супроводжувалося частими (близько 90%) діагностичними та лікувально-тактичними помилками, які робилися ними тому, що за основу дії приймалися прояви хвороби, а не сутність патології. Угрупування професійних завдань проводилося ними шляхом порівняння зовнішніх умов. Як основа класифікації виділялася головним чином подібність симптомів та результатів лабораторних досліджень. Ця група класифікувала завдання за нозологічним принципом. Такий підхід передбачає аналіз власних дій та його істотних підстав, отже, свідчить про відсутність

змістовної рефлексії. Респонденти цієї групи робили велику кількість діагностичних та тактичних помилок.

Учасники експерименту виявили спроможність лише до формального планування. У них цілісний план або був відсутній, і вони планували свої дії частинами, послідовно використовуючи елементи планування і здійснюючи реалізацію окремих кроків рішення, або цей план будувався, проте він був формальним, прямолінійним, в ньому не передбачалися можливі варіанти діагностичних і лікувальних дій та їх передбачувана ефективність, тобто в них було відсутнє прогнозування.

Загалом дослідження показало, що найбільших успіхів у професійній діяльності досягають фізичні терапевти з теоретичним типом професійного мислення. Саме вони виявляють здатність до змістовного аналізу, рефлексії та планування, творчо підходять до постановки діагнозу та призначення втручання.

Фізичний терапевт, який володіє таким мисленням, вміє з першого погляду поставити безпомилковий діагноз, передбачати, планувати на багато кроків вперед, приводити до єдиної підстави найсуперечливіші, зовні несхожі, але внутрішньо споріднені обставини, співвідносити побудовану за попереднім задумом програму дій з отриманими результатами, аналізувати свої особисті, суб'єктивні враження, давати адекватне професійне тлумачення суб'єктивним уявленням.

Разом з тим, було виявлено, що фізичний терапевт з високим рівнем професіоналізму може володіти і професійним мисленням емпіричного типу. Ретельний аналіз цього феномена дозволяє виділити його причини.

Одною з них є значний досвід професійної діяльності, завдяки якому фізичний терапевт стає віртуозним виконавцем навіть при зіткненні з атиповою картиною хвороби, оскільки у своїй тривалій практиці він уже зустрічався з подібними явищами. Це свідчить про те, що високий рівень професіоналізму може бути сформований внаслідок тривалого накопичення та узагальнення досвіду шляхом спроб і помилок. Однак такий шлях нерациональний і не завжди призводить до бажаних результатів. Отримані експериментальні дані дозволяють ставити питання про необхідність удосконалення змісту та методів традиційної професійної підготовки фізичних терапевтів.

Традиційне навчання професійній діяльності в цій сфері призводить на практиці до низки суттєвих негативних наслідків. По-перше, у майбутніх фахівців формуються не справжні поняття, а лише образи окремих патологічних проявів,

що призводить до діагностичного мислення на основі формальних операцій порівняння (мислення за аналогією). Це є наслідком викладання понять у відриві від їхньої сутності. По-друге, зведення професійного мислення до впізнання захворювання закриває майбутнім фахівцям шлях до розуміння сутності хвороби, закономірностей її виникнення та розвитку. Від цього також страждають діагностика патологічних процесів та лікування. По-третє, накопичення майбутніми фахівцями знань про окремі захворювання призводить лише до репродуктивної професійної діяльності з так званими типовими хворими. В результаті зіткнення майбутніх фахівців з атиповою картиною захворювання виникають численні діагностичні та лікувально-тактичні помилки. По-четверте, у змісті навчання не відтворюється достатньо логіка професійної діяльності фізичного терапевта, що веде до дроблення єдиного процесу підготовки фахівця на окремі етапи, що часто дублюють один одного, і невиправданого роздільного існування відповідних кафедр. По-п'яте, в ході традиційного навчання у більшості майбутніх фахівців формується професійне мислення розумово-емпіричного типу, яке негативно впливає на рівень професіоналізму майбутнього фізичного терапевта.

Становлення справжнього професіонала пов'язане з такою побудовою навчального матеріалу, який передбачає не засвоєння готових знань, а розгляд підстав та умов їх походження. Інакше кажучи, навчальний матеріал має відповідати логіці розвитку (генезі) професійної діяльності та її предмета, реалізованого у цій професії.

На наш погляд, у вузівському навчанні майбутніх фізичних терапевтів має існувати нерозривний зв'язок становлення професійного мислення змістовно-осягаючого, теоретичного типу зі сходженням від абстрактного до конкретного. Цей метод дозволить майбутньому фахівцю простежувати процес розвитку предметного змісту професійної діяльності та цим проникати у сутність захворювання. Тільки за цієї умови можна сформувані справжнє професійне мислення фізичного терапевта, що дозволяє творчо, нестандартно вирішувати діагностичні, лікувальні та профілактичні завдання.

Відомо, що предмет тієї чи іншої науки завжди є певною системою. Вивчення цілісної системи слід розпочинати з головного структурного зв'язку, генетичної основи, у якій можна розкрити зачатки всіх елементів цієї системи.

Стосовно предметного змісту професійної діяльності вимогам вихідної «клітини» відповідає взаємодія між індивідуальними біологічними структурами

організму людини, з одного боку, і зовнішніми і внутрішніми етіологічними чинниками, з іншого, що викликає патологічний процес. Саме це вихідне ставлення містить у собі у нерозвинутому вигляді всі основні протиріччя виникнення та розвитку захворювань, різних картин хвороби.

Зв'язок між патогенними чинниками та біологічними структурами органу, системи органів чи навіть організму людини в цілому є генетичною основою породження всіх конкретних нозологічних одиниць, що виявляються різними симптомами. В особливостях такої взаємодії слід шукати внутрішні причини і механізми захворювання, тобто їх патогенетичну сутність.

Генезі та розвитку цього вихідного відношення слід бути основним предметом професійного мислення. Тому логіка змісту навчальної програми має відповідати логіці генезу та розвитку даного вихідного відношення, патогенетичного процесу.

Така побудова змісту навчального предмета відповідатиме принципу сходження від абстрактного до конкретного (від взаємодії чинників із певними системами організму людини до конкретної нозологічної форми).

При орієнтації на цю загальну основу в процесі навчання відкривається можливість вирішення цілого класу професійних завдань, що охоплюються певною галуззю, як окремі випадки цієї загальної основи. Такий шлях визначення змісту та методів професійної підготовки фізичного терапевта дозволяє формувати теоретичне професійне мислення і тим самим здатність вирішувати не лише типові, а й нестандартні діагностичні, лікувальні та профілактичні завдання, орієнтуватися у ситуаціях, які потребують активного самостійного пошуку рішень.

Кожен крок обстеження та втручання у цьому випадку будуватиметься згідно з логікою розвитку патогенетичної картини, з її характерними симптомами. Змістом такого професійного мислення виступають не зовнішні прояви патологічних процесів – симптоми, а основні причини – аналіз власне внутрішніх механізмів. У цьому й виражатиметься справжня сутність професійного мислення теоретичного (розумного) типу. Мисленева діяльність фізичного терапевта при цьому здійснюється за законами розумного мислення. Це і є рух мислення у логіці розвитку предметного змісту професійної діяльності.

Виходячи з наведених теоретичних підстав, було визначено предметний зміст курсу, тобто виділено основні поняття, які мають бути освоєні майбутніми фахівцями. З цією метою була зроблена спроба визначити вихідне поняття, яке

може бути покладено в основу всього курсу. Воно має потенційно володіти можливістю при своєму розгортанні відтворювати в основному всю систему понять, що описують логіку професійної діяльності, тобто представляти деяку генетично вихідну «клітинку». В якості такого вихідного поняття виділено етіопатогенез. У спеціальній літературі зазвичай використовуються два самостійних поняття: етіологія (вчення про причини та умови виникнення хвороб) та патогенез (вчення про механізми виникнення та розвитку хвороб). Вони тісно взаємопов'язані між собою і повинні розглядатися в єдності. З одного боку, механізми виникнення та розвитку хвороб неможливо дослідити у відриві від причин і всього комплексу умов, за наявності яких причина виявляє свою руйнівну дію на організм. З іншого боку – розкрити причини та умови виникнення захворювань неможливо без знання механізмів походження та розвитку хвороб. Тому етіопатогенез ми розглядаємо як єдине вихідне поняття, що дозволяє осягнути сутність хвороби та її результати. Логіка пізнання сутності хвороби повинна відповідати логіці етіопатогенезу захворювання, тобто відтворювати процес його виникнення і розвитку.

При розгортанні цього поняття у процесі навчання з'являється можливість відтворювати загалом усю систему понять, що відбивають логіку професійної діяльності (хвороба, патологічний процес, клінічний прояв хвороби, симптом, синдром, діагностика захворювання, втручання, профілактика та ін.).

Одна з головних особливостей експериментальної програми полягала в тому, що вона забезпечує самостійну діяльність майбутніх фахівців щодо виведення ними змісту того чи іншого поняття, а не передачі готових знань, умінь і навичок. Студенти повинні йти від виділення загальних ознак хвороби загалом до відкриття клінічної картини конкретного захворювання.

Основою експериментального курсу є організація діяльності майбутніх фахівців з побудови та вирішення системи навчальних завдань, що являють собою реальні клінічні ситуації. Така система завдань будувалася з деякої вихідної «клітини», основного поняття, шляхом сходження від абстрактного до конкретного. При цьому, вирішення системи завдань дозволило майбутнім фахівцям опанувати аналіз, рефлексію та планування на матеріалі різних хвороб.

Формування змістовного аналізу здійснювалося в ході перетворення умов завдання з метою виявлення та виділення загального відношення патологічних процесів, що виступає генетичною основою та джерелом усіх приватних проявів певного класу хвороб, яке потім фіксується за допомогою

відповідного теоретичного поняття. Саме пошук такого відношення і становить зміст розумового аналізу.

Дослідження хворого починається зі встановлення симптомів як зовнішніх проявів сутності хвороби так і їх аналізу. Однак найважливіше в процесі аналізу – це виявлення тих основних патологоанатомічних та патофізіологічних процесів, які приховані за симптомами та зумовлюють хворобу.

У тому випадку, коли на певному етапі обстеження та аналізу виявляються процеси, що загрожують життю хворого, виникає необхідність використання заходів для зняття такого стану до встановлення етіопатогенетичної картини. Іноді потрібне термінове втручання з метою діагностики. Слід враховувати й ту обставину, що етіопатогенез низки захворювань неясний чи невідомий і, з огляду на специфіку низки хвороб може знадобитися обов'язкове оперативне втручання. У цьому випадку використовується суто описовий принцип, заснований на повторюваності клінічної картини в її основних рисах у різних хворих.

Змістовний аналіз під час вирішення професійного завдання пов'язаний з вибором оптимального на цей момент впливу з низки можливих з урахуванням зміни умов. Такий аналіз дозволяє майбутнім фахівцям відкривати засоби пошуку рішень професійних завдань.

У міру освоєння майбутнім фахівцями змістовного аналізу дією воно поступово скорочується, згортається і починає виглядати як швидке, одномоментне (симультанне) орієнтування на зовнішні ознаки патологічного процесу (симптоми, симптомо-комплекси та синдроми, що виділяються в ході обстеження хворого), а не на внутрішні причини та механізми розвитку захворювання. У результаті майбутні фахівці поступово опановують загальні принципи аналізу професійних завдань.

Рефлексивні дії формувалися в процесі вирішення професійних завдань, що вимагають від майбутніх фахівців уявного звернення до ходу, процесу та способів здійснення власної розумової діяльності. У процесі аналізу вирішення завдань викладач спеціально створює у майбутніх фахівців рефлексивне ставлення до власних дій, тобто предметом обговорення стають не тільки результат та зміст дії, а й спосіб дії та її заснування. Він вчить їх ставити запитання: як я дію? Чому я дію саме так? Чому вийшли такі результати? Це

дозволяє формувати рефлексію, як здатність звертатися до обґрунтування своїх дій.

Формування дій планування зазвичай відбувалося в ході вирішення професійних завдань на побудову плану обстеження та втручання. При виробленні плану особлива увага приділялася таким аспектам: висування гіпотез про можливу патологічну картину хвороби, її ознаки та наслідки; вибору оптимального рішення із низки можливих з урахуванням передбачуваних наслідків того чи іншого рішення; визначення мінімальної кількості кроків, що ведуть до вирішення задачі; визначення різних методів обстеження, доступних і досить вагомих у цій клінічній ситуації; співвіднесення та оцінку передбачуваних проміжних результатів з кінцевою діагностичною та лікувальною метою; побудові в кінцевому рахунку в розумовому плані своєрідного «дерева» вирішення діагностичної та лікувально-тактичної задач.

Розуміння сутності певного класу хвороб виявляється у тому, що майбутній фахівець може подумки відтворити логіку етіопатогенезу, цілісну клінічну картину подібних захворювань і на цій основі забезпечити успішне лікування з урахуванням індивідуальних анатомо-фізіологічних особливостей та інших умов.

Порівняльний аналіз результатів навчання за традиційною та експериментальною програмами дозволяє зробити висновок про більш високу розвивальну ефективність системи підготовки майбутніх фізичних терапевтів, заснованої на концепції теоретичного мислення та змістовного узагальнення.

Література

1. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2021. № 4. С. 1–14. DOI: 10.26766/pmgrp.v6i2.295
2. Бегеза Л.Є. Психологія професійної аутоідентифікації лікаря (інтеріоризація, дефензивність, психопрофілактичні виміри). Автореф. на здобуття наук. ступ. канд. псих. наук. Харків. 2021, 40 с.
3. Кравець О.В., Станін Д.М., Схалов В.В. Стрес-адаптація медичних працівників за умов воєнного часу. *Science, innovations and education: problems and prospects: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції*, м. Токіо, Японія, 6-8 квітня 2022. Токіо, Японія, 2022. С. 74–80.

4. Чугунов В.В. Співвідношення та індивідуальні особливості медичних працівників: методична розробка. Запоріжжя, 2015. 23 с.
5. Шульгай А.Г., Федчишин Н.О., Шульгай О.М. Синдром вигорання студентів-медиків під час війни та чинники, які його визначають. *Медична освіта*. 2023 № 3. С. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.1160/3/m.2414-5998.2023.3.14276>.
6. Stoller J.K. Emotional intelligence competencies provide a developmental curriculum for medical training. *Medical Teacher*. 2013. № 35(3). P. 243–247. DOI: [10.3109/0142159X.2012.737964](https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.737964)
7. Інжигевська Л.А., Шевченко Т. Психологічні особливості індивідуального стилю професійної діяльності лікарів лікувального профілю в умовах війни. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2024. Т. 35 (74), № 3 С. 12-17. DOI: [10.32342/2522-4115-2022-2-24-4](https://doi.org/10.32342/2522-4115-2022-2-24-4)

References

1. Asonov D. Emotsiine vyhorannia medychnykh pratsivnykiv: modeli, faktory ryzyku ta protektyvni faktory. *Psykhosomatychna medytsyna ta zahalna praktyka*. 2021. № 4. S. 1–14. DOI: 10.26766/pmgp.v6i2.295
2. Beheza L.Ie. Psykholohiia profesiinoi autoidentyfikatsii likaria (interioryzatsiia, defenzyvnist, psykhoprofilaktychni vymiry). Avtoref. na zdobuttia nauk. stup. kand. psyk. nauk. Kharkiv. 2021, 40 s.
3. Kravets O.V., Stanin D.M., Yekhalov V.V. Stres-adaptatsiia medychnykh pratsivnykiv za umov voiennoho chasu. *Science, innovations and education: problems and prospects: materialy IX Meizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii*, m. Tokio, Yaponiia, 6-8 kvitnia 2022. Tokio, Yaponiia, 2022. S. 74–80.
4. Chuhunov V.V. Spivvidnoshennia ta indyvidualni osoblyvosti medychnykh pratsivnykiv: metodychna rozrobka. Zaporizhzhia, 2015. 23 s.
5. Shulhai A.H., Fedchyshyn N.O., Shulhai O.M. Syndrom vyhorannia studentiv-medykiv pid chas viiny ta chynnyky, yaki yoho vyznachaiut. *Medychna osvita*. 2023 № 3. S. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.1160/3/m.2414-5998.2023.3.14276>
6. Stoller J.K. Emotional intelligence competencies provide a developmental curriculum for medical training. *Medical Teacher*. 2013. № 35(3). P. 243–247. DOI: [10.3109/0142159X.2012.737964](https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.737964)
7. Inzhyievska L.A., Shevchenko T. Psykholohichni osoblyvosti indyvidualnoho stylu profesiinoi diialnosti likariv likuvalnoho profilu v umovakh

Moroz O.V.

PROFESSIONAL THINKING IN THE STRUCTURE OF THE INDIVIDUAL STYLE OF PHYSICAL THERAPISTS

The article reveals the features of the formation of professional thinking in the structure of the individual style of physical therapists. It is shown that the greatest success in professional activity is achieved by physical therapists with a theoretical type of professional thinking. They are the ones who demonstrate the ability for meaningful analysis, reflection and planning, and creatively approach the diagnosis and the appointment of the necessary intervention. A physical therapist who possesses such thinking is able to make an unerring diagnosis, predict, plan many steps ahead, bring to a single basis the most contradictory, outwardly dissimilar, but internally related circumstances, correlate the program of actions built according to a preliminary plan with the results obtained, analyze their personal, subjective impressions, and give an adequate professional interpretation to subjective ideas. A comparative analysis of the results of training under the traditional and experimental programs allowed us to conclude about the higher developmental effectiveness of the system of training future physical therapists, based on the concept of theoretical thinking and meaningful generalization.

Keywords: *future physical therapists, practicing physical therapists, individual style of professional activity, professional thinking.*

Мороз Олександр Вікторович – аспірант кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Київ.

Надходження статті: 05.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 22.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

ОСОБЛИВОСТІ ЦІННІСНОЇ СФЕРИ КУРСАНТІВ ВВНЗ З ДОСВІДОМ УЧАСТІ У БОЙОВИХ ДІЯХ

У статті обґрунтовано наукові засади формування армійських цінностей у військовослужбовців Національної гвардії України з урахуванням бойового досвіду, ціннісно-сміслової динаміки та професійної соціалізації майбутніх офіцерів. На основі аналізу сучасних теоретичних моделей і аналізу емпіричних досліджень показано, що участь у бойових діях істотно впливає на структуру та ієрархію цінностей, моральну саморегуляцію й стійкість до психотравмуючих факторів. У дослідженні, проведеному серед курсантів ВВНЗ (n=109), використано методикку Ш. Шварца, шкали життєстійкості, дезадаптивності, посттравматичного зростання та «Стійкості до бойової психічної травматизації». Результати свідчать, що курсанти з досвідом бойових дій мають більш усвідомлену професійну позицію, вищі показники стійкості, здатності до саморегуляції, відповідальності й рефлексії бойового досвіду. Вони характеризуються більшою інтегрованістю ціннісної системи, зокрема підвищенням значущості «Традицій», «Безпеки» та «Чесності» при збереженні балансу між особистими й військовими цінностями. У першокурсників без бойового досвіду переважає індивідуалістична орієнтація, формальне засвоєння військових норм і дефіцит колективістських установок. Підкреслено, що військові цінності є новоутворенням ціннісної сфери курсантів, які лише поступово набувають регуляційної сили, перетворюючись із «знаних» на особистісно прийнятні. Доведено, що розвиток військових цінностей пов'язаний із посттравматичним зростанням, усвідомленням моральної відповідальності, готовністю діяти за переконаннями й формуванням колективістської культури професії офіцера НГУ.

Ключові слова: армійські цінності, життєві орієнтації, смислова сфера, військовослужбовці НГУ.

Постановка проблеми. Фахівці з психічного здоров'я по всьому світу зазначають, що участь військовослужбовців у бойових діях може негативно позначитися на їх психіці. Участь країн, в яких визнано є цінність людського життя, у збройних конфліктах пов'язаних із захистом територій від країн-агресорів, у миротворчих місіях актуалізує дослідження визначення механізму психологічного травмування військовослужбовців для пошуку шляхів відновлення психологічного здоров'я комбатантів. В країнах з недемократичним устроєм, де військовослужбовцю відводиться роль «гарматного м'яса», цілеспрямованому формуванню цінностей у військовослужбовців також відводиться значне місце, проте в центрі уваги є не збереження психічного здоров'я, а відданість штучно насадженим ідеалам. В обох випадках приділяється значна увага здоланню дисонансу у ціннісній сфері, який виникає між особистим, суспільним та професійним, проте здолання цього дисонансу має протилежні вектори.

Дослідження механізмів формування психічного травмування в ході бойових дій і визначення шляхів відновлення психічного здоров'я можуть бути різного рівня узагальнення: від побудови абстрактних узагальнених схем до визначення ролі окремих психологічних феноменів, протекторів і медіаторів, які посилюють ті чи інші зв'язки та впливи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В.В. Кириченко та К.А. Кротюк, спираючись на запропоновані академіком Т. Титаренко положення про особистісні (соціально-психологічний, ціннісно-смысловий та індивідуально-психологічний) рівні впливу психологічного та фізичного травмування, розробили «Структурно-логічну модель розвитку ціннісно-смыслові сфери військовослужбовців, які беруть участь у бойових діях», яка на їх думку має пояснювати динаміку ціннісно-смыслові сфери військовослужбовців в умовах бойових дій та такі наслідки, як посттравматичне зростання чи ПТСР [1].

Згідно цієї моделі, враховуючи специфіку військової діяльності, особливості військового колективу, як окремої соціальної групи, зазначені дослідники виділяють 3 групи ціннісних та смыслових орієнтацій військовослужбовців:

1) загальнолюдські (моральні, духовні) – відображають цінності і смисли суспільства на основі розвитку історичних умов та культури, що передаються в процесі виховання та навчання (здоров'я, щастя, кохання, доброта, повага до батьків, толерантність до оточуючих, право на життя тощо);

2) особистісні – осмислені і значущі ціннісно-сміслові орієнтації, які визначаються для особистості в результаті саморефлексії власного досвіду та майбутніх перспектив (розвиток, матеріальна забезпеченість, емпатія, потреба в самоповазі, саморозвитку тощо);

3) професійні (військові) – ціннісно-сміслові орієнтації, які базуються на відображенні вимог професійного середовища та надання їм значення для визначення себе як фахівця. Прийняті військовослужбовцем вимоги Статуту ЗСУ, нормативних документів, військових традицій для активного включення в себе у військовий колектив та діяльність загалом (обов'язок перед державою з метою захисту територіальної цілісності та суверенітету, колективізм, жертвовність, альтруїзм, героїзм, честь і гідність тощо).

Як бачимо запропонована дослідниками схема є досить «формальною оболонкою» для емпіричних досліджень, яка сама по собі (без внесення конкретизації, уточнення) не дозволяє прогнозувати формування у військовослужбовців розвиток симптоматики ПТСР чи посттравматичне зростання після участі у бойових діях. Проте, це досить типова ситуація, адже пошуки специфічних особливостей ціннісної сфери, які б надійно визначали виникнення ПТСР при впливі бойових стрес-факторів ще тривають. Так, майже 15 років тому Litz, Siegel, Zimmermann з колегами [5] сформулювали дослідницьку проблему, вказавши на зв'язок ціннісної сфери і виникнення ПТСР, проте через відсутність чітких критеріїв цей параметр й досі не внесений у якості додаткового діагностичного критерію посттравматичного стресового розладу до МКХ-11 чи DSM-V. До цього часу не відбулося суттєвого наукового прориву, який би чітко пояснював роль ціннісної сфери в механізмі формування ПТСР чи посттравматичного зростання.

Дослідження V. Williamson з колегами показало, що вирішення морального дисонансу, який виник у ціннісній сфері, було описане ветеранами як ключовий поворотний момент і призвело до зменшення їхнього емоційного стресу та покращення повсякденного функціонування [10]. Ці дослідники вважають досить перспективним для подолання наслідків моральної травми пошуку шляхів розв'язання конфлікту між системами цінностей (наприклад, військові цінності проти цивільних), а також конфлікти всередині системи цінностей (наприклад, конфлікт між військовими моральними зобов'язаннями такими, як повага життя цивільних осіб і комбатантів супротивника та цінністю захисту колег, успішного виконання місії). Подолання виниклого морального

конфлікту важливо ще й тому, що моральний конфлікт, що був пов'язаний із конкретною подією, може породити фундаментальні моральні конфлікти, які виходять за межі цієї події [6].

В Україні, приблизно в цей самий період, використовуючи процедуру Рокіча для збору емпіричних даних щодо особливостей цінностей у військовослужбовців і процедуру кластерного аналізу для їх узагальнення, О.С. Колесніченко [3] запропонував типології цінностей військовослужбовців східного та західного регіонів України, об'єднання яких дозволило здійснити співвідношення з кологограмою Ш. Шварца – зокрема, було використано ідею двох загальних векторів та розподілу по колу з врахуванням близькості, спорідненості характеристик виділених типів. Додатковими вимірами в розробленій кологограмі стали культурна належність (схід та захід України), стійкість до професійних (бойових) стрес-факторів та поширеності у виборці військовослужбовців (на кологограмі – крива нормального розподілу, яка показує поширеність у виборці військовослужбовців). Його дослідження проводилося на початку військового вторгнення загарбників, коли бойові дії охоплювали лише схід країни і серед військовослужбовців були досить рівно представлені категорії тих хто мав та не мав бойовий досвід, та була добре виражена диференціація за ознаками психологічної травматизації; відмінності ж між сходом (півднем) і заходом також були більш помітними, оскільки протистояння загальному ворогу ще не об'єднало країну.

Загалом сучасні дослідження зосереджені на конкретизації ролі ціннісної сфери в цьому процесі, визначені механізми стійкості заснованому на ціннісному регулюванні активності та особливостей ціннісної сфери, що дозволяють прогнозувати постстресовий розвиток особистості військовослужбовця [4, 8, 11]. Досліджується роль окремих цінностей; сформованості безпосередньо військових цінностей в ході загальної професійної підготовки та підготовки до діяльності в бойових умовах; роль ієрархії цінностей, співвідношення загальних та військових цінностей тощо. Поширення набувають співвіднесення типології цінностей зі стійкістю до бойової психічної травматизації, як реалізація екологічного (в протигагу до штучного виокремлення окремих аспектів ціннісної сфери, втрати контексту її формування і функціонування) підходу до формування і функціонування ціннісної сфери в різних умовах життєдіяльності військовослужбовця.

Нам не вдалось знайти релевантних досліджень ціннісної сфери у військовослужбовців-курсантів з наявним досвідом активної участі у бойових діях.

Мета статті – розкрити особливості ціннісної сфери курсантів ВВНЗ з досвідом участі у бойових діях.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для визначення армійських цінностей курсантів Національної академії Національної гвардії України було використано перелік цінностей та процедуру, яку було розроблено у Науково-дослідному центрі службово-бойової діяльності НГУ НАНГУ Мацегорою Я.В., Приходьком І.І. та Колесніченком О.С. у 2021 році [4]:

- для визначення загальнолюдських цінностей курсантів – «Методика Ш. Шварца для вивчення цінностей особистості», яка складається з двох частин, перша з яких дозволяє визначити нормативні ідеали, переконання, друга – цінності на рівні поведінки;

- у якості додаткових методик, які свідчать про загальну сформованість ціннісної регуляції (осмисленість життя), та загальне ставлення до небезпеки, використовувалися: Шкала базових переконань Янов-Бульман, методика «Життестійкість», методика «Стійкість до бойової психічної травматизації військовослужбовця», експрес-методика «Деадаптивність», Міссісіпську шкала для оцінювання посттравматичних реакцій (військовий варіант) та Опитувальник посттравматичного зростання.

Опитування проводилося серед курсантів НАНГУ протягом 2024-2025 навчального року. В опитуванні взяли участь 202 курсанти 1-4 років навчання НАНГУ. Придатних до подальшої обробки виявилися 109 анкет, які містили заповненні відповідно до інструкцій усі бланки опитування та демографічну довідку.

Враховуючи, що першокурсники НАНГУ мають різний досвід участі в бойових діях, то важливим є їх порівняння щодо можливих наслідків такої участі. Насамперед визначення тих особливостей, які можуть стати на заваді подальшої професіоналізації (вторинної професійної соціалізації), освоєння та реалізації професійних ролей та функцій.

Таблиця 1

Наслідки участі в бойових діях у курсантів-першокурсників (в умовних одиницях)

	Групи		Значимість розбіжностей		Практична значимість
	УБД	НУБД	t	p	d-Коена
Стійкість до бойової психологічної травматизації військовослужбовців					
Очікування від участі в бойових діях	48,40±9,87	41,12±6,24	2,66	0,01	0,99
Подолання стресової ситуації	53,00±10,74	47,92±10,13	1,35	0,19	0,49
Реалізація набутого бойового досвіду	46,10±10,60	41,00±4,74	2,01	0,05	0,75
Загальний показник	147,50±28,31	130,04±15,40	2,39	0,02	0,89
Безпорадність	10,30±4,95	12,38±6,08	0,96	0,34	0,35
Усвідомлене ставлення до професійної підготовки	20,30±5,59	19,92±6,53	0,16	0,87	0,06
Здатність набувати досвід	22,70±4,99	19,73±3,55	2,04	0,05	0,75
Когнітивна дисфункція	8,90±4,84	10,62±4,14	1,06	0,29	0,40
Ставлення до військового обов'язку	20,70±5,69	16,15±4,51	2,52	0,02	0,94
Життестійкість					
Залученість	10,10±1,37	10,19±2,04	0,13	0,89	0,05
Контроль	11,30±1,25	10,81±2,28	0,64	0,53	0,24
Прийняття ризику	10,40±2,32	10,00±2,28	0,47	0,64	0,17
Життестійкість	31,80±4,51	31,00±5,24	0,43	0,67	0,16
Деадаптивність					

Щирість	3,10±1,45	2,96±1,48	0,25	0,80	0,09
Порушення поведінкової регуляції	1,50±1,77	1,31±1,85	0,28	0,78	0,10
Вірогідність вчинення суїцидальних спроб	0,90±1,52	0,61±1,41	0,53	0,60	0,19
Порушення моральної нормативності	3,40±2,17	3,46±2,27	0,07	0,94	0,02
Втрата комунікативного потенціалу	2,90±1,85	2,38±2,26	0,64	0,53	0,24
Дезадаптивність	8,70±5,95	7,77±6,27	0,40	0,69	0,15
Міссісіпська шкала для оцінювання посттравматичних реакцій					
ПТСР	72,90±18,85	67,81±22,83	0,63	0,54	0,23
Опитувальник посттравматичного зростання					
Ставлення до інших	16,40±7,76	18,69±11,51	0,58	0,57	0,21
Нові можливості	15,30±5,38	14,61±8,34	0,24	0,81	0,08
Сила особистості	13,20±5,01	11,62±6,72	0,68	0,50	0,25
Духовні зміни	4,70±3,06	4,58±3,30	0,10	0,92	0,04
Підвищення цінності життя	8,50±3,65	8,34±4,95	0,09	0,93	0,03
Посттравматичне зростання	58,10±21,65	57,85±33,58	0,02	0,98	0,01

Як бачимо із даних табл. 1 першокурсники з різним бойовим досвідом мають задовільні і відносно рівні показники психічного здоров'я. Зокрема, в обох групах показники за методикою «Дезадаптивність» відповідають третій групі адаптаційних здібностей (6-10 балів), які, хоч і на лежать до норми, проте свідчать про певне напруження адаптаційного потенціалу. В першу чергу це «напруження» в обох порівнюваних групах стосується «моральної

нормативності», що свідчить про усвідомлення зміни своєї соціальної ролі, невідповідності попередніх моральних регуляторів новим умовам життєдіяльності.

І хоча за «Міссісіпською шкалою посттравматичних реакцій» у учасників бойових дій показники ($72,90 \pm 18,85$) більше перетинаються з рівнем наявності окремої симптоматики ПТСР ($78-97$ балів), проте, на статистично значимому рівні вони не відрізняються від показників першокурсників, які не мають бойового досвіду ($67,81 \pm 22,83$), $t = 0,63$, $p > 0,05$.

В обох групах показники психологічного благополуччя (дезадаптивності та інтенсивності симптоматики ПТСР) свідчать про те, що першокурсникам приходить відповідати на непрості виклики сьогодення, проте вони залишаються в межах нормативних. Не в останню чергу такі показники першокурсників є наслідком проходження професійного психологічного відбору, який відсік абітурієнтів, що мали незадовільні показники психологічного здоров'я.

За даними таблиці 1 єдина група розбіжностей, які виявлені при порівнянні першокурсників з різним бойовим досвідом, стосуються показників за методикою «Стійкість до бойової психологічної травматизації військовослужбовців», яка за задумом розробників [0] є похідною від професійної психологічної підготовки – позитивності очікувань щодо набутої в ході професійної психологічної підготовки власної здатності долати труднощі військового життя, задоволеність власною набутою в ході професійної психологічної підготовки здатністю долати труднощі військового життя та здатність корегувати власну професійну психологічну підготовку виходячи з пережитого досвіду долання труднощів військового життя.

Першокурсники з досвідом участі в бойових діях більш високо оцінюють свою стійкість за усіма етапами, пов'язаними з професійною психологічною підготовкою. Так, за шкалами «Очікування від участі в бойових діях» ($48,40 \pm 9,87$), «Подолання стресової ситуації» ($53,00 \pm 10,74$) та «Реалізації набутого бойового досвіду» ($46,10 \pm 10,60$), а також за загальним показником «Стійкості до бойової психологічної травматизації» ($147,50 \pm 28,31$) у першокурсників-учасників бойових дій діагностовано середні рівні стійкості, а у першокурсників, які не мають бойового досвіду – низькі. Виявлені розбіжності за загальними шкалами методики (крім показників за шкалою «Подолання стресової ситуації») сягають рівня статистичної значимості.

Цікавим є порівняння додаткових шкал, що описують стійкість. Так, хоча першокурсники без бойового досвіду мають високі показники «Безпорадності» ($12,38 \pm 6,08$) та «Когнітивної дисфункції» ($10,62 \pm 4,14$), розбіжності за цими шкалами не сягають рівня статистичної значимості. Проте, участь бойових дій (при умові збереження психічного здоров'я) позитивно позначається на оцінці здатності свідомо йти на ризик («Ставлення до військового обов'язку» ($20,70 \pm 5,69$), $t = 2,52$, $p = 0,02$) та контролювати свої реакції, опосередковувати їх знанням про можливі небажані наслідки («Здатність набувати досвід» ($22,70 \pm 4,99$), $t = 2,04$, $p = 0,05$).

Досвід участі в бойових діях (за умови збереження психічного здоров'я) формує у майбутніх офіцерів впевненість, що цілком можливо підготуватися до участі в бойових діях та виправданним і доцільним є коригування своєї підготовки відповідно до набутого досвіду.

Вказані статистично значимі розбіжності також мають високі показники практичної значимості (d-Коена), що безумовно робить їх важливим при організації професійної психологічної підготовки та професійної соціалізації першокурсників.

Слід відзначити, що за загальними показниками життєстійкості, яка відбиває більш загальний (неспецифічний, цивільний) досвід (чи неспецифічні, цивільні уявлення про власні можливості) долання труднощів, представники обох груп мають переважно середні показники, на тлі яких вирізняються їх більш високі показники «Прийняття ризику», які дозволяють охарактеризувати першокурсників обох порівнюваних груп як таких, що свідомо ставляться до можливості наражання себе на небезпеки, з якими пов'язана обрана ними професійна діяльність військовослужбовця.

За показниками «Посттравматичного зростання» в обох групах встановлені середні показники за усіма його аспектами, за виключенням показників «Нові можливості», які в обох групах курсантів є середньо-високими. Такі данні відповідають двом досить поширеним тезам щодо посттравматичного зростання. Перша з яких стосується того, що чим складнішою є травматична подія, тим вищим є посттравматичне зростання, яке супроводжує її переживання [0]. Так, в обох групах відповідно до даних «Міссісіпської шкали посттравматичних реакцій» відзначаються невисокі показники травматизації, то відповідно й посттравматичне зростання є середнім. Друга - що посттравматичне зростання, як реакція на травму, навіть попри її подібність може йти

різноманітними шляхами відповідно до наявних ресурсів, через що загально групові показники зазвичай є середніми. Проте, як бачимо, що попри можливі різноманітні варіанти зростання першокурсники мають певну спільну рису – те що з ними сталося відкрило для них «Нові можливості», не в останню чергу це пов'язано й з перспективами зміни соціального статусу, які відкриває освоєння професії військовослужбовця на новому рівні – навчання у ВВНЗ.

Таблиця 2

Загальні цінності у першокурсників з наявністю та відсутністю бойового досвіду

Загальні цінності	Групи		Значимість розбіжностей		Практична значимість d-Коена
	УБД	НУБД	t	p	
Конформність	5,70±3,16	6,98±2,19	1,39	0,17	0,52
Традиції	4,30±2,44	3,02±1,81	1,73	0,09	0,64
Доброта	6,25±3,35	5,50±2,25	0,89	0,38	0,33
Універсалізм	4,15±2,58	4,71±2,23	0,65	0,52	0,24
Самостійність	5,95±2,42	6,54±2,30	0,68	0,50	0,25
Стимуляція	4,30±3,36	3,04±2,37	1,27	0,23	0,47
Гедонізм	6,50±2,61	6,71±2,94	0,20	0,84	0,07
Досягнення	6,35±2,38	6,85±2,57	0,53	0,60	0,20
Влада	4,30±2,68	4,42±2,59	0,13	0,90	0,05
Безпека	7,20±1,51	7,23±3,00	0,03	0,98	0,01

За даними табл. 2 видно, що першокурсники обох груп практично не відрізняються за середніми показниками загальних цінностей. Виключення становлять лише показники за шкалою «Традиції», за якими у курсантів з бойовим досвідом дещо вищі показники (4,30±2,44), ніж у курсантів без досвіду участі в бойових діях (3,02±1,81). Ці розбіжності знаходяться на рівні тенденції до статистичної значимості (t = 1,73, p=0,09). Серед інших особливостей слід відзначити деякі відмінності у ієрархичності та векторності загальних цінностей в

цих групах. Так, в групі з бойовим досвідом найменші показники «Універсалізму» - (4,15±2,58), найбільші – «Безпека» - (7,20±1,51). Причому для цієї групи менш характерним є знецінення певних цінностей. Так, умовно найменш важливі цінності мають показники лише трохи нижчі за середні (4 та вище бали за 10 бальною шкалою) і складають досить щільну групу – «Універсалізм» (4,15±2,58), «Влада» (4,30±2,68), «Стимуляція» (4,30±3,36) та «Традиції» (4,30±2,44). А от найбільш важлива цінність «Безпеки» (7,20±1,51) в цій групі є дещо відірваною від інших цінностей, що сприймаються як найбільш важливі - «Гедонізм» (6,50±2,61), «Досягнення» (6,35±2,38) та «Доброта» (6,25±3,35). Ще далі відстоїть така пара цінностей, як «Самостійність» (5,95±2,42) та «Конформність» (5,70±3,16).

У курсантів без бойового досвіду – найменші показники мають цінності «Традиції» - 3,02±1,81 та «Стимуляція» (3,04±2,37), які досить сильно відставлені від іншої пари з рейтингом нижчим за середній – «Влада» (4,42±2,59) та «Універсалізм» (4,71±2,23), а от найбільша цінність «Безпеки» (7,23±3,00) належить до досить щільної групи – «Конформність» (6,98±2,19), «Досягнення» (6,85±2,57), «Гедонізм» (6,71±2,94) та «Самостійність» (6,54±2,30). Середні значення має цінність «Доброта» (5,50±2,25).

Таким чином, військовослужбовці з бойовим досвідом менш схильні знецінювати певні види цінностей, вони бачать їх важливість в ситуаціях, які раніше не були типовими для їх життя і які потенційно можуть бути додатковими та альтернативними ресурсами для здолання складних життєвих обставин («Традиції», «Універсалізм», «Стимуляція», «Влада». Причому «Традиції» та «Влада» мають значимі зворотні кореляції, $r = -0,831$, $p = 0,003$) Вони є більш визначеними щодо «справжніх» цінностей («Безпеки») та, маючи досвід військового життя, добре усвідомлюють наскільки важливими є гарні умови, стосунки й статус у колективі («Гедонізм», «Досягнення», «Доброта»). А от до питання підпорядкованості/самостійності («Конформність»/«Самостійність»), які, до речі, сприймаються як протилежні, $r = -0,657$, $p = 0,039$) в них відходять на другий план, скоріше сприймаються як альтернативні засоби/умови досягнення(утримання) дійсно важливого.

Військовослужбовці без бойового досвіду менше здатні бачити ресурс, який несе в собі підтримка «Традицій» та «Стимуляції». І хоча життя довело їм першочерговість цінності «Безпеки», вони менше здатні розставити пріоритети та диференціювати інші цінності (значний взаємозв'язок між цінностями

«Досягнення» та «Самостійність, $r = 0,511$, $p = 0,008$), а «Добро» сприймають як досить абстрактну категорію, якою хоч і не прийнято нехтувати, проте цінність якої недостатньо усвідомлюється.

Таблиця 3

Особисті цінності у першокурсників з наявністю та відсутністю бойового досвіду

Особисті цінності	Групи		Значимість розбіжностей		Практична значимість
	УБД	НУБД	t	p	
Конформність	5,00±2,64	5,63±2,29	0,71	0,48	0,27
Традиції	4,30±3,34	2,23±1,66	2,49	0,02	0,93
Доброта	5,05±2,30	4,65±2,14	0,49	0,63	0,18
Універсалізм	6,20±2,54	5,69±3,05	0,47	0,64	0,17
Самостійність	6,80±2,41	6,37±2,33	0,49	0,62	0,19
Стимуляція	5,15±2,72	6,08±2,48	0,98	0,34	0,36
Гедонізм	8,20±2,53	7,81±2,49	0,42	0,68	0,16
Досягнення	4,65±2,06	5,15±2,40	0,59	0,56	0,22
Влада	3,95±3,20	4,33±3,03	0,33	0,74	0,12
Безпека	5,70±3,08	7,06±2,57	1,35	0,18	0,50

Досить подібна ситуація і щодо особистих цінностей. Так, обидві групи відрізняються за показниками цінності «Традиції», яка у курсантів без бойового досвіду геть знецінена ($2,23 \pm 1,66$, $t = 2,49$, $p = 0,02$). Ще чіткіше у курсантів з бойовим досвідом проявляється відрив найбільш значимої цінності «Гедонізм» ($8,20 \pm 2,53$), за якою на значній відстані йде група з двох цінностей - «Самостійність» ($6,80 \pm 2,41$), «Універсалізм» ($6,20 \pm 2,54$), далі виокремлено розташована «Безпека» ($5,70 \pm 3,08$). Так само, як і з особистими цінностями у курсантів з бойовим досвідом не схильні нехтувати будь-якими іншими цінностями, які у них є підтягнутими до середніх рангів («Влада» ($3,95 \pm 3,20$) та «Традиції» ($4,30 \pm 3,34$), «Досягнення» ($4,65 \pm 2,06$), «Конформність» ($5,00 \pm 2,64$), «Доброта» ($5,05 \pm 2,30$), «Стимуляція» ($5,15 \pm 2,72$)). Причому значна більші показники «Традиції» в цій групі порівняно з показниками першокурсників без бойового досвіду можливо пов'язані з їх особливим місцем в структурі. Так, у курсантів з бойовим досвідом «Традиції» негативно пов'язані із «Досягненнями»

($r = -0,644$, $p = 0,036$) та позитивно з «Універсалізмом» ($r = 0,694$, $p = 0,026$). Такі зв'язки свідчать про те, що традиції сприймаються в цій групі, як колективна, а не індивідуалістична цінність, не як обмеження, а як основа для розвитку толерантності, прагнення до спільного добробуту. Вони сприймаються як спадщина, яка формує почуття глобальної спільності і в такому вигляді вона є суттєвим ресурсом для здолання наслідків травматичних впливів участі в бойових діях.

У курсантів без бойового досвіду «Гедонізм» ($7,81 \pm 2,49$), як найбільш важлива цінність є також відірваним від інших значимих цінностей, серед яких важливе місце посідає «Безпека» ($7,06 \pm 2,57$) і вже трохи далі йдуть «Самостійність» ($6,37 \pm 2,33$), «Стимуляція» ($6,08 \pm 2,48$), на наступному шаблі - «Універсалізм» ($5,69 \pm 3,05$) та «Конформність» ($5,63 \pm 2,29$) й ділі «Доброта» ($4,65 \pm 2,14$) та «Влада» ($4,33 \pm 3,03$). Значно відірваними від інших є вже згадана цінність «Традиції» ($2,23 \pm 1,66$). В цій групі «Традиції» на статистично значимому рівні пов'язані із «Конформністю» ($r = 0,481$, $p = 0,013$), що є цілком традиційним поглядом. Такий зв'язок свідчить, що для них «Традиції» є не стільки джерелом духовності чи ідентичності, скільки простим набором правил та норм. Дотримання цих традицій є способом уникнення поведінки, що може порушити очікування інших, що підтримує безпеку і стабільність в групі. І низькі показники значимості «Традиції» в такому контексті є додатковим свідченням, що курсанти без бойового досвіду, як і звичайні студенти на першому курсі вдаються до конкурентної боротьби з однокурсниками, щоб отримати більш високий статус у групі. Вони на відміну від однокурсників з бойовим досвідом достатньо усвідомлюють колективістську природу професії військовослужбовця.

Військові цінності є найновішими утвореннями в ціннісній сфері першокурсників. Порівняння показників військових цінностей у першокурсників виділених груп представлено в табл. 4.

Таблиця 4

Військові цінності у першокурсників з наявністю та відсутністю бойового досвіду

Військові цінності	Групи		Значимість розбіжностей		Практична значимість
	УБД	НУБД	t	p	d-Коена
Фізична сміливість	7,00±2,98	6,92±2,51	0,08	0,94	0,03

Моральна сміливість	6,80±3,55	6,30±3,02	0,42	0,68	0,16
Дисциплінованість	6,10±1,79	5,38±2,97	0,71	0,48	0,26
Самодисциплінованість	6,40±2,41	5,50±3,17	0,81	0,42	0,30
Чесність	7,40±2,22	6,35±2,64	1,12	0,27	0,42
Гідність	5,50±2,07	4,50±3,22	0,91	0,37	0,34
Командність	6,20±2,66	5,50±3,08	0,63	0,53	0,24
Вірність	5,60±3,20	4,65±2,81	0,87	0,39	0,32
Стійкість	4,10±3,31	4,19±2,51	0,09	0,93	0,03
Вільність	5,80±4,05	4,08±3,35	1,31	0,20	0,49
Професійність	4,50±3,81	5,88±3,72	0,99	0,33	0,37

Виділені групи не мають статистично значимих розбіжностей показників військових цінностей. Проте, маємо трохи різну ієрархію військових цінностей у порівнюваних групах. Так, у першокурсників, які мають бойовий досвід найбільші середні ранги має «Чесність» (7,40±2,22), а найменші – «Стійкість» (4,10±3,31) та «Професійність» (4,50±3,81). Це свідчить про усвідомлення цими першокурсниками здатності військового колективу компенсувати недоліки професійної психологічної підготовки, особистих якостей й здібностей окремих своїх членів, якщо ті є відвертими зі своїми товаришами по зброї. Високі показники «Чесності» наряду з «Моральною» (7,00±2,98) і «Фізичною сміливістю» (6,80±3,55) є характерною особливістю ціннісної сфери учасників бойових дій.

Цікавим є те, що учасники бойових дій вважають, що «Стійкість», як військова цінність розвивається разом із «Гідністю» ($r=0,640$, $p=0,046$) та «Професійністю» ($r=0,656$, $p=0,040$). Пов'язаними в цій групі також є розвиток «Фізичної сміливості» та «Дисциплінованості» ($r=0,749$, $p=0,013$), та «Командності» й «Професійності» ($r=0,670$, $p=0,034$). Ці зв'язки відбивають свідоме ставлення до подовження власної професійної соціалізації на основі набутого досвіду військової служби, усвідомлення важливості командної роботи, того, що навіть акти «героїзму», мають погоджуватися з інтересами спільної справи.

У першокурсників без бойового досвіду найбільш вираженими є показники саме «Фізичної сміливості» (6,92±2,51), а найменшими показники «Волі» (4,08±3,35). Цікаво, що хоча між порівнюваними групами не встановлено

статистично значимих розбіжностей між показниками цінності «Воля», проте, якщо у першокурсників без бойового досвіду прийняття особистої відповідальності за власні дії має найнижчі показники, то у учасників бойових дій «Воля» ($5,80 \pm 4,05$) разом з «Вірністю» ($5,60 \pm 3,20$) та «Гідністю» ($5,50 \pm 2,07$) займає середній шабел ієрархії військових цінностей, утворюючи своєрідно етичну триаду військової честі.

Ще одним цікавим моментом є те, що першокурсники без бойового досвіду схильні дещо переоцінювати важливість індивідуальної «Професійності» ($5,88 \pm 3,72$) і недооцінювати здатність роботи в команді («Командність» ($5,50 \pm 3,08$)), в той час, як у учасників бойових дій – протилежне зіставлення («Професійність» ($4,50 \pm 3,81$) / «Командність» ($6,20 \pm 2,66$)). У курсантів без бойового досвіду ще не сформовано усвідомлення, що військова діяльність – командна робота, і що саме орієнтація на командні дії дозволяє бути більш ефективним, ніж орієнтація на індивідуальний професіоналізм. Певним підтвердженням індивідуалізму, орієнтацією на конкуренцію з однокурсниками є показники взаємозв'язків військових цінностей у першокурсників без бойового досвіду. Так, в цій групі «Чесність» протиставляється «Вірності» ($r = -0,447$, $p = 0,022$), що характерне для побутового погляду, коли вказівка на недовіку товариша сприймається, як своєрідна «зрада», а не як засіб, який дозволяє команді врахувати слабкі місця кожного для успішного виживання і виконання поставлених завдань). Крім того, в цій групі цілком вірогідно, що недоліки власної фізичної підготовки намагаються прикрити інфантильними уявленнями про власну більшу «Гідність» («духовність») (зворотні зв'язки між «Фізичною сміливістю» та «Гідністю» ($r = -0,559$, $p = 0,003$)). А індивідуальна «Воля» (яку не завжди можуть оцінити оточуючі) розглядається як джерело «Стійкості» ($r = 0,545$, $p = 0,004$), в той час, як у учасників бойових дій «Стійкість» пов'язана з прагненням не підвести товариша (бути «Гідним») і розвивається разом з «Професіоналізмом».

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні **висновки**:

1) першокурсники, як з бойовим досвідом, так і ті, які його не мають, характеризуються напруженням адаптаційного потенціалу, зокрема такого його аспекту, який стосується змін у ціннісній сфері, усвідомлення невідповідності старих регуляційних основ життєдіяльності новим вимогам. Втім, попри непрості виклики сьогодення першокурсники обох порівнюваних груп характеризуються задовільними показниками психологічного благополуччя (відповідні нормі загальні показники дезадаптивності та інтенсивності симптоматики ПТСР). Втім,

ця характеристика вибірки першокурсників є наслідком проходження професійного психологічного відбору;

- представники обох груп цілком усвідомлюють, що обрана ними професія пов'язана із ризиком. Проте, першокурсники, які мають досвід участі в бойових діях, більш свідомо ставляться до своєї професійної психологічної підготовки, більше довіряють набутим професійним навичкам та коригують власну професійну психологічну підготовку, відповідно до наявного досвіду. І хоча вони, як і першокурсники без бойового досвіду, усвідомлюють, що поки вони є досить «безпорадними» у багатьох аспектах професійної реалізації в бойових умовах, проте вони більш впевнені у своїй здатності свідомо йти на професійний ризик (виконувати військовий обов'язок) та контролювати свої емоційні реакції на бойовий стрес, опосередковувати їх знаннями про можливі небажані наслідки;

- посттравматичне зростання в обох групах є середнім, проте це «усереднення» є похідними від того, що існує багато варіантів зростання після травматичних подій відповідно до специфіки наявних ресурсів, втім обидві групи подібні у своїй оцінці пережитих подій, як таких, що відкрили перед ними нові можливості;

2) першокурсники обох груп практично не мають статистично значимих розбіжностей у показниках загальних, особистих та військових цінностей. Проте, є певні структурні особливості, які відрізняють ці групи:

- обидві групи мають дефіцитарну структуру цінностей, в якій провідну позицію в загальних цінностях посідає «Безпека», а в особистих – власний комфорт («Гедонізм»). Проте, першокурсники, які мають досвід участі в бойових діях, менше схильні до знецінювання, вважаючи, що при зміні умов можуть змінитися і ресурсність цінностей, та більш чітко визначають найважливіше. Такі структурні особливості, дозволяють припустити, що першокурсники з бойовим досвідом є більш орієнтованими на те, щоб узяти під власний контроль події власного життя, використовуючи усі доступні ресурси, в той час, як їх однокурсники без бойового досвіду більше мотивуються уникнення небажаного;

3) військові цінності є найновішим ціннісним утворенням у першокурсників, яке поки має найменший регуляційний вплив на життєдіяльність майбутніх офіцерів. Попри видиму подібність «знаних» військових цінностей (завдяки загальному соціально-інформаційному полю, бо на цьому етапі цінності інтеріоризуються у взаємодії із новим військовим середовищем; є знаними і не мають достатньої регуляційної сили), вони мають певні відмінності у своїй структурі, особливостях формування та змісті:

- ієрархія військових цінностей у першокурсників з бойовим досвідом показує, що вони усвідомлюють колективну культуру військової професії і здатність військового колективу компенсувати недоліки окремих її членів, якщо ті будуть щирими з його членами. Першокурсники без бойового досвіду поки що мають меншу військову ідентичність, більшу індивідуалістичну орієнтацію і не завжди щирі навіть із собою (мають певні активні захисні механізми, які ще треба здолати для того щоб перейти до адекватної професіоналізації ціннісної сфери);

- сформований зміст військових цінностей (на основі загальних та особистих цінностей) у першокурсників, які мають бойовий досвід, засвідчує, що вони усвідомлюють необхідність колективістської культури для реалізації професії військовослужбовця, усвідомлюють її небезпечний характер, але при цьому комфортно почуваються в ситуаціях, які вимагають від них дій за власними переконаннями, та сприймають професійне вдосконалення, як таке, що несе в собі нове, цікаве. Для них дисципліна – це, перед усім, бути передбачуваним для товаришів по зброї, як важливий аспект узгодженості дій. Першокурсникам без бойового досвіду приходиться вибудовувати військові цінності переважно на основі досить загальних уявлень. На цьому етапі для них формування професійності – це лише вивчення нових незвичних правил; дисципліна - необхідність дотримуватися певних правил, командність - обмеження самостійності; військова гідність пов'язується з наявністю влади; а прийняття власних рішень - із дискомфортом, реалізація моральної сміливості - із загрозою для кар'єрного зростання (досягнень). Таким чином, для першокурсників без бойового досвіду військова соціалізація це засвоєння досить формальних (таких, що ще не мають особистого сенсу) правил і обмежень, до якої вони вдалися в тому числі й з метою компенсувати відчуття власної незахищеності (нестійкості, відсутності влади). На цьому етапі вони обмежено здатні, як до дій відповідно до власних переконань, власної відповідальності, так і до дійсної колективістської взаємодії, які характерні для професії військовослужбовця;

- у першокурсників з бойовим досвідом військові цінності формуються разом із професійною стійкістю за рахунок (ресурсні зв'язки) загальної стійкості. При цьому набуває в процесі вторинної соціалізації в бойових умовах відчуття власної самості (самодисципліни, моральної сміливості тощо) сприймається, як особисте досягнення - посттравматичне зростання. Втім, на цьому етапі професійного становлення військові цінності ще не мають достатньої сили, щоб виконувати захисну функцію щодо негативних наслідків участі в бойових діях, психологічної травматизації (відсутні статистично значимі зв'язки з дезадаптивністю та інтенсивністю симптоматики ПТСР). У першокурсників без

бойового досвіду військові цінності поки що не є сприяючим аспектом формування професійної стійкості, для них освоєння військових цінностей суб'єктивно сприймається як додаткове(альтернативне з точки зору розподілу наявних ресурсів) завданням, яке потребує додаткових витрат, що веде до напруження ресурсів і деякого збільшення показників дезадаптації та симптоматики ПТСР (які втім не виходять за межі норми). Таке напруження, перед усім пов'язане з усвідомленням своєї недостатньої відповідності вимогам, які висуваються до військовослужбовця, та усвідомленням відмінності норм, які регламентують діяльність в цивільному та військовому житті. Проте, саме в цей час у першокурсників без бойового досвіду відбувається усвідомлення, що перехід на «новий рівень» (зростання) можливо лише при усвідомленні колективістської культури військової професії, здатності працювати в команді.

Література

1. Кириченко В.В., Кротюк К.А. Динаміка ціннісно-сислової сфери військовослужбовців в умовах бойових дій. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. Випуск 1, 2023. С. 79-84. DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.1.13>
2. Колесніченко О. С. Структура і зміст методики “Стійкість до бойової травматизації військовослужбовців” фахівця екстремального виду діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки*. 2018. № 1 (9). С. 287–311.
3. Колесніченко О.С. Засади бойової психологічної травматизації військовослужбовців : монографія. Х. : НА НГУ, 2019. 722 с.
4. Мацегора Я.В., Приходько І.І., Колесніченко О.С. Особливості цінностей військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2022. № 2 (81). С. 127-138. <https://doi.org/10.33405/2078-7480/2022/2/81/263826>
5. Litz, B. T., Stein, N., Delanay, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silve, C., et al. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, 695706. doi: 10.1016/j.cpr.2009.07.003
6. Molendijk, T., Kramer E.-H. & Verweij D. (2018). Moral Aspects of “Moral Injury”: Analyzing Conceptualizations on the Role of Morality in Military. *Trauma Journal of Military Ethics*, 17, 1, 36-53 Published online: <https://doi.org/10.1080/15027570.2018.1483173>
7. Rzeszutka, M., Zawadzka, A., Małgorzata, P., Houna A., Pankowskib, D. Kreciszcz, B. (2020). Profiles of resources and posttraumatic growth among cancer

and psoriatic patients compared to non-clinical sample. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 20, 3, 222-231
<https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2020.07.004>

8. Siegel, S., & Zimmermann, P. (2010). Moral injury in soldiers after deployment. *Wehrmedizinische Monatsschrift*, 54(6-7), 1-4.
DOI: [10.4324/9781003089957](https://doi.org/10.4324/9781003089957)

9. Tedeschi, R., & Calhoun, L. (1996). The posttraumatic growth inventory: *Measuring the positive legacy of trauma*. *Journal of Traumatic Stress*, 9, 455-471,
<https://doi.org/10.1002/jts.2490090305>

10. Williamson, V., Murphy, D., Sharon, A., Stevelink, M., Allen, S., Jones A. & Greenberg N. (2022). The impact of trauma exposure and moral injury on UK military veterans: a qualitative study. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1)
<https://doi.org/10.1080/20008198.2019.1704554>

11. Zimmermann, P., Firnkens, S., Kowalski, J. T., Backus, J., et al. (2014). Personal Values in Soldiers after Military Deployment: Associations with Mental Health and Resilience. *European Journal of Psychotraumatology*, 5 (1): 22939.
<https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.22939>

References

1. Kyrychenko, V.V., & Krotiuk, K.A. (2023). Dynamika tsinnisno-smyslovoi sfery viiskovosluzhbovtziv v umovakh boiovykh dii [Dynamics of the value-meaning sphere of servicemembers under combat conditions]. *Dniprovskiy naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava – Dnipro Scientific Journal of Public Administration, Psychology, and Law*, 1, 79–84 [in Ukrainian]. DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.1.13>

2. Kolesnichenko, O.S. (2018). Struktura i zmist metodyky “Stiikist do boiovoi travmatyzatsii viiskovosluzhbovtziv” fakhivtsia ekstremalnoho vydu diialnosti [Structure and content of the method “Resilience to combat traumatization of servicemembers” for specialists in extreme-activity occupations]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Psykholohichni nauky – Collected Scientific Works of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Psychological Sciences*, 1(9), 287–311 [in Ukrainian].

3. Kolesnichenko, O.S. (2019). Zasady boiovoi psykholohichnoi travmatyzatsii viiskovosluzhbovtziv: monohrafiia [Foundations of combat psychological traumatization of servicemembers: A monograph]. Kharkiv: NA NGU, 722 p. [in Ukrainian].

4. Matsehora, Ya.V., Prykhodko, I.I., & Kolesnichenko, O.S. (2022). Osoblyvosti tsinnosti viiskovosluzhbovtiv Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Specifics of values among servicemembers of the National Guard of Ukraine]. *Chest i Zakon – Honor and Law*, 2(81), 127–138 [in Ukrainian].
5. Litz, B. T., Stein, N., Delanay, E., Lebowitz, L., Nash, W. P., Silve, C., et al. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29, 695706 [in English].
6. Molendijk, T., Kramer E.-H. & Verweij D. (2018). Moral Aspects of “Moral Injury”: Analyzing Conceptualizations on the Role of Morality in Military. *Trauma Journal of Military Ethics*, 17, 1, 36-53 [in English].
7. Rzeszuteka, M., Zawadzka, A., Małgorzata, P., Houna A., Pankowskib, D. Kreciszcz, B. (2020). Profiles of resources and posttraumatic growth among cancer and psoriatic patients compared to non-clinical sample. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 20, 3, 222-231 [in English].
8. Siegel, S., & Zimmermann, P. (2010). Moral injury in soldiers after deployment. *Wehrmedizinische Monatsschrift*, 54(6-7), 1-4 [in English] DOI:[10.4324/9781003089957](https://doi.org/10.4324/9781003089957)
9. Tedeschi, R., & Calhoun, L. (1996). The posttraumatic growth inventory: *Measuring the positive legacy of trauma*. *Journal of Traumatic Stress*, 9, 455-471 [in English].
10. Williamson, V., Murphy, D., Sharon, A., Stevelink, M., Allen, S., Jones A. & Greenberg N. (2022). The impact of trauma exposure and moral injury on UK military veterans: a qualitative study. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1) [in English].
11. Zimmermann, P., Firnkens, S., Kowalski, J. T., Backus, J., et al. (2014). Personal Values in Soldiers after Military Deployment: Associations with Mental Health and Resilience. *European Journal of Psychotraumatology*, 5 (1): 22939 [in English].

FEATURES OF THE VALUE SPHERE OF MILITARY ACADEMY CADETS WITH COMBAT EXPERIENCE

The article substantiates the scientific foundations of forming military values among servicemen of the National Guard of Ukraine, taking into account combat experience, value–meaning dynamics, and professional socialization of future officers. Based on the analysis of contemporary theoretical models and empirical research, it is shown that participation in combat operations significantly influences the structure and hierarchy of values, moral self-regulation, and resilience to psychotraumatic factors.

The study, conducted among cadets of a higher military educational institution (n = 109), employed Schwartz's Value Survey, as well as scales of hardiness, maladaptation, post-traumatic growth, and "Resilience to Combat Psychological Traumatization." The findings indicate that cadets with combat experience demonstrate a more conscious professional position, higher levels of resilience, self-regulation, responsibility, and reflection on their combat experience. They are characterized by greater integration of their value system, particularly by an increased importance of Tradition, Security, and Honesty, while maintaining balance between personal and military values. First-year cadets without combat experience tend to exhibit individualistic orientations, formal assimilation of military norms, and a deficit of collectivist attitudes. It is emphasized that military values constitute a newly emerging component of cadets' value sphere, which gradually acquires regulatory power, transforming from cognitively known to personally internalized. It is proven that the development of military values is associated with post-traumatic growth, awareness of moral responsibility, readiness to act according to personal convictions, and the formation of a collectivist culture of the National Guard officer's profession.

Key words: *military values, life orientations, meaning sphere, servicemen of the National Guard of Ukraine.*

Єгоров Є.Г. – ад'юнкт Національної академії Національної гвардії України;

Мацегора Я.В. – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ навчально-наукового інституту роботи з персоналом Національної академії Національної гвардії України;

Байда М.С. – доктор філософії, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ навчально-наукового інституту роботи з персоналом Національної академії Національної гвардії України.

Надходження статті: 05.10.2025

Прийняття статті до друку після рецензування: 22.10.2025

Оприлюднення статті: 22.10.2025

**ТЕОРЕТИЧНІ І ПРИКЛАДНІ
ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

Збірник наукових праць

№ 3 (68) 2025
Том 1

Відповідальний секретар випуску

Ю.А. Завацький

Підписано до друку 31.10.2025 р.
Видавництво Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля
Формат 70x108¹/₁₆. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Умов. друк. арк. 21,5. Обл. вид. арк. 22,7.
Наклад 300 прим. Вид. №. Замов. №. Ціна вільна.