

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»  
ІНСТИТУТ ПРАВА, ПСИХОЛОГІЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ  
Кафедра теоретичної та практичної психології  
Лабораторія організаційної психології  
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ  
Кафедра психології та особистісного розвитку  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Кафедра психології  
СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ  
ПСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ  
Кафедра психології

## **ЗБІРНИК ТЕЗ**

**IV Міжнародної студентської  
науково-практичної конференції**

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КРОСКУЛЬТУРНОЇ  
ВЗАЄМОДІЇ У МЕДІАСЕРЕДОВИЩІ**

**14–15 листопада 2024 р.**

Львів  
Видавництво Львівської політехніки  
2024

**Упорядник:**

**Куций О.А.**, к.психол.н., доцент кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська політехніка»

*Рекомендувала до друку та поширення  
через мережу Інтернет кафедра теоретичної та практичної психології  
(протокол №5 від 14.11.2024 р.)*

*Вчена рада Інституту права, психології та інноваційної  
освіти Національного університету «Львівська політехніка»  
(протокол № 3/24 від 18.11.2024 р.)*

Психологічні аспекти кроскультурної взаємодії у медіасередовищі: збірник тез IV Міжнародної студентської науково-практичної конференції, 14–15 листопада 2024. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2024. – Режим доступу: <https://dr%> вільний. – Заголовок з екрана. – Мова укр. і англ.  
ISBN 978-966-941-997-2

У даному збірнику представлено матеріали IV Міжнародної студентської науково-практичної конференції «Психологічні аспекти кроскультурної взаємодії у медіасередовищі» (14–15 листопада 2024 р., м. Львів), яка відбулась в Інституті права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка».

Метою міжнародної студентської науково-практичної конференції є обговорення актуальних питань і сучасних досліджень, що стосуються кроскультурної взаємодії у медіасередовищі. Щиро дякую всім, хто відгукнувся на запрошення та взяв участь у нашій конференції!

**УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5**

Відповідальний за випуск Сняданко І.І.

*Матеріали друкуються в авторській редакції.*

## ЗМІСТ

<b>Адамчук Віта</b>	
Соціально-психологічні детермінанти ціннісних орієнтацій працівників атомної енергетики .....	7
<b>Андросюк Станіслав</b>	
Психологічні стратегії лідерства в умовах кризи: управління колективом під час організаційних змін.....	8
<b>Бабенко Марина, Василевська Олена Іванівна</b>	
Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у практичних психологів у воєнний час .....	9
<b>Балабаш Ірина</b>	
Стрес як чинник погіршення стосунків у парі .....	10
<b>Баришнікова Вероніка</b>	
Особливості підліткової субкультури: квадробери теріантропи, фуррі.....	12
<b>Білоконь Сергій</b>	
Психологічні особливості ціннісних орієнтацій осіб із залежностями в умовах війни .....	14
<b>Богатова Аліна,</b>	
Культура порівняння в соціальних мережах як чинник виникнення почуття сорому.....	16
<b>Вакерич Ніколетта</b>	
Вплив тривожності на емоційний і фізичний стан особи .....	17
<b>Варчук Еріка-Анна</b>	
Музична терапія як інструмент дослідження нейронних механізмів резилієнтності .....	19
<b>Войтко Софія</b>	
Психологічні механізми формування корпоративної культури в організаціях.....	29
<b>Волкова Анна</b>	
Вплив стандартів краси і об'єктивізації в маркетингу на жіноче самосприйняття.....	21
<b>Врадій Олександра</b>	
Психологічні аспекти та стереотипи щодо жінок на керівних посадах: вплив на кар'єрне зростання .....	23
<b>Гнелицька Олена</b>	
Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх психологів.....	24
<b>Господенко Наталія</b>	
Теоретичні аспекти проблеми емоційного вигорання працівників сфери надання послуг.....	25
<b>Гриб Софія</b>	
Проблема лідерства в студентській групі.....	26
<b>Деда Анастасія</b>	
Особливості алекситимії та диференціації емоцій у сучасної молоді.....	28
<b>Демидчук Каріна</b>	
Соціально-психологічні чинники появи конфліктів в соціальній групі.....	29
<b>Демків Юлія</b>	
Особливості сучасного підходу до регуляції професійного стресу в персоналу організацій .....	30
<b>Душина Марина</b>	
Специфіка прояву та переживання стресу учнів підліткового віку в умовах війни .....	31

<b>Ємелянв Костянтин</b>	
Ціннісні орієнтації як чинник професійної мотивації.....	33
<b>Єфіменко Мелісса</b>	
Гендерні стереотипи як чинник ставлення до персоналу організації .....	34
<b>Затворницька Марія-Вікторія</b>	
Емоційне вигорання студентів в умовах повномасштабного вторгнення на територію України .....	36
<b>Захарчук Денис</b>	
Використання Google Docs Editors для автоматизації опрацювання даних психологічних досліджень .....	37
<b>Камінська Каріна</b>	
Вплив цифрових технологій на розвиток когнітивних функцій та уваги у студентів в умовах сучасного освітнього середовища .....	38
<b>Кандяк Емілія</b>	
Соціально-психологічні особливості стресостійкості першокурсників з різними акцентуаціями характеру .....	39
<b>Карабан Іванна</b>	
Самопошкоджувальна поведінка у молоді: психосоціальні передумови та механізми формування .....	40
<b>Коляденко Валерія</b>	
Організаційний стрес у сучасних реаліях професійної діяльності персоналу організації.....	42
<b>Котик Ігор</b>	
Особливості соціально-психологічного клімату в студентських групах майбутніх психологів.....	43
<b>Крук Олександра-Дарина</b>	
Конфліктогенність організаційного середовища та перспективи його оцінки .....	44
<b>Кузік Вікторія</b>	
Кроскультурні аспекти збереження психологічної безпеки .....	46
<b>Кузьмів Мар'яна, Книш Анастасія</b>	
Взаємозв'язок тривожності та схильності до соціальної фобії в колективі .....	47
<b>Кунанець-Щурик Марта</b>	
Роль самоконтролю у спілкуванні .....	48
<b>Кунта Лілія</b>	
Взаємозв'язок різних стилів лідерства і мотивації до діяльності.....	50
<b>Курах Анастасія</b>	
Вплив соціальних мереж на поведінкові установки молоді: роль конформізму.....	51
<b>Куць Соломія</b>	
Особливості мотивації діяльності працівників освітніх організацій.....	52
<b>Ларіоненко Анастасія</b>	
Особливості впливу стилю управління на психологічний клімат працівників підприємств .....	53
<b>Левицька Таїсія</b>	
Поняття менталізації та її роль у психічному благополуччі молоді.....	54
<b>Леснянська Аліна – Анна</b>	
Психологічні чинники тривоги в студентів .....	56
<b>Майстрів Юлія</b>	
«Тайм-менеджмент та його значення в процесі професіоналізації особистості .....	57

<b>Мартиненко Алла</b>	Психологічні особливості стресостійкості у майбутніх практичних психологів в умовах війни .....	58
<b>Матвєєва Вікторія</b>	Теоретичний аспект поняття «психологічний бар'єр в контексті ефективності управління колективом.....	59
<b>Matulkina Liudmyla</b>	Peculiarities of self-esteem of higher education students .....	60
<b>Машталаяр Олена</b>	Взаємозв'язок між почуттям сорому та професійним вигоранням в організаційному контексті .....	62
<b>Натяжко Сергій, Карпенко Зіновія</b>	Контрпропаганда в медіасередовищі як чинник протидії маніпуляції свідомістю молоді.....	63
<b>Нестерук Даніела</b>	Особливості спілкування викладача і студентів в умовах онлайн-навчання.....	64
<b>Обушак Марія</b>	Теоретичні особливості професійної мотивації персоналу організації .....	65
<b>Онисько Оксана</b>	Почуття сорому та стиль лідерства: дослідження зв'язку .....	67
<b>Палош Юстина</b>	Вплив рівня самооцінки на успішність студентів .....	69
<b>Панченко Світлана</b>	Специфіка прояву симптомів посттравматичного стресового розладу від воєнних психотравм в учасників бойових дій .....	70
<b>Паранько Максим</b>	Аналіз впливу прокрастинації та мотивації на академічну успішність студентів .....	72
<b>Перець Каріна</b>	Окулесика як лінгвістичний напрям невербальної комунікації – огляд крізь призму психології .....	73
<b>Петяк Софія</b>	Особливості конфліктів у військових підрозділах .....	74
<b>Пилипчук Вероніка</b>	Роль когнітивних спотворень у розвитку підвищеного рівня тривоги у молоді .....	75
<b>Пукало Юлія</b>	Тривожність і зовнішність: вплив соціальних стандартів краси на психологічне здоров'я .....	76
<b>Савель Сергій</b>	Професійне вигорання працівників ІТ сфери в умовах війни .....	77
<b>Сивак Марія</b>	Психологічні особливості управління страхом публічних виступів .....	78
<b>Скібарь Анастасія</b>	Взаємозв'язок міри використання невербальної комунікації та довіри у міжособистісних стосунках .....	80
<b>Скринник Євгенія</b>	Арт-терапевтичні техніки щодо профілактики дитячих страхів.....	81
<b>Скопівська Людмила</b>	Підходи до розуміння лідерства .....	82
<b>Соболь Ольга</b>	Роль керівництва у зменшенні конфліктних ситуацій та створенні сприятливого робочого середовища .....	83

<b>Сперанський Іван</b>	
Розвиток емоційно-вольової саморегуляції поведінки в юнацькому віці засобами танцювально-рухової терапії .....	85
<b>Тулупова Діана</b>	
Роль самооцінки у розвитку особистісної автентичності та самоприйняття .....	86
<b>Тушницька Христина, Борисенко Зоряна</b>	
Труднощі соціальної адаптації першокурсників в умовах війни .....	87
<b>Фабуляк Мар'яна</b>	
Мотиваційне середовище організації як категорія, поняття та явище .....	88
<b>Фтемова Юлія</b>	
Взаємозв'язок особистісних властивостей та схильності до суїцидальних дій .....	90
<b>Хома Вікторія</b>	
Копінг стратегії працівників з різним локусом контролю: сучасні підходи та вплив технологій .....	91
<b>Швагер Микола</b>	
Особливості прояву гострих стресових розладів у військовослужбовців в умовах бойових дій .....	92
<b>Шевченко Анна</b>	
Домінуючий мотив як шлях до успіху .....	93
<b>Штогринець Христина</b>	
Аспекти депресивної симптоматики та транзакційний аналіз .....	94
<b>Щербина Анатолій</b>	
Стресостійкість особистості як інтегрована властивість .....	95
<b>Яремко Марія</b>	
Важливість сенсу життя людини .....	96
<b>Daiva Piraitienė</b>	
The Influence of Media on the Decline of Boredom: Harm and Benefits of Boredom Loss on Psychological Health .....	98
<b>Lin Yuan Yue, Partyko Neonila,</b>	
Peculiarities Of Family Attitudes .....	99
<b>Зінченко Ольга</b>	
Психологічні відмінності організаційних культур ІТ- компаній України та Швейцарії .....	100

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ

Представники різних професій відіграють ключову роль у забезпеченні безпеки та добробуту суспільства. Особливо гостро це питання стосується працівників атомної енергетики, адже їхні рішення безпосередньо впливають на життя людей та стан довкілля. Вивчення соціально-психологічних детермінантів, що формують ціннісні орієнтації працівників атомної енергетики, має надзвичайну важливість. Розуміння таких детермінант дозволяє створити ефективні програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації, спрямовані на підвищення безпеки та надійності у роботі атомних станцій. Метою дослідження є виявлення соціально-психологічних детермінантів ціннісних орієнтацій працівників атомної енергетики. Для дослідження були використані методи: аналіз літератури, систематизація, класифікація, узагальнення, порівняння теоретичних та експериментальних даних дослідження; спостереження, опитування.

Дослідження цінностей проводилось за допомогою методик Шварца та Рокіча У дослідженні брали участь працівники атомної енергетики, розділені на дві вікові категорії: 30-45 років та 45-65 років. Отримані дані були статистично оброблені для виявлення кореляційних зв'язків між віком та різними типами цінностей, дозволили виявити як спільні, так і відмінні ціннісні орієнтації у представників різних вікових груп.

За результатами дослідження, основними цінностями працівників атомної енергетики є: *безпека* (це найбільш важлива цінність для працівників атомної галузі. Вони орієнтуються на суворе дотримання норм та правил безпеки з метою мінімізації ризиків; *відповідальність* (високий рівень усвідомлення наслідків своїх дій мотивує працівників приймати обдумані рішення та відповідально ставитися до виконання завдань); *професіоналізм* (постійний розвиток навичок та знань є невід'ємною частиною роботи в галузі, що вимагає високого рівня технічної підготовки та здатності до навчання).

Соціально-психологічні фактори, що впливають на формування ціннісних орієнтацій працівників атомної енергетики, включають: освіта та професійна підготовка (працівники проходять спеціалізоване навчання, яке формує їхній підхід до роботи та допомагає адаптуватися до нових технологій); *корпоративна культура* (система цінностей підприємств, пов'язаних з атомною енергетикою, акцентує увагу на безпеці, командній роботі та відповідальності за результати діяльності); *соціальна відповідальність* (робота працівників атомної енергетики має значний вплив на суспільство, що формує у них відповідальне ставлення до професійної діяльності).

За результатами дослідження було встановлено деякі відмінності між віковими групами: працівники вікової групи 30-45 років більше орієнтовані на досягнення, самостійність, професійний розвиток і матеріальне благополуччя. Для них важливі такі цінності, як успіх, рішучість і стимуляція. З іншого боку, працівники вікової групи 45-65 років більше цінують безпеку, стабільність, здоров'я, родинні зв'язки і підтримку традицій. Вони більше орієнтовані на збереження існуючого порядку, дотримання соціальних норм і моральних стандартів. Ці відмінності в ціннісних орієнтаціях пояснюються життєвим досвідом, етапом кар'єри і пріоритетами, які змінюються з віком. Молодші працівники прагнуть до активної самореалізації та особистісного розвитку, тоді як старші цінують стабільність і безпеку, використовуючи свій досвід для підтримки колективу та збереження накопичених знань.

**Висновки.** Виявлено, що ціннісні орієнтації працівників атомної енергетики формуються під впливом як загальнолюдських цінностей, так і специфічних вимог професії. Безпека, відповідальність та професіоналізм є фундаментальними для цієї сфери. Дослідження демонструє, що вікові особливості впливають на ціннісні пріоритети працівників. Ці знання можуть бути використані для розробки індивідуальних програм розвитку персоналу, що дозволить підвищити мотивацію, ефективність та лояльність працівників різного віку. Це, в свою чергу, сприятиме підвищенню рівня безпеки та ефективності роботи атомних електростанцій.

## **ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ КРИЗИ: УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ ПІД ЧАС ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН**

В сучасних умовах швидких змін, нестабільності та невизначеності тема психологічних стратегій лідерства набирає нових обертів. Криза, будь-то економічна, політична чи організаційна, руйнує комунікативну та ділову сфери колективу, викликає стрес і невпевненість серед працівників, що може призвести до зниження продуктивності, демотивації та професійного вигорання. У таких умовах роль лідера є вирішальною: саме на його плечах відповідальність за підтримку команди, управління соціально-психологічним кліматом та мотивація подальших дій. Важливим аспектом ефективного керівництва в умовах стресу є використання науково обґрунтованих психологічних стратегій і методів, які сприяють збереженню ефективного управління колективом. Дослідження підкреслюють, що стиль лідерства та кваліфікована психологічна підтримка є визначальними чинниками для забезпечення стабільності та продуктивності команди під час організаційних змін. У кризових ситуаціях критичним є здатність керівника до адаптації та взяття на себе відповідальності, що виступає фундаментальним фактором у подоланні викликів та мінімізації негативних наслідків для організації. Застосування трансформаційного лідерства разом із використанням емоційного інтелекту та розробкою ефективної комунікаційної стратегії, що забезпечує прозорість процесів, є ключовими підходами для ухвалення успішних управлінських рішень. Лідери, здатні ефективно мотивувати колектив, адаптуватися до змін та приймати оперативні управлінські рішення, забезпечують більш плавний перехід організації через кризові ситуації.

Метою дослідження є аналіз психологічних стратегій лідерства, що застосовуються під час організаційних криз, з акцентом на виявленні моделей лідерства, які сприяють стабілізації роботи команди, та розробка рекомендацій для ефективного управління колективом з урахуванням емоційного інтелекту, трансформаційного лідерства та стратегій комунікації.

Ефективність організацій значною мірою визначається здатністю лідерів ефективно долати нестабільність та невизначеність. Джон Коттер, відомий дослідник управління змінами, акцентує на критичній ролі створення лідерами відчуття терміновості, яке мобілізує ресурси та підвищує мотивацію працівників. Це відчуття необхідне не лише для швидкого реагування на кризу, але й для підтримання довгострокової стратегії розвитку. Коттер наголошує, що лідери повинні формувати надихаюче бачення майбутнього, що надає працівникам впевненості навіть у кризових умовах.

У теорії лідерства значна увага приділяється емоційному інтелекту, концепцію якого розробив Деніел Голман. Він визначає емоційний інтелект як сукупність навичок, що дозволяють лідеру ефективно розуміти емоції колективу, управляти власними емоціями та створювати гармонійну атмосферу. Це особливо актуально під час організаційних змін, коли співробітники відчувають невпевненість і стрес. Лідери з високим емоційним інтелектом здатні підтримувати команду, знижуючи рівень тривоги та сприяючи адаптації до нових умов. Голман також підкреслює, що емпатія та саморегуляція лідера підвищують його стійкість у кризових ситуаціях, що сприяє прийняттю ефективних управлінських рішень.

Дослідження Воррена Бенніса зосереджені на трансформаційному лідерстві як ефективній стратегії управління в умовах кризи. Трансформаційні лідери надихають колектив на досягнення нових цілей, навіть за умов невизначеності, залучаючи співробітників до процесу прийняття рішень і підтримуючи їхній професійний та особистісний розвиток. Бенніс підкреслює, що довіра між лідером і командою є критичною для успішного подолання кризи, оскільки лише у взаємній підтримці й співпраці можливе досягнення стабільності.

Сучасні дослідження акцентують на важливості управління змінами через стратегії ефективної комунікації. Лідери повинні постійно інформувати співробітників про причини та хід змін для зниження тривожності й невизначеності, що сприяє залученості працівників. Крім того, значущим аспектом є створення умов для адаптації команди, зокрема через навчання новим навичкам і наставництво, що формує у співробітників почуття безпеки в нових умовах.

Отже, результати теоретичного аналізу свідчать, що ефективне кризове лідерство потребує від керівника поєднання ключових стратегій: розвитку емоційного інтелекту, застосування трансформаційного підходу та активного управління змінами через постійну комунікацію та підтримку команди. Лідери, здатні інтегрувати ці елементи, мають вищі шанси не лише зберегти стабільність організації під час кризи, але й створити умови для її розвитку.

**Висновки.** Дослідження показує, що в умовах організаційних змін психологічні стратегії, які використовують лідери для підтримки команди, відіграють ключову роль. Застосування емоційного інтелекту, трансформаційного лідерства та ефективної комунікації сприяє зниженню рівня стресу та тривоги серед працівників, що, своєю чергою, полегшує подолання кризових ситуацій. Отже, лідери, які впроваджують психологічні підходи в управління, мають підвищені шанси зберегти ефективність роботи команди у складних умовах.

**Бабенко Марина**

Комунальний заклад Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти

E-mail: [marinabab80@gmail.com](mailto:marinabab80@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри психології

Комунального закладу Сумський обласний  
Інститут післядипломної педагогічної освіти,  
Василевська Олена

## **ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ У ВОЄННИЙ ЧАС**

Війна змушує психологів постійно адаптувати свої методи і стратегії, щоб найкращим чином допомагати людям справлятися з надзвичайно важкими обставинами. Робота психолога є життєво важливою для підтримки морального духу та психічного здоров'я населення.

Емоційне вигорання у практичних психологів стає крайнє важливою проблемою в сучасному контексті розвитку психологічної професії та надання психологічної допомоги. Практичні психологи знаходяться у постійному контакті з клієнтами, які часто переживають складні життєві ситуації, особливо зараз під час збройного конфлікту у нашій країні. Постійна емоційна напруга та стрес може призводити до втоми та емоційного вигорання у фахівців.

Зараз більшість населення важко переживають конфлікти, втрати найрідніших, особливо складною залишається ситуація із травмованими військовими, дезадаптованими неповнолітніми. В сучасних реаліях, особливо зараз в Україні під час воєнних дій, роль психолога стає все більш важливою. І в той же час, практичні психологи теж проходять період становлення, адаптації до негативних подій та емоцій, навчаються переборювати труднощі, відслідковувати свої процеси, стани та властивості. Розуміння природи та механізмів емоційного вигорання у практичних психологів є критично важливим для забезпечення якості психологічної допомоги.

Аналізуючи наукову літературу було виявлено, що термін «емоційне вигорання» продовжує залишатися малодослідженим явищем у контексті особистісної деформації.

У зарубіжній психологічній науці ця проблема представлена чисельними дослідженнями таких вчених як Н. J. Freudenberger (Г. Дж. Фрейденбергер), С. Maslach (К. Маслач), А. Pines (А. Пайнс) W. Schaufeli (В. Шауфелі), та ін. До вітчизняних вчених, які досліджували цей феномен ми можемо віднести таких дослідників як: В.Богущ, Л.Карамушка, Л.Малець, О.Марковець, В.Павленко, М.Скугаревська, Т.Форманюк та ін.

Вигорання пов'язують із низкою концептуально схожих конструктів, таких як втома від співчуття, професійний стрес, вікарна травма та вторинний травматичний стрес. Хоча вигорання легше відрізнити від вікарної травми та вторинного травматичного стресу, враховуючи, що ці два поняття передбачають вплив травматичного змісту, різниця між втомою від співчуття і вигоранням є менш чіткою, оскільки вони поділяють важливі концептуальні елементи, такі як емоційне виснаження, втома і роз'єднання.

Науковці наголошують на тому, що емоційне вигорання характеризується основними етапами: *напруження, резистенція та виснаження*. Синдром проявляється по-різному на кожному етапі. Для дослідження цих особливостей використовуються чотири симптоми, характерні для кожної фази.

Коли психолог опиняється в екстремальній ситуації, його розум часто стикається з внутрішнім протистоянням між великим навантаженням та обмеженими можливостями. Цей конфлікт створює стрес, що є станом психічної напруги через складнощі або небезпеку. Зазвичай стрес мобілізує людину на подолання проблем. Однак, якщо стрес стає надто великим, він може перетворитися на дистрес, що негативно впливає на результати роботи та загрожує здоров'ю. Існують різні типи стресів, такі як професійний, особистісний, відповідальності та інші.

**Висновки.** В сучасних українських реаліях роль психолога стає все більш важливою. Їхні знання та навички необхідні для вирішення широкого кола соціальних проблем, таких як асоціальна поведінка дітей та підлітків; залежності; психологічна реабілітація військових та подолання наслідків травм, отриманих внаслідок війни; робота з внутрішньооперемішеними особами під час воєнного стану; робота з сім'ями та рідними військових тощо.

Однак, така складна та емоційно напружена робота може призвести до емоційного вигорання практичних психологів. Це серйозна проблема, яка може мати негативні наслідки як для самих фахівців, так і для людей, яким вони надають допомогу.

Здійснюючи свою професійну діяльність психолог, виступає не лише як фахівець, що володіє знаннями та методами психологічної науки, але й як суб'єкт «допомогаючої діяльності». Це означає, що на характер його роботи та її результати значний вплив мають його індивідуально-особистісні характеристики.

Професійна робота психологів завжди несе ризики через особливості спілкування з клієнтами, які можуть мати психічні травми. У воєнних умовах цей ризик ще більше зростає через збільшення кількості людей, які потребують психологічної допомоги. Сучасні психологи акцентують увагу на виснажливе навантаження у своїй професійній діяльності через постійні зіткнення з людським стражданням і втратами. Це може призвести до вторинної травматизації (вікарна травма) психолога.

**Балабаш Ірина**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [balabashrina@gmail.com](mailto:balabashrina@gmail.com)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
професор кафедри теоретичної та практичної психології,  
Національного університету «Львівська політехніка»  
Дорожкін Валерій

## **СТРЕС ЯК ЧИННИК ПОГІРШЕННЯ ЯКОСТІ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ПАРИ**

Якість стосунків у парі часто є ключовим фактором, що визначає їхнє емоційне благополуччя та задоволеність життям. Однак тиск сучасного життя часто призводить до підвищеного рівня стресу, який може стати значним фактором погіршення стосунків. Професійні зобов'язання, фінансові турботи, проблеми з вихованням дітей та проблеми зі здоров'ям – це лише деякі з стресових факторів, з якими стикаються пари. Цей зовнішній тиск, якщо ним не керувати ефективно, може порушити комунікацію в парі, підірвати емоційну близькість і посилити конфлікт між партнерами.

Стрес впливає не лише на окрему людину, яка його переживає, але й на пару як єдине ціле. Він створює емоційну дистанцію, сприяє формуванню негативних моделей взаємодії та знижує здатність пари підтримувати одне одного. Враховуючи, що інтимні стосунки вимагають постійних інвестицій у час, енергію та емоційну регуляцію, стрес може погіршити здатність партнерів підтримувати якість своїх стосунків. Розуміння ролі стресу в цій динаміці є важливим для розробки стратегій пом'якшення його впливу та збереження здоров'я стосунків.

Серед науковців значний внесок у розуміння стресу та його впливу на міжособистісну взаємодію зробили такі як Г. Сельє, С. Коен, Р. Лазарус, С. Фолкман, П. Амато, Д. Алмейда, К. Карні, В. Сисенко, І. Голода, Н. Юркевич, Т. Гурко та ін.

Стрес можна визначити як фізичне, психічне або емоційне напруження, викликане несприятливими обставинами. У контексті пар стрес дуже часто проявляється як хронічне напруження, яке порушує нормальні моделі взаємодії та спілкування. Стрес можна розділити на кілька категорій, кожна з яких по-різному впливає на стосунки:

Хронічний стрес виникає внаслідок довготривалих ситуацій, таких як фінансові труднощі, обов'язки по догляду за хворими або вимоги, пов'язані з роботою. У парах хронічний стрес створює постійне відчуття тиску і часто призводить до емоційного виснаження. З часом кумулятивний ефект

цього стресу знижує здатність пари підтримувати емоційну близькість, підриваючи задоволеність стосунками.

Гострий стрес – це негайна реакція організму на певну подію або виклик, наприклад, втрату роботи, раптову хворобу або сімейну кризу. Хоча гострий стрес може тимчасово погіршити стосунки, його вплив часто залежить від здатності пари впоратися з ним разом. Деякі пари здатні об'єднатися перед обличчям короткочасного стресу, в той час як інші можуть виявити, що гострий стрес провокує конфлікти або емоційну відстороненість.

Незначні щоденні стреси, такі як домашні клопоти, затори на дорогах або дедлайни на роботі, можуть накопичуватися, а також поступово знижувати задоволеність стосунками. Самі по собі ці щоденні клопоти можуть здаватися незначними, але якщо їх не вирішувати, вони підвищують загальний рівень стресу і створюють напругу у щоденній взаємодії пари.

У стані стресу люди схильні спілкуватися менш ефективно, дуже часто вдаючись до негативних моделей поведінки, таких як критика, захисна позиція або ухилення від спілкування. Стрес пригнічує здатність до слухання, зменшує терпіння і сприяє виникненню непорозумінь, що призводить до ескалації конфлікту між партнерами. Він також призводить до емоційного відсторонення, оскільки партнери можуть бути заклопотані своїми особистими проблемами і не в змозі бути залученими у стосунки. Емоційне дистанціювання зменшує близькість і послаблює емоційний зв'язок, який скріплює стосунки. З часом це може призвести до відчуття ізоляції та незадоволеності стосунками.

Коли рівень стресу високий, пари більш схильні до конфліктів. Стрес знижує емоційну регуляцію, роблячи партнерів дратівливими і реагуючими на незначні розбіжності. Конфлікт, спричинений стресом, менш конструктивний, що призводить до накопичення невирішених питань, які сприяють напруженню у стосунках. Одним з найбільш руйнівних наслідків стресу для стосунків є зменшення взаємної підтримки. Коли обидва партнери перебувають у стані стресу, їхня здатність надавати емоційну підтримку один одному зменшується. Відсутність підтримки посилює почуття самотності, роблячи кожного з партнерів більш вразливим до наслідків стресу.

Отже, стрес руйнує емоційну близькість, порушує моделі підтримки та сприяє виникненню негативних циклів взаємодії. Розуміння стресу як чинника погіршення стосунків дає уявлення про те, як пари можуть розробити стратегії управління його наслідками, покращити комунікацію та відновити зв'язок.

Першим кроком у зменшенні негативних наслідків стресу є визнання його наявності та впливу на стосунки. Розуміння того, що стрес не є невід'ємною рисою стосунків, може допомогти парам зберегти надію і мотивацію долати труднощі. Така перспектива дозволяє парам розглядати свої проблеми як такі, що можна подолати, сприяючи оптимізму та прагненню покращити стосунки. Пари, які розуміють, як стрес впливає на їхню взаємодію, можуть зробити проактивні кроки для вирішення цих проблем до того, як вони загострюються. Це передбачає визначення конкретних стресових факторів, що впливають на стосунки, і того, як кожен з партнерів реагує на них. Відкрите спілкування має важливе значення для подолання наслідків стресу. Слід заохочувати пари висловлювати свої занепокоєння, потреби і почуття в конструктивній формі, навіть коли вони перебувають у стані стресу.

Пари можуть отримати користь від вивчення та застосування методів управління стресом, які допомагають пом'якшити вплив стресу на їхні стосунки. Сюди входять як індивідуальні стратегії, такі як уважність, фізичні вправи або техніки релаксації, так і спільні стратегії, такі як участь у спільних заходах, які зменшують стрес, або практика підтримуючої поведінки. Коли стрес починає серйозно погіршувати якість стосунків, парам може бути корисно звернутися за професійною підтримкою через консультування або терапію. Терапевти можуть допомогти парам визначити конкретні стресори, що впливають на їхні стосунки, навчити стратегіям спілкування та надати інструменти для емоційної регуляції. Терапія для пар також може допомогти партнерам переосмислити стрес у стосунках як спільний виклик, а не як індивідуальний тягар, що сприятиме більшій співпраці та взаємній підтримці.

**Висновки.** Стрес є дуже поширеним фактором, який сприяє погіршенню стосунків у парі, порушуючи комунікацію, збільшуючи конфліктність, а також зменшуючи емоційну підтримку. Розуміючи механізми, через які стрес впливає на динаміку стосунків, пари можуть вжити заходів для пом'якшення його наслідків. Ці знання дозволяють розробити певні стратегії, які спрямовані на розпізнавання стресових патернів, покращення комунікації, управління стресом і розвиток емоційної стійкості. Зрештою, пари, які навчаються долати стрес разом, мають більше шансів зберегти здорові стосунки, які приносять задоволення та комфорт.

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДЛІТКОВОЇ СУБКУЛЬТУРИ: КВАДРОБЕРИ ТЕРІАНТРОПИ, ФУРРІ**

Підліткові субкультури є вагомим атрибутом соціалізації підлітків. Вони постійно змінюються, впливаючи на психічний розвиток підлітків. Тому, їхній вплив на ментальне здоров'я дітей слід враховувати, моделюючи освітній та виховний процес. Педагогів, психологів та батьків завжди хвилює питання «чи емо, хіппі, готи, квадробери, теріантропи, фуррі негативно впливають на психіку підлітка?». Можливо, це лише спроба привернути увагу дорослих та соціального оточення до проблем дитини. Дуже часто підлітки не замислюються і не розуміють філософії, змісту та глибокої суті нових течій та тенденцій, проте їх ваблять зовнішні атрибути.

Квадробери є учасниками нестандартної субкультури, яка сьогодні нічого спільного не має зі спортом, а головна ідея течії – невільована. У США у 2015 р. з'явився новий вид тренувань «animal flow» або «вільні рухи в стилі тварини», що об'єднували йогу, пілатес, стретчинг, капоейру, брейк-данс. Квадробіка тоді була лише видом фізичних вправ, а не субкультурою. Термін «квадробіка» – це поєднання латинського «quattuor-чотири» та англійського «aerobics-аеробіка». Школярі, які беруть участь у цьому тренді, пересуваються навшпиньки, використовуючи тематичний реквізит – маски та накладні хвости. Для них квадратобіка – це не про фізичну активність, а про спільність і приналежність до сучасних субкультур.

Квадробери в Україні – це тільки одна гілка модної субкультури. Крім них існують теріантропи та фуррі. Відмінність між трьома різними течіями одного тренду суттєва. Квадробери імітують природню поведінку тварин фізично і зовні, надягаючи маски і хвости; фуррі наслідують героїв мультсеріалів та аніме – людиноподібних звірят; теріантропи переконані, що мають душу тварини.

Як реагувати дорослим, особливо батькам, на такі прояви дитини? Перш за все – сприймати і любити дитину з її проявами «дорослості», а для того, щоб розуміти, чи небезпечні такі тренди для дитини, необхідно спостерігати за її поведінкою і мотивацією. Кожен дорослий, який бачить, що його дитина почала захоплюватися новомодною субкультурою, має розуміти, чим відрізняються теріантропи від квадратоберів і фуррі, а потім точно визначити, чому насправді надає перевагу син чи донька.

Психологи вважають, що дитина має ідентифікувати себе в соціальній ієрархії, визначитися, як вона має спілкуватися, зрозуміти, що може отримувати там ресурси – прийняття, захоплення чи навпаки – покарання. Якщо дитина цього не робить, а захоплюється таким хобі в спотвореному вигляді, то є ймовірність неправильної соціалізації. Дитина може почати ідентифікувати себе з твариною. Зокрема, теоретично таке захоплення може призвести до психічних розладів. Але, практично – для цього потрібен фундамент: високий рівень тривоги, схильність до депресії, потужний стрес у житті. Якщо в дитини щасливе життя, а квадратобіка – одне із захоплень, тоді з нею абсолютно нічого негативного не трапиться. Зараз вона просто грає з друзями, бо їй весело, цікаво, це один із способів самовираження. З плином часу та дорослішання вона зрозуміє, що їй необхідно обирати новий сценарій життя. Він реальний, якщо в дитини «здоровий психологічний імунітет». У тому ж випадку, коли дитина через поведінку батьків не отримала здорової самоідентифікації, але має викривлене сприймання світу і себе у ньому, можуть початися серйозні проблеми. Такі діти не до кінця знають, коли треба зупинитися. Вони можуть перебувати в апатичному стані та вважати себе вигнанцями. Також можливі симптоми невротичного циклу. Тоді невроз працює за принципом «я притякую ще більше, щоб виправдати свої очікування». Тобто, якщо дитина вважає себе вигнанцем, вона робитиме все, щоб ним і залишатися, підтверджуючи цю роль і виправдовуючи очікування дорослих.

У крайніх випадках діти вважають себе тваринами. Якщо дитина сказала «я тварина» – це свідчить про те, що її психіка зазнала негативного впливу. Психологи радять батькам звернути увагу на те, скільки часу дитина живе в ролі тварини, яка частина життя для неї відведена. Якщо в сина чи доньки з'явилося це хобі, але зникла активність в інших сферах життя, – це «тривожний сигнал». Потрібно спостерігати, чи зберігає дитина здоровий глузд поза хобі. Якщо так, то, найімовірніше, у неї відбуваються процеси самоаналізу, який рано чи пізно виведе дитину на новий шлях. Тоді юний квадратобер отримає якийсь результат і змінить свої погляди. Якщо ж дитина закрилася в собі, її життя – це квадратобіка, то на це вже варто звернути увагу, навіть якщо вона не ідентифікує себе як тварину.

Хобі може бути лише тим маркером, що демонструє проблеми, які в родині були давно. Якщо дитина була нещасливою ще до цього хобі, тоді очевидно, що треба щось змінювати.

Проведене нами опитування «Ставлення дорослих та батьків до сучасної субкультури серед дітей та підлітків», у якому взяли участь 100 респондентів віком старше 30-ти років, демонструє, що більшість дорослих оцінює свій рівень знань про квадробіку як сучасну субкультуру як нульовий (відсутні знання) – 37% – або дуже низький – 22%.

Це свідчить про небажання дорослих та батьків присвячувати час дослідженню цього явища, хоч воно доволі є поширеним серед їхніх дітей (62% респондентів зазначили, що мають дітей від 7 до 15 років). При цьому 38% зазначили, що ставляться до квадробіки різко негативно, 32% – негативно, і тільки 2% респондентів відповіли, що ставляться до квадробіки позитивно. Решту склали нейтральні відповіді.

Отже, 46% та 23% респондентів зазначили, що оцінюють рівень психічного благополуччя квадроверів, яких вони бачать у новинах та житті, у, відповідно, 1 та 2 бали з 5.

Це свідчить про доволі негативне сприйняття квадробіки у нашому суспільстві, поєднане з необізнаністю в цій темі. Дорослі бачать юних квадроверів у новинах, часто саме у негативній конотації, та формують різко негативне ставлення до цього явища. Як наслідок, батьки забороняють своїм дітям навіть перебувати поруч із ровесниками-квадроверами. У дітей у ранньому підлітковому віці це лише викликає бажання бунту та поєднується із потребою у соціалізації та потребою відрізнятись від «решти». Саме ці негативні причини респонденти зазначили, як найчастіші чинники звернення дитини до такого хобі, як квадробіка.

Якщо батьки надалі будуть наполягати на забороні квадробіки та будь-якого контакту із популярними та «особливими» однолітками, в розумі дитини утворюється протиріччя, і це веде до віддалення від батьків та зближення з однолітками, що збільшує її прихильність до нового та веселого хобі. Таким чином, утворюється цикл. Розірвати його можна лише відкинувши радикальні міри.

Якщо дорослі помічають тривожні маркери, потрібно звернутися до дитячого чи сімейного психолога, психіатра. Батькам у жодному разі не можна примусово виривати дитину з оточення квадроверів чи іншої субкультури, щоб не отримати з її боку спротиву і не зіпсувати стосунки. Дитина обере те місце, де вона щаслива. З огляду на це, необхідно діяти за принципом співпраці, налагоджувати стосунки в сім'ї, щоб дитина була готова відмовитися від цього хобі, оскільки в родині все добре. Якщо ж батьки вмовлятимуть дитину відмовитися від нових трендів – це погіршить ситуацію. Варто діяти за принципом «клин клином вибивають». У сім'ї, родині, шкільному оточенні має бути більше позитиву для того, щоб дитина самостійно була готова зменшити цінність нового захоплення.

Психологи дотримуються думки, що має відбутися психологічний процес зменшення цінності нової субкультури. Зменшити цінність хобі можна шляхом налагодження стосунків між дитиною та батьками. Квадробіка та інші тренди мають бути не єдиним способом життя, а лише додатковим захопленням, чимось цікавим, але не супер цінним. Якщо дитина отримує емоції тільки від нового захоплення, вона буде себе ідентифікувати з ним. Якщо ж квадробіка – це лише 10% від захоплення дитини, тоді є шанс, що нове хобі швидко згасне і витісниться більш цікавим.

**Висновки.** Підліткова субкультура є важливим аспектом у процесі соціалізації підлітків. Тому, дорослим, батькам, педагогам слід навчитись розділяти дитячі вподобання і з розумінням допомагати долати негативні тенденції особистісного психічного розвитку. Проте, якщо дитина демонструє негативні форми поведінки, ситуативну тривожність, неврози, агресію, депресивні симптоми – слід підібрати фахівців з ментального здоров'я: дитячого чи сімейного психолога, психотерапевта.

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЦІНІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ОСІБ ІЗ ЗАЛЕЖНОСТЯМИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Питання ціннісних орієнтацій осіб із залежностями набуває особливої значущості в умовах війни, а також виступають основними регуляторами людської поведінки, визначаючи її життєві переваги, мотиви і цілі в житті. У кризові періоди, як-от війна, система цінностей може істотно змінюватися, оскільки люди переосмислюють свої пріоритети та адаптуються до нових умов. Для осіб із залежностями ці зміни можуть мати ще більш виразний характер, адже їхня адиктивна поведінка часто пов'язана зі спотвореними ціннісними орієнтирами: вони можуть надавати перевагу негайному задоволенню, уникаючи довготривалих позитивних цілей, як-от здоров'я, сім'я чи самореалізація.

Залежності, такі як алкоголізм, наркоманія, ігрова або інші поведінкові залежності, значно поглиблюються в умовах тривалого стресу, невизначеності та психологічного тиску, що супроводжують військові дії. Це особливо актуально для тих, хто вже перебував у стані залежності до початку військових дій або перебуває в умовах соціальної ізоляції та економічної нестабільності. Залежність є складним явищем, що охоплює біопсихосоціальні аспекти людської особистості. Люди, що страждають від залежностей, зазвичай мають порушені механізми подолання стресу, низький рівень самоконтролю та схильність до уникнення проблем за допомогою вживання речовин або небезпечної поведінки.

Військові конфлікти є потужним стресором, що поглиблює ці проблеми, оскільки війна приносить із собою страх за життя, втрату близьких, соціальні потрясіння та економічну нестабільність. У таких умовах особи із залежностями можуть шукати утіху або тимчасовий "вихід" у своїх звичних шкідливих звичках, що призводить до подальшого загострення проблеми. Саме тому дана тема набуває особливої актуальності.

Значний внесок у розуміння ціннісних детермінантів, які можливо аплікувати до адиктивної поведінки, належить М. Рокічу. Розроблена ним методика встановлення ціннісних орієнтацій має важливе значення для розуміння системи ціннісних орієнтацій людини.

Ряд дослідників, серед яких С. Шварц, Б. Басс, Т. Парсонс, Р. Гронінген, Г. Хофстед, Ф. Клухон, Ю. Трофімов, С. Яницький, В. Драченко та інші, відзначають важливість загальної категорії цінностей як основи для формування ціннісних орієнтацій особистості. Водночас такі науковці, як І.Федух, О.Зотова, Р.Святенко, О.Виноградов та інші, підкреслюють, що ці поняття не є тотожними. Отже, «цінності» та «ціннісні орієнтації» варто розглядати окремо, усвідомлюючи їх відмінності. Цінність має об'єктивний характер, включаючи в себе поєднання естетичного, філософського та етичного значення об'єкта чи явища. Натомість, ціннісні орієнтації завжди є суб'єктивними психологічними механізмами, що впливають на поведінку людини. Вони також виступають посередником між суспільними цінностями та особистою світоглядною позицією індивіда.

Сучасні психологи досліджують ставлення особистості до різних цінностей в рамках різних психологічних концепцій, і відповідно до цього по-різному трактують поняття ціннісних орієнтацій. Наприклад, американський психолог Г. Олпорт, автор теорії рис особистості, визначав ціннісні орієнтації як переконання людини про те, що є справді важливим у житті, а що ні. М. Боришевський, засновник нового наукового напрямку – психології самоактивності та суб'єктного становлення особистості як саморегульованої соціально-психологічної системи, вважав ціннісні орієнтації складовими моральної свідомості та регуляторами суспільної життєдіяльності. Він зазначав, що «ціннісні орієнтації – це стійкі, визначені, певним чином скоординовані утворення (одиниці) моральної свідомості, які є основними ідеями та поняттями, що відображають суть морального змісту людського існування, а отже, і загальні культурно-історичні умови та перспективи». На думку вченого, ціннісні орієнтації формують вибір особистості щодо типу поведінки або вчинку, що ґрунтується на певних цінностях, які можуть бути усвідомленими або навіть неусвідомленими.

Термін «ціннісні орієнтації» вперше був використаний як наукове поняття Т. Парсонсом, який трактував механізм дії ціннісних орієнтацій як зумовлений суспільно-культурним досвідом особистості.

Цю концепцію розвинули в теоретичних працях та експериментальних дослідженнях Ш. Шварца. Він зазначав, що ціннісні орієнтації є більш широким поняттям, ніж цінності, оскільки між ними існує структурний зв'язок між цінністю та суб'єктом, який має ціннісні орієнтації. Таким чином, ціннісна орієнтація може розглядатися як цілий кластер прийнятих і усвідомлених цінностей, а також як вияв потреби.

М.Яницький виділяє три типи ціннісних орієнтацій: афіліативні, вітальні та духовні. Ф. Клакхон і Ф. Стродбек пропонують класифікацію, яка безпосередньо впливає на ціннісні орієнтації адиктивної поведінки. У їхній класифікації представлені такі орієнтації: орієнтації, пов'язані з уявленнями про людську природу (добро чи зло); орієнтації, що стосуються характеру стосунків між людиною і природою; орієнтації, які стосуються міжлюдських відносин; орієнтації, пов'язані з уявленням про особистість; часові орієнтації (на минуле, теперішнє або майбутнє).

Дослідник психології О.Міненко підкреслює, що ціннісні орієнтації є ключовим елементом структури особистості, яка включає мотиваційний, когнітивний, емоційний, оцінювальний та інші компоненти. Вони виконують важливу роль, оскільки визначають спрямованість професійної діяльності, надають їй цінність і зміст, дозволяють зайняти певну позицію, регулюють поведінку та формують способи самоактуалізації. Ціннісні орієнтації особистості, а також її життєві перспективи та плани відображають духовне життя суспільства, яке формується під впливом соціальних чинників і залежить від системи виховання та навчання.

Аналіз сучасних досліджень ціннісних орієнтацій виявляє кілька ключових аспектів, що підкреслюють соціальну значущість цього феномену для особистості та суспільства в цілому.

По-перше, ціннісні пріоритети виконують роль життєвих орієнтирів для людини. Вони спрямовують особистість у пошуках порядку та сенсу життя, допомагаючи відрізнити істинне від хибного, справедливе від несправедливого, хороше від поганого, а також допустиме від забороненого. Без цих орієнтирів людина могла б відчувати дезорієнтацію у соціальному просторі.

По-друге, ціннісні орієнтації становлять основу мотивації людської поведінки та визначають її особливості. Відповідно, структура ціннісних орієнтацій може слугувати індикатором загальної спрямованості особистості.

По-третє, ціннісні орієнтації є ключовими регуляторами поведінки, прагнень і вчинків людини, а також стимулюючими чинниками її соціальної активності. Людина інтеріоризує основні соціальні цінності та керується ними у своїй поведінці.

По-четверте, ціннісні орієнтації виступають критерієм або стандартом для вибору суб'єктом цілей, засобів, методів, результатів та умов діяльності, а також інших форм соціальної активності. Наприклад, під час професійного самовизначення ціннісні орієнтації відіграють важливу роль у прийнятті рішення щодо вибору майбутньої професії. У суспільстві цінності слугують соціальним критерієм для оцінки найбільш бажаних або доступних способів поведінки.

По-п'яте, ціннісні орієнтації є важливим чинником, що сприяє консолідації людей та їх інтеграції в спільноти. Наявність спільних ціннісних орієнтацій забезпечує соціальну злагоду і єднання громадян, соціальних спільнот та груп.

**Висновки.** Теоретичний аналіз досліджуваної теми підкреслює, що ціннісні орієнтації слугують життєвими орієнтирами, основою мотивації та регуляторами поведінки, що дозволяють людям визначати свої цілі та шляхи їх досягнення. Вони також сприяють соціальній згоді та інтеграції особистостей у громадах. У світі де соціальні та економічні умови швидко змінюються, а життя стає непередбачуваним, розуміння ціннісних орієнтацій осіб із залежністю є важливим дослідженням для розробки ефективних стратегій підтримки та реабілітації, хоча лише через переосмислення своїх цінностей люди можуть знайти нові шляхи до відновлення, самореалізації та інтеграції в суспільство.

## **КУЛЬТУРА ПОРІВНЯННЯ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ ЯК ЧИННИК ВИНИКНЕННЯ ПОЧУТТЯ СОРОМУ**

Швидке зростання платформ соціальних мереж змінило спосіб спілкування та обмін інформацією між людьми, створило нові міжособистісні та соціокультурні моделі взаємодії, які в кінцевому підсумку формують тенденції культури порівняння.

Згідно з останніми підрахунками Statista, станом на липень 2024 року у світі налічується 5,17 мільярда, або 63,7 відсотків користувачів соціальних мереж. DataReportal засвідчує, що у січні 2024 року в Україні зареєстровано 24,3 мільйони користувачів соціальних мереж, що становить 64,2 відсотків від загальної чисельності населення (37,8 млн осіб). Протягом останніх трьох років рейтинг найбільш популярних соціальних мереж в Україні залишається практично стабільним: дослідження, проведене Громадянською мережею «Опора» показує, що Telegram, Youtube, Facebook використовуються українцями найчастіше, що не скажеш про країни Європи і США, де перше місця займають Facebook (більше 3 мільярдів активних користувачів в місяць у світі), Linkedin (професійно орієнтована), Xing (бізнес орієнтована).

На основі кількох систематичних аналізів літератури ми підготували огляд, що узагальнює концептуальні рамки. Це дозволяє представити загальний погляд на попередні дослідження процесів соціального порівняння в соціальних мережах і їх впливу на психічне здоров'я, а саме виникнення почуття сорому, і синтезувати їх.

Цифрові технології, платформи та соціальні медіа (social networking service) є важливими сферами для дослідження сучасної динаміки почуття сорому. У соціальних мережах користувачі часто вибірково розкривають свої особистісні характеристики та формують свої «кращі» образи, демонструючи виключно позитивні емоції, риси особистості та думки, що в деяких дослідженнях описується як «півкові образи» (highlights reel). Це призводить до ненавмисного соціального порівняння, коли користувачі спостерігають за публікаціями інших. Крім того, люди очікують отримувати схвальні реакції, такі як лайки та коментарі, що підкріплюється метриками платформ (кількість підписників, лайків, переглядів, репостів та коментарів), які служать основою для соціальних порівнянь і впливають на сприйняття себе та інших.

Соціальна тривожність і вищий рівень суїцидальної поведінки, згідно з дослідженнями виникає через особисту оцінку реальних чи уявних соціальних ситуацій. Цю проблему досліджували К.М. Хемптон, Л. Рейні, К. Перселл, Б.Р. Шленкер та М.Р. Лірі. Леон Фестінгер, досліджуючи культуру порівняння ще в 1954 році, зазначив, що соціальне порівняння є біологічною схильністю людей оцінювати свою ситуацію, навички та загальну ідентичність на основі інформації про інших. Це підтверджує дослідження YourTango, в якому взяли участь 725 інтернет-користувачів, де понад 42% респондентів вказали, що почали порівнювати себе з іншими ще в дитинстві, до 11 років.

Соціальне порівняння з медіаперсонами викликає різноманітні емоційні реакції, а також впливає на поведінку і психологічні реакції. Наприклад, заздрість виявилася більшою мірою пов'язаною із бажанням змінити поведінку «перемиканням», тоді як сором був значно пов'язаний із вигоранням як психологічною реакцією.

Інша концепція, яка може пояснювати появу сорому під час порівняння – «Стадія дзеркала» Жана Лакана». Вона в контексті культури порівняння інтерпретується метафорично: соціальні мережі можна розглядати як своєрідне «дзеркало», де користувачі постійно стикаються з ідеалізованими образами себе та інших. Коли людина порівнює свій розрізнений повсякденний досвід із, здавалося б, «ідеальними» образами, які вона бачить в Інтернеті, вона може відчувати сором, тому що її справжня сутність не відповідає ідеалізованому образу, який вона бажає або бачить в інших. Це почуття безпорадності та неспроможності жити відповідно до «дзеркального відображення» досконалості в соціальних мережах може викликати глибоке почуття неадекватності.

Необхідно врахувати історично закладені особливості, які спостерігаються в культурних традиціях різних країн, таких як колективізм та індивідуалізм. Розглянемо приклади України, США, Великобританії та Японії. В Україні почуття сорому часто пов'язане з колективною думкою та

моральними нормами, які зосереджені на сім'ї та спільноті; це виражається в поширеному вислові «що люди скажуть». У культурі США наголос робиться на особистих досягненнях і індивідуалізмі, де сором виникає через невдачу у досягненні успіху або через негативну реакцію суспільства. Великобританія, в свою чергу, пов'язує сором із дотриманням норм стриманості, самоконтролю та соціального статусу, а також із прагненням зберегти репутацію, що відображає ідеї стоїцизму – можливість контролювати свої думки й дії. У японських традиціях сором (хадзе) тісно пов'язаний із суспільними нормами та колективними очікуваннями, такими як "збереження обличчя" (менцу) і уникнення порушення соціальної гармонії (ва). Також варто згадати про «сепуку» – самознищення (ритуальне самогубство) задля уникнення сорому.

Сором може сприяти соціальному конформізму, негативний ефект, що виникає через почуття неадекватності та невідповідності, може завдати серйозної шкоди психічному здоров'ю. Д. Анзалоне зазначає, що одним із найбільших недоліків опосередкованого сорому є його комерціалізація. Приниження, як форма розваги, і викликане ним почуття сорому стають основними джерелами прибутку для табloidних пліткових сайтів.

Виходячи зі згаданих досліджень можна узагальнити основні ознаки культури порівняння в соціальних мережах, які впливають на виникнення почуття сорому: вміст і метрики соціальних платформ; біологічна схильність людей до порівняння; порівняння вгору та вниз (порівняння себе з тими, кого вважають більш забезпеченими); культурно-історичні особливості середовища проживання; очікування схвалення; FOMO (fear of missing out – страх пропустити важливе); нереалістичні стандарти краси та успіху; соціальна тривожність.

**Висновок.** Почуття сорому викликане порівнянням у соціальних мережах виникає через розрив між тим, як користувачі сприймають себе, та ідеалізованими образами, які вони бачать в Інтернеті. Соціальні медіа створюють середовище постійного порівняння, де люди стикаються з часто нереалістичними версіями життя інших. Це, у поєднанні з соціальним тиском, внутрішніми очікуваннями може призвести до глибоко вкорінених почуттів неадекватності, невдачі та, зрештою, сорому.

**Вакерич Ніколетта**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [nikoletta.vakerych.ps.2021.@lpnu.ua](mailto:nikoletta.vakerych.ps.2021.@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.псих.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Мащак Світлана

## **ВПЛИВ ТРИВОЖНОСТІ НА ЕМОЦІЙНИЙ І ФІЗИЧНИЙ СТАН ОСОБИ**

Тривожність – це природна емоційна реакція на загрози або невизначеність, яка в помірних дозах допомагає людині адаптуватися та уникати небезпек. Однак, коли тривожність стає хронічною або надмірною, вона призводить до емоційного виснаження, підвищеного рівня стресу, відчуття безпорадності та зниження самооцінки.

В умовах нестабільного соціально-економічного, політичного стану та постійних перетворень у сучасному суспільстві психологічні реакції людей постійно змінюються, зростає загальна тривожність світосприймання, що у свою чергу впливає на поведінку, стосунки з іншими людьми та успішність будь-якої діяльності. В повсякденному житті стан тривожності розуміється як неспокій, схвильованість та навіть страх, що може бути викликаний чисельними причинами: від нового знайомства до складання іспиту.

В наш час збільшилася кількість тривожних дітей, які відрізняються підвищеною неспокійністю, невпевненістю, емоційною нестійкістю. Проблема тривожності є однією з найгостріших проблем сьогодення. Тривожність «подорослішала», стала глибиннішою, особистіснішою, тому ця проблема і є актуальною в наш час.

Психологічні проблеми особистості мають суб'єктивну та об'єктивну форми прояву, через які вони, власне, і сигналізують людині про своє існування. І ці форми часто не збігаються з психологічною сутністю проблем, причинами їх виникнення. Найчастіше індикаторами психологічної проблеми особистості виступають негативні емоції (страх, тривога, стрес), психічні стани (тривожне очікування, напруження, хвилювання).

Українські вчені Б.І.Кочубей та Є.В.Новікова виділяють три рівні діяльній тривожності: деструктивний, недостатній і конструктивний. Їхні дослідження привели нас до висновку, що діти з підвищеною тривожністю належать до групи ризику неврозів та емоційних розладів особистості. Таким чином, тривожність як стан соціальної недовіри часто є соціально детермінованою, а потреба в її подоланні перешкоджає самовдосконаленню особистості. Тривожність виникає в дитинстві як стан занепокоєння через страх бути осудженим рідними.

На думку Е.Фромма, існує важливий зв'язок між тривогою та історичним розвитком людства. Коли люди переходять до капіталізму, природні соціальні зв'язки розриваються і з'являється вільна особистість, що призводить до переживань незахищеності, сумнівів, відчуження, самотності та тривоги.

А.Адлер вважає, що тривожність – це риса характеру, яка супроводжує людину з раннього дитинства до старості. Водночас, як зазначив учений, вона «серйозно порушила його життя, не давши йому контактувати з іншими та знищивши його надії спокійно прожити своє життя та представити світові плоди своєї праці. Страх може торкатися людської діяльності. Ми можемо боятися світу поза нами або світу всередині нас».

Т.Титаренко і П.Горностаї вважають, що тривожність – це психічний стан емоційної напруги, настороженості, хвилювання, душевного дискомфорту, підвищеної вразливості при ускладненнях, загостреного почуття провини і недооцінювання себе у ситуаціях очікування, невизначеності або передчуття неясної загрози значущій рівновазі особистості. На фізіологічному рівні тривожності реакції проявляються у вигляді посилення серцебиття, почастищення дихання, збільшення хвилинного об'єму кровообігу, підвищення артеріального тиску, підвищення загальної збудливості та зниження порогів чутливості, тоді як раніше нейтральні стимули набувають негативного емоційного відтінку.

Саме тривожність усе частіше зустрічається у вигляді стійкого новоутворення, що може бути одним з провідних чинників, який негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я людини. Крім того, змінюється якість тривожності, що набуває форми глибинної тривоги, що надзвичайно складно піддається психопрофілактичним та психокорекційним впливам.

М.Калюжна досліджує психологічні механізми етіології тривожності на функціональному рівні та намагається концептуально продемонструвати новий операціоналізований підхід для феномену «особистісної тривожності» з точки зору структурно-функціонального детермінізму та системного генетичного аналізу. Вона дійшла висновку, що особистісна тривожність підлітків проявляється як «функціонально детермінована формація», внутрішня структура якої представлена комплексним набором функціональних детермінант (доцільність, спрямованість та результативність адаптаційної активізації). Грунтуючись на змістовному аналізі встановлених в ході емпіричного констатування тенденцій було побудовано концептуальну модель функціональної організації особистісної тривожності у підлітків, що представлена інтегративною сукупністю її функціональних детермінант. На підставі якої було сформульовано висновок про те, що стабілізація особистісної тривожності на індивідуальному рівні інтенсивності детермінується й підтримується ступенем самоактивації, необхідної особистості для досягнення релевантної її віковим та соціальним потребам мети.

**Висновки.** На виникнення і посилення тривожності можуть також впливати: особливості сприймання, інтелектуальний рівень, когнітивні стилі, стать, національність, раса, зовнішнє культурне середовище, такі особистісні якості як соціальна пасивність, неприциповість, уникнення лідерства, нерішучість, конформність, емоційна нестійкість, невпевненість у собі. Із психологічної точки зору прояви тривожності помітні в емоційній, поведінковій і когнітивній сферах життєдіяльності індивіда. Отже, тривожності впливає як на фізичне здоров'я та продуктивність діяльності.

## **МУЗИЧНА ТЕРАПІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЛІДЖЕННЯ НЕЙРОННИХ МЕХАНІЗМІВ РЕЗИЛІЄНТНОСТІ**

Музична терапія вже довгий час застосовується на психологічно складних та екстремальних видах діяльності, наприклад під час виклику пожежної бригади, замість тривоги грає класична музика, так само й у лікарнях, в стаціонарних відділеннях грає класичне фортепіано або скрипка. Музика може створити відчуття фізичного та психічного розслаблення, маскуючи шуми навколишнього середовища та переводячи увагу людини в більш приємний емоційний стан. Музична терапія, впливає на формування психологічної стійкості клієнтів шляхом підвищення рівня серотоніну, дофаміну та окситоцину. Тому дослідження цієї теми є актуальним, оскільки може покращити не тільки психоемоційний стан, а й розвинути резилієнтність, яка важлива є для кожного.

Одним з ведучих інструментів для розвитку психічної стійкості є музична терапія, тому для розвитку резилієнтності розробляються новий дизайн специфічних особливостей музики, де враховуються щільність подій (кількість нот, розпочатих за одну секунду), темп, гармонійний ритм (кількість гармоній змінюється за одну секунду), динаміка, ключові зміни та рівень сенсорного дисонансу. Дослідження на реакції мозку на музику показують, що є гіперактивований зв'язок між мигдалиною та гіпокампом може бути зменшений, і що ділянки мозку, пов'язані з емоціями, задоволенням, мотивацією та винагородою, стимулюються під час прослуховування музики.

Роль музичного терапевта полягає в тому, щоб вказати на сильні сторони, якими володіє кожен клієнт, і залучитися до процесу підвищення здатності кожної людини до соціокультурної адаптації та отримання контролю над своїм життям.

Терапія керованими зображеннями та музикою (GIM), рецептивний метод, який залучає пацієнтів до прослуховування музики в стані глибокої релаксації, здатний досягти внутрішніх ресурсів кожного пацієнта за допомогою: підвищення їх здатності адаптуватися до соціальних вимог і здатності контролювати своє життя; підвищення позитивної самооцінки та впевненості; розвиток їхньої здатності справлятися з сильними імпульсами та почуттями.

Останні дослідження щодо психологічної стійкості вказують на ці 3 фактори як «добре доведені змінні» для підвищення стійкості, очікується, що після залучення до музичної терапії (GIM) протягом певного періоду часу, пацієнти продемонструють підвищення психологічної стійкості.

Для посилення впливу стандартної терапії (GIM) на психологічну стійкість пацієнтів, був розроблений новий тип терапії під назвою «музикотерапія, що підвищує стійкість», яку пацієнти можуть практикувати самостійно, без або з допомогою терапевта. Також розглядається нове дослідження «музикотерапія, що підвищує стійкість» полягає в тому, що музика не вибирається інтуїтивно, а вибирається на основі емпірично підтверджених припущень про вплив музики на нейронні шляхи в мозку. Цей підхід дозволяє безпосередньо впливати на синаптичну мережу, що відповідає за здатність мозку до нейропластичності. Новий тип терапії зосереджений на визначенні точних типів музики, які викликають вищезазначені почуття, шляхом вибору творів, характеристики яких викликають збільшення вивільнення дофаміну, окситоцину та серотоніну. Ці два нейротрансмітери та гормон здатні впливати на емоції, пов'язані з просоціальною поведінкою, збудженням і відчуттям щастя та добробуту, які є факторами підвищення психологічної стійкості пацієнтів.

У «музичній терапії, що підвищує стійкість», музика вибирається шляхом ретельного вивчення витягнутих музичних елементів за допомогою MIRToolBox і шляхом адаптації музичних функцій, щоб спеціально націлити вивільнення або дофаміну, або окситоцину та серотоніну. Теми любові, свободи будуть представляються музичними творами, присвяченими вивільненню окситоцину та серотоніну, тоді як теми влади, щастя та мети будуть представлені творами, зосередженими на вивільненні дофаміну. Крім того, п'ять п'єс супроводжуватимуть сугестивний текст, функція якого полягатиме в тому, щоб запропонувати слухачеві описані теми та заохотити їх відчутти тематичну візуалізацію, щоб ще більше посилити позитивне самопочуття та впевненість, а також заохотити їх справлятися із сильними імпульсами та почуттями. Дана техніка покращує самопочуття та контроль над переживаннями у клієнтів.

**Висновок.** Беручи до уваги останнє дослідження в музичній терапії, які спрямовані на розвиток психічної стійкості, в ній є потенціал на вплив фізичних процесів, таких як – вивільнення дофаміну, серотоніну та окситоцину, що як наслідок може привести до позитивних психоемоційних реакцій, які пов'язані з підвищенням резильєнтності. Також музична терапія є більш безпосереднім та прямим підходом, який може використовувати клієнт самостійно без загрози для здоров'я для покращення самопочуття та розвитку психічної стійкості.

**Войтко Софія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [sophiavoitko@gmail.com](mailto:sophiavoitko@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Партико Неоніла

## **ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Корпоративна культура є одним із ключових чинників, що визначають ефективність роботи організацій. В умовах сучасних ринкових змін та глобалізації саме корпоративна культура забезпечує згуртованість команди, формує її цінності та впливає на адаптивність колективу. Психологічні механізми, такі як лідерство, комунікації, мотивація та групова динаміка, відіграють важливу роль у процесі її формування. Вивчення цих механізмів є важливим для підвищення продуктивності та збереження персоналу.

Е.Шейн трактує культуру групи (чи організації) як систему колективних базових переконань, яка формується під час вирішення питань зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Ця система є настільки ефективною, що її визнають цінною та передають новим членам як правильний спосіб сприйняття та аналізу цих проблем. С.Шапіро наголошує, що корпоративну культуру сприймають менеджери та інші співробітники у процесі вирішення внутрішніх та зовнішніх завдань. Розуміння цих культурних традицій допомагає новим працівникам правильно мислити, сприймати оточуючих і взаємодіяти з ними. Д. Задихайло визначає корпоративну культуру як набір правил і сталої практики у сфері корпоративного управління, яка не має офіційного закріплення у законодавстві, але базується на загальнокультурному рівні суспільства, моральних нормах і діловій етиці.

Корпоративна культура та правила поведінки співробітників зазвичай затверджуються керівництвом організації та проходять певні трансформації в залежності від характеру установи та колективу. Керівник визначає систему ключових принципів професійної поведінки та основних етичних норм, якими повинні керуватися всі співробітники, незалежно від їхньої посади.

Основні принципи корпоративної культури включають: високий рівень корпоративного духу серед співробітників і постійне зміцнення цього духу; взаємоповага та відсутність бар'єрів у відносинах між керівництвом і працівниками; заохочення ініціативи та прагнення до самовдосконалення; дотримання етичних норм і правил корпоративної поведінки; дотримання норм ділової етики; створення та підтримка позитивного іміджу; розвиток корпоративного стилю; відповідальність перед суспільством.

Такий підхід сприяє формуванню єдиної культури поведінки та етичних стандартів, що підвищує ефективність управління. Основними етапами формування корпоративної культури є визначення місії організації, базових норм і цінностей, формування системи винагород та стимулів і правил поведінки. На процес формування корпоративної культури впливають потреби й інтереси працівників, їх професійні, політичні погляди, моральні цінності тощо.

Дослідники виділяють три основні рівні корпоративної культури: зовнішній (поверхневий прояви), середній (цінності) і внутрішній (глибинні переконання та взаємини). До зовнішнього рівня належать видимі та відчутні складові культури, такі як манери поведінки, мова, правила, логотипи, фірмовий одяг, дизайн інтер'єрів і архітектура будівель. Середній рівень охоплює цінності, що визначають мету існування організації та формують її основні принципи. Глибинний рівень включає переконання, які сприймаються на підсвідомому рівні як беззаперечні істини і не потребують додаткового обґрунтування чи нормування.

Важливими складовими корпоративної культури є міфи і легенди. Зазвичай вони існують у вигляді яскравих, метафоричних історій, анекдотів, які постійно циркулюють в компанії і передаються від одного покоління керівників і співробітників до іншого. Найчастіше вони пов'язані зі створенням фірми, життям її «батьків-засновників», яскравими сторінками її історії. Це своєрідні PR-ходи, що допомагають формуванню правильного іміджу організації. Герой – це людина, що подає приклад успішної роботи, характеру і людських якостей, притаманних сильній культурі. Професійні досягнення героїв символізують те, як потрібно вчиняти, працюючи в компанії. Підприємства з міцною корпоративною культурою завжди використовують приклади героїв, які своїми діями підтверджують її цінності і норми. Героями можуть бути як «батьки-засновники» компанії і її топ-менеджери, так і рядові співробітники.

**Висновки.** Здебільшого корпоративна культура у своєму формуванні покладається на ту систему цінностей, яка є властивою соціальному середовищу, в якому існує організація. Керівництво, котре зацікавлене у розвитку компанії та її співробітників, буде сприяти впровадженню позитивної корпоративної культури через підтримку і розвиток відповідних психологічних механізмів. Такі механізми, як ефективне лідерство, прозорі комунікації та належна мотивація, створюють середовище, в якому співробітники відчують свою значущість та залученість.

Важливим фактором у формуванні корпоративної культури є взаємодія між членами команди. Групова динаміка, зокрема, допомагає формувати спільні цінності та норми поведінки, що сприяють згуртуванню колективу. Коли працівники відчують себе частиною єдиної команди, їхня продуктивність і задоволеність роботою зростають, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальну ефективність організації. Важливість етичних норм і правил корпоративної поведінки також не можна недооцінювати. Вони формують основу довіри між керівництвом і співробітниками, що, в свою чергу, підвищує загальну корпоративну мораль і відповідає за репутацію компанії в суспільстві.

Таким чином, для успішного формування та розвитку корпоративної культури важливо зосередитися на інтеграції психологічних механізмів, які сприяють створенню здорового робочого середовища, де кожен співробітник відчуває свою цінність і має можливість для професійного зростання. Відтак, організації, які активно працюють над своєю корпоративною культурою, мають більше шансів на успіх у конкурентному середовищі.

**Волкова Анна**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [an.volkovaaa10401@gmail.com](mailto:an.volkovaaa10401@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»  
Орищин-Буждиган Лідія

## **ВПЛИВ СТАНДАРТІВ КРАСИ І ОБ'ЄКТИВІЗАЦІЇ В МАРКЕТИНГУ НА ЖІНОЧЕ САМОСПРИЙНЯТТЯ**

Стандарти краси та суб'єктивне відчуття необхідності їм наслідувати традиційно вивчалися в контексті психологічної науки, проте з часом дослідники звернули увагу на зв'язок цих понять із сферою маркетингу. Маркетинг за своєю суттю передбачає попереднє визначення, а згодом якісне задоволення вподобань і потреб споживача. В своїй книзі «Бізнес та інновації» П.Ф. Друкер зазначив, що мета маркетингу – це так добре пізнати та зрозуміти клієнта, що товар і послуга будуть точно підходити останньому і продаватимуть себе самі, тому відома фраза «попит народжує пропозицію» залишається актуальною як ніколи. При цьому основними задачами маркетологів залишається зробити продукт максимально привабливим для покупців через рекламу та інші методи просування, привернути увагу і затримати її, втягнути потенційного клієнта у воронку продажів. Для цього використовуються різні прийоми, але найбільше нас цікавить як зовнішня привабливість і сексуальність рекламних образів впливає на підвищення продажів.

Існують різні підходи до розуміння цього феномену, зокрема вагомими є дослідження Ж.Бодріар, Н.Вульф, В.Даніл'ян, С.Крейг, А.Мазур, М.Маклюен, В.Петрушенко, Д.Ярош тощо. Згадана вище фраза «попит народжує пропозицію» є доведеною істиною в різних сегментах ринку, проте не завжди це так саме в індустрії краси. Американська письменниця Н. Вульф в своїй роботі «Міф про красу: стереотипи проти жінок» пише, що стандарти краси та попит на певні товари

з'являються не на порожньому місці. Натомість вони штучно створюються маркетологами і неочевидно нав'язують певну думку споживачам з метою підняття продажів. Популярною стратегією в даному випадку є «вгадати проблему і продати до неї рішення». Наприклад, таким чином в минулому столітті нормальну будову жіночої підшкірно-жирової клітковини, що зустрічається в 90% жінок, назвали терміном «целюліт» (хоча насправді він описує серйозне запалення шкіри і підшкірної клітковини) та масово почали рекламувати доглядові засоби, щоб його позбутись, що принесло колосальний прибуток від жіночої аудиторії.

Проте маркетингова стратегія не завжди є настільки очевидною, а образ тіла часто є лише допоміжним засобом в продажі продукту, який взагалі цього не стосується. Для цього використовується «ефект ореолу» (англ. halo effect), який став відомим завдяки Е.Торндайку. Він полягає в тому, що внаслідок когнітивного упередження одна значуща позитивна риса створює загальне позитивне враження від людини чи продукту. В більш глобальному сенсі це поняття описує як позитивний досвід з бізнесом впливає на подальшу лояльність клієнтів та конверсію продажів. В контексті використання стандартів краси в маркетингу, бізнесам вигідно рекламувати свої товари з конвенційно привабливими людьми, щоб продукція асоціювалась з приємними емоціями.

В індустрії краси така стратегія є основною запорукою прибутку, адже бізнеси в буквальному сенсі «продають красу». Через детально продумані асоціації компанії запевняють покупців, що придбавши їхній товар або послугу, ті будуть більш привабливими і від того щасливішими, більш статусними тощо. Тому в маркетингових кампаніях індустрії краси робиться великий акцент на тому, щоб продукцію представляли виключно привабливі люди, щоб викликати в покупців (зазвичай саме жіночої статі) бажання їм наслідувати, наблизитись до цього «ідеалу». Основна проблема цього підходу полягає у встановленні нереалістичних стандартів краси завдяки активному редагуванню рекламного контенту та вкрай низькій інклюзивності різних типів зовнішності. Прикладом може служити бренд спідньої білизни Victoria's Secret, який здобув популярність не лише завдяки якісній продукції, але й завдяки щорічним модним показам (Victoria's Secret Fashion Show), що проходили з 1995 по 2018 рік, зробили перерву і повернулись в 2024 році. Моделі, відомі як «янголи», представляли нові колекції білизни, при цьому завжди з крилами за спиною, що стало символом бренду. Серед них такі популярні та високооплачувані моделі як Белла та Джіджі Хадід, Кендалл Дженнер, Жизель Бюндхен, Адріана Ліма, Кейт Мосс та інші. Ці моделі мають відповідати жорстким стандартам краси, що підвищувало продажі, оскільки жінки по всьому світу прагнуть виглядати як вони. При цьому часто замовчується, що моделі дотримуються жорстких дієт і тренувань, а також робили пластичні операції, щоб відповідати цим стандартам.

Іншим проявом експлуатації образу жіночого тіла в рекламі є концепція «sex sells» («секс продає»). Це проявляється, коли товар рекламується з сексуальним підтекстом, натяками або відкрито сексуалізованими образами, наприклад, привабливих оголених жінок. Вважається, що сексуальні образи (найпопулярніший з них – «жінка-спокусниця») привертає велику увагу до товару, особливо зі сторони чоловічої аудиторії, і зокрема добре просуває продукцію індустрій моди, розваг та алкоголю. Дуже часто жінка в такій рекламі виступає сексуальним об'єктом, а основний посыл сприймається більшістю жінок як принизливий і знецінюючий.

Все вищевказане негативно впливає на самосприйняття тіла жінок. Стандарти краси є нереалістичними в сучасному світі через вплив капіталізму, а також через поширене редагування фото- і відео-контенту. Ці штучні «ідеали краси» формують від самого дитинства у багатьох жінок і дівчат бажання бути схожими на тих, кого вони бачать в медіа. Це спричиняє безліч психологічних проблем, комплексів, зокрема тенденцію до самооб'єктивації. Д.Аншуц та її колеги вважають рекламу способом схилити жінок використовувати рекламовані товари, встановлюючи зв'язок між образом ідеальної зовнішності та засобами досягнення цього нереалістичного ідеалу.

**Висновки.** Отже, в медіа-просторі жіноча тілесна привабливість використовується як черговий маркетинговий інструмент для впливу на емоції покупців та підвищення конверсії продажів шляхом формування в них певних уявлень про красу та пропонуючи засоби для її досягнення. Також часто в рекламі використовується сексуальна об'єктивація жіночого тіла, бо це привертає увагу і викликає позитивні емоції в тих, на кого націлена дана пропозиція (зазвичай це чоловіча аудиторія). Такі методи в рекламі хоч і продемонстрували свою ефективність, проте є надзвичайно шкідливими для самооцінки та самосприйняття образу власного тіла в жінок, змушуючи їх вічно гнатись за штучними стандартами, які постійно змінюються. Проблема в тому, що такий результат є вигідним для сучасного капіталістичного світу, бо досягається основна мета – через сильний тиск від медіа жінки відчують потребу відповідати стандартам краси і купувати товари, які обіцяють в цьому допомогти.

## **ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА СТЕРЕОТИПИ ЩОДО ЖІНОК НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ: ВПЛИВ НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ**

Метою даної статті є систематичний огляд наукової літератури, присвяченої актуальним тенденціям щодо присутності жінок на керівних посадах. Сучасні дослідження дедалі частіше свідчать про те, що жінки демонструють видатні лідерські якості, і їх часто високо оцінюють за наявність рис та стилів управління, які асоціюються з ефективним лідерством. Стаття побудована на базі літературного огляду, що аналізує гендерні відмінності між чоловіками та жінками у вищих ешелонах управління. Попри численні докази високої управлінської спроможності жінок, вони досі не досягають керівних посад найвищого рівня в такій же мірі, як їхні чоловіки-колеги. У цій статті досліджуються основні причини, які обмежують просування жінок по кар'єрних сходах, та розглядаються стереотипи і гендерні уявлення, пов'язані з лідерськими характеристиками.

Попередні дослідження свідчать, що жінки мають значний потенціал досягати високих результатів. Вони також часто асоціюються з більш трансформаційним стилем лідерства порівняно з чоловіками. У нещодавньому дослідженні, проведеному Отманом і Хамідом, було виявлено, що жінки на посадах академічних лідерів демонструють глибоке розуміння принципів трансформаційного лідерства, акцентуючи увагу на важливості ефективної комунікації та вміння приймати рішення. Водночас Ісмаїл зазначає, що, незважаючи на активну участь жінок-лідерів у процесі прийняття рішень, розвиток полікультурної освіти перебуває на початкових стадіях. В контексті організаційного управління, дослідження вказує на те, що жінки-керівники приносять унікальне поєднання лідерських якостей, навичок та поведінки, що позитивно впливає на організації.

Одночасно Нур, Єв та Юсоф підкреслюють, що жінки покоління мілленіуму активно адаптуються до змін та розвиваються, щоб успішно функціонувати у динамічному світі. Однак обмежений доступ жінок до керівних та владних позицій може бути зумовлений низкою факторів, серед яких ефект «скляної стелі», гендерна рольова орієнтація та сприйняття управлінських посад як сфер, де домінують чоловіки. Ці фактори разом створюють перешкоди для представництва жінок на вищих управлінських рівнях. Крім того, культурні бар'єри, суспільні очікування, складнощі в поєднанні кар'єри та сімейних обов'язків, а також внутрішні побоювання жінок щодо власного успіху посилюють ці проблеми.

Незважаючи на прогрес у підвищенні представництва жінок на робочому місці, Всесвітній економічний форум виявив, що ми ще сторіччя віддаляємось від усунення економічної гендерної різниці в усьому світі. І на хвилі пандемії коронавірусу та війни навіть організаціям із найуспішнішою репутацією доведеться подвоїти свої зусилля, щоб не втратити досягнутого.

Незважаючи на значний вплив на просування жінок по кар'єрних сходах, несвідоме упередження часто буває важко помітити або на нього вплинути. Масштабне дослідження, проведене МОП, виявило, що в організаціях, де генеральний директор та/або голова – чоловіки, частіше в організаційній культурі домінують чоловіки. Визнання та активна протидія цьому через освіту щодо упередженості та привілеїв на самому верху організації є необхідним для сприяння та захисту чесних умов.

Майже дві третини жінок стикалися з повсякденними проявами сексизму або мікроагресії на робочому місці, наприклад, відхилення їхніх коментарів, необхідність надавати більше доказів своєї компетентності або помилково сприймали їх за когось молодшого. Така поведінка може стримати жінок від бажання просунутися по кар'єрі або навіть зменшити їхню віру в можливе просування по кар'єрних сходах.

За даними Стенфордського університету, дослідження незмінно показують, що у стереотипних чоловічих завданнях, включаючи лідерство, чоловіки вважаються більш компетентними, ніж жінки. Відсутність помітних та резонансних робочих призначень уповільнює кар'єрний розвиток жінок, особливо на ранніх етапах їх професійного шляху (у віці 28–45 років).

**Висновок.** Попри визнання лідерських здібностей жінок, вони досі стикаються зі значними бар'єрами на шляху до вищих керівних посад. Основними перешкодами залишаються гендерні стереотипи, «скляна стеля» та обмежений доступ до ключових посад на ранніх етапах кар'єри.

Культурні бар'єри та складність поєднання кар'єри з сімейними обов'язками також ускладнюють просування жінок. Несвідоме упередження та мікроагресії створюють додаткові труднощі. Для подолання цих проблем необхідні системні заходи, включаючи освітні програми та забезпечення рівних можливостей для жінок на всіх рівнях організації.

**Гнелицька Олена**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [olena.hnelytska.ps.2021@lpnu.ua](mailto:olena.hnelytska.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Новікова Жанна

## **САМООЦІНКА ЯК СКЛADOVA Я-КОНЦЕПЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Самооцінка є важливим аспектом формування особистості та самосприйняття людини. Вона відіграє ключову роль у конструюванні "Я-концепції" – сукупності уявлень особистості про себе, свої можливості, здібності, особистісні якості та взаємодію з навколишнім світом. Особливо важливо досліджувати самооцінку у майбутніх психологів, оскільки вона впливає не лише на їхню професійну компетентність, але й на здатність ефективно надавати допомогу іншим. Формування здорової самооцінки сприяє розвитку професійної ідентичності, стійкості до стресу, емпатійності та здатності до саморегуляції, що є критичними чинниками успішної роботи психолога.

Останні наукові дослідження підтверджують значущість самооцінки для професійного становлення психологів. За результатами дослідження О.В.Каламаж визначено, що високий рівень самооцінки позитивно впливає на здатність майбутніх психологів до ефективного самоконтролю, управління емоціями та вирішення професійних завдань. У роботах С.Д.Максименка також наголошується, що самооцінка є основним чинником для розвитку самосвідомості, яка визначає якість міжособистісних стосунків та здатність до емпатії, що є збільшенням у психологічній практиці.

Н.І.Жигайло вказує на важливість стабільної самооцінки для формування психологічної стійкості фахівців, що дозволяє їм успішно справлятися зі стресовими ситуаціями та підтримувати баланс між особистим і професійним життям. Водночас Г.П.Васянович у своїх роботах звертає увагу на те, що адекватна самооцінка погіршує підвищений рівень мотивації та професійної відповідальності, що, у свою чергу, позитивно впливає на професійний розвиток.

Самооцінка починає формуватися у ранньому дитинстві. У дорослому віці впливає на формування очікувань, які проявляються в професійному розвитку.

Професійна самосвідомість майбутнього психолога виконує ключову роль у формуванні молодого фахівця. Розвиток відбувається в процесі навчання у вищій школі та супроводжується змінами як у когнітивній сфері, так і в психічно-ціннісному сприйнятті себе як майбутнього спеціаліста.

М.Й.Боршевський вважає, що самосвідомість є складним структурним елементом, до якого належать самооцінка, домагання, соціально-психологічні очікування та «образ Я».

Самооцінка – це елемент самосвідомості, що характеризується емоційно насиченими оцінками самої себе як особистості, власних здібностей, етичних якостей і вчинків. Самооцінка визначає взаємини людини з її оточенням, її критичність, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. Тим самим вона впливає на ефективність діяльності людини і розвиток її особистості. Основними вимірами самооцінки є: ступінь її адекватності, висота та міра її стійкості. Адекватність характеризує самооцінку щодо її відповідності чи розходження з фактичною мірою певної якості в суб'єкта самооцінки.

Професійна самооцінка має важливе значення, вона впливає на оцінку результатів власної діяльності. Цей тип самооцінки складається з двох компонентів: діяльнісного та особистісного. Діяльнісний компонент оцінює людину з точки зору виробничого процесу, дозволяючи охарактеризувати свої компетенції та професійний рівень. Особистісна складова включає оцінку особистісних якостей на основі порівняння з власним «Я-ідеальним».

Розглядаючи концепцію образу «Я», варто відзначити, що О.А.Прокопенко у своєму дослідженні виокремила такі аспекти, пов'язані з цим поняттям:

1. Сприйняття та уявлення особи, які формують ціннісну систему її соціокультурного середовища, впливають на створення образу «Я».

2. Формування образу «Я» є прогностичним процесом.
3. Для зменшення суперечностей у життєвому досвіді, а також у концепції «Я», спостерігається активність захисних механізмів.
4. Основною мотивацією особистості є потреба у розвитку образу «Я» та самопрезентації.

Традиційно «Я-концепція» (self-concept) визначається як динамічна система уявлень людини про саму себе, що містить у собі: а) усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних, характерологічних, соціальних та інших властивостей; б) самооцінку; в) суб'єктивне сприйняття впливу на власну особистість зовнішніх чинників.

Як структурний компонент Я-концепції, самооцінка характеризується передусім, відмінністю між реальним та ідеальним Я, до якого суб'єкт прагне. Тобто, самооцінка також визначається як судження людини про ступінь наявності в неї певних якостей у співвідношенні їх з певним еталоном.

Самооцінка є ключовим елементом структури Я-концепції особистості та водночас одним з основних джерел її формування. Уявлення індивіда про себе завжди супроводжуються емоційно забарвленою оцінкою. Навіть такі характеристики, які здаються не пов'язаними з особистістю, як місце проживання, фізичні дані чи стать, містять у собі прихований оцінний аспект.

**Висновок.** Самооцінка є важливою складовою Я-концепції майбутніх психологів і відіграє ключову роль у їхньому професійному та особистісному розвитку. Я-концепція як динамічна система уявлень особистості про себе охоплює не лише усвідомлення власних якостей і здібностей, але й емоційні оцінки себе, які впливають на поведінку, професійну діяльність та взаємини з іншими. Самооцінка, як структурний елемент Я-концепції, визначає різницю між реальним та ідеальним образом «Я», до якого людина прагне, і це стимулює її до самовдосконалення.

**Господенко Наталія**  
Національний університет «Львівська політехніка»  
E-mail: [natalia.hospodenko.ps.2021@lpnu.ua](mailto:natalia.hospodenko.ps.2021@lpnu.ua)  
Науковий керівник: к.психол.н, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»  
Мащак Світлана

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ НАДАННЯ ПОСЛУГ**

Підвищення уваги до ментального здоров'я та добробуту людей, вивчення причин та наслідків емоційного вигорання працівників організації завжди було в центрі психологічних досліджень різних галузей психології. Психологи розглядають емоційне вигорання як стан фізіологічного, почуттєвого та когнітивного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно напружених ситуаціях. Володіючи засобами та інструментами покращенню якості життя працівників, підвищенню їхньої задоволеності роботою, ефективності може допомогти запобігти виникненню цього явища, а також розробити ефективні та успішні бізнесу.

Працівники сфери послуг часто перебувають у безпосередній взаємодії з клієнтами, що вимагає високого рівня емоційної віддачі, що ставить їх в зону ризику виникнення емоційного вигорання. Також варто і врахувати умови життя в Україні, через воєнні дії та постійні стресові, небезпечні ситуації, люди стають більш чутливими та схильними до розвитку несприятливих психічних станів. Низка дослідників, а зокрема, В.В.Бойко, Р.Дж.Бйорк, Е.Грінгаласс, А.Широм, Г.Фрейденберг, Ф.Сторлі Х.Масляч та С.Джексон описали основні аспекти проблеми емоційного вигорання. Проте, щодо сфери послуг – цей аспект досліджено недостатньо. Слід зауважити, що однією з ключових умов успішної діяльності будь-якої організації є досягнення ефективності у трьох аспектах: економічному, організаційному та соціальному. Багато керівників фокусуються лише на прибутку, ігноруючи емоційний стан своїх підлеглих.

Як наслідок, працівники виснажуються, їхня продуктивність знижується, вони перестають отримувати задоволення від роботи, відчувають погіршення якості життя. Це може призвести до збитковості бізнесу, також до наміру звільнитися (великого потоку кадрів). Першим, хто увів поняття «синдром емоційного вигорання» був американський психіатр Г.Фрейденберг, він визначив цей стан як хронічне виснаження, депресію і фрустрацію від того, що особа займається справою, в якій не може реалізувати власні амбіції та не досягає очікуваного результату. Згідно Ф.Сторлі синдром

емоційного вигорання – наслідок конфронтації з реальністю, тобто людина втрачає свої психічні сили унаслідок спроб здолати об'єктивні обставини. Дисбаланс між вимогами професії і ресурсами викликають занепокоєння, напругу і перевтому, що викликають зміни в установках та поведінці індивіда, призводять до активізації деперсоналізації та копіngu (неуважності до задоволення особистих потреб). Р.Дж.Бйорк, Е.Грінгаласс, А.Широм зазначають, що синдром емоційного вигорання є симптомом хронічного стресу, який досягнув своєї межі. Х.Маслач надала визначення вигорання як синдрому соматичного та емоційного виснаження, що включає втрату професіоналом позитивних емоцій від діяльності, тягне за собою зниження самооцінки, негативне ставлення до професії та втрату емпатії до клієнтів.

Разом із С.Джексоном, вчені створили трифакторну модель емоційного вигорання, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження є основним елементом і проявляється у зниженні настрою та; деперсоналізація – погіршення відносин з іншими під час роботи; редукція особистісних досягнень – негативна оцінка себе, заниження професійних успіхів. А.Пайнс, Е.Аронсон, А.Чиром зазначали, що вигорання – це стан фізіологічного, почуттєвого та когнітивного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно напружених ситуаціях.

Працівник може стати байдужим, цинічним та навіть агресивним. Виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінкових реакцій – наслідками. Проведений теоретичний аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження (О.Бондарчук, М.Борисова, Н.Водоп'янова, Дж.Голдберг, С.Джексон, М.Лейтер, Д.Трунов, Т.Форманюк, та ін.) дає підстави розглядати синдром «емоційного вигорання» як комплексне поняття, як реакцію, що виникає внаслідок довгу впливу стресу та навантажень та супроводжується захисною реакцією у формі часткового або повного виключення емоцій.

Діяльність в сфері надання послуг може спровокувати вигорання з низки причин: робітники часто стикаються з емоційно напруженими ситуаціями; потреба бути емпатичним (виснаження через постійну зосередженість на проблемах інших; нестача підтримки та визнання; високий рівень відповідальності. Американськими науковцями було проведено порівняльний аналіз між викладачами і фахівцями сфери комерційних послуг. За результатами проведеного дослідження було помічено негативну кореляцію між цинізмом та продуктивністю (збільшення рівня однієї величини призводить до зменшення іншої). Недооцінювати вплив емоційних факторів на продуктивність праці персоналу не можна, тому керівникам організацій слід впроваджувати низку заходів щодо запобігання виникненню синдрому емоційного вигорання в працівників. Надзвичайно важливим є чітке розмежування обов'язків, забезпечення доброзичливої атмосфери у спілкуванні з персоналом та наявність ефективної системи винагороди праці. необхідно розуміти, що психоемоційний стан персоналу має значний вплив, а ігнорування проблем у цій сфері призводить до негативних наслідків як для працівників, так і для компанії.

**Висновки.** Таким чином, дослідження емоційного вигорання працівників сфери надання послуг є важливим не лише для розуміння психологічних аспектів цього явища, але й для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на покращення умов праці та підвищення ефективності організацій та працівників сфери обслуговування.

**Гриб Софія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [sofia.hryb.ps.2021@lpnu.ua](mailto:sofia.hryb.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Шамлян Каріна

## ПРОБЛЕМА ЛІДЕРСТВА В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

Сучасне суспільство безумовно потребує лідерів, які здатні згрупувати людей навколо себе з метою об'єднання зусиль задля реалізації певної ідеї і які, в той же час, можуть створити оптимальні умови для подальшого розвитку груп.

Проблема лідерства гостро спостерігалася на різних історичних етапах розвитку суспільства. Феномену лідерства загалом, в студентських групах зокрема, було приділено чимало уваги в наукових

дослідженнях психологів, соціологів, педагогів. Найбільший внесок в сучасне розуміння психологічно-соціальних аспектів лідерства зробили такі вчені-психологи, як: Р.Л.Кричевський, С.Р.Кові, Е.Берн, М.Дж.Максвелл, Д.Гоулман, Р.Стогділл, К.Левін, А.Менегетті та інші.

Незважаючи на те, що на сьогоднішній час існує багато наукових доробків про лідерство, дана тема залишається відкритою для теоретично-емпіричних досліджень, адже лідерство є багатоаспектним соціально-психологічним явищем, якому притаманні гнучкість та нестабільність відповідно до вимог часу та потреб суспільства.

Щодо трактувань поняття лідерства, то варто зазначити, що не існує одного чіткого визначення, адже кожен випадок залежить і від індивідуальних особливостей «лідера», і від особливостей, завдань групи. Наприклад, за Р.Кеттелом лідерство є інструментом досягнення цілі та результату, а К.Девіс, в свою чергу, розглядав її у вигляді людського фактору, який згуртовує та мотивує групу. Ф.Олпорт та Б.Мур розглядали лідерство як «мистецтво досягнення згоди, де лідер має можливість впливати на послідовників та досягати поваги, лояльності та співпраці з їхнього боку».

Феномен лідерства можна спостерігати в більш або менш організованих групах, в яких люди об'єднуються для досягнення загальної мети. Особливо цікавою для дослідження дана тема є в студентських групах. Це зумовлено тим, що саме об'єднання студентів може слугувати одним з найяскравіше виражених прикладів колективу зі своїми психологічними особливостями, в яких складаються особливі міжособистісні стосунки між його членами, яке найпростіше дослідити. Роль катализатора формування міжособистісних стосунків в студентській групі відводять лідерству, яке є одним з механізмів інтеграції студентів у групі на різних етапах її існування.

Якщо брати до уваги соціально-психологічні якості, які мають бути властиві лідеру в студентській групі, то до них можна віднести: особистісні досягнення, позитивну підтримку оточуючими, репутацію, інтелектуальну допитливість (зухвалість та творчість), колегіальність, обдарованість щодо виконання управлінських функцій, цілісність, стійкість, оригінальність, впевненість.

Студентська група є сприятливим середовищем для розвитку і прояву лідерських якостей у всіх студентів, а не тільки в тих хто володів ними зі школи. Вважається, що у «боротьбі» за лідерство в такій групі всі мають рівні можливості.

За Е.Дубовською основним механізмом впливу лідера на студентську групу є ідентифікація. Під нею найчастіше розуміють зосередження уваги на особливо цінних для людини якостях, які у неї відсутні або недостатньо розвинені. Лідер в більшості випадків вважається носієм такого набору характеристик, тому члени групи ідентифікуються саме з ним.

Важливими є дослідження питання лідерства Н.Семченко, в яких вона трактує лідерство як процес за допомогою якого одна людина впливає на інших членів групи. Також, в них наголошується на тому, що керівництво і лідерство не тотожні поняття: керівництво – це про формальну структуру, а лідерство про неформальну. Керівником в студентській групі можна вважати старосту, яка є офіційним представником групи, має свої обов'язки та несе відповідальність за те, що відбувається в групі. Неформальним лідером може бути будь-який інший студент, який має вплив на групу, якщо староста виконує виключно свої обов'язки і такого впливу немає.

Староста може бути керівником і лідером водночас, якщо буде спрямована не лише на отримання довіри з боку керівництва, а орієнтуватися на групу, сприяти позитивній комунікації в ній, гармонії відносин, буде дотримуватися групових норм та досягати успіхів у навчанні.

**Висновки.** Кожна група, в тому числі студентська, потребує лідера, який буде спрямовувати її в необхідне русло задля досягнення цілей чи виконання завдань, які поставлені перед нею, і який буде дбати про психологічний клімат кожного її члена. В студентській групі таким лідером може бути староста чи інший неформальний лідер, який володіє такими якостями, як: впевненість, цілісність, оригінальність, стійкість, хороша репутація, допитливість, творчість, підтримка від оточуючих.

Феномен лідерства є важливим в соціально-психологічних дослідженнях, адже саме він є рушійною силою міжособистісних стосунків в групах, втілює в собі вплив однієї людини на цілу групу, чим спонукає її членів до потрібного напрямку. Лідерство є гнучким явищем, тому потребує постійних нових досліджень для отримання актуальних даних на різних часових етапах.

## ОСОБЛИВОСТІ АЛЕКСИТИМІЇ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЕМОЦІЙ У СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

У сучасному суспільстві молодь стикається з великою кількістю стресових факторів, пов'язаних із швидкими соціальними змінами, інформаційним навантаженням та високими вимогами до самореалізації. Це може впливати на їх здатність адекватно розпізнавати, диференціювати та виражати свої емоції, що є критично важливим для ефективної емоційної регуляції та психічного благополуччя.

Алекситимія – це стан, при якому людина відчуває труднощі з розпізнаванням, вербальним вираженням і розумінням своїх емоцій. Основними характеристиками алекситимії є виражена дисфункція емоційного усвідомлення, соціальної прихильності та міжособистісних стосунків.

Проблема алекситимії була вивчена в науковій психологічній літературі лише нещодавно; П.Сіфнеос – один з перших вчених, який ввів термін «алекситимія» і пов'язав її з психосоматичними розладами. Концепції цього явища також досліджувались у працях Д.Нейміах, П.Сифнеос, Р.Крістал, В.О.Калініна, В.М.Провоторова, В.С.Ротенберга, В.С.Коростельова, М.Р.Гаранян, А.Б.Холмогорова.

Здатність до диференціації емоцій є ключовим аспектом емоційної регуляції, що характеризується здатністю відслідковувати відмінності між переживаннями та відповідно їх маркувати. У теорії алекситимії також визначається, що цей стан може виникати внаслідок відділення афективних і когнітивних процесів. Це призводить до того, що емоції не інтегруються або виражаються неадекватно, тому особа з алекситимією може їх відчувати, але не здатна чітко зрозуміти й описати.

Алекситимія негативно впливає на емоційне функціонування людини, спричиняючи порушення у соціальній взаємодії, психосоматичні розлади та низку психологічних проблем, таких як депресія та тривожність. Нездатність до диференціації емоцій погіршує здатність людини адаптивної поведінки та ускладнює ефективну емоційну саморегуляцію. Особа відчуває внутрішній конфлікт та невизначеність стосовно власних почуттів, що лише підсилює емоційний дискомфорт.

Алекситимія може бути як вродженою, так і набутою під впливом різних факторів. Найчастіше це набутий стан, який є результатом впливу різноманітних чинників, ситуацій і взаємодій із навколишнім середовищем, наприклад травматичні події, особливо ті, що сталися в ранньому віці, сімейне середовище та виховання, чи соціум. Існує припущення, що певні люди можуть мати підвищену схильність до алекситимії через генетичні особливості або специфіку їхньої нервової системи. Хоча питання спадковості алекситимії ще недостатньо досліджене, деякі науковці вважають, що певні гени можуть відігравати роль у розвитку цього стану.

У цифрову епоху, де комунікація все частіше відбувається через соціальні мережі та інші віртуальні платформи, молодь має менше можливостей для розвитку навичок емоційного самовираження через особистий контакт. Це може обмежувати емоційний досвід і ускладнювати розвиток здатності розпізнавати й вербалізувати емоції. Цифрове середовище також створює умови для поверхової емоційної взаємодії, коли молодь часто переживає емоції в короткочасному режимі, не маючи часу або бажання їх глибше аналізувати. Це знижує здатність до рефлексії, яка необхідна для ефективної емоційної регуляції.

В особливості у контексті війни молодь може стикатися з труднощами із розпізнаванням та вираженням емоцій, що можуть виглядати приглушеними або розмитими. Невизначеність, емоційне навантаження, високий рівень стресу здатні знижувати здатність до емоційної диференціації, ускладнюючи відокремлення конкретних почуттів, таких як страх, гнів, або безсилля, що, своєю чергою, ускладнює емоційну саморегуляцію.

Для подолання проблем, пов'язаних з емоційною диференціацією, важливим є розвиток програм психоедукації та підтримки, спрямованих на підвищення емоційної грамотності серед молоді. Це включає психотерапевтичні втручання, тренінги з емоційного інтелекту та соціальної підтримки, які сприятимуть кращій інтеграції молодих людей у соціум та їх особистісному зростанню.

**Висновки.** Труднощі з диференціацією та вираженням емоцій стають дедалі актуальнішою проблемою для сучасної молоді. Стрес, інформаційне перевантаження, а також вплив цифрового середовища можуть обмежувати здатність молоді адекватно розпізнавати та виражати свої емоції, що

негативно впливає на їхнє психічне та фізичне здоров'я, соціальну взаємодію та здатність до самореалізації. Алекситимія, як прояв дисфункції емоційного усвідомлення, не лише ускладнює емоційну саморегуляцію, але й сприяє розвитку психосоматичних симптомів та погіршенню психологічного стану.

**Демидчук Каріна**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [karinademydchuk@gmail.com](mailto:karinademydchuk@gmail.com)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
професор кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Галян Ігор

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПОЯВИ КОНФЛІКТІВ В СОЦІАЛЬНІЙ ГРУПІ**

Конфлікти є невід'ємною частиною життя будь-якої соціальної групи. Вони виникають на стику різних соціально-психологічних процесів і можуть мати як негативні, так і позитивні наслідки для розвитку групи. Конфлікт – це не завжди руйнівне явище; іноді він стимулює розвиток, дозволяючи учасникам переосмислити свої позиції, знайти компроміси та підвищити ефективність взаємодії. Проте для уникнення деструктивних наслідків важливо розуміти, які чинники провокують конфлікти в соціальних групах, і як на них впливає соціально-психологічний контекст.

Одним із найбільш вагомих чинників є особистісні відмінності членів групи. Соціальні групи складаються з індивідуумів, кожен з яких має унікальний набір особистісних рис, переконань та життєвого досвіду. Ці відмінності часто стають причиною конфліктів, особливо коли індивідуальні цілі чи потреби суперечать інтересам групи. Наприклад, люди з високою потребою в досягненні можуть наполягати на швидкому прийнятті рішень, у той час як інші, більш орієнтовані на процес і співпрацю, можуть виступати за більш обережний підхід. Такі особистісні розбіжності можуть загострюватися, якщо не знаходяться шляхи їх узгодження. Особливої уваги заслуговують такі риси, як агресивність, тривожність або прагнення до домінування, які часто спричиняють напругу в міжособистісних стосунках.

Наступним важливим чинником є лідерство та динаміка взаємодії між членами групи. Лідерство, яке здебільшого виступає як регулятор соціальної поведінки, може стати як об'єднавчим, так і конфліктогенним фактором. Лідери, що використовують авторитарний стиль управління, часто провокують напругу в групі через жорсткий контроль та відсутність можливостей для самовираження членів групи. Такий стиль управління призводить до того, що члени групи почуваються відчуженими або несправедливо обмеженими, що підвищує ймовірність виникнення конфліктів. Водночас боротьба за лідерство між учасниками може стати додатковим джерелом протиріч. У такому випадку конфлікт виникає через конкуренцію за владу або визнання, коли кілька індивідів претендують на роль керівника групи, що породжує напругу та суперечки.

Також варто звернути увагу на роль соціальних стереотипів та упереджень у виникненні конфліктів. Соціальні стереотипи – це спрощені уявлення про певні соціальні групи або категорії людей, які можуть впливати на взаємодію між учасниками групи. Наприклад, у професійному середовищі стереотипи щодо віку або статі можуть призводити до того, що окремі члени групи будуть сприйматися як менш компетентні або менш значущі. Це може викликати обурення і сприяти виникненню конфліктів, особливо якщо такі упередження підкріплюються в груповій динаміці. Крім того, упередження можуть бути не тільки індивідуальними, але й груповими, коли одна частина групи негативно налаштована щодо іншої на основі загальноприйнятих стереотипів.

Можемо виділити ще такий фактор як комунікативні бар'єри. Ефективна комунікація є ключовою умовою успішної взаємодії у будь-якій соціальній групі. Коли між членами групи виникають непорозуміння через недоліки у комунікації або викривлення інформації, це може спричинити конфлікти. Наприклад, якщо інформація неправильно передається або інтерпретується, учасники групи можуть робити неправильні висновки, що призводить до збільшення напруженості. Важливим аспектом є також емоційна складова комунікації: якщо учасники групи висловлюють свої емоції агресивно або нестримано, це може підсилити конфліктну ситуацію. Важливе значення має вміння слухати та адекватно реагувати на висловлювання інших, щоб уникати ескалації конфліктів.

Обмеженість ресурсів також є важливим чинником у виникненні конфліктів. У багатьох соціальних групах учасники змушені конкурувати за обмежені ресурси, такі як час, фінанси, простір

або можливості для розвитку. Конкуренція за ці ресурси може викликати конфлікти, особливо якщо один або кілька учасників групи відчують, що вони мають менший доступ до ресурсів, ніж інші. Це може породити почуття несправедливості та напруженість, що призведе до конфліктів на різних рівнях – від міжособистісного до структурного. Крім того, боротьба за ресурси часто пов'язана з прагненням до домінування або лідерства, що також може стати причиною конфлікту, з чого й виникає наступний пункт.

Структура групи та розподіл ролей. У багатьох групах, де є чітка ієрархія або нерівномірний розподіл ролей, виникають конфлікти через боротьбу за вплив або невдоволення розподілом обов'язків. Наприклад, у групах з авторитарним стилем управління члени можуть відчувати себе пригніченими або недооціненими, що викликає внутрішній конфлікт і може призвести до відкритого протистояння. У той же час групи, в яких не існує чіткої ієрархії та структурованих ролей, також стикаються з проблемами через плутанину в відповідальностях, що призводить до непорозумінь та суперечок.

Нарешті, важливим чинником є невизначеність групових норм. Соціальні норми регулюють поведінку учасників у групі, визначаючи межі допустимого та очікуваного. Якщо у групі немає чітких правил або ці правила постійно змінюються, це створює невизначеність та призводить до конфліктів. Наприклад, в одній ситуації певна поведінка може бути прийнятною, а в іншій – вважатися неприпустимою, що створює простір для непорозумінь і ескалації напруженості.

**Висновки.** Таким чином, соціально-психологічні чинники відіграють вирішальну роль у виникненні та розвитку конфліктів у соціальних групах. Відмінності в особистісних характеристиках, соціальні стереотипи, проблеми комунікації та боротьба за ресурси є основними причинами конфліктів. Розуміння та аналіз цих чинників дозволяють ефективніше управляти конфліктами та знижувати їх деструктивний вплив на взаємодію всередині групи.

**Демків Юлія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [yuliia.demkiv.ps.2020@lpnu.ua](mailto:yuliia.demkiv.ps.2020@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Куций Олександр

## **ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО ПІДХОДУ ДО РЕГУЛЯЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ В ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Стрес може бути спричинений чинниками, які пов'язані і з працею, і з діяльністю організації, і з подіями в особистому житті індивідуума. Зростання інтенсивності праці, скорочення часу на спілкування, заміна людського спілкування «цифровим», підвищення відповідальності працівників за наслідки ухвалених рішень та інші подібні явища створюють умови для розвитку хронічних форм стресу. Кількість чинників, які призводять до стану стресу, сьогодні досить велика. Вони так часто виникають, що працівники стають піддаваними атаці тривожними сигналами, і стресова ситуація стає перманентною. Сучасне життя з кожним днем дедалі відчутніше порушує механізм, який склався, відносин людини з оточуючим світом. Шуми, запахи, загазованість та інші явища змінної екологічної обстановки – усе це беззаперечливі стимулятори стресів. При цьому, стрес на робочому місці може мати різне походження або походити лише з одного аспекту обов'язків працівника. І його наслідки далекосяжні: стрес на робочому місці може вплинути як на роботодавців, так і на їхніх працівників. Загалом, це створює атмосферу стресу навколо офісу.

Деякі з причин стресу на роботі, визначені CDC (Centers for Disease Control and Prevention) та APA (American psychological association), включають наступне:

- Низький моральний дух: коли моральний дух низький, працівники часто почуваються безсилами. Це в свою чергу робить їх самовдоволеними, а продуктивність страждає.
- Стиль управління: ще одним фактором стресових робочих ситуацій є стиль управління. Коли на робочому місці погано спілкуються, а працівники не беруть участь у процесі прийняття рішень, працівники не відчувають підтримки своїх колег та роботодавців.
- Посадові обов'язки: те, як розподіляються та виконуються завдання, суттєво сприяє стресу на робочому місці. Це включає велике навантаження, рідкісні перерви, довгі години і зміни, непотрібні рутинні завдання, ігнорування навичок робітників тощо.

- Проблеми щодо кар'єри: невпевненість або відсутність можливостей для просування також визначає швидкі зміни з незначною кривою навчання або взагалі без неї, оскільки вона є проблематичною.
- Травматичні події: багато фахівців щодня стикаються зі стресовими ситуаціями та особистими ризиками. Іноді це може спричинити ускладнення звичайних обов'язків.
- Робоче середовище: більшість попередніх причин стресу на робочому місці мають емоційний характер; однак незначне робоче середовище може також створити фізичний стрес. Незалежно від того, пов'язано це з шумом, відсутністю приватного життя, поганим контролем температури або неналежними приміщеннями, робоче середовище має вирішальне значення для зниження стресу на робочому місці.

Деякі роботодавці та службовці вважають, що високий рівень стресу на робочому місці є нормальним явищем, або що тиск є єдиним способом збереження продуктивності та прибутку. Однак дослідження, як правило, оскаржують ці припущення. CDC вказує на дослідження, які показують, що «стресові умови праці насправді пов'язані із збільшенням прогулів, запізненням і намірами працівників кинути роботу – і все це негативно впливає на результат». Крім того, CDC посилається на дані Бюро статистики праці: «Працівники, які повинні взяти відпустку з роботи через стрес, занепокоєння або пов'язаний з цим розлад, не працюватимуть близько 20 днів». Здорове робоче місце визначається як таке, що має низький рівень захворюваності, травматизму та інвалідності серед робочої сили, залишаючись конкурентоспроможним на ринку.

Деякі характеристики таких організацій включають: визнання працівників за хороші результати роботи; можливості для кар'єрного розвитку; організаційна культура, яка цінує окремого працівника; дії управління, які відповідають організаційним цінностям.

Шляхами, які можуть запобігти стресу на роботі, є: забезпечення узгодження навантаження з можливостями та ресурсами співробітників; створення робочих місць, що забезпечують значення і можливості для робітників досягти успіху; чітко визначаючи ролі та обов'язки; забезпечення можливостей для професійного розвитку та участі у прийнятті рішень; поліпшення комунікації щодо загального стану здоров'я компанії; забезпечення можливостей соціальної взаємодії між працівниками; складання графіків, які мають сенс для вимог та відповідальності поза роботою (баланс між роботою та життям).

Ці зусилля можуть відрізнитися залежно від розміру та складності організації, а також наявних ресурсів та конкретних проблем, пов'язаних зі стресом на робочому місці.

Співробітники також мають можливість підтримувати хороше психічне здоров'я та зменшувати стрес у власному житті. Для цього існує багато способів, наприклад, навчитися розслаблятися, робити короткі перерви протягом дня, розставляти пріоритети, добре розподіляти час та ефективно спілкуватися з колегами. Зміни способу життя, такі як збільшення фізичних вправ та вибір здорової їжі – це інші способи зменшення стресу, оскільки ці корисні звички переносяться на робоче місце. Незважаючи на те, що стрес на роботі ніколи не буде повністю усунутий, подібні стратегії ефективні для зменшення рівня його виникнення та підвищення продуктивності та морального стану працівників у всіх типах організацій.

**Душина Марина**

студентка спеціальності 053 Психологія  
 Комунального закладу Сумський обласний інститут  
 післядипломної педагогічної освіти  
 E-mail: [dmarinanik@gmail.com](mailto:dmarinanik@gmail.com)

## **СПЕЦИФІКА ПРОЯВУ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ В УЧНІВ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІЙНИ**

2014 року почалася збройна окупація Росією сходу України та Криму. 24 лютого 2022 року повномасштабне вторгнення Росії в Україну зруйнувало життя мільйонів громадян, розділивши їхнє життя на «до» і «після». Вивчення психологічних особливостей прояву стресу у підлітків в умовах війни є надзвичайно актуальним сьогодні, оскільки діти підліткового віку є найбільш вразливою категорією перед серйозними життєвими викликами, зокрема перед лицем такої екстремальної події, як війна, оскільки вона тотально зачіпає всі аспекти життєдіяльності людини. Сьогодні серйозних змін, а подекуди навіть руйнувань і знищення, зазнали всі сфери суспільного життя в Україні. Війна

не оминула й освітній процес: багато шкіл перейшли на дистанційне навчання, деякі взагалі припинили своє існування разом з цілими громадами, що створило додаткові, перш за все психологічні, труднощі для дітей, змушених адаптуватися до нових складних умов. Втрата близьких та рідних, соціальних зв'язків, звичного навчального середовища, розлука й матеріальні проблеми в сім'ї збільшують стресове навантаження на нервову систему підлітків, яка недостатньо сформована і становлення якої досі триває.

Серед основних психологічних та поведінкових проявів стресу в дітей та підлітків, які стали свідками травматичних подій, зокрема, військових конфліктів, І.П.Марціновська називає наступні:

1. Почуття незахищеності й безпорадності; наприклад, «бути жертвою» може суб'єктивно переживається як безпомічність, безсилля через неможливість змінити обставини і контролювати своє життя. Світ сприймається як ворожий, джерелом непередбачуваних і небезпечних подій.

2. Тривога за майбутнє, негативні очікування і страх змін пов'язані із втратою фундаментальних опор, якими могли бути сім'я, школа, друзі, улюблені заняття і впевненість у завтрашньому дні.

3. Сором, вина, проблеми із самооцінкою. Можуть з'явитися в результаті сприйняття себе як безпомічного, безсилового, що викликає відчуття нікчемності, приниженості й сорому. Як наслідок – низька самооцінка дитини. Крім того, часто діти почуваються винними через те що живі, тоді як член сім'ї загинув чи залишився на окупованій території, в зоні бойових дій.

4. Гнів, агресія. Через незадоволені базові потреби в захисті, безпеці й самоповазі з'являється дратівливість, відчуття несправедливості, образи та агресія. Не знайшовши конструктивного виходу своєму гніву, діти можуть спрямовувати його на тих, хто поруч: близьку людину, домашню тварину чи однокласників.

5. Уникання соціального оточення. Діти, які зазнали травматичного досвіду, схильні уникати соціальної взаємодії і поринати у фантазування і спогади, пов'язані з пережитим досвідом. Зазвичай це проявляється у низькій зацікавленості в спілкуванні, навчанні, захопленнях, навіть якщо раніше дитина була соціально активною.

6. Горювання, скорбота є головними ознаками і фазами опрацювання психічної травми. Вкрай важливо говорити про травматичний досвід, страхи, вину і сором, оскільки самотужки діти не здатні впоратися із горем і скорботою; будь-які болісні або агресивні переживання й думки сприймаються ними як слабкість, яку вони прагнуть приховати. Іноді дитина вдається до протилежних реакцій, таких як крик, злість, роздратування тощо.

7. Викривлений образ світу. Травма здатна впливати на адекватне сприйняття дитиною зовнішнього світу, який тепер стає загрозливим, ворожим, слабким чи байдужим, навіть коли об'єктивно відсутні підстави так вважати. Діти й підлітки не можуть знайти відповіді на питання, чому саме з ними сталася ця трагедія, чому їм або їхнім близьким не вдалося уникнути біди чи врятуватися.

8. Погіршення уваги, пам'яті та проблеми з навчанням. Психічно неопрацьований травматичний досвід залишається неінтегрованим і має тенденцію до повернення. Більша частина життєвої енергії дитини витрачається на боротьбу та подолання нав'язливих спогадів, негативних думок, болісних переживань, що відбивається на пізнавальній діяльності та якості засвоювання інформації.

9. Фобії. Кожній віковій категорії притаманні так звані «нормативні страхи», які з часом минають. Невротичний страх внаслідок травми є інтенсивним, тривалим, панічним і таким, що ніби затоплює.

10. Травматичні сновидіння й розлади сну. Повторювані травматичні сновидіння є одночасно ознакою і способом опрацювання травматичного досвіду. Сон, як правило, поверховий, з порушенням ритму і режиму засинання і пробудження, може супроводжуватися криком, бурмотінням, плачем, лунатизмом, енурезом тощо.

Прояв тих чи інших симптомів в учнів підліткового віку залежить в їхніх індивідуальних особливостей, наприклад, темпераменту, самооцінки, вроджених особливостей нервової та ендокринної системи, а також наявності або відсутності підтримки у близькому оточенні, пережитого досвіду. Здебільшого спостерігалися такі симптоми як: дратівливість, агресивність, плаксивість, проблеми з увагою та пам'яттю, пригнічений настрій та негативні думки, зневіра, закритість, уникання соціальних контактів, хронічна втома і зниження концентрації, інтересу до того, що раніше приносило задоволення. Окрім того, варто зазначити, що стрес в умовах війни призводить до більш серйозних розладів: різноманітних фобій, тривожних розладів, депресії, посттравматичного стресового розладу. Це зумовлено насамперед екзистенційним характером самого впливу, що несе загрозу – війни, її масштабним поширенням у просторі й часі, руйнівними, катастрофічними наслідками майже в усіх сферах життя та невизначеністю щодо її закінчення.

Систему факторів, які впливають на рівень стресу в учнів підліткового віку становлять: серед екзогенних або зовнішніх – соціальні, а саме війна і тероризм, окупація, переїзд, стихійні лиха та інше; навчальні, тобто адаптація в школі, зміна школи або класу, особливості формату навчання та

освітньої програми тощо; сімейні фактори, як-от особливості стосунків між членами родини склад сім'ї, умови проживання, виховання, відсутність підтримки тощо. Серед ендогенних або внутрішніх – фізіологічні, психологічні та психосоматичні. Найбільш актуальними для підліткового віку, з урахуванням особливостей розвитку, провідної діяльності та вікової кризи є проблеми, пов'язані з навчанням, стосунками з однолітками та батьками. Однаково екстремальний і руйнівний вплив для людей будь-якого віку спричиняє війна. В умовах війни підлітки стаються найбільше вразливими і сприйнятливими навіть до незначних змін у своєму житті. Як встановлено за результатами багатьох досліджень, здебільшого в умовах війни підлітки страждають через втрату, вимушене переселення та адаптацію в нових школах.

Серед учнів підліткового віку вітчизняні психологи та соціологи констатують високий рівень прояву стресу, а саме в емоційній, когнітивній, інтелектуальній та поведінковій сферах. Прояв тих чи інших симптомів в конкретної дитини залежить в її індивідуальних особливостей, наприклад, темпераменту, самооцінки, вроджених особливостей нервової та ендокринної системи, а також наявності або відсутності підтримки у близькому оточенні, пережитого досвіду. Здебільшого спостерігалися такі симптоми як: дратівливість, агресивність, плаксивість, проблеми з увагою та пам'яттю, пригнічений настрій та негативні думки, зневіра, закритість, уникання соціальних контактів, хронічна втома і зниження концентрації, інтересу до того, що раніше приносило задоволення.

**Висновки.** Прояви стресу в учнів підліткового віку в умовах війни характеризуються тим, що вони можуть набувати форм серйозних розладів: різноманітних фобій, тривожних розладів, депресії, посттравматичного стресового розладу. Це зумовлено насамперед екзистенційним характером самого впливу, що несе загрозу – війни, її масштабним поширенням у просторі й часі, руйнівними, катастрофічними наслідками майже в усіх сферах життя та невизначеністю щодо її закінчення. Протікання хронічного стресу може бути латентним і важко діагностованим серед підлітків саме через особливості їхнього віку: замкнутості, сором'язливості, недовіри до дорослих, а також особливостей функціонування нервової системи. Саме тому, актуальним та важливим залишаються питання особливостей психологічних проявів стресу серед учнів підліткового віку в умовах війни.

**Смелян Костянтин**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [kostiantyn.yemelianov.ps.2022@lpnu.ua](mailto:kostiantyn.yemelianov.ps.2022@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н,

доцент кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

Мицишин Марія

## **ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ**

Ціннісні орієнтації є особливо важливими у сучасному світі, де відбуваються значні зміни в підходах до професійної діяльності. Зокрема, зростаюча конкуренція на ринку праці, зміни у трудових відносинах, розвиток інформаційних технологій та глобалізація впливають на перегляд підходів до мотивації працівників. У зв'язку з цим ціннісні орієнтації набувають вирішального значення, оскільки вони формують внутрішні стимули та переконання, що визначають поведінку людини у професійній сфері. Вивчення ціннісних орієнтацій як чинника професійної мотивації є ключовим для розуміння того, як особисті цінності впливають на професійний вибір, ефективність виконання роботи, лояльність до організації та бажання досягати кар'єрних висот. Особливо актуальною ця проблема стає у зв'язку зі зміною поколінь на ринку праці, де молоді фахівці все частіше віддають перевагу самореалізації, етичним принципам, балансу між роботою та особистим життям, а також соціальної відповідальності.

Ціннісні орієнтації складають основу свідомості і поведінки особистості та безпосередньо впливають на її розвиток. Система ціннісних орієнтацій виступає регулятором розвитку особистості. Варто відмітити, що ціннісні орієнтації служать критерієм норм і правил її поведінки.

Аналіз ціннісних орієнтацій як чинника мотивації є важливим для роботодавців та керівників, оскільки дозволяє краще розуміти потреби і пріоритети своїх співробітників. Це сприяє розробці дієвих мотиваційних програм, які допоможуть підвищити залученість працівників, їх задоволеність роботою та продуктивність.

Е.Шейн виділяв ціннісні орієнтації кар'єри: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Під професійною мотивацією розуміється сукупність чинників і процесів, які, знаходячи відбиток у свідомості, спонукають і направляють особистість до вивчення майбутньої професійної діяльності.

Професійна мотивація відіграє важливу роль в забезпеченні ефективності працівників та задоволеності видом зайнятості. Мотивовані працівники готові вирішувати складні завдання, долати труднощі та вдосконалювати свої навички. Вони активно залучені в робочий процес, підвищуючи продуктивність та ефективність. Коли працівники мотивовані, вони більш відповідально ставляться до своїх обов'язків, і якість їхньої роботи покращується. Мотивовані працівники рідше припускаються помилок, оскільки вони відчують важливість свого внеску і прагнуть якісно виконувати роботу. Працівник, що знаходить сенс у своїй роботі, відчуває більше емоційне задоволення, що створює відчуття успіху. Це підвищує задоволеність роботою, знижує рівень стресу і покращує загальний стан психічного здоров'я. Висока мотивація підвищує відданість працівників організації. Працівники, що задоволені умовами праці та можливостями кар'єрного зростання, з меншою ймовірністю звільняються.

Дослідженням ціннісних орієнтацій та професійної мотивації займалися багато вчених в галузі психології та соціології. Ш.Шварц заснував одну з найвпливовіших у сучасній психології «теорію базових людських цінностей». Він розробив модель десяти базових цінностей, які визначають мотиваційні аспекти поведінки, що має велике значення для професійної мотивації. А.Маслоу відомий своєю пірамідою потреб, яка показує, як бажання самореалізації, соціального визнання та інші цінності мотивують людей в різних аспектах, в тому числі і в професійній діяльності.

Е.Деці та Р.Райан розробили теорію самодетермінації, яка фокусується на мотивації, внутрішніх і зовнішніх впливах і пояснює, як автономія, компетентність і взаємовідносини пов'язані з цінностями та професійною орієнтацією людини. Теорія очікувань В.Врума досліджує, як люди роблять вибір професії на основі своїх очікувань успіху та винагороди, які безпосередньо пов'язані з їхніми цінностями. Є.Ільїн вважає, що на етапі оволодіння професією мотивація, пов'язана з інтересом до професії, виступає як ресурс і передумова, які необхідні для розвитку професіоналізму.

Деякі дослідники вважають, що розглядаючи мотивацію як стратегію досягнення відповідного рівня професіоналізму, в основі якої лежить багаточасовий вплив на особистість майбутнього фахівця, здійснюються зміни в структурі його ціннісних орієнтацій та інтересів, і таким чином відбувається формування відповідного мотиваційного ядра трудової активності.

**Висновки.** Ціннісні орієнтації є важливим чинником професійної мотивації, оскільки вони визначають внутрішнє прагнення людини до досягнення робочих цілей і задоволення від роботи. Таким чином, дослідження ціннісних орієнтацій як чинника професійної мотивації дозволяє глибше зрозуміти особистісні та соціальні аспекти мотиваційної поведінки працівників і формує базу для розробки сучасних підходів до управління людськими ресурсами.

**Єфіменко Мелісса**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [yefmelissa@gmail.com](mailto:yefmelissa@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Галян Андрій

## **ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК ЧИННИК СТАВЛЕННЯ ДО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Гендерні стереотипи є одним із найбільш впливових факторів, що формують професійне середовище та організаційну культуру сучасних підприємств. Вони являють собою усталені уявлення про роль, можливості та характеристики чоловіків і жінок у професійній діяльності, які часто не відповідають реальності та створюють бар'єри для професійного розвитку.

У сучасному професійному середовищі все ще зберігається чіткий поділ на так звані «чоловічі» та «жіночі» професії. До традиційно «чоловічих» сфер діяльності зазвичай відносять технічні спеціальності, IT-сектор, будівництво та вищі керівні посади. Натомість, «жіночими» вважаються професії у сфері

освіти, медичного догляду, соціальної роботи та обслуговування. Такий поділ часто призводить до професійної сегрегації та обмежує можливості кар'єрного вибору для представників обох статей.

Особливо помітним є вплив гендерних стереотипів на сприйняття професійних якостей працівників. Чоловікам традиційно приписують такі характеристики як аналітичне мислення, здатність до стратегічного планування та прийняття рішень, високу стресостійкість та природні лідерські якості. Жінкам, у свою чергу, приписують більшу схильність до емпатії, кращі комунікативні навички, підвищену уважність до деталей та розвинений емоційний інтелект.

Суттєвий вплив гендерних стереотипів проявляється в очікуваннях щодо професійної поведінки. Від чоловіків очікується більша прямолінійність у комунікації, орієнтація на результат, готовність до конкуренції та ризику. Жінкам же приписується схильність до компромісів, обережність у прийнятті рішень, орієнтація на процес та підтримуючий стиль взаємодії.

У питаннях кар'єрного розвитку гендерні стереотипи створюють різні очікування щодо професійного шляху. Для чоловіків вважається нормою ставити кар'єру на перше місце, демонструвати високі амбіції та готовність до понаднормової роботи. Щодо жінок часто існує упереджене уявлення про пріоритет сімейних обов'язків над професійними, очікування перерв у кар'єрі через материнство та меншу географічну мобільність.

Особливо яскраво гендерні стереотипи проявляються на етапі працевлаштування. Дослідження показують, що при розгляді резюме кандидатів часто застосовуються різні критерії оцінки залежно від статі заявника. На співбесідах жінкам частіше ставлять питання про сімейний стан та плани щодо дітей, тоді як чоловіків більше розпитують про професійні досягнення та кар'єрні амбіції.

У процесі роботи гендерні стереотипи впливають на розподіл завдань та проектів, оцінку результатів роботи та можливості професійного розвитку. Часто жінки стикаються з так званою «скляною стелею» – невидимим бар'єром, який перешкоджає їх просуванню на вищі керівні посади, незважаючи на високу кваліфікацію та досвід.

Наслідки впливу гендерних стереотипів проявляються як на організаційному, так і на індивідуальному рівні. Для організацій це може означати неефективне використання людського потенціалу, обмеження інноваційності та погіршення психологічного клімату в колективі. На індивідуальному рівні це призводить до професійної сегрегації, обмеження кар'єрних можливостей та професійного вигорання.

Важливо розуміти, що подолання гендерних стереотипів у професійному середовищі – це довготривалий процес, який вимагає системних змін як на рівні організацій, так і на рівні суспільства в цілому. Ключовим фактором успіху є усвідомлення проблеми та готовність до активних дій щодо її вирішення.

Сучасні тенденції свідчать про поступову трансформацію традиційних гендерних стереотипів у професійному середовищі. Все більше організацій визнають важливість різноманітності та інклюзії, створюють рівні можливості для професійного розвитку всіх працівників незалежно від статі. Проте цей процес все ще потребує постійної уваги та цілеспрямованих зусиль з боку всіх учасників професійного середовища.

**Висновки.** Таким чином, гендерні стереотипи залишаються значущим фактором впливу на професійне середовище, формуючи усталені уявлення про «чоловічі» та «жіночі» професії, створюючи різні очікування щодо професійних якостей та поведінки працівників різної статі, а також впливаючи на можливості кар'єрного розвитку. Їх прояв спостерігається на всіх етапах професійної діяльності – від працевлаштування до кар'єрного просування, що призводить до професійної сегрегації та нерівних можливостей у робочому середовищі. Негативний вплив гендерних стереотипів позначається як на організаційному рівні, знижуючи ефективність використання людського потенціалу, так і на індивідуальному, створюючи психологічні та професійні бар'єри для працівників. Проте сучасні тенденції демонструють поступову трансформацію традиційних стереотипів, а впровадження політик різноманітності та інклюзії, разом із системними змінами в організаційній культурі, створюють передумови для формування більш справедливого та ефективного професійного середовища, де оцінка працівника базується на його реальних компетенціях та досягненнях, а не на гендерній приналежності.

## **ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ НА ТЕРИТОРІЮ УКРАЇНИ**

Війна на території України поставила перед молоддю безпрецедентні виклики, що значно вплинули на психічне здоров'я студентів та стали додатковим стресовим фактором. Навчання у складних умовах загального хаосу і невизначеності посилює навантаження, яке і без того властиве періоду навчання. Згідно з численними сучасними дослідженнями, емоційне вигорання стає однією з найсерйозніших проблем, що вражають молодь в Україні, яка продовжує навчатися в умовах війни. Це вигорання проявляється через хронічну втому, зниження мотивації, депресію та навіть втрату інтересу до життя. Такі прояви є наслідком багатофакторного впливу, включаючи тривале перебування у стані невизначеності, загрозу особистій безпеці, втрату домівки, а також вимушену міграцію.

Емоційне вигорання, як термін, сьогодні активно використовується в контексті освіти, особливо для опису студентів, що переживають значний тиск на шляху досягнення академічних цілей. У періоди масштабних соціальних потрясінь, таких як війна, цей стан набуває нових форм і значення. За даними Р. Мартінез, емоційне вигорання – це сукупність емоційних та фізичних симптомів, які розвиваються у відповідь на тривале емоційне навантаження, без можливості відновлення. Зокрема, вона наголошує, що для студентів в умовах війни фактори, пов'язані з навчанням, доповнюються загальною тривожністю і страхом за майбутнє, що значно збільшує ймовірність емоційного виснаження.

Сучасні дослідження підкреслюють, що для студентів, які переживають війну, вигорання супроводжується специфічними факторами, що поглиблюють кризові симптоми, які зазвичай не характерні для типового академічного вигорання.

Емоційне вигорання може бути безпосереднім наслідком стресових факторів, які супроводжують студентів під час навчання в кризовий період. Дослідники Л.Джексон та А.-Дж.Муніз відзначають, що основні фактори, які посилюють стрес, – це фізична віддаленість від рідних, відсутність стабільного соціального середовища, а також постійне очікування небезпеки. Вони зазначають, що для студентів під час війни вигорання стає не тільки психологічним, а й соціальним феноменом, оскільки включає потребу адаптуватися до нових умов навчання, інколи в іншій країні, з необхідністю пристосування до нових норм і умов навчання.

Крім цього, молодь під час війни стикається з феноменом «емпатійного вигорання». За даними К.Діаз-Гарсія, студенти, які активно слідкують за новинами, підтримують своїх друзів та рідних, стають емоційно виснаженими через постійний контакт із негативною інформацією. У результаті у них виникає відчуття виснаження від співпереживання, що додатково поглиблює кризовий стан.

Ситуація військового конфлікту змінює всі аспекти життя, змушуючи студентів пристосуватися до нової реальності, яка включає дистанційне навчання, зростання рівня безробіття, втрату соціальних зв'язків і загальну непередбачуваність майбутнього. Дослідження Б.Лопес вказує на значення «втрати звичного ритму життя» у формуванні емоційного вигорання, що виникає через обмеженість доступу до звичних ресурсів, таких як особисте спілкування з одногрупниками, можливість відволіктися на позанавчальні заходи чи подорожі.

Важливо враховувати, що відсутність чіткого розмежування між домом, навчанням і дозвіллям через перехід на онлайн-формат також поглиблює проблему. Постійна присутність у тих самих умовах, особливо для студентів, які змушені перебувати в укриттях чи бомбосховищах, не дозволяє психіці

**Висновки.** Ситуація війни значно посилює емоційне вигорання серед студентів, яке проявляється через низку симптомів, що ускладнюють здатність до навчання та соціальної адаптації. Враховуючи унікальні виклики, з якими стикаються студенти, важливо застосовувати цілісний підхід до профілактики та лікування цього стану. Соціальна підтримка, розвиток адаптивних навичок та доступ до професійної психологічної допомоги допоможуть знизити рівень вигорання і забезпечити більш здорову адаптацію до умов конфлікту.

## ВИКОРИСТАННЯ GOOGLE DOCS EDITORS ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОПРАЦЮВАННЯ ДАНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Сучасні психологічні дослідження все частіше оперують великими обсягами даних, що вимагає ефективних інструментів для їх збору та аналізу. Ручна обробка результатів опитувань не лише трудомістка, а й схильна до людських помилок. Саме тому автоматизація цього процесу стала актуальним завданням. Дана робота присвячена дослідженню можливостей автоматизації обробки даних психологічних досліджень на прикладі методики Дж.Роттера за допомогою сучасних цифрових інструментів, таких як Google Форми та Microsoft Excel.

З метою автоматизації процесу опитування респондентів, збору та групування вихідних даних, нами, за допомогою програмного забезпечення Google Forms, яке використовується для адміністрування опитування та входить до складу безкоштовного вебпакету Google Docs Editors, було розроблено електронну анкету з переліком адаптованих запитань, що використовуються у вищезазначеній методиці.

Функціонал даного програмного забезпечення дозволяє зручно та швидко формувати та експортувати отримані результати опитування респондентів у електронну таблицю, з якою в подальшому можна працювати за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення.

Для опрацювання отриманих даних, нами були використані наступні програмні продукти: для роботи з онлайн-ними електронними таблицями – додаток для роботи з електронними таблицями, що входить до складу безкоштовного вебпрограмного пакету програмного забезпечення, пропонуваного компанією Google у межах служби Google Диск – Google Таблиці; для роботи з офлайн-ними електронними таблицями – табличний процесор Microsoft Excel.

Отримані в процесі опитування респондентів дані, в подальшому оброблялись та аналізувались нами у форматі файлів електронних таблиць за допомогою функціональних можливостей вище переліченого програмного забезпечення. Даний процес включав структурування, групування, зведення та підрахунок загальних «сирих» балів по семи окремим групам (індексам).

В подальшому, за результатами проведених підрахунків та на основі використаної методики таблиці переведення «сирих» балів у стандартні оцінки, за допомогою функції Microsoft Excel «IF». Функція «IF» дає змогу виконувати логічне порівняння значення й очікуваного результату та може мати два результати: перший отримаємо, якщо умова виявиться істинною, другий – якщо вона буде хибна.

Дана функція може оцінювати як текстові, так і числові значення. Крім того, її можна використовувати, щоб оцінювати помилки, вона дозволяє не лише перевірити одну рівність і повернути один результат, а й використовувати математичні оператори та виконувати додаткові обчислення залежно від заданих умов. Щоб виконати кілька порівнянь, можна також вкласти кілька функцій «IF».

Проте, не зважаючи на те, що за результатами виконання даної функції виводиться числовий показник, табличний процесор розпізнає його як текстовий формат даних, а не числовий.

Для адаптування формату даних нами додатково було застосовано функцію «VALUE»:  
$$= VALUE(IF(\text{лог\_вираз}; [\text{значення\_якщо\_істина}];$$
$$[\text{значення\_якщо\_хибність}]))$$

Дана функція перетворює текстовий рядок, що представляє число, на число. Застосувавши вищевказані функції, ми змогли отримати релевантні показники аналізу вхідних даних. Після присвоєння «сирим» балам відповідних стень, нами був здійснений аналіз результатів дослідження суб'єктивного контролю за окремими групами (індексами) у числовому та графічному (візуальному) форматах, шляхом побудування графіків та діаграм результатів.

Додатково, за допомогою функції «IF» було розроблено формулу автоматичного виведення інтерпретації результатів тестування. На основі отриманих стандартних оцінок (стенів) та заздалегідь визначених критеріїв, формула дозволяє автоматично присвоїти кожному респонденту відповідну категорію рівня суб'єктивного контролю. Це значно спрощує процес інтерпретації результатів, оскільки експерту не потрібно вручну порівнювати кожне значення стена з ключем методики.

Застосовуючи найпростіші інструменти в одних з найрозповсюдженіших програмних продуктах загального використання, нами було повністю автоматизовано процеси збору, групування, підрахунку, аналізу та навіть формування й виведення результатів опитування респондентів.

**Висновки.** Отже, використання інструментів, таких як Google Форми та Microsoft Excel, дозволяє підвищити точність, швидкість і зручність процесу. На прикладі автоматизації обробки результатів за методикою рівня суб'єктивного контролю Дж. Роттера, нами було розроблено алгоритм автоматичної обробки та аналізу даних, що значно спрощує та пришвидшує проведення психологічних досліджень. Розроблений алгоритм може бути цінним для психологів, студентів, а також для організацій, які проводять опитування та дослідження.

**Камінська Каріна**

Національний університет «Львівська політехніка

E-mail: [karina.kaminska.ps.2021@lpnu.ua](mailto:karina.kaminska.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: доктор філософії (PhD),  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Павленок Катерина

## **ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК КОГНІТИВНИХ ФУНКЦІЙ ТА УВАГИ У СТУДЕНТІВ В УМОВАХ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Цифровізація сучасного освітнього процесу змінює когнітивні функції студентів, зокрема їх увагу, пам'ять та мислення. Цифрові технології полегшують доступ до інформації та сприяють швидкому навчанню, але водночас можуть викликати когнітивне переживання і зниження концентрації. У зв'язку з цим важливо дослідити, як цифрове середовище впливає на когнітивний розвиток студентів, щоб оптимізувати їхнє використання в освітніх процесах.

Метою цього дослідження є визначення впливу цифрових технологій на розвиток когнітивних функцій, зокрема уваги, у студентів в умовах сучасного освітнього середовища. Дослідження спрямоване на виявлення як позитивних так і негативних аспектів використання цифрових інструментів, що в свою чергу дозволить глибше розуміти їхній вплив на процес навчання і розробити рекомендації щодо оптимізації застосування.

В сучасній науковій літературі активно досліджується вплив цифрових технологій на когнітивні функції, зокрема на увагу, пам'ять та мислення студентів. Важливим аспектом є те, що цифрове середовище може як підвищувати, так і знижувати продуктивність когнітивних процесів, залежно від того, як і наскільки інтенсивно студенти використовують цифрові інструменти.

Дослідження показують, що часте використання цифрових пристроїв може негативно впливати на концентрацію уваги. Згідно з дослідженнями постійне перемикання між завданнями в цифровому середовищі (мультизадачність) призводить до фрагментації уваги та зниження здатності до тривалої концентрації. Інші дослідники вказують на те, що студенти, які часто користуються соціальними мережами або дивляться короткі відео, демонструють труднощі з утриманням уваги на тривалих освітніх завданнях.

З іншого боку деякі дослідження стверджують, що правильне використання цифрових, таких як спеціалізовані навчальні платформи або інструменти для управління часом, може допомогти студентам краще організувати своє навчання і, як наслідок покращити концентрацію.

Цифрові технології можуть полегшувати процес запам'ятовування завдяки швидкому доступу до великого обсягу інформації. Технології допомагають підвищити ефективність запам'ятовування через активне використання цифрових інструментів. Також є поняття «цифрової амнезії», коли люди схильні запам'ятовувати не саму інформацію, а лише спосіб, як її знайти.

Інші вчені у своїх дослідженнях зазначають, що студенти, які використовують цифрові інструменти для організації навчальних матеріалів, таких як цифрові нотатки та флеш-картки, демонструють кращі результати запам'ятовування через активну повторюваність і асоціативне запам'ятовування.

Цифрові технології можуть стимулювати розвиток критичного мислення та креативності. Згідно з дослідженнями, інтерактивні платформи, освітні ігри та стимулятори розвивають аналітичні

здібності студентів та їхню здатність до вирішення складних питань. Такі інструменти допомагають розвивати мисленнєві процеси завдяки інтерактивності і негайному зворотному зв'язку.

З іншого боку, надмірна залежність від цифрових технологій може знижувати здатність до глибокого мислення. Використання інтернету для пошуку швидкої інформації сприяє поверхневому споживанню контенту, що обмежує здатність до аналітичного мислення і детального аналізу.

Порівняння позитивного та негативного впливу цифрових технологій. Позитивний вплив цифрових технологій полягає у миттєвому доступі до широкого спектру інформації та ефективній організації навчання. Використання програмного забезпечення для управління часом сприяє розвитку самодисципліни і допомагає студентам краще розподіляти свою увагу.

Негативні сторони включають когнітивне перенавантаження, фрагментацію уваги та залежність від технологій. Вчені зазначають, що студенти часто відволікаються на повідомлення з соціальних мереж, що заважає виконанню складних завдань. Крім того, надмірне використання цифрових технологій може призвести до зниження мотивації до навчання та критичного мислення.

**Висновки.** Цифрові технології стали невід'ємною частиною освітнього середовища і мають значний вплив на когнітивні функції студентів, такі як увага, пам'ять і мислення. Вони полегшують доступ до інформації та сприяють організації навчання, а також розвитку критичного мислення та креативності. Однак часте використання цифрових інструментів може призводити до фрагментації уваги, когнітивного перевантаження та зниження здатності до глибокого мислення. Для досягнення ефективних освітніх результатів необхідно збалансоване використання технологій, щоб мінімізувати негативний вплив і максимізувати позитивний ефект на когнітивні процеси.

**Кандяк Емілія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [emilia.kandiak.ps.2021@lpnu.ua](mailto:emilia.kandiak.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: д. психол. н., професор,  
завідувач кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Сняданко Ірина

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ПЕРШОКУРСНИКІВ З РІЗНИМИ АКЦЕНТУАЦІЯМИ ХАРАКТЕРУ**

Стресостійкість є важливим чинником успішної адаптації студентів до навчального процесу у вищих навчальних закладах, особливо у першому курсі, коли відбувається перехід від шкільного до більш самостійного життя. Психологічний стан першокурсників значною мірою впливає на їхню здатність протистояти стресовим ситуаціям, що часто виникають у нових умовах. Одним із визначальних факторів рівня стресостійкості є акцентуації характеру, які відображають індивідуальні особливості особистості.

Складна соціально-економічна ситуація в Україні сьогодні характеризується постійними змінами. Це створює труднощі для людей, особливо молоді, які не завжди встигають адаптуватися до цих змін і змінювати власне світосприйняття. Внаслідок цього виникають стресові ситуації, що негативно впливають на здоров'я молоді.

Попри досить високий рівень теоретичних досліджень, присвячених проблемі стресостійкості, лише невелика їх частина стосується емпіричного вивчення окремих аспектів підготовки фахівців соціономічних професій. Це вказує на недостатню увагу, яку дослідники приділяють цій важливій темі.

Дослідження стресостійкості майбутніх фахівців відображено у працях таких науковців, як Т.В.Середа, Ю.В.Щербатих, О.В.Лозгачова, С.О.Гапонова, М.С.Корольчук, І.М.Меньшикова, В.М.Крайнюк, М.Л.Хуторна, О.М.Сергеєва та О.М.Кокун.

У той час, акцентуації характеру та пов'язані з ними поведінкові порушення досить глибоко вивчені у вітчизняній психології та психіатрії, переважно в контексті підліткового віку. Ця проблематика досліджена в працях К.Леонгарда, М.І.Буянова, О.Т.Соколової, А.Є.Лічка, А.Н.Прихожана, О.І.Захарова, Н.Ю.Максимової, Ю.А.Александровського, В.А.Гур'євої, О.П.Саннікової та інших дослідників.

Л.Д.Гіссен зазначає, що в основі формування стресу стоїть конкретна особистість, оскільки зовнішня стресова ситуація «переломлюється» через внутрішні індивідуальні особливості людини.

Тому стійкі типологічні риси особистості відіграють важливу роль у реакції індивіда на стресові впливи. Риси темпераменту та характеру взаємодіють і поєднуються в єдиній цілісності особистості, утворюючи інтегральну характеристику індивідуальності людини. Через посилення окремих рис характеру може проявлятися підвищена чутливість і вразливість до певних стресогенних факторів при одночасній стійкості до інших.

Заслуговує на увагу той факт, що акцентуації характеру частіше зустрічаються у підлітків і молоді, ніж у дорослих, оскільки ці етапи життя є найбільш критичними для формування характеру та індивідуальності.

Для учнів та студентів важливо займати значущу позицію в колективі, отримувати визнання або мати лідерські ролі серед однолітків. Однак не кожен підліток здатний досягти такого статусу через індивідуальні особливості акцентуованих рис характеру та різні соціальні обмеження, що заважають їм соціалізуватися у бажаному середовищі. Часто це пов'язано з тим, що підлітки не можуть адекватно оцінити свої особливості, через що їм складно знайти відповідне референтне середовище для самоствердження та спілкування.

Вивчення впливу акцентуації характеру на статусну ієрархію в колективі набуває нового значення для психологів, викладачів та медиків. Підлітки з нестійкими акцентуаціями характеру потребують постійного самоконтролю, дисципліни та високих вимог до себе. У сприятливому середовищі, де зразком є лідери з позитивним мисленням і поведінкою, такі підлітки можуть не відрізнитися від інших. За умови підтримки батьків і контролю, вони здатні навчатися на середньому рівні та не виходити за межі морально прийнятних норм.

Для молодих людей, які потрапляють у позитивний трудовий колектив з соціально орієнтованими стереотипами поведінки, і створюють сім'ю з партнером, що має лідерські якості та позитивне мислення, їхнє майбутнє може бути цілком успішним.

**Висновок.** Соціально-психологічні особливості стресостійкості першокурсників значною мірою залежать від типу акцентуації характеру, що впливає на їхню здатність адаптуватися до нових умов навчання та соціального середовища. Дослідження показують, що різні типи акцентуацій проявляють себе у специфічних реакціях на стресові ситуації: одні студенти можуть бути більш емоційно вразливими, інші ж схильні до агресивної або замкненої поведінки. Важливо враховувати ці індивідуальні особливості під час розробки програм психологічної підтримки для першокурсників, щоб допомогти їм краще адаптуватися до навчального процесу та ефективно долати стресові фактори. Підвищення стресостійкості через розвиток особистісних ресурсів та соціальної підтримки сприятиме успішній адаптації студентів у новому середовищі.

**Карабан Іванна**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [ivanna.karaban.ps.2021@lpnu.ua](mailto:ivanna.karaban.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.соц.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Шиделко Анна

## **САМОПОШКОДЖУВАЛЬНА ПОВЕДІНКА У МОЛОДІ: ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ ТА МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ**

Самопошкоджувальна поведінка серед молоді – це актуальна проблема сьогодення, яка вимагає глибокого розуміння та аналізу. Це явище, яке проявляється в формі навмисного заподіяння шкоди власному тілу, може включати різні методи дії, такі як порізи, удари по собі або інші самознищення. У світі де молодь стикається з численними емоційними та соціальними викликами, самопошкоджувальна поведінка часто стає способом виразити глибокі переживання, з якими вони не можуть впоратися. Таке явище часто є наслідком багатьох психосоціальних факторів, які взаємодіють між собою. Соціальний тиск, емоційна нестабільність, сімейні проблеми та недієздатність, а також здорові способи справлятися зі стресом значно підвищують ризик розвитку самопошкоджувальної поведінки.

Останні дослідження та публікації про самопошкоджувальну поведінку серед молоді підкреслюють численні психосоціальні фактори, які сприяють цьому явищу. Важливими елементами, які впливають на молодь, є соціальний тиск, емоційна нестабільність, проблеми в сімейному середовищі, а також нестача адекватних копінг-стратегій. Багато публікацій зазначають, що молодь

піддається сильному соціальному тиску, особливо через соціальні мережі, де порівняння з іншими може викликати відчуття невідповідності та ізоляції. Це впливає на емоційний стан підлітків, які часто не знають, як справлятися з негативними почуттями, що реально до ризику самопошкодження. Дослідження свідчать, що молоді люди, які переживають сильний стрес або тривожність, можуть вибрати самопошкодження як спосіб саморегуляції.

Самопошкодження, також відоме як селфхарм, відбувається коли хто-небудь спеціально і неодноразово робить шкоду самому собі способом, який є імпульсивним і не призначений для вчинення самогубства. Інші форми самопошкодження включають надмірне розчісування до крові, проколювання шкіри, самоотруєння шкідливими речовинами та цілеспрямоване руйнування кісток тощо.

Варто зазначити, що люди, які вдаються до самопошкоджень можуть опинитися на межі депресії та навіть суїцидальних думок через втрату контролю над цією поведінкою і відчуття, що ніхто не розуміє їхніх переживань. Самопошкодження, як правило, не є спробою самогубства, хоча серед тих, хто здійснює суїцид, часто трапляються люди з історією таких дій. Ті, хто практикує самопошкодження, зазвичай повідомляють про виснаження, труднощі у вираженні своїх почуттів, відчуття самотності та відсутність взаєморозуміння з оточенням.

Якщо аналізувати причини та передумови виникнення самопошкодження, то за даними Оксфордського університету причинами самопошкодження є: *індивідуальні фактори*: депресія, тривога, апатія, низька самооцінка, безнадійність, погане розв'язання проблем, невмотивовані переживання, імпульсивність, труднощі у вираженні емоцій або невміння їх контролювати, що призводить до надмірного емоційного збудження, надмірна дратівливість, складність встановлення контактів з іншими людьми, розлади харчування, порушення сну, зловживання наркотиками або алкоголем; *фактори сім'ї*: психічне здоров'я труднощі у сім'ї, погані батьківські відносини, зловживання наркотиками/алкоголем в сім'ї, нерозумні очікування, конфлікт між молоддю та батьками, надмірні покарання або обмеження, сімейна історія власної шкоди, зловживання, нехтування; *соціальні фактори*: труднощі у відносинах, знущання, зловживання, наявність методів самознищення, друзі, які шкодять собі.

Важливим чинником є також вплив медіа та інтернету. У соціальних мережах та на онлайн-форумах часто можна знайти контент, який романтизує або навіть заохочує самопошкодження, створюючи враження нормальності такої поведінки. Подібний контент часто відображає самопошкодження як спосіб належати до групи або впоратися з емоціями.

Серед найбільш поширених методів самопошкодження можна виділити: пошкодження шкіри (70-90 %), удари головою або удари (21-44 %), самопідпалення тощо (15-35 %).

Психологічні механізми розвитку самопошкоджувальної поведінки зумовлені потребою в регуляції емоцій та самопочуття. Самопошкодження часто виступає способом зняття сильного емоційного напруження, та служить як зовнішнє вираження внутрішнього болю, або ж використовується для відновлення контролю над власним тілом і емоціями. Низька самооцінка та почуття провини спонукають молодь карати себе за реальні або явні провини, що також є частиною механізму такої поведінки.

Людина може сприймати самопошкодження як єдиний спосіб впоратися з глибоким емоційним болем, покарати себе за, на її думку, помилкові вчинки, полегшити нестерпний внутрішній тиск, стримати агресію, яку неможливо проявити назовні, відчути себе живою, уникнути почуття порожнечі та нікчемності або знайти душевний спокій.

Підсумовуючи, зазначимо, що самопошкоджувальна поведінка у молоді часто обумовлена поєднанням різних психосоціальних факторів: соціальним тиском, емоційною нестабільністю, проблемами в сім'ї та відсутністю навичок подолання стресу. Значний вплив також мають соціальні мережі, де самопошкодження іноді подається як прийнятна поведінка, що створює хибне відчуття його нормальності. Для багатьох підлітків і молодих людей це стає способом зняти емоційне напруження або впоратися з внутрішнім болем. Хоча самопошкодження не є спробою самогубства, його часте застосування може призводити до суїцидальних думок, особливо коли людина втрачає над ним контроль.

## **ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СТРЕС У СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.**

Стрес особливо розповсюджене явище та термін, який досить потужно заповнив наше життя. Це можна вважати однією з ключових проблем, які впливають на ефективність діяльності персоналу організації. Особливо негативно це позначається на здатності до ефективної діяльності у менеджерів. Так, зростання урбанізації, індустріалізації, прискорення темпів життя й інші чинники викликали стрес як специфічну реакцію організму. При цьому, теорія вказує на те, що стрес (пер. з англ. stress – напруга) – система реакцій організму у відповідь на будь-яку висунуту до нього вимогу. Стрес – це відповідь на загрозу, реальну чи уявну. Але, сучасність є такою, що стрес є явищем, із яким людина стикається постійно. Незначні стресові ситуації нешкідливі для людини. Шкідливим є надмірний стрес, який характеризується надмірним психологічним чи фізіологічним напруженням. Психологічні прояви стресу включають роздратованість, втрату апетиту, депресію і знижений інтерес до міжособистісних відносин. Фізіологічні прояви стресу – це виразки, мігрень, гіпертонія, біль у серці, астма, артрит. Тому, стрес прийнято ще поділяти на еустрес та дистрес. Щодо дистресу – це той випадок, коли напруга організму не є доцільною. Еустрес є корисним, оскільки налаштовує тіло на певну необхідну здатність до інтенсивної діяльності. Цей стрес переналаштовує організм з стану спокою на стан готовності до дій. Тому, без стресу складно буде виконувати на достатньому рівні швидкості та якості певні професійні завдання. Саме завдання визначає те, який рівень напруги (стресу) є необхідним для його виконання. Хоча, мають місце ще й суто суб’єктивні обставини.

Разом з цим, багатьма вченими визначено, що у професійних умовах саме дистрес у більшості випадків виникає через організаційні чинники. Нераціональна організація праці та робочого місця, неможливість контролювати робочу ситуацію, впливати на прийняття важливих рішень, неоднозначні вимоги до роботи, високе робоче навантаження, брак часу для виконання функціональних обов’язків – все це головні стресори, що впливають на успішність виконання працівником своїх обов’язків. Поряд з цим, організаційний стрес – поширене явище і для управлінської діяльності.

Значна кількість наукових публікацій визначає організаційний стрес (organizational stress) як таку психічну напругу, яка пов’язана з подоланням недосконалої організації умов праці, з високими навантаженнями при виконанні професійних обов’язків на робочому місці в конкретній організаційній структурі, а також з пошуком нових неординарних рішень за форс-мажорних обставин. Він проявляється у напрузі адаптаційних механізмів особистості у відповідь певну організаційно-виробничу ситуацію і зумовлений внутрішньо-організаційними чинниками трьох рівнів: індивідуальні характеристики персоналу, групова взаємодія, організаційне середовище і широке коло зовнішніх по відношенню до діяльності стрес-факторів. Окрім цього, до організаційних стресів відносять ще й рольові конфлікти, високі професійні вимоги, екстремальні умови діяльності для певних професій (льотчики, космонавти, диспетчери АС та інш.).

До суб’єктивних причин та проявів організаційного стресу відносять такі страхи у працівників: страх не впоратися з роботою; страх припуститися помилки; страх бути обійденим іншими; страх втратити роботу; страх втратити власне «Я».

Психологи більш деталізовано виділяють такі чинники розвитку в працівників організаційного стресу: інтенсивність роботи; порушення почуття комфорту та безпеки праці; домінування чинника часу; монотонна: недостатність або висока інтенсивність спілкування; важкі та раніше незнайомі виробничі завдання; надзвичайні події, стихійні лиха, нещасні випадки: конфлікти з вищими керівниками, з підлеглими, втрата керівником свого авторитету та керуючого впливу на колектив; тривала робота без відпочинку, перевтома; несправедливі покарання, незаслужене осуд чи упереджена критика, позбавлення винагороди, різке порушення нормальної роботи. Окрім цього, Н.Водоп’янова стверджує, що організаційними стресорами часто є невизначеність планів і перспектив розвитку компанії, несправедливість («непрозорість») матеріального заохочення працівників, усунення від активної участі в прийнятті рішень. У тому випадку, якщо працівники не залучені до обговорення або інформування про підготовку організаційних змін, вони почуваються «неврахованими». Ця обставина постає

як негативний досвід і сприяє розвитку емоційного стресу. Якщо працівники не мають можливості вплинути на важливі події, що стосуються їхньої роботи, то вони відчують безпорадність і втрату контролю над ситуацією, що веде до розвитку незадоволеності самореалізацією та якістю життя і, як наслідок, до зниження впевненості у професійній самоефективності. А особи з високою відповідальністю найбільше є схильними до розвитку організаційного стресу і синдрому емоційного вигорання.

**Висновок.** Організаційний стрес є недоцільною напругою персоналу в організації, яка є наслідком ігнорування значної кількості умов та обставин професійної діяльності з боку менеджменту і, насамперед, вищого рівня. В цілому, загальною ознакою та головною причиною організаційного стресу в сучасних умовах діяльності є внутрішній суперечності, конфлікти між вимогами від організації, привабливістю роботи в ній, очікуваннями та реальними можливостями працівника. Невідповідність між особистістю та організаційним середовищем проявляється на суб'єктивному, поведінковому, когнітивному, фізіологічному та організаційному рівнях.

**Котик Ігор**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [kotykh.igor.ps.2022@lpnu.ua](mailto:kotykh.igor.ps.2022@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Партико Неоніла

## **ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКИХ ГРУПАХ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Соціально-психологічний клімат (СПК) відіграє ключову роль у процесах адаптації та соціалізації студентів у закладах вищої освіти. Для студентів, які навчаються на факультетах психології, сімейний статус може суттєво впливати на характер їхньої взаємодії у групах, що формує специфічні аспекти соціально-психологічного клімату. Зміни в структурі сучасних сімей та зростання різноманітності сімейного статусу здобувачів освіти вимагають нових підходів до вивчення впливу цього статусу на соціально-психологічний клімат. Наукові дослідження підтверджують, що різні сімейні обставини можуть впливати на навчальні результати, соціалізацію, стресостійкість та адаптацію студентів до навчання на факультетах психології (Карамушка Л.М., Сарафанова О.І., Дегтярьова О.П.).

Мета даного дослідження полягає у вивченні соціально-психологічного клімату в навчальних групах майбутніх психологів, зокрема, у виявленні проблем адаптації студентів з різним сімейним статусом, специфічними сімейними обставинами.

Соціально-психологічний клімат у студентських групах визначається ефективністю взаємодії між учасниками. Сімейний статус здобувачів вищої освіти є важливим фактором, що впливає на ці взаємодії. Дослідження вказують, що студенти з різним сімейним статусом мають різні потреби та труднощі в процесі адаптації, що безпосередньо відображається на соціально-психологічному кліматі. Студенти з повних сімей зазвичай отримують сильнішу емоційну підтримку від батьків і родичів, що полегшує їх адаптацію до нових умов навчання та соціальних відносин. Вони рідше стикаються з емоційним вигоранням і демонструють високий рівень академічної успішності. Емоційна стабільність та підтримка вдома позитивно впливають на їхню взаємодію з іншими студентами і викладачами, створюючи сприятливий клімат у групі.

Студенти з неповних сімей можуть відчувати підвищену відповідальність за фінансові та життєві потреби, що призводить до стресу. Відсутність або обмежена підтримка з боку одного з батьків негативно позначається на їх самооцінці та соціальних навичках, що може призводити до емоційної ізоляції та труднощів у встановленні довірчих стосунків з одногрупниками. Дослідження також свідчать, що такі студенти частіше відчують тривожність та соціальні труднощі під час адаптації до університетського середовища.

Одружені студенти або студенти з дітьми стикаються з додатковими обов'язками, які обмежують їхню участь у соціальному житті навчального закладу. Це ускладнює їх інтеграцію в колектив через необхідність поєднувати навчання з сімейними обов'язками. Вони мають менше часу для позанавчальних заходів, що негативно впливає на соціально-психологічний клімат у групі. Відчуття ізоляції від інших студентів через різні життєві пріоритети є ще однією проблемою, з якою вони стикаються.

Студенти-сироти або студенти, які втратили батьків, мають особливі потреби в психологічній підтримці. Відсутність батьківського наставництва та емоційної підтримки посилює їхню вразливість до стресів, що виникають під час навчання. Вони можуть відчувати відчуження у колективі і стикатися з труднощами самореалізації, що створює напружений соціально-психологічний клімат у групі. Важливо створювати додаткові програми підтримки з боку університету або залучати психологів для допомоги в адаптації.

Отже, різні групи студентів з різним сімейним статусом вносять свої особливості у формування соціально-психологічного клімату. Індивідуальна підтримка, особливо для вразливих категорій, таких як студенти-сироти або студенти з неповних сімей, є важливим фактором для створення гармонійного середовища у вищому навчальному закладі. Соціально-психологічна допомога та підтримка в адаптації можуть запобігти емоційним труднощам і поліпшити навчальний клімат. Наукові дослідження підтверджують значний вплив сімейного статусу на соціально-психологічний клімат у вищих навчальних закладах. Зокрема, студенти з неповних або соціально вразливих сімей потребують більшої підтримки від освітніх установ для успішної адаптації (Курило В.С., Караман О.Л.).

**Висновки.** Соціально-психологічний клімат у закладах вищої освіти тісно пов'язаний із сімейним статусом здобувачів освіти, що вимагає індивідуального підходу до кожної групи студентів. Важливість сімейної підтримки проявляється в процесі адаптації студентів до нових умов навчання та соціалізації. Студенти з повних сімей мають кращі можливості для емоційної стабільності, тоді як студенти з неповних сімей або сироти стикаються з підвищеним рівнем стресу та потребують додаткової психологічної допомоги. Одружені студенти також мають специфічні труднощі, що впливають на їхню участь у соціальному житті групи.

З огляду на вразливість окремих категорій студентів, важливим є наявність спеціалізованих програм підтримки та психологічного супроводу для забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату. Такий підхід дозволить знизити рівень стресу та конфліктів у студентських групах, сприяючи ефективній адаптації та соціалізації студентів з різним сімейним статусом, що позитивно вплине на їх навчальну та соціальну успішність.

**Крук Олександра-Дарина**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [oleksandra-daryna.kruk.ps.2021@lpnu.ua](mailto:oleksandra-daryna.kruk.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Куций Олександр

## **КОНФЛІКТОГЕННІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ОЦІНКИ**

Конфлікт в нашому житті буває часто, а також дуже часто. При цьому, прийнято вважати, що з одного боку, конфлікти, безумовно, шкідливі, оскільки нерідко ведуть до безладдя, нестабільності, сповільнюють прийняття рішень. З іншого – мають дуже серйозне позитивне значення, яке часто не беруть до уваги. Так, конфлікт може вирішити певні проблеми й його учасники можуть краще співпрацювати. В іншому разі – конфлікт стає суттєвою негативною обставиною професійної діяльності. Конфлікти все ж переважно негативно впливають на організацію, б'ють по найдорожчому для власника – прибутковості компанії. Саме тому управління конфліктами таке популярне сьогодні серед управлінців усіх рівнів. Так, за даними CPP Global Human Capital Report-2008, понад 50% ейчарів витрачають на розгляд у конфліктах понад вісім годин на тиждень; понад 50% топ-менеджерів – понад чотири години на тиждень; працездатність людей, залучених у конфлікт, знижується на понад 40%; до 30% робочого часу йде на вирішення конфлікту; кожен четвертий співробітник визнає, що уникає участі у конфлікті, використовуючи лікарняний; робота проектних груп у 70% випадків не завершується через конфлікти у команді; вартість заміни та адаптації нового співробітника становить 150% його річної зарплати.

Разом з цим, не лише суперечності на міжособистісному та міжгруповому рівнях можуть слугувати причиною виникнення та ескалації конфліктів. Досить дієвим й при цьому латентним є фактор організаційних умов та обставин, що можуть існувати в якості потенційних, сприятливих для розгоряння конфлікту. Їх часто не помічають, в тому числі й топ-менеджери, оскільки до багатьох з них ставляться як до об'єктивних умов, які до певного рівня накопичуються, що вибухає як конфлікт

внаслідок незначного приводу, який потім у всіх викликає «здивування». Тому, конфлікти між персоналом були, є та будуть, а в окремих випадках вони навіть будуть корисними. Але, як характеристику організації доцільно враховувати конфліктогенність як можливий латентний фактор, що може накопичувати негативну енергію, що додасть руйнівної сили конфлікту при його виникненні. Саме цій обставині доцільно присвятити увагу, оскільки це ще має багато прогалин як в теорії, так й на практиці.

Проведений аналіз засвідчив, що теорія конфліктології містить досить потужну теоретичну та методологічну базу, яка спроможна надати відповідь на питання про фактично будь-яку ситуацію в професійних умовах діяльності. Однак, абсолютна більшість орієнтована на подолання конфлікту. Питання про попередження конфліктів, а особливо в організаціях через облік, оцінку та вплив на певні умови, що є конфліктогенними – лише починає окреслюватися, що вказує на відповідну перспективність цієї дослідницької ідеї.

Спроба визначити поняття «конфліктогенність» дала певні результати. Так, окремі джерела містять інформацію про те, що 80% конфліктів виникає поза бажанням їхніх учасників. Головну роль у виникненні конфліктів відіграють конфліктогени («що сприяють конфлікту»). Конфліктогенами вважають слова, дії (або вплив), які можуть призвести до конфлікту. Слово «можуть» є тут ключовим. Воно розкриває причину небезпеки конфліктогену. Те, що він не завжди призводить до конфлікту, зменшує пильність до нього. При цьому, більшість конфліктогенів можна віднести до одного із трьох типів: прагнення переваги; прояви агресивності; прояви егоїзму.

В джерелі, що містить цю інформацію, говориться про міжособистісні конфлікти й при цьому наводиться низка прикладів, які досить детально це пояснюють. Однак, цю класифікацію конфліктогенів доцільно спробувати поширити на всі типи конфліктів, в тому числі й щодо організаційних. Так, щодо прагнення переваги можна зазначити те, що в особи це спричиняє більший рівень потреби в домінуванні над іншими суб'єктами в певних умовах. Перевага чи домінування за надмірного рівня, а особливо незаслуженого, невідповідного до реальних обставин призводить до суттєвого збільшення сутичок при спробі одразу зайняти, а далі перебувати на позиції домінанта.

Вся сукупність теоретичних ідей щодо агресивності носить низку об'єднуючих моментів. Мається на увазі те, що агресія є наслідком збільшеної напруги, набуття навичок такої поведінки, що особливо здатна набуватися через наслідування. Тому, завищений рівень напруги (емоційної, інтелектуальної, мотиваційної, комунікаційної, а, можливо, й сексуальної), що не має вироблених в організації механізмів зниження, ліквідації чи, навіть, сублимації, потенційно збільшує ймовірність конфліктів. Наявність певних агресивних норм поведінки в організації, що може копіюватися й через це закріплюватися, також можна вважати змістовим наповненням цього фактора. Прикладом може слугувати мобінг, булінг чи босінг в навчальному чи професійному середовищах.

Далі про егоїзм. Це явище має одну визначальну характеристику, що може бути включено до організаційного конфліктогенного середовища, а саме байдужість як норма не лише в поведінці, а й в світогляді. Егоїзм може існувати в організації навіть й як цінність. Так, такий варіант цінності, який сформований у фразі «наш персонал є нашою найбільшою цінністю» є прикладом того як окремий аспект нормального ставлення до працівників завищується до рівня цінності, що надалі може перерости в пихатість, чванство персоналу. Тому, егоїзм має мати в організації певну оптимальну межу чи діапазон, в межах якого персонал має функціонувати. При цьому, якщо норма егоїзму як турботи про себе буде знижена – зростає ймовірність вигорання, виснаження персоналу. Про завищений рівень егоїзму говорити не варто.

**Висновок.** Спроба інтегрувати ці аспекти як конфліктогенні в організації, може заключатися в тому, щоб визначити оптимальний рівень конфліктогенності через виважену регуляцію конфліктогенів за трьома обраними компонентами. На зараз такий варіант може бути придатним, але після того, як пройде емпірично-статистичну перевірку в практичній професійній діяльності.

## КРОСКУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Багато дослідників зосередили свої наукові зусилля на вивченні кроскультурних аспектів збереження психологічної безпеки. Наприклад, у своїх працях український доктор психологічних наук Валерій Дорожкін підкреслює, що війна негативно впливає на психіку, створюючи специфічні психоемоційні феномени, які потребують особливої уваги в психологічній практиці. Психологи Олексій і Марта Пивоваренко висвітлюють менталітет росії, описують її можливості, слабкості та наміри. Такі праці дають розуміння психологічних процесів, які впливають на сприйняття війни, страхів та переживань людей для їх успішної адаптації.

Культура кожної країни створює свої норми поведінки, які формуються історичними, релігійними та духовними цінностями цієї спільноти. Вони накладають свій відбиток на світогляд, спосіб мислення, сприйняття, тлумачення світу і поведінку особистості. Свідомість більшості людей, які виростили в своїй культурі як правило стає частиною колективного несвідомого.

Для особистості, яка потрапила в іншу культуру, постає питання збереження психологічної безпеки з причини виникнення внутрішнього конфлікту. Внутрішній конфлікт виникає внаслідок частот критики оточенням нормальної для особистості поведінки.

Наприклад: культурна практика голландців полягає в тому, що багато людей не використовують штори чи жалюзі на вікнах. В Італії вважається нормальним пити еспресо стоячи на барі, а сидіти за столом із кавою є розкішшю, яку дозволяють собі туристи. В Японії існують відкриті пісуари, які не мають перегородок. Це частина їхньої культурної особливості, яка відрізняється від багатьох інших країн і може викликати культурний шок від зустрічі з новими соціальними нормами.

При перетині двох різних культур виникає питання збереження психологічної безпеки. Психологічна безпека – це стан психологічної захищеності, а також здатність людини адаптуватися до незвичних раніше зовнішніх впливів.

Прикладом такого зіткнення між відмінними культурами стала війна з боку росії проти України, в процесі якої Україна зіткнулася з менталітетом росії.

Російська пропаганда століттями зі шкіри пнеться, аби переконати всіх навколо, що українці та росіяни – це один народ з однією культурою. Та тут московити потрапляють у свою ж пастку, бо насправді культура в нас кардинально різна .

Росія бере свій початок від «Золотої Орди» і ввібрала в себе її дику ментальність. Попередні покоління і влада виховали у росіян хижацькі устремління. В них вмовили, що навкруги росії одні прокляті вороги, і тому так погано живеться. Пропаганда спрямувала їхню вроджену агресивність на захоплення чужих територій. Це заважає народові нормально розвиватися і бути щасливим. Тому росія загрожує не тільки українській владі, а й Заходу.

Люди з російським характером і в мирному житті використовують лексикон і методи, що застосовують на війні: шантаж, погрози і провокації. В колі соратників ці «підступи» називаються військовою хитрістю. Багато цієї хитрості та «наклеювання ярликів» можна спостерігати в повідомленнях російських ЗМІ. Насправді це прояв гібридної війни.

В Україні домінує орієнтація на свободу, гідність, захист власної ідентичності та незалежності, тоді як у росії суспільні установки більше спрямовані на авторитаризм, підкорення та виправдання насильства як інструменту досягнення цілей.

Для збереження психологічної безпеки українцям важливо усвідомлювати особливості менталітету агресора та сприймати їх як об'єктивну реальність, щоб ефективніше адаптуватися і протидіяти викликам, не піддаючись впливу деструктивних факторів. Для росіян характерна покірність перед владою, яка використовує силу для керівництва російським народом. Сьогодні мотивом спрямування ракет на мирне населення, є залякування нашого народу, щоб він став покірним. Однак, це лише мотивує українців більше працювати, волонтерити та донатити для перемоги. Цінності українського народу оспівані в гімні і відмінні росіянам, які звикли жити в деспотичному режимі, де все за них вирішує влада.

Росіяни взаємодіючи з іншими культурами та різними життєвими досвідами зможуть розширювати світогляд, позбутися стереотипу, що повсюди вороги та навчитися критично осмислювати власні культурні переконання.

**Кузьмів Мар'яна**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [mariana.kuzmiv.ps.2021@lpnu.ua](mailto:mariana.kuzmiv.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.псих.н.,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Книш Анастасія

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРИВОЖНОСТІ ТА СХИЛЬНОСТІ ДО СОЦІАЛЬНОЇ ФОБІЇ В КОЛЕКТИВІ**

Проблема тривожності та соціальної фобії займають особливе місце у сучасному науковому знанні. Це «центральні проблеми сучасної цивілізації», найважливіші характеристики нашого часу, їм надається значення основних «життєвих переживань сучасності». Тому не дивно, що цим проблемам присвячена велика кількість досліджень, причому не тільки у психології та психіатрії, але й в біохімії, фізіології, філософії та соціології. Соціальна фобія та тривожність нероздільно пов'язані, адже соціальна фобія – це не просто сором'язливість. Це постійне відчуття тривоги, яке впливає на повсякденне життя, самооцінку та ускладнює взаємини.

Існує багато теорій, що пояснюють природу і суть тривожності. Вважається, що власне, як психологічна проблема тривожність була вперше поставлена та спеціально розглянута в працях З.Фрейда.

Інтерес до тривожності у З.Фрейда виник коли він отримав перші результати здійсненої ним терапії. Ця зацікавленість спершу привела його до припущення, що тривога, яку переживають багато його пацієнтів-невротиків, є наслідком неадекватного вивільнення енергії лібідо. Однак в міру накопичення досвіду Фрейд прийшов до розуміння, що подібна інтерпретація тривоги є неправильною. Провівши дослідження, Фрейд зазначив, що основна функція тривоги допомагати людині уникнути усвідомлення своїх негативних імпульсів і задовольняти їх прийнятним шляхом в потрібний час.

Дослідники зазначають, що за Фрейдом тривожність виступає повторенням у фантазіях людини ситуацій, пов'язаних з випробуваними в минулому досвіді переживаннями безпорадності.

На відміну від Фрейда, Хорні не вважала, що тривога є необхідним компонентом в психіці людини. Навпаки, вона стверджувала, що тривога виникає в результаті відсутності відчуття безпеки в міжособистісних стосунках.

Відповідно теорії Хорні негативні переживання ворожості, які були в дитинстві, особистість згодом відчуває і по відношенню до інших людей в теперішньому і в майбутньому. У дитини з'являється базальна тривога, відчуття самотності та безпомічності перед лицем потенційно небезпечного світу. Саме це, може бути однією з причин соціальної фобії в дорослому віці.

Визначають чотири складники, за якими можна характеризувати різні рівні прояву тривоги: 1) інтенсивність тривожності (силу ситуативних переживань); 2) лабільність тривожних переживань у часі (дискомфорт під час переживання ситуації, у разі наближення імовірної небезпеки чи навіть від думки про неї); 3) наявність суб'єктивних неприємних відчуттів (неспокою, побоювань, напруги); 4) активізацію нервової системи, котра впливає на фізіологічні відчуття (посилене потовиділення, збій роботи шлунково-кишкового тракту, тремор рук, зміну інтонацій і гучності голосового діапазону).

Високий рівень як ситуативної, так і особистісної тривожності негативно впливає на процес акомодатії та соціалізації індивіда у суспільстві. Дж.Кларк пояснює соціальну фобію, як суб'єктивний емоційний стан особистості, який відрізняється внутрішнім дискомфортом, почуттям страху та недовіри до інших, зростанням рівня хвилювання та занепокоєння в умовах соціальної взаємодії.

Страх соціалізації може бути настільки сильним, що заважає звичайній взаємодії в соціумі та обмежує повсякденне життя людини. Основні причини виникнення соціальної фобії зазвичай є комплексними та багатограними, включаючи як генетичні фактори, так і вплив навколишнього середовища. Одним з основних чинників соціальної фобії може бути негативний досвід. А саме, травматичні події, такі як насмішки, знущання або відчуття відчуження зі сторони соціального оточення, можуть значно збільшити ризик розвитку фобії. Також, важливо звернути увагу, на стиль виховання,

що включає надмірну критику або захист, що може сприяти розвитку страху перед соціальними ситуаціями. Важливими є внутрішні психологічні конфлікти. Особливо низька самооцінка та сильне бажання бути схваленим оточуючими можуть впливати на особистість.

**Висновок.** Проблеми тривожності та соціальної фобії займають особливе місце у сучасному науковому знанні. Проаналізувавши їх, можна зробити висновок, що вони невід’ємно взаємопов’язані. Їх вплив на повсякденне життя є беззаперечно важливим. Для людей з цими проблемами є важливим їх подолання, для нормального функціонування в суспільстві та самопочуття. Щоб подолати відчуття тривоги та соціальної фобії потрібні, як професійна допомога, так і самостійна практика.

**Кунанець-Щурик Марта**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [marta.kunanets-shchuryk.ps.2021@lpnu.ua](mailto:marta.kunanets-shchuryk.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
завідувач кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Сняданко Ірина

## РОЛЬ САМОКОНТРОЛЮ У СПІЛКУВАННІ

Самоконтроль у спілкуванні відіграє ключову роль у розвитку успішних міжособистісних стосунків, професійного зростання та емоційної стабільності людини. Вміння контролювати свої емоції та поведінку у взаємодії з іншими людьми не тільки сприяє запобіганню конфліктам, але й допомагає ефективніше вирішувати проблеми, зберігаючи гармонійні відносини. У швидкоплинному сучасному світі, де стрес і непередбачувані ситуації є частиною щоденного життя, самоконтроль стає необхідною навичкою для підтримання продуктивного спілкування. Самоконтроль емоцій також сприяє щирості у спілкуванні, що допомагає людині залишатися відкритою та чесною, викликаючи довіру. Така емоційна прозорість стає важливим активом для збереження стресостійкості в складних ситуаціях.

Актуальність дослідження самоконтролю у спілкуванні зумовлена сучасними умовами, коли швидкі зміни та стрес є невід’ємною частиною життя. Здатність контролювати емоції й поведінку сприяє уникненню конфліктів, підтримці гармонійних стосунків та успішній взаємодії як у професійному, так і в особистому житті. У цифрову еру, де комунікація все більше відбувається онлайн, навички самоконтролю допомагають зберігати емоційну стійкість і продуктивні контакти.

Проблему самоконтролю в спілкуванні та його впливу на міжособистісні стосунки досліджувала велика кількість науковців, зокрема З.Оніпко, Р.Баумейстер, Р.Бар-Он, Ю.Куль, М.Снайдер, О.Смалицька, О.Санникова та ін. Ці дослідники виявили, що самоконтроль є ключовим фактором у формуванні успішної комунікації, розвитку емоційної стабільності та підтримці гармонійних відносин у суспільстві.

Існує безліч підходів до розуміння поняття самоконтролю, а також умов і методів його розвитку. З.Оніпко визначає самоконтроль як здатність людини самостійно аналізувати та оцінювати свою особистість, інтелектуальні та морально-психологічні якості, а також уміння застосовувати їх у різних ситуаціях, контролюючи власні дії та реакції.

Р.Баумейстер підкреслював, що самоконтроль полягає у здатності протистояти спокусам і стримувати імпульсивні чи автоматичні реакції, щоб узгодити поведінку з довгостроковими цілями або соціальними нормами.

Згідно з «Великим тлумачним словником української мови», самоконтроль визначається як здатність контролювати власну поведінку, роботу та емоційний стан, пристосовуючи їх до поточної ситуації. Р.Бар-Он розглядає здатність контролювати емоції як прояв незалежності та можливість відкрито виражати свої почуття, відстоювати свою точку зору, демонструючи асертивність.

Ю.Куль у структурі самоконтролю виділяє два ключові компоненти: когнітивний та афективний. Когнітивний компонент включає здатність ставити цілі, планувати результати, передбачати можливі наслідки та розробляти поетапні шляхи досягнення цілей. Афективний компонент пов’язаний з подоланням внутрішніх перешкод, таких як емоційні стреси, негативні переживання та тривога. Здатність контролювати негативні емоції, тобто емоційний самоконтроль, допомагає уникнути емоційної жорсткості та забезпечує адекватне вираження почуттів відповідно до ситуації.

Міжособистісна взаємодія відіграє важливу роль у нашому щоденному житті, базуючись не лише на обміні інформацією, але й на сприйнятті та реакціях на емоції. Вивчення впливу емоцій у такій взаємодії є важливим, оскільки емоції впливають на сприйняття, розуміння і якість спілкування між людьми. У психології міжособистісне спілкування розглядається як процес взаємодії, що ґрунтується на обміні інформацією та спільних діях, але важливим є також емоційний аспект. Емоції значно впливають на якість взаємодії, і їх контроль та розпізнавання сприяють покращенню спілкування. Вивчення емоцій стає ключовим для глибшого розуміння людських відносин. Емоції, як біологічно обумовлені стани, виникають через нейрофізіологічні зміни і відображаються у відчуттях, думках, реакціях і переживаннях, пов'язаних із задоволенням або дискомфортом, що впливає на процес взаємодії та комунікації з іншими.

М.Снайдер запропонував ідею, що індивідуальні особливості людей пояснюються різними рівнями самоконтролю в спілкуванні, і описав портрети осіб із високим та низьким рівнем цієї здатності. За його словами, рівень самоконтролю визначається джерелами інформації, які впливають на поведінку. Люди з високим рівнем орієнтуються на те, що є доречним у конкретній ситуації, тоді як ті, хто має низький рівень, керуються своїми внутрішніми станами та установками.

Особи з високим рівнем самоконтролю мають широкий арсенал реакцій на соціальні ситуації. Вони можуть: 1) точно відображати свої реальні емоції; 2) передавати штучно створений емоційний стан, відмінний від внутрішнього; 3) приховувати свої справжні почуття, виглядаючи беземоційними; 4) демонструвати інші емоції замість реальних; 5) виявляти емоції, яких насправді не відчувають, аби уникнути байдужості в соціальних взаємодіях. Вибір реакції залежить від різних факторів, зокрема експресивної поведінки оточення.

Люди з високим рівнем самоконтролю уважно реагують на емоційні й поведінкові сигнали інших, коли не впевнені, як діяти. Вони можуть демонструвати розбіжність між виразом обличчя та тоном голосу, що відображає різні емоційні стани. Справжні емоції такі люди проявляють лише тоді, коли зовнішній емоційний вплив мінімальний. Загалом, вони ретельно враховують соціальний контекст і вміло керують своєю поведінкою, створюючи позитивне враження на оточуючих.

Натомість люди з низьким рівнем самоконтролю менш зацікавлені у відповідності своєї поведінки соціальним нормам і не приділяють уваги дрібницям у поведінці оточуючих. Їхні дії та емоції більше залежать від внутрішнього стану, що робить їхню поведінку стабільнішою в різних ситуаціях, а емоційний вираз – узгодженішим.

Таким чином, самоконтроль у спілкуванні – це здатність керувати своєю поведінкою та емоційними проявами у соціальних ситуаціях, з урахуванням як вербальних, так і невербальних аспектів комунікації. Ефективність цього самоконтролю варіюється залежно від його рівня.

Згідно з дослідженням О.Саннікової, вибір людиною широкого чи обмеженого кола спілкування залежить від домінуючих емоцій, які вона переживає. Ті, хто відчуває позитивні емоції, зазвичай схильні до розширення кола спілкування, тоді як люди з переважанням негативних емоцій надають перевагу більш вузькому колу контактів.

**Висновки.** Самоконтроль у спілкуванні є важливою складовою успішної міжособистісної взаємодії, оскільки він дозволяє ефективніше управляти емоціями та поведінкою, запобігати конфліктам і зберігати гармонійні стосунки. Люди з високим рівнем самоконтролю здатні адаптувати свою поведінку до соціальних ситуацій, демонструючи більшу гнучкість і чутливість до емоційних сигналів оточуючих. Натомість особи з низьким рівнем самоконтролю більше орієнтуються на свої внутрішні стани, що робить їх поведінку стабільнішою, але менш адаптивною до соціальних контекстів. Розвиток самоконтролю є ключем до покращення якості спілкування та побудови стійких і позитивних взаємин у сучасному світі.

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РІЗНИХ СТИЛІВ ЛІДЕРСТВА І МОТИВАЦІЇ ДО ДІЯЛЬНОСТІ**

Лідерство є невід'ємною складовою успішного функціонування організацій у сучасному світі. В умовах високої конкуренції та постійних змін бізнес-середовища роль лідера в управлінні персоналом набуває особливого значення. Стиль лідерства безпосередньо впливає на мотивацію працівників, формуючи їхнє ставлення до виконуваних завдань та загальну продуктивність. Адекватний вибір стилю управління дозволяє лідерам стимулювати працівників до досягнення організаційних цілей та покращення результатів.

Одним із важливих аспектів взаємозв'язку між стилем лідерства та мотивацією є здатність лідера адаптуватися до умов та потреб підлеглих. Індонезійське дослідження 2021 року підтвердило наявність кореляції між стилем лідерства та мотивацією працівників. Результати дослідження показали, що різні стилі управління суттєво впливають на мотивацію та продуктивність. Зокрема, трансформаційний стиль має значний позитивний вплив на мотивацію, що, у свою чергу, підвищує ефективність виконання завдань. Трансформаційний стиль лідерства, розроблений Бернардом Бассом і Барбарою Бассом, передбачає, що лідер надихає своїх підлеглих на досягнення вищих цілей, формуючи спільне бачення майбутнього. Такий лідер не просто управляє процесами, а й змінює свідомість своїх співробітників, мотивуючи їх на досягнення нових висот.

У наукових джерелах виділяють три основні стилі лідерства: авторитарний, демократичний та ліберальний (*laissez-faire*):

Авторитарний стиль передбачає концентрацію влади у руках керівника, який приймає рішення самостійно, без врахування думок підлеглих. Цей підхід може бути ефективним у кризових ситуаціях, де необхідне швидке прийняття рішень. Проте, тривале застосування авторитарного стилю призводить до зниження мотивації через обмеження автономії працівників, їхньої творчості та ініціативності. Співробітники можуть відчувати психологічний дискомфорт через брак участі у процесі прийняття рішень, що негативно впливає на їхнє задоволення роботою.

Демократичний стиль сприяє активній участі працівників у прийнятті рішень, стимулює відкриття комунікацію та створює атмосферу довіри. Такий підхід підвищує мотивацію працівників, оскільки дає їм відчуття значущості та причетності до успіху організації. Демократичний стиль також сприяє інноваціям, командній роботі та розвитку співробітників, що є особливо важливим для організацій, орієнтованих на довгостроковий розвиток. Водночас, можливим недоліком є те, що процес ухвалення рішень може бути повільнішим через необхідність узгодження думок усіх членів команди.

Ліберальний (*laissez-faire*) стиль характеризується мінімальним втручанням керівника у процеси, надаючи працівникам повну свободу у виконанні завдань. Цей підхід може бути ефективним у роботі з висококваліфікованими фахівцями, які здатні самостійно приймати рішення і брати відповідальність за свої дії. Проте, відсутність контролю та чітких вказівок з боку лідера може призвести до зниження мотивації у працівників з низьким рівнем самодисципліни. Ліберальний стиль також ризикує спричинити дезорганізацію команди та погіршення координації.

Дослідження, проведене у секторі охорони здоров'я, показало, що підтримка з боку лідера та визнання досягнень команди сприяють зростанню мотивації. В умовах високого стресу, як у медичній сфері, лідерство має особливе значення. В таких ситуаціях динамічне керівництво дозволяє швидко реагувати на зміни та адаптувати управлінські підходи. Результати також продемонстрували, що трансформаційний стиль позитивно впливає на мотивацію, тоді як трансакційний стиль, орієнтований на винагороду за виконання завдань, може викликати втрату ентузіазму у працівників.

**Висновок.** Ефективне лідерство безпосередньо впливає на мотивацію та продуктивність працівників. Авторитарний стиль корисний у кризах, але знижує творчість і залученість. Демократичний підхід стимулює інновації та командну роботу, проте може уповільнювати ухвалення рішень. Ліберальний стиль ефективний для досвідчених працівників, але без чіткого контролю може призвести до дезорганізації. Трансформаційний стиль визнаний найефективнішим, оскільки підвищує мотивацію завдяки натхненню та спільному баченню. Гнучкість лідера у зміні стилю залежно від ситуації забезпечує адаптивність, підвищує мотивацію команди та сприяє досягненню організаційних цілей.

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ПОВЕДІНКОВІ УСТАНОВКИ МОЛОДІ: РОЛЬ КОНФОРМІЗМУ**

Актуальність вивчення впливу соціальних мереж на поведінкові установки молоді обумовлена їхньою роллю як провідного джерела інформації, соціальних норм та поведінкових моделей. Молодь, перебуваючи у процесі активного формування соціальної та особистісної ідентичності, є вразливою до конформізму – схильності змінювати установки та поведінку під тиском групи. У контексті соціальних мереж цей феномен виявляється у прагненні слідувати популярним трендам і підтримувати контент, що набирає значну кількість схвальних відгуків, «лайків», репостів. Цей процес формує відчуття соціального тиску, підсилюючи прагнення відповідати прийнятним у групі стандартам, що часто призводить до перегляду особистих цінностей та поведінкових установок.

Дослідження даного питання є важливим для розуміння механізмів формування свідомості молоді під впливом соціального тиску у цифровому середовищі. Розкриття ролі конформізму в цьому контексті дозволяє глибше осмислити, як соціальні медіа сприяють уніфікації поведінкових патернів та впливають на особистісні орієнтації молодих людей. Це знання може стати підґрунтям для розробки стратегій підвищення критичного мислення, що допоможуть молоді зберігати індивідуальність та уникати надмірного впливу соціальних платформ.

Соціальні мережі набули статусу невід'ємного елементу повсякденного життя молоді, істотно впливаючи на формування її ціннісних орієнтацій, соціальних установок та моделей поведінки. У сучасних умовах вони виконують важливу функцію соціалізації, виступаючи платформою для засвоєння актуальних трендів, поширення думок інфлюенсерів та отримання соціального схвалення через такі інструменти, як лайки та кількість підписників. Дослідниця Жан Твенге у своїй монографії *"iGen"* наголошує на трансформації психологічних установок молоді під впливом інтенсивного користування соціальними мережами, що сприяє посиленню залежності від зовнішніх оцінок. Твенге також відзначає зростання рівня тривожності та депресивних розладів серед представників молодого покоління, пояснюючи це частковим впливом соціального тиску в цифровому середовищі.

Конформізм, як соціально-психологічне явище, зберігає свою релевантність і в сучасному цифровому контексті. Класичні експерименти Соломона Аша, проведені в 1950-х роках, продемонстрували, що індивіди схильні підкорятися груповій думці навіть за умов, коли вона суперечить їхнім власним переконанням. Актуалізація цього феномена в середовищі соціальних мереж виявляється у підвищеній вразливості молоді до групового тиску та наслідування популярних трендів. Результати досліджень Аша залишаються методологічним фундаментом для розуміння механізмів конформізму та соціального впливу, що визначають процеси прийняття рішень і поведінкові моделі в сучасному суспільстві.

Дослідження, зокрема праці Роберта Чалдіні, вказують, що популярність ідей та трендів створює ілюзію їхньої правильності, впливаючи на поведінкові установки молоді. У книзі *"Influence: The Psychology of Persuasion"* Чалдіні доводить, що соціальні докази, такі як популярність або схвалення групи, значно впливають на вибір і дії індивідів.

Сучасні платформи, як-от Instagram і TikTok, формують нові поведінкові моделі через алгоритмічний добір контенту, що спричиняє появу «інформаційних бульбашок». Це обмежує різноманітність думок і сприяє підсиленню вже існуючих уподобань молоді. Паралелі можна провести з експериментами Стенлі Мілгрема 1960-х років, які продемонстрували, що підкорення авторитетам та соціальний тиск можуть суттєво змінювати поведінку. Аналогічні процеси спостерігаються сьогодні в цифровому середовищі, де соціальні мережі виступають новими агентами впливу.

Вплив соціальних мереж на поведінкові установки молоді та прояви конформізму є актуальною й багатогранною проблемою. Класичні дослідження Соломона Аша та Стенлі Мілгрема, а також сучасні праці Жан Твенге й Роберта Чалдіні розкривають механізми, через які соціальні мережі посилюють конформізм і формують поведінкові норми. Аналіз цього явища дозволяє зрозуміти вплив групового тиску та алгоритмічного підсилення на свідомість і поведінку молоді в цифровому середовищі.

**Висновки.** Соціальні мережі стали потужним чинником впливу на поведінкові установки молоді, визначаючи її цінності, переконання та моделі поведінки. Дослідження Жан Твенге, Соломона

Аша, Роберта Чалдіні та Стенлі Мілгрема свідчать про те, що конформізм і соціальний тиск у цифровому середовищі суттєво впливають на молодь. Під впливом алгоритмів і групових стандартів індивіди схильні коригувати свою поведінку відповідно до загальноприйнятих норм, прагнучи уникнути соціальної ізоляції або отримати схвалення від оточення. Аналогії з класичними соціально-психологічними експериментами демонструють силу групового впливу та значущість соціальних доказів. Розуміння цих механізмів є важливим для розробки стратегій, що спрямовані на розвиток критичного мислення та зміцнення індивідуальної ідентичності молоді в умовах цифрової реальності.

**Куць Соломія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [solomiia.kuts.ps.2021@lpnu.ua](mailto:solomiia.kuts.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Партико Неоніла

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Тема мотивації працівників освітніх організацій є однією з ключових у сучасних наукових дослідженнях, оскільки вона безпосередньо впливає на якість освіти та професійне зростання педагогічних працівників. В умовах швидких змін в освітньому середовищі особливо важливим є розуміння того, як внутрішні та зовнішні фактори мотивують педагогів до підвищення результативності своєї діяльності. Система мотивації повинна базуватися на комплексному підході, включати стимули для професійного розвитку, а також враховувати індивідуальні потреби вчителів, створюючи сприятливий психологічний клімат для творчості та самореалізації.

Мотивація працівників освітніх організацій є критично важливою для їхньої продуктивності та професійного розвитку. Автори вважають, що мотивовані працівники не тільки прагнуть покращити свої навички, але й активно беруть участь у досягненні цілей навчального закладу.

Особливу увагу приділено факторам, які формують мотивацію, таким як визнання особистих досягнень, наявність можливостей для кар'єрного зростання, а також умови праці, які створюють підтримуюче середовище. Керівництву рекомендується розробити системи оцінювання результатів роботи, що допоможуть працівникам усвідомити свій внесок у загальний успіх.

Створення позитивного мікроклімату в колективі також є важливим елементом, оскільки це сприяє формуванню команди, в якій працівники відчують себе цінними та підтриманими. Таким чином, управлінці мають дбати не лише про матеріальні стимули, але й про соціальну та емоційну складову мотивації.

Підкреслюється важливість зовнішніх детермінантів, таких як управлінські рішення, які можуть суттєво підвищити активність і залученість співробітників. Вони акцентують увагу на тому, що належне управління може не лише покращити мотивацію, але й стимулювати працівників до досягнення кращих результатів у своїй діяльності.

Також важливим є, що для забезпечення високої мотивації важливо враховувати як матеріальні, так і нематеріальні аспекти. Наприклад, підтримка з боку керівництва та визнання досягнень працівників можуть значно підвищити їхнє задоволення від роботи. Таким чином, вказується на те, що створення позитивного мотиваційного середовища є ключовим для успішної діяльності освітніх організацій.

Книга «Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників» А.М.Лукаччука містить рекомендації для покращення роботи вчителів. Вона розглядає різні аспекти мотивації, пояснюючи, чому важливо мотивувати педагогів для підвищення їхньої ефективності.

Автор говорить про внутрішні та зовнішні чинники, які можуть впливати на мотивацію. Наприклад, він підкреслює важливість визнання досягнень педагогів і створення умов для їхнього розвитку. Книга пропонує конкретні поради для керівників навчальних закладів, щоб вони могли створити сприятливе середовище для своїх працівників.

Визнання досягнень вчителів є критично важливим для підвищення їхньої мотивації. Якщо педагогів регулярно відзначають за їхні успіхи, це допомагає їм відчувати свою цінність у колективі.

Крім того, важливо створювати можливості для професійного розвитку. Це може включати організацію тренінгів та курсів підвищення кваліфікації, що дозволяє вчителям вдосконалювати свої

навички. Також слід підтримувати командний дух, заохочуючи співпрацю між працівниками та формуючи дружню атмосферу в колективі.

Автор зазначає, що керівництво повинно бути гнучким у своїх підходах до мотивації, адаптуючи їх до індивідуальних потреб і очікувань педагогів. Ці рекомендації можуть суттєво покращити мотиваційне середовище в навчальних закладах.

**Висновок.** Мотивація працівників у освітніх організаціях є ключовим елементом, що впливає на їхню продуктивність і професійний розвиток. Важливо визнавати досягнення вчителів і створювати умови, що сприяють їхньому розвитку. Це може включати можливості для навчання та підтримку з боку керівництва, що підвищує відданість працівників своїй справі.

Крім того, позитивна атмосфера в колективі та співпраця між працівниками грають значну роль у формуванні мотиваційного середовища. Важливо також адаптувати підходи до мотивації відповідно до індивідуальних потреб працівників, оскільки це може суттєво покращити їхнє задоволення від роботи. Загалом, комплексний підхід до мотивації, що враховує як матеріальні, так і нематеріальні аспекти, може привести до успішного розвитку освітніх установ.

**Ларіоненко Анастасія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [anastasiia.larionenko.ps.2021@lpnu.ua](mailto:anastasiia.larionenko.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Мащак Світлана

## **ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ**

У сучасних умовах розвитку організацій все більшого значення набувають питання управління персоналом. Ефективність роботи підприємства багато в чому залежить не лише від матеріальних ресурсів, але й від психологічного клімату всередині колективу. Психологічний клімат впливає на задоволеність працею, мотивацію, рівень конфліктності та продуктивність співробітників. Одним із ключових факторів формування цього клімату є стиль управління, який використовує керівник.

Стиль управління визначає спосіб взаємодії керівника з підлеглими, ступінь участі працівників у прийнятті рішень та механізми контролю виконання завдань. Дослідження взаємозв'язку між стилем управління та психологічним кліматом у колективі є актуальним, оскільки створення сприятливої атмосфери на підприємствах безпосередньо впливає на ефективність роботи організації, а також на рівень залученості та мотивації персоналу. Особливо важливо досліджувати це питання в контексті сучасних умов економічної невизначеності та зростаючих вимог до ефективності управлінських рішень.

Тема впливу стилю управління на психологічний клімат працівників активно досліджувалася зарубіжними науковцями. Дуглас МакГрегор у рамках Теорії Х і Теорії Y підкреслював, що демократичний стиль управління позитивно впливає на згуртованість та мотивацію колективу. Курт Левін досліджував три основні стилі управління (авторитарний, демократичний, ліберальний) і зазначав, що демократичний стиль створює кращу робочу атмосферу. Фред Фідлер, у межах контингентної теорії управління, стверджував, що вибір стилю управління має залежати від ситуації, що впливає на ефективність керівництва. Ці дослідження показують, що стиль управління безпосередньо формує психологічний клімат у колективі.

Тема впливу стилю управління на психологічний клімат працівників є важливою як для дослідників, так і для практиків у сфері управління персоналом. Психологічний клімат визначається як сукупність соціально-психологічних умов у колективі, що впливають на поведінку, взаємодію та продуктивність працівників. Стиль управління, в свою чергу, можна визначити як сукупність методів, які використовує керівник для організації діяльності та взаємодії з підлеглими.

Актуальність дослідження цієї теми зумовлена тим, що у сучасних умовах зростає потреба у ефективних методах управління, які б дозволили покращити мотивацію працівників, знизити рівень стресу та підвищити продуктивність колективів. Різні стилі управління (авторитарний, демократичний, ліберальний) по-різному впливають на емоційний стан і відносини між працівниками, що робить важливим їх детальне дослідження та розуміння.

Зарубіжні науковці значну увагу приділяли вивченню впливу стилю управління на психологічний клімат у колективах. Дуглас МакГрегор у своїх дослідженнях аналізував взаємозв'язок між

демократичним стилем керівництва та рівнем довіри й згуртованості серед працівників. Його роботи свідчать про те, що активне залучення працівників до прийняття рішень сприяє зниженню конфліктів і підвищенню мотивації та продуктивності. МакГрегор також підкреслював, що демократичний підхід дозволяє формувати сприятливу робочу атмосферу, де працівники відчувають себе більш захищеними та важливими для компанії.

Курт Левін у своїх роботах зосереджувався на авторитарному стилі управління. Його дослідження показали, що жорсткий контроль і централізація влади в руках керівника призводять до зниження ініціативності та зростання стресу серед працівників. Він також вказував на збільшення рівня тривожності та конфліктів у колективах з авторитарним управлінням, що негативно позначається на психологічному кліматі.

Фред Фідлер проводив дослідження впливу ліберального стилю управління на психологічний клімат. Його висновки показали, що надмірна свобода дій, яку надає керівник, призводить до недостатнього контролю за виконанням завдань, що може спричинити хаос і втрату дисципліни. Це особливо відчутно в колективах, де необхідна чітка координація, і відсутність керівництва негативно впливає на атмосферу всередині команди.

Таким чином, дослідження зарубіжних науковців свідчать, що оптимальний стиль управління повинен враховувати як контроль, так і залученість працівників, для забезпечення сприятливого психологічного клімату та підвищення ефективності роботи колективу.

**Висновок.** Загалом, сучасні дослідження підтверджують, що вибір стилю управління безпосередньо впливає на психологічний клімат у колективі. Найбільш ефективними є ті стилі, які забезпечують баланс між контролем та залученням працівників до процесів прийняття рішень, що дозволяє формувати позитивну робочу атмосферу і підвищувати продуктивність праці.

**Левицька Таїсія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [taisya.levitskaya@gmail.com](mailto:taisya.levitskaya@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Шамлян Каріна

## ПОНЯТТЯ МЕНТАЛІЗАЦІЇ ТА ЇЇ РОЛЬ У ПСИХІЧНОМУ БЛАГОПОЛУЧЧІ МОЛОДІ

Поняття менталізації з'явилося в психоаналітичній літературі наприкінці 1960-х років, але урізноманітнілося в 1990-х роках, коли Пітер Фонагі та його колеги почали трактувати менталізацію як динамічну навичку, продуктивність якої порушується в контексті інтенсивних афектів, пов'язаних з конфліктами у теорії прив'язаності.

Бейтман і Фонагі визначають менталізацію як психічний процес, за допомогою якого індивід імпліцитно та експліцитно інтерпретує дії себе та інших як осмислені на основі навмисних психічних станів: особисті бажання, потреби, почуття, переконання і причини. Це визначення пропонує чотири взаємопов'язані аспекти концепції: менталізація як «метакогнітивне» явище, в тому сенсі, що воно стосується здатності до інтерпретації думок і дій – думати про мислення; менталізація пов'язана зі значеннями, які ми приписуємо нашим власним діям та діям інших – імпліцитним чи експліцитним гіпотезам, які ми використовуємо, щоб зрозуміти, чому ми або хтось інший міг подумати або зробити те чи інше; менталізація як ключовий атрибут людини, на відміну від неживого світу. Імпліцитно в менталізації закладена усвідомлена позиція – здатність мати мотив, пояснення та бажання; менталізація не є фіксованою властивістю розуму, а є процесом, себто здатністю або навичкою, яка може бути присутня або відсутня більшою чи меншою мірою.

Як зазначалося вище, менталізація включає в себе широкий спектр психічних станів, вимірів і здібностей. Наприклад, Лютен і Фонагі поділяють процес мислення на два типи: автоматичне або неявне мислення, яке є енергозберігаючим процесом, і контрольоване, явне мислення, яке вимагає розумової енергії, оскільки задіяні активна увага і мислення. З іншого боку, менталізація може ґрунтуватися на фактичній поведінці та обставинах, що спостерігаються, або на власному досвіді того, що відбувається, чи лише на гіпотезі про думки, емоції та наміри інших людей. Пошук балансу між цими двома типами менталізації може бути хорошим потенціалом для розвитку здатності людей шукати зворотний зв'язок у вигляді зовнішніх сигналів ситуації та їх перенесення на неї.

Вимірами менталізації є, наприклад, здатність до саморефлексії та саморозуміння – уміння розпізнавати, розуміти та аналізувати свої емоції, думки та причини певної поведінки чи реакції. До цього відноситься і емпатія, яка дозволяє нам подивитися крізь чужу перспективу, поставити себе на місце іншої людини, усвідомити причини її думок, емоцій та поведінки, не втрачаючи при цьому себе.

Менталізація має вирішальне значення для різних аспектів людської поведінки: міжособистісних стосунків, спілкування, виховання дітей та професійної діяльності. Відсутність здатності до менталізації або проблеми в цьому процесі можуть призвести до труднощів у міжособистісному спілкуванні, подоланні накопиченого стресу та соціальній адаптації. Такі проблеми також зустрічаються при деяких психічних розладах: патологічних особистостях, розладах харчової поведінки, розладах, пов'язаних зі стресом тощо. У психотерапії розроблено багато підходів, які роблять акцент на покращенні навичок мислення пацієнтів. Розвиток цієї здатності є критично важливим для нашого психосоціального благополуччя. Вона дозволяє нам глибоко емоційно пов'язати розуміння складного світу людських емоцій і думок.

Отож, першочергово, ми розглядаємо цей феномен як інтерпретацію думок, почуттів і поведінки інших, вміння «поставити себе на місце іншої людини». Здатність дистанціюватися від власних переживань щодо ситуації, змістити фокус з власного соціального та психологічного досвіду, а також мати здатність бачити «цілісну картину» чужого сприйняття. У цьому напрямі високий рівень менталізації пов'язаний з подоланням упереджень і прийняттям інших у їхній цілісності та індивідуальності без непереможної потреби у змінах.

Таке розуміння складності психічного життя в цілому, що передбачає менталізація, допускає існування змішаних і протилежних почуттів, включаючи в себе розвиток таких здібностей, як адаптивність, гнучкість і передбачуваність у різних ситуаціях. Високий рівень менталізації сприяє зниженню рівню стресу завдяки умінням розпізнавати психічні процеси всередині себе та інших та вмінні регулювати, впливати на них.

Розглядаючи менталізацію як розуміння причин саме своїх емоцій, думок і поведінки, ми беремо за фокус уваги аспект пов'язаний з роботою психотерапевтичних зустрічей, мета яких підсвітити свідомості людини зв'язок між поточною ситуацією (або відтворенням попереднього болючого досвіду) і тим, як вона думає, відчуває і реагує. З цієї перспективи людина може рухатися далі і досліджувати різні варіанти альтернативної поведінки і думок, а також причини ригідності і негнучкості в контексті життєвих концепцій і переконань клієнта. Таким чином менталізація пов'язана з почуттям ідентичності, здатністю приймати себе і почувати себе комфортно «у власній шкірі», що виникають внаслідок підвищенню рівня самоусвідомленості.

Менталізація – це складний когнітивний процес, який лежить в основі розуміння та інтерпретації емоцій та думок як власних, так і інших людей. Цей процес, що включає усвідомлення емоцій, їх розуміння, емпатію та рефлексію, відіграє ключову роль у психічному здоров'ї молоді.

Наприклад, дослідження продемонстрували зв'язок між низьким рівнем менталізації та різними проблемами психічного здоров'я, такими як тривога, депресія, розлади особистості та порушення соціальних взаємодій. І навпаки – здатність пацієнтів до менталізації може полегшити спілкування з психіатром і психотерапевтом, покращити прихильність і чесність, а також зробити терапію більш ефективною. Розуміння своїх емоцій і думок пов'язане з кращим прогнозом і результатом роботи.

Менталізація в принципі покращує міжособистісні контакти, що має позитивні наслідки, це пов'язано з розширенням і допомогою системи соціальної підтримки, опрацюванням стигми і реадптацією, а також ресоціалізацією. А відсутність або зниження здатності до менталізації пов'язана з більш частими рецидивами і рецидивуванням деяких психічних розладів.

**Висновки.** Менталізація є критично важливим елементом психічного благополуччя молоді, адже вона сприяє здатності розуміти і інтерпретувати власні емоції та емоції інших людей. Цей процес дозволяє молодим людям ефективніше взаємодіяти з навколишнім світом, розвивати емоційну стійкість та саморегуляцію, а також покращувати якість своїх міжособистісних стосунків. Уміння менталізувати допомагає знижувати рівень тривоги, депресії та інших психологічних проблем, що є особливо важливим у період формування особистості.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ТРИВОГИ В СТУДЕНТІВ

Найпоширенішою формою прояву підвищеного емоційності є тривожність. Почуття тривоги, виражене в показниках рівня тривожності, неминує супроводжує всі види діяльності людини, у тому числі й навчально-пізнавальну діяльність. Стан тривожності залежно від свого рівня може справляти як позитивний, так і негативний вплив на діяльність та успішність студентів. Високий рівень тривожності ускладнює пізнавальну діяльність студентів, звужуючи зону уваги та гнучкість при виборі стратегій дій, знижує інтелектуальну працездатність, дезорганізує діяльність включно з ймовірністю відмовою від неї, викликає надмірну емоційну напругу, а в довгостроковій перспективі – сприяє формуванню в студентів низької самооцінки.

Під поняттям «тривожність» розуміють індивідуальну властивість особистості, рису характеру, що проявляється схильністю до надмірного хвилювання, стану тривоги у ситуаціях, які загрожують, на думку цієї особи, неприємностями, невдачами тощо . Тобто тривожність є адекватною реакцією людини на небезпеку. Проте, як зазначають психологи, під час небезпеки в людини може виникати й інші переживання, зокрема – страх. Це таке почуття, що обумовлене загрозою реального або передбачуваного лиха . З огляду на зазначене, тривожність і страх є адекватними реакціями людини на небезпеку, але в ситуації страху – небезпека очевидна, об'єктивна, а в ситуації тривоги – прихована і суб'єктивна.

Тривожність – почуття страху й похмурі передчуття, які супроводжуються посиленою й тривалою фізіологічною активацією тривоги, можуть бути присутніми у багатьох психічних розладах. Рівень тривоги можна виміряти різними способами: самозвітом, виміром шкірно-гальванічної реакції або спостереженням за особливостями поведінки (наприклад, за збудженими рухами, швидкою мовою або пітливістю) .

Тривожність (готовність до страху) – це стан доцільного підготовчого підвищення сенсорної уваги й моторної напруги у ситуації можливої небезпеки, що забезпечує відповідну реакцію. Також це може бути риса особистості, яка проявляється в легкій і частій появі станів тривоги. Схильність індивіда до переживання тривоги, характеризується низьким порогом для появи тривоги. У цілому це – суб'єктивний прояв неблагополуччя особистості. Тривожність виникає при сприятливих умовах та властивостях нервової й ендокринної систем, але формується під час життя індивідуума, насамперед у силу порушення форм внутрішньо особистісного й міжособистісного спілкування, – наприклад, між батьками й дітьми.

Тривожність – індивідуальна психологічна особливість, що проявляється в схильності людини до частих й інтенсивних переживань стану тривоги, а також у людей, які мають високу схильність до його виникнення. Розглядається як особистісний стан або як властивість темпераменту, що обумовлена слабкістю нервових процесів.

Тривога – емоційний стан людини, що виникає в умовах несподіваностей як при затримці приємних ситуацій, так і частіше при очікуванні неприємностей. В основі феноменології тривоги, з точки зору сучасної психології, лежить переживання страху. Страх як будь-яка базова емоція (радість, гнів, відраза, презирство тощо) може варіювати у своїй інтенсивності, відповідно і в стані тривоги він може бути вираженим слабо, помірно і сильно.

З.Фройд схарактеризував тривожність трьома основними ознаками, зокрема: специфічним відчуттям неприємного; відповідними соматичними реакціями (насамперед посиленням серцебиття); усвідомленням цього переживання. Спочатку З.Фройд допускав також існування несвідомої тривожності, проте потім дійшов до висновку, що цей стан переживається свідомо і супроводжується зростанням вміння справлятися з небезпекою (за допомогою боротьби або втечі). З.Фройд виділив три різновиди тривожності: 1)об'єктивну – на небезпеку в зовнішньому світі; 2)невротичну – на небезпеку не обумовлену і не відому; 3)моральну – тривожність сумління. Основною причиною появи тривожності З.Фройд вважав зіткнення біологічних інстинктів із соціальними заборонами, внаслідок чого людина змушена маскувати і придушувати свої фізіологічні потяги. Драма життя, за Фройдом, починається з народження і триває все життя. Природний вихід із цього Фройд бачив у сублімуванні

«лібідіозної енергії», тобто в напрямку енергії на інші життєві цілі: виробничі й творчі. Вдала сублимація звільняє людину від тривожності.

**Висновок.** Тривожність є важливим психологічним емоційним станом, який відображає індивідуальні особливості особистості й може мати широкий спектр впливу на поведінку людини. В контексті студентів, тривожність супроводжує як навчально-пізнавальну, так і міжособистісну діяльність, і залежно від її інтенсивності, може як стимулювати досягнення, так і значно ускладнювати навчальний процес.

Тривожність може виникати через внутрішні (особистісні) та зовнішні (ситуаційні) чинники. Підвищена тривожність призводить до емоційної напруги, зниження здатності концентрувати увагу та обирати правильні стратегії дій, що особливо помітно в навчальних ситуаціях. Також високий рівень тривожності може спричинити зниження самооцінки, що ще більше дезорганізує студента та може призвести до уникання навчальних завдань.

Отже, тривожність має складну природу і може виникати в різних формах, залежно від індивідуальних та ситуативних чинників. Вона відіграє важливу роль в розвитку особистості, і важливо навчитися керувати нею, щоб вона не заважала досягненню навчальних та життєвих цілей.

**Майстрів Юлія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [yuliia.maistriv.psz.2021@lpnu.ua](mailto:yuliia.maistriv.psz.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
професор кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»  
Карпенко Зіновія

## **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

У сучасному світі, де ринок праці постійно змінюється, ефективне управління часом є важливим інструментом для досягнення успіху. Тайм-менеджмент допомагає людям досягати поставлених цілей, знаходити баланс між роботою і особистим життям, а також підвищувати продуктивність. Відомі вчені, такі як Л.Зайверт, С.Кові, Ф.Тейлор та Б.Трейсі, досліджували питання тайм-менеджменту.

Темпи змін у навколишньому середовищі, збільшення інформаційних потоків та зростаючі вимоги до організованості фахівців зумовили потребу в управлінні часом як окремій галузі досліджень. Тайм-менеджмент стає системою, що включає планування та контроль використання часу.

Правильне управління часом підвищує продуктивність, дозволяє ефективно виконувати завдання та уникати перевантаження. Навички самоорганізації формують відповідальність, що є основою для ефективної роботи у майбутньому. Тайм-менеджмент допомагає збалансувати роботу та відпочинок, що важливо для збереження енергії і запобігання вигоранню. Ефективне управління часом підтримує емоційну стійкість.

Самоорганізація є основою ефективного самоуправління і розвитку професійної компетентності. Вміння планувати діяльність, ставити цілі та контролювати виконання завдань сприяє формуванню професійних навичок і гнучкості в умовах змін.

Тайм-менеджмент має вирішальне значення у процесі професіоналізації особистості. Ефективне управління часом допомагає майбутнім фахівцям оптимально використовувати свої ресурси, досягати визначених цілей і підвищувати свою продуктивність. Інтеграція навичок тайм-менеджменту в щоденну практику сприяє не лише професійному, а й особистісному зростанню, а також допомагає в запобіганні стресу та емоційного вигорання. Важливо, щоб майбутні фахівці ще на етапі навчання оволоділи ефективними стратегіями управління часом, що забезпечить їх успішну адаптацію до вимог сучасного ринку праці.

Ефективне управління часом ґрунтується на визначених принципах, які сприяють структуризації діяльності та підвищенню її продуктивності. Визначення цілей, ієрархізація завдань, концентрація на важливих аспектах, делегування обов'язків та аналіз використаного часу є основними елементами успішного управління особистими ресурсами. Дотримання цих принципів не лише дозволяє швидше та якісніше досягати професійних цілей, але й запобігає перевтомі та емоційному вигоранню. Отже, освоєння методів управління часом є важливим кроком до ефективної роботи та збалансованого життя.

Існує безліч різних методів і технік, які допомагають підвищити ефективність управління часом. Серед них матриця Ейзенхауера, метод Pomodoro, тайм-блокінг та правило «двох хвилин» стали

популярними інструментами для збільшення продуктивності. Методи дослідження тайм-менеджменту, засновані на спостереженнях, анкетуваннях і експериментах, не тільки дозволяють оцінити ефективність цих технік, але й виявити індивідуальні особливості використання часу. Вивчення та впровадження цих методів допомагає покращити особисту організацію та сприяє розумінню загальних принципів управління часом у професійній діяльності.

Отже, тайм-менеджмент є невід'ємною складовою частиною процесу професіоналізації особистості, оскільки він забезпечує ефективне використання часу, необхідного для досягнення професійних цілей. Застосування принципів тайм-менеджменту, таких як раціональне цілепокладання, визначення пріоритетних і другорядних завдань та їх делегування іншим особам дозволяє фахівцям максимально доцільно організувати свою діяльність, що, в свою чергу, підвищує продуктивність і знижує рівень стресу. Опанування навичок управління часом сприяє не лише професійному зростанню, але й особистісному розвитку, що є важливим чинником успішної адаптації до вимог сучасного ринку праці. Загалом, ефективний тайм-менеджмент є ключем до формування успішної професійної кар'єри та гармонійного життя особистості.

**Мартиненко Алла**

Комунальний заклад Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти;  
практичний психолог КЗ Сумської обласної ради –  
обласний центр позашкільної освіти  
та роботи з талановитою молоддю

E-mail: [allamarty@ukr.net](mailto:allamarty@ukr.net)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри психології Комунального закладу  
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти  
Василевська Олена

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Соціальна ситуація в Україні в часи повномасштабної війни російських загарбників проти України актуалізувала проблему професійної підготовки майбутніх психологів, зокрема, розвиток стресостійкості, яка виступає умовою збереження їх психічного здоров'я, що безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності.

Актуальність питання стресостійкості у майбутніх практичних психологів обумовлена природою їхньої професійної діяльності, яка включає щоденну роботу з емоційно важкими ситуаціями з якими звертаються клієнти. Практичні психологи стикаються з широким спектром проблем, такими як життєві кризи, травматичні переживання, міжособистісні конфлікти, втрата близької людини тощо. Специфіка здійснення професійної діяльності психологом пов'язана не лише з вмінням глибоко занурюватися в переживання клієнтів, але й зберігати внутрішню рівновагу та професійність.

Стресостійкість – важлива складова успішної професійної діяльності для майбутніх практичних психологів. Розуміння психологічних особливостей цього феномену може допомогти не лише у власному самопізнанні спеціаліста, а й у підтримці клієнтів в складних життєвих ситуаціях.

Аналізуючи існуючі підходи до поняття «стресостійкість» в науковій літературі, варто зазначити, що вивчення механізмів будь-якого психологічного явища надзвичайно важливе для розуміння його суті. Воно може бути ускладнене через методичні і теоретичні суперечності у розумінні цього явища. Повною мірою це стосується і механізмів стресу та стресостійкості особистості.

У сучасних психологічних роботах здійснюються наполегливі спроби так чи інакше обмежити існуючу багатозначність понять «стрес» та «стресостійкість», підпорядкувавши їх традиційній психологічній проблематиці та термінології, вслід відомому визначенню поняття «стрес», уведеному Г.Сельє, як неспецифічної відповіді організму на будь-яку пред'явлену йому вимогу.

Стійкість до стресу визначається в широкому значенні як психічна чи емоційна стійкість особистості. Проблему стресостійкості досліджували як стійкість особистості до стресу (В.Крайнюк, Т.Титаренко та ін.), емоційно-вольову стійкість (О.Тимченко та ін.), резилієнс (Н.Гусак, В.Чернобровкіна, В.Чернобровкін, А.Максименко та ін.), екстремальна стійкість (О.Столяренко та інш.).

Феномен стресостійкості розглядається як психологічна якість особистості, яка допомагає протистояти стресорам протягом певного періоду, поки психіка людини не знайде спосіб впоратися зі

стресом. Тобто, він забезпечує збереження психічного здоров'я особистості та забезпечує ефективність її діяльності у складних життєвих випадках.

Основними труднощами у визначенні феномену стресостійкості майбутніх практичних психологів є оцінювання специфіки реагування на дію психологічних факторів.

Науковці наголошують, що поєднання стресостійкості з емоційною саморегуляцією зводиться до функціональної системи емоційного регулювання діяльності і характеризує здатність людини зберігати певну спрямованість своїх дій, адекватне функціонування та контроль над вираженням емоцій; вміння успішно вирішувати складні та відповідальні завдання в напружених емоціогенних обставинах, критично аналізувати умови діяльності, завчасно планувати її, застосовувати адекватні способи дії.

Кожен випадок, з яким працює психолог, часто викликає високий рівень емпатії та співпереживання, що створює додаткове емоційне навантаження. Крім того, робота з клієнтами, які переживають сильний стрес або травматичний досвід, може бути виснажливою і навіть травматичною для самого психолога. Таке навантаження може викликати розвиток синдрому емоційного вигорання, що знижує ефективність професійної діяльності та підвищує ризик втрати мотивації і задоволення від роботи.

У зв'язку з цим стресостійкість стає необхідною навичкою майбутнього практичного психолога для забезпечення його стійкості до негативних наслідків трудової діяльності. Вона допомагає психологу підтримувати психологічне здоров'я, зберігати професійний рівень, справлятися зі стресовими ситуаціями в роботі, відокремлювати особисті емоції від робочих та запобігати втраті емпатії й натхнення.

**Висновки.** Стресостійкість є запорукою професійного успіху та емоційного благополуччя як майбутнього, так і вже досвідченого практичного психолога. На жаль, наслідки війни не зникнуть водночас, їх подолання потребує кропіткої психологічної роботи. Професійним завданням практичного психолога в умовах війни є надання психологічної підтримки та допомоги людям, які постраждали внаслідок військового конфлікту. Нові виклики для фахівців-психологів включають в себе вплив травм та стресу на психічне здоров'я особистості в умовах воєнного конфлікту, особливості психологічного супроводу військових та цивільних осіб. Тому вивчення психологічних особливостей стресостійкості у майбутніх практичних психологів є актуальною та важливою задачею, що дозволяє підготувати їх до ефективного та професійного виконання своїх обов'язків у складних та непередбачуваних умовах.

**Матвєєва Вікторія**

Національний університет «Львівська політехніка»

Email: [viktoria.matvieieva.bt.2020@lpnu.ua](mailto:viktoria.matvieieva.bt.2020@lpnu.ua)

Науковий керівник: доктор філософії (PhD),  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Павленок Катерина

## **ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПОНЯТТЯ «ПСИХОЛОГІЧНИЙ БАР'ЄР» В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ**

Актуальність дослідження зумовлена зростанням вимог до якості виконання службових обов'язків, де регулювання психологічних бар'єрів стає важливим елементом. Результативність роботи, а також зацікавленість працівників у якісному виконанні завдань значною мірою залежать від професійної компетентності та психологічного мікроклімату колективу. Враховуючи сучасний стан економічної ситуації в Україні, збройну агресію та мобілізаційні процеси, питання психологічних бар'єрів у діяльності організацій, колективів та підприємств набуло особливої актуальності й потребує глибшого вивчення як в теоретичному, так і в практичному аспектах.

Метою є визначення проблематики та природи поняття «психологічний бар'єр» і подальший аналіз його сутності з позиції регулювання взаємин у колективі для підвищення ефективності управління.

Результати теоретичного аналізу ґрунтуються на дослідженнях провідних науковців у галузі психології та управління персоналом, таких як О.М.Леонтєв, Б.Ф.Ломов, В.А.Пономаренко, С.Л.Рубінштейн, В.Д.Шадріков та ін. Психологічні бар'єри у сучасній вітчизняній психології досліджуються в контексті інноваційних процесів в освіті та творчій діяльності, зокрема педагогічній

(В.В.Бессоненко, В.Ф.Галитін, Р.М.Грановська, Л.О.Коростильова, Ю.С.Крижановська, Л.М.Підлісна, В.І.Слободчиков, О.С.Советова, О.М.Хон та ін.). Значний внесок у дослідження генези психологічних бар'єрів зроблено через вивчення психічних станів і емоційної стійкості особистості в екстремальних умовах (Ф.Е.Василюк, Л.І.Єрмолаєва, М.Д.Левітов, Я.О.Лупьян, О.О.Прохоров).

Психологічні бар'єри досліджуються з різних наукових позицій. У загальнопсихологічному контексті бар'єри класифікуються на смислові, емоційні, когнітивні та тактичні. Діяльнісний підхід виділяє мотиваційні й операційні бар'єри, які проявляються у когнітивній, афективній та поведінковій сферах, що обумовлює різноманіття визначень та підходів до їхнього вивчення.

Наприклад, Р.С.Немов вбачає психологічний бар'єр у внутрішній перешкоді (небажання, страх, невпевненість), яка заважає особистості успішно діяти, тоді як А.В.Петровський і М.Г.Ярошевський визначають його як стан неадекватної пасивності суб'єкта, що заважає здійсненню необхідних дій.

Емоційний механізм психологічного бар'єру полягає у посиленні негативних переживань, як-от сором, провина, страх, тривога, низька самооцінка, які пов'язані з виконанням завдання. К.К.Платонов розглядає психологічний бар'єр як мотив, що перешкоджає діяльності, а М.І.Конюхов визначає його як негативний емоційний стан, що гальмує реалізацію особистісного потенціалу. Р.Х.Шакуров вважає психологічний бар'єр необхідною умовою для саморозвитку, тоді як його уникнення може деформувати життєвий і професійний шлях, заважаючи самореалізації та ефективному виконанню обов'язків.

Загалом, виникнення психологічних бар'єрів визначається: а) зовнішніми умовами діяльності; б) рівнем підготовленості індивіда до діяльності; в) особистісними якостями; г) атмосферою в колективі, зокрема характером відносин між підлеглими та керівником.

Будь-який тип психологічного бар'єра, з яким можна зіткнутися в колективі, має свою специфіку, й у разі достатньої інтенсивності може ініціювати виникнення інших типів бар'єрів, переважно емоційних. Наприклад, когнітивний бар'єр на зразок «сумніву через брак знань» може викликати емоційний бар'єр, такий як страх перед ситуацією, формуючи таким чином новий психологічний бар'єр – психічний стан, що поєднує сумнів і страх. Переважання одного з цих компонентів визначає тип бар'єра як когнітивний або емоційний. Іноді психологічні бар'єри проявляються у кількох формах, змінюючи один одного у процесі виконання діяльності. Наслідками переживання такого бар'єра можуть бути: боротьба (мобілізація ресурсів для подолання), відстрочка (відкладання дії для переоцінки чи підготовки), відмова (зміна мети або привід для уникнення дії) чи страждання (стрес, внутрішній конфлікт). Ці реакції відображають особистісні ресурси та здатність адаптуватися до колективних умов.

**Висновки:** дослідження психологічних бар'єрів у трудовій діяльності виявило перспективи подальшого розвитку теорії діяльності через розкриття механізмів психологічних бар'єрів, а також поглиблення теорії розвивальної діяльності шляхом виокремлення бар'єра як активізуючого фактора. Вивчення специфіки розвивального впливу різних типів бар'єрів на самовдосконалення особистості є важливим напрямом для кваліфікаційної бакалаврської роботи з цієї тематики.

**Matulkina Liudmyla**

Lviv Polytechnic National University

E-mail: [liudmyla.matulkina.mpspsz.2023@lpnu.ua](mailto:liudmyla.matulkina.mpspsz.2023@lpnu.ua)

Scientific supervisor: Associate Professor of the Department of Theoretical and Practical Psychology,

Lviv Polytechnic National University,

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor

Partyko Neonila

## PECULIARITIES OF SELF-ESTEEM OF HIGHER EDUCATION STUDENTS

One of the first researchers of self-awareness, W. James, gave a special place to self-respect in his works. According to the author, a person's self-esteem can be expressed in two modes – self-satisfaction and self-dissatisfaction. Separately from self-esteem, he distinguished self-love and self-respect. W. James believed that self-esteem is proportional to success, which expresses a person's real achievements, and inversely proportional to the size of his or her aspirations. In the context of this relationship, the author established certain patterns. Thus, in the first case, in order to maintain self-respect, a person needs to make every effort to achieve success, which is often a difficult task. There is another way, which is to reduce the

level of expectations, in which self-respect is maintained even with rather modest success. Thus, a person's self-esteem will increase both in the case of success and failure if the level of expectations is minimal. W. James preferred the second way, especially if success is formally understood as the desire to be ahead of others: 'Every extension of our self is an unnecessary burden and an unnecessary claim'. One's own approval of oneself as a person, as well as the feeling of other people's approval of oneself as a person, is all related to self-esteem. A person is able to like himself if he approves of his actions and the results he has achieved. He or she also feels the approval of family, colleagues, friends and other people around him or her. Approval from others is often instilled in the family. When parents tell a child, making a specific division, that this is good and this is bad. But a strongly constrained framework leads to a lack of self-confidence and, as a result, a lack of self-respect.

In the works of S. Coopersmith and M. Rosenberg, self-esteem is treated as an independent variable with its own special nature. The authors view it as a kind of personal trait that changes little from situation to situation and even from age to age. The stability of general self-esteem is based on two main internal motives: the motive of self-respect and the need for the stability of the self-image. The interpretation of self-esteem in relation to self-esteem, which was proposed in the works of M. Rosenberg, deserves some attention. The scientist interpreted self-esteem 'as a positive or negative attitude directed towards a specific object called the self. According to the author, self-esteem reflects the degree to which an individual develops a sense of self-respect, a sense of self-worth and a positive attitude towards everything that is part of his or her 'I'. Therefore, low self-esteem implies rejection of oneself, self-denial, and a negative attitude towards one's personality.

Another researcher, S. Coopersmith, calls self-esteem 'an individual's attitude towards himself or herself, which develops gradually and becomes habitual'. The scientist notes that it manifests itself as 'a feeling of approval, the degree of which reflects the individual's belief in his or her self-worth and significance'. Self-esteem is an individual's personal judgement of his or her own value, which is expressed in the individual's attitudes towards himself or herself. As defined by the author, 'self-esteem expresses an attitude of approval or disapproval and indicates the extent to which an individual considers himself or herself capable, significant, prosperous, and worthy.'

The theoretical analysis of psychological sources and the results of the empirical study made it possible to identify the peculiarities of self-esteem of a higher education student. In order to fulfil the research objectives and achieve the goal of determining the necessary parameters, we conducted the following psychodiagnostic methods: 'S. Buddasi Self-Esteem Inventory'; 'M. Rosenberg's self-esteem scale'; 'Methodology for diagnosing self-attitude by S. Panteleev'; 'Methodology for determining the desire to succeed by Y. Orlov'. In order to establish the relationships between the quantitative indicators of the above indicators, a correlation analysis was carried out using the Spearman's  $r$  correlation coefficient.

A high level of self-esteem at the level of significance  $p \leq 0.05$  has connections with the following: grade point average 5.0 (0.487), grade point average 4.0 (0.582). The average level of self-esteem at the level of significance of  $p \leq 0.05$  is related to the average academic score of 4.0 (0.497). Low self-esteem at the level of significance  $p \leq 0.01$  has relationships with the following indicators: reflected self-attitude (0.580), internal conflict (0.682), low self-esteem adequate (0.649) and at the level of significance  $p \leq 0.05$  with the following need to succeed (0.526), low self-esteem inadequate (0.489), grade point average 4.0 (0.521), grade point average 3.0 (0.531). Insufficiently complete self-image, unstable self-esteem, expectations of a positive attitude from others. These are the subjects with a sense of inferiority of their own personality, dependent on external circumstances and assessments; their ideas about themselves are borrowed; they are characterised by low or unrealistically low levels of aspirations, choosing too easy and simple goals, inability to follow the accepted line of behaviour, dependence on external circumstances and assessments.

**Conclusions.** The results suggest that students are mostly focused on themselves, overestimate their capabilities and knowledge, often boast about their positive academic performance and even humiliate less successful students.

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПОЧУТТЯМ СОРОМУ ТА ПРОФЕСІЙНИМ ВИГОРАННЯМ В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ КОНТЕКСТІ**

У сучасному світі аспекти почуття сорому і професійного вигорання є вкрай поширеними, тож зв'язок цих феноменів все частіше розглядається дослідниками та фахівцями у сфері управління персоналом. Професійне вигорання в контексті організацій знижує рівень ефективної праці не лише однієї людини, як учасника процесу, але й цілої компанії, виконання ряду завдань та соціально-психологічного клімату. Тривале накопичення почуття сорому є також важливим аспектом, адже може слугувати і причиною, і наслідком професійного вигорання. Дане почуття є одним із сильних афектів людини, тож може суттєво негативно впливати на поведінку людини, її ставлення до себе та стосунки з оточуючими. Таким чином, ці два аспекти є сильно пов'язаними і можуть значно ускладнювати робоче середовище.

Професійне вигорання є розповсюдженим поняттям у сучасних організаціях. Це синдром, що розвивається на фоні хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів працюючої людини. Синдром професійного вигорання – найнебезпечніша професійна хвороба тих фахівців, чия діяльність неможлива без спілкування з людьми.

На думку авторів, які досліджують це поняття, розвиток його симптоматики носить характер стадій. Спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати як наслідок екстремально-високої позитивної установки на виконання професійної діяльності, потім з'являється почуття втоми і, звісно, наприкінці розчарування та зниження інтересу до своєї роботи.

С.Маслач та С.Джексон було запропоновано модель вигорання, яка складається із трьох компонентів: фізичного, емоційного та розумового виснаження, що проявляються у професіях, які особливо дотичні до соціальної сфери. Також ця модель включає в себе три складові:

- емоційне виснаження (почуття емоційної спустошеності, втоми від роботи, зниження настрою);
- деперсоналізація (дегуманізація: негативне, цинічне ставлення до колег і до клієнтів, відстороненість);
- редукція професійних досягнень (почуття некомпетентності й усвідомлення власної неспроможності, неуспішності).

У складових даної моделі можемо спостерігати вияви, які можуть провокувати почуття сорому, або бути його наслідками, адже чинниками професійного вигорання можуть бути не лише організаційні та діяльнісні причини, але й індивідуально-психологічні особливості фахівця.

Варто зважати на те, що сором завжди є причинно обумовленим і виникає при порушенні міри у взаєминах окремої особистості й суспільства. Якщо зважати на думку дослідників, то під поняттям сорому вони розуміють різне: Е.Еріксон говорить про сором як про гнів, звернений на себе. Р.Поттер-Ефрон визначав сором як хворобливий стан усвідомлення своєї базової дефектності як людської істоти. А.Модільяні розглядав сором як втрату ситуаційної самоповаги.

Людина, яка має високий рівень почуття сорому може часто відчувати невпевненість у своїй роботі, не здатна адекватно реагувати на виклики, які надходять ззовні, часто може діяти необдуманно, або із призми захисних механізмів. Все це в сукупності змушує її виконувати ті дії, які допомагають пережити болісні ситуації, а не реалізувати її потенціал як особистості.

В організаційному контексті, почуття сорому може мати дві сторони – позитивну та негативну. Розглядаючи даний афект з позитивної точки зору, можна вважати, що воно стає внутрішнім регулятором працівника. З негативної – це становить загрозу ефективності, змушує відсторонюватись від колективу, провокує відчуття меншовартості.

Почуття сорому часто виникає, коли працівник вважає, що його зусилля недостатньо ефективні, або коли він припускається помилки, яка зраджує довіру команди чи керівництва. Наприклад, працівник може соромитися незавершеного проекту і хвилюватися, що підведе команду. У цьому випадку сором може призвести до негативних наслідків, таких як низька самооцінка, втрата мотивації, емоційне вигорання і навіть відчуження від інших колег. Особливо в командах з високими вимогами

та суворими ієрархічними відносинами, навіть невеликі помилки можуть розглядатися як серйозні порушення.

Саме негативна призма сорому, його перебільшеність, може стати одним із чинників професійного вигорання. Адже постійний дискомфорт, який є наслідком даного почуття, сприяє збільшенню відчуття соціального тиску та виникнення завищених вимог до себе.

**Висновки.** Підсумовуючи аналіз наукових досліджень можна сказати, що професійне вигорання є серйозною проблемою в сучасних організаціях, особливо в тих, що тісно співпрацюють з людьми. Вигорання розвивається поступово від початкової фази ентузіазму та фази високих затрат енергії до емоційного виснаження та зниження професійних досягнень. Важливими факторами виникнення вигорання є як організаційні умови, так і психологічні особливості окремого працівника. Особливо важливою є роль сорому, який може як спровокувати, так і посилити вигорання. Сором може знижувати ефективність професійної діяльності, посилювати вигорання, або бути його наслідком. Тому для профілактики та боротьби з професійним вигоранням в організації необхідно враховувати не тільки умови праці, а й особисті емоційні потреби та особливості кожного працівника.

**Натяжко Сергій**

Національний університет «Львівська політехніка»

Email: [serhii.natiashko.ps.2021@lpnu.ua](mailto:serhii.natiashko.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
професор кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Карпенко Зіновія

## **КОНТРОПРОПАГАНДА В МЕДІАСЕРЕДОВИЩІ ЯК ЧИННИК ПРОТИДІЇ МАНІПУЛЯЦІЇ СВІДОМІСТЮ МОЛОДІ**

Пропаганда – це систематичний процес поширення певних ідей, переконань, інформації або поглядів з метою вплинути на суспільну свідомість і поведінку. На відміну від простої інформації, яка передає факти, пропаганда часто має навмисний емоційний та маніпулятивний характер, спрямований на те, щоб змусити людей діяти, думати або відчувати певним чином.

Протягом останніх сто років з розвитком інформаційних технологій та популяризації психології тема пропаганди стала особливо актуальною. Підіграли цей інтерес також і події Другої світової війни, коли нормальні люди творили страшенні злочини і вважали це нормальним. Зараз можна знайти численні фото, де молоді, звичайні люди у 1940-х роках просто насолоджуються життям у кількох сотнях метрів від концтаборів і не бачать у цьому нічого аморального.

Як саме молодих людей змушують робити, і не просто робити, а думати, що вони хочуть робити ті чи інші речі? Як протидіяти пропаганді?

Протидія пропаганді потребує критичного мислення, обізнаності та здатності перевіряти інформацію з різних джерел. Ось кілька ключових стратегій, які допоможуть розпізнати та протистояти пропаганді:

1. Розвиток критичного мислення.

Ставте під сумнів будь-які твердження, особливо якщо вони викликають сильні емоції, такі як страх, гнів або гордість. Розпізнавайте логічні помилки, які використовують для маніпулювання, як-от фальшиві дилеми ("чорне або біле"), навішування ярликів або упередження.

2. Перевірка джерел.

Шукайте інформацію з кількох незалежних джерел, а не тільки з одного. Пропагандистські кампанії часто покладаються на монополію інформації. Визначайте, чи є джерело інформації надійним, неупередженим і чи має воно репутацію об'єктивного репортажу.

3. Ознайомлення з техніками пропаганди.

Знання основних методів пропаганди (наприклад, навішування ярликів, спрощення, апелювання до страху чи національної гордості) допомагає їх вчасно розпізнати. Розуміння того, що пропаганда часто використовує емоційні тригери, допоможе не піддаватися першій реакції.

4. Ставте питання та шукайте контекст.

Коли чуєте певне твердження, спробуйте з'ясувати, хто його висловив, яка мета та на кого спрямоване повідомлення. Намагайтеся розуміти контекст: чи не вирвана інформація з більшого контексту, щоб створити певне враження?

5. Не піддавайтеся соціальному тиску.

Конформізм може підсилити вплив пропаганди. Усвідомлюючи, як працює соціальний тиск, легше залишатися незалежним у своїх судженнях. Намагайтеся формувати власну думку, навіть якщо вона відрізняється від поширених або популярних позицій.

6. Розвивайте медіаграмотність.

Дізнайтеся про те, як створюється медійний контент, як працює реклама, паблік рілейшнз, і як різні медіа використовують техніки для привернення уваги. Розуміння процесу створення новин дозволяє краще оцінювати інформацію та розпізнавати маніпуляції.

7. Поширення об'єктивної інформації.

Діліться перевіреною інформацією з навколишніми, пояснюйте, чому важливо перевіряти дані, не довіряти чуткам і не піддаватися емоційній маніпуляції. Надаючи достовірну інформацію іншим, ви допомагаєте зменшити вплив пропаганди на соціальному рівні.

8. Контроль за емоціями.

Пропаганда часто маніпулює емоціями, тому важливо вміти контролювати свої реакції та не ухвалювати поспішних рішень під впливом сильних почуттів. Спробуйте зробити паузу, проаналізувати свої почуття та зрозуміти, що їх викликало, перш ніж зробити висновки.

Ці стратегії допомагають захиститися від впливу пропаганди та зберегти незалежність у мисленні та поведінці.

Отже, для того, щоб протидіяти пропаганді, потрібно знати, як вона працює. Відтак для повного захисту від маніпуляції свідомістю потрібно вживати низку заходів. Оскільки для поширення своїх ідей пропаганда використовує різні механізми функціонування нашої психіки, то на кожен із них потрібно спрямовувати адекватну техніку. Тільки тоді протидія маніпулятивному впливу, зокрема засобами медіа, буде ефективною.

**Нестерук Даніела**

Національний університет «Львівська політехніка»

Email: [daniela.nesteruk.zhr.2021@lpnu.ua](mailto:daniela.nesteruk.zhr.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Борисенко Зоряна

## **ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ ВИКЛАДАЧА І СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ОНЛАЙН НАВЧАННЯ**

У зв'язку з подіями, які відбуваються у світі та нашій країні, більшість навчальних закладів змушені були замінити традиційне навчання на навчання онлайн. З одного боку, це дає більше можливостей студентам, більше вільного часу, з іншого боку, деякі професії не можуть бути досконало освоєні в умовах онлайн навчання. Комунікація викладача і студента з приводу змісту навчального матеріалу є основою навчального процесу, має своєю функцією забезпечення якості та ефективності освіти і тому потребує особливої уваги в умовах глобальних змін. Актуальність розгляду питання особливостей спілкування викладача і студентів в дистанційному форматі, а також зміни психічного стану студентів під час дистанційного навчання зумовлена активним поширенням онлайн-навчання.

Комунікація – це взаємспрямований процес передавання і приймання інформації суб'єктами взаємодії, активний взаємний обмін інформацією. Поряд з терміном «комунікація» як синонім до нього у психології використовують термін «спілкування». Це твердження не відповідає традиціям радянської психології, де спілкування трактувалося дуже широко: воно охоплювало і комунікацію, і сприймання та розуміння людини людиною та взаємодію між людьми. У західній соціальній психології терміном «спілкування» не послуговуються, а навпаки розглядають комунікацію і взаємодію окремо. Тим часом комунікацію і взаємодію краще вважати складовою або аспектом взаємодії, в якій дістають вияв міжособистісні стосунки.

Важливою складовою педагогічної діяльності є педагогічне спілкування, що спрямоване на об'єднання людей для спільної діяльності, навчання та виховання. Згідно з визначенням А.Кузьмінського, педагогічне спілкування – це «сукупність методів і засобів, застосування яких забезпечує досягнення мети навчання і виховання та визначає характер взаємодії між двома головними суб'єктами педагогічного процесу».

Так як педагогічне спілкування є однією з головних компонентів професійної педагогічної комунікації та «основним інструментом» педагогічної діяльності воно повинно бути особистісно спрямованим, діалогічним, здійснюватися на суб'єктному рівні, а також воно повинно бути спеціально спроектованим і підсвідомо контрольованим. Запорукою продуктивного спілкування педагога є його спрямованість на учня, професійне володіння комунікативною поведінкою, уміння долати комунікативні бар'єри й ускладнення.

Віддалене навчання це керуване викладачем навчання, яке забезпечується засобами онлайн комунікації, а заняття проводяться за розкладом в онлайн режимі. В такій формі навчання, навчально-методичні матеріали та завдання для самостійної роботи доступні в навчальній платформі постійно. Спільною рисою для обох форм навчання є зміна способу освітньої комунікації, яка може бути обмежена такими причинами:

1) технічні, які виникають через недостатнє технічне забезпечення або неповна відповідність вимогам щодо умов віддаленої комунікації;

2) психологічні, що відбувається через зміну характеру навчальної взаємодії або недостатню готовність до віддаленої комунікації чи ускладнення не вербальної комунікації;

3) дидактичних, які відбуваються через недостатню розробленість методів та засобів форм навчання, що в свою чергу базуються на онлайн-комунікації.

Незаперечними є такі переваги дистанційного навчання як можливість навчатися в комфортній обстановці й отримати диплом або сертифікат про підвищення кваліфікації престижного вишу без необхідності зміни місця проживання, економія часу та коштів, що витрачаються на проїзд, можливість переглянути заняття в записі та повернутися до пройденого матеріалу для студентів і оцінити себе з боку для викладачів, підвищення рівня відвідуваності тощо. Однак не можна заперечувати той факт, що для підтримки високої якості навчального процесу в онлайн-форматі необхідна перебудова звичних моделей комунікації в діаді «студент-викладач».

Емпіричне дослідження рівня комунікації студентів та його зміни в умовах онлайн-навчання було проведено за допомогою методики «Оцінка комунікабельності» В.Ф.Ряховського, методики «Мотивація навчання у вузі» Т.Нльіної та анкети «Ставлення студентів до дистанційного навчання» І.Мельник. За результатами методики «Оцінка комунікабельності» ми з'ясували, що у більшості опитуваних рівень комунікації відноситься до таких шкал як «Нормальний рівень комунікабельності» та «Достатній рівень комунікабельності». Аналіз домінуючих мотивів навчання здобувачів вищої освіти показав, що основним чинником, який мотивує студентів до навчання у вузі є чинник «Оволодіння професією». Дані анкетування показали нам ставлення студентів до дистанційного навчання, як вони його характеризують та як воно на них вплинуло. Одним із ключових питань яке б хотілося б виділити є питання зниження рівня комунікабельності студентів в умовах дистанційного навчання. За результатами методики у більшості з опитуваних рівень комунікабельності під час дистанційного навчання змінився у гіршу сторону.

**Висновки.** Завдяки теоретичному узагальненню низки вітчизняної та зарубіжної літератури, було досліджено особливості педагогічної комунікації викладача і студентів в умовах онлайн-навчання. У результаті емпіричного дослідження було встановлено рівень комунікації студентів, та його зміна у зв'язку з дистанційним навчанням, а також рівень мотивації студентів в умовах онлайн навчання.

**Обушак Марія**

Національний університет «Львівська політехніка»

Email: [marija.obushak@gmail.com](mailto:marija.obushak@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Куций Олександр

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливим у професійному становленні та діяльності успішного професіонала є розуміння особливостей мотивів як з боку представників його роботодавців – керівників, так й ним самим, що у комплексі формує мотивацію до діяльності та активності. В кожній особистості функціонує та постійно формується своя власна, індивідуальна система мотивації. Це є тим важливим компонентом психологічних знань, який пояснює причини поведінки працівника та дає змогу прогнозувати найбільш оптимальний план з розвитку професіонала.

Мотивація особистості лежить в площині взаємодії соціальних умов та спрямованості, а її найбільш яскравими ознаками слугують задоволеність особистості власним становищем та бачення перспективи за різними аспектами. Важливим є розуміння того, що професійна мотивація є відносно стійкою психологічною категорією, яка має одночасно ознаки психічних утворень та властивостей. Разом з цим, мотивація має динамічний характер, що проявляється у поступових змінах її структури та домінуючих мотивів. Володіння інформацією про особливості та структуру мотивації особистості є інструментом, який посилює можливості успішного, оптимального та цілеспрямованого кар'єрного просування спеціаліста, що суттєво має сприяти діяльності організації в цілому.

Внаслідок проведеного аналізу широкого переліку теоретичних джерел з цього аспекту, було встановлено низку особливостей. Починаючи з піраміди потреб А.Маслоу й до українського сучасного теоретика за мотивацією С.Занюка – інформації дуже багато. Досить широкою є теоретична база щодо професійного аспекту мотивації особистості. Так, мають місце такі теорії як двофакторна Ф.Герцберга, «Х і Y» Д.Мак-Грегора, трудової мотивації Д.Аткінсона, справедливості С.Адамса, очікування, що розроблена групою в складі К.Левіна, В.Врума, Л.Портера і Е.Лоулера, постановки цілей Е.Лока, Г.Латема, результати досліджень Д.Макклеланда щодо мотивації бізнесменів, а також ціннісних орієнтацій кар'єри Е.Шейна, класифікація мотивів трудової діяльності Т.Томашевського, що розглядали мотивацію та мотиви як суто особистісне явище. Тому, мотивація переважно розглядалася через індивідуальний підхід, що є проблемним в застосуванні у випадках, коли підлеглих багато й кожен унікальний за системою мотивів, а начальник один на всіх. Це й викликало часте ігнорування мотивації персоналу. При цьому, огляд наукових публікацій щодо мотивації засвідчив, що в них позиціонується ідеальна ситуація, в якій відповідні теорії наголошують на різних змінні мотивації та роблять чіткі, недвозначні твердження про те, як ці змінні пов'язані з відповідними результатами.

Також, теорії мотивації намагаються зосередитися на чомусь одному, що їх авторам видається фундаментальним в мотивації, або включають перелік варіантів мотивів, який при узагальненні стає дуже довгим й все одно неповним. Однак, як вказано в окремих закордонних джерелах, на практиці теорії мотивації є неточними, а особливо тоді, коли справа доходить до конкретизації як причинних умов, так і результатів. Тоді вони, як правило, ще більш розпливчасті, коли йдеться про те, як причинно-наслідкові умови пов'язані з результатами. Тому теоретики розробляють лише загальні списки потенційних релевантних причинно-наслідкових умов, що модерують та/або опосередковують широке визначення того, що вдалося знайти у конкуруючих теоріях мотивації. Такі моделі є симетричними за конструкцією, а кореляція є мірою для вироблення висновків на основі загальних моделей асоціації, що не є достатнім для практики. Підтвердженням цьому є факт того, що практики намагаються розробити свої теорії мотивації, які орієнтовані на реальність, простоту розуміння та застосування. Окремі успіхи в них вже є. Тому, альтернативним до вже наявного шляху в дослідженні мотивації як явища в організації є такий, що орієнтований на пошук, облік, класифікацію та критичне осмислення досвіду практиків в цій галузі. При цьому, проведений огляд публікацій з питання практичних аспектів формування мотивації до праці встановив те, що практики намагаються вирішувати певні й лише окремі проблеми за цим аспектом управління персоналом. Але, все ж такі результати можна вважати базовими, такими, що дають поштовх для подальшого пошуку практичного інструментарію формування мотивації персоналу організації. Лише власне бажання стати професіоналом, інтерес до всього (знання), що може стати в нагоді (у професії), намагання набути практичних навичок (майстер своєї справи) дадуть результат.

Особливо корисним в діяльності практиків з питань психології управління чи інших суміжних галузей можна визначити те, що мотивація виходить за межі суто матеріального тлумачення. Так, досить широкого вжитку в публікаціях має поняття «нематеріальна мотивація», що наповнена різними ідеями з того, яким чином посилити мотивацію без витрат матеріальних ресурсів чи значної їх економії. При цьому, значна частина практиків висловлює припущення про те, що нематеріальна мотивація є більш потужною та стійкою у порівнянні з матеріальною.

Таким чином, можна зробити такі узагальнення. Мотивація персоналу організацій є тим важливим напрямком та завданням в діяльності менеджерів різного рівня та спрямованості професійної функції, що передбачає необхідність досить компромісного рішення між науковими здобутками та досвідом практиків. При цьому, професійна мотивація є тим інструментом, що має бути не лише під обліком, а ще й керованим явищем.

## **ПОЧУТТЯ СОРОМУ ТА СТИЛЬ ЛІДЕРСТВА: ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ**

Кожен в своєму житті зустрічався зі складним, болісним переживанням власної недостатності, неповноцінності, неадекватності, недоречності, неумілості, непристойності, непридатності, недосконалої, і ніби це виставлено на загальний огляд та осуд оточуючих – почуттям сорому.

Поняття «почуття сорому» в працях своїх досліджень брало до уваги багато науковців. До прикладу, М.Якобі вважав, що сором має безліч варіацій – це ціла структура афектів, яка включає в себе не тільки почуття неповноцінності й приниження, але також сором'язливість, скутість тощо.

Багато дослідників вважають спорідненими і взаємозалежними почуття сорому, провини, страху. На думку Б.Ф.Сікорського, сором за своїм психологічним складом споріднений, з одного боку, з сумом, а з іншого – зі страхом, але сором, на його думку, не сум і не страх, а явище самостійне. В.О.Леонт'єв визначає сором як емоцію, що складається з трьох базових емоцій: двох позитивних – емоцій поваги до чужих правил та задоволення своїми принципами, й однієї негативної – горя. Е.Еріксон говорить про сором як гнів, звернений на себе. Тобто, знову ж таки, бачимо спорідненість вищезазначених емоцій як складників одна одної або прояву однієї через іншу.

Р.Поттер-Ефрон визначає сором як хворобливий стан усвідомлення своєї базової дефективності як людської істоти. А.Модільяні визначає сором як втрату ситуаційної самоповаги. Х.Лінд зазначає, що почуття сорому впливає на нашу самооцінку, стримуючи її від непомірного розростання, тим самим змушує нас поважати почуття оточуючих.

Отож, переживання та вираження людьми таких почуттів, як вина, сором та співчуття, є невід'ємною частиною перебування кожної людини у соціальному суспільстві. Інтенсивність особистості до переживання сорому є однією з головних характеристик, що впливає на стиль керівництва та взаємодію з підлеглими. Адже це може стимулювати як позитивний розвиток особистості лідера, так і призводити до деструктивних моделей поведінки.

Лідерство – це здатність чинити вплив як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля на досягнення цілей організації, природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на вплив особистого авторитету людини на поведінку членів групи.

Стиль лідерства визначається як сукупність засобів і методів психологічного впливу, якими користується лідер для надання впливу на інших членів групи.

Про стилі лідерства було чимало класифікацій, зокрема американські дослідники Р.Блейк та Дж.Моутон запропонували модель управлінської сітки, в якій аналізуються різні комбінації ступеня уваги до виробництва й до людей. Вивчення цієї моделі дає змогу описати п'ять стилів керівництва, а саме: невтручання, «приміським клубом», керівництво завданнями, «золотої середини», командний.

Б.Паригін вибудовує модель типології лідерства на трьох різних підвалинах, пов'язаних з визначенням: змісту, стилю й характеру діяльності лідера. Зокрема, за стилем пропонується розрізняти: авторитарного лідера, демократичного лідера, лідера, який поєднує в собі елементи цих двох стилів.

Окремо також розглядалися транзакційний (М.Вебер), трансформаційний (Дж.Даунтон) та автентичний (К.Бернард) стилі.

Г.Никаргі, Н.Готгліб і С.Коффман проаналізували агресивні стилі лідерства. До них відноситься маніпулятивний, диктаторський, адміральський, псевдо-демократичний, непередбачуваний, змішаний стилі.

Д.Гоулман, Р.Бояціс і Е.МакКі виділяли шість різних стилів лідерства. Чотири з яких резонансні (ідеалістичний, навчаючий, товариський, демократичний) і два дисонансні (амбіційний і авторитарний).

Для дослідження теми даної роботи було взято класифікацію стилів лідерства Курта Левіна, який виділяє три стилі: авторитарний, ліберальний та демократичний.

Авторитарний стиль лідерства передбачає жорсткий контроль над підлеглими, суворі вимоги і чітке підпорядкування керівнику. Такий стиль лідерства можуть обирати особистості, які уникають почуття сорому та як наслідок накопичують агресію. Це може в подальшому також негативно сприяти виникненню сорому у працівників через страх помилок, оскільки кожна невдача може бути негативно оцінена і суворо покарана.

Демократичний стиль лідерства орієнтований на активну участь підлеглих у процесі прийняття рішень, відкриту комунікацію та підтримку. Цей стиль, скоріш за все, оберуть саме ті особи, які приймають власні переживання, зокрема сорому, та здатні визнавати й аналізувати власні помилки. Як наслідок – знижує ймовірність виникнення сорому у працівників, оскільки вони відчують підтримку, розуміння та готовність до співпраці з боку керівника.

Лідери, які мають слабо виражені переживання сорому, можуть легше долати стрес і не боятися ризикувати, що позитивно впливає на їхні рішення та динаміку роботи команди. Такі лідери зазвичай проявляють відкритість до помилок, готові вчитися і вдосконалюватися, демонструючи адаптивний та демократичний стиль лідерства.

Ліберальний стиль лідерства передбачає велику автономію працівників і мінімальний контроль з боку керівника. Відсутність чітких інструкцій та підтримки у випадку помилок може призводити до почуття розгубленості і сорому у працівників, які не впевнені у правильності своїх дій. До такого стилю лідерства будуть схильні більше особистості, які ігнорують власні переживання сорому та нічого з цим не роблять, покладаючись на інших.

Сором у контексті лідерства також може мати як конструктивні, так і деструктивні форми, які впливають на стиль керівництва, поведінку лідера та його вплив на команду.

Конструктивний сором виникає, коли лідер сприймає сором як поштовх до розвитку та самовдосконалення. Деструктивний сором, навпаки, знижує впевненість лідера в собі, створює бар'єри для комунікації та підриває здатність приймати рішення.

В авторитарному стилі конструктивний сором може допомогти лідерові стати більш усвідомленим і справедливим. Наприклад, лідер, відчуваючи сором за надмірну суворість або несправедливість, може змінити підходи до команди. Такий керівник намагається бути більш чуйним до потреб підлеглих і знаходити баланс між контролем і підтримкою.

Деструктивний сором часто проявляється через надмірний контроль, приховування вразливості й агресивну поведінку. Лідер, який відчуває страх перед критикою чи невдачами, може посилювати дисципліну, зменшуючи свободу дій і творчий потенціал команди. Це породжує атмосферу страху і знижує мотивацію співробітників.

Для демократичного лідера «корисний» сором може стати каталізатором для вдосконалення комунікації та взаємодії з командою. Наприклад, відчуття сорому через неврахування чужих думок може стимулювати лідера активніше залучати всіх учасників до прийняття рішень і бути більш відкритим до критики. Це сприяє зміцненню довіри і командного духу.

Якщо ж брати неконструктивний сором, то він може призводити до пасивності лідера, коли він уникає прийняття важливих рішень через страх бути осудженим. Керівник, який застосовує цю форму сорому, може надмірно довго збирати думки та відкладати прийняття рішень, побоюючись викликати невдоволення в команді. Це призводить до зниження ефективності та уповільнення роботи.

У ліберальному стилі «позитивний» сором може проявлятися в бажанні лідера краще розуміти робочий процес, не втручаючись зайве, але надаючи необхідну підтримку. Наприклад, лідер може почати активніше збирати зворотний зв'язок від співробітників, аби переконатися, що його невтручання не шкодить команді. Це стимулює створення атмосфери, в якій працівники мають свободу, але відчують підтримку.

Тоді як «негативний» сором часто проявляється як відчуженість і уникання відповідальності. Лідер може уникати втручання навіть тоді, коли команда потребує підтримки або чіткого керівництва. Це може бути спричинено страхом осуду за надмірне втручання чи нерозуміння процесу. У результаті з'являється хаос, і команда відчуває відсутність підтримки, що шкодить результативності.

**Висновки.** Схильність до певного стилю лідерства, зокрема авторитарного, демократичного чи ліберального, обумовлена внутрішніми особистісними особливостями керівника, включно з тим, як він регулює свої емоції і сприймає почуття сорому.

Авторитарний стиль підвищує ймовірність виникнення сорому через жорсткий контроль та критичне ставлення до помилок, тоді як демократичний стиль сприяє відкритості та підтримці, знижуючи ризик негативних емоцій. Ліберальний стиль надає свободу, але може створювати почуття розгубленості, що також впливає на емоційний стан працівників.

Також відіграє роль форма сорому. Конструктивний сором допомагає лідерам у всіх стилях удосконалювати комунікацію та адаптуватися до потреб команди, а деструктивний сором перешкоджає ефективності, породжуючи проблеми з комунікацією та управлінням. Окрім цього, ці форми у кожному стилі лідерства діятимуть по-різному. Саме тому, сором – це є абсолютно нормальне почуття, яке є з нами часто, головне – вміти його направляти у правильне русло.

Врахування цих взаємодоповнюючих аспектів дає нам розуміння того, що інтенсивність та саморегуляція переживання почуття сорому особистістю часто продукує тяжіння до певного стилю лідерства. Окрім цього, це може призвести до компенсації лідера свого почуття сорому, яке може як мотивуючим фактором, так і деструктивним.

## **ВПЛИВ РІВНЯ САМООЦІНКИ НА УСПІШНІСТЬ СТУДЕНТІВ**

Питання самооцінки завжди була актуальною, а особливо в юнацькому віці. Період формування індивідуальності на пряму зв'язаний з самооцінкою. Вона впливає на амбіції, певні очікування з якими стикаються підлітки та визначає погляди на їхнє життя.

Що ж таке самооцінка? Існує безліч різних тверджень щодо цього, але загалом самооцінка – це оцінка особистості самої себе, своїх можливостей, якостей та місця серед інших людей.

Беручи до уваги саме студентів можна помітити зв'язок між самооцінкою і тривожністю. Тобто коли у студента висока загальна самооцінка, то рівень тривожності є невисоким, а невисока самооцінка – з підвищеною тривожністю.

Цікаву думку висловлює Н.Н.Лисенко, зазначаючи, що висока, а іноді й завищена самооцінка вольових якостей і результатів діяльності позитивно корелює з постійним високим статусом студента в групі. Це особливо помітно, коли студент активно залучений до громадської діяльності. У такій їхній праці розкривається взаємозв'язок між самооцінкою та особливостями взаємодії студентів з їхнім оточенням.

Важливу роль у інтерпретації самооцінки в психологічних дослідженнях відіграє емоційно-оцінюючі складові Я-концепції. В успішних студентів їхнє сприйняття себе включає образ неконформістів і схильність до визначення авторитетів. Вони не пов'язують такі клінічні прояви, як тривожність, фрустрація та почуття провини, зі своєю Я-концепцією, а скоріше з низькими результатами в навчанні та пропусками занять. Іспити для них асоціюються зі змаганнями та амбіціями, а в їхньому уявленні вони близькі до образу ідеального студента. Вони займаються самостійно, розглядаючи це як інструмент для успішної кар'єри та особистого життя. У студентів із середнім рівнем успішності їхня Я-концепція також включає самостійні заняття, але більше пов'язані з активністю, не спрямованою на досягнення. Як і успішні студенти, вони вважають себе неконформістами

У студентів цієї групи існує зв'язок між іспитами та відчуттями тривожності, фрустрації та провини, а також їхнім сприйняттям авторитетів і реакціями на пропуски лекцій. На відміну від першої групи, ці студенти не включають у свою Я-концепцію такі аспекти, як дім, любов, секс і шлюб, тоді як поняття занепокоєння, фрустрації та провини є частиною їхнього внутрішнього образу.

Я-концепція студентів із низькою успішністю подібна до Я-концепції попередньої групи, однак вони не бачать себе неконформістами. Вечірки не мають для них зв'язку з їхнім внутрішнім образом, а іспити й авторитети асоціюються з тривожністю, фрустрацією та почуттям провини, що також виникає через пропуски лекцій і становить значну частину їхньої Я-концепції.

Таким чином, Я-концепція студентів із низькою успішністю порівняно з концепцією добре успішних студентів є однобічною: позанавчальна активність і навчальні процедури для них забарвлені негативними емоціями і становлять основну частину їхнього внутрішнього образу.

Самооцінку студента в значній мірі визначають успішність процесу його адаптації як на етапі прийняття ним соціальної ролі студента (I-II курси), так і на етапі прийняття професійної ролі (IV-V курси).

Важливим моментом щодо професійної адаптації особистості студента, яка починає відбуватися саме на III курсі, є професійне самовизначення студента. Провідною характеристикою на цьому етапі навчання стає домінантність, яка описує прагнення особистості до само актуалізації та критичне відношення до себе як суб'єкту обраного фаху. Діяльність, що становить невід'ємний компонент самооцінки, виконує регулюючу функцію в самооцінці.

Самооцінка представляє себе однією з ланок процесу саморегуляції діяльності та виступає тим утворенням в структурі особистості, яке піддається впливу зовні.

Таким чином, можна припустити, що регулююча функція самооцінки по відношенню діяльності проявляється по ряду напрямлень: вона впливає на вибір власних цілей людини, визначає характерні для неї емоційні та мотиваційні стани, в багато чому обумовлює характер оцінки та ставлення людини до досягнутих нею зовні цілей.

Також важливо не забувати, що самооцінку можна покращити або збалансувати. Найпростіший спосіб покращити це встановити собі реалістичні цілі при досягненні яких ви будете відчувати

задоволення собою, також збалансувати критику та похвалу пам'ятати що помилки – це також процес. Для збалансування найкраще включити критичне мислення та порівнювати себе тільки з минулим «Я», а не з іншими людьми. Такі способи допомагають в домашніх умовах змінити рівень самооцінки, але найдієвіший залишається психолог.

З цього можна зробити висновки, що самооцінка на пряму зв'язана з успішністю студента і його життям в цілому. Вона бере безпосередню участь у регуляції поведінки та діяльності людини. Тобто рівень нашої самооцінки впливає і покриває всі аспекти нашого життя та може покращити або погіршити його.

**Панченко Світлана**

Комунальний заклад Сумський обласний інститут  
післядипломної педагогічної освіти;  
провідний спеціаліст відділення командування (ВОС: психолог)  
Сумського міського територіального  
центру комплектування та соціальної підтримки;  
E-mail: [sunnygirl796@gmail.com](mailto:sunnygirl796@gmail.com)  
Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
завідувач кафедри психології  
Комунального закладу Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти;  
Вознюк Алла

## **СПЕЦИФІКА ПРОЯВУ СИМПТОМІВ ПОСТТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСОВОГО РОЗЛАДУ ВІД ВОЄННИХ ПСИХОТРАВМ В УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ**

Тема особливостей прояву ПТСР в учасників бойових дій в Україні набуває особливої актуальності в контексті триваючої збройної агресії російської федерації проти України. Адже починаючи з лютого 2022 року величезна кількість українських військовослужбовців безпосередньо беруть участь у бойових діях – одному з найбільш травматичних стресорів, здатних спричинити ПТСР. Переживання екстремальних ситуацій, що загрожують життю, спостереження за насильством, поранення або загибель бойових побратимів здатні викликати глибокі психологічні травми. Тому в умовах тривалої війни в Україні кількість постраждалих від ПТСР серед військовослужбовців невинно зростає. Дослідження цього розладу в учасників бойових дій дозволяє глибше зрозуміти його природу, адже успішна реабілітація та реінтеграція ветеранів у цивільне життя після завершення бойових дій значною мірою залежить від своєчасної діагностики, ефективного лікування та психологічної підтримки при ПТСР. Дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних науковців засвідчують високу поширеність ПТСР серед учасників сучасних війн та збройних конфліктів. Зокрема, в Україні ця проблема набула особливої актуальності у зв'язку з повномасштабною війною. За різними даними, від 15% до 30% військових, задіяних у бойових діях, страждають на посттравматичні розлади. Симптоми ПТСР істотно порушують якість життя ветеранів, негативно позначаючись на їх соціальному, професійному та сімейному функціонуванні.

Значна увага дослідників приділяється вивченню різноманітних біопсихосоціальних чинників ризику, які впливають на виникнення, тяжкість та перебіг ПТСР у військовослужбовців. Однак малодослідженим залишається питання взаємозв'язку між рівнем інтенсивності специфічних чинників бойової діяльності та глибиною проявів посттравматичного стресового розладу в учасників сучасних бойових дій, зокрема бойових дій в Україні.

Збройної агресія російської федерації проти України гостро позначається на психічному здоров'ї військовослужбовців, задіяних у бойових діях, а також є основним психотравмуючим фактором у формуванні посттравматичного стресового розладу учасників бойових дій. Запеклі збройні зіткнення, перебування в умовах постійної загрози для життя, пережиті травматичні події та людські втрати, ці та інші екстремальні чинники бойової діяльності стають причиною розвитку посттравматичного стресового розладу (ПТСР) у багатьох комбатантів.

В умовах повномасштабної війни проблема дослідження особливостей прояву симптомів ПТСР серед учасників бойових дій в Україні набула особливої актуальності. Діагностика посттравматичного стресового розладу серед військовослужбовців в Україні є досить частим явищем, ця тенденція, ймовірно, зберігатиметься протягом тривалого періоду часу, враховуючи безпрецедентний характер поточного військового конфлікту.

Незважаючи на численні дослідження ПТСР у ветеранів війн минулого століття, специфіка сучасного воєнного конфлікту в Україні вносить свої відмінності в клінічну картину посттравматичного стресового розладу.

У таких військовослужбовців спостерігається більш виражений прояв різноманітних психопатологічних симптомів – нав'язливі спогади про травматичні події, флешбеки, нічні жахіття, важкі сновидіння зі сценами бою та загибелі, звуки вибухів, крики поранених, запахи пороху, емоційна нечутливість, уникання, гіперзбудженість, вегетативні розлади тощо. Також спостерігаються симптоми уникнення будь-яких ситуацій, людей чи розмов, що можуть нагадати про психотравму. Воїни стають емоційно заціпенілими, відчуженими від близьких, втрачають інтерес до професії та звичних видів діяльності. Крім того, притаманними симптомами є підвищена збудливість, безсоння, напади агресії та гніву, роздратованість, труднощі з концентрацією уваги, проблеми із сном, стан постійної пильності та готовності до агресивних дій при мінімальних загрозах. Нерідко спостерігаються агресивні реакції, імпульсивна ризикована поведінка, надмірне вживання психоактивних речовин. Військові можуть відчувати сильні емоції провини за загибель товаришів або невиконання обов'язку. У ветеранів спостерігаються часті емоційні «сплески» люті, гніву, агресії, які можуть проявлятися у формі вербальної або фізичної агресії. Це пов'язано із загальною підвищеною збудливістю, гіперпильністю та схильністю сприймати незначні подразники як потенційну загрозу. Загострені симптоми гіперзбудливості призводять до безсоння, постійного відчуття тривоги, підозрілості, Ветерани уникають натовпів, гучних місць, обминають осередки вибухів. У багатьох військовослужбовців ПТСР призводить до супутніх розладів, наприклад, до депресії чи залежності, крім того, у них значно зростає ризик суїциду. Через пережитий стрес війни військові можуть демонструвати ризиковану та імпульсивну поведінку, зловживати алкоголем, наркотиками як спробу «заглушити» болісні спогади і почуття. Сильні почуття провини, сорому, безпорадності нерідко пов'язані з обставинами бойових дій – загибеллю товаришів, необхідністю вбивати ворога.

У військовослужбовців, які мають симптоми посттравматичного стресового розладу, спостерігається порушення здатності інтегрувати травматичний досвід з іншими життєвими подіями. Внаслідок того, що травматичні спогади залишаються не інтегрованими в когнітивну сферу особистості та практично не змінюються з плином часу, психотравмовані військові немов «застрягають» на травмі, сприймаючи її як актуальне переживання, замість того, щоб визнати її подією, яка відбулася в минулому. Через це вони втрачають можливість гнучко реагувати на зміни у навколишньому середовищі, що істотно уповільнює сприйняття нової інформації та знижує їх адаптаційний потенціал. Окремої уваги заслуговують порушення в міжособистісній сфері учасників бойових дій із ПТСР. Їм вкрай складно налагоджувати довірчі стосунки з оточуючими через переважаючу недовіру та схильність до самоізоляції.

На виникнення ПТСР в учасників бойових дій впливає комплекс специфічних індивідуально-психологічних, соціальних та екстремальних чинників бойової діяльності. Ступінь прояву психопатологічних симптомів ПТСР в учасників бойових дій залежить від рівня отриманого безпосереднього бойового стресу. Такий бойовий стрес, як правило, пов'язаний з реальною загрозою для життя, отриманням травм і каліцтв, переживанням травматичних подій, з масовими втратами серед побратимів. При цьому між рівнем інтенсивності перенесеного бойового стресу та ризиком виникнення посттравматичного стресового розладу в учасників бойових дій існує пряма залежність.

**Висновки.** Отже, результати проведеного теоретичного дослідження мають вагоме значення для поглиблення наукових знань щодо проявів посттравматичного стресового розладу безпосередньо в учасників бойових дій, які беруть участь у військовому конфлікті на сході України.

## **АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ТА МОТИВАЦІЇ НА АКАДЕМІЧНУ УСПІШНІСТЬ СТУДЕНТІВ**

Проблема прокрастинації стає все більш актуальною у сучасному суспільстві, особливо серед студентів вищих навчальних закладів. у епоху інформаційних технологій, коли відволікаючі чинники, такі як соціальні мережі та інтернет, стають невід'ємною частиною життя, питання про те, як подолати прокрастинацію та підвищити рівень мотивації, набуває нового значення. Згідно з дослідженнями, до 70% студентів вищих навчальних закладів визнають, що регулярно прокрастинують, що негативно впливає на їхню академічну успішність. Прокрастинація може стати перешкодою для розвитку особистісних і професійних якостей, зокрема таких важливих рис, як дисципліна, самоконтроль і ефективне управління часом. Окрім того, мотивація є ключовим фактором, який сприяє активному залученню студентів до навчального процесу та визначає їхній рівень самореалізації. Теоретичні моделі мотивації демонструють, що внутрішня мотивація є найбільш ефективною для досягнення довгострокових академічних результатів. Однак, відсутність або недостатність мотивації може спричинити прокрастинацію та інші проблеми з навчанням, такі як зниження продуктивності та зростання рівня стресу. Отже, дослідження взаємозв'язку між прокрастинацією та мотивацією є важливим як для розуміння психологічних особливостей сучасних студентів, так і для створення ефективних освітніх стратегій.

Прокрастинація визначається як свідоме або підсвідоме відкладання завдань, які необхідно виконати у визначений термін. П.Стіл підкреслює, що прокрастинація – це складний феномен, який пов'язаний із декількома психологічними факторами, такими як низький рівень самоконтролю, страх невдачі та перфекціонізм. Л.Соломон і Е.Ротблум зазначають, що студенти, які бояться критики або мають низьку впевненість у собі, частіше відкладають виконання завдань, щоб уникнути можливих негативних наслідків. Водночас, такі студенти зазвичай мають низький рівень внутрішньої мотивації та схильні шукати зовнішні чинники для пояснення своєї поведінки.

Мотивація як одна з ключових змінних, впливає на продуктивність студентів. Модель самодетермінації Е.Десі та Р.Раяна пропонує поділ мотивації на внутрішню та зовнішню. Внутрішня мотивація – це прагнення виконувати завдання заради особистого задоволення та цікавості, тоді як зовнішня мотивація пов'язана з бажанням отримати винагороду або уникнути покарання. Десі та Райан стверджують, що внутрішньо мотивовані студенти рідше прокрастинують, оскільки вони отримують задоволення від самого процесу навчання та досягнення цілей. На відміну від них, студенти з високим рівнем зовнішньої мотивації часто відкладають виконання завдань, оскільки не відчувають достатньої зацікавленості у завданні або переживають через очікувані результати. Підтримуючи цю думку, Дж.Феррарі та С.Шер зазначають, що прокрастинація часто виникає через дисбаланс між рівнем мотивації та складністю завдання. Якщо студент не бачить сенсу або цінності у виконанні завдання, він може відкласти його на пізніше, навіть розуміючи наслідки. Водночас, студенти, які отримують підтримку та мотиваційне підкріплення з боку викладачів та однолітків, частіше демонструють кращі академічні результати і менше схильні до прокрастинації. Існує також прямий взаємозв'язок між рівнем стресу та прокрастинацією. П. Стіл підкреслює, що студенти, які зазнають високого рівня стресу через академічний тиск, частіше схильні до прокрастинації, оскільки відкладання завдань допомагає їм тимчасово уникнути почуття тривоги. Проте це створює замкнене коло, коли зростання кількості невиконаних завдань посилює стрес, а відстрочка стає ще більш вірогідною.

**Висновки.** Отже, аналіз взаємозв'язку між прокрастинацією та мотивацією показує, що ці фактори мають значний вплив на академічну успішність студентів. Прокрастинація часто є наслідком недостатньої внутрішньої мотивації та страху перед невдачею, що підкреслює необхідність розробки освітніх стратегій, спрямованих на підтримку мотивації та підвищення самоконтролю студентів. Важливим завданням для викладачів і адміністрації є створення умов, що сприяють розвитку внутрішньої мотивації, таких як надання студентам більшої свободи у виборі завдань, заохочення самоосвіти та підтримка індивідуального підходу до навчання. Відтак, зниження рівня прокрастинації серед сту-

дентів може суттєво підвищити їхню продуктивність та загальний рівень академічних досягнень. Вивченні ефективних методів боротьби з прокрастинацією у навчальному середовищі, таких як когнітивно-поведінкові техніки та використання цифрових інструментів для управління часом сприятимуть вдосконаленню успішності студентів в освітньому середовищі.

**Перець Каріна**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [rinaros12@gmail.com](mailto:rinaros12@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»  
Орищин-Буждиган Лідія

## **ОКУЛЕСИКА ЯК ЛІНГВІСТИЧНИЙ НАПРЯМ НЕВЕРБАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ – ОГЛЯД КРІЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ**

Процес комунікації передбачає багаторівневу взаємодію та обмін інформацією між індивідами, що охоплює не лише вербальні, а й невербальні засоби передачі змісту. Серед невербальних компонентів особливу роль виконує зоровий контакт, який є предметом дослідження окремої галузі невербальної комунікації – окулесики. Як науковий напрям окулесика досягла значних успіхів у вивченні мови очей, проте низка аспектів все ще потребують подальшого теоретичного й емпіричного обґрунтування.

При розгляді новітніх лінгвістичних галузей дослідження невербальних усних та невербальних писемних засобів інтеракції Макарук М. влучно зазначає, що найбільш дослідженими напрямками невербальної комунікації на сьогодні залишаються паралінгвістика, проксемика, кінесика, хронеміка й гаптика. Решта сфер – окулесика, аускультация, гастика, ольфакція та системіологія – зовсім недосліджені.

Це створює особливу актуальність та широкий простір можливостей дослідження даної теми, зважаючи на високу інформативність даного методу комунікації і мізерну вивченість окулесики, як напряму про тлумачення зорового контакту в процесі міжособистісного спілкування.

І.Ковалинська вказує, що мова очей є невід'ємною частиною кінесики – сукупності рухів, жестів, міміки, що застосовуються в процесі спілкування. Адже перше, на що ми звертаємо увагу під час розмови є обличчя, а погляд допомагає зрозуміти чи особа хоче розпочати, продовжити чи зупинити інтеракцію. Взаємодія очей також включає їх рухи, звуження чи розширення зіниць та частоту кліпання.

Виділяють окремо окулестичну поведінку, яка на думку дослідників може привести до романтичного потягу, продемонструвати інтерес чи навпаки призвести до антисоціальних реакцій, які можуть завдати шкоди співрозмовнику.

Тобто як навмисно, так і ненавмисно повідомлення, надіслані через невербальні окулестичні канали, мають більшу цінність та потребують ретельного аналізу і оцінки в контексті тісних міжособистісних стосунків.

О.Шовак аналізуючи реалізацію невербальних компонентів комунікації в англійській мові, вказує, що у комунікації очима передаються безліч найделікатніших сигналів: приязнь, потяг, бажання, ненависть, любов, ніжність, розуміння, збентеження, тощо. Це засвідчено наявністю у мовній системі численних номінацій погляду, зафіксованих у лексикографічних джерелах.

Важливо також зазначити культурні варіації в окулестичці, адже трактування погляду значно відрізняється в різних культурах, впливаючи на глобальну практику спілкування. Тут має значення тривалість, частота зорового контакту, відображення культурних цінностей та норм щодо поваги, авторитету, правила етикету та ін. Можна вважати, що досліджувати окулесика в психологічному аспекті варто саме з культурних відмінностей трактування значення зорового контакту та погляду.

Підтримання зорового контакту є більш важливим принципом для західних європейців, ніж для жителів Східної Азії. Фактично, в японській культурі людей вчать не підтримувати зоровий контакт з іншими, тому що надмірний зоровий контакт у них вважається неповагою. Наприклад, японських дітей вчать дивитися на шию дорослих, таким чином очі інших все одно потрапляють в їх периферійний зір. Дослідження показують, що японці використовують менше зорового контакту, ніж канадці під час спілкування. Західноєвропейці більш мотивовані виявляти прямий погляд інших під час

взаємодії, і через їхній значний візуальний досвід у сприйнятті зорового контакту вони можуть бути менш упередженими, вважаючи злегка відведені погляди самоспрямованими. Це може бути особливо вірним для облич з їхнього власного культурного середовища порівняно з особами з іншого культурного середовища, з якими вони мають менший візуальний досвід.

Щоб конкретизувати особливості окулесики українців, можна розглянути порівняльну характеристику Т.Дудник, де порівнювалась невербальна комунікація українців і австрійців. Як було зазначено учасниками інтерв'ю, австрійці віддають перевагу міцним рукоштовкуванням, зоровому контакту та дружнім посмішкам, що відображає їхній акцент на доброзичливості та теплоті у спілкуванні. Проте українці надають велике значення в першу чергу зоровому контакту, але уникають тривалого витріщання, демонструють стриману мову тіла та не гучне висловлення у громадському просторі. Вони прагнуть стояти ближче до співрозмовників, відображаючи більш інтимний стиль спілкування.

Отже, за умови того, що українці віддають велике значення зоровому контакту в процесі інтеракції постає велика потреба в розкритті багатогранності такого лінгвістичного напрямку невербальної комунікації як окулесика. Глибоке розуміння окулесики відкриває широкі перспективи для її застосування в різних сферах. Знання про мову очей дозволяє ефективніше будувати міжособистісні відносини, виявляти емоції та наміри співрозмовника чи маніпулювати сприйняттям інформації. Однак, для повноцінного використання потенціалу окулесики необхідні подальші дослідження, спрямовані на розробку універсальних моделей інтерпретації зорового контакту та врахування культурних особливостей.

**Петяк Софія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [sophiya\\_1304@ukr.net](mailto:sophiya_1304@ukr.net)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
професор кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Підбуцька Ніна

## **ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТІВ У ВІЙСЬКОВИХ ПІДРОЗДІЛАХ**

Формування соціально-психологічного клімату в підрозділах військовослужбовців потребує глибокого розуміння механізмів виникнення конфліктів, оскільки їх вплив на моральний стан особового складу не можна недооцінювати. Конфлікти є невід'ємною частиною будь-якої соціальної взаємодії, і в умовах військової служби вони можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, конструктивні конфлікти можуть сприяти розвитку та вдосконаленню стосунків, тоді як деструктивні конфлікти здатні підривати моральний дух і загрожувати стабільності підрозділу.

Наукові дослідження вказують на те, що конфлікти серед військовослужбовців здебільшого виникають внаслідок протилежності потреб, мотивів і цілей. У військових підрозділах, де завдання та умови служби часто є складними і стресовими, навіть незначні розбіжності можуть призвести до серйозних протистоянь. Важливо враховувати, що у таких ситуаціях грають роль не лише зовнішні чинники, а й внутрішні психологічні характеристики особистостей.

Суб'єктивні чинники, які впливають на виникнення конфліктів, потребують особливої уваги. Наприклад, низька зрілість військовослужбовців може призвести до нерозуміння та неадекватної реакції на стресові ситуації. Індивідуальні психологічні особливості, такі як емоційна стабільність, здатність до саморегуляції та комунікаційні навички, можуть суттєво вплинути на те, як військовослужбовці взаємодіють один з одним у критичних ситуаціях.

Системний підхід до вивчення конфліктів передбачає визначення основних етапів дослідження, серед яких теоретичне вивчення, експериментальне дослідження та аналіз отриманих результатів. Цей підхід допомагає зосередити увагу на різних аспектах конфліктного середовища, що, в свою чергу, сприяє створенню практичних рекомендацій для командирів та особового складу. Наприклад, навчання з розвитку навичок ефективного спілкування та вирішення конфліктів може істотно покращити міжособистісні стосунки.

У військових умовах важливо також усвідомлювати, що конфлікти можуть мати конструктивні наслідки, зокрема в контексті розвитку команди. Конструктивні конфлікти можуть допомогти виявити приховані проблеми та суперечності, що, в свою чергу, призводить до покращення співпраці та

взаєморозуміння. Це може сприяти формуванню здорового соціально-психологічного клімату, в якому військовослужбовці відчують підтримку та довіру один до одного.

Систематизація конфліктів за різними ознаками є важливим етапом для їх подальшого дослідження. Цей процес дозволяє виявити соціальні, внутрішньо-особистісні та організаційно-управлінські причини конфліктів, що допомагає детальніше зрозуміти їх природу. Виявлення причин виникнення конфліктів є ключовим моментом у розробці стратегій їх вирішення.

Розуміння механізмів конфліктів не лише допомагає в їх регулюванні, але й сприяє підвищенню психологічної стійкості особового складу. Військовослужбовці, які усвідомлюють природу конфліктів і їх наслідки, більш готові до конструктивних рішень і менше піддаються впливу негативних емоцій. Це важливо для підтримання загального морального стану в підрозділі, що, в свою чергу, може впливати на виконання службових обов'язків.

Загалом, формування позитивного соціально-психологічного клімату в військових підрозділах вимагає комплексного підходу до управління конфліктами. Навчання військовослужбовців ефективним стратегіям вирішення конфліктів може стати запорукою успішної служби та забезпечення добробуту особового складу. Конструктивне вирішення конфліктів не лише підвищує рівень довіри серед членів команди, але й сприяє розвитку командного духу.

Важливо також зазначити, що професійна підготовка військовослужбовців повинна включати елементи психологічної підготовки. Розвиток навичок управління емоціями та саморегуляції може суттєво знизити ризики виникнення конфліктів. Це може включати практичні заняття, спрямовані на покращення комунікації, активне слухання та конструктивну критику.

Дослідження конфліктів у військових підрозділах є важливим елементом, що відкриває нові горизонти для підвищення ефективності роботи військових колективів. Розуміння причин і механізмів конфліктів сприяє покращенню управлінських практик та взаємодії між особами, що служать у складних умовах. Це має не лише теоретичне, але й практичне значення, оскільки дозволяє створити середовище, в якому військовослужбовці відчують підтримку, взаємодію та довіру.

**Висновки.** Зважаючи на зазначене, можна стверджувати, що формування соціально-психологічного клімату в військових підрозділах є процесом, що вимагає комплексного підходу до дослідження і регулювання конфліктів. Лише усвідомлюючи механізми конфліктів і їх наслідки, можна забезпечити стабільність і ефективність служби, що є надзвичайно важливим в умовах сучасних викликів.

**Пилипчук Вероніка**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [veronika.heiko.ps.2020@lpnu.ua](mailto:veronika.heiko.ps.2020@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н.,

доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Новікова Жанна

## **РОЛЬ КОГНІТИВНИХ СПОТВОРЕНЬ У РОЗВИТКУ ПІДВИЩЕНОГО РІВНЯ ТРИВОГИ У МОЛОДІ**

Роль когнітивних спотворень у розвитку підвищеного рівня тривоги у молоді є однією з актуальних тем у сучасній психології. Підвищена тривога може впливати на різні сфери життя молодих людей, включаючи їх навчання, соціальні відносини та загальний стан психічного здоров'я. Одним із важливих аспектів цієї проблеми є те, як молодь інтерпретує події навколо себе, і саме тут когнітивні спотворення грають ключову роль.

Когнітивні спотворення визначаються як систематичні помилки у сприйнятті та обробці інформації. Дослідник А.Бек описав основні типи когнітивних спотворень, такі як чорно-біле мислення, катастрофізація, персоналізація та негативна фільтрація. Ці спотворення формують викривлене сприйняття дійсності, яке може призводити до підвищеної тривожності. Наприклад, молоді люди можуть вважати, що будь-яка невдача свідчить про їхню загальну нездатність, що веде до постійного стресу і тривоги.

Дослідження, проведене К.Л.Ганзою, виявило, що 70% студентів університетів відчують підвищений рівень тривоги, пов'язаний із когнітивними спотвореннями. Студенти з високим рівнем тривоги частіше зазнають катастрофізації, зокрема, вони схильні перебільшувати наслідки своїх

помилки або провалів. Це створює порочне коло: чим більше вони бояться невдач, тим більший стрес відчують, що, в свою чергу, підвищує ймовірність помилок.

Крім того, молоді люди можуть мати труднощі з регуляцією емоцій, що також підсилює тривожність. Як зазначає науковиця Л.Ф.Барретт, недостатня емоційна усвідомленість призводить до того, що молоді люди не можуть адекватно оцінити свої переживання, що збільшує ймовірність виникнення тривожних станів. Важливою є й соціальна підтримка: недостатнє відчуття підтримки з боку родини та друзів може призводити до посилення тривожності через відчуття самотності та ізоляції.

Важливим аспектом є також те, що серед молоді поширені соціальні мережі, які можуть підсилювати когнітивні спотворення. Дослідження, проведене Ш.Хюман, показало, що підвищене споживання соціальних мереж корелює з підвищеним рівнем тривоги у молоді, оскільки платформи часто пропагують нереалістичні стандарти, що призводить до негативних порівнянь із власним життям. Це, в свою чергу, веде до посилення відчуття неповноцінності та тривоги.

Аналіз досліджень показує, що когнітивні спотворення мають значний вплив на психічне здоров'я молоді. Дослідники пропонують різні підходи для роботи з цими спотвореннями. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) є однією з найбільш ефективних методик, що дозволяє змінити викривлені моделі мислення, навчити молодих людей ідентифікувати та оспорювати свої негативні думки. Також важливим є впровадження програм психоосвіти, які допомагають молоді розвивати навички емоційної регуляції та справлятися зі стресом.

Відтак, вивчення ролі когнітивних спотворень у розвитку тривоги у молоді є важливим кроком до розробки ефективних стратегій втручання, що можуть суттєво поліпшити якість життя молодих людей. Освіта та психоосвіта про когнітивні спотворення можуть допомогти молоді розвивати здоровіші моделі мислення, що, у свою чергу, призведе до зниження рівня тривоги та покращення психічного здоров'я. Додаткові дослідження в цій галузі можуть сприяти глибшому розумінню механізмів, які пов'язані з когнітивними спотвореннями, і розробці нових методів для їх подолання.

**Пукало Юлія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [yuliia.pukalo.ps.2021@lpnu.ua](mailto:yuliia.pukalo.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.соц.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Шиделко Анна

## **ТРИВОЖНІСТЬ І ЗОВНІШНІСТЬ: ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ КРАСИ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я**

Прагнення до краси та відповідності певним стандартам є притаманним для людей різних вікових груп та культур. Це робить проблему широко поширеною та релевантною для більшості людей. З розвитком соціальних мереж та мас-медіа ідеали краси стали більш доступними та одноманітними. Це створює значний тиск на людей, особливо на молодь, змушуючи їх порівнювати себе з ідеалізованими зображеннями. Статистика свідчить про зростання кількості випадків розладів харчової поведінки та інших психічних проблем, пов'язаних з невдоволенням власною зовнішністю.

Соціальні стандарти краси – це сукупність уявлень про те, як повинна виглядати ідеальна людина в певній культурі та історичний період. Ці стандарти постійно змінюються під впливом різних факторів, наприклад, історичної динаміки, культурних відмінностей, мас-медіа та соціальних мереж тощо.

К.Юнг вважав, що архетипи – універсальні, колективні символи та образи – мають глибокий вплив на нашу підсвідомість. Сучасні соціальні стандарти краси можуть інтерпретуватися як «архетипи» ідеальної зовнішності, які сприймаються несвідомо та впливають на особистісне самосприйняття. К.Юнг підкреслював, що надмірна прив'язаність до архетипів може призвести до внутрішнього конфлікту, оскільки людина відчуває тиск відповідати соціальним очікуванням, що підвищує тривожність та знижує самооцінку.

За даними Л.Мартіна та Б.Грін, люди з низькою самооцінкою схильні до більшого стресу через соціальні стандарти краси, що призводить до тривожності. Вони стверджують, що низька самооцінка може посилюватися під впливом суспільних ідеалів зовнішності, що призводить до тривалого психічного напруження та ризику розвитку тривожних.

Існує твердження, що почуття неповноцінності та потреба в компенсації – фундаментальні аспекти людської мотивації. Згідно з А.Адлером, соціальні стандарти краси можуть посилювати почуття неповноцінності, особливо якщо людина не відповідає цим стандартам. Це відчуття невідповідності викликає тривожність та прагнення досягти ідеалу через зовнішній вигляд або поведінкові зміни. Вчений підкреслював значення соціальної зацікавленості – почуття єдності та корисності у суспільстві. Людина, яка зосереджується на тому, щоб приносити користь іншим, менш схильна до негативного впливу стандартів краси. Адлер вважав, що здорова інтеграція у суспільство може знижувати тривожність і сприяти здоровому розвитку особистості.

С.Андерсон і К.Вільямс у 2020 році виявили, що молоді люди, які використовують соціальні мережі більш як три години на день, мають підвищений рівень тривожності та депресії. Це дослідження наочно показує, що перегляд відфільтрованих зображень посилює незадоволення зовнішнім виглядом і спричиняє високий рівень тривожності.

Розвиток особистості багато в чому пов'язаний із серією криз ідентичності, які виникають на різних етапах життя. Тим самим Е.Еріксон вказував на те, що у підлітковому та ранньому дорослому віці люди часто переживають кризу ідентичності, яка може посилюватися соціальним тиском відповідати певним стандартам краси. Цей тиск підвищує тривожність і може перешкоджати розвитку здорової самооцінки та позитивного ставлення до свого тіла.

За дослідженням Р.Грубер і Т.Джонс поширення ідеалізованих образів у ЗМІ значно підвищує ризик розвитку тривожності, особливо у підлітків. Вони вказують, що постійний порівняльний процес з «ідеальною» зовнішністю сприяє почуттям невпевненості й неповноцінності, що в довготривалій перспективі підсилює тривожні розлади.

Свої дослідження у 2021 році провели Т.Браун та А.Нельсон, згідно з якими роблять акцент саме на тому, що жінки частіше стикаються з тиском досягнення ідеалізованої зовнішності, що викликає в них вищий рівень тривожності порівняно з чоловіками. Суспільство створює гендерні стандарти, які посилюють психічний тиск на жінок і впливають на їхнє психологічне благополуччя.

У загальному, прагнення до краси – це природне бажання людини. Однак, коли це прагнення стає надмірним і спрямовується на досягнення нереалістичних ідеалів, воно може мати як позитивні, так і негативні наслідки для психологічного здоров'я.

Дослідження показують, що соціальні мережі посилюють вплив соціальних порівнянь на самооцінку. Постійний потік ідеалізованих зображень створює тиск на людей, змушуючи їх порівнювати себе з недосяжними стандартами краси.

Підсумовуючи, зазначимо, що соціальні стандарти краси мають значний вплив на психологічне здоров'я людей. Прагнення до ідеалу може як мотивувати, так і призводити до серйозних психологічних проблем. Розуміння цих механізмів дозволяє розробити ефективні стратегії профілактики та лікування пов'язаних з ними розладів.

**Савель Сергій**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [serhii.savel.ps.2021@lpnu.ua](mailto:serhii.savel.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
завідувач кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

Сняданко Ірина

## **ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ СФЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Згідно з визначенням ВОЗ у 2001 році, синдром вигорання є станом фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження. Він супроводжується зниженням робочої продуктивності, відчуттям загальної виснаженості, порушеннями сну, а також підвищеним ризиком виникнення соматичних захворювань та ослабленням імунної системи. Для тимчасового зняття симптомів багато людей звертаються до вживання алкоголю або психоактивних речовин, що може спричинити розвиток фізіологічної залежності.

У свою чергу професійне вигорання – це складний психофізіологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого емоційного, розумового та фізичного виснаження. Його основною причиною є постійне емоційне навантаження, пов'язане з професійною діяльністю. Цей стан характеризується депресивними настроями, хронічною втомою, відчуттям емоційної спустошеності, а також зниженням

задоволення від виконуваної роботи. Людина, яка зазнає професійного вигорання, втрачає здатність бачити позитивні аспекти своєї праці, що призводить до негативного сприйняття не лише роботи, але й життя в цілому.

Синдром професійного вигорання зазвичай розвивається в умовах хронічного стресу, зумовленого постійним контактом з проблемними клієнтами або надмірними вимогами до емоційної залученості. Цей процес супроводжується накопиченням негативних емоцій, які вимагають значних душевних ресурсів і підвищеного емоційного реагування. Синдром професійного вигорання проявляється через три ключові компоненти. Перший – це емоційне виснаження, яке супроводжується втратою життєвої енергії та почуттям постійної втоми. Другий компонент – це поступове відчуження від своєї роботи, яке може виражатися у вигляді цинізму, байдужості або негативного ставлення до професійних обов'язків. Часто це викликано монотонністю або повторюваністю завдань, що знижує інтерес до роботи і створює відчуття втрати сенсу у виконуваній діяльності. Третій аспект – це значне погіршення професійної ефективності. Працівник відчуває, що його здатність виконувати роботу на високому рівні зменшується.

Основні психологічні чинники професійного вигорання в ІТ-сфері включають психічне перенапруження через тривалу монотонність та рутину, високий рівень когнітивної напруги при виконанні щоденних завдань і необхідність постійної інтелектуальної концентрації. Дефіцит часу, високий темп роботи та рутинізація операцій часто призводять до психофізіологічних порушень: депресій, порушень сну, шкідливих звичок, когнітивного виснаження та хронічної втоми. Вигорання також супроводжується фрустрацією через надмірну відповідальність, сумнівами у професійній компетентності, страхом невдачі та підвищеною тривожністю.

Проте в умовах війни, коли наявні стресори доповнюються загрозами для життя, втратами рідних і близьких, а також змінами в соціальному та економічному середовищі, проблема професійного вигорання набуває ще більш критичного значення.

Під час війни ІТ спеціалісти стикаються з додатковими викликами, такими як перебої в інфраструктурі, відсутність стабільного інтернет-з'єднання, переривання електропостачання та безпосередня загроза для життя. Крім того, багато працівників змушені залишити свої домівки і працювати в умовах вимушеного переселення або навіть з-за кордону, що може ускладнювати адаптацію до нових умов праці.

**Висновки.** Аналіз стану ІТ-спеціалістів під час професійного вигорання є надзвичайно важливим для подальшого вирішення цієї проблеми. Це питання потребує вивчення не лише робочих умов, але й соціально-психологічних факторів, що впливають на стан працівників, а також розробку нових підходів до підтримки психічного здоров'я. Умови війни лише загострюють проблему професійного вигорання, оскільки додають нові стресові фактори, такі як небезпека для життя, невизначеність майбутнього та неможливість повноцінно відновити свої сили через постійний психологічний тиск.

**Сивак Марія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [mariia.syvak.ps.2021@lpnu.ua](mailto:mariia.syvak.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
завідувач кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

Сняданко Ірина

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СТРАХОМ ПУБЛІЧНИХ ВИСТУПІВ**

Страх публічних виступів є одним із найбільш поширених видів соціальної тривожності, що впливає на особистісну та професійну самореалізацію людини. За даними різних досліджень, більшість людей стикається з цим страхом у тій чи іншій мірі, що робить проблему надзвичайно актуальною в сучасному суспільстві, де комунікативні навички та вміння впевнено презентувати себе є ключовими для успіху в багатьох сферах життя. Незважаючи на поширеність цього явища, методи ефективного подолання страху публічних виступів ще недостатньо досліджені та потребують глибшого розуміння його психологічних аспектів.

Глософобія – це різновид соціального тривожного розладу, який заважає людині виступати перед групою людей. За даними Національного інституту психічного здоров'я, глософобія є дуже поширеною фобією, яка вражає до 75% населення світу.

Страх публічних виступів є поширеним невротичним явищем, характерним для сучасного суспільства. Багато людей відчувають хвилювання перед виступами на публіці, і це цілком нормально. У таких ситуаціях часто пересихає в роті, долоні стають вологими, адреналін у крові підвищує частоту серцебиття. Через стискання шлунка зникає апетит, коліна можуть тремтіти, а голос набуває неприродного звучання.

Страх публічних виступів виникає внаслідок взаємодії біологічних і соціальних факторів. На фізіологічному рівні він проявляється як реакція на стрес, мобілізуючи організм на «бий або біжи». Однак, коріння цього страху криються в глибинах нашої психіки, де соціальна тривога та страх негативної оцінки відіграють ключову роль. Ми боїмося бути осудженими, зробити помилку і виглядати безглуздо перед іншими.

Також існує ще декілька причин, чому люди бояться публічних виступів. По-перше, це невідомість: що відбувається на сцені, як на нас зреагує аудиторія. По-друге, це страх негативної оцінки: ми боїмося, що не сподобаємося, що нас відкинуть. По-третє, це генетична програма, яка застерігає нас від виділення з групи. І нарешті, це страх не виправдати очікувань інших людей.

Фактори, такі як склад аудиторії та ступінь підготовленості до виступу, можуть як зменшити, так і посилити страх.

Дослідження показують, що дитячий досвід відіграє ключову роль у формуванні страху публічних виступів. Негативні відгуки, насмішки або спостереження за страхами інших людей у дитинстві можуть призвести до розвитку стійкої тривожності перед публічними виступами. Це пояснюється тим, що в дитинстві закладаються основні психологічні шаблони поведінки, які потім впливають на наше доросле життя.

Психологічні прояви глософобії можуть супроводжуватися фізичними симптомами, такими як тимчасова втрата слуху. Коли розум перенасичений тривожними думками, це створює сильну напругу, яка впливає на здатність людини чути. Тривога або стрес також можуть призвести до прискореного серцебиття, що сприяє підвищенню артеріального тиску, розширенню зіниць і потовиділенню. Глософобія також впливає на здатність людини говорити. Мова може стати напруженою, голос – тремтіти, а часті вагання типу "мм" або "ах" можуть супроводжуватися затримками в промові, що посилює дискомфорт і тривогу. Інтенсивна тривога може викликати мовні розлади, заїкання або тики, коли людині важко контролювати свою промову під час стресових ситуацій.

Люди з глософобією часто намагаються уникати ситуацій, пов'язаних з публічними виступами. Вони можуть відкладати підготовку до виступу на останній момент або взагалі відмовлятися від нього. Також їхнє прагнення до ідеального виступу може паралізувати і заважати почати.

Методи лікування глософобії можуть включати зміни в способі життя, експозиційну терапію (яка застосовується для лікування тривожних розладів), когнітивно-поведінкову терапію, а в деяких випадках – медикаментозне втручання. Подолання цього страху – складний процес, який потребує від людини терпіння, рішучості та готовності працювати над собою.

Страх публічних виступів можна зменшити за допомогою спеціальних технік релаксації. Наприклад, таємний тапінг стимулює нервові закінчення, а протитривожне дихання допомагає нормалізувати серцебиття. Дихальні вправи допомагають нормалізувати фізіологічні процеси, м'язова релаксація знімає напруження, а самонавіювання формує позитивні установки. Цей метод широко застосовується в різних сферах життя, від медицини до спорту, і є ефективним засобом для подолання стресу перед публічними виступами.

Якщо людина відчуває сильний страх перед виступом, то можна спробувати техніку візуалізації страху. Потрібно уявити його як будь-який образ і спостерігати за ним протягом 10 хвилин. Це допоможе відволіктися від негативних думок і заспокоїтися.

**Висновок.** Аналіз наукових досліджень дозволяє зробити висновок, що страх публічних виступів є складним феноменом, який формується під впливом біологічних, психологічних і соціальних факторів. Для успішного подолання страху публічних виступів необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає як психологічні, так і практичні методи. Практичні вправи, такі як підготовка доповіді, репетиції перед дзеркалом, а також участь у тренінгах з ораторського мистецтва допомагають набутти впевненості та розвинути необхідні навички.

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІРИ ВИКОРИСТАННЯ НЕВЕРБАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ДОВІРИ У МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКАХ**

У сучасному світі, де інформаційний шум постійно зростає, а особисті контакти часто змінюються віртуальним спілкуванням, особливе значення набуває невербальна комунікація. Вона доповнює, підкреслює та навіть суперечить нашим словам, формуючи загальне враження у співрозмовника. Ефективність взаємодії між людьми значною мірою залежить від того, наскільки точно ми сприймаємо та інтерпретуємо не лише вербальні повідомлення, а й ті, що передаються за допомогою невербальних засобів. Одним з найважливіших аспектів невербальної комунікації є її вплив на довіру в міжособистісних стосунках.

Довіра – це фундамент будь-яких міжособистісних стосунків. Вона дозволяє людям відчувати себе в безпеці, будувати глибокі зв'язки та співпрацювати. Розуміння того, як невербальні сигнали впливають на рівень довіри, є ключовим для ефективного спілкування, побудови міцних відносин та досягнення успіху в різних сферах життя. Однак, довіра не є статичною величиною, вона формується і змінюється в процесі взаємодії.

Вивчення взаємозв'язку між невербальною комунікацією та довірою дуже важливе, адже це дозволяє глибше зрозуміти саму природу людини. Адже невербальні сигнали – це своєрідне вікно у наш внутрішній світ, вони відображають наші думки, емоції, ставлення до співрозмовника, навіть якщо ми намагаємось їх приховати. Вивчаючи, як ці сигнали впливають на формування довіри, ми отримуємо унікальну можливість зазирнути в глибини людської психіки. Вивчаючи цей зв'язок, можна розробити нові методи діагностики та терапії, а також краще зрозуміти механізми соціальної перцепції.

Тема взаємозв'язку між невербальною комунікацією та довірою набуває все більшої актуальності в світі під впливом глобалізації, розвитком технологій та зростаючою складністю соціальних взаємин. Розуміння того, як невербальні сигнали впливають на довіру, має фундаментальне значення для різних сфер людської діяльності, як міжособистісних відносин, так і професійної діяльності.

Незважаючи на значну кількість досліджень в цій галузі, залишається багато невирішених питань. Дослідження зв'язку між невербальною комунікацією та довірою є актуальним і перспективним напрямком наукових досліджень.

Теоретичне дослідження взаємозв'язку між мірою використання невербальної комунікації та довіри у міжособистісних стосунках дозволило сформулювати міцний фундамент для подальших емпіричних досліджень.

Аналізуючи різноманітні теорії, зокрема теорію соціальної перцепції, теорію комунікацій та теорію емоцій, можна дійти висновку, що невербальна комунікація відіграє ключову роль у формуванні довіри. Конгруентність вербальних та невербальних повідомлень, відкритість у позі та виразах обличчя, симетрія в міжособистісній взаємодії та синхронізація рухів сприяють підвищенню рівня довіри.

Однак, важливо зазначити, що інтерпретація невербальних сигналів значною мірою залежить від культурних особливостей, контексту спілкування та попереднього досвіду взаємодії.

Отже, такі дослідження є важливим кроком на шляху до розуміння складних міжособистісної взаємодії.

**Висновок.** Важливо зрозуміти, як невербальна комунікація впливає на формування довіри в міжособистісних стосунках. Встановлено, що невербальні сигнали, такі як міміка, жести, поза та інтонація голосу, є потужним інструментом передачі інформації про наші емоції, ставлення та наміри. Збіг вербальних та невербальних повідомлень, відкритість у позі та виразах обличчя, симетрія в міжособистісній взаємодії та синхронізація рухів сприяють підвищенню рівня довіри.

Однак, важливо зазначити, що інтерпретація невербальних сигналів є складним процесом, який залежить від багатьох факторів, таких як культурні особливості, контекст спілкування та попередній досвід взаємодії. Крім того, невербальна комунікація часто відбувається на несвідомому рівні, що ускладнює її контроль та може призводити до непорозумінь.

## **АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНІ ТЕХНІКИ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ДИТЯЧИХ СТРАХІВ**

Арт-терапія як метод психологічної допомоги набуває все більшої популярності завдяки своїй ефективності та безпечності. Використання творчих процесів у терапії дозволяє дітям виражати свої емоції та переживання в безпечному та підтримуючому середовищі. Арт-терапевтичні техніки, такі як ізотерапія, казкотерапія, лялькотерапія та пісочна терапія, широко використовуються для роботи з дітьми, допомагаючи їм справлятися зі своїми страхами та розвивати позитивні навички міжособистісного спілкування.

Проблема дитячих страхів є однією з найважливіших у сучасній дитячій психології, оскільки страхи можуть істотно впливати на психічний розвиток і загальне благополуччя дитини. Дитячі страхи часто носять природний і тимчасовий характер, обумовлений віковими особливостями. Однак у деяких випадках страхи можуть набувати патологічного характеру, спричиняючи значні психологічні проблеми, такі як підвищена тривожність, невпевненість у собі та соціальна ізоляція. Таким чином, важливим завданням психологів і педагогів є виявлення та корекція страхів у дітей на ранніх стадіях їх розвитку.

Страх є фундаментальною людською емоцією. Дорослим і дітям властиво боятися темряви, певних тварин, певних природних явищ тощо. Природною і основною функцією страху є захист людини. Такі науковці як А.Адлер, А.Фройд, О.Захарова, М.Осоріна та інші зазначають, що перші природні страхи виникають у дітей у віці 2-3 років. На думку представників психодинамічного напрямку в психології, активовані страхом захисні механізми передаються людині у спадок. Завдяки цим механізмам дитина здатна уникати ситуацій, які класифікуються мозком як небезпечні, тобто становлять загрозу для життя, здоров'я, благополуччя тощо.

У сфері вітчизняної психології дослідження дитячих страхів проводилися в рамках концепцій невроту і невротичного розвитку особистості. При цьому, хоча автори не створили власної загальної концепції дитячих страхів, вони зробили ряд важливих зауважень, пов'язаних зі специфікою дитячих страхів. Так, В.Гарбузов, аналізуючи специфіку дитячих страхів, зазначає, що за всіма страхами дитини стоїть неусвідомлений або усвідомлений страх смерті. Він стверджує, що під час переходу дитини від дошкільного до шкільного віку дитина усвідомлює власну безпорадність і складність навколишнього світу і з цього віку починає думати про смерть. Виникає питання: «Чи я не помру?», «То що, мамо, ти не помреш?» Страх смерті є природним для людини. Цей страх є корінням усіх страхів. Дитина може боятися Баби Яги, вовка і незнайомої людини, боятися багатьох предметів, мати багато різних страхів, але за цим стоїть одне: страх смерті.

Арт-терапія – це метод психологічної роботи, який використовується в лікувальних цілях, особливо для вирішення завдань психодіагностики, психокорекції, психопрофілактики, а також як засіб особистісного творчого самовираження. Арт-терапія з дітьми використовується для розвитку творчої та цілісної особистості шляхом залучення дітей до мистецтва. Одночасно дитина вчиться спілкуватися з навколишнім світом за допомогою зорових, моторних і акустичних засобів. Арт-терапія дозволяє дитині самостійно висловлювати свої почуття, потреби і бажання, розвивати справжню мотивацію своїх дій і спілкування, необхідну для її повноцінного розвитку і гармонійної взаємодії з навколишнім світом. За допомогою малюнків, казок, гри з ляльками дитина може висловити свої справжні почуття та емоції, страхи та переживання, які важко передати словами. Арт-терапія створює атмосферу довіри та поваги до внутрішнього світу дитини, сприяє всебічному розвитку дитини, розкриттю та реалізації творчих здібностей.

Серед різних напрямів арт-терапії для дітей широко використовуються: ізотерапія (використання образотворчого мистецтва, особливо малюнків), казкотерапія (використання казок з терапевтичною метою), лялькотерапія (використання ляльок при взаємодії з дітьми), пісочна терапія при дитячих станах). Таким чином, арт-терапія – це ефективний спосіб співпраці з дітьми, сприяючи таким перевагам, тобто розвитку когнітивних та творчих здібностей дітей.

Під «психологічною корекцією» розуміється певна форма психологопедагогічної діяльності, яка спрямована на виправлення особливостей психічного розвитку, які не відповідають гіпотетичної

«оптимальної» моделі цього розвитку, нормі або віковою орієнтуру як ідеального варіанту розвитку дитини на тій чи іншій ступені онтогенезу, з урахуванням прийнятих у віковій психології системі критеріїв. Психологічна корекція – «виправлення» і оптимізація процесу психічного розвитку особистості, передбачає застосування природних рушійних сил для психічного та особистісного розвитку.

Серед методів арт-терапії найвідоміше для дітей було відомо з А.Фройд та М.Клейн вивчали дитячі заходи в грі та призвели до інтерпретації ігор як засобу вираження дітей. У процесі недирективної терапії (В.Екслейн, Г.А.Ландрет) виявлено особистісні ресурси дитини з урахуванням створення безпечних психотерапевтичних умов. Д.Леві була показана директивна ігрова терапія, заснована на складанні сюжету, що дозволяє виявити основну проблему дитини. А.І.Захаров зазначав, що метод ігрової терапії дуже ефективний у нейтралізації дитячих страхів, викликаних минулим негативним досвідом.

**Висновок.** Загалом, теоретичні основи арт-терапії в профілактиці дитячих страхів показують, що використання цього методу є ефективним для розвитку та самовираження дитини. Арт-терапія допомагає дітям справлятися зі своїми страхами, сприяє розвитку емоційної стабільності та покращує їх соціальну адаптацію. Використання різноманітних технік арт-терапії дозволяє індивідуально підходити до кожної дитини, враховуючи її вікові та психологічні особливості, що робить цей метод універсальним та дієвим інструментом у профілактиці та подоланні дитячих страхів.

**Скопівська Людмила**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [Lyudmulahaletiy@gmail.com](mailto:Lyudmulahaletiy@gmail.com)

Науковий керівник: д.психол.н., професор,  
завідувач кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Сняданко Ірина

## ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЛІДЕРСТВА

Поняття лідерства історично формувалося ще від початку утворення людьми перших груп. Лідерство є одним із найбільш досліджуваних аспектів групового спілкування. Вчені з бізнесу, комунікації, психології та багатьох інших галузей багато писали про якості лідерів, теорії лідерства та про те, як розвинути лідерські навички. Важливо зазначити, що хоча група може мати лише одного офіційного лідера, інші члени групи відіграють важливі лідерські ролі. Тому це поняття завжди викликало багато запитань та породжувало безліч нових думок не лише серед науковців, а й поміж звичайних людей.

Вивчення проблеми управління й лідерства триває вже понад три тисячі років. Стародавні греки та ізраїльтяни були першими науковцями, які зацікавилися феноменом лідерства. Грецький історик, філософ і письменник Ксенофонт (445-355 рр. до н.е.) у своїй праці «Виховання Кіра» докладно розглядає важливу роль сильних особистостей у завоюваннях і будівництві нових суспільств і держав під керівництвом ідеального монарха, царя Кіра.

У Біблії (Матвія 15:14) також є вислів про лідерство: «... якщо сліпий веде сліпого, то обидва впадуть у яму». Це слова – таке собі попередження про те, що вибір лідера і слідування за ним має бути продиктовано не лише емоціями та впливом особистості, а й певними раціональними принципами.

Термін «лідер» був визначений у 1948 році Ральфом Мелвіном Стогділом, одним із провідних світових експертів з вивчення лідерства. «Лідер – це людина, яка виконує завдання самостійно або розподіляє їх між членами групи так, щоб кожен міг проявити ініціативу. Це людина, яка має владу і здатність знаходити і реалізовувати конкретні цілі та шляхи їх досягнення».

Слово «лідер» вперше з'явилося в англійській мові близько 1300 року, а «лідерство» – на 500 років пізніше.

«Лідерство – це сукупність переконань, моделей спілкування та поведінки, які впливають на функціонування групи та спонукають її виконувати свої завдання. Людина, яка займає керівну посаду, може бути не в змозі впоратися з керівництвом або може бути некомпетентною в цій ролі. Подібним чином особа, яка не визнана «лідером» за титулом, може бути чудовим лідером».

Дослідженням лідерства займався відомий американський психолог та психіатр – Ерік Л.Берн. У своїй книжці про структуру та динаміку групи він пише: «Існують три типи лідерства, що

відповідають трьом аспектам групової культури. Ефективний лідер – це той, хто є «видимим», той, хто фактично приймає рішення і може відігравати або не відігравати певну роль в організаційній структурі. Вони є найважливішими в індивідуальній структурі, при цьому будучи на «других ролях». Психологічні лідери – це ті, хто мають найбільший вплив на конкретні структури своїх членів і займають лідерську нішу в груповому імаго. Всі три типи лідерства можуть бути зосереджені в одній особі, але також існують різні комбінації».

Джон Максвелл вважає, що «лідерство – це процес, а не позиція». «Лідерство – це люди в русі. Лідерство вимагає динаміки і воно невід’ємно пов’язане з переходом з одного рівня на інший, на вищий рівень». Лідери, які перебувають у постійній взаємодії з людьми, не лише впливають на їхню поведінку, а й змінюються самі.

У своїй праці «5 рівнів лідерства» Максвелл описує свою концепцію лідерства, що стала фундаментом так званої піраміди лідерства Максвелла: вершина (повага) – люди слідуєть за вами, через те, який ви є; людський розвиток (відтворення) – люди слідуєть за вами, через те, що ви зробили для них; продуктивність (результат) – люди прямують за вами завдяки тим зусиллям, через те, що ви зробили для організації; дозвіл (відносини) – люди слідуєть за вами, бо прагнуть цього; посада (права) – люди слідуєть за вами, тому що мусять це робити.

Теорія ситуаційного лідерства П.Херсі і К.Бланшара фокусує увагу на послідовників лідера: у ній стверджується, що успішність лідера залежить від адекватного вибору стилю лідерства, який повинен відповідати зрілості членів керованої ним групи. Під зрілістю розуміється здатність і бажання її членів нести відповідальність за свою поведінку.

Одним з найвідоміших та найпопулярніших дослідників про лідерство та успіх є американський письменник Стівен Кові. Його книга є бестселером номер один у двадцятому столітті про самоєфективність. Він писав, що є формула стати успішним. Це те, що називають чотирма імперативами лідерства: по-перше, лідер викликає довіру; друге – уточнює мету; по-третє, вирівнює систему; четверте – плід трьох попередніх – вивільнений талант.

План лідерства базується на принципах, які будуються один на одному, а не на техніках чи кроках, які слід виконувати незалежно один від одного. Це не «управлінські прийоми», а реальні принципи, якими керується справжній лідер.

У роботі української науковиці Н. Прилепи лідерство пропонується розглядати як процес, який більшою мірою зосереджується на емоційному стані у колективі, духовній взаємодії лідера та його послідовників, а також визначено характерні риси сучасного лідерства. Дослідниця виділяє такі риси, що співвідносять з лідерством, а саме: компетентність, рішучість, комунікабельність, гнучкість, відповідальність, здатність до співпраці та самоврядування.

Цікаво, що переліки якостей, визначені різними науковцями, часто виявляються не просто схожими, а навіть протилежними. Вважаємо, що це пов’язано з багатогранністю та невичерпністю феномену лідерства.

**Висновки.** Світ сьогодні дуже інший і постійно змінюється. Якщо є змога розвинути лідерів, які зможуть витримати мінливий час і прийняти його, глибоко вкорінивши себе в ці принципи лідерства, тоді можна розвинути чудових людей, чудові команди та чудові результати.

**Соболь Ольга**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [olha.sobol.ps.2021@lpnu.ua](mailto:olha.sobol.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.психол.н.,

доцент кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

Оришин-Буждиган Лідія

## **РОЛЬ КЕРІВНИЦТВА У ЗМЕНШЕННІ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ТА СТВОРЕННІ СПРИЯТЛИВОГО РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА**

Запобігання конфліктних ситуацій й стресових моментів для працівників та створення сприятливого робочого середовища є обов’язковими вимогами до керівника. Через конфлікти та сварки працівники відчувають стрес, тривожність та хвилювання, це призводить до зниження їхньої продуктивності. Відповідно вся команда перестає бути ефективною і швидкою у виконанні поставлених задач. Задача істинного лідера в таких випадках полягає в тому, щоб негайно вирішити непорозуміння й, більш того, наступного разу не допустити його виникнення.

Питанням конфліктів та їх природи займались ще за часів Арістотеля. Тоді підіймалось питання про те, чи є конфліктність рисою особистості чи конфлікт виникає вже як наслідок людської взаємодії з її середовищем. Як у науковців минулих часів, так і у більш сучасних, полярність у поглядах на проблему конфліктності збереглась. Учені 19-20 століть Т.Парсонс, Е.Дюркгейм, Е.Мейо вважають, що конфлікт є певним відхиленням чи людським захворюванням, а К.Маркс, М.Вебер, В.Парето, Р.Дарендорф стверджують, що конфлікт є необхідним чинником у поясненні динамічності людських стосунків.

Сучасні автори як В.Воронкова, Н.Гришина, А.Донченко, А.Ішмуратов, М.Пірен, Л.Савчук багато уваги приділяють саме подоланню конфліктних ситуацій. Природу внутрішньо-особистісних конфліктів досліджували Л.Бурлачук, Н.Максимова, Л.Орбан-Лембрик.

У психології поняття конфлікт визначають як зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, поглядів та ін.) на ґрунті суперництва; це відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язана з гострими емоційними переживаннями.

Конфлікт – це протиріччя, яке людина сприймає як значущу життєву проблему, яка потребує свого вирішення і викликає активність по його подоланню. Конфлікт від латинського *conflictus* – зіткнення – зіткнення різноспрямованих цілей, інтернів, позицій, думок чи поглядів суб'єктів взаємодії, що фіксуються ними в жорсткій формі. В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає або суперечливі позиції сторін з якогось приводу, або протилежні цілі чи засоби їх досягнення в даних обставинах, або розбіжність інтересів, бажань, потягів опонентів. Конфліктна ситуація, таким чином, містить суб'єкт можливого конфлікту і його об'єкт.

Конфліктна ситуація відволікає колектив, дезорганізує його, працівники починають керуватись своїми емоціями і почуттями, замість того, щоб оцінювати ситуацію критично. У таких випадках керівник повинен володіти теоретичними знаннями та практичними навичками розв'язання конфлікту.

Американський психолог Кеннет Томас виділяє п'ять основних підходів до вирішення конфліктної ситуації. У залежності від характеру суперечки між персоналом, керівник, опираючись на досвід і знання, повинен обрати й запропонувати підлеглим найкращу стратегію.

Отже п'ять підходів:

1. Суперництво. Головна мета – нав'язати свою точку зору, вигідне для себе рішення іншій стороні. Застосовується в тому випадку, якщо ваше рішення є конструктивним і несе в собі користь для колективу, організації. Або ж тоді, коли просто немає часу, щоб домовлятися.
2. Компроміс. Обидві сторони йдуть на поступки один одному, частково відмовляючись від своїх умов і претензій. Підходить для ситуації, коли опоненти знаходяться в рівних умовах, коли допустимо прийняття тимчасового рішення або існує небезпека втратити все.
3. Пристосування. Відмова від своїх вимог у вимушеній або добровільній формі. Часто це відбувається через те, що одна зі сторін усвідомлює свою неправоту, хоче зберегти хороші відносини з опонентом або просто через несерйозність суперечки. Змусити прийняти таке рішення може усвідомлення неминучості поразки або втручання третьої сторони.
4. Відступ. Уникнення конфлікту, спроба вийти з нього при мінімальних втратах. Правда в результаті протистояння ніяк не вирішується. У кращому випадку – воно просто згасне. У гіршому – претензії будуть накопичуватися в прихованому режимі і потім виплеснутися в сильніший конфлікт.
5. Співробітництво. Найбільш ефективний метод вирішення конфліктної ситуації. Полягає в конструктивному розборі проблеми, відношення до іншої сторони не як до суперника, а як до колеги. Спільний пошук кращого рішення.

Внутрішнє середовище сучасної організації – це сукупність чинників і ресурсів, що знаходяться в межах самої організації і безпосередньо впливають на її функціонування та результативність.

Керівник своїм прикладом надихає людей, задає ритм роботи, створює сприятливу атмосферу. Відомо, що підопічні наслідують поведінку свого керівника, якщо відчують його надійність, вміння розв'язати складні задачі, освіченість, спокій та рішучість. Тому для керівників високих посад є актуальним завдання – підтримувати сприятливе внутрішнє середовище в команді. Для цього їм потрібно проявляти співчуття та підтримку, бути завжди відкритими до співпраці та зворотного зв'язку, вміти створити безпечну атмосферу, де персоналу буде комфортно, враховувати потреби і знаходити індивідуальний підхід до працівників, а також створити систему мотивації та преміювання.

**Висновок.** Керівник, безперечно, відіграє неймовірно важливу роль у стосунках підлеглих один з одним та у загальному внутрішньо-робочому довіллі. Щоб створити сприятливу атмосферу серед колег, керівник повинен володіти базовими психологічними знаннями, практичними навичками, мати високо розвинену емпатію, бути готовим прийняти будь-які пропозиції чи побажання, вміти розв'язувати конфлікти та запобігати їх виникненню. З такими лідерами їхні підопічні, а відповідно й компанія в загальному, показують найвищі та найкращі показники.

## **РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ ЗАСОБАМИ ТАНЦЮВАЛЬНО-РУХОВОЇ ТЕРАПІЇ**

Емоційно-вольова саморегуляція є важливим аспектом особистісного розвитку, особливо в юнацькому віці, коли відбувається активне формування психосоціальних навичок.

Засоби танцювально-рухової терапії сприяють гармонізації переживаних емоцій, розвитку вольових якостей та ефективного самоконтролю поведінки. Ця терапія поєднує фізичні вправи та емоційне самовираження, що дозволяє ефективно впливати на психоемоційний стан людини. У зв'язку з цим дослідження особливостей танцювально-рухової терапії набуває все більшої актуальності в контексті розвитку емоційно-вольової саморегуляції поведінки у юнацькому віці.

Емоційно-вольова саморегуляція передбачає здатність індивіда свідомо контролювати свої емоції, регулювати поведінку й ухвалювати рішення на основі раціональних міркувань, навіть у стресових або конфліктних ситуаціях. Важливу роль у цьому відіграють як когнітивні, так і емоційні процеси психіки, які потребують розвитку протягом юнацького віку, коли особистість активно формує свої життєві цінності та цілі.

Аналізуючи думки вчених про емоційно-вольову саморегуляцію поведінки в юнацькому віці засобами танцювально-рухової терапії, можна дійти висновку, що танець виступає не лише формою фізичної активності, але й потужним інструментом розвитку емоційно-вольової сфери молоді.

Зокрема, дослідження О.П. Виговської акцентує на значенні емоційно-вольової саморегуляції для соціальної адаптації молоді. Авторка зазначає, що ефективне управління емоціями та волею є критично важливими для успішної інтеграції молоді в суспільство. О.П. Виговська підкреслює, що розвиток цих навичок сприяє кращій взаємодії молоді з оточенням, підвищуючи її здатність справлятися з соціальними викликами та стресовими ситуаціями. Це, в свою чергу, веде до зменшення рівня тривожності і покращення загального психоемоційного стану молоді.

У процесі терапії в юнацькому віці хлопці та дівчата вчаться розпізнавати свої емоції, виражати їх через рухи, що полегшує переживання негативних емоцій, таких як гнів, тривога або страх. Водночас вони розвивають вміння контролювати ці емоції через усвідомлені дії, що позитивно впливає на їхню здатність ухвалювати вольові рішення і адекватно реагувати на життєві виклики.

Водночас, як слушно зауважує І.В.Ярмоленко, танцювально-рухова терапія сприяє формуванню стійких поведінкових моделей, заснованих на здатності до саморегуляції. Через інтерактивний характер занять, що часто включають групову динаміку, у молоді розвиваються комунікативні навички, які є важливими для емоційної взаємодії з іншими людьми. Це допомагає молодим людям краще розуміти емоції навколишніх, вчитися ефективно реагувати на соціальні сигнали та впливи, а також знизувати ризик конфліктних ситуацій.

Враховуючи вищевикладене, можна констатувати, що завдяки комплексному впливу на емоційну, вольову та поведінкову сфери, танцювально-рухова терапія стає потужним засобом розвитку емоційно-вольової саморегуляції в юнацькому віці. Вважаємо, що вона допомагає особам юнацького віку краще адаптуватися до соціального середовища, підвищує їхню стійкість до стресу та розвиває навички управління власною поведінкою.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що танцювально-рухова терапія є потужним інструментом розвитку емоційно-вольової саморегуляції у молоді. Вона сприяє не лише фізичному розвитку, а й формуванню необхідних комунікативних якостей, що дозволяють молоді адаптуватися до соціальних викликів, підвищують рівень самосвідомості та контролю над емоціями. В умовах сьогодення важливо забезпечити молоді доступ до таких методів, які сприятимуть їхньому гармонійному розвитку та емоційній стійкості.

## **РОЛЬ САМООЦІНКИ У РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОЇ АВТЕНТИЧНОСТІ ТА САМОПРИЙНЯТТЯ**

У сучасних умовах, зокрема в Україні, питання самооцінки та самоприйняття набуває особливого значення. Соціально-політичні зміни, викликані війною та економічними труднощами, можуть негативно впливати на самооцінку, що призводить до зниження якості життя і психічного здоров'я. Відновлення самооцінки стає важливим аспектом реабілітаційних програм для населення, яке постраждало від конфлікту. Зміцнення позитивної самооцінки може сприяти підвищенню рівня особистісної автентичності і, відповідно, здорового самоприйняття, що є важливим для психоемоційного благополуччя. Де порівняння себе з іншими стає звичним явищем. Це часто створює тиск відповідати «ідеальним» образам, що може посилювати відчуття невідповідності та негативно впливати на самоприйняття. Такі умови ускладнюють збереження особистісної автентичності, адже користувачі починають ставити під сумнів свої цінності, вподобання та ідентичність. З огляду на ці фактори, дослідження ролі самооцінки в контексті особистісної автентичності та самоприйняття є надзвичайно актуальним.

Метою дослідження є визначення і розмежування понять самооцінка, особистісна автентичність та самоприйняття та визначення впливу самооцінки на формування особистісної автентичності та рівня самоприйняття.

Самооцінка є ключовим аспектом самоприйняття, що визначає, як особа оцінює свої здібності, цінності та власну значущість у соціальному контексті. Психологічний словник визначає самооцінку як компонент самопізнання, який охоплює не лише знання про себе, а й суб'єктивну оцінку своїх здібностей, моральних якостей та поведінки. Згідно з теорією Вільяма Джеймса, важливість самооцінки полягає в її залежності від співвідношення між фактичними досягненнями індивіда та його прагненнями. Джеймс стверджував, що якщо особа відчуває відповідність між своїми досягненнями та очікуваннями, це позитивно впливає на її самооцінку. Іншими словами, високий рівень самооцінки формується, коли індивід сприймає свої досягнення як адекватні своїм амбіціям. Карл Роджерс розширив концепцію самооцінки, підкреслюючи її вплив на всі аспекти життя людини, включаючи сприйняття власних недоліків і переваг. Він стверджував, що здорове сприйняття себе є ключем до внутрішньої гармонії, і що особа з адекватною самооцінкою може приймати себе без надмірної самокритики. Низька або надмірно висока самооцінка, за словами Роджерса, може перешкоджати автентичності особистості — здатності жити відповідно до власних цінностей і переконань.

Концепцію автентичності також досліджували Еріх Фромм та Карл Юнг. Фромм наголошував, що люди часто втрачають власну ідентичність, підкорюючись соціальним ролям і стереотипам, замість того, щоб жити відповідно до своїх справжніх бажань. Він стверджував, що справжня свобода і щастя можливі лише тоді, коли індивід може бути собою, не боячись осуду. У свою чергу, Юнг підкреслював важливість автентичності в процесі індивідуалізації. Він вважав, що кожна особа повинна знайти свій власний шлях у житті, відмовившись від масок і соціальних ролей, які не відповідають її внутрішнім переконанням. Таким чином, автентичність постає як важливий елемент особистісного розвитку та психічного благополуччя.

Самооцінка є критично важливим чинником у формуванні особистісної автентичності. Особи з високою самооцінкою менш схильні до залежності від зовнішньої думки і частіше діють відповідно до своїх власних цінностей, не побоюючись відмінностей від інших. У протилежність цьому, індивіди з низькою самооцінкою можуть зазнавати сильнішого соціального тиску, що веде до уникнення вираження своєї автентичності через страх невідповідності загальноприйнятим нормам.

Ключовим аспектом автентичності є самоприйняття, яке є основою психічного здоров'я. Карл Роджерс підкреслював, що лише через прийняття себе індивід може досягти внутрішньої гармонії і побудувати здорові стосунки з оточенням. Самоприйняття сприяє зменшенню самокритики, що, в свою чергу, підтримує автентичність і підвищує рівень самооцінки. Таким чином, здорова самооцінка і автентичність тісно взаємопов'язані, що підкреслює важливість їх розвитку для психічного благополуччя.

У сучасному контексті, особливо під впливом соціальних мереж, самооцінка і автентичність стають об'єктами значних викликів. Постійне порівняння з «ідеальними» образами успіху, краси та стилю життя, представленими в Інтернеті, може призводити до зниження самооцінки, оскільки індивіди відчувають, що інші досягають більшого або мають кращий вигляд. Це прагнення відповідати чужим стандартам часто заважає розвитку особистісної автентичності, оскільки люди починають підлаштовуватися під зовнішні вимоги, втрачаючи власну ідентичність.

В умовах складної соціально-економічної ситуації в Україні багато людей змушені переосмислювати своє життя, приймаючи нові виклики та знаходячи ресурси для збереження власної ідентичності. Здорова самооцінка допомагає справлятися зі стресом, підтримувати внутрішню рівновагу і формувати життя відповідно до особистих цінностей, незважаючи на зовнішні обставини. Таким чином, розвиток адекватної самооцінки є критично важливим для підтримки автентичності в сучасному світі.

**Висновки.** Самооцінка є критично важливим чинником формування особистісної автентичності та здатності до самоприйняття. Дослідження свідчать, що індивіди з високою самооцінкою мають більше впевненості у своїх цінностях і менш піддаються соціальному тиску, що сприяє збереженню автентичності. Натомість, низька самооцінка може призводити до залежності від думок оточуючих, що ускладнює процес прийняття себе. Самоприйняття, в свою чергу, зменшує самокритику та сприяє гармонії з собою, що позитивно впливає на рівень самооцінки. У сучасному світі, де соціальні мережі часто ідеалізують успіх та зовнішність, ці питання стають особливо актуальними. Важливо навчитися приймати себе такими, якими ми є, щоб підтримувати автентичність і зберігати внутрішню цілісність, особливо в умовах соціальних та економічних викликів, які ми спостерігаємо в Україні сьогодні.

**Тушницька Христина**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [khrystyna.tushnytska.ps.2021@lpnu.ua](mailto:khrystyna.tushnytska.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к. психол. н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Борисенко Зоряна

## **ТРУДНОЩІ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРШОКУРСНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Соціальна адаптація першокурсників є важливим аспектом їхнього навчального процесу, оскільки переходити з шкільного середовища до вищого навчального закладу вимагає значних змін у звичному способі життя, соціальних стосунках і навчальній діяльності. Адаптація включає як психологічні, так і соціальні процеси, що сприяють успішному входженню першокурсників в нове середовище, яке може викликати стрес і невизначеність.

В умовах війни в Україні проблема соціальної адаптації першокурсників стає ще більш актуальною, оскільки військові дії значно впливають на психологічний стан молоді. Втрата безпеки, зміни в навчанні, віддаленість від домівки – ці фактори створюють додаткові виклики для адаптації. Вивчення процесу соціалізації студентів дозволить зрозуміти, які стратегії допомагають подолати ці труднощі та знизити стрес від зміни соціальної ролі.

Соціальну адаптацію досліджували багато вчених. Наприклад, Сібутані Тамоцу (1961) визначав адаптацію як процес формування нових поведінкових реакцій у відповідь на зміну умов. В Україні над питанням соціальної адаптації студентів працювали багато дослідників, наприклад як Кондратюк С.М. (2014), вона наголошувала на важливості підтримки з боку викладачів та однолітків. В умовах війни важливість соціальної адаптації значно зростає, оскільки вона може допомогти першокурсникам подолати психологічні труднощі, пов'язані з військовим конфліктом.

З теоретичної точки зору, соціальна адаптація – це відповідь особистості на зміни в соціальному середовищі, які вимагають нових навичок, поведінкових стратегій і психоемоційної стійкості.

Соціальна адаптація першокурсників є багатоаспектним процесом, що включає зміну соціальних ролей, поведінкових моделей та психологічних стратегій взаємодії в новому середовищі. У студентів, які вперше вступають до закладів вищої освіти, часто виникають труднощі, пов'язані зі зміною оточення, зміною навчальної системи та вимог, а також необхідністю будувати нові соціальні зв'язки. Війна, що триває в Україні, значно ускладнює цей процес, додаючи нові рівні стресу та невизначеності, які не є типовими для адаптаційних процесів у мирний час.

Однією з основних проблем є зміна соціального статусу першокурсників. Вони переходять від звичного шкільного середовища, де мали усталені соціальні ролі, до зовсім нового академічного та соціального середовища, яке вимагає нових форм взаємодії. Першокурсники стикаються з необхідністю формування нових відносин зі своїми однокурсниками та викладачами, що може викликати тривогу та відчуття ізоляції. В умовах війни, коли багатьох студентів відділено від сімей та звичного оточення через евакуацію або вимушене переміщення, ця ізоляція може посилюватись.

Іншою важливою проблемою є адаптація до нових освітніх вимог. Першокурсники повинні навчитися самостійно планувати свій час, відповідати за власне навчання і результативність, що може стати серйозним викликом, особливо в умовах дистанційного навчання, яке стало вимушеним заходом через війну. Відсутність звичного ритму навчання, порушення академічної безперервності через загрози та перебої в освітньому процесі додатково ускладнюють адаптацію.

Важливим психологічним аспектом є підвищений рівень тривожності, стресу та невизначеності щодо майбутнього, які загострюються під час війни. Студенти можуть переживати відчуття нестабільності, страх за своє життя та безпеку близьких, що негативно впливає на їхню здатність зосереджуватись на навчанні та успішно адаптуватися до нового середовища. Нестача емоційної підтримки або неможливість вільного доступу до психологічної допомоги може підсилити ці труднощі.

Ще одним значущим аспектом соціальної адаптації є проблема інтеграції в нові соціальні групи. Студенти, які не мають можливості активно брати участь у соціальних заходах через військові дії або дистанційне навчання, можуть відчувати ізоляцію та відчуженість. Соціальна підтримка з боку однолітків та викладачів є ключовою для зменшення цього відчуття і сприяє формуванню позитивного емоційного клімату в студентських групах. Проте через війну можливості для соціальної взаємодії часто обмежені, що створює додаткові труднощі для студентів.

**Висновок.** Під час соціальної адаптації першокурсників в умовах війни найбільш вираженими є проблеми, пов'язані зі зміною соціального статусу, адаптацією до нових освітніх вимог та підвищеним рівнем стресу. Ці фактори ускладнюють інтеграцію студентів у нове середовище та можуть негативно впливати на їхню успішність та психологічне благополуччя. Однак забезпечення належної соціальної підтримки, зокрема з боку освітніх закладів та викладачів, а також надання психологічної допомоги, можуть полегшити цей процес і допомогти студентам впоратися з викликами.

У майбутньому етапі дослідження планується проведення емпіричного дослідження, яке включатиме опитування першокурсників коледжів і університетів. Це дозволить глибше зрозуміти відмінності в соціальній адаптації цих двох груп. Зокрема, можна припустити, що першокурсники коледжів стикаються з меншою кількістю академічних і соціальних викликів порівняно з першокурсниками університетів, оскільки їхнє середовище менш вимогливе, а також часто ближче до звичних соціальних контактів.

**Фабуляк Мар'яна**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [maryana.fabulyak3108@gmail.com](mailto:maryana.fabulyak3108@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Куций Олександр

## **МОТИВАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК КАТЕГОРІЯ, ПОНЯТТЯ ТА ЯВИЩЕ**

Про мотивацію в професійній діяльності видано безліч різного роду та обсягу публікацій, що в досить різний спосіб намагаються обґрунтувати власну позицію. Так, однією з найбільш цінних можна вважати закордонну статтю, в якій група авторів пропонує застосувати теоретико-множинний підхід до використання мотивації працівників для організаційної ефективності. Вони стверджують, що природі працівників властиві такі потреби як прагнення здобувати, зближуватися, розуміти та захищати. Так, система винагород реалізує прагнення до придбання, культура відповідає потребі в зв'язках, дизайн роботи відповідає прагненню зрозуміти, а процеси управління продуктивністю та розподілом ресурсів відповідають потягу до захисту. Коли ці організаційні важелі використовуються для реалізації спонукань і мотивації працівників, організаційна продуктивність максимізується. В іншій статті викладено результати емпіричного дослідження в банківській сфері в Албанії. В цьому дослідженні, що відноситься до конфірматорного типу було реалізовано спробу суто визначити те,

яким є реагування банкірів на суто однотипові та прості для обліку стимули. При цьому, було частково досліджено прагнення серед персоналу здобувати (фінансова винагорода та частково спілкування між керівниками та підлеглими), зближуватися (частково спілкування), розуміти (низька роль задоволення від роботи в мотивації). Про прагнення щодо захисту не йдеться. Але тут і у всіх попередніх мотивація розглядається суто як певне внутрішньо-психічне утворення. Середовище як обставина та зовнішній фактор в мотиваційних процесах проігнороване.

Разом з цим, досить перспективною та цікавою можна вважати ідею Н.Самоукіної, що полягала в тому, щоб запровадити поняття «Мотиваційне середовище компанії». Це було нею визначено як сукупність умов, що впливають на зусилля, які докладаються персоналом для досягнення цілей компанії та, відповідно, ефективності власної професійної діяльності. Умовами мотиваційного середовища вважає чітке визначення результатів, що очікуються від персоналу, розробка системи винагород, об'єктивну систему оцінки діяльності, в чому персонал має бути достатньо впевненим, з врахуванням думки працівників про досяжність цілей, можливість творчого підходу, достатня поінформованість, атмосфера та стосунки в професійній групі. Вона зазначає фактор об'єму бізнесу таким, що визначає особливості мотивації його учасників. Так, на тактичному рівні (компанія перебуває на старті, якою є група однодумців, друзів та родичів до 35-40 людей) характерна позитивна, демократична, неформальна атмосфера, що має в нормі поведінки взаємодопомогу, підтримку, високу оперативність вирішення поточних питань. Саме це й визначає мотивацію спільної самовідданої діяльності, де довіра визначає не лише мотивацію до діяльності, а й існування даної компанії.

Стратегічний рівень – це вже дійсно рівень сформованої організації, що має значний розподіл функцій за досить складною структурою. Також, основним засобом стимулювання в персоналі мотивації до діяльності через корпоративну культуру Н.Самоукіна вважає ділове кредо, що є сукупністю цінностей, правил, норм з регуляції ділових стосунків і це відображає соціально-економічну політику компанії. Це щось на зразок статуту організації де відображається її місія, головні напрямки та задачі й це має дуже популяризуватися у всіх можливих місцях (сайт, стенди, брошури, товарах), що чітко визначає приналежність персоналу до організації. Як мінімум, такий засіб здатен вплинути на потреби приєднання та розуміння. Це щось схоже на пропаганду організаційної ідеї існування, функціонування та розвитку. До цього може бути залучено організаційні заходи через традиції та ритуали. Далі Н.Самоукіна вказує на важливість етапу прийому на роботу нового працівника й там виділяє важливість відповідального ставлення до співбесіди. Вже при співбесіді визначає «правду як ефективного мотиватора», зміст якої бачить в тому, щоб претенденту надати достатню кількість інформації без інтриг, завуальованих «потім побачите», а також «а що Ви хотіли? Всі так роблять». Ще виділила адаптацію як фактор, який визначає мотивацію через те, що саме на цьому етапі формується перше враження в новачка про організацію.

Окрім цього, в Н.Самоукіної є перелік основних потреб, за якими можливо створювати в організації умови для їх задоволення: підтримка життєдіяльності та здоров'я, визнання, спілкування, приналежності до референтної групи та командної роботи, надійність та безпека, співучасть в керівництві організацією, емоційна напруга та ризик, соціальний статус та влада, незалежність та воля, конкуренція, самоствердження, досягнення, престиж, стабільність, новизна, творчість, усвідомлені роботи, радості та задоволенні. Але це ще не все. Ця авторка виділила особливо важливі аспекти та фактори мотивації, якими організація здатна управляти: освіта як особистісний та професійний розвиток, якісні критерії оцінки результатів діяльності та професійного розвитку, до дрібниць продумана система заохочень та покарань, можливість ініціативи.

Отже, мотиваційне середовище організації є сукупністю в ній факторів, що потенційно здатні активізувати професійну активність працівника шляхом створенням в організації умов, стимулів та пропозицій, які в сукупності можуть задовольнити потреби всього персоналу з врахуванням певних можливих специфічних варіантів за ними. Мотиваційне середовище може бути регульованим та цілеспрямованим, що суттєво прямо впливає на здатність організації якісно виконувати її завдання діяльності.

На цей час зрозуміло, що формувати, управляти мотиваційним середовищем в організації є не тільки можливим, а й дуже необхідною навичкою серед менеджерів організацій.

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ ТА СХИЛЬНОСТІ ДО СУЇЦИДАЛЬНИХ ДІЙ**

Самогубство (суїцид) – це акт навмисного завершення власного життя. Суїцид є серйозною проблемою, що потребує уваги та підтримки, як від суспільства, так і від професіоналів у сфері психічного здоров'я. Згідно з даними ВООЗ, самогубство щорічно призводить до понад 720 000 смертей у всьому світі. Суїцидальні ризики є важливою проблемою, яка стосується людей незалежно від віку. Хоча причини та прояви суїцидальних думок і поведінки можуть відрізнятися у різних вікових груп, усі вони стикаються з цим явищем. Підлітки часто переживають емоційні кризи, пов'язані з пошуком себе та соціальним тиском. Молоді дорослі зіштовхуються з викликами самостійного життя, професійного становлення та побудови стосунків, що може призводити до відчуття ізольованості або депресії. Люди старшого віку можуть відчувати втрату сенсу життя, самотність чи погіршення фізичного здоров'я, що теж може сприяти виникненню суїцидальних думок. Розуміння факторів, які впливають на суїцидальні ризики в різних вікових групах, є важливим для розробки ефективних методів профілактики та підтримки. Схильність до суїцидальної поведінки потребує пильної уваги, термінового вирішення і всебічного дослідження в різних вікових групах. Самоушкодження та суїцид може бути серйозним наслідком таких психічних розладів, як депресія, тривожний і посттравматичний стресовий розлад, а також розлади, пов'язані з уживанням психоактивних речовин.

Дану проблематику досліджували зарубіжні вчені, такі як: Е.Шнейдман, Е.Дінарс, А.Бек, К.Меннінгер, так і вітчизняні дослідники, зокрема Е.МПрокопович, С.В.Жабокрицький, В.П.Москалець, Г.Я.Пілягіна, В.В.Сулицький, А.П.Чупріков, С.І.Яковенко, Л.М.Шестопалова, Н.М.Ярмиш.

Метою цього дослідження було визначення взаємозв'язку особистісних властивостей та схильності до суїцидальної поведінки в осіб різного віку. Це включає виявлення ключових факторів, що сприяють розвитку суїцидальних тенденцій в трьох вікових категоріях.

У дослідженні взяло участь 112 осіб віком від 12 років, з них 30 осіб – підлітки, віком 12-16 років, 40 осіб – юнаки, віком 17-23 років, 42 особи – молодого віку 24-35 років. Особистісні властивості досліджено за допомогою декількох методик: шкала самооцінки Розенберга, шкала безнадійності Бека, скринінг-тест для виявлення суїцидальної поведінки, шкала депресії Бека, шкала почуття власної непотрібності, методика діагностики рівня суб'єктивного відчуття самотності.

Проаналізувавши результати дослідження, виявили найбільш схильну вікову групу до суїцидальних дій – підлітки. Понад 90% підлітків відповіли, що в них виникають думки про самогубство, а 30% скоювали спробу самогубства в минулому. Серед юнаків 42% відповіли, що в них бувають суїцидальні думки і 38% серед молоді. Найвищі середні показники самотності, безнадійності, депресивності та відчуття власної непотрібності переважають в підлітковій групі респондентів. Дана статистика вказує нам на гостру проблему, яку потрібно негайно вирішувати й запроваджувати більше профілактичних заходів.

Опрацювання отриманих результатів здійснювалось з допомогою комп'ютерного пакету статистичного аналізу SPSS у версії 25. Виконавши кореляцію Спірмена, отримали результати, які демонструють, що особистісні властивості та схильність до суїцидальних дій сильно взаємопов'язані між собою у кожній віковій категорії. Схильність до суїцидальних дій, серед підлітків, найбільш пов'язана з самотністю і коефіцієнт кореляції має значення: 0.570, при p-value 0.001. Серед юнаків, схильність до суїцидальних дій найбільш пов'язана з депресивністю і коефіцієнт кореляції має значення: 0.500, при p-value 0.001. Серед молоді, схильність до суїцидальних дій також найбільш пов'язана з депресивністю і коефіцієнт кореляції має значення: 0.587, при p-value 0.001.

**Висновки.** Дослідження показало, що суїцидальні ризики є важливою проблемою, яка торкається всіх вікових груп, проте підлітки є найбільш вразливою категорією. Більше 90% підлітків повідомили про наявність суїцидальних думок, а 30% з них мають досвід суїцидальних спроб у минулому. Це вказує на необхідність особливої уваги до підлітків з боку суспільства та професіоналів у сфері психічного здоров'я. Кореляційний аналіз, проведений за допомогою кореляції Спірмена, вказує на наявність зв'язку між особистісними властивостями та схильністю до суїцидальної поведінки в усіх вікових групах.

## **КОПІНГ СТРАТЕГІЇ ПРАЦІВНИКІВ З РІЗНИМ ЛОКУСОМ КОНТРОЛЮ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЙ**

Локус контролю є основною особистісною характеристикою, яка визначає, наскільки людина вважає себе відповідальною за події у своєму житті. Локус контролю буває внутрішнім, коли людина вірить, що успіх залежить від її власних зусиль, або зовнішнім, коли людина покладається на зовнішні фактори, як-от випадковість або дії інших людей. Це поняття відіграє ключову роль у робочому середовищі, оскільки рівень стресу може значно впливати на продуктивність і загальний добробут працівників.

Копінг стратегії – це набір когнітивних і поведінкових методів, за допомогою яких люди адаптуються до стресових ситуацій. Ці стратегії поділяються на проблемо-орієнтовані (активні стратегії, спрямовані на вирішення проблем) і емоційно-орієнтовані (націлені на управління емоціями). Локус контролю визначає, які копінг стратегії люди обирають у стресових ситуаціях.

Працівники із внутрішнім локусом контролю частіше вибирають проблемо-орієнтовані стратегії. Вони активно шукають вирішення проблем, планують свої дії та намагаються контролювати ситуацію. Це допомагає знизити рівень стресу і підвищити ефективність роботи. Цікаво, що такі працівники часто проявляють вищу здатність до адаптації в умовах технологічних змін, що є важливим у сучасних умовах цифровізації.

Зовнішній локус контролю асоціюється з більшою схильністю до емоційно-орієнтованих копінг стратегій, як-от уникнення або пасивне прийняття ситуації. Ці працівники часто вважають себе жертвами обставин, що призводить до підвищеного рівня тривожності і емоційного вигорання. Однак важливо зазначити, що сучасні технології, зокрема мобільні додатки для управління стресом, можуть надавати їм додаткові інструменти для активної роботи зі стресом.

Гендерні відмінності також відіграють важливу роль у виборі копінг стратегій серед працівників із різним локусом контролю. Наприклад, жінки з внутрішнім локусом контролю частіше застосовують емоційно-орієнтовані стратегії, навіть якщо вони здатні контролювати ситуацію. Це може бути пов'язано з їхньою схильністю до соціальної підтримки як способу управління стресом. Чоловіки, навпаки, зазвичай обирають більш проблемно-орієнтовані підходи до вирішення конкретних задач на роботі, особливо якщо вони мають внутрішній локус контролю.

Вплив технологій на копінг стратегії є ще одним аспектом, який додає новизни до дискусії про стрес-менеджмент. Дослідження показують, що використання цифрових інструментів, таких як програми для медитації або планування, може сприяти ефективнішому управлінню стресом як для працівників із внутрішнім, так і зовнішнім локусом контролю. Зокрема, люди з зовнішнім локусом контролю отримують можливість більше залучатися до активних стратегій завдяки легкому доступу до структурованої допомоги через ці програми.

Також сучасні дослідження показують, що взаємозв'язок між локусом контролю та фізичним здоров'ям є значним. Люди із зовнішнім локусом контролю частіше страждають від хронічного стресу, що може призвести до підвищеного артеріального тиску, серцево-судинних захворювань та інших психосоматичних проблем. Навпаки, працівники з внутрішнім локусом контролю краще справляються зі стресом, використовуючи більш активні стратегії, як-от фізична активність або пошук рішень на робочому місці.

**Висновки.** Загалом, локус контролю залишається важливим фактором, що впливає на вибір копінг стратегій у робочому середовищі. Працівники з внутрішнім локусом контролю демонструють більшу ефективність у вирішенні проблем і керуванні стресом, тоді як зовнішній локус контролю пов'язаний із пасивними стратегіями, що підвищує ризик емоційного вигорання. Вплив технологій на управління стресом є новим важливим аспектом, який варто враховувати при розробці програм підтримки працівників.

**Швагер Микола**  
Комунальний заклад Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти  
E-mail: [gashashpost@gmail.com](mailto:gashashpost@gmail.com)  
Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри психології  
Комунального закладу Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти  
Чеканська Лариса

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ГОСТРИХ СТРЕСОВИХ РОЗЛАДІВ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ**

Специфіка бойової діяльності військовослужбовців полягає в активізації психічних процесів конструктивного та деструктивного характеру. До першої можна віднести стан зібраності, впевненості, підйому, готовності до виконання завдань. Почуття впевненості військовослужбовців є чи не найважливішим, оскільки воно впливає на успішне виконання діяльності, прийняття відповідальних рішень, готовність до труднощів. Оскільки виконання військового завдання, у тому числі в зоні бойових дій, вимагає пильності, активності та напруження всього організму, почуття впевненості виступає своєрідним джерелом сил та енергії. Поруч з тим, стан надмірної самовпевненості носить негативний вплив на психічний стан та професійну діяльність військовослужбовців.

Своєрідність професійної діяльності військовослужбовців характеризується: діяльністю в умовах, пов'язаних із небезпекою для життя і здоров'я; високою відповідальністю за прийняті рішення; систематичним збільшенням темпу діяльності; монотонністю роботи із постійним очікуванням екстремальних ситуацій; суміщенні різних видів діяльності, залежно від мети, цілей та характеру виконуваних дій; дефіцитом часу. На фоні чого є ризик виникнення стресових розладів із різною симптоматикою.

У одному із досліджень гострих стресових розладів (далі – ГСР) військовослужбовців було наведено доволі цікавий термін «психічно поранений» – це учасник бойових дій, який більше не може брати участь у бойових діях через психічну (а не фізичну) слабкість. Психічні та психологічні травми рідко свідчать про постійне ослаблення, і при належному догляді їх можна повернути на лінію. (Однак ізраїльські дослідження показали, що після бойових дій психічно поранені мають сильну схильність до більш тривалого та більш постійного виснажливого прояву посттравматичного стресового розладу). Фактична втрата може проявлятися різними способами, починаючи від афективних розладів і закінчуючи соматоформними розладами, але лікування багатьох проявів бойового стресу передбачає просто вилучення солдата з бойового середовища. Але проблема в тому, що військові не просто хочуть повернути психічно постраждалих до нормального життя, вони хочуть повернути їх до бойових дій.

Деякі дослідники пропонують симптоми ГСР розділити на три класи: біжи, завмири, борись. Такий розподіл дає можливість зрозуміти реакцію людини на стрес та відповідно зорієнтує на застосування відповідної психотерапевтичної допомоги. Так, у теорії «триєдиного мозку» П.Макліна описано, що емоційний мозок сприяє ірраціональній поведінці людини у стресі та втраті самоконтролю.

**Висновки.** Отже, специфіка ГСР серед військовослужбовців, які беруть участь у бойових діях є те, що вони знаходяться постійно або тимчасово під дією бойових стресорів, що призводять до розвитку ГСР: «бути свідком того, що хтось отримує травми вхідними або вихідними снарядами»; «перебувати в оточенні ворога»; «небезпека бути пораненим або вбитим, потрапити в засідку в інших дуже небезпечних ситуаціях»; «трупи або кров»; «запахи газів, трупів тощо»; «стресори сімейного життя»; «страх власної смерті респондента»; «неможливість змінити умови життя респондента»; «зруйновані будівлі, техніка, споруди, ландшафт»; «фізичне знищення ворога»; «гострі міжособистісні конфлікти»; «одноманітність навколишніх умов»; «стресори морально – етичного характеру»; «незадовільні біологічні та соціальні потреби»; і «тривалі навантаження, що викликають втому». Існує також відчутна різниця між суб'єктивним сприйняттям українськими військовослужбовцями потужності бойового стресора та його реальною здатністю викликати симптоми ГСР.

## **ДОМІНУЮЧИЙ МОТИВ ЯК ШЛЯХ ДО УСПІХУ**

Вільний доступ до вищої освіти, підвищення якості життя, зростання прагнень і амбіцій, брак часу – все це стимулює розвиток прагнення людини до успіху як обраного нею інструменту для створення кращого місця для себе. Мотивація є однією з умов розвитку гармонійної особистості. Розуміння людини як активного, свідомого суб'єкта, який бере участь у всіх видах власної життєдіяльності, дає змогу зрозуміти особистість як феномен, здатний об'єднувати людину і суспільство, цілеспрямовано регулювати їх взаємодію і тим самим досягати бажаних, значущих, позитивних змін у самої особистості та навколишньої соціальної реальності. Це суть життя, позитивно трансформуюча енергія людської діяльності та поведінки. Мотивація – це психофізіологічний процес, який є відповіддю на незадоволені потреби. Вона спрямовує поведінку людини і спонукає її до певних дій. Мотивовані співробітники прагнуть бути максимально ефективними на робочому місці, спортсмени прагнуть досягти вищих оцінок, а діти прагнуть досягти гідних результатів у навчанні.

Науковці під мотивацію частіше за все розуміють: потреби, спонукання, цілі, наміри, особистісні схильності, стани. Поширеним підходом є визначення мотивації через потреби. Тобто увага акцентується на тому, що саме потреби багато в чому пояснюють, чому людина хоче бути активною. Тісний зв'язок між мотивацією і потребами також можна пояснити подібністю сутностей. Потреба людини – це відсутність чогось, а мотивація – це бажання людини щось зробити. Мотивація з'являється практично одночасно з виникненням потреб.

Мотиваційна сфера кожної людини вибудована як ієрархія її значимих частин. Ієрархія в мотиваційній сфері не є стійким мотиваційним комплексом, вона змінюється за часом і віком. Існує безліч факторів, які можуть змінити рівень мотивації. Однак у цій ієрархії існує відносна стабільність для всіх. Це пояснюється тим, що особистість загалом, і мотивацію зокрема, нелегко змінити. Стійко домінуючий мотив поведінки має для людини особливе значення, тим самим підпорядковуючи собі всі інші мотиви.

Мотивація досягнення успіху – це прагнення людини досягти мети в діяльності та взаємодії. Мотивація уникнення невдач – це відносно стійке прагнення людини уникнути невдач у життєвих ситуаціях, пов'язане з оцінкою результатів її діяльності оточуючими. Ціннісно-мотиваційна сфера особистості відіграє важливу роль у будь-якому віці, але стає визначальною в умовах кризи в молодому віці. У цей період життя відбуваються значні зміни, які можуть призвести до стресу, конфліктів і невпевненості щодо майбутнього.

Як зазначає В.Звіруха, прагнення досягти успіху, високих результатів у діяльності свідчить про наявність у суб'єкта сильної мотивації досягнення. Для когось досягнення успіхів у діяльності є дуже значущим, для інших – менш важливим. Про суб'єкта з сильним мотивом досягнення кажуть, що він: наполегливий у досягненні мети, не задовольняється отриманим результатом, що б не робив, намагається це виконати краще, ніж раніше, для нього головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів. Така людина схильна ставити віддалені цілі, не задовольняється нескладним завданням і легко досяжними цілями, захоплюється роботою, досягаючи дедалі нових і нових цілей, відчуваючи радість успіху. Успіх у діяльності, як відомо, залежить не тільки від здібностей людини, а й від прагнення досягти мети, від цілеспрямованої й наполегливої праці. Аналіз проблеми свідчить про те, що мотивація досягнень особистості – це комплексний напрям психологічних досліджень, метою якого є виявлення і пояснення складної системи детермінації та самодетермінації успішності діяльності. Мотивація досягнення охоплює не лише мотиви досягнення, а й ситуативні чинники (цінність, імовірність досягнення успіху, складність завдання тощо). Психологічною основою мотивації досягнення є прагнення розвивати свої здібності і вміння та підтримувати їх на якомога вищому рівні. Психологи радять: усвідомте навіщо ви робите те, що робите, і яке це має для вас значення. І тоді ви перестанете боятися і уникати невдач, а отже, у вас залишиться лише одна мета – досягти бажаного успіху.

**Висновки.** Мотивація є початковим етапом діяльності людини. Цілі формуються, коли вони пов'язані з особистими цінностями, і чим важливіші цінності, тим сильніша мотивація. Відповідний рівень розвитку мотиваційних процесів має особливу цінність для особистості, оскільки дає змогу підтримувати на ефективному рівні свій психологічний потенціал і загальне психічне здоров'я. Між вираженістю прагнення до успіху і уникнення невдачі може бути позитивна кореляція. Тому швидше за все мова йде про переважання у того чи іншого суб'єкта прагнення до успіху або уникнення невдачі за наявності того й іншого. Причому це переважання може бути як на високому, так і на низькому рівні вираженості обох прагнень. У плануванні та розвитку життя важливим є, перш за все, спрямування мотивації на реалістичне уявлення особистості про те, чого можна досягти в конкретних умовах відповідно до реального рівня, як особистого, так і професійного потенціалу.

**Штогринець Христина**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [Khrystyna.shtohrynets.ps.2021@lpnu.ua](mailto:Khrystyna.shtohrynets.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: доктор філософії (PhD),  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національного університету «Львівська політехніка»

Чайка Ростислав

## **АСПЕКТИ ДЕПРЕСИВНОЇ СИМПТОМАТИКИ ТА ТРАНЗАКЦІЙНИЙ АНАЛІЗ**

Рівень стресу населення повсякчас зростає через наявні ситуації у суспільному житті, наприклад, пандемія COVID-19, блекаути чи повномасштабна війна, котра зачіпає кожного, хай де б людина не перебувала фізично. Все це впливає на нашу психіку не найкращим чином та сприяє поширенню депресивної симптоматики серед людей.

Депресивною симптоматикою прийнято вважати групу симптомів, які характеризуються в основному негативними емоціями, поглибленою пригніченістю та втратою інтересу до різних аспектів життя, що раніше приносили задоволення. Така симптоматика може бути виявлена у людей, котрі мають діагностовану депресію, а також у людей, що її не мають, проте відчувають подібні симптоми.

Транзакційний аналіз може запропонувати унікальні техніки роботи з депресивною симптоматикою, специфічні для контексту, в якому він був розроблений, але він не завжди може бути чутливим до ширших контекстів і може мати ризик упередження через відсутність систематичного дослідження. Транзакційний аналіз сильно відрізняється від більшості теорій і має перед ними ряд переваг, оскільки в ньому відкрито йдеться про концепції та терміни, що використовуються. У своїй простій формі транзакційний аналіз набагато зрозуміліший, а, отже, привабливіший і корисніший, принаймні судячи з результатів, наразі відомих.

Відомо, що депресивна симптоматика може спостерігатися у людей будь-якого віку, раси, етнічної приналежності та статі. У жінок вона прослідковується частіше, ніж у чоловіків. Для цього немає фізіологічних підстав, проте є цілком зрозумілі соціальні підстави. Оскільки чоловіки менш схильні розпізнавати свої почуття чи емоційні проблеми, говорити про них і звертатися за допомогою до спеціалістів через суспільну стигму, вони піддаються більшому ризику того, що симптоми депресії не будуть діагностованими або не буде надано ефективної допомоги.

Депресивна симптоматика не обмежується виключно дорослим і літнім населенням. Багато людей відчувають чи спостерігають за собою депресивну симптоматику саме у дитинстві та підлітковому віці. У таких випадках, ці люди зазвичай продовжують страждати від епізодів депресивної симптоматики і в дорослому віці.

Симптоми можуть варіюватися в залежності від індивідуальних особливостей особистості.

Філософія та теоретична база ТА ґрунтуються на гуманістичній психології та охоплюють уявлення про те, що люди мають вроджене бажання рости й розвиватися, а також вони, свідомо чи ні, несуть відповідальність за свої життєві рішення та й життя загалом.

Із закріпленням ідей цієї течії, відбувся розвиток специфічних технік, постановка цілей і наголос на зміні поведінки клієнтів та розвитку їх автентичності та самоактуалізації (під впливом як поведінкової психотерапії, так і гуманістичних концепцій).

Транзакційний аналіз є інтегративним підходом, який розробляє нову істотну теорію забезпечення ефективної терапії. Транзакційний аналіз є відмінною моделлю психотерапії, яка базується на

узгодженій, заснованій на доказах концептуальній моделі. Працюючи у напрямі транзакційного аналізу вчені прийшли до висновку, що ТА покращує симптоми психічного здоров'я клієнтів, соціальне функціонування та загальне самопочуття з помірним і великим ефектом. Ці ефекти пояснювалися покращенням его-станів, самоефективності та соціального функціонування клієнтів, а також позитивними стосунками між клієнтом і терапевтом, як припускає модель транзакційного аналізу.

В даний час зростає попит на терапію, засновану на доказах, яка вимагає від терапевтів працювати з клієнтами, використовуючи найкращі наявні емпіричні дослідження.

**Висновки.** На сьогоднішній день, за даними багатьох дослідників, найпоширенішими проблемами з якими стикається людство є самотність та депресія. Шалені темпи розвитку породжують тривогу та невротизують людство.

Виявлення ранніх етапів депресивної симптоматики за допомогою транзакційного аналізу чи іншої методики дозволить запобігти розвитку подальших синдромів та зменшить шанси на летальність, що є важливим інструментом соціального контролю з боку суспільства.

**Щербина Анатолій**

Комунальний заклад Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти,  
E-mail: [flasher.sumy@gmail.com](mailto:flasher.sumy@gmail.com)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри психології

Комунального закладу Сумський обласний  
інститут післядипломної педагогічної освіти  
Гальцова Світлана

## **СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ІНТЕГРАТИВНА ВЛАСТИВІСТЬ**

Активна фаза війни в Україні утворила чисельні соціально-психологічні, емоційні, інтелектуально-логічні, комунікативні конфліктні ситуації, кризи, ризики які не тільки є незвичними для сучасної людини – вони є з її погляду абсолютно новими, неймовірними, складними.

Психоемоційне виснаження, яке є наслідком такого перевантаження, може викликати неспецифічну реакцію організму – стрес. Основні акценти, як зазначає вчений Г.Сельє, полягають у тому що стрес є нормальною реакцією організму на подразники. При цьому існує три стадії синдрому загальної адаптації до стресу: тривога, стійкість, виснаження. Стрес може бути «хорошим» або «поганим». Еустрес – «хороший» стрес – мотивує людину до досягнень. Дистрес – «поганий» стрес – чинить шкоду для здоров'я і є загрозою для життєдіяльності організму.

Адекватність оцінки ситуації та власних ресурсів визначає інтенсивність реакцій, спрямованих особистістю на зміну компонентів стресової ситуації, зміну когнітивної репрезентації, ставлення, мотиваційної, вольової орієнтації, копінгової поведінки, які здійснюються через провідну її функцію – когнітивно-феноменологічну перспективу та функції її окремих структурних компонентів, що зумовлюють рівень стресостійкості під час і після травматичних подій. Стресостійкість особистості є структурно-функціональною, динамічною, інтегративною властивістю особистості, як результат процесу зіткнення індивіда зі стресогенним фактором, що включає процес саморегуляції, когнітивну репрезентацію, об'єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості.

Стресостійкість особистості на соціально-психологічному рівні розглядається як здатність до соціальної адаптації, успішна самореалізація, збереження працездатності під час і після дії стресових факторів. Наприклад, К.Роман зазначає що стресостійкість людини базується на доступних ресурсах, які можуть бути внутрішні та зовнішні, матеріальні та психологічні. Здатність людини протистояти стресу та зберігати психологічну стійкість залежить від того, чи має вона доступ до ресурсів, які допомагають їй впоратися з негативними наслідками стресових ситуацій. Важливе місце тут має соціальна підтримка. Як зазначає Г.Чернишук, в експериментах досліджувані, які знаходились у стані стресу, здебільшого прагнули спілкуватись з тими, хто виглядав менше стривоженим, ніж вони самі, напевно, через бажання впевнитися, що перспективи не такі погані, як їм здається. Дослідників особливо зацікавив так званий буферний ефект соціальної підтримки, який полягає в тому, що людям більш важливою є не сама підтримка, а її відчуття. Ті люди, які відчувають підтримку, менше підпадають під вплив стресових ситуацій, ніж ті, хто такої підтримки не відчув. Стресостійкість сприяє підвищенню якості роботи. Фахівець, який не піддається впливу стресу, здатний більш об'єктивно аналізувати ситуацію, приймати зважені рішення та пропонувати ефективні стратегії розв'язання проблем.

Стресостійкість – складний феномен, який складається з багатьох компонентів. Усі вони взаємопов'язані та впливають один на одного. Розвиток кожного з цих компонентів сприяє підвищенню загальної стресостійкості особистості. Г.Ришко виділяє такі компоненти: 1) мотиваційний компонент (визначає внутрішню готовність людини до дії, її здатність мобілізувати свої сили та ресурси для подолання стресової ситуації); 2) фізіологічний компонент (відображає фізичний стан організму та його здатність витримувати навантаження, пов'язані зі стресом); 3) когнітивний компонент (охоплює знання та розуміння людиною стресової ситуації, її вміння аналізувати проблему та знаходити можливі шляхи її вирішення); 4) поведінковий компонент (визначає стратегії та тактики поведінки людини у стресовій ситуації, її здатність до адаптації та гнучкості); 5) комунікативний компонент (відображає здатність людини взаємодіяти з іншими людьми у стресовій ситуації, отримувати та надавати підтримку, співпрацювати для вирішення проблеми). Ця модель демонструє, що стресостійкість є комплексною характеристикою, яка включає різні аспекти людської психіки та фізіології. Розвиток кожного з цих компонентів сприяє підвищенню загальної стресостійкості та здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями.

**Висновки.** Стрес є невід'ємною частиною життя, і його вплив на людину може бути як позитивним, так і негативним. Важливу роль у формуванні стресостійкості відіграють індивідуальні особливості людини, її когнітивні оцінки ситуації, наявність соціальної підтримки та ефективних стратегій подолання. Стресостійкість є індивідуальною здатністю організму зберігати нормальну працездатність під час дії стресора. Люди, що володіють високим рівнем стресостійкості, здатні зберігати спокій та професіоналізм навіть у складних та емоційно напружених ситуаціях. Це дозволяє їм ефективно взаємодіяти з іншими, які переживають різноманітні проблеми та труднощі. Розвиток стресостійкості є важливим завданням для людей, які прагнуть досягти успіху у своїй професії та зробити значний внесок у добробут свого суспільства.

**Яремко Марія**

Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: [maria.yaremko.ps.2021@lpnu.ua](mailto:maria.yaremko.ps.2021@lpnu.ua)

Науковий керівник: к.псих.н.,

доцент кафедри теоретичної та практичної психології

Національного університету «Львівська політехніка»

Орищин-Буждиган Лідія

## ВАЖЛИВІСТЬ СЕНСУ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

В сучасному світі буття людини найчастіше асоціюється з такими поняттями як «життєвий шлях» або ж «сенси життя». Вивчення сенсу життя є однією із фундаментальних тем в сучасній психології завдяки масштабності даного поняття, а також через велику варіативність матеріалу для досліджень. Через соціальну нестабільність, непередбачуваність і зміни моральних цінностей виникає інтерес до запитань, як людина може спланувати своє життя. У сучасному світі, що швидко змінюється через глобалізацію, пошук і реалізація сенсу життя стають ключовими для самореалізації особистості.

Тема сенсу життя є важливою у сучасній психології, зокрема у екзистенційній філософії ще з середини ХХ століття. Екзистенційні філософи, такі як А.Кам'ю, Сартр та Гайдеггер, розглядали осмисленість життя в контексті віри в Бога, ставлячи під сумнів цю ідею і стверджуючи, що сенс життя потрібно створювати самостійно.

Сенс життя залишається фундаментальною проблемою, що стосується пошуку цінності та призначення людського існування, тісно пов'язаний зі свободою, щастям, мораллю та істиною. У психології важливо звернути увагу на теорію З.Фрейда, який вивчав осмисленість через поведінкові прояви і фантазії, вбачаючи зв'язок сенсу з актуальними мотивами. Його учень, Карл Юнг, розвинув ідею вродженої потреби у пошуку сенсу, акцентуючи на впливі минулого і перспективи майбутнього на формування особистості. Юнг вважав, що усвідомленість цього взаємозв'язку сприяє гармонійному розвитку особистості.

У індивідуальній психології А.Адлер акцентує на теологічному аспекті життя, стверджуючи, що сенс існування формується через життєвий досвід, цінності та мету. Життєва мета слугує орієнтиром для стилю життя і поведінки особи. Адлер виділяє три ключові аспекти сенсу життя: роботу, міжособистісні стосунки та кохання. Він вважає, що абсолютного сенсу життя не існує; натомість людина

має два прагнення: до самозбереження та соціальної турботи. Успіх життєвого шляху залежить від того, наскільки особистий сенс відповідає цим критеріям. Адлер підкреслює важливість суб'єктивного відчуття сенсу, яке формується з дитинства. Ш.Бюлер, популяризуючи концепцію життєвого шляху, визначила його етапи на основі прагнення людини до самореалізації, яке зумовлене життєвими цілями та цінностями. Для Бюлер самореалізація є результатом життєвого шляху, коли цінності та цілі повністю реалізуються. Повнота самореалізації залежить від здатності ставити цілі, що відповідають внутрішній сутності особистості.

Погляди в екзистенціальній психології у В.Фракла, М.Мейя та І.Ялома значно збігаються, проте також були і відмінності у мисленні. Всі вони акцентували важливість сенсу життя, проте В.Франкл вважав, що сенс життя є об'єктивно зумовленим зовнішньою реальністю. М.Мей і І.Ялом, навпаки, були ближчими до атеїстичних екзистенціалістів, таких як П.Сартр і А.Камю, і більше фокусувалися на суб'єктивному досвіді та смертності як необхідних умовах для осмисленого існування. Для них скінченність і виклики були необхідними для того, щоб життя мало сенс. у екзистенціальній психології та дослідженнях сенсу життя виділяють три основні аспекти поняття «значення»: фундаментальна ідея сенсу, відношення сенсу до здібностей людини та залучення сенсу до практичного життя.

Сучасні дослідження в екзистенціальній психології акцентують увагу на емпіричних аспектах сенсу життя, відходячи від філософських визначень. Основні теми залишаються негативні аспекти, як-от смертність і страждання, але фокус на емпіричному вивченні посилюється з 1980-х років через дослідження усвідомлення смерті. Термін «смыслотворення» охоплює три основні аспекти: 1) ідея сенсу, що включає суб'єктивну мету і когерентність; 2) взаємозв'язок сенсу з мотивацією, пізнанням і емоціями; 3) реалізацію сенсу в житті через джерела значення.

Дослідниця Т.Шнелл визначає осмисленість як «базову впевненість, що життя варте проживання». Вона розділяє осмисленість на когерентність, значимість, орієнтацію та приналежність. Когерентність стосується сенсу намірів і дій, значимість — усвідомлення наслідків дій, орієнтація — мети, а приналежність — відчуття свого місця в світі. Шнелл підкреслює, що відсутність сенсу не завжди означає кризу.

У вітчизняній психології також активно досліджують сенс життя. В.Е.Чудновський визначає сенс як ієрархію значень предмета та його мотивуючий аспект. Людина знаходить свій сенс життя, сприймаючи його як єдину систему, де всі етапи пов'язані. Кожну ситуацію розглядають у контексті загальної картини, а час стає цінним ресурсом. Сенс життя відображає ієрархію життєвих цілей і цінностей у свідомості особи. К.В.Карпінський вважає життєвий шлях історією розвитку особистості, що залежить від соціальних умов та активної ролі людини. Сенс життя полягає в усвідомленні свого місця в майбутньому і відповідях на питання: «Що я хочу зробити зі своїм життям?». Для нього сенс — це досягнення суб'єктивно важливої мети, яка спрямовує життя. Він підкреслює, що сенс повинен випереджати реальність, оскільки занадто реалістичний сенс може призвести до життєвої кризи.

**Висновки.** Сенс життя є ключовим аспектом людського існування, який впливає на щастя, моральні цінності та свободу. В умовах сучасної соціальної нестабільності пошук сенсу стає ще більш актуальним. Екзистенційні філософи підкреслювали, що сенс життя потрібно створювати самостійно, тоді як психологи, зокрема Фройд, Юнг та Адлер, вивчали, як сенс формується через життєвий досвід, цінності та міжособистісні стосунки. Сучасні дослідження акцентують увагу на суб'єктивному досвіді смыслотворення, підкреслюючи важливість усвідомлення власного місця в світі. Таким чином, сенс життя є складним і багатограним явищем, що впливає на розвиток особистості та її соціальні зв'язки.

## **THE INFLUENCE OF MEDIA ON THE DECLINE OF BOREDOM: HARM AND BENEFITS OF BOREDOM LOSS ON PSYCHOLOGICAL HEALTH**

### **The Concept of Boredom and Its Importance for Creativity and Personal Growth.**

From a scientific perspective, boredom is an emotional state characterized by dissatisfaction, lack of interest, mental fatigue, and often a sense of slowed-down time. Existential boredom provides an opportunity for self-discovery and can initiate independent thinking. Only boredom allows individuals to delve into their inner selves, drawing attention to their thoughts and helping them exercise their freedom (Heidegger, 1995). It is essential to "awaken" boredom so that it can challenge a person's existence, forcing them to "wake up" and begin to think critically .

Naturally experienced boredom encourages people to seek meaningful activities and fosters creative thinking. In a state of boredom, the mind tends to "wander," which stimulates imagination and aids personal growth. Thus, natural boredom can be a valuable resource for personal and professional development.

### **The Relationship Between Media and the Decline of Boredom.**

Modern media, especially social networks and entertainment platforms, provide uninterrupted access to information and entertainment, creating an environment where one can constantly immerse themselves in new content, thereby suppressing natural boredom. This behavioral pattern is particularly evident among youth who have grown up in the era of social media. The moment people sense the first signs of boredom, they intuitively reach for their phones or other devices to seek stimulation. Such rapid access to information creates "boredom-solving" habits that reduce the time available for reflection and personal contemplation, making boredom a rare and almost nonexistent phenomenon.

### **The Harm of Boredom Decline on Psychological Health.**

Constant stimulation through media can have long-term negative effects on psychological health. Research shows that the ability to endure idleness and come to terms with boredom contributes to the development of emotional resilience and psychological well-being. When these skills are underdeveloped, individuals become more dependent on external stimuli, such as social media. This can lead to feelings of anxiety associated with the need for constant new emotions and stimuli, which in turn can lead to fatigue, reduced stress tolerance, and burnout. This is particularly important in work and academic settings, where the ability to concentrate and maintain balance during prolonged tasks is crucial.

**The Influence of Media and the Internet on Dependence and Superficial Thinking** Media fosters a continuous need for stimulation, which, over time, can lead to a dependency on short-term stimuli, such as scrolling through social media feeds, watching entertaining videos, or engaging in a constant flow of information.

Frequent internet usage promotes quick, superficial information processing and hinders prolonged focus, resulting in brain changes that adapt to shallow information processing rather than deep engagement. Modern society is more dependent than ever on a constant stream of external stimuli, which can captivate attention and sustain it for extended periods. Internet culture encourages shallow, fragmented thinking, where quick transitions between different information sources take precedence over deep reading and contemplation.

### **The Positive Side of Media: Access to Information and Learning Opportunities.**

Although media can foster the decline of boredom and related psychological issues, its benefits are also evident. The accessibility of media provides opportunities for learning and acquiring new knowledge and skills. When used in moderation and purposefully, media can be beneficial for skill development, broadening one's perspective, and promoting professional growth. Media as an educational tool offers quick access to scientific information and various sources that can enrich knowledge and encourage critical thinking. However, it is important that such use is not driven by an impulsive desire to escape boredom but rather oriented toward personal growth.

### **Conclusion: The Importance of Balance Between Media Usage and Natural Boredom.**

To maintain a healthy psychological balance, it is necessary to cultivate a conscious approach to media usage. Media use should be limited to ensure that people occasionally experience natural boredom. This helps strengthen self-control, creativity, focus, and emotional resilience. When individuals allow themselves to

experience boredom without external stimuli, they discover opportunities for reflection, self-awareness, and achieving inner goals, which contributes to healthy and sustainable personal growth.

In **conclusion**, media has a dual impact on boredom – it can reduce boredom and provide valuable informational content, but prolonged use as a means of avoiding boredom has harmful consequences for psychological health, creativity, and cognitive abilities.

**Lin Yuanyue,**

postgraduate student speciality 053 'Psychology',  
Lviv Polytechnic National University  
E-mail: [lindmumu@163.com](mailto:lindmumu@163.com)

Partyko Neonila,  
Associate Professor at the Department of  
Theoretical and Applied Psychology,  
Lviv Polytechnic National University,  
PhD in Psychology, Associate professor  
E-mail: [neonila.v.voloshyna@lpnu.ua](mailto:neonila.v.voloshyna@lpnu.ua)

## PECULIARITIES OF FAMILY ATTITUDES

Social attitude is a concept that refers to a socially determined inclination of an individual or a group to a predetermined attitude or position towards a particular social object (person, phenomenon, event). From the ontological point of view, the concept of social attitude is related to the general psychological concept of 'attitude', which was introduced in the early twentieth century by German scientists L. Lange, H. Müller, and F. Schumann, who worked in the field of experimental psychology.

Marriage and family attitudes are formed in the conditions of one's own parental family. Modern studies show that parents don't take an adequate part in the preparation of the younger generation for the family lifestyle. There is a weakening of the role of family education and an increase in the importance of other social institutions. V. Bocheliuk, Z. Kireieva, N. Zhyhailo, N. Partyko say about the growing role of the mass media as another agent of socialization. Television shows, movies, popular music, magazines, Web sites, and other aspects of media influence our political views, our tastes in popular culture, the views of people of color, our views of women and gays, and many other beliefs. Mass media have a negative impact on the development of marriage and family attitudes, distorting stereotypes of male and female behavior.

We understand family attitudes as a complex of social value concepts related to various aspects of family functioning, namely: family values, values in the field of children upbringing and attitudes on family roles. Values and ideals can be very diverse, they are formed differently in different cultures and change in the course of historical evolution. Different peoples, generations, ages, social groups, professions, families, and, finally, every single person have their own value complexes. Norms and values are what we feel in social life not physically, but psychologically. Sociologists V. Verbets, O. Subot, etc. call them intangible culture. Norms are rules of behavior, values are general ideas shared by most of society about what is desirable, correct and useful.

The system of value orientations determines the content of the orientation of the individual and is the basis of his attitude to the surrounding reality, other people, himself, the core of world perception and motivation of life activity, the basis of the concept of life. For example, according to M. Rokysh, there are concrete and abstract values, values of professional self-realization and personal life. Instrumental values can be grouped into ethical values of communication, values of work, individualistic and conformist values, values of acceptance of others, values of self-affirmation, etc.

From the point of view of family values – R. Rogers, M. Khrustalova, others – and value orientations (M. Rokeach, I. Galyan, V. Bocheliuk, A. Antonov, N. Partyko, I. Bondar, others) the following types of families are distinguished:

- families in which family values are given priority;
- families where personal value orientations have a higher significance for spouses compared to family values;
- families with different value orientations: one spouse prefers personal, and the other – family values;
- families in which parity of family and personal values is preserved for a certain time;
- families with "flexible" values: in some periods, family values prevail, in others – individual values.

Studies by N. Pezeshkian, L. Hay, T. Khomulenko, T. Zimovina, Yu. Moroz and other researchers have revealed a link between family upbringing and the incidence of diseases in children from birth to 6 years of age. It has been shown that a child acts as an 'identified patient' in the family system, thereby acting as a 'saviour' of this system and a regulator of emotional tension and conflict in the family, being in a symbiotic relationship with the mother or another close family member. M. Khrustalova, L. Savinov believes that family values include:

- a complex spectrum of relationships between a man and a woman, the highest value of which is love;
- the birth of children is a value, in the course of achieving which not only the biological instinct is manifested, but also important spiritual and social parameters;
- different value orientations, thanks to which, in the multi-layered sphere of communication, family members have the opportunity to plunge into the world of humanity.

The ancestral values of the family include the ability to feel the relative stability and security that the family provides to its members.

The main purpose of the family, as indicated by most of the authors, sociologists and psychologists dealing with family and marriage problems, is the satisfaction of social, group and individual needs. Cultural revolution, urbanization, population migration, interpenetration of cultures, languages of different peoples, processes of globalization had a decisive impact on the family.

**Conclusions.** Family functions determine the values of family life. Nowadays there is a weakening of the role of family education and an increase in the importance of other social institutions. The development of family attitudes is negatively influenced by mass media, etc. With the economic and legal equality of men and women, it is necessary to evaluate and distribute family responsibilities and roles in a new way. It's necessary to take into account what is the core of family life for spouses, as well as their performance of extramarital functions (work, social activities). Here it is important what models of family structure, division of responsibilities the spouses have adopted from their parents' families.

**Ольга Зінченко (Olia Zinchenko)**

Master's student of Lucerne University  
of Applied Sciences, Business Psychology (Switzerland)

E-mail: [o.zinchenko@gmail.com](mailto:o.zinchenko@gmail.com)

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ВІДМІННОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КУЛЬТУР ІТ- КОМПАНІЙ УКРАЇНИ ТА ШВЕЙЦАРІЇ**

Організаційна культура, як чинник ефективності діяльності компанії, зазвичай розглядається в широкому контексті різних галузей та індустрій. Вона визначає, як працівники сприймають та взаємодіють у межах організації, впливає на їхні мотивацію, сприйняття цінностей та відносини в колективі. У контексті ІТ-компаній ця тема стає особливо цікавою та актуальною. Всупереч тому, що ІТ-галузь спеціалізується на технологіях та інноваціях, успіх будь-якої компанії в цьому сегменті не обмежується лише технічними аспектами. Роль організаційної культури в ІТ-компаніях виявляється у забезпеченні ефективної комунікації та співпраці між розробниками, управлінським персоналом та іншими структурними підрозділами.

ІТ-сфера привертає багато уваги для дослідження організаційної культури з ряду причин. По-перше, це середовище, що швидко змінюється і постійно еволюціонує. У цьому індустріальному сегменті нові технології з'являються щодня, прискорюючи темп інновацій та змін. Такий динамізм створює чудову можливість вивчати, як організації адаптуються до нових викликів та як їхня культура впливає на цей процес.

По-друге, у світі ІТ домінують висока гнучкість та толерантність до ризику. Компанії швидко реагують на зміни, експериментують з новими підходами та готові приймати ризики в пошуках інноваційних рішень. Ця особливість індустрії створює цікавий контекст для аналізу впливу організаційної культури на прийняття рішень та створення інновацій. Крім того, у сфері інформаційних технологій існує велика конкуренція за таланти.

Отже, компаніїкладають значні зусилля у створення стимулюючого середовища для своїх працівників. Це включає в себе розвиток сприятливої організаційної культури, яка не лише приваблює талановитих спеціалістів, але й сприяє їхньому збереженню та розвитку. Прив'язаність працівників є ключовим фактором для довгострокового успіху компанії. Згідно з дослідженням Deloitte, позитивна

організаційна культура призводить до того, що працівники сильніше ідентифікуються з компанією, що знову ж таки зміцнює їхню прив'язаність і зменшує оборотність кадрів. Ще одним важливим аспектом є підтримка інновацій та креативності.

У відкритій та підтримуючій організаційній культурі працівники відчують себе заохоченими вносити нові ідеї та розробляти інноваційні рішення. Згідно з дослідженням McKinsey, компанії зі сильною організаційною культурою вдвічі частіше інноваційні, ніж компанії зі слабкою культурою. Ефективна співпраця – ще один результат позитивної організаційної культури. Коли працівники перебувають у середовищі довіри та відкритості, вони більш схильні ділитися знаннями та досвідом, що знову ж таки покращує роботу команди. Harvard Business Review опублікував результати дослідження, які підтверджують, що компанії зі сильною організаційною культурою мають кращу командну працездатність та співпрацю. Не останнім аспектом є адаптивність, особливо в швидкозмінній ІТ-галузі. Гнучка організаційна культура допомагає компаніям пристосовуватися до нових технологій, ринкових умов та вимог клієнтів. Дослідження PwC підкреслює, що адаптивність є ключовим чинником успіху для компаній, які працюють у дизруптивних галузях.

Дослідження організаційної культури, зосереджене на ІТ-секторі, показує, що ця тема є ключовою для розуміння та підвищення ефективності діяльності компаній. Організаційна культура визначається як «колективне програмування розуму» за Хофстеде, що підкреслює її вплив на взаємозв'язки між членами організації. Різні наукові підходи, такі як функціоналістський, інтерпретативний та інтегративний, надають можливість глибше зрозуміти динамічний характер організаційної культури та її вплив на підприємства. Аналіз підтверджує, що організаційна культура є важливим фактором конкурентної переваги. Вона впливає на орієнтацію, координацію та мотивацію співробітників, що дозволяє досягати стратегічних цілей.

Особлива роль організаційної культури в ІТ-компаніях проявляється у формуванні ефективного робочого середовища, адаптивності до змін та підтримці інновацій. Практичне дослідження, що порівнює українські та швейцарські ІТ-компанії, виявило значні відмінності в організаційній культурі. Українські ІТ-компанії характеризуються клановою та адхократичною культурою, тоді як швейцарські – ринковою та ієрархічною. Українські компанії демонструють сильнішу та сприятливішу організаційну культуру з вищими показниками за всіма компонентами, а також кращими показниками організаційної згуртованості.

За результатами дослідження (факторний аналіз) було встановлено чотири основні фактори для кожної компанії. Для українських ІТ-компаній це: «Управління і робоче середовище», «Міжособистісна динаміка», «Узгодженість та ідентичність» і «Уникнення конфліктів». Для швейцарських ІТ-компаній визначені такі фактори: «Організаційна узгодженість», «Стійкість і автономія», «Взаємозалежність» та «Соціальна орієнтація».

Результати дослідження підтверджують гіпотезу про те, що українські ІТ-компанії характеризуються внутрішньою орієнтацією та гнучкістю у вирішенні проблем, а також дружнім кліматом. Швейцарські ІТ-компанії більше орієнтовані на зовнішні відносини, стабільність і контроль, а також на досягнення результатів і цілей. Отримані результати можуть бути використані для розробки стратегій управління організаційною культурою, сприяючи підвищенню конкурентоспроможності та успіху компаній у динамічному ринку.

НАУКОВЕ ЕЛЕКТРОННЕ ВИДАННЯ

**ЗБІРНИК ТЕЗ**

**IV Міжнародної студентської  
науково-практичної конференції**

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КРОСКУЛЬТУРНОЇ  
ВЗАЄМОДІЇ У МЕДІАСЕРЕДОВИЩІ**

**14–15 листопада 2024 р.**

Відповідальний за випуск Сняданко І. І.

Режим доступу:

%%%%%%%%%

Видавництво Львівської політехніки  
*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4459 від 27.12.2012 р.*

вул. Ф. Колесси, 4, Львів, 79013  
тел. +380 32 2584103, факс +380 32 2584101  
vlp.com.ua, ел. пошта: vnr@vlp.com.ua