

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Мотиваційний профіль та психологічна стійкість підприємців в умовах
військового стану**

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-242 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Психологія забезпечення ментального здоров'я
Олени ТКАЧЕНКО
(прізвище та ініціали)
Керівники
Наталія ЗАВ'ЯЗКІНА, д.психол.н., проф.,
Світлана ПОЛШКОВА, д.мед.н.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології _____ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ–2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ	12
1.1 Сутність і структура мотиваційної сфери особистості	12
1.2 Поняття психологічної стійкості: підходи, компоненти, моделі ...	18
1.3 Психологічні чинники підприємницької діяльності	25
1.4 Емоційне вигорання у підприємницькій діяльності	32
Висновки до розділу I	38
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ ...	40
2.1 Характеристика вибірки	40
2.2 Організація та етапи проведення емпіричного дослідження	46
2.3 Описова характеристика мотиваційного профілю, психологічної стійкості та емоційного стану підприємців	53
Висновки до розділу II	67
РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ ...	69
3.1 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	69
3.2 Обговорення результатів дослідження мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців	90
3.3 Практичні рекомендації щодо розвитку психологічної стійкості підприємців	99
Висновки до розділу III	105
ВИСНОВКИ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	111
ДОДАТКИ	121

АНОТАЦІЯ

Дослідження присвячене вивченню особливостей мотиваційного профілю, психологічної стійкості та емоційного вигорання підприємців в умовах воєнного стану. Актуальність теми зумовлена значним зростанням психологічних навантажень на підприємців у період війни, що пов'язано з економічною нестабільністю, невизначеністю майбутнього, підвищеним рівнем ризику та необхідністю приймати рішення в умовах постійного стресу. За таких умов особливого значення набувають внутрішні психологічні ресурси особистості, зокрема мотиваційні характеристики, психологічна стійкість, самоефективність, рівень емоційного вигорання та суб'єктивне благополуччя.

Метою роботи є дослідити особливості мотиваційного профілю, психологічної стійкості та рівня емоційного вигорання підприємців, які здійснюють підприємницьку діяльність в умовах війни, а також визначити їх зв'язок із показниками самоефективності, суб'єктивного благополуччя та емоційних станів і встановити відмінності між групами підприємців залежно від віку, стажу та масштабу підприємницької діяльності.

Емпіричне дослідження проведено методом онлайн-опитування із застосуванням комплексу психодіагностичних методик: авторської анкети соціально-демографічних даних, опитувальника професійної життєстійкості (С. Мадді), методики діагностики мотивації досягнення успіху та уникнення невдач (Т. Елерс), шкали загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем), експрес-діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко), шкали депресії, тривоги та стресу (DASS-21) та модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя БіБіСі.

У дослідженні взяли участь підприємці, які здійснюють підприємницьку діяльність в умовах воєнного стану в Україні.

Ключові слова: мотиваційний профіль, психологічна стійкість, емоційне вигорання, підприємці, воєнний стан, самоефективність, суб'єктивне благополуччя.

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми. У сучасних соціально-економічних умовах підприємницька діяльність пов'язана з високим рівнем невизначеності, відповідальності та значними психологічними навантаженнями. Під час воєнного стану ці виклики посилюються економічною нестабільністю, ризиками для безпеки, порушенням логістичних процесів та необхідністю швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Підприємці змушені адаптуватися до динамічних змін ринку, долати фінансові й організаційні труднощі, що зумовлює підвищені вимоги до їхньої психологічної стійкості, внутрішніх мотиваційних ресурсів та здатності запобігати розвитку емоційного виснаження і професійного вигорання. Саме тому вивчення психологічних чинників ефективної підприємницької діяльності набуває особливої актуальності в сучасній психологічній науці.

Важливим аспектом психологічного функціонування підприємців є їхній мотиваційний профіль, який визначає спрямованість діяльності, рівень наполегливості у досягненні цілей і здатність долати труднощі. У наукових дослідженнях мотивація розглядається як система внутрішніх спонукань, що визначають поведінку людини, її активність і результативність. Водночас ефективність підприємницької діяльності значною мірою залежить від психологічної стійкості особистості, яка проявляється у здатності зберігати продуктивність діяльності за умов стресу, невизначеності та підвищеного емоційного навантаження, а також протидіяти розвитку емоційного виснаження та симптомів професійного вигорання.

Попри значну кількість досліджень мотивації та психологічної стійкості, недостатньо вивченими залишаються питання їхнього взаємозв'язку у підприємницькому середовищі, а також роль емоційного вигорання поряд із такими психологічними характеристиками, як самоефективність, суб'єктивне благополуччя та емоційні стани (депресія, тривога, стрес), у формуванні психологічної стійкості підприємців.

Особливо обмежено досліджено, яким чином ці психологічні характеристики проявляються у підприємців з різними соціально-професійними параметрами, зокрема залежно від віку, тривалості підприємницького досвіду та масштабу підприємницької діяльності.

Виявлення можливих відмінностей у показниках мотиваційного профілю, психологічної стійкості, самоефективності, рівня емоційного вигорання та емоційного стану між різними групами підприємців має важливе значення для глибшого розуміння психологічних механізмів підприємницької діяльності в умовах воєнного стану. Це зумовлює необхідність комплексного дослідження мотиваційного профілю, психологічної стійкості та проявів емоційного вигорання підприємців, що і визначає актуальність обраної теми.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теоретико-методологічну основу дослідження становлять сучасні підходи до розуміння мотиваційної сфери особистості, психологічної стійкості, психологічних чинників підприємницької діяльності та емоційного вигорання як взаємопов'язаних феноменів професійного функціонування особистості.

Першим теоретичним блоком виступають сучасні підходи до розуміння мотиваційної сфери особистості як складної багаторівневої системи внутрішніх спонукань, що охоплює потреби, мотиви, цілі, наміри, цінності та смисли й визначає спрямованість, активність і саморегуляцію поведінки. У межах діяльнісного та особистісно-регуляційного підходів мотивація розглядається як динамічний процес актуалізації потреб, формування мотивів, вибору цілей і реалізації активності, а мотиваційна сфера – як ядро особистості, що інтегрує її спонукальні, ціннісні та поведінкові характеристики. Важливе методологічне значення має також теорія самодетермінації Р. Раяна та Е. Дечі, відповідно до якої мотивація постає як континуум внутрішніх і зовнішніх форм регуляції поведінки, пов'язаний із задоволенням базових психологічних потреб в автономії, компетентності та пов'язаності. У методологічному плані значущим є поєднання змістових і процесуальних теорій мотивації, зокрема теорії ієрархії потреб А. Маслоу, двофакторної теорії Ф. Герцберга, теорії потреб у досягненні

Д. Макклелланда, ERG-теорії К. Альдерфера, теорії очікувань В. Врума, теорії справедливості Дж. Адамса та теорії постановки цілей Е. Локка, що дозволяють розкрити як внутрішні джерела активності особистості, так і механізми вибору поведінки та досягнення цілей. У цьому контексті мотивація досягнення, ціннісні орієнтації, інтереси, організованість, адаптивність, перфекціоністичні установки та тривожність розглядаються як психологічні характеристики, що формують індивідуальний мотиваційний профіль особистості (Білецька & Купчишина, 2022; Заміщак & Проць, 2025; Кісіль & Швець, 2023; Подшивайлов & Сергєєнкова, 2015; Ryan & Deci, 2020).

Другим теоретичним блоком є сучасні підходи до розуміння психологічної стійкості як інтегративної характеристики особистості, що забезпечує збереження ефективності діяльності, адаптацію до несприятливих умов та відновлення внутрішніх ресурсів у ситуаціях стресу і невизначеності. У сучасній психології цей феномен розглядається в межах різних підходів: як індивідуально-психологічна властивість, що забезпечує гнучкість поведінки та адаптацію до складних умов (Д. Блок); як процес позитивної адаптації до несприятливих обставин (Н. Гармезі, А. Мастен, Д. Сілк, С. Лутар); як результат взаємодії індивідуальних характеристик особистості та різних рівнів соціального середовища (Ю. Бронфенбреннер); а також як особистісний ресурс подолання стресу, пов'язаний із залученістю, контролем і прийняттям виклику (С. Мадді). Важливе місце займає також модель психологічної витривалості, що поєднує психологічні та фізіологічні чинники підтримання ефективності діяльності в умовах навантаження. У цілому психологічна стійкість розглядається як система внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечує ефективне функціонування, саморегуляцію та адаптацію в умовах стресу, що є особливо значущим для професійної діяльності підприємців (Готич, 2023а; Готич, 2023б; Клочков, 2022; Коструба & Ляшко, 2023; Чиханцова, 2025).

Третім теоретичним блоком виступають сучасні підходи до розуміння підприємництва як складного психологічного та соціально-економічного феномену, що поєднує інноваційність, автономію, відповідальність, готовність

до ризику, саморегуляцію та здатність діяти в умовах невизначеності. Сутність підприємницької діяльності розкривається через особистісний, поведінковий і когнітивний підходи, які акцентують значення індивідуально-психологічних характеристик підприємця, специфіки його рішень і дій, а також особливостей підприємницького мислення, пов'язаного з виявленням можливостей, оцінкою ризиків та генеруванням інноваційних рішень. Важливе теоретичне значення має також підхід Й. Шумпетера, відповідно до якого підприємництво пов'язується зі створенням нових комбінацій ресурсів та інноваційною активністю як чинником економічного розвитку. Сучасні емпіричні дослідження підтверджують, що мотивація досягнення, самоефективність, соціальна підтримка, підприємницька освіта та коучинговий вплив є важливими психологічними ресурсами, які визначають формування підприємницьких намірів, результативність бізнесу, інноваційну активність і здатність долати професійні труднощі. У цьому контексті мотиваційний профіль і психологічна стійкість підприємців розглядаються як взаємопов'язані психологічні чинники, від яких залежать ефективність підприємницької діяльності, підтримання професійної активності та досягнення успіху в умовах соціально-економічної нестабільності (Бондарчук & Шмиріна, 2020; Варнавальська, 2024; Сабадаш, 2024; Сердюк, 2022; Adhiyasa & Surya, 2025; Caliendo et al., 2023; Gao & Zhao, 2026; Ndlovu et al., 2025; Sarman et al., 2025; Ye & Kang, 2025).

Четвертим теоретичним блоком виступають сучасні підходи до розуміння емоційного вигорання як багатофакторного психологічного феномену, що формується внаслідок тривалого професійного стресу, виснаження внутрішніх ресурсів та дисбалансу між вимогами діяльності й можливостями їх подолання. У сучасній психології емоційне вигорання розглядається як багатовимірний синдром, що охоплює емоційне виснаження, відсторонення, зниження ефективності діяльності та порушення професійного функціонування. Методологічно значущими є результативний і процесуальний підходи до його вивчення, концепція стресу Г. Сельє, теорія збереження ресурсів, а також мотиваційна модель Job Demands–Resources, відповідно до якої вигорання

виникає внаслідок дисбалансу між високими робочими вимогами та недостатністю ресурсів особистості. У контексті підприємницької діяльності емоційне вигорання розглядається як наслідок поєднання високої відповідальності, невизначеності, інтенсивного навантаження, дефіциту відновлення та впливу особистісних чинників, зокрема тривожності, перфекціонізму, недостатньої адаптивності та зниження психологічної стійкості. Такий підхід дає змогу розглядати емоційне вигорання як важливий показник психологічного функціонування підприємців в умовах соціально-економічної нестабільності та воєнного стану (Дьоміна & Мельничук, 2021; Івасюк, 2024; Маковей, Пономаренко & Найчук, 2024; Павлюк, Журавська & Клімишина, 2018; Шкраб'юк & Білик, 2020; Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014).

Отже, теоретико-методологічна основа дослідження ґрунтується на інтеграції сучасних уявлень про мотиваційну сферу особистості, психологічну стійкість, психологічні чинники підприємницької діяльності та емоційне вигорання як взаємопов'язані компоненти професійного функціонування підприємця. Саме така інтеграція дозволяє розглядати мотиваційний профіль, психологічну стійкість та емоційне вигорання підприємців у єдиному дослідницькому контексті.

Об'єкт дослідження – мотиваційний профіль та психологічна стійкість.

Предмет дослідження – мотиваційний профіль та психологічна стійкість підприємців в умовах воєнного стану.

Мета: дослідити особливості мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців, які здійснюють підприємницьку діяльність в умовах військового стану, та визначити їх зв'язок із показниками самоефективності, вигорання, емоційних станів та суб'єктивного благополуччя.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення мотиваційної сфери особистості та психологічної стійкості.

2. Розкрити психологічні особливості підприємницької діяльності, визначити чинники її ефективності та особливості вигорання.

3. Провести емпіричне дослідження мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців.

4. Визначити відмінності у показниках мотиваційного профілю та психологічної стійкості між підприємцями різного віку, з різним стажем та масштабом підприємницької діяльності.

5. Надати практичні рекомендації щодо розвитку психологічної стійкості підприємців.

Методи:

- теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми мотиваційної сфери особистості, психологічної стійкості, самооефективності, суб'єктивного благополуччя та емоційних станів підприємців з метою визначення теоретико-методологічних засад дослідження;

- емпіричні – анкетування та психодіагностичне тестування, зокрема: анкета для збору соціально-демографічних характеристик респондентів; опитувальник професійної життєстійкості (С. Мадді); методика діагностики особистості на досягнення успіху та уникнення невдач (Т. Елерс); шкала загальної самооефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем); експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко); шкала депресії, тривоги та стресу (Depression Anxiety Stress Scales, DASS-21; методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі»;

- математико-статистичні – методи описової статистики, кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, кореляційний аналіз, множинний лінійний регресійний аналіз для встановлення предикторів професійної життєстійкості, а також методи порівняльного статистичного аналізу для визначення відмінностей у досліджуваних показниках між підприємцями різного віку, з різним стажем та масштабом підприємницької діяльності.

Характеристика вибірки. У дослідженні взяли участь 101 підприємець, який здійснює професійну діяльність у різних сферах бізнесу в умовах воєнного стану. Серед респондентів – 65 жінок (64 %) та 36 чоловіків (36 %) віком від 18 до 61 року. Учасники дослідження характеризуються різним стажем

підприємницької діяльності, організаційними формами ведення бізнесу та масштабом підприємницької діяльності – від індивідуальної роботи без найманих працівників до управління колективами чисельністю понад 50 осіб. Збір емпіричних даних здійснювався у форматі онлайн-опитування із забезпеченням добровільності участі та анонімності респондентів.

Апробація результатів роботи. Основні результати дослідження апробовано у тезах доповіді Всеукраїнської науково-практичної конференції «Коли закінчилась війна: сучасний погляд та переосмислення» (м. Київ, 10–11 квітня 2026 р.). За матеріалами дослідження опубліковано статтю «Психологічні чинники емоційного вигорання підприємців під час воєнних дій», підготовлену у співавторстві з доктором психологічних наук, професором кафедри клінічної психології Н. В. Завязкіною, у науковому журналі із соціології та психології «Габітус», а також одноосібну статтю «Тренінгові технології у роботі з емоційним вигоранням підприємців» у колективній монографії АПСВТ, КІСПП «Методи діагностики та психологічного супроводу життєдіяльності особистості в умовах стресу».

Теоретична значущість роботи. Теоретична значущість дослідження полягає у розширенні наукових уявлень про психологічні чинники підприємницької діяльності. Отримані результати поглиблюють розуміння взаємозв'язку між мотиваційним профілем особистості, психологічною стійкістю, самоефективністю, суб'єктивним благополуччям та емоційними станами підприємців. Дослідження також сприяє уточненню ролі цих психологічних характеристик у забезпеченні ефективності підприємницької діяльності та адаптації до умов ризику і невизначеності. Крім того, результати роботи розширюють теоретичні уявлення про можливі відмінності у мотиваційних і психологічних характеристиках підприємців залежно від віку, тривалості підприємницького досвіду та масштабу підприємницької діяльності.

Практична значущість роботи. Практична значущість дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у практиці психологічного консультування та професійного розвитку підприємців.

Виявлені особливості мотиваційного профілю, психологічної стійкості, самоефективності та емоційних станів можуть бути використані для розроблення програм психологічної підтримки підприємців, спрямованих на підвищення їхньої стресостійкості, розвиток упевненості у власних можливостях і формування ефективних стратегій подолання труднощів у професійній діяльності. Результати дослідження також можуть бути застосовані у програмах підприємницької освіти, коучингових і тренінгових програмах розвитку підприємницьких компетентностей, а також у діяльності фахівців з організаційної та економічної психології.

Дослідницькі питання:

- які особливості мотиваційного профілю та психологічної стійкості характерні для підприємців, які здійснюють підприємницьку діяльність в умовах воєнного стану?
- який рівень самоефективності, суб'єктивного благополуччя, емоційного вигорання та показників емоційного стану (депресії, тривоги, стресу) притаманний підприємцям?
- чи існує взаємозв'язок між мотиваційними характеристиками підприємців, показниками психологічної стійкості, самоефективності, суб'єктивного благополуччя, емоційного вигорання та емоційного стану?
- чи існують відмінності у показниках мотиваційного профілю, психологічної стійкості, самоефективності та емоційного стану між підприємцями різного віку, з різним стажем та масштабом підприємницької діяльності?

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ

1.1 Сутність і структура мотиваційної сфери особистості

Мотиваційну сферу особистості розкривають такі базові поняття, як нужда, потреба, мотив та мотивація. Нужда відображає об'єктивний стан нестачі, що зумовлює взаємодію організму з навколишнім середовищем. Потреба є психічною конкретизацією нужди, а її усвідомлення й емоційне переживання визначають поведінку особистості. Згідно з діяльнісним підходом, задоволення потреб здійснюється у процесі активності, основними структурними елементами якої виступають мотив, ціль і засоби.

Мотив розглядається як усвідомлена потреба, що спрямовує поведінку особистості (Подшивайлов & Сергєєнкова, 2015), та як інтегральне утворення, яке поєднує кілька функціональних компонентів: когнітивний, потребовий і регуляційно-виконавчий.

Поєднання зазначених компонентів надає мотиву системного характеру та забезпечує можливість саморегуляції діяльності. У такому розумінні мотив виступає не лише чинником адаптації особистості до середовища, а й засобом його перетворення відповідно до індивідуальних потреб і цінностей (Заміщак & Проць, 2025).

Важливу роль у мотиваційному процесі відіграє когнітивний контроль, який забезпечує регуляцію поведінки та спрямування активності на досягнення мети. Намір при цьому виступає як усвідомлене рішення діяти відповідно до сформованого мотиву. Згідно до цього, мотивація визначається як динамічний процес усвідомлення потреби, формування мотиву та реалізації діяльності (Подшивайлов & Сергєєнкова, 2015), а також як внутрішня рушійна сила, що спонукає особистість до активності та визначає спрямованість її поведінки.

У процесі формування мотивації можна виокремити кілька послідовних етапів: вибір між альтернативами поведінки, реалізацію обраної мотивації у

діяльності, спрямування на досягнення мети та оцінювання результативності здійсненої поведінки.

З психофізіологічної точки зору мотивація пов'язана з актуалізацією потреб, що супроводжується активацією функціональних систем організму та зумовлює спрямовану поведінкову активність (Кісіль & Швець, 2023). Виникнення потреб має біологічну основу та супроводжується внутрішнім напруженням, яке спонукає особистість до активності, зокрема в умовах суперечності між потребами та можливостями їх задоволення або ситуаціями фрустрації (Скрипаченко, 2023).

Залежно від джерел та особливостей стимуляції виокремлюють різні види мотивації. Виділяють позитивну мотивацію, що ґрунтується на очікуванні винагороди, та негативну, пов'язану з уникненням покарання або небажаних наслідків. Окрім цього, мотивація може бути стійкою, коли вона базується на внутрішніх потребах особистості, або нестійкою, що потребує постійного зовнішнього підкріплення (Білецька & Купчишина, 2022; Кісіль & Швець, 2023).

У сучасній психології мотивації важливе місце посідає теорія самодетермінації R. M. Ryan & E. L. Deci (2020) – Self-Determination Theory, SDT. У межах якої мотивація розглядається як багатовимірний процес, що визначає характер і спрямованість поведінки людини, а також рівень її залученості у діяльність.

У межах цього підходу мотивацію поділяють на внутрішню (intrinsic) та зовнішню (extrinsic). Внутрішня мотивація виникає тоді, коли діяльність виконується заради власного інтересу, задоволення або пізнавальної цікавості. Такий тип мотивації пов'язаний із природним прагненням людини до дослідження, розвитку компетентності та самореалізації – внутрішньо мотивована діяльність супроводжується більшою залученістю, креативністю та стійкістю до труднощів.

Зовнішня мотивація зумовлюється впливом зовнішніх факторів, зокрема винагород, соціального схвалення, вимог або уникнення покарання. У межах теорії самодетермінації цей тип мотивації розглядається як континуум різних

рівнів регуляції поведінки – від повністю зовнішньо контрольованої до більш автономної, коли зовнішні цілі поступово інтегруються у систему особистісних цінностей.

Центральним положенням теорії є припущення про існування трьох базових психологічних потреб, задоволення яких сприяє формуванню автономної мотивації та психологічного благополуччя: потреба в автономії (прагнення людини відчувати себе автором власних дій і рішень); потреба в компетентності (потреба відчувати ефективність власної діяльності та здатність досягати результатів); потреба у пов'язаності (потреба у соціальних зв'язках, підтримці та відчутті приналежності до інших людей).

Задоволення цих потреб сприяє розвитку внутрішньої мотивації, підвищенню психологічної стійкості, саморегуляції поведінки та загального благополуччя. Натомість їх фрустрація може призводити до зниження мотивації, емоційного виснаження та психологічного дискомфорту (Ryan & Deci, 2020).

Теоретичне розуміння мотиваційної сфери особистості здійснюється в межах різних психологічних підходів, серед яких найбільш поширеними є змістовий і процесуальний, що пояснюють джерела та механізми мотиваційної поведінки. Змістові теорії зосереджені на аналізі потреб і чинників, які детермінують поведінку особистості, зокрема теорія ієрархії потреб А. Маслоу, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія потреб у досягненні Л. Макклелланда та ERG-теорія К. Альдерфера. Процесуальні теорії досліджують механізми вибору поведінки та прийняття рішень; до них належать теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса та теорія постановки цілей Е. Локка (Єрмолінська, 2023; Marczak & Yawson, 2021).

Обидва підходи розглядають потреби як важливі детермінанти мотивації, що лежать в основі внутрішніх і зовнішніх спонукань до діяльності. Водночас кожна теорія висвітлює окремі аспекти мотиваційного процесу, зокрема досягнення цілей, професійне задоволення, соціальну взаємодію та значущість винагороди, що підтверджує складність і багатовимірність мотивації та обмеженість окремих моделей у прогнозуванні поведінки особистості

(Єрмолінська, 2023; Bandhu et al., 2024; Kumar et al., 2025).

Відповідно до теорії А. Маслоу, поведінка людини визначається ієрархічно організованою системою потреб – від базових фізіологічних до вищих, пов'язаних із самореалізацією. ERG-теорія К. Альдерфера розвиває цю ідею, виділяючи три групи потреб: існування, взаємозв'язків і зростання, та допускає як поступальний, так і регресивний рух між рівнями потреб (Єрмолінська, 2023). Ф. Герцберг пояснює задоволеність працею через дві групи чинників: гігієнічні, пов'язані з умовами праці, та мотиваційні, що сприяють підвищенню професійної активності та самореалізації (Білецька & Купчишина, 2022; Ihensekien & Joel, 2023).

У межах теорії Д. Макклелланда і Д. Аткинсона основна увага приділяється потребам вищого рівня, сформованим під впливом соціального середовища. Ключовими виступають три базові потреби: у досягненні, владі та причетності (афіліації), які визначають прагнення до результативної діяльності, впливу на інших і підтримання соціальних зв'язків (Білецька & Купчишина, 2022).

Теорія справедливості С. Адамса пояснює мотивацію через соціальне порівняння власного внеску та винагороди з результатами інших, що може викликати емоційне напруження та зміну поведінки, а теорія очікувань В. Врума пов'язує мотивацію з очікуваннями щодо результатів діяльності, зокрема впевненістю в результативності зусиль і значущістю винагороди (Єрмолінська, 2023). У межах теорії постановки цілей Е. Локка мотивація розглядається через систему свідомо поставлених особистістю цілей, які визначають спрямованість та інтенсивність діяльності людини (Білецька & Купчишина, 2022).

Ефективність виконання діяльності залежить від таких характеристик цілей, як їх складність, прийнятність, готовність особистості докладати зусиль для їх досягнення, а також чіткість і визначеність формулювання.

Рівень задоволеності результатами діяльності формується як через внутрішнє співвіднесення досягнутих результатів із поставленими цілями, так і через зовнішнє порівняння власних результатів з досягненнями інших. Водночас практичне застосування цієї теорії у сфері управління може бути ускладнене

індивідуальними відмінностями працівників, зокрема їх віком, професійною підготовкою та специфікою діяльності (Білецька & Купчишина, 2022).

Особливе місце у структурі мотиваційної сфери особистості посідає мотивація досягнення як специфічний вид мотивації, спрямований на досягнення значущих результатів діяльності.

Мотивація досягнення пов'язана з прагненням особистості до успішного виконання діяльності та підвищення її результативності, розглядається як спрямованість на досягнення успіху в тих видах діяльності, де результат може оцінюватися за критеріями ефективності. У психології вона також трактується як система взаємодії афективних і когнітивних процесів, що регулюють поведінку людини в ситуаціях досягнення (Подшивайлов, 2017). Особи з високим рівнем мотивації досягнення, як правило, орієнтовані на успіх, виявляють наполегливість у діяльності та докладають значних зусиль для реалізації поставлених цілей. Натомість недостатній рівень мотивації може супроводжуватися зниженням активності та меншою значущістю досягнення результату. Водночас мотивація уникнення невдач часто пов'язана з невпевненістю у власних можливостях і підвищеним емоційним напруженням під час виконання складних завдань (Кісіль & Швець, 2023).

Окрім мотивації досягнення, важливу роль у формуванні спрямованості діяльності відіграють інтерес, цінності та смисли, які визначають спрямованість її діяльності.

Інтерес розглядається як емоційно забарвлена вибіркова спрямованість на певні об'єкти чи явища, що стимулює пізнавальну активність. Цінності та смисли відображають свідоме ставлення людини до дійсності, регулюють поведінку та виступають системою життєвих орієнтирів, пов'язаних із формуванням потреб і мотивів. Організованість визначається як особистісна якість, що характеризує здатність людини раціонально планувати, структурувати та впорядковувати власну діяльність і час (Подшивайлов, 2017).

Сукупність провідних мотивів, ціннісних орієнтацій, інтересів і способів регуляції діяльності формує мотиваційний профіль особистості. Він відображає

індивідуальне поєднання внутрішніх і зовнішніх спонукань, що визначають спрямованість поведінки, стиль досягнення цілей і вибір способів діяльності. У контексті професійної діяльності мотиваційний профіль виступає важливим чинником активності, наполегливості та результативності особистості.

Для більш глибокого розуміння мотиваційного профілю особистості необхідно звернутися до аналізу структури мотиваційної сфери та механізмів її функціонування. У гуманітарних науках це здійснюється через моделювання психічних процесів, що дозволяє відтворити взаємозв'язки між мотиваційними явищами.

Модель мотиваційної сфери особистості ґрунтується на кількох критеріях аналізу: онтогенетичній послідовності розвитку, рівні усвідомленості мотиваційних процесів (від неусвідомлюваних до свідомих), а також співвідношенні вроджених і набутих компонентів.

У структурі мотиваційної сфери виокремлюють чотири взаємопов'язані складові:

- орієнтаційна складова пов'язана з вродженими передумовами та загальною спрямованістю особистості у взаємодії із середовищем;
- мобілізаційна відображає сформовані у досвіді індивідуальні властивості, що забезпечують активність і регуляцію поведінки;
- актуалізаційна складова пов'язана з усвідомленням потреб і формуванням мотивів діяльності;
- реалізаційна складова охоплює систему цінностей, смислів і світоглядних орієнтацій, що визначають поведінку та життєву позицію особистості.

Зазначені компоненти утворюють циклічну модель функціонування мотиваційної сфери, у якій орієнтація переходить у мобілізацію ресурсів, далі – в актуалізацію мотивів і завершується їх реалізацією у діяльності. У процесі онтогенезу мотиваційні явища поступово переходять від вроджених передумов до сформованих цінностей, смислів і світоглядних установок (Лук'янова, 2020; Подшивайлов & Сергєєнкова, 2015; Pryima, Sherstiuk & Kolomiiets, 2020).

Під спрямованістю особистості розуміють систему особистісних утворень,

що проявляється у здатності людини по-різному інтерпретувати однакові життєві ситуації та формувати власні цілі й завдання. Водночас особистість здатна вибудовувати відносно стійку послідовність цілей, яка зберігається незалежно від випадкових змін зовнішніх обставин. Таким чином, спрямованість виступає внутрішнім ядром особистості, що визначає її ініціативну та самостійну поведінку, яка виходить за межі безпосередньої реакції на зовнішні стимули.

Крім того, у структурі мотиваційної сфери виділяють домінуючу систему мотивів. Провідні мотиви організовують і впорядковують мотиваційну сферу особистості, підпорядковуючи інші мотиви та формуючи їх ієрархію. Наявність такої ієрархічної структури забезпечує відносну стійкість і цілісність особистості (Заміщак & Проць, 2025).

Таким чином, мотиваційна сфера особистості є складною багаторівневою системою, що включає потреби, мотиви, цінності та механізми регуляції поведінки, які визначають спрямованість діяльності людини та відіграють важливу роль у формуванні професійної активності, у тому числі підприємців.

1.2 Поняття психологічної стійкості: підходи, компоненти, моделі

Однією з відомих концепцій психологічної витривалості є модель А. Бігса, що поєднує психологічні та фізіологічні чинники і розглядає їх у контексті зв'язку між мотивацією та цілеспрямованою поведінкою. У межах цієї моделі розрізняють поняття витривалості та стійкості. Витривалість трактується як здатність особистості тривалий час підтримувати психологічні ресурси у стані мобілізації для виконання діяльності, тоді як стійкість пов'язується зі здатністю до відновлення ресурсів і адаптації до впливу психологічних і фізіологічних стресорів.

Центральними елементами моделі виступають внутрішні ресурси особистості, зокрема самоконтроль, здатність підтримувати ефективність діяльності та раціонально оцінювати ситуацію.

Модель психологічної витривалості включає життєстійкість (hardiness), самоконтроль і психологічну стійкість (resilience) як взаємопов'язані механізми

підтримання ефективності діяльності в умовах навантаження (Борисенко, 2025).

Поняття стійкості (resilience) використовується у контексті дослідження подолання стресу та описує наявність особистісних установок і мотивацій, які спонукають людину конструктивно реагувати на складні життєві події. Поєднання внутрішніх особистісних ресурсів і зовнішніх умов середовища розглядається як основа сучасного підходу до пояснення стійкості.

В англomовній психологічній літературі життестійкість (hardiness) розглядається як важливий чинник психологічної резильєнтності. Водночас резильєнтність переважно трактують як динамічний процес адаптації, тоді як життестійкість визначають як відносно стійку особистісну характеристику (Готич, 2023b).

У дослідженнях психологічної адаптації після травматичних подій резильєнтність розглядається як стабільна траєкторія здорового функціонування після переживання значних життєвих труднощів. Згідно з цим напрямом, більшість людей після травматичних подій не демонструє тривалих порушень психічного здоров'я, а зберігає відносно стабільний рівень психологічного функціонування. Такий підхід підкреслює варіативність реакцій на стресові події та доводить, що стійкість є поширеним, а не винятковим явищем у людській поведінці (Bonanno & Diminich, 2013). Сучасні дослідження підкреслюють, що формування резильєнтності зумовлене взаємодією біологічних, психологічних і соціальних чинників, які забезпечують адаптацію людини до стресових впливів (Southwick et al., 2014).

Психологічна стійкість не означає відсутності негативних переживань, оскільки такі емоції, як біль, гнів чи смуток, є природною складовою людського досвіду (Готич, 2023b).

У сучасній психології це поняття розглядається в межах різних наукових підходів, які акцентують увагу на окремих механізмах формування та прояву психологічної стійкості. Водночас її визначають як інтегральну характеристику особистості, що поєднує психологічні, фізіологічні та поведінкові компоненти і визначає здатність людини зберігати ефективність діяльності в умовах

напруження та невизначеності (Клочков, 2022).

Феномен психологічної стійкості наразі розглядається у кількох наукових напрямках:

- Д. Блок розглядає психологічну стійкість через поняття его-стійкості як індивідуально-психологічну властивість, що забезпечує захист особистості від негативного впливу життєвих труднощів. Вона охоплює такі характеристики, як гнучкість, винахідливість, міцність характеру та здатність ефективно функціонувати в різних умовах;

- А. Мастен, Д. Сілк і С. Лутар визначають її як безперервний процес позитивної адаптації людини до складних, кризових або екстремальних умов, у межах якого відбувається мобілізація внутрішніх ресурсів і формування нових адаптивних можливостей (Готич, 2023а). При цьому підкреслюється, що резильєнтність є результатом функціонування звичайних адаптаційних систем людини, які забезпечують її здатність підтримувати ефективне функціонування навіть у несприятливих обставинах (Masten et al., 2021);

- Н. Гармезі окреслює психологічну стійкість як адаптаційно-захисний механізм особистості та підкреслює, що вона не означає повної несприйнятливості до стресу, а відображає здатність людини відновлювати адаптивну поведінку після пережитих труднощів або стресових подій.

Спільним для цих підходів є розуміння психологічної стійкості як здатності особистості долати труднощі, адаптуватися до несприятливих умов і зберігати ефективність діяльності (Готич, 2023а). Цу зумовлює необхідність розгляду чинників, що забезпечують її формування та підтримання.

У межах соціально-екологічного підходу психологічна стійкість розглядається як результат взаємодії особистості з її соціальним та культурним середовищем. Згідно з цим підходом, розвиток резильєнтності залежить не лише від індивідуальних характеристик людини, а й від доступності соціальних ресурсів, підтримувальних взаємин та можливостей для реалізації особистісного потенціалу. Таким чином, психологічна стійкість формується у процесі взаємодії індивіда із соціальними системами, які забезпечують умови для позитивної

адаптації (Ungar, 2019).

Тож серед основних чинників розвитку психологічної стійкості виокремлюють наявність соціальної підтримки, здатність до планування та реалізації реалістичних цілей, позитивне ставлення до себе, віру у власні можливості, розвинені комунікативні навички, уміння розв'язувати проблеми та регулювати емоційні стани. Найчастіше психологічну стійкість концептуалізують як результат взаємодії двох умов: переживання значних життєвих труднощів і здатності досягати позитивної адаптації попри несприятливі обставини (Готич, 2023b).

Механізми формування стійкості є складними та зумовлені взаємодією індивідуальних, соціальних і середовищних чинників (Коструба & Ляшко, 2023). До зовнішніх належать організаційно-управлінські, соціально-психологічні, професійно-діяльнісні та матеріально-технічні умови. Внутрішні чинники представлені мотиваційними, емоційними, моральними, волевими, когнітивними та психомоторними характеристиками особистості (Клочков, 2022).

У зарубіжних дослідженнях особлива увага приділяється особистісним детермінантам психологічної стійкості, що забезпечують ефективне функціонування людини в соціальному середовищі. Серед основних виокремлюють соціальну компетентність, здатність до розв'язання проблем, автономію та орієнтацію на майбутнє, які проявляються у розвитку міжособистісної взаємодії, когнітивної гнучкості, внутрішнього локусу контролю, самоефективності та наявності життєвих цілей і сенсу життя (Кравцов, 2017).

З позицій конструктивістського підходу Д. Геллерстайн визначає два ключові компоненти резильєнтності: вроджений, пов'язаний із фізіологічними особливостями нервової системи та здатністю переносити стрес, і психологічний, що включає соціальний капітал особистості, формування підтримувальних взаємин та здатність знаходити життєві смисли в складних обставинах.

Однією з сучасних концепцій є модель психологічного імунітету та психологічної еластичності (PI–PE), яка розглядає резильєнтність як динамічний процес адаптації до стресу. У її межах виокремлюють два механізми: толерантність до стресових факторів і наративну інтерпретацію досвіду, що забезпечує осмислення та інтеграцію пережитих подій.

Результатом функціонування цих механізмів є різні форми адаптації, зокрема стійкість, відновлення, трансформація та процвітання, тоді як їх порушення може призводити до ригідності або підвищеної вразливості (Коструба & Ляшко, 2023).

Основою психологічної стійкості виступає відносно стійка система мотивів, що визначає зв'язок людини із соціальним середовищем, рівень вираженості мотивації та динамічність мотиваційної сфери. Така система сприяє усвідомленню власної ролі в соціальних взаємозв'язках і забезпечує розвиток самосвідомості. У структурі психологічної стійкості виокремлюють кілька взаємопов'язаних компонентів, які забезпечують ефективне функціонування особистості в умовах стресу.

Емоційна складова психологічної стійкості відображає здатність людини ефективно виконувати складну та відповідальну діяльність у напружених умовах без істотного негативного впливу на стан здоров'я та працездатність (Клочков, 2022). Вона охоплює наявність ресурсних емоційних станів, емоційну стабільність, переважання позитивних емоцій і достатній рівень емоційного інтелекту, що забезпечує усвідомлення та регуляцію власних емоцій і підтримання ефективної міжособистісної взаємодії. У психології емоції розглядаються як переживання ставлення людини до ситуацій, інших людей і самої себе, що включають психічні переживання та фізіологічні зміни в організмі (Готич, 2023а).

Важливими складовими психологічної стійкості є моральна та вольова регуляція поведінки. Моральна стійкість проявляється у здатності діяти відповідно до засвоєних норм і цінностей, тоді як вольова забезпечує свідому саморегуляцію та пов'язана з такими якостями, як цілеспрямованість, рішучість,

самостійність, наполегливість і витримка.

Когнітивна складова характеризує здатність особистості до сприймання й обробки інформації та усвідомлення власних психічних станів і переконань. Вона включає оптимізм, когнітивну гнучкість, позитивну самооцінку та наявність адаптивних переконань (Клочков, 2022). Оптимізм розглядається як відносно стійка особистісна риса, що визначає позитивні очікування щодо майбутніх результатів діяльності.

Екзистенційний компонент психологічної стійкості охоплює наявність життєвої мети, віри, духовності та відчуття причетності до інших людей, що сприяє формуванню життєвих смислів, підтриманню внутрішньої рівноваги та ефективнішому подоланню наслідків травматичних подій (Готич, 2023а).

Психологічна стійкість також описується як складна інтегративна якість особистості, що поєднує врівноваженість, стабільність і опірність:

- врівноваженість відображає здатність людини співвідносити рівень психічної напруги з власними ресурсами та адекватно реагувати на вплив стресових факторів. Вона проявляється у вмінні утримувати емоційну напругу в прийнятних межах і уникати крайніх реакцій на події;

- стійкість характеризується здатністю долати труднощі, зберігати впевненість у власних можливостях та підтримувати ефективну психічну саморегуляцію. Вона також пов'язана зі стабільністю емоційного стану, активністю та різнобічністю інтересів. Водночас стабільність не означає незмінності, а передбачає здатність особистості до розвитку та самовдосконалення;

- опірність проявляється у здатності протистояти чинникам, що обмежують свободу поведінки та вибору, і відображає рівень особистісної автономії та незалежності від деструктивних впливів (Клочков, 2022).

Резильєнтність виступає динамічним ресурсом, рівень якого може змінюватися залежно від життєвого контексту, попереднього досвіду та соціальної підтримки. Життєстійкість при цьому розглядається як відносно стійка особистісна характеристика, пов'язана зі здатністю зберігати ефективно

функціонування в умовах стресу, невизначеності або кризи. Отже, резильєнтність і життєстійкість є взаємопов'язаними, але не тотожними феноменами психологічної адаптації (Чиханцова, 2025). Особливого значення при цьому набуває життєстійкість як особистісний ресурс подолання стресу та збереження ефективності діяльності.

Розвиток життєстійкості відбувається через взаємодію індивідуальних характеристик людини з різними рівнями соціального середовища. Відповідно до соціально-екологічної моделі Ю. Бронфенбреннера, формування життєстійкості зумовлюється взаємодією кількох систем. До них належать мікросистема, що охоплює індивідуальні особливості та безпосередні міжособистісні взаємини; мезосистема, яка відображає взаємозв'язки між найближчими соціальними середовищами; екзосистема, що включає ширше соціальне оточення та інституції; а також макросистема, представлена культурними нормами, традиціями та суспільними цінностями (Готич, 2023b).

Життєстійкість сприяє адекватній оцінці власних можливостей, подоланню стресових ситуацій та підтриманню внутрішньої рівноваги. Як особистісна властивість життєстійкість забезпечує конструктивне ставлення до труднощів, сприяє ефективному розв'язанню проблем, підтримує психологічне благополуччя, самореалізацію та збереження психічного здоров'я.

Життєстійкість також розглядається як ресурс, що допомагає людині протистояти негативному впливу стресорів і накопичувати досвід їх подолання. Найбільш розробленою концепцією життєстійкості у психології є модель С. Мадді, яка пояснює її як особистісний ресурс подолання стресу.

За С. Мадді, життєстійкість включає три взаємопов'язані компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику. Залученість відображає активне включення особистості у взаємодію зі світом і сприяє відчуттю значущості власної діяльності. Контроль пов'язаний із переконанням людини у можливості впливати на події та результати власної діяльності, що запобігає почуттю безпорадності. Прийняття ризику передбачає готовність сприймати життєві труднощі як виклики і можливості для особистісного розвитку. Вираженість усіх

трьох компонентів забезпечує збереження психологічного здоров'я, ефективність діяльності та адаптацію в умовах стресу (Клочков, 2022).

Отже, психологічна стійкість розглядається як інтегративна характеристика особистості, що формується у взаємодії внутрішніх ресурсів і зовнішніх умов та забезпечує ефективну адаптацію й саморегуляцію в умовах стресових навантажень, що є особливо значущим для діяльності підприємців.

1.3 Психологічні чинники підприємницької діяльності

Поняття «підприємництво» у сучасному науковому розумінні трактується як інноваційна діяльність, спрямована на використання наявних можливостей з метою досягнення максимальної ефективності. Його розглядають як специфічний вид професійної діяльності та особливий тип поведінки, що сприяє розвитку особистості, реалізації творчого потенціалу і самореалізації (Сердюк, 2022).

Сутність підприємництва розкривається через його основні функції: ресурсна – забезпечує ефективне використання матеріальних, трудових, фінансових та інформаційних ресурсів; організаційна – пов'язана з управлінням виробництвом, маркетингом і збутом; творча (інноваційна) – спрямована на створення та впровадження нових ідей і розробок, пов'язаних з економічним ризиком; стимулююча – забезпечує формування мотивації до результативної діяльності. Крім того, підприємництво виконує соціальну функцію, пов'язану із задоволенням суспільних потреб, а також особистісну, що відображає можливості самореалізації підприємця (Швед, Омельченко & Таран, 2024).

Основними характеристиками підприємництва є інноваційність, ризикованість, конкурентоспроможність і підприємливість. Підприємницька діяльність передбачає пошук нових можливостей, виявлення ринкових ніш та створення товарів і послуг, що задовольняють потреби споживачів. Водночас вона пов'язана з підвищеним рівнем ризику, що потребує готовності діяти в умовах невизначеності. Специфіку підприємницької діяльності характеризують кілька ключових аспектів:

- ризик і нестабільність, пов'язані з фінансовими труднощами, конкуренцією та змінами ринкового середовища, що вимагає від підприємця психологічної готовності до невизначеності та здатності швидко адаптуватися;
- творчий підхід, який проявляється у здатності генерувати нові ідеї, знаходити нестандартні рішення та використовувати інноваційні можливості;
- високий рівень відповідальності за прийняття управлінських рішень і взаємодію з різними соціальними групами;
- потреба постійного професійного розвитку, вдосконалення компетентностей і здатності ефективно діяти в умовах динамічного середовища (Сабадаш, 2024).

У науковому дискурсі психології підприємництва виокремлюють три основні підходи до аналізу підприємницької діяльності:

- особистісний підхід передбачає вивчення індивідуально-психологічних характеристик та особистісних рис підприємця, що дозволяють пояснити специфіку його діяльності. Даний підхід ґрунтується на припущенні про наявність у підприємця особливого комплексу особистісних якостей, які відрізняють його від непідприємницьких суб'єктів діяльності та сприяють досягненню професійного успіху;
- поведінковий підхід розглядає підприємництво як специфічний поведінковий феномен. У межах цього підходу підприємницька діяльність трактується як сукупність дій і рішень, що реалізуються у процесі створення та розвитку нових організацій, підприємств чи проєктів. Відповідно, підприємництво інтерпретується як діяльність, спрямована на організацію та ефективне поєднання виробничих ресурсів;
- когнітивний підхід акцентує увагу на особливостях мислення підприємців. У цьому контексті підприємець розглядається як суб'єкт, здатний ідентифікувати нові можливості, формувати уявлення про майбутні результати діяльності, оцінювати ризики та потенційні вигоди, а також генерувати інноваційні ідеї і рішення (Бондарчук & Шмиріна, 2020).

На основі зазначених підходів особлива увага в дослідженнях приділяється

визначенню ключових психологічних характеристик особистості підприємця: самомотивації та цілеспрямованості, що сприяють наполегливому просуванню до поставлених цілей і подоланню труднощів (Варнавська, 2024).

Активність виступає важливою характеристикою особистості підприємця і проявляється у взаємодії з соціальним середовищем та реалізації власних цілей. Основою активності є мотивація, що включає потреби, мотиви та емоційно-установчі механізми регуляції поведінки. У підприємницькій діяльності активність реалізується через систему ціннісних орієнтацій, цілей і установок та виступає необхідною умовою ініціювання й реалізації бізнес-процесів (Гусєва et al., 2019).

Важливу роль відіграють готовність до ризику та впевненість у власних можливостях, що забезпечують прийняття рішень в умовах невизначеності (Варнавська, 2024). Ризик є важливою характеристикою підприємницької діяльності, що пов'язана з прийняттям рішень в умовах невизначеності та можливості як отримання прибутку, так і зазнання втрат.

У наукових підходах ризик розглядається як характеристика діяльності в ситуаціях невизначеного результату, як ситуація вибору між альтернативами та як соціально-психологічний феномен, що проявляється у процесі індивідуального або групового прийняття рішень. Схильність до ризику зумовлюється індивідуально-психологічними особливостями особистості, зокрема прагненням до досягнення, незалежністю, лідерськими якостями, а також життєвим досвідом, емоційним станом і значущістю очікуваного результату (Гусєва et al., 2019).

Важливим аспектом ефективної підприємницької діяльності виступає також толерантність до невдач і здатність використовувати помилки як джерело досвіду та подальшого розвитку.

Ефективна підприємницька діяльність передбачає розвинене творче мислення, здатність до інноваційних рішень і сформовані комунікативні навички, що забезпечують побудову продуктивних взаємин із партнерами, клієнтами та іншими учасниками бізнес-середовища (Варнавська, 2024).

Реалізація творчого потенціалу визначає інноваційний характер підприємництва, яке пов'язується зі створенням і впровадженням нових продуктів, технологій, організаційних форм або способів управління. Поняття інновації було науково обґрунтоване Й. Шумпетером, який розглядав підприємництво як формування нових комбінацій ресурсів, що забезпечують економічний розвиток. Інноваційна діяльність потребує специфічного типу мислення, здатності до творчості, інтуїції, швидкого прийняття рішень і подолання соціального та психологічного опору нововведенням.

Важливим когнітивним ресурсом у цьому процесі виступає підприємницьке мислення. У підприємницькій діяльності мислення забезпечує оцінювання можливостей, прогнозування результатів і прийняття рішень, виступаючи механізмом узагальненого й опосередкованого пізнання дійсності.

Підприємницьке мислення характеризується гнучкістю, оригінальністю та орієнтацією на прийняття рішень в умовах невизначеності. У межах когнітивного підходу воно трактується як система знань і способів оцінювання ситуації, що використовується для виявлення та реалізації підприємницьких можливостей. Важливу роль у цьому відіграють ментальні моделі, попередній досвід, когнітивні евристики та підприємницька пильність (Гусєва et al., 2019).

Значущим ресурсом ефективної підприємницької діяльності виступає позитивний психологічний капітал, який охоплює самоефективність, оптимізм і надію. Сукупність цих характеристик сприяє подоланню труднощів і підтриманню результативності діяльності (Гусєва et al., 2019).

Дослідження I. K. A. Adhiyasa та I. B. K. Surya (2025) демонструють, що підприємницька освіта має позитивний і статистично значущий вплив як на рівень підприємницької самоефективності, так і на формування підприємницьких намірів та підприємницького мислення.

У працях щодо підприємницької освіти важливе місце займає підприємницький розвиток через коучингові та наставницькі підходи, що сприяють підвищенню підприємницької самоефективності завдяки рефлексивному та досвідному навчанню, індивідуалізованому зворотному

зв'язку та постановці цілей. Такі підходи дозволяють поєднати теоретичні знання з практичними підприємницькими навичками, що допомагає подолати розрив між знанням і практичною діяльністю у підприємстві. У результаті коучингові моделі розглядаються як ефективний інструмент формування впевненості у власних підприємницьких здібностях, розвитку підприємницьких компетентностей та підготовки майбутніх підприємців до роботи в умовах невизначеності (Ndlovu et al., 2025).

Емпіричне дослідження M. Caliendo et al. (2023) демонструє, що самоефективність є значущим предиктором результативності стартапів. На основі аналізу вибірки з 1405 засновників бізнесу встановлено, що високий рівень самоефективності позитивно впливає на ключові показники діяльності новостворених підприємств, зокрема на виживання бізнесу, рівень доходу підприємця, створення робочих місць та інноваційну активність компанії. При цьому найбільш виражений вплив самоефективності спостерігається щодо інноваційних результатів та зростання бізнесу (Caliendo et al., 2023; Ye & Kang, 2025).

Отримані результати підтверджують, що віра підприємця у власні можливості виступає важливим психологічним ресурсом, який сприяє подоланню невизначеності та ризиків, характерних для підприємницької діяльності. Самоефективність впливає на стратегічні рішення, інтенсивність зусиль і здатність підприємця наполегливо діяти навіть у складних умовах ринку. Важливо також, що дослідження показало подібний рівень самоефективності серед чоловіків і жінок-підприємців, хоча її вплив на результативність діяльності в окремих випадках може бути навіть сильнішим серед жінок (Caliendo et al., 2023).

Соціальна підтримка розглядається як важливий чинник формування підприємницької самоефективності та підприємницьких намірів. Дослідження S. Gao та G. Zhao (2026) показують, що підтримка з боку родини, друзів, професійного середовища та освітніх інституцій сприяє зміцненню впевненості особистості у власних підприємницьких здібностях. Завдяки цьому

підвищується готовність до прийняття ризику, ініціативність та прагнення до започаткування власної справи.

Крім того, важливими характеристиками виступають гнучкість, здатність до адаптації в умовах змінного ринкового середовища, а також стресостійкість і навички емоційної саморегуляції (Варнавська, 2024).

Успіх у підприємницькій діяльності пов'язується з досягненням запланованого результату та реалізацією поставлених цілей. Його слід розглядати не лише у фінансовому вимірі, а й у контексті самореалізації, втілення ідей, професійного визнання та здатності впливати на перебіг подій. Водночас досягнення успіху залежить від уміння підприємця обирати ефективну стратегію діяльності, враховувати умови бізнес-середовища та послідовно реалізовувати власні рішення (Калениченко, Коханець, & Нежинська, 2023).

У сучасних дослідженнях підприємництва значна увага приділяється взаємозв'язку між підприємницькою мотивацією, самоефективністю та результативністю бізнесу. Зокрема, у роботі R. Sarman et al. (2025) досліджується вплив мотиваційних факторів та підприємницької самоефективності на успішність підприємницької діяльності в країнах, що розвиваються.

Отримані результати показали, що підприємницька мотивація має позитивний і статистично значущий вплив на формування підприємницької самоефективності. Мотивовані підприємці більш активно прагнуть до розвитку власних компетентностей, проявляють більшу наполегливість у досягненні цілей і сприймають труднощі як можливість для навчання, що сприяє зростанню впевненості у власних можливостях.

Крім того, встановлено, що як підприємницька мотивація, так і підприємницька самоефективність позитивно впливають на успіх бізнесу. Підприємці з високим рівнем самоефективності характеризуються більшою впевненістю у прийнятті управлінських рішень, готовністю до ризику та здатністю ефективно долати труднощі, що сприяє досягненню кращих результатів підприємницької діяльності.

Важливим результатом дослідження стало встановлення медіаційної ролі

підприємницької самоефективності у взаємозв'язку між мотивацією та успішністю бізнесу. Це означає, що мотивація сприяє підвищенню самоефективності, яка, у свою чергу, виступає психологічним механізмом трансформації мотиваційних прагнень у реальні підприємницькі дії та досягнення (Sarman et al., 2025).

Водночас поряд із ресурсними можливостями підприємницька діяльність супроводжується низкою психологічних труднощів, зокрема стресом, перевантаженням, високим рівнем відповідальності та конфліктами у професійному середовищі. Постійна необхідність приймати рішення в умовах невизначеності, конкуренції та ризику може призводити до емоційного виснаження, зниження психологічної стабільності та ускладнення комунікації з партнерами і клієнтами.

Прагнення до професійного успіху нерідко супроводжується підвищеними вимогами до себе, страхом невдачі та надмірною самокритикою, що може спричиняти емоційне напруження, втрату впевненості у власних можливостях і зниження ефективності діяльності. Додаткові труднощі пов'язані з конфліктами, професійними перешкодами та ризиком втрати клієнтів, партнерів або ділової репутації, що негативно впливає на стабільність діяльності підприємця (Сабадаш, 2024).

До чинників, які ускладнюють досягнення успіху, належать емоційна нестійкість, підвищена тривожність, негнучкість у поведінці, недовірливість, агресивність і надмірна авторитарність, а також такі особистісні установки, як надмірна самовпевненість, нетерплячість і жадібність, що можуть обмежувати адаптацію до змінного бізнес-середовища. Водночас ефективність підприємницької діяльності залежить не лише від особистісних рис, а й від професійної компетентності, готовності до навчання та розвитку. Недостатність спеціальних знань і навичок може компенсуватися залученням фахівців, практичним досвідом і прагненням до постійного вдосконалення (Калениченко, Коханець, & Нежинська, 2023).

У сучасних умовах соціально-економічних трансформацій

підприємницька діяльність відіграє важливу роль у відновленні та розвитку економіки. Підприємницькі структури змушені адаптуватися до нових викликів, змінювати форми організації діяльності та шукати ефективні способи функціонування в умовах нестабільності (Намлієва, 2023).

Таким чином, психологічні чинники підприємницької діяльності охоплюють мотиваційні, когнітивні, емоційні та особистісні характеристики, що визначають здатність підприємця діяти в умовах ризику, підтримувати ефективність діяльності та досягати професійної самореалізації.

1.4 Емоційне вигорання у підприємницькій діяльності

Феномен емоційного вигорання почали активно досліджувати наприкінці 1960-х років у контексті допомагаючих професій як проблему організації праці та профілактики професійного виснаження. У подальшому його було концептуалізовано як багатовимірний синдром, що характеризується поступовим виснаженням емоційних і психічних ресурсів та зниженням ефективності діяльності.

У науковій літературі виокремлюють психологічне, емоційне та професійне вигорання, які мають спільну основу – тривале виснаження внутрішніх ресурсів у процесі професійної діяльності (Івасюк, 2024). Вигорання найчастіше формується в умовах інтенсивної взаємодії з людьми, високої відповідальності та необхідності постійного прийняття рішень, що зумовлює використання поряд із терміном «емоційне вигорання» поняття «професійне вигорання» (Бовдир, Вельдбрехт, & Самкова, 2021).

На сучасному етапі феномен емоційного вигорання розглядається в межах різних наукових підходів, що дозволяє враховувати як професійні умови діяльності, так і особистісно-сміслові аспекти функціонування людини (Дьоміна & Мельничук, 2021). У межах екзистенційного та акмеологічного підходів вигорання трактується як процес, що порушує зв'язок між професійною діяльністю і відчуттям життєвої осмисленості та може проявлятися як у професійній, так і в ширшій життєвій сфері, що є особливо значущим для

підприємців, у яких професійна діяльність часто інтегрована з особистісною ідентичністю (Лаврова, 2014).

Виокремлюють два основні підходи до вивчення структури емоційного вигорання – результативний і процесуальний. У межах результативного підходу вигорання розглядається як стан, що характеризується певною сукупністю симптомів, тоді як процесуальний підхід акцентує увагу на його розвитку як послідовного процесу змін. Найбільш поширеною є процесуально-фазова модель, яка інтегрує обидва підходи та описує вигорання як багатоступеневий процес із поступовим наростанням його проявів (Мельничук, 2022).

Суттєвий внесок у розуміння природи емоційного вигорання зробили зарубіжні дослідники. Зокрема, К. Масlach визначає вигорання як синдром, що проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням професійної самооцінки й пов'язаний із тривалим міжособистісним стресом. Г. Фрейденберг розглядає його як стан хронічної втоми, фрустрації та незадоволеності діяльністю, а Ф. Сторлі – як наслідок тривалої взаємодії з професійними труднощами та критичного накопичення напруження (Івасюк, 2024).

Динаміка емоційного вигорання описується через послідовність трьох стадій – напруження, резистенції та виснаження. На стадії напруження виникають психологічне перевантаження, почуття безвиході та тривожні стани. Фаза резистенції характеризується емоційною відстороненістю, зниженням емпатії та частковою редукцією професійних обов'язків. На етапі виснаження спостерігаються емоційне спустошення, деперсоналізація та соматичні порушення, що свідчить про залучення когнітивних, емоційних і фізіологічних механізмів у розвиток синдрому (Павлюк et al., 2018).

Прояви емоційного вигорання охоплюють комплекс психофізичних, когнітивних, поведінкових і соціально-психологічних симптомів. До психофізичних проявів належать постійна втома, емоційне виснаження, апатія, порушення сну та інші соматичні розлади. Соціально-психологічні симптоми включають тривожність, дратівливість, пригніченість, почуття провини та

песимістичні очікування щодо майбутнього. Поведінкові прояви характеризуються зниженням ефективності діяльності, уникненням відповідальності, дистанціюванням від колег і клієнтів, а також ризиком формування дезадаптивних форм поведінки. Когнітивні зміни можуть проявлятися у зниженні концентрації уваги, шаблонності мислення та втраті інтересу до нових ідей. Соціальні наслідки включають звуження кола спілкування, ізоляцію та втрату соціальної підтримки (Льошенко & Кондратьєва, 2021; Шевчук, 2020).

Розвиток емоційного вигорання зумовлюється впливом комплексу особистісних, рольових та організаційних факторів. До особистісних належать індивідуально-психологічні особливості, зокрема підвищена реактивність, низька самооцінка та незадоволеність професійною діяльністю. Рольові фактори пов'язані з рольовими конфліктами, невизначеністю та перевантаженістю, тоді як організаційні – з умовами праці, особливостями керівництва, тривалим робочим часом і несприятливим соціально-психологічним кліматом (Шкраб'юк & Білик, 2020).

Теоретичне пояснення механізмів впливу зазначених чинників пов'язане з дослідженнями стресу, що розглядається як ключовий механізм розвитку емоційного виснаження. Важливе значення у поясненні механізмів розвитку вигорання має концепція стресу Г. Сельє, згідно з якою стрес виступає адаптаційною реакцією організму, що проходить стадії тривоги, резистентності та виснаження (Шкраб'юк & Білик, 2020; Овчаренко, 2024). Тривале перебування в умовах стресу сприяє накопиченню напруження, виснаженню ресурсів організму та формуванню стійких негативних емоційних реакцій.

Розвиток емоційного вигорання пов'язаний із поступовим накопиченням стресу та виснаженням особистісних ресурсів. Відповідно до теорії збереження ресурсів, стрес виникає внаслідок втрати ресурсів, загрози їх втрати або недостатнього відновлення витрачених зусиль (Маковей et al., 2024). Особливо небезпечною є «спіраль втрат», коли дефіцит ресурсів унеможливорює їх подальше відновлення. Для підприємців це проявляється у поєднанні кількох

професійних ролей, високій відповідальності за результати діяльності та розмитості меж між роботою і особистим життям.

У дослідженнях виокремлюють три основні підходи до пояснення причин емоційного вигорання: інтерперсональний, індивідуальний та організаційний. Інтерперсональний підхід акцентує роль міжособистісної взаємодії, індивідуальний пов'язує розвиток вигорання з особливостями емоційної та мотиваційної сфер особистості, а організаційний розглядає його як наслідок впливу професійного середовища. Жоден із цих підходів окремо не відображає повною мірою багатофакторну природу феномену, що зумовлює необхідність інтегративного аналізу взаємодії індивідуальних, середовищних і соціально-демографічних чинників (Павлюк et al., 2018).

Узагальнення зазначених підходів знайшло відображення у сучасних інтегративних моделях професійного стресу та вигорання.

Вагомий внесок у сучасне розуміння емоційного вигорання здійснено в межах мотиваційної моделі Job Demands–Resources (JD-R), відповідно до якої вигорання виникає внаслідок дисбалансу між високими робочими вимогами та недостатністю ресурсів (Bakker et al., 2014). Для підприємців така модель є особливо релевантною, оскільки їх діяльність характеризується поєднанням значного навантаження, відповідальності та обмеженості зовнішніх ресурсів, що підвищує ризик виснаження.

У межах інтегративного підходу чинники ризику розвитку синдрому вигорання об'єднують у три групи: особистісні, ситуативні та професійні. До особистісних належать низька самооцінка, почуття незахищеності, соціальна ізоляція та недостатня професійна мотивація, які підвищують вразливість до стресу. Важливими компонентами особистісних чинників, що впливають на розвиток емоційного вигорання, виступають особливості мотиваційної сфери, зокрема перфекціонізм, адаптивність і тривожність.

Перфекціонізм розглядається як прагнення до встановлення високих стандартів діяльності та підвищених вимог до власних результатів, що за умов тривалого навантаження може сприяти емоційному виснаженню. Адаптивність

визначається як інтегративна властивість особистості, що відображає здатність до психологічного пристосування до вимог соціального середовища та власних життєвих потреб. Тривожність, яка розглядається як психологічний стан і відносно стійка особистісна риса, проявляється у схильності сприймати ситуації як потенційно загрозливі та супроводжується переживанням напруження і занепокоєння, що підвищує чутливість до стресових впливів і ризик розвитку вигорання (Подшивайлов, 2017).

Ситуативні чинники пов'язані з переживанням несправедливості, негативним соціально-психологічним кліматом і труднощами у взаєминах, що сприяє розвитку фрустрації та емоційної відстороненості. Професійні чинники зумовлені високими когнітивними й емоційними навантаженнями, необхідністю постійної адаптації та прийняття відповідальних рішень (Дьоміна & Мельничук, 2021). Для підприємців це проявляється у потребі діяти в умовах невизначеності, приймати ризикові рішення та підтримувати стабільність бізнесу.

Важливу роль у формуванні емоційного вигорання відіграють організаційні чинники, зокрема висока інтенсивність праці, подовжений робочий день і недостатність періодів відновлення. У цьому контексті значення має не лише обсяг навантаження, а й системність відпочинку та якість організації трудового процесу.

Емпіричні дослідження останніх років підтверджують значущість зазначених чинників у підприємницькій діяльності. Дослідження О. Torres et al. (2022) свідчать, що масштаб підприємницької діяльності, зокрема наявність працівників і розширення структури бізнесу, пов'язані зі зростанням управлінського навантаження та відповідальності, що підвищує ризик розвитку емоційного вигорання. Водночас накопичення професійного досвіду сприяє формуванню копінг-ресурсів і психологічної стійкості, що знижує ризик вигорання. За даними Т. Shen (2026), молодші підприємці частіше стикаються з підвищеною невизначеністю та емоційною напруженістю, тоді як у старших формуються ефективніші стратегії подолання труднощів і регуляції професійного навантаження.

Професійне вигорання розглядається як значущий чинник розвитку психічних порушень. Його наслідками можуть бути депресивні стани, тривожні розлади та підвищене психоемоційне напруження, пов'язані з професійною діяльністю. Хронічний стрес і емоційна нестабільність, що супроводжують вигорання, здатні спричинити більш тяжкі порушення психічного здоров'я, зокрема посттравматичні стресові реакції (Руденок, Данчук & Ромасюкова, 2024).

Професійне вигорання може мати колективний характер, поширюючись у межах робочих груп і організацій через спільні умови діяльності та взаємозалежність учасників професійної взаємодії. У підприємницькому середовищі це особливо проявляється в малих командах, де високий рівень відповідальності та взаємодії сприяє поширенню напруження.

Наслідки професійного вигорання проявляються як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. Для особистості воно супроводжується зниженням адаптаційних ресурсів, порушенням емоційної стабільності та викривленням професійних орієнтацій, тоді як для організації – зниженням продуктивності, погіршенням взаємодії, підвищенням конфліктності та плинності кадрів (Гнускіна, 2016). У підприємницькій діяльності вигорання підприємця може негативно позначатися на стабільності бізнесу, якості управлінських рішень і розвитку команди.

Тож, емоційне вигорання у підприємницькій діяльності розглядається як багатофакторний процес, що формується під впливом поєднання професійних вимог, особистісних ресурсів і соціально-організаційних умов діяльності.

Висновки до розділу I

1. Мотиваційна сфера особистості являє собою складну систему внутрішніх спонукань, що включає потреби, мотиви, цілі, цінності та інші психологічні чинники, які визначають спрямованість і активність поведінки людини. Вона формується у процесі взаємодії біологічних і соціальних детермінант та реалізується через діяльність за допомогою механізмів усвідомлення потреб, формування мотивів і постановки цілей. У її структурі важливе місце посідають інтереси, ціннісні орієнтації, мотивація досягнення та інші регуляційні компоненти, що впливають на характер і ефективність діяльності. Теоретичне осмислення мотивації здійснюється в межах змістових і процесуальних підходів, які пояснюють як джерела, так і механізми мотиваційної поведінки. Таким чином, мотиваційна сфера виступає системним утворенням, що забезпечує спрямованість і результативність діяльності особистості, зокрема у сфері підприємницької діяльності.

2. Психологічна стійкість у сучасній психології розглядається як багатовимірний феномен, що охоплює взаємодію особистісних, емоційних, когнітивних і поведінкових складових та забезпечує здатність людини зберігати внутрішню рівновагу і продуктивність у складних життєвих ситуаціях. Її трактують як властивість, динамічний процес і адаптаційний механізм, формування якого визначається поєднанням індивідуальних ресурсів і впливів соціального середовища. Пов'язаними поняттями виступають резильєнтність і життєстійкість, які відображають різні аспекти подолання труднощів і розвитку особистості. У цілому психологічна стійкість виступає важливим ресурсом підтримання психічного благополуччя та ефективного функціонування в умовах напруження і невизначеності.

3. Психологічні чинники підприємницької діяльності охоплюють мотиваційні, когнітивні, емоційно-вольові та особистісно-поведінкові характеристики, що забезпечують ініціювання, підтримання та ефективність бізнес-активності. Визначальне значення мають мотивація досягнення, активність, готовність до ризику, інноваційність, підприємницьке мислення,

самоефективність, оптимізм, здатність до адаптації та саморегуляції. Разом із тим підприємницька діяльність здійснюється в умовах підвищеної невизначеності, конкуренції та відповідальності, що може супроводжуватися стресом, емоційним виснаженням, тривожністю та внутрішнім напруженням. Це дає підстави розглядати психологічні чинники підприємництва як комплексну систему ресурсів і обмежень, від взаємодії яких залежить ефективність професійної діяльності підприємця.

4. Емоційне вигорання у підприємницькій діяльності розглядається як складний багатовимірний процес, що формується під впливом тривалого професійного стресу, високих вимог до діяльності та обмеженості ресурсів. Його розвиток пов'язаний із поєднанням особистісних, ситуативних і професійних чинників, серед яких важливу роль відіграють перфекціонізм, тривожність, особливості адаптивності, умови праці та характер міжособистісної взаємодії. У підприємницькому середовищі ризик вигорання підсилюється необхідністю постійного прийняття рішень, відповідальністю за результати діяльності та розмитістю меж між професійним і особистим життям. Наслідки емоційного вигорання проявляються у зниженні ефективності діяльності, порушенні психоемоційної стабільності та погіршенні професійного функціонування, що визначає його як значущий фактор ризику для особистісного благополуччя та розвитку підприємницької діяльності.

РОЗДІЛ II

ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ

2.1 Характеристика вибірки

Емпіричне дослідження мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців проводилося серед осіб, залучених до підприємницької діяльності в умовах сучасних соціально-економічних викликів. Усі респонденти здійснювали діяльність у період воєнного стану, що супроводжується підвищеними професійними вимогами та значним психологічним навантаженням.

Дослідження передбачало аналіз психологічних характеристик підприємців із урахуванням їх соціально-демографічних особливостей, зокрема віку, стажу підприємницької діяльності та масштабу бізнесу (дод. А).

Критеріями включення до вибірки були: повнолітній вік респондентів, наявність досвіду підприємницької діяльності (ФОП, ТОВ або інші організаційні форми), а також надання інформованої згоди на участь у дослідженні. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною. Збір емпіричних даних здійснювався у форматі онлайн-опитування за допомогою сервісу Google Forms. Середня тривалість заповнення анкети становила близько 35 хвилин.

З метою збору соціально-демографічних даних було використано авторську анкету «Загальна інформація», яка включала запитання щодо віку, статі, сімейного статусу, кількості дітей, сфери підприємницької діяльності, організаційної форми бізнесу, стажу підприємницької діяльності, кількості працівників та рівня робочого навантаження. Отримані за допомогою анкети дані стали основою для формування соціально-демографічної характеристики вибірки.

До вибірки увійшли підприємці, які здійснюють діяльність у різних сферах бізнесу. Загальна кількість учасників становила 101 особа, серед яких 65 жінок (64 %) та 36 чоловіків (36 %) (рис. 2.1).

Вік респондентів (рис. 2.2) знаходиться в діапазоні від 18 до 61 року, що

свідчить про залучення до дослідження підприємців різних етапів професійного становлення та розвитку бізнесу. З метою узагальнення даних вибірку було умовно поділено на дві вікові групи: до 40 років та 40 років і старше.

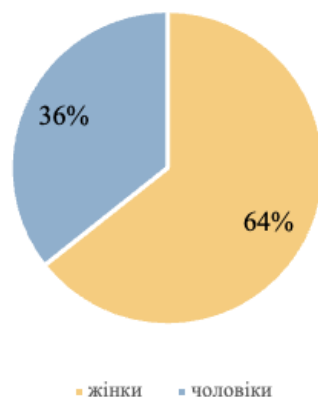


Рис. 2.1 Розподіл респондентів за статтю

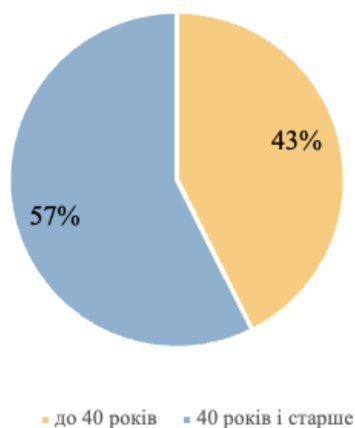


Рис. 2.2 Розподіл респондентів за віком

До групи респондентів віком до 40 років належать 43 особи, що становить 43 % вибірки. Групу респондентів віком 40 років і старше становлять 58 осіб (57 %). Такий розподіл свідчить про переважання у вибірці підприємців зрілого віку, що, як правило, пов'язано з більшим професійним досвідом, вищим рівнем відповідальності та більш сформованими управлінськими функціями.

Сімейний статус респондентів (рис. 2.3) характеризується різноманітністю форм сімейних взаємин, що дозволяє врахувати можливий вплив сімейних обов'язків на професійне навантаження та психологічний стан підприємців.

Більшість учасників дослідження перебувають у шлюбі – 68 осіб (67 %),

частина – у партнерських стосунках (13 респондентів, 13 %). Частка розлучених становить 9 осіб (9 %), схожа кількість (10 осіб, 10 %) представлена неодруженими або незаміжними респондентами. 1 особа (1 %) перебуває у статусі вдови або вдовця.

Отримані дані свідчать про переважання у вибірці респондентів, які перебувають у сімейних відносинах, що може бути пов'язано з підвищеним рівнем соціальної відповідальності та необхідністю поєднання професійної та сімейної ролей у підприємницькій діяльності.

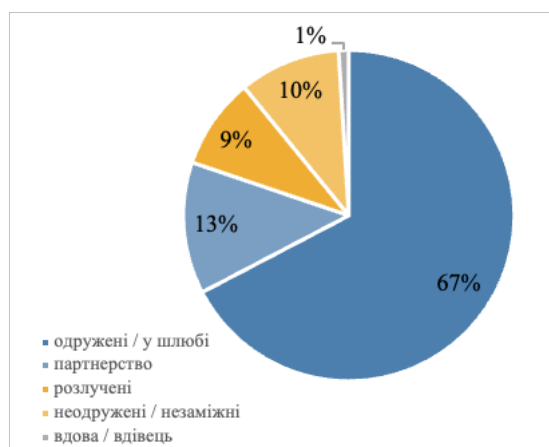


Рис. 2.3 Розподіл респондентів за сімейним статусом

Кількість дітей у респондентів (рис. 2.4) розглядається як важливий соціально-демографічний показник, що може впливати на рівень відповідальності, ресурсного навантаження та баланс між професійною і сімейною сферами діяльності підприємців.

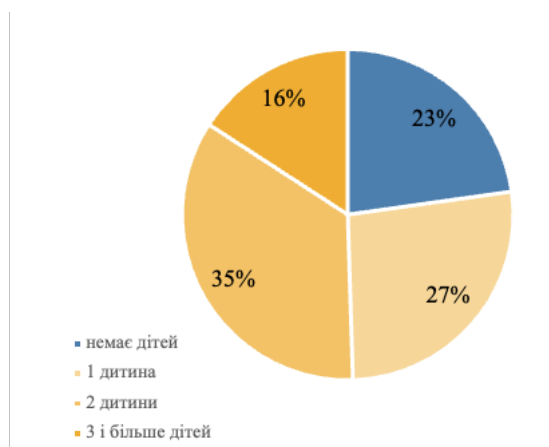


Рис. 2.4 Розподіл респондентів за кількістю дітей

Отримані результати показали, що 23 респонденти (23 %) не мають дітей. Аналогічна частка учасників (27 осіб, 27 %) мають одну дитину. Найбільшу

групу становлять респонденти, які мають двох дітей – 35 осіб (35 %). Водночас 16 учасників дослідження (16 %) мають трьох і більше дітей.

Таким чином, більшість респондентів є батьками, що може зумовлювати підвищене психологічне навантаження та необхідність поєднання професійних і сімейних обов'язків.

Сфера підприємницької діяльності респондентів (рис. 2.5) характеризується різноманітністю напрямів бізнесу, що дозволяє врахувати специфіку професійного навантаження та особливості організації праці у різних галузях.



Рис. 2.5 Розподіл респондентів за сферою підприємницької діяльності

Найбільшу частку вибірки становлять підприємці, зайняті у сфері послуг – 51 особа (50 %). Значна частина респондентів здійснює діяльність у сфері торгівлі – 23 особи (23 %). У сфері IT та технічної діяльності працюють 12 респондентів (12 %). Частка підприємців, зайнятих у виробничій сфері, становить 8 осіб (8 %). До категорії «інше» віднесено 7 осіб (7 %), діяльність яких пов'язана з різними спеціалізованими напрямками підприємницької діяльності.

Отримані дані свідчать про різноманітність сфер підприємницької активності респондентів, що дозволяє врахувати специфіку професійних умов діяльності та особливості робочого навантаження у різних галузях.

Організаційна форма підприємницької діяльності респондентів (рис. 2.6) відображає особливості структури ведення бізнесу та рівень організаційної складності підприємницької діяльності.

Отримані результати показали, що більшість респондентів здійснюють

діяльність у формі фізичної особи-підприємця (ФОП) – 58 осіб (57 %). Частина підприємців поєднує кілька організаційних форм, зокрема ФОП і ТОВ – 18 осіб (18 %). Діяльність виключно у формі товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) здійснюють 16 респондентів (16 %). До категорії «інше» належать 9 осіб (9 %), які використовують альтернативні або комбіновані організаційні форми ведення бізнесу.

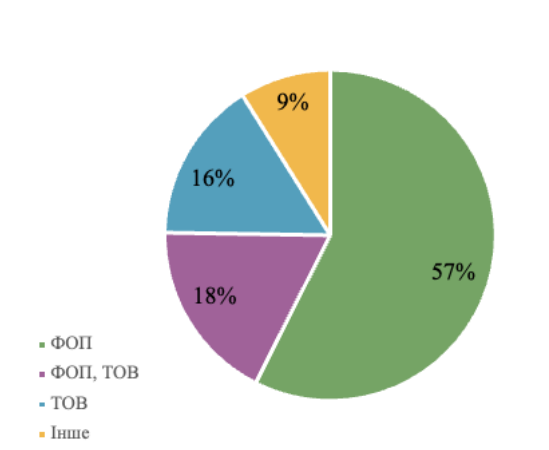


Рис. 2.6 Розподіл респондентів за організаційною формою підприємницької діяльності

Таким чином, у вибірці переважають підприємці, що здійснюють діяльність у формі ФОП, що відображає поширеність цієї організаційної форми у сучасному підприємницькому середовищі.

Стаж підприємницької діяльності респондентів (рис. 2.7) є важливим показником професійного досвіду, що може впливати на особливості адаптації до стресових умов, рівень психологічної стійкості та характер мотиваційних установок підприємців.

Отримані результати показали, що найменшу частку вибірки становлять підприємці зі стажем менше одного року – 6 осіб (6 %). Стаж підприємницької діяльності від 1 до 3 років мають 14 респондентів (14 %), 16 осіб (16 %) працюють у бізнесі від 4 до 7 років. Значну частину вибірки становлять підприємці зі стажем від 8 до 15 років – 30 осіб (30 %). Найбільшу групу утворюють респонденти зі стажем понад 15 років – 35 осіб (35 %).

Таким чином, у вибірці переважають підприємці з тривалим досвідом професійної діяльності, що свідчить про достатній рівень сформованості

підприємницьких компетенцій та дозволяє досліджувати психологічні особливості діяльності в умовах накопиченого професійного досвіду.

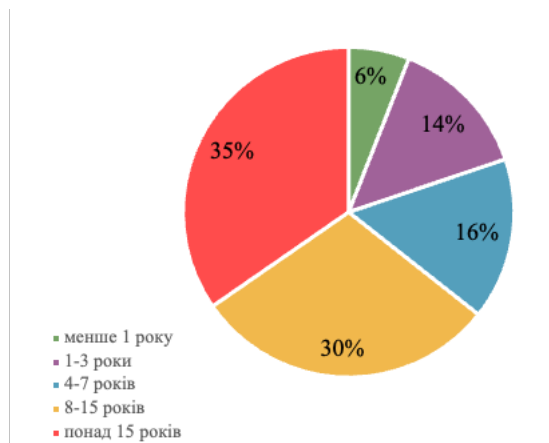


Рис. 2.7 Розподіл респондентів за стажем підприємницької діяльності

Масштаб підприємницької діяльності респондентів (рис. 2.8) визначався за кількістю працівників, що дозволяє оцінити рівень управлінського навантаження та відповідальності у підприємницькій діяльності.

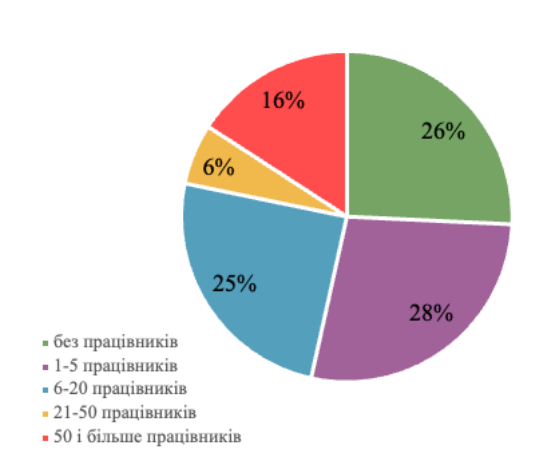


Рис. 2.8 Розподіл респондентів за масштабом підприємницької діяльності

Отримані результати показали, що 26 респондентів (26 %) здійснюють підприємницьку діяльність без залучення найманих працівників. Частка підприємців, які мають від 1 до 5 працівників, становить 28 осіб (28 %). Майже аналогічна кількість респондентів (25 осіб (25 %) мають у підпорядкуванні від 6 до 20 працівників. Підприємства із кількістю працівників від 21 до 50 представлені 6 респондентами (6 %). Водночас 16 учасників дослідження (16 %) керують колективами чисельністю 50 і більше працівників.

Таким чином, вибірка характеризується різним рівнем масштабності підприємницької діяльності – від індивідуальної роботи до управління значними

трудовими колективами, що дозволяє врахувати відмінності у професійному навантаженні та рівні відповідальності підприємців.

Робоче навантаження респондентів (рис. 2.9) визначалося за кількістю годин, витрачених на підприємницьку діяльність протягом тижня, що дозволяє оцінити інтенсивність професійної діяльності та потенційний рівень психоемоційного напруження.

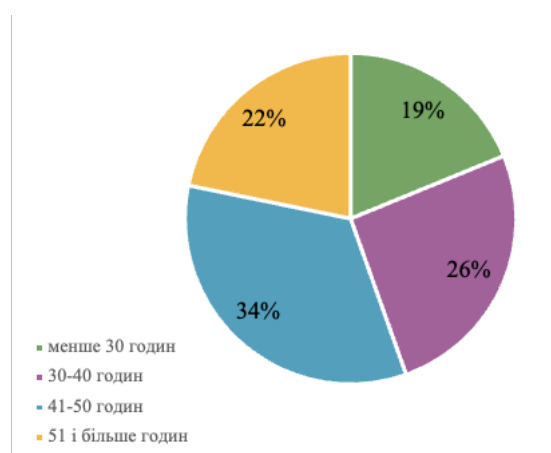


Рис. 2.9 Розподіл респондентів за рівнем робочого навантаження

Отримані результати показали, що 19 респондентів (19 %) працюють менше 30 годин на тиждень. Найбільшу частку становлять підприємці, які працюють від 41 до 50 годин на тиждень – 34 особи (34 %). Робочий тиждень тривалістю 30–40 годин мають 26 респондентів (26 %). Водночас 22 учасники дослідження (22 %) зазначили, що працюють 51 і більше годин на тиждень.

Таким чином, значна частина респондентів характеризується підвищеним рівнем робочого навантаження, що може виступати важливим чинником професійного напруження та впливати на формування психологічної стійкості і особливості мотиваційної сфери підприємців.

Отже, вибірка дослідження представлена підприємцями різного віку, професійного досвіду та масштабу діяльності, що створює належні умови для вивчення особливостей мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців в умовах підвищеного професійного навантаження.

2.2 Організація та етапи проведення емпіричного дослідження

Для реалізації мети дослідження та перевірки висунутих гіпотез було

використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на дослідження мотиваційних характеристик, психологічної стійкості, емоційного стану та суб'єктивного благополуччя підприємців.

Вибір психодіагностичних інструментів здійснювався відповідно до завдань дослідження та був орієнтований на комплексне вивчення психологічних чинників професійної діяльності підприємців в умовах воєнного стану.

До дослідження були включені методики, що дозволяють охопити декілька взаємопов'язаних рівнів психологічного функціонування: мотиваційний (мотивація досягнення успіху та уникнення невдач), ресурсний (професійна життєстійкість, самоефективність), емоційний (емоційне вигорання, депресія, тривога, стрес) та інтегральний рівень психологічного функціонування (суб'єктивне благополуччя), що забезпечило можливість не лише описати вираженість окремих психологічних показників, але й встановити взаємозв'язки між ними, визначити внесок окремих психологічних характеристик у пояснення професійної життєстійкості та оцінити особливості психологічного функціонування підприємців залежно від соціально-демографічних і професійних характеристик.

Дослідження проводилося у кілька послідовних етапів, що забезпечило системність збору та аналізу емпіричних даних.

На першому етапі здійснювався теоретичний аналіз наукових джерел із проблематики мотиваційної сфери особистості, психологічної стійкості та емоційного стану підприємців. На цьому етапі було визначено мету, завдання дослідження, сформульовано гіпотези та обрано психодіагностичний інструментарій.

На другому етапі проводився збір емпіричних даних шляхом онлайн-опитування респондентів за допомогою сервісу Google Forms. Учасники дослідження заповнювали анкету загальної інформації та комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку мотиваційних характеристик, рівня психологічної стійкості, самоефективності, емоційного

вигорання, рівня депресії, тривоги та стресу, а також суб'єктивного благополуччя.

На третьому етапі здійснювалася обробка отриманих результатів із використанням методів математичної статистики та їх подальша інтерпретація відповідно до поставлених завдань дослідження.

У дослідженні було використано такі методики:

- опитувальник професійної життєстійкості (С. Мадді) (Кокун, 2021; Maddi, 2006);
- методика діагностики особистості на досягнення успіху та до уникнення невдач (Т. Елерс) (Данильченко & Вертель, 2010; Ehlers, 1968);
- шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем) (Галецька, 2003; Schwarzer & Jerusalem, 1995);
- експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (за В. Бойко) (Коняхіна et al., 2016);
- шкала депресії, тривоги та стресу (Мельник & Стаднік, 2023);
- методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (Карамушка et al., 2023; Pontin et al., 2013).

Опитувальник професійної життєстійкості (С. Мадді) розроблений у межах теорії життєстійкості особистості та спрямований на діагностику психологічних ресурсів, що забезпечують ефективне подолання стресових ситуацій у професійній діяльності. Методика дозволяє визначити загальний рівень професійної життєстійкості, а також її основні структурні компоненти: професійну включеність, професійний контроль і прийняття виклику. Високий рівень життєстійкості відображає здатність особистості зберігати ефективність діяльності в умовах труднощів, невизначеності та значного професійного навантаження (Кокун, 2021; Maddi, 2006).

Методика складається з 24 запитань, які охоплюють різні аспекти професійної діяльності. Респондентам пропонується оцінити власні реакції та ставлення до робочих ситуацій за п'ятибальною шкалою відповідей.

За результатами опитування визначається загальний рівень професійної

життєстійкості, а також показники її основних компонентів: професійної включеності, професійного контролю та прийняття виклику. Окрім цього, методика дозволяє оцінити додаткові складові професійної життєстійкості, зокрема емоційний, мотиваційний, соціальний та власне професійний компоненти.

Інтерпретація результатів здійснюється відповідно до нормативних показників, які дозволяють визначити рівні професійної життєстійкості: низький, нижчий за середній, середній, вищий за середній та високий.

Методика діагностики мотивації досягнення успіху та уникнення невдач (Т. Елерс) спрямована на визначення домінуючої мотиваційної спрямованості особистості та дозволяє оцінити два основні типи мотивації: мотивацію досягнення успіху та мотивацію уникнення невдач. Мотивація досягнення успіху пов'язана з прагненням до реалізації цілей, ініціативністю, відповідальністю та готовністю долати труднощі, тоді як мотивація уникнення невдач характеризується орієнтацією на запобігання ризику, страхом помилки та схильністю до обережної поведінки (Данильченко & Вертель, 2010; Ehlers, 1968).

Методика складається з двох частин. Перша частина спрямована на діагностику мотивації досягнення успіху та містить 41 твердження, на які респондент відповідає «так» або «ні». Друга частина призначена для визначення мотивації уникнення невдач і передбачає вибір одного слова з трьох запропонованих у кожному рядку. Обробка результатів здійснюється відповідно до ключів методики з визначенням рівнів вираженості мотивації досягнення успіху та уникнення невдач.

Інтерпретація результатів здійснюється відповідно до нормативних показників, що дозволяють визначити рівні мотивації досягнення успіху та уникнення невдач. Методика широко використовується у дослідженнях мотиваційної сфери особистості в професійній та підприємницькій діяльності.

Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем) призначена для визначення рівня віри особистості у власну здатність ефективно діяти в різних життєвих ситуаціях та досягати поставлених цілей. Самоефективність

розглядається як важливий психологічний ресурс, що впливає на рівень активності, наполегливість, здатність долати труднощі та приймати рішення. Високий рівень самоефективності пов'язаний із більшою впевненістю у власних можливостях та готовністю діяти в умовах невизначеності (Галецька, 2003; Schwarzer & Jerusalem, 1995).

Методика складається з 10 тверджень, що відображають різні аспекти впевненості у власних можливостях. Респондентам пропонується оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за чотирибальною шкалою відповідей, де варіанти відображають частоту або ступінь прояву відповідної поведінки.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарного показника за всіма твердженнями. Інтерпретація результатів проводиться відповідно до нормативних показників, що дозволяють визначити рівні загальної самоефективності особистості. Методика широко використовується у дослідженнях психології особистості, організаційної та професійної психології.

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (В. Бойко) спрямована на визначення ступеня сформованості емоційного вигорання як психологічного стану, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресових чинників. Методика дозволяє оцінити прояви емоційного виснаження, пов'язані зі зниженням професійної мотивації, емоційної включеності та ефективності діяльності (Коняхіна et al., 2016).

Методика містить 35 тверджень, на які респондент відповідає «так» або «ні». Структурно вона передбачає оцінювання п'яти основних симптомів емоційного вигорання: незадоволеності собою, загнаності у клітку, редукції професійних обов'язків, емоційного відчуження та особистісної відстороненості. Кожен симптом відображає окремі прояви професійного виснаження та зміни ставлення до професійної діяльності.

Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа методики з визначенням рівня сформованості окремих симптомів емоційного вигорання. Інтерпретація результатів проводиться відповідно до нормативних показників,

що дозволяють оцінити ступінь вираженості проявів емоційного вигорання.

Методика широко використовується у дослідженнях професійного стресу, організаційної психології та психології праці, зокрема у вивченні особливостей професійної діяльності в умовах підвищеного психологічного навантаження.

Шкала депресії, тривоги та стресу (DASS-21) призначена для оцінювання емоційного стану особистості за трьома основними показниками: депресія, тривога та стрес. Методика дозволяє визначити рівень негативних емоційних переживань, пов'язаних із психоемоційним напруженням, перевтомою та психологічними труднощами. Показник депресії відображає зниження настрою, втрату інтересу та мотивації; показник тривоги характеризує рівень внутрішнього напруження, занепокоєння та страху; показник стресу пов'язаний із підвищеною нервовою напруженістю та труднощами саморегуляції (Мельник & Стаднік, 2023).

Методика складається з 21 твердження, які об'єднані у три субшкали: депресії, тривоги та стресу, кожна з яких містить по 7 пунктів. Респондентам пропонується оцінити частоту переживання зазначених станів протягом останнього тижня за чотирибальною шкалою відповідей, що відображає ступінь прояву відповідних симптомів.

Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарних показників за кожною з трьох субшкал. Інтерпретація результатів проводиться відповідно до нормативних показників, що дозволяють визначити рівні вираженості депресії, тривоги та стресу. Методика широко застосовується у клінічній, консультативній та організаційній психології для дослідження емоційних станів та психологічного благополуччя особистості.

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (BBC Subjective Well-being Scale) спрямована на комплексну оцінку суб'єктивного благополуччя особистості. Вона дозволяє визначити рівень задоволеності життям, психологічного комфорту та позитивного функціонування особистості. Суб'єктивне благополуччя розглядається як інтегральний показник емоційного самопочуття, задоволеності життям,

соціальних взаємин та відчуття особистісної реалізації (Карамушка et al., 2023; Pontin et al., 2013).

Методика складається з 24 тверджень, що охоплюють різні аспекти благополуччя особистості. Респондентам пропонується оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за п'ятибальною шкалою відповідей. Структурно методика включає три основні субшкали: психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та благополуччя, а також стосунки. Загальний показник суб'єктивного благополуччя визначається шляхом підрахунку сумарного балу за всіма пунктами методики.

Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа методики з урахуванням прямого та зворотного кодування окремих пунктів. Інтерпретація результатів проводиться відповідно до нормативних показників, що дозволяють визначити рівні суб'єктивного благополуччя за окремими субшкалами та загальним показником. Методика широко застосовується у дослідженнях психологічного благополуччя, якості життя та психологічного функціонування особистості у різних соціальних і професійних групах.

Статистична обробка отриманих результатів здійснювалася із використанням програмного забезпечення Jamovi. На початковому етапі аналізу було проведено описову статистику з визначенням основних статистичних показників (середнього значення, стандартного відхилення, мінімальних і максимальних значень). Для перевірки внутрішньої узгодженості психодіагностичних методик застосовувався коефіцієнт надійності Кронбаха.

Перед проведенням порівняльного, кореляційного та регресійного аналізу здійснювалася перевірка розподілу даних на відповідність нормальному закону розподілу із застосуванням критерію Шапіро–Уїлка. Залежно від отриманих результатів нормальності розподілу застосовувалися відповідні параметричні або непараметричні методи статистичного аналізу.

Для дослідження взаємозв'язків між психологічними показниками використовувалися методи кореляційного аналізу. З метою визначення внеску окремих психологічних характеристик у пояснення професійної життєстійкості

підприємців застосовувався множинний лінійний регресійний аналіз. Порівняння показників між окремими групами респондентів здійснювалося за допомогою відповідних статистичних критеріїв. Отримані результати інтерпретувалися з урахуванням рівня статистичної значущості ($p \leq 0,05$).

Організація емпіричного дослідження забезпечила послідовність етапів збору та аналізу даних і передбачала використання комплексу валідних психодіагностичних методик та сучасних методів статистичної обробки результатів.

2.3 Описова характеристика мотиваційного профілю, психологічної стійкості та емоційного стану підприємців

З метою виконання завдань дослідження було здійснено аналіз показників мотиваційного профілю, психологічної стійкості, самоефективності, емоційного вигорання, депресії, тривоги, стресу та суб'єктивного благополуччя підприємців. Отримані результати дали змогу визначити особливості психологічного функціонування підприємців в умовах воєнного стану, а також встановити взаємозв'язки між досліджуваними психологічними характеристиками та виявити відмінності між групами респондентів залежно від віку, стажу підприємницької діяльності та масштабу бізнесу.

Для дослідження рівня емоційного вигорання підприємців було проаналізовано інтегральний показник за методикою експрес-діагностики емоційного вигорання В. Бойка. Отримані результати наведено у табл. 2.1.

Табл. 2.1

Описові статистичні показники інтегрального рівня емоційного вигорання

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Емоційне вигорання	101	10,3	3,00	23,3	-20,0	86,0

Аналіз описових статистичних показників показав, що середнє значення інтегрального показника емоційного вигорання становить $M = 10,3$, що

відповідає рівню формування симптому емоційного вигорання, медіана – $Me = 3,00$, стандартне відхилення – $SD = 23,3$. Діапазон значень є широким – від $-20,0$ до $86,0$ бала, що свідчить про значну індивідуальну варіативність проявів емоційного вигорання серед підприємців.

Внутрішня узгодженість шкали була перевірена за допомогою коефіцієнта α Кронбаха. Отримане значення $\alpha = 0,847$ свідчить про високий рівень надійності показника та можливість його подальшого використання у статистичному аналізі.

Аналіз гістограми розподілу показника емоційного вигорання (рис. 2.10) показав нерівномірний розподіл значень із концентрацією більшості результатів у нижньому діапазоні шкали та наявністю окремих підвищених показників. Це свідчить про те, що у більшості респондентів рівень емоційного вигорання є невисоким, однак у вибірці наявні окремі учасники з більш вираженими проявами професійного виснаження.

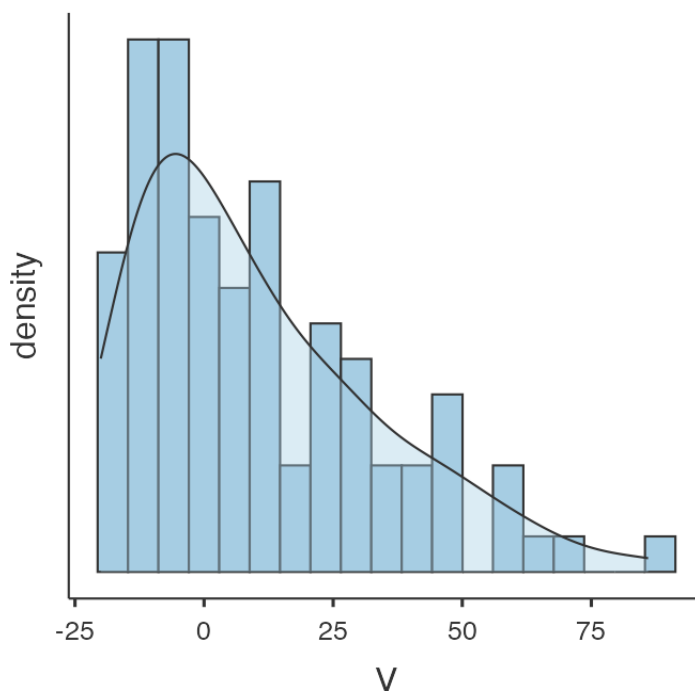


Рис. 2.10 Гістограма розподілу показника емоційного вигорання

Перевірка нормальності розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка показала статистично значуще відхилення від нормального розподілу ($W = 0,913$; $p < 0,001$). Це обґрунтовує використання непараметричних методів статистичного

аналізу під час подальшого дослідження взаємозв'язків між показниками.

Для дослідження рівня депресивних проявів у підприємців було використано шкалу депресії опитувальника DASS-21. Отримані результати наведено у табл. 2.2.

Табл. 2.2

Описові статистичні показники рівня депресії

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Депресія	101	5,79	5,00	4,37	0,00	19,0

Отримані результати свідчать, що середній показник депресії у вибірці становить $M = 5,79$, що відповідає легкому рівню депресивних проявів. Медіана становить $Me = 5,00$, стандартне відхилення – $SD = 4,37$. Діапазон значень коливається від 0,00 до 19,0 бала, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у рівні депресивних переживань серед респондентів.

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,860$, що свідчить про високий рівень надійності отриманих результатів.

Гістограма розподілу показника депресії (рис. 2.11) демонструє концентрацію більшості значень у нижньому та середньому діапазонах шкали з поступовим зменшенням частоти більш високих показників. Це може свідчити про переважання у більшості підприємців невисокого рівня депресивних проявів при наявності окремих випадків більш виражених депресивних переживань.

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка показала статистично значуще відхилення від нормального розподілу ($W = 0,934$; $p < 0,001$), у зв'язку з чим у подальшому аналізі доцільним є використання непараметричних методів статистичної обробки даних.

Для дослідження рівня тривожності у підприємців було використано шкалу тривоги опитувальника DASS-21. Отримані результати наведено у табл. 2.3.

Середній показник тривожності у вибірці становить $M = 5,93$, що

відповідає помірному рівню тривожних проявів. Медіана становить $Me = 5,00$, стандартне відхилення – $SD = 4,25$. Діапазон значень коливається від 0,00 до 17,0 бала, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у рівні тривожності серед респондентів.

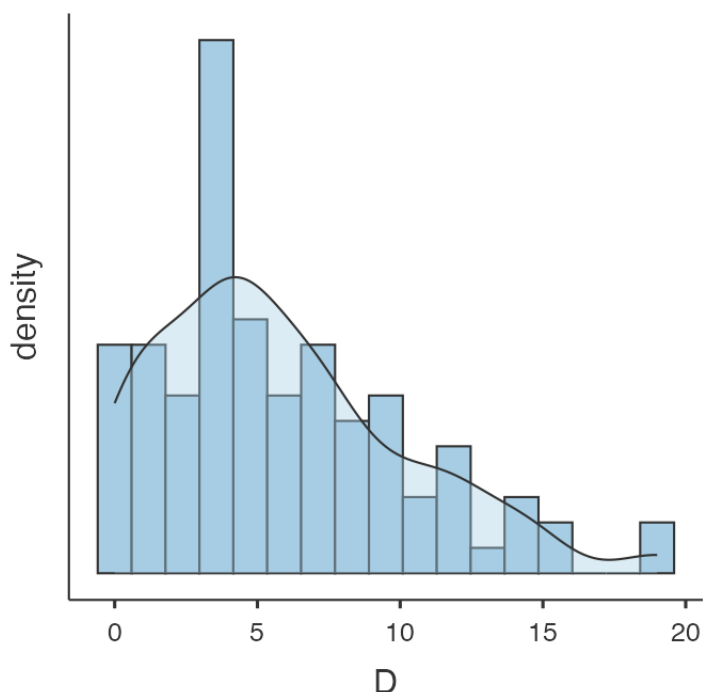


Рис. 2.11 Гістограма розподілу показника депресії

Табл. 2.3

Описові статистичні показники рівня тривожності

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Тривожність	101	5,93	5,00	4,25	0,00	17,0

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,838$, що свідчить про високий рівень надійності результатів.

Гістограма розподілу показника тривожності (рис. 2.12) демонструє концентрацію більшості значень у нижньому та середньому діапазонах шкали з поступовим зменшенням частоти високих показників. Це може свідчити про переважання невисокого та помірного рівнів тривожності у більшості підприємців при наявності окремих випадків більш вираженого

психоемоційного напруження.

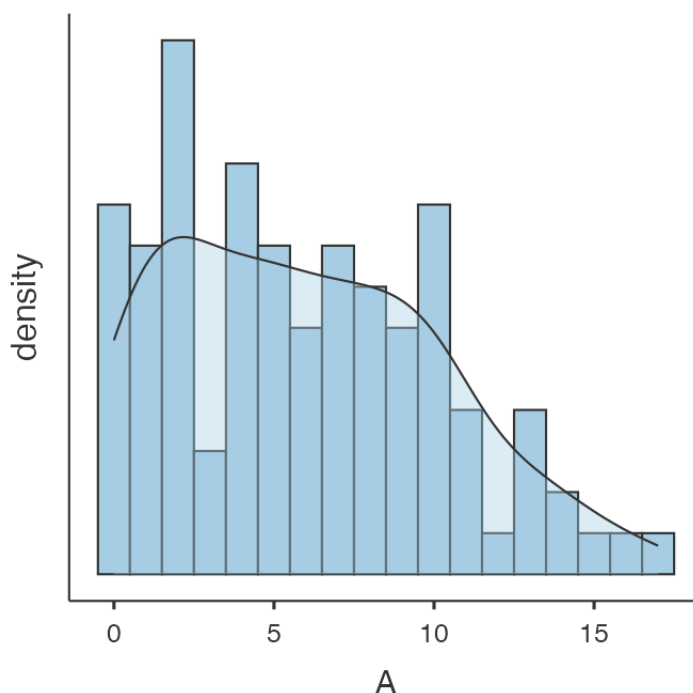


Рис. 2.12 Гістограма розподілу показника тривожності

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка показала статистично значуще відхилення від нормального розподілу ($W = 0,952$; $p = 0,001$), у зв'язку з чим у подальшому аналізі доцільним є використання непараметричних методів статистичної обробки даних.

Для дослідження рівня стресу у підприємців було використано шкалу стресу опитувальника DASS-21. Отримані результати наведено у табл. 2.4.

Отримані дані демонструють, що середній показник рівня стресу у вибірці становить $M = 10,9$, що відповідає помірному рівню стресових проявів. Медіана становить $Me = 11,0$, стандартне відхилення – $SD = 5,19$. Значення показника варіюють у межах від 0,00 до 21,0 бала, що свідчить про наявність індивідуальних відмінностей у переживанні психоемоційного напруження серед респондентів.

Табл. 2.4

Описові статистичні показники рівня стресу

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Стрес	101	10,9	11,0	5,19	0,00	21,0

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,899$, що свідчить про високий рівень надійності отриманих результатів.

Розподіл значень показника стресу (рис. 2.13) характеризується концентрацією більшості результатів у середньому діапазоні шкали без виражених крайніх значень. Це свідчить про переважання у більшості підприємців помірного рівня психоемоційного напруження, пов'язаного зі специфікою професійної діяльності в умовах підвищеного навантаження та відповідальності.

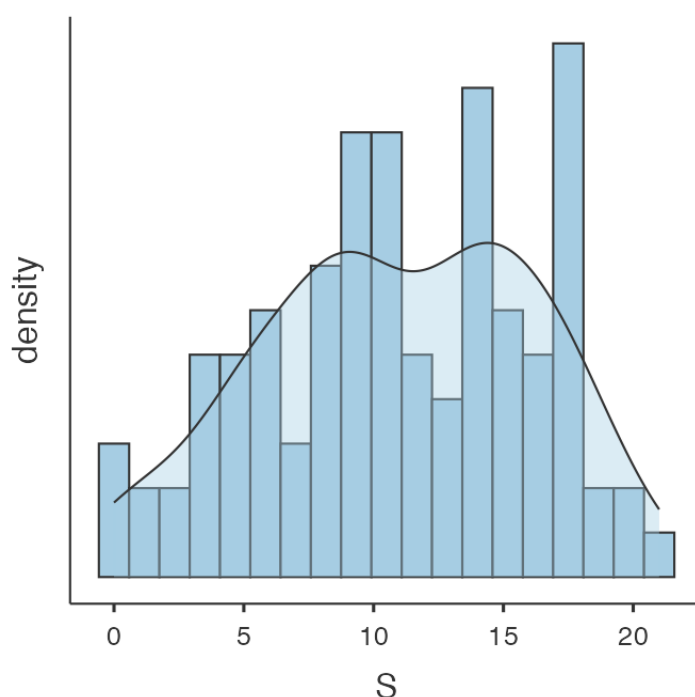


Рис. 2.13 Гістограма розподілу показника стресу

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка показала статистично значуще відхилення від нормального розподілу ($W = 0,974$; $p = 0,046$), у зв'язку з чим у подальшому аналізі доцільним є використання непараметричних методів статистичної обробки даних.

Для дослідження рівня суб'єктивного благополуччя підприємців було використано модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя БіБіСі (BBC Subjective Well-being Scale). Отримані результати наведено у табл. 2.5.

Отримані результати свідчать, що середній показник суб'єктивного

благополуччя у вибірці становить $M = 90,5$, медіана – $Me = 92,0$, стандартне відхилення – $SD = 16,8$. Діапазон значень коливається від 35 до 118 балів, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у рівні психологічного комфорту, задоволеності життям та емоційного самопочуття серед респондентів.

Табл. 2.5

Описові статистичні показники рівня суб'єктивного благополуччя

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Суб'єктивне благополуччя	101	90,5	92,0	16,8	35	118

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,945$, що свідчить про дуже високий рівень надійності отриманих результатів.

Аналіз гістограми розподілу показника суб'єктивного благополуччя (рис. 2.14) показав концентрацію більшості значень у середньому та підвищеному діапазонах шкали. Водночас у вибірці наявні окремі нижчі показники, що може свідчити про існування групи підприємців із менш вираженим відчуттям психологічного комфорту та задоволеності життям.

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка показала статистично значуще відхилення від нормального розподілу ($W = 0,965$; $p = 0,008$), що обґрунтовує використання непараметричних методів статистичної обробки даних у подальшому аналізі.

Для дослідження рівня професійної життєстійкості підприємців було використано опитувальник професійної життєстійкості С. Мадді. Отримані результати наведено у табл. 2.6.

Отримані результати свідчать, що середній показник професійної життєстійкості у вибірці становить $M = 69,3$, що відповідає рівню професійної життєстійкості вище середнього, медіана – $Me = 69,0$, стандартне відхилення – $SD = 8,68$. Діапазон значень коливається від 49,0 до 88,0 бала, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у здатності підприємців зберігати

ефективність професійної діяльності в умовах навантаження, невизначеності та стресових ситуацій.

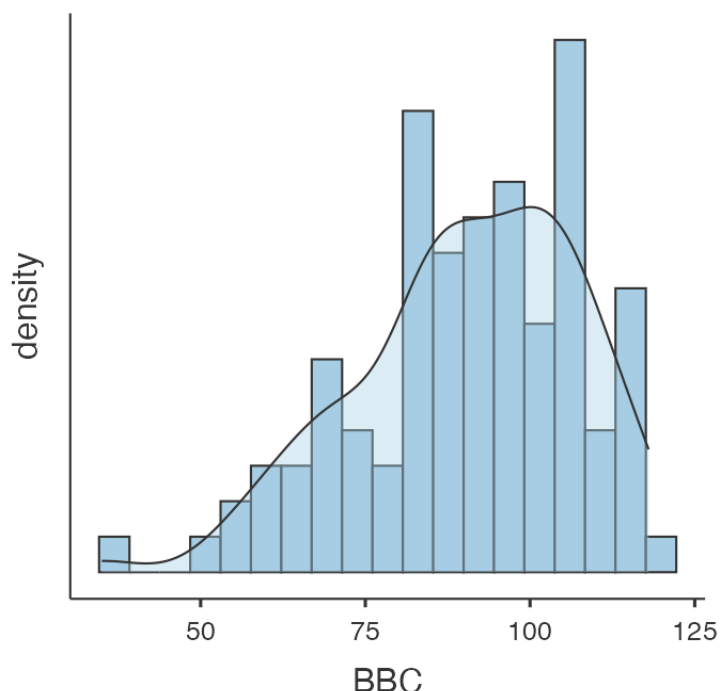


Рис. 2.14 Гістограма розподілу показника суб'єктивного благополуччя

Табл. 2.6

Описові статистичні показники рівня професійної життєстійкості

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Професійна життєстійкість	101	69,3	69,0	8,68	49,0	88,0

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,719$, що свідчить про достатній рівень надійності отриманих результатів.

Аналіз гістограми розподілу показника професійної життєстійкості (рис. 2.15) показав відносно рівномірний розподіл значень із концентрацією більшості результатів у середньому діапазоні шкали. Це свідчить про переважання у вибірці середнього та підвищеного рівнів професійної життєстійкості, що може вказувати на достатню здатність більшості підприємців адаптуватися до професійних труднощів та підтримувати ефективність діяльності у складних

умовах.

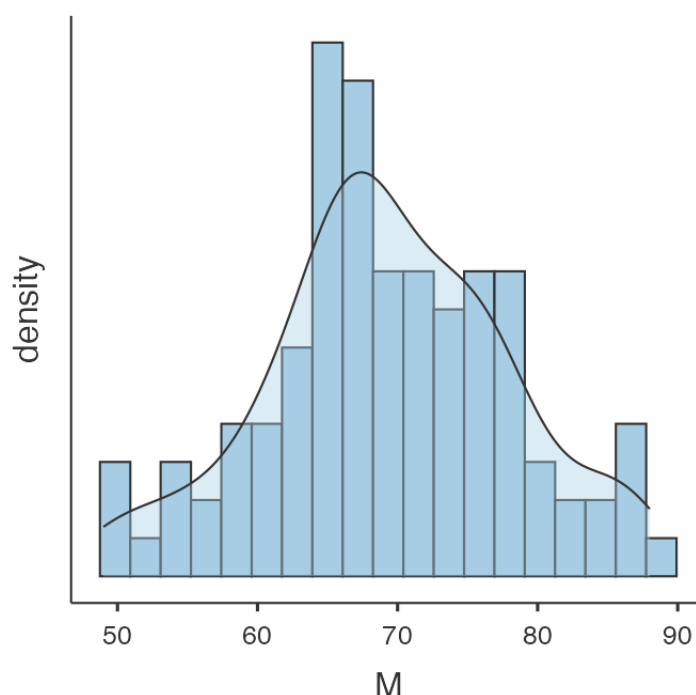


Рис. 2.15 Гістограма розподілу показника професійної життєстійкості

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка не виявила статистично значущих відхилень від нормального розподілу ($W = 0,986$; $p = 0,358$), що свідчить про відповідність розподілу показника нормальному закону.

Для дослідження рівня мотивації досягнення успіху у підприємців було використано методику діагностики мотивації досягнення успіху Т. Елерса. Отримані результати наведено у табл. 2.7.

Табл. 2.7

Описові статистичні показники рівня мотивації досягнення успіху

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Мотивація досягнення успіху	101	18,7	19,0	3,81	8,00	27,0

Отримані результати свідчать, що середній показник мотивації досягнення успіху у вибірці становить $M = 18,7$, що відповідає помірно високому рівню мотиваційної спрямованості на досягнення успіху. Медіана становить $Me = 19,0$, стандартне відхилення – $SD = 3,81$. Діапазон значень коливається від 8,00 до 27,0

бала, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у вираженості прагнення до досягнення цілей та професійної реалізації серед респондентів.

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,724$, що свідчить про достатній рівень надійності отриманих результатів.

Аналіз гістограми розподілу показника мотивації досягнення успіху (рис. 2.16) показав концентрацію більшості значень у середньому та підвищеному діапазонах шкали. Це свідчить про переважання у вибірці достатньо вираженої орієнтації на досягнення результату, професійну активність та готовність до подолання труднощів у процесі підприємницької діяльності.

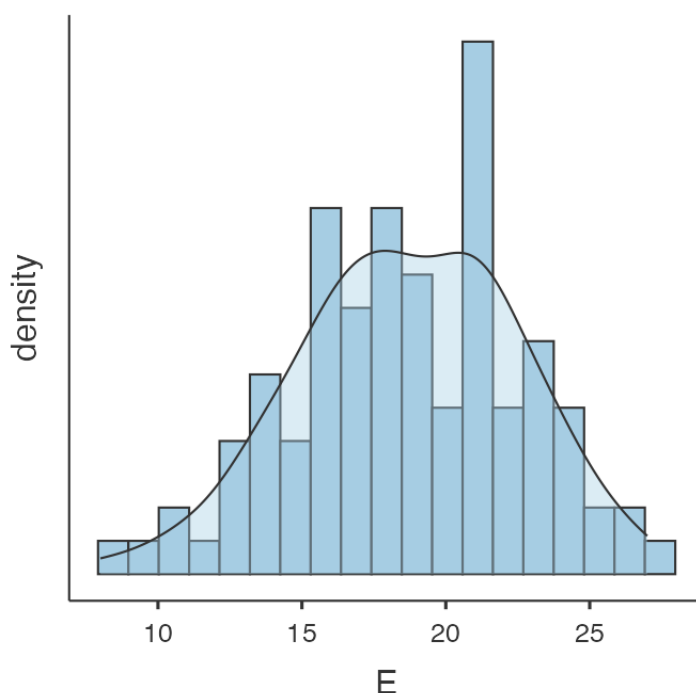


Рис. 2.16 Гістограма розподілу показника мотивації досягнення успіху

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка не виявила статистично значущих відхилень від нормального розподілу ($W = 0,987$; $p = 0,403$), що свідчить про відповідність розподілу показника нормальному закону.

Для дослідження рівня мотивації уникнення невдач у підприємців було використано методику діагностики мотивації уникнення невдач Т. Елєрса. Отримані результати наведено у табл. 2.8.

Отримані результати свідчать, що середній показник мотивації уникнення

невдач у вибірці становить $M = 14,8$, що відповідає середньому рівню вираженості орієнтації на уникнення помилок та несприятливих результатів. Медіана становить $Me = 14,0$, стандартне відхилення – $SD = 4,74$. Діапазон значень коливається від 6,00 до 26,0 бала, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у рівні схильності до обережності, уникнення ризику та страху невдач серед респондентів.

Табл. 2.8

Описові статистичні показники рівня мотивації уникнення невдач

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Мотивація уникнення невдач	101	14,8	14,0	4,74	6,00	26,0

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,783$, що свідчить про достатній рівень надійності отриманих результатів.

Аналіз гістограми розподілу показника мотивації уникнення невдач (рис. 2.17) показав концентрацію більшості значень у середньому діапазоні шкали.

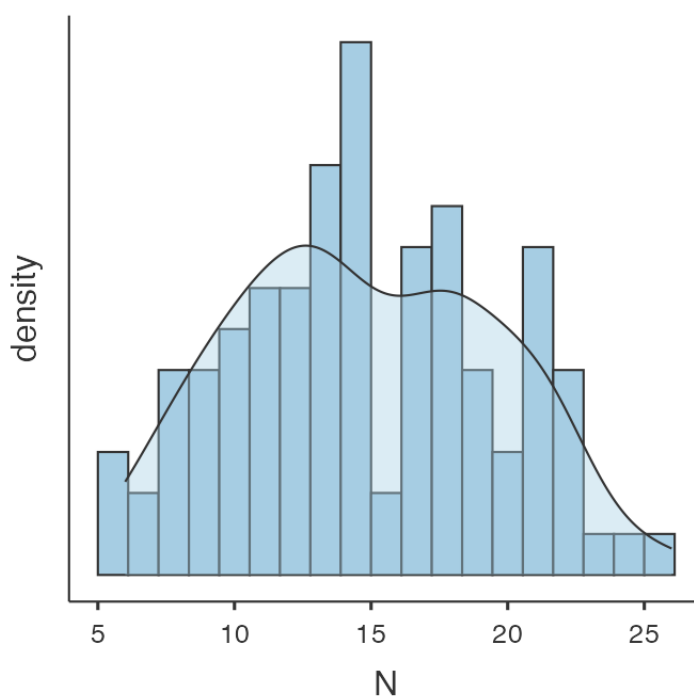


Рис. 2.17 Гістограма розподілу показника мотивації уникнення невдач

Водночас у вибірці наявні як нижчі, так і підвищені показники, що свідчить про варіативність вираженості орієнтації на уникнення ризику та можливих невдач серед підприємців.

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка не виявила статистично значущих відхилень від нормального розподілу ($W = 0,975$; $p = 0,053$), що свідчить про відповідність розподілу показника нормальному закону.

Для дослідження рівня самоефективності підприємців було використано шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема. Отримані результати наведено у табл. 2.9.

Табл. 2.9

Описові статистичні показники рівня самоефективності

Показник	К-ть	Середнє значення (M)	Медіана (Me)	Стандартне відхилення (SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення
Самоефективність	101	34,5	36,0	4,36	22,0	40,0

Отримані результати свідчать, що середній показник самоефективності у вибірці становить $M = 34,5$, що відповідає високому рівню віри у власні можливості та здатність ефективно діяти у складних ситуаціях. Медіана становить $Me = 36,0$, стандартне відхилення – $SD = 4,36$. Діапазон значень коливається від 22,0 до 40,0 бала, що вказує на наявність індивідуальних відмінностей у рівні впевненості респондентів у власній здатності досягати поставлених цілей.

Показник внутрішньої узгодженості шкали, визначений за коефіцієнтом α Кронбаха, становить $\alpha = 0,871$, що свідчить про високий рівень надійності отриманих результатів.

Більшість результатів зосереджені у середньому та підвищеному діапазонах шкали самоефективності (рис. 2.18).

Це свідчить про те, що більшість підприємців характеризуються достатньою впевненістю у власних можливостях, готовністю брати відповідальність і ефективно діяти в умовах професійних труднощів і невизначеності.

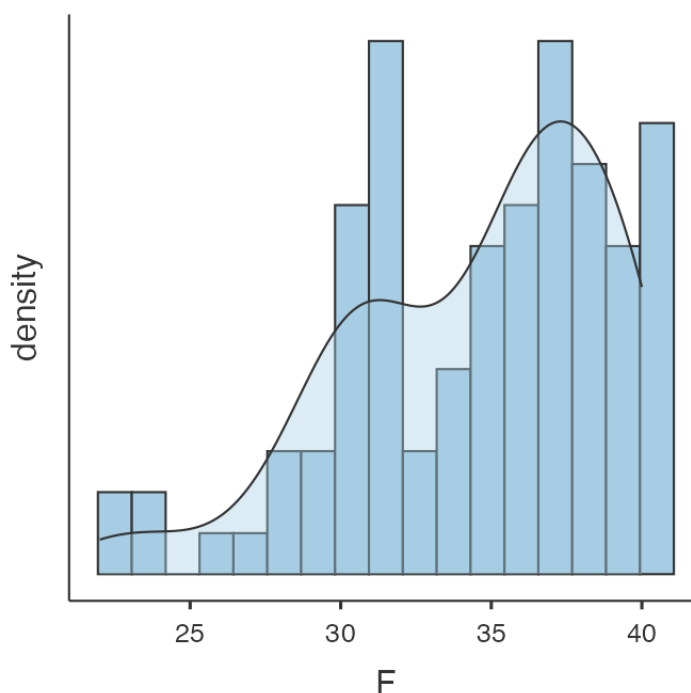


Рис. 2.18 Гістограма розподілу показника самоефективності

Перевірка розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка показала статистично значуще відхилення від нормального розподілу ($W = 0,926$; $p < 0,001$), що обґрунтовує використання непараметричних методів статистичної обробки даних у подальшому аналізі.

Перед проведенням кореляційного та порівняльного аналізу було здійснено узагальнення основних статистичних показників досліджуваних змінних у табл. 2.10. До таблиці включено середні значення показників, рівні їх інтерпретації відповідно до нормативних критеріїв використаних методик, показники внутрішньої узгодженості шкал та результати перевірки нормальності розподілу даних за критерієм Шапіро–Уїлка.

Порівняльний аналіз узагальнених показників засвідчив, що у вибірці підприємців переважають помірні рівні емоційного напруження та тривожних проявів при відносно невисокому рівні депресивних переживань. Водночас респонденти характеризуються достатньо високими показниками професійної життєстійкості, самоефективності та мотивації досягнення успіху, що може свідчити про наявність сформованих психологічних ресурсів для подолання професійних труднощів. Показники суб'єктивного благополуччя також

перебувають на відносно високому рівні, що вказує на збереження психологічного комфорту та задоволеності життям у більшості учасників дослідження. Аналіз внутрішньої узгодженості шкал показав достатній або високий рівень надійності всіх використаних психодіагностичних методик. Перевірка розподілу даних засвідчила переважання ненормального розподілу для більшості показників, що обґрунтовує доцільність використання непараметричних методів статистичного аналізу у подальшому дослідженні взаємозв'язків між психологічними змінними.

Табл. 2.10

Узагальнені показники основних змінних дослідження

Показник	М	Рівень за інтерпретацією	α Кронбаха	Розподіл (Шاپіро–Уїлк)
Емоційне вигорання	10,3	рівень формування симптому емоційного вигорання	0,847	ненормальний ($p < 0,001$)
Депресія	5,79	легкий рівень	0,860	ненормальний ($p < 0,001$)
Тривожність	5,93	помірний рівень	0,838	ненормальний ($p = 0,001$)
Стрес	10,9	помірний рівень	0,899	ненормальний ($p = 0,046$)
Суб'єктивне благополуччя	89,4	підвищений рівень суб'єктивного благополуччя	0,945	ненормальний ($p = 0,005$)
Професійна життєстійкість	69,3	рівень вище середнього	0,719	нормальний ($p = 0,358$)
Мотивація досягнення успіху	18,7	помірно високий рівень	0,724	нормальний ($p = 0,403$)
Мотивація уникнення невдач	14,8	середній рівень	0,783	нормальний ($p = 0,053$)
Самоефективність	34,5	високий рівень	0,871	ненормальний ($p < 0,001$)

Результати дослідження засвідчили, що підприємці в умовах воєнного стану характеризуються помірним рівнем психоемоційного напруження при одночасному збереженні достатньо високих показників психологічної стійкості, самоефективності та мотиваційних ресурсів.

Висновки до розділу II

1. Сформована вибірка охоплює підприємців різних вікових категорій, рівнів професійного досвіду та масштабів підприємницької діяльності, що забезпечує можливість комплексного аналізу досліджуваних психологічних характеристик. У дослідженні представлені респонденти з різними формами організації бізнесу, сферами діяльності та рівнями управлінського навантаження – від індивідуальної роботи до керівництва значними колективами. Переважання підприємців зрілого віку та осіб із тривалим стажем діяльності свідчить про сформованість професійного досвіду більшості респондентів, тоді як значна частка учасників із високим робочим навантаженням відображає специфіку сучасної підприємницької діяльності. Загалом отримані характеристики вибірки забезпечують репрезентативність дослідження та створюють належне підґрунтя для подальшого аналізу мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців.

2. Емпіричне дослідження було організовано як послідовна система взаємопов'язаних етапів, що включали теоретичну підготовку, збір емпіричних даних та їх подальшу статистичну обробку. Використання комплексу психодіагностичних методик дозволило охопити ключові психологічні характеристики підприємців, зокрема мотиваційну спрямованість, рівень психологічної стійкості, самоефективність, прояви емоційного вигорання, емоційний стан та суб'єктивне благополуччя. Застосування стандартизованих інструментів забезпечило можливість отримання достовірних і порівнюваних результатів щодо психологічних особливостей професійної діяльності підприємців. Передбачена система статистичної обробки даних включала використання описової статистики, перевірку внутрішньої узгодженості методик, аналіз нормальності розподілу даних, кореляційний аналіз та порівняння групових показників. Такий підхід створює підґрунтя для об'єктивного виявлення взаємозв'язків між психологічними показниками та забезпечує надійність інтерпретації отриманих емпіричних результатів.

3. Результати описового статистичного аналізу показали, що у більшості

підприємців спостерігаються помірні рівні тривожності та стресу при відносно невисокій вираженості депресивних проявів і емоційного вигорання. Водночас респонденти характеризуються достатньо високими показниками професійної життєстійкості, самоефективності та мотивації досягнення успіху, що свідчить про наявність психологічних ресурсів для підтримання професійної діяльності в умовах воєнного стану. Показники суб'єктивного благополуччя також перебувають на відносно високому рівні, що може вказувати на збереження психологічного комфорту та задоволеності життям у більшості учасників дослідження. Аналіз внутрішньої узгодженості шкал підтвердив достатній або високий рівень надійності використаних психодіагностичних методик. Перевірка нормальності розподілу показала переважання ненормального розподілу для більшості змінних, що обґрунтовує використання непараметричних методів статистичного аналізу на наступних етапах дослідження.

РОЗДІЛ III

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМЦІВ

3.1 Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Для виявлення взаємозв'язків між показниками емоційного стану, психологічних ресурсів та мотиваційних характеристик підприємців було проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена (дод. Б). Використання непараметричного критерію було зумовлене переважанням ненормального розподілу більшості досліджуваних змінних. Результати кореляційного аналізу наведено у табл. 3.1.

Табл. 3.1

Найбільш значущі кореляційні взаємозв'язки між показниками мотиваційного профілю, психологічної стійкості та емоційного стану підприємців

Показники	r_s	p
Депресія – Тривожність	0,751	< 0,001
Депресія – Стрес	0,701	< 0,001
Тривожність – Стрес	0,699	< 0,001
Суб'єктивне благополуччя – Депресія	-0,727	< 0,001
Суб'єктивне благополуччя – Стрес	-0,630	< 0,001
Суб'єктивне благополуччя – Тривожність	-0,610	< 0,001
Емоційне вигорання – Депресія	0,582	< 0,001
Емоційне вигорання – Тривожність	0,538	< 0,001
Емоційне вигорання – Суб'єктивне благополуччя	-0,548	< 0,001
Самоефективність – Професійна життєстійкість	0,505	< 0,001
Самоефективність – Суб'єктивне благополуччя	0,408	< 0,001
Професійна життєстійкість – Суб'єктивне благополуччя	0,324	< 0,001
Мотивація досягнення успіху – Тривожність	0,302	< 0,01
Мотивація досягнення успіху – Депресія	0,295	< 0,01

Примітка. r_s – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Аналіз найбільш значущих кореляційних взаємозв'язків показав, що центральне місце у структурі досліджуваних показників займають емоційний стан, суб'єктивне благополуччя та психологічні ресурси підприємців. Встановлено сильні позитивні взаємозв'язки між показниками депресії,

тривожності та стресу: між депресією і тривожністю ($r_s = 0,751$; $p < 0,001$), депресією і стресом ($r_s = 0,701$; $p < 0,001$), а також тривожністю і стресом ($r_s = 0,699$; $p < 0,001$). Отримані результати свідчать про взаємопов'язаний характер негативних емоційних переживань у підприємців в умовах воєнного стану та підвищеного професійного навантаження.

Суб'єктивне благополуччя демонструє виражені негативні кореляційні зв'язки з депресією ($r_s = -0,727$; $p < 0,001$), стресом ($r_s = -0,630$; $p < 0,001$), тривожністю ($r_s = -0,610$; $p < 0,001$) та емоційним вигоранням ($r_s = -0,548$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що зниження рівня психологічного комфорту та задоволеності життям супроводжується посиленням психоемоційного напруження, депресивних переживань і проявів професійного виснаження.

Водночас виявлено позитивні взаємозв'язки між психологічними ресурсами підприємців та показниками психологічного благополуччя. Зокрема, професійна життєстійкість позитивно корелює із суб'єктивним благополуччям ($r_s = 0,324$; $p < 0,001$), а самоефективність – як із суб'єктивним благополуччям ($r_s = 0,408$; $p < 0,001$), так і з професійною життєстійкістю ($r_s = 0,505$; $p < 0,001$). Отримані результати можуть свідчити про те, що впевненість у власних можливостях та здатність адаптуватися до професійних труднощів виступають важливими чинниками підтримання психологічної стійкості підприємців в умовах воєнного часу.

Окрему увагу привертають позитивні взаємозв'язки мотивації досягнення успіху з тривожністю ($r_s = 0,302$; $p < 0,01$) та депресією ($r_s = 0,295$; $p < 0,01$). Це може свідчити про те, що висока орієнтація на досягнення результату та професійну ефективність в умовах нестабільності й підвищеної відповідальності супроводжується зростанням психоемоційного напруження та переживанням за результати власної діяльності.

Для поглибленого аналізу отриманих результатів було додатково проаналізовано взаємозв'язки між окремими компонентами професійної життєстійкості, мотиваційними характеристиками та показниками емоційного стану підприємців. Такий підхід дозволив уточнити внутрішню структуру

психологічної стійкості та визначити компоненти, що найбільшою мірою пов'язані з психологічним благополуччям і адаптаційним потенціалом. Зведені результати наведено у табл. 3.2.

Табл. 3.2

Взаємозв'язки компонентів професійної життєстійкості та мотиваційних характеристик із психологічними показниками підприємців

Показник	Найбільш виражені взаємозв'язки (r_s)	Напрямок зв'язку	Інтерпретація
Загальний рівень професійної життєстійкості	Професійна включеність (0,751***); професійний контроль (0,653***); професійне прийняття виклику (0,759***)	позитивний	професійна життєстійкість формується через поєднання залученості у діяльність, відчуття впливу на ситуацію та готовності приймати професійні виклики
Професійна включеність	Самоефективність (0,334***); психологічне благополуччя (0,413***); суб'єктивне благополуччя (0,329***); депресія (-0,234*); тривожність (0,211*); редукція обов'язків (-0,347***)	змішаний	вища залученість у діяльність пов'язана з кращим психологічним функціонуванням і нижчим рівнем емоційного виснаження
Професійний контроль	Мотивація досягнення успіху (0,328***); загнаність у клітку (0,196*)	переважно позитивний	відчуття контролю пов'язане насамперед із орієнтацією на результат та меншою мірою інтегроване з показниками благополуччя
Професійне прийняття виклику	Самоефективність (0,493***); психологічне благополуччя (0,390***); суб'єктивне благополуччя (0,381***); депресія (-0,342***); тривожність (-0,269**); стрес (-0,268**)	змішаний	готовність сприймати труднощі як виклик виступає одним із центральних компонентів психологічної стійкості
Мотивація досягнення успіху	Професійний контроль (0,328***); життєстійкість (0,231*); тривожність (0,302**); депресія (0,295**); стрес (0,246*)	змішаний	орієнтація на досягнення підтримує активність, однак може супроводжуватися зростанням психоемоційного напруження
Мотивація уникнення невдач	Фізичне здоров'я та благополуччя (-0,225*); загнаність у клітку (0,261**)	змішаний	мотивація уникнення невдач пов'язана зі зростанням внутрішнього напруження та менш сприятливим ресурсним станом

Примітка. r_s – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Узагальнення результатів показало, що найбільш тісно із загальним рівнем професійної життєстійкості пов'язані професійна включеність і професійне прийняття виклику. Водночас мотивація досягнення успіху демонструє амбівалентний характер, поєднуючись як із психологічними ресурсами, так і з вищими показниками тривожності та стресу.

Для уточнення ролі окремих психологічних характеристик у формуванні професійної життєстійкості підприємців було проведено множинний лінійний регресійний аналіз. Як залежну змінну було використано загальний рівень професійної життєстійкості, а як незалежні змінні – самоефективність, суб'єктивне благополуччя, мотивацію досягнення успіху та мотивацію уникнення невдач (табл. 3.3).

Табл. 3.3

**Результати множинного лінійного регресійного аналізу предикторів
професійної життєстійкості підприємців**

Предиктор	B	β	t	p	Інтерпретація
Константа (перехват)	22,799	—	2,925	0,004**	базове значення професійної життєстійкості за умов нульових значень предикторів
Самоефективність	0,773	0,389	4,060	<0,001***	найбільш виражений позитивний предиктор професійної життєстійкості
Суб'єктивне благополуччя	0,118	0,228	2,377	0,019*	пов'язане зі зростанням професійної життєстійкості
Мотивація досягнення успіху	0,424	0,186	2,107	0,038*	позитивно пов'язана з професійною життєстійкістю
Мотивація до уникнення невдач	0,089	0,050	0,562	0,575	статистично значущого внеску не виявлено

Примітка. Залежна змінна – загальний рівень професійної життєстійкості. Модель: $R = 0,551$; $R^2 = 0,304$; $F(4,96) = 10,50$; $p < 0,001$. B – нестандартизований коефіцієнт регресії; β – стандартизований коефіцієнт регресії; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Результати множинного лінійного регресійного аналізу показали, що модель є статистично значущою та пояснює 30,4 % дисперсії професійної життєстійкості підприємців. Найбільш вираженим предиктором виступає

самоефективність ($\beta = 0,389$), тоді як суб'єктивне благополуччя та мотивація досягнення успіху також здійснюють статистично значущий позитивний внесок. Мотивація до уникнення невдач не продемонструвала самостійного внеску у пояснення варіативності професійної життєстійкості.

На даному етапі результати загалом підтверджують припущення про наявність взаємозв'язку між мотиваційними характеристиками, психологічною стійкістю та емоційним станом підприємців в умовах воєнного стану. Встановлено, що підвищення рівня депресії, тривожності, стресу та емоційного вигорання супроводжується зниженням суб'єктивного благополуччя, тоді як професійна життєстійкість і самоефективність пов'язані з вищим рівнем психологічного комфорту та адаптаційних ресурсів. Додатково результати множинного лінійного регресійного аналізу показали, що найбільш вираженим предиктором професійної життєстійкості виступає самоефективність, тоді як суб'єктивне благополуччя та мотивація досягнення успіху також здійснюють статистично значущий позитивний внесок у пояснення її варіативності.

Першим етапом порівняльного аналізу стало дослідження вікових особливостей мотиваційного профілю, психологічної стійкості та емоційного стану підприємців. З цією метою вибірку було поділено на дві групи: підприємці віком до 40 років та підприємці віком 40 років і старше. Порівняльний аналіз дозволив оцінити можливі відмінності між віковими групами за показниками емоційного вигорання, депресії, тривожності, стресу, суб'єктивного благополуччя, професійної життєстійкості, мотивації та самоефективності.

З огляду на результати перевірки нормальності розподілу даних, для показників професійної життєстійкості, мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач, розподіл яких відповідав нормальному закону, застосовувався t-критерій Стюдента для незалежних вибірок. Для показників із ненормальним розподілом використовувався непараметричний U-критерій Манна–Уїтні.

Аналіз результатів показав наявність статистично значущих відмінностей між віковими групами за показниками тривожності та стресу (табл. 3.4).

**Статистично значущі відмінності психологічних показників підприємців
різних вікових груп**

Показник	Група I М	Група II М	Критерій	Значення	p
Тривожність	6,77	5,31	U Манна–Уїтні	962	0,050*
Стрес	12,56	9,69	U Манна–Уїтні	854	0,007**

Примітка. Група I – підприємці віком до 40 років (43 особи); Група II – підприємці віком 40 років і старше (58 осіб); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Зокрема, підприємці віком до 40 років характеризуються вищим рівнем тривожності ($M = 6,77$), ніж респонденти старшої вікової групи ($M = 5,31$), при граничному рівні статистичної значущості ($p = 0,050$). Також у групі підприємців віком до 40 років виявлено вищі показники стресу ($M = 12,56$) порівняно з підприємцями віком 40 років і старше ($M = 9,69$; $p = 0,007$). Результати проілюстровано на рис. 3.1.

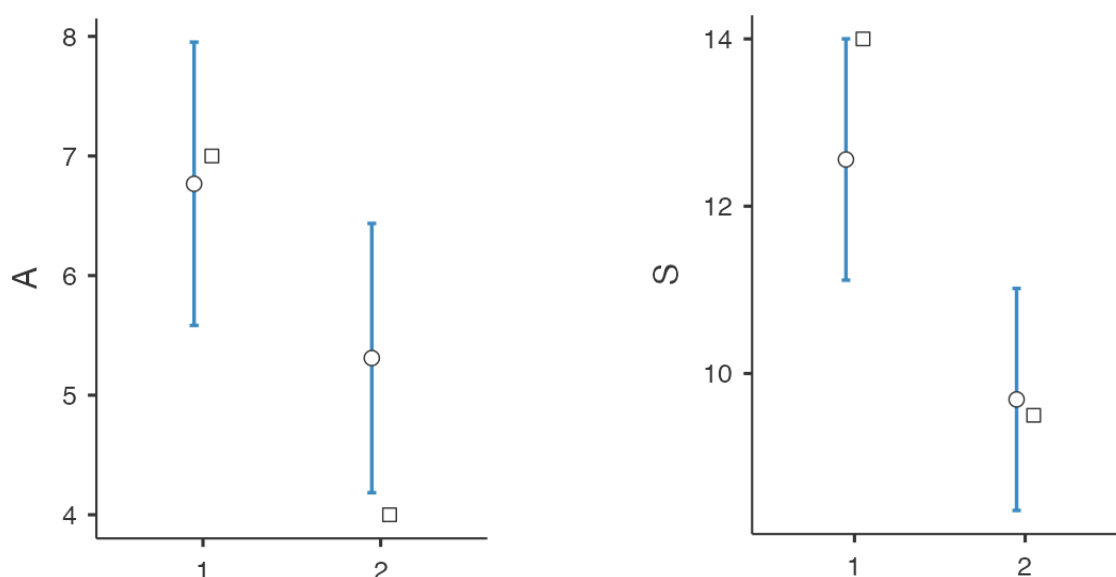


Рис. 3.1. Середні значення показників тривожності та стресу у підприємців різних вікових груп

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників тривожності (A) та стресу (S) у підприємців різних вікових груп; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група I – підприємці віком до 40 років (43 особи); Група II – підприємці віком 40 років і старше (58 осіб).

Отримані результати можуть свідчити про те, що молодші підприємці в умовах воєнного стану більшою мірою переживають психоемоційне напруження, невизначеність та емоційну нестабільність, що може бути пов'язано

з меншим професійним досвідом, нижчим рівнем адаптації до кризових умов та вищою чутливістю до професійних ризиків. Водночас за іншими досліджуваними показниками статистично значущих вікових відмінностей не виявлено.

Для дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від стажу підприємницької діяльності респондентів було проведено однофакторний дисперсійний аналіз Welch's ANOVA. Використання критерію Велча зумовлене нерівною чисельністю досліджуваних груп та необхідністю коректного порівняння середніх значень за умов можливої неоднорідності дисперсій.

Попри відсутність статистично значущих відмінностей між групами підприємців із різним стажем діяльності, отримані результати демонструють певні описові відмінності щодо показників тривожності та стресу (табл. 3.5).

Табл. 3.5

Описові відмінності психологічних показників підприємців залежно від стажу підприємницької діяльності

Показник	Група, М					F	p
	1	2	3	4	5		
Тривожність	6,83	5,21	7,38	7,07	4,43	2,256	0,090
Стрес	13,33	11,00	12,88	11,30	9,23	2,221	0,093

Примітка. Група 1 – підприємці зі стажем менше 1 року (6 осіб); група 2 – 1–3 роки (14 осіб); група 3 – 4–7 років (16 осіб); група 4 – 8–15 років (30 осіб); група 5 – понад 15 років (35 осіб).

Зокрема, найвищі середні значення тривожності були зафіксовані у підприємців зі стажем 4–7 років ($M = 7,38$) та менше одного року діяльності ($M = 6,83$), тоді як найнижчий рівень тривожності спостерігається у респондентів зі стажем понад 15 років ($M = 4,43$). Подібна логіка виявлена і щодо показника стресу: найбільш виражений рівень психоемоційного напруження характерний для підприємців зі стажем менше одного року ($M = 13,33$) та 4–7 років ($M = 12,88$), тоді як у групі зі стажем понад 15 років середній показник стресу є найнижчим ($M = 9,23$).

Отриманий результат може свідчити про те, що зі зростанням професійного досвіду підприємці поступово формують більш ефективні

механізми психологічної адаптації, саморегуляції та подолання професійного напруження. Водночас початкові етапи підприємницької діяльності та період активного професійного становлення можуть супроводжуватися підвищеним рівнем емоційної напруги, відповідальності та невизначеності, особливо в умовах воєнного стану.

З огляду на відсутність статистично значущих відмінностей між окремими групами стажу підприємницької діяльності та наявності описових відмінностей щодо показників тривожності і стресу, було проведено додатковий порівняльний аналіз із використанням укрупненого поділу вибірки за стажом професійної діяльності.

Респондентів було умовно об'єднано у дві групи: підприємці зі стажом до 8 років та підприємці зі стажом понад 8 років. З огляду на результати перевірки нормальності розподілу даних, для показників професійної життєстійкості, мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач застосовувався *t*-критерій Стюдента для незалежних вибірок. Для показників із ненормальним розподілом використовувався непараметричний *U*-критерій Манна–Уїтні.

Отримані результати не виявили статистично значущих відмінностей між групами підприємців із різним стажом діяльності ($p > 0,05$). Водночас спостерігаються описові відмінності за показниками стресу та мотивації досягнення успіху (табл. 3.6).

Табл. 3.6

Описові відмінності психологічних показників підприємців залежно від стажу підприємницької діяльності (2 групи)

Показник	Група I М	Група II М	Критерій	Значення	p
Стрес	12,22	10,18	U Манна–Уїтні	897	0,052
Мотивація досягнення успіху	19,53	18,18	t Стюдента	1,713	0,090

Примітка. Група I – підприємці зі стажом до 8 років (36 осіб); Група II – підприємці зі стажом понад 8 років (65 осіб).

Зокрема, підприємці зі стажом до 8 років характеризуються вищим рівнем стресу ($M = 12,22$) порівняно з респондентами зі стажом понад 8 років ($M =$

10,18). Також у групі підприємців із меншим професійним досвідом спостерігається дещо вищий рівень мотивації досягнення успіху ($M = 19,53$) порівняно з більш досвідченими підприємцями ($M = 18,18$). Отримані результати можуть свідчити про те, що початкові етапи підприємницької діяльності супроводжуються більш вираженим прагненням до професійної реалізації та водночас вищим рівнем психоемоційного напруження.

Додатково респондентів було розподілено на дві групи залежно від тривалості підприємницької діяльності: підприємці зі стажем до 15 років та підприємці зі стажем понад 15 років. З огляду на результати перевірки нормальності розподілу даних для показників із нормальним розподілом використовувався t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок, тоді як для показників із ненормальним розподілом застосовувався U-критерій Манна–Уїтні.

Отримані результати засвідчили наявність статистично значущих відмінностей між групами за показниками тривожності та стресу (табл. 3.7).

Табл. 3.7

Статистично значущі відмінності психологічних показників підприємців залежно від стажу підприємницької діяльності (2 групи)

Показник	Група I М	Група II М	Критерій	Значення	p
Тривожність	6,73	4,43	t Стьюдента	2,667	0,009**
Стрес	11,80	9,23	t Стьюдента	2,428	0,017*

Примітка. Група I – підприємці зі стажем до 15 років (66 осіб); Група II – підприємці зі стажем понад 15 років (35 осіб); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Зокрема, підприємці зі стажем до 15 років характеризуються вищим рівнем тривожності ($M = 6,73$) порівняно з підприємцями зі стажем понад 15 років ($M = 4,43$; $p = 0,009$). Крім того, у групі з меншим стажем виявлено вищий рівень стресу ($M = 11,80$) порівняно з більш досвідченими підприємцями ($M = 9,23$; $p = 0,017$) – рис. 3.2.

Відповідно, збільшення тривалості підприємницької діяльності пов'язане зі зниженням психоемоційного напруження та більш адаптивним реагуванням на умови професійної невизначеності.

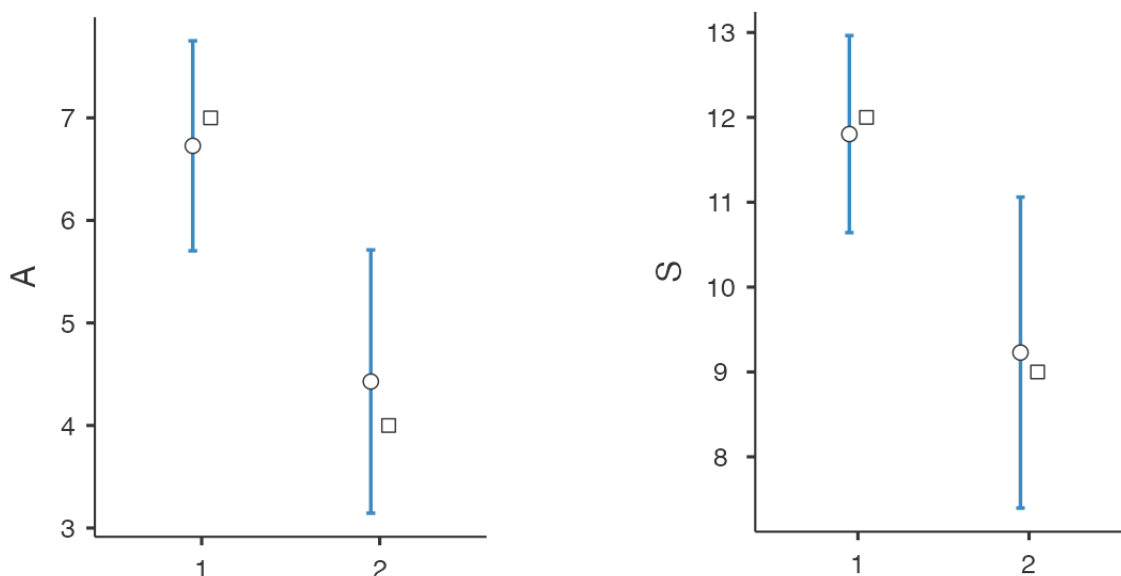


Рис. 3.2. Середні значення показників тривожності та стресу у підприємців з різним стажем діяльності

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників тривожності (A) та стресу (S) у підприємців з різним стажем діяльності; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група I – підприємці зі стажем до 15 років (66 осіб); Група II – підприємці зі стажем понад 15 років (35 осіб).

Для перевірки можливих відмінностей психологічних показників залежно від масштабу бізнесу було проведено порівняльний аналіз між групами підприємців з різною кількістю працівників. Спочатку було здійснено аналіз між п'ятьма групами за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу Welch's ANOVA, який не виявив статистично значущих відмінностей за жодним із досліджуваних показників ($p > 0,05$).

З метою додаткової перевірки вибірку було об'єднано у дві групи: підприємці з кількістю працівників до 5 осіб та підприємці з кількістю працівників понад 5 осіб. Результати порівняльного аналізу також не виявили статистично значущих відмінностей між групами. Водночас за показником мотивації уникнення невдач простежується описова відмінність ($t = 1,883$; $p = 0,063$), що може свідчити про дещо вищу орієнтацію на уникнення ризику та помилок у підприємців залежно від масштабу бізнесу (табл. 3.8). Однак отриманий результат не досягає рівня статистичної значущості та потребує подальшого дослідження на ширшій вибірці.

Описова відмінність за показником мотивації уникнення невдач залежно від масштабу бізнесу (2 групи)

Показник	Група I М	Група II М	Критерій	Значення	p
Мотивація уникнення невдач	15,89	14,13	t-критерій Стьюдента	1,883	0,063

Примітка. Група I – підприємці з кількістю працівників до 5 осіб (54 особи); Група II – підприємці з кількістю працівників понад 5 осіб (47 осіб).

Результати основних порівняльних аналізів засвідчили, що найбільш виражені відмінності спостерігаються між віковими групами підприємців: молодші респонденти характеризуються вищими показниками тривожності та стресу. Аналіз стажу підприємницької діяльності не виявив статистично значущих відмінностей, однак дозволив зафіксувати тенденцію до зниження психоемоційного напруження зі зростанням професійного досвіду. Подібним чином масштаб бізнесу не продемонстрував вираженого впливу на більшість психологічних показників, хоча описово простежується тенденція до вищої мотивації уникнення невдач залежно від кількості працівників.

Тож проміжні результати дослідження свідчать про важливу роль психологічних ресурсів, насамперед професійної життєстійкості, самоефективності та суб'єктивного благополуччя, у підтриманні емоційної стабільності підприємців в умовах воєнного стану. Водночас підвищене психоемоційне напруження більшою мірою характерне для підприємців молодшого віку та респондентів із меншим професійним досвідом.

Для поглиблення аналізу було також здійснено додаткові порівняльні аналізи за іншими соціально-демографічними та професійними характеристиками респондентів. Це дозволило більш комплексно оцінити вплив окремих чинників на емоційний стан, психологічні ресурси та мотиваційні особливості підприємців в умовах воєнного стану.

Для перевірки можливих гендерних відмінностей мотиваційного профілю, психологічної стійкості та емоційного стану підприємців було проведено порівняльний аналіз між чоловіками та жінками. З огляду на результати

перевірки нормальності розподілу даних, для показників професійної життєстійкості, мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач застосовувався t-критерій Стюдента для незалежних вибірок, тоді як для показників із ненормальним розподілом використовувався непараметричний U-критерій Манна–Уїтні.

Результати аналізу показали наявність статистично значущих відмінностей за показником емоційного вигорання (табл. 3.9).

Табл. 3.9

Статистично значущі та описові відмінності психологічних показників підприємців залежно від статі

Показник	Група I М	Група II М	Критерій	Значення	p
Емоційне вигорання	13,55	4,47	U Манна–Уїтні	887	0,045*
Тривожність	6,51	4,89	U Манна–Уїтні	937	0,097
Професійна життєстійкість	68,05	71,67	t-критерій Стюдента	-2,040	0,044*

Примітка. Група I – жінки (65 осіб); II група – чоловіки (36 осіб); * $p \leq 0,05$.

Зокрема, жінки-підприємниці характеризуються вищим рівнем емоційного вигорання ($M = 13,55$) порівняно з чоловіками ($M = 4,47$; $p = 0,045$). Також встановлено статистично значущі відмінності за показником професійної життєстійкості: чоловіки характеризуються вищими показниками професійної життєстійкості ($M = 71,67$) порівняно з жінками ($M = 68,05$; $p = 0,044$). Водночас простежується описова відмінність за показниками тривожності. Жінки демонструють дещо вищий рівень тривожності ($M = 6,51$) порівняно з чоловіками ($M = 4,89$; $p = 0,097$) – рис. 3.3.

Для дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від сімейного статусу підприємців було проведено однофакторний дисперсійний аналіз Welch's ANOVA. Використання критерію Велча зумовлене нерівною чисельністю груп та необхідністю коректного порівняння середніх значень за умов можливої неоднорідності дисперсій. До аналізу було включено чотири групи респондентів: одружені, неодружені, респонденти у партнерських стосунках та розлучені підприємці (табл. 3.10). Результати аналізу не виявили

статистично значущих відмінностей між групами за жодним із досліджуваних показників ($p > 0,05$). Водночас простежується описова відмінність за показником стресу ($F = 2,447$; $p = 0,091$). Найвищі середні значення стресу були зафіксовані у підприємців, які перебувають у партнерських стосунках ($M = 13,08$) та розлучених респондентів ($M = 12,80$), тоді як найнижчий рівень стресу спостерігався серед одружених підприємців ($M = 10,18$).

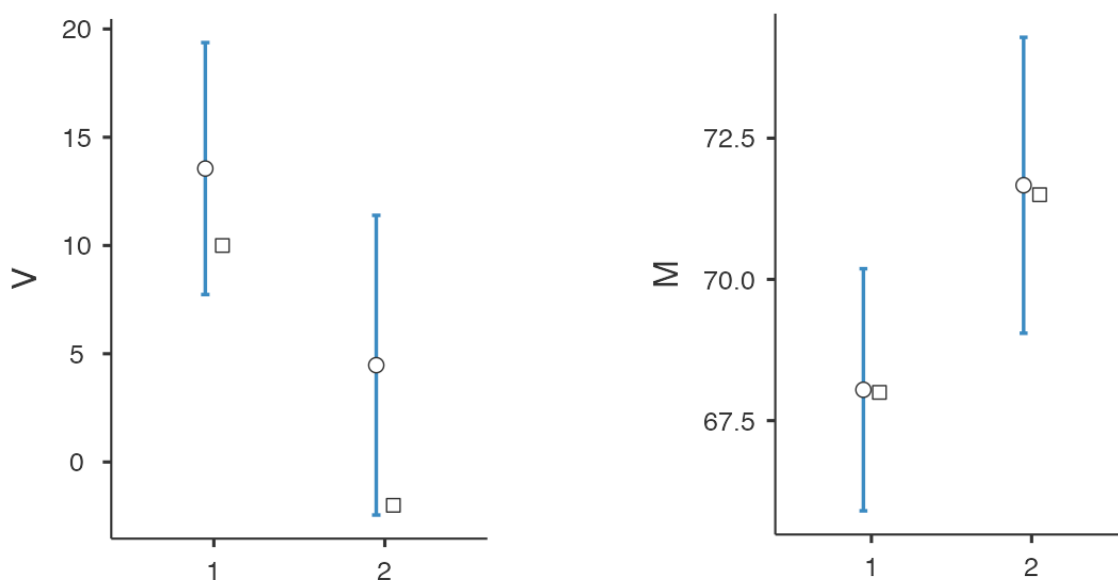


Рис. 3.3. Середні значення показників вигорання та професійної життєстійкості підприємців залежно від статі

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників вигорання (V) та професійної життєстійкості (M) підприємців різної статі; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група I – жінки (65 осіб); Група II – чоловіки (36 осіб).

Табл. 3.10

Описові відмінності показника стресу підприємців залежно від сімейного статусу

Показник	Група, М				F	p
	1	2	3	4		
Стрес	11,20	10,18	13,08	12,80	2,447	0,091

Примітка. Група 1 – неодружені підприємці (10 осіб); група 2 – одружені підприємці (68 осіб); група 3 – підприємці у партнерських стосунках (13 осіб); група 4 – розлучені підприємці (10 осіб).

З метою додаткової перевірки можливих відмінностей вибірку було умовно об'єднано у дві групи: підприємці, які перебувають у парі (одружені та у партнерських стосунках), та підприємці, які не перебувають у парі (неодружені

та розлучені). Однак результати повторного порівняльного аналізу також не виявили статистично значущих відмінностей між групами за жодним із досліджуваних показників ($p > 0,05$). Це може свідчити про відсутність вираженого впливу факту перебування у стосунках на мотиваційний профіль, психологічну стійкість та емоційний стан підприємців у межах досліджуваної вибірки.

Для дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від наявності та кількості дітей було проведено однофакторний дисперсійний аналіз Welch's ANOVA. Респондентів було поділено на чотири групи: підприємці без дітей, з однією дитиною, двома дітьми та трьома і більше дітьми. Отримані результати наведено у табл. 3.11, рис. 3.4.

Табл. 3.11

Відмінності показника депресії підприємців залежно від кількості дітей

Показник	Група, М				F	p
	1	2	3	4		
Депресія	5,58	7,81	5,20	4,13	2,952	0,041*

Примітка. Група 1 – підприємці без дітей (24 особи); група 2 – підприємці з 1 дитиною (26 осіб); група 3 – підприємці з 2 дітьми (35 осіб); група 4 – підприємці з 3 і більше дітьми (16 осіб); * $p \leq 0,05$.

Результати аналізу показали наявність статистично значущих відмінностей між групами за показником депресії ($F = 2,952$; $p = 0,041$). Водночас за іншими досліджуваними показниками статистично значущих відмінностей не виявлено ($p > 0,05$).

Аналіз середніх значень показав, що найвищий рівень депресивних проявів спостерігається у підприємців, які мають одну дитину ($M = 7,81$), тоді як найнижчі показники зафіксовано у респондентів із трьома і більше дітьми ($M = 4,13$). Отримані результати можуть свідчити про те, що особливості сімейного навантаження та відповідальності по-різному впливають на психоемоційний стан підприємців. Водночас відсутність статистично значущих відмінностей за іншими показниками може вказувати на те, що кількість дітей не є визначальним чинником мотиваційного профілю, психологічної стійкості чи суб'єктивного благополуччя підприємців у досліджуваній вибірці.

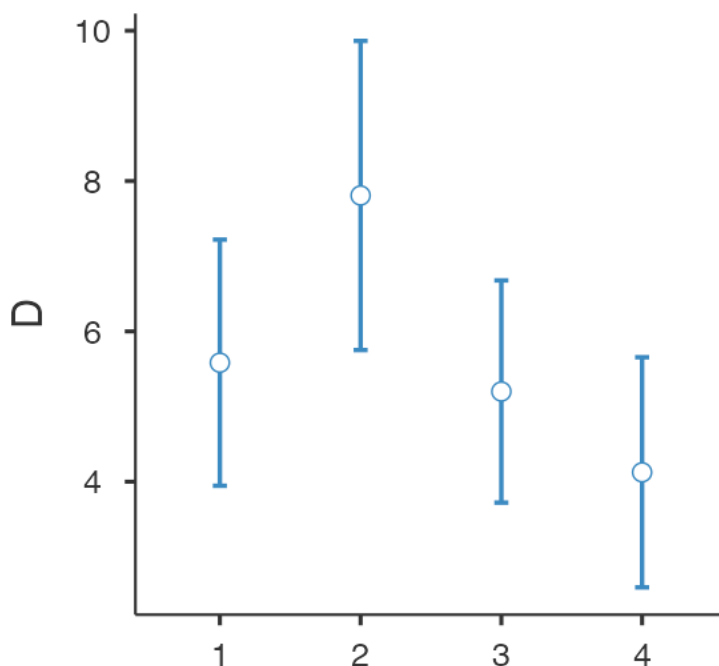


Рис. 3.4. Середні значення показників депресії підприємців залежно від кількості дітей

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників депресії (D) підприємців залежно від кількості дітей; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група 1 – підприємці без дітей (24 особи); група 2 – підприємці з 1 дитиною (26 осіб); група 3 – підприємці з 2 дітьми (35 осіб); група 4 – підприємці з 3 і більше дітьми (16 осіб).

Для дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від сфери підприємницької діяльності було проведено однофакторний дисперсійний аналіз Welch's ANOVA. Респондентів було поділено на п'ять груп відповідно до сфери бізнесу: послуги, торгівля, виробництво, ІТ та інші сфери діяльності.

Результати аналізу показали наявність статистично значущих відмінностей між групами за показником самооефективності ($F = 7,222$; $p < 0,001$). Водночас за іншими досліджуваними показниками статистично значущих відмінностей не виявлено ($p > 0,05$). Отримані результати наведено у табл. 3.12.

Аналіз середніх значень показав, що найвищий рівень самооефективності характерний для підприємців, які працюють у сфері ІТ ($M = 37,75$), тоді як найнижчі показники спостерігаються у респондентів зі сфери «інше» ($M = 33,57$) та виробництва ($M = 33,75$). Отримані результати можуть свідчити про те, що специфіка професійної діяльності, рівень автономності, гнучкості та особливості

організації праці у сфері ІТ можуть сприяти формуванню більш високої впевненості у власних професійних можливостях та здатності ефективно діяти у складних умовах (рис. 3.5).

Табл. 3.12

Відмінності показника самоефективності підприємців залежно від сфери бізнесу

Показник	Група, М					F	p
	1	2	3	4	5		
Само ефективність	34,04	34,30	33,75	37,75	33,57	7,222	0,001***

Примітка. Група 1 – послуги (51 особа); група 2 – торгівля (23 особи); група 3 – виробництво (8 осіб); група 4 – ІТ (12 осіб); 5 група – інше (7 осіб); *** $p \leq 0,001$.

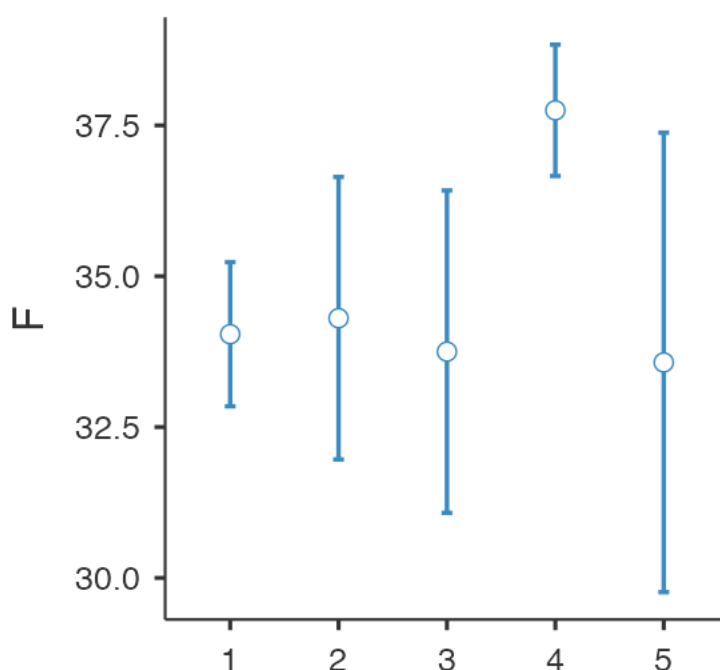


Рис. 3.5. Середні значення показників самоефективності підприємців залежно від сфери бізнесу

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників самоефективності (F) підприємців залежно від сфери бізнесу; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група 1 – послуги (51 особа); група 2 – торгівля (23 особи); група 3 – виробництво (8 осіб); група 4 – ІТ (12 осіб); 5 група – інше (7 осіб).

Для дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від форми ведення бізнесу було проведено однофакторний дисперсійний аналіз Welch's ANOVA. Респондентів було поділено на чотири групи: фізичні особи-підприємці (ФОП), товариства з обмеженою

відповідальністю (ТОВ), поєднання ФОП і ТОВ та інші форми ведення бізнесу.

Результати аналізу не виявили статистично значущих відмінностей між групами за жодним із досліджуваних показників ($p > 0,05$). Водночас простежуються описові відмінності за показниками мотивації досягнення успіху та самоефективності (табл. 3.13).

Табл. 3.13

**Описові відмінності психологічних показників залежно від
форми ведення бізнесу**

Показник	Група, М				F	p
	1	2	3	4		
Мотивація досягнення успіху	18,84	18,94	16,94	20,30	2,420	0,086
Самоефективність	33,44	35,88	36,17	35,20	2,840	0,054

Примітка. Група 1 – ФОП (57 осіб); група 2 – ТОВ (16 осіб); група 3 – ФОП і ТОВ (18 осіб); група 4 – інше (10 осіб).

Аналіз середніх значень показав, що найвищі показники мотивації досягнення успіху спостерігаються у підприємців, які обирають інші форми ведення бізнесу ($M = 20,30$), тоді як у підприємців, які поєднують ФОП і ТОВ, цей показник є дещо меншим ($M = 16,94$). Щодо самоефективності: найвищі середні значення виявлено у підприємців, які поєднують ФОП і ТОВ ($M = 36,17$), а найнижчі – у групі ФОП ($M = 33,44$). Отримані результати можуть свідчити про те, що більш диверсифікована форма ведення бізнесу пов'язана з вищою професійною впевненістю та може бути пов'язана з певними відмінностями у професійній впевненості та мотиваційній спрямованості.

Для дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від середньої тривалості робочого часу було проведено однофакторний дисперсійний аналіз Welch's ANOVA. Респондентів було поділено на чотири групи: підприємці, які працюють менше 30 годин на тиждень, 30–40 годин, 41–50 годин та понад 51 годину на тиждень.

Результати аналізу показали відсутність статистично значущих відмінностей за більшістю досліджуваних показників ($p > 0,05$). Водночас було

виявлено статистично значущі відмінності за показником професійної життєстійкості ($F = 2,877$; $p = 0,045$) (табл. 3.16).

Табл. 3.16

Відмінності показника професійної життєстійкості підприємців залежно від середньої тривалості робочого часу

Показник	Група, М				F	p
	1	2	3	4		
Професійна життєстійкість	66,63	68,08	69,03	73,64	2,877	0,045*

Примітка. Група 1 – менше 30 годин на тиждень (19 осіб); група 2 – 30–40 годин на тиждень (26 осіб); група 3 – 41–50 годин на тиждень (34 особи); група 4 – 51+ годин на тиждень (22 особи); * $p \leq 0,05$.

Аналіз середніх значень показав, що найвищий рівень професійної життєстійкості характерний для підприємців, які працюють понад 51 годину на тиждень ($M = 73,64$), тоді як найнижчі показники спостерігаються у групі респондентів із робочим навантаженням менше 30 годин на тиждень ($M = 66,63$). Отримані результати можуть свідчити про те, що вищий рівень психологічної витривалості, залученості та здатності адаптуватися до професійних труднощів пов'язаний із більшою професійною активністю та готовністю витрачати більше часу на підприємницьку діяльність (рис. 3.6).

Для більш глибокого аналізу психологічних особливостей підприємців було проведено порівняльне дослідження залежно від рівня емоційного вигорання. З цією метою респондентів було поділено на п'ять груп відповідно до вираженості симптомів емоційного вигорання: відсутність вигорання, низький, помірний, виражений та високий рівень вигорання. Порівняльний аналіз здійснювався за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу Welch's ANOVA, що дозволило коректно порівняти групи з різною чисельністю та можливою неоднорідністю дисперсій.

Результати аналізу показали наявність статистично значущих відмінностей між групами за показниками депресії ($F = 7,708$; $p = 0,002$), тривожності ($F = 13,021$; $p < 0,001$), стресу ($F = 6,676$; $p = 0,003$) та суб'єктивного благополуччя ($F = 5,158$; $p = 0,011$). Крім того, простежується відмінність за показником

професійної життєстійкості ($F = 2,904$; $p = 0,063$). Отримані результати наведено у табл. 3.15.

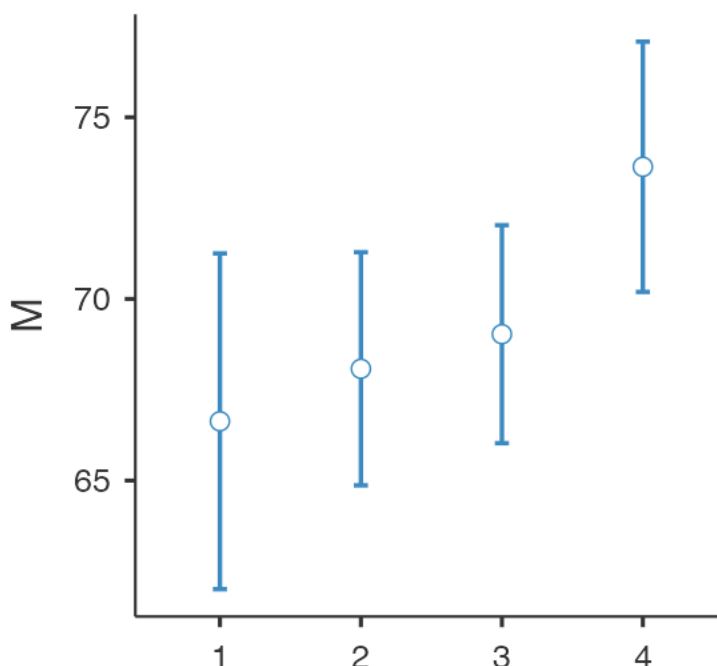


Рис. 3.6. Середні значення показників професійної життєстійкості підприємців залежно від середньої тривалості робочого часу

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників професійної життєстійкості (М) підприємців залежно від середньої тривалості робочого часу; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група 1 – менше 30 годин на тиждень (19 осіб); група 2 – 30–40 годин на тиждень (26 осіб); група 3 – 41–50 годин на тиждень (34 особи); група 4 – 51+ годин на тиждень (22 особи).

Табл. 3.15

Відмінності психологічних показників підприємців залежно від рівня емоційного вигорання

Показник	Група, М					F	p
	1	2	3	4	5		
Депресія	3,75	4,95	6,71	10,33	13,67	7,708	0,002**
Тривожність	4,03	4,45	7,08	11,50	10,67	13,021	0,001***
Стрес	9,10	11,09	10,83	14,92	18,33	6,676	0,003**
Суб'єктивне благополуччя	96,55	89,77	85,71	79,83	60,33	5,158	0,011*
Професійна життєстійкість	72,00	67,91	68,29	68,17	57,33	2,904	0,063

Примітка. Група 1 – відсутність вигорання (40 осіб); група 2 – низький рівень (22 особи); група 3 – помірний рівень (24 особи); група 4 – виражений рівень (12 осіб); група 5 – високий рівень (3 особи); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

З огляду на малу чисельність групи з високим рівнем вигорання, отримані

результати слід інтерпретувати обережно, однак загальна логіка свідчить про посилення психоемоційного напруження зі зростанням вираженості вигорання (рис. 3.7).

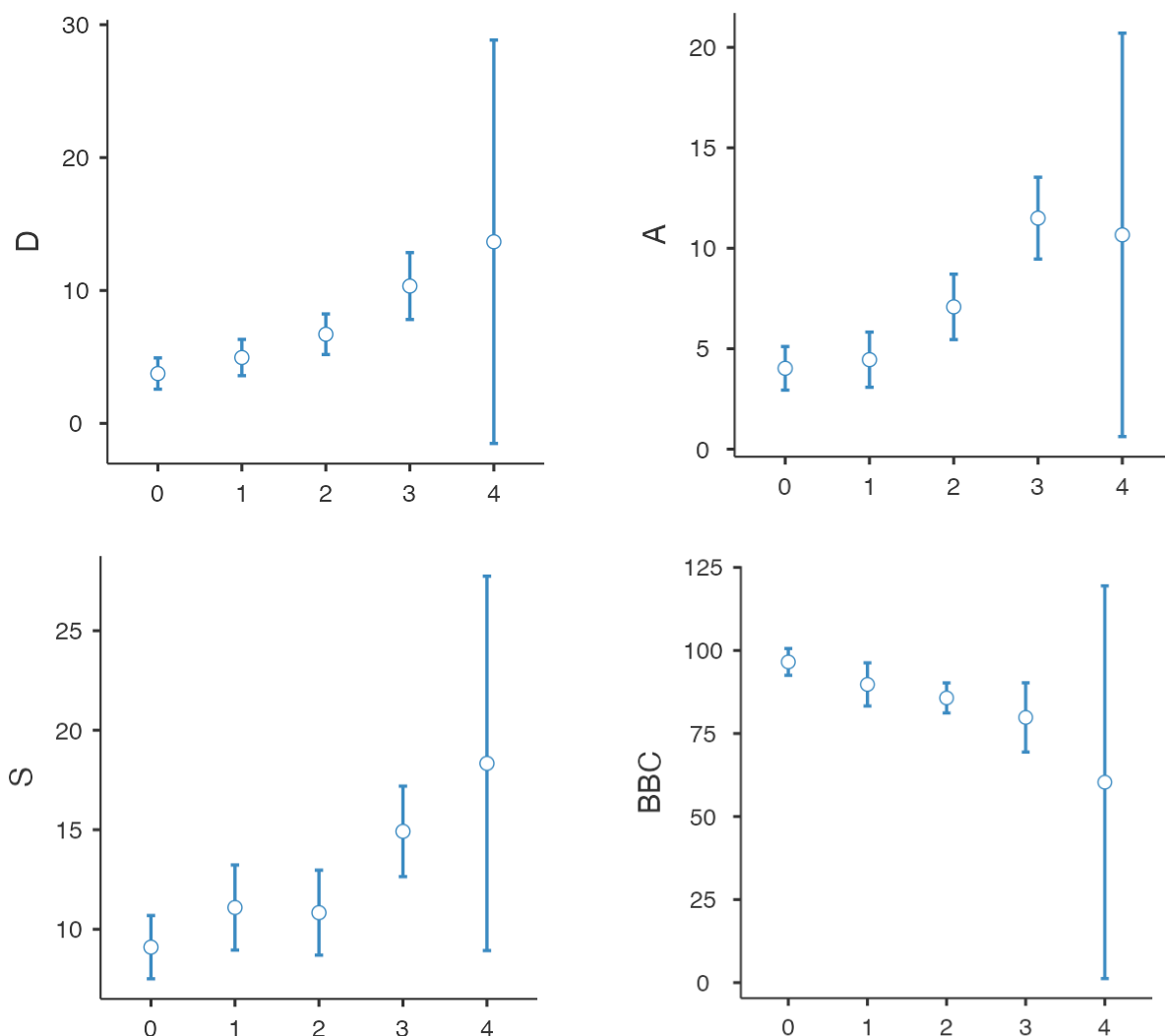


Рис. 3.7. Середні значення показників депресії, тривоги, стресу, суб'єктивного благополуччя підприємців залежно від рівня емоційного вигорання

Примітка. На рисунку представлено середні значення показників депресії (D), тривоги (A), стресу (S), суб'єктивного благополуччя (BBC) підприємців залежно від рівня емоційного вигорання; вертикальні відрізки відображають довірчі інтервали середніх значень. Група 1 – відсутність вигорання (40 осіб); група 2 – низький рівень (22 особи); група 3 – помірний рівень (24 особи); група 4 – виражений рівень (12 осіб); група 5 – високий рівень (3 особи).

Аналіз середніх значень показав, що зі зростанням рівня емоційного вигорання у підприємців поступово підвищуються показники депресії, тривожності та стресу. Найвищі рівні психоемоційного напруження спостерігаються у групі з високим рівнем вигорання, де середній показник

депресії становить $M = 13,67$, а стресу – $M = 18,33$. Водночас зі збільшенням вираженості вигорання відбувається зниження суб'єктивного благополуччя та професійної життєстійкості. Зокрема, у групі з відсутністю вигорання середній показник суб'єктивного благополуччя становить $M = 96,55$, тоді як у групі з високим рівнем вигорання – лише $M = 60,33$.

Отримані результати свідчать про те, що емоційне вигорання в умовах воєнного стану пов'язане не лише з посиленням негативних емоційних переживань, але й зі зниженням психологічних ресурсів адаптації, емоційного комфорту та здатності підтримувати ефективність професійної діяльності.

Узагальнення результатів наведено у табл. 3.16.

Табл. 3.16

Узагальнення результатів порівняльного аналізу психологічних показників підприємців

Чинник порівняння	Значущі відмінності	Описові відмінності	Загальна інтерпретація
Вік	тривожність, стрес	–	підприємці до 40 років мають вищі показники тривожності та стресу
Стаж підприємницької діяльності	тривожність, стрес; при поділі на 2 групи (до/понад 15 років стажу)	тривожність, стрес; при поділі на 2 групи (до/понад 8 років стажу) – стрес, мотивація досягнення успіху	менший стаж підприємницької діяльності пов'язаний із вищим психоемоційним напруженням, що проявляється підвищенням рівня тривожності та стресу; водночас на ранніх етапах діяльності простежується відмінність до вищої мотивації досягнення успіху
Масштаб бізнесу	не виявлено	мотивація уникнення невдач	у підприємців із меншою кількістю працівників простежується вища орієнтація на уникнення невдач
Стать	емоційне вигорання, професійна життєстійкість	тривожність	жінки мають вищий рівень вигорання, чоловіки – вищу професійну життєстійкість
Сімейний статус	не виявлено	стрес	вищі показники стресу простежуються у підприємців у партнерських стосунках та розлучених
Кількість дітей	депресія	–	найвищий рівень депресивних

			проявів виявлено у підприємців з однією дитиною
Сфера бізнесу	самоефективність	–	підприємці у сфері ІТ мають найвищий рівень самоефективності
Форма ведення бізнесу	не виявлено	мотивація досягнення успіху, самоефективність	простежуються відмінності у професійній впевненості та мотиваційній спрямованості
Робочий час	професійна життєстійкість	–	підприємці з навантаженням понад 51 годину мають найвищий рівень професійної життєстійкості
Рівень емоційного вигорання	депресія, тривожність, стрес, суб'єктивне благополуччя	професійна життєстійкість	зі зростанням вигорання посилюється психоемоційне напруження і знижується суб'єктивне благополуччя

Результати порівняльного аналізу дозволяють систематизувати статистично значущі та описові відмінності між групами підприємців за соціально-демографічними та професійними характеристиками.

Отже, найбільш чутливими до соціально-демографічних та професійних характеристик виявилися показники психоемоційного стану, професійної життєстійкості та самоефективності. Частина відмінностей не досягала рівня статистичної значущості, однак описово відображала певні відмінності між групами, що може бути пов'язано з неоднорідністю вибірки та впливом умов воєнного стану на загальний психологічний стан підприємців незалежно від окремих характеристик.

3.2 Обговорення результатів дослідження мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців

Отримані результати дозволяють здійснити їх зіставлення з даними вітчизняних і зарубіжних емпіричних досліджень за кількома ключовими напрямками: особливостями мотиваційного профілю та психологічної стійкості залежно від віку, стажу та масштабу підприємницької діяльності, а також чинниками, що визначають професійну життєстійкість підприємців за результатами регресійного аналізу. Таке порівняння дає змогу інтерпретувати

отримані результати у ширшому науковому контексті та виявити як загальні тенденції, описані у сучасних дослідженнях, так і особливості, пов'язані зі здійсненням підприємницької діяльності в умовах воєнного стану.

Першим ключовим результатом порівняльного аналізу є встановлення вікових відмінностей у рівні тривожності та стресу. Встановлено, що підприємці віком до 40 років характеризуються вищими показниками тривожності ($M = 6,77$ проти $M = 5,31$; $p = 0,050$) та стресу ($M = 12,56$ проти $M = 9,69$; $p = 0,007$) порівняно зі старшою віковою групою.

У контексті підприємницької діяльності виявлена вікова відмінність може бути пов'язана з тим, що молодші підприємці перебувають на більш ранніх та психологічно напружених етапах становлення бізнесу, мають менш сформовані механізми саморегуляції та менший досвід подолання кризових ситуацій, що узгоджується як із загальнопсихологічними, так і з підприємницько-специфічними дослідженнями.

Зокрема, M. D. Johnson, H. J. Krahn та N. L. Galambos (2023) продемонстрували, що зі збільшенням віку поступово знижується рівень суб'єктивного стресу та інтенсивність негативного емоційного реагування на стресові події, що пов'язано з формуванням більш ефективних механізмів адаптації та емоційної регуляції. Подібну тенденцію описує T. Shen (2026) у дослідженні підприємців, зазначаючи, що молодші підприємці частіше стикаються з підвищеною невизначеністю та емоційною напруженістю, тоді як у старших формуються ефективніші стратегії подолання труднощів і регуляції професійного навантаження. Додатково це підтверджується висновками A. E. Ahmed et al. (2022), відповідно до яких досвід переживання та подолання труднощів на різних етапах підприємницької діяльності виступає одним із ключових чинників формування психологічної стійкості. Таким чином, виявлені у дослідженні вікові відмінності у рівні психоемоційного напруження узгоджуються як із загальними закономірностями вікового розвитку, так і з сучасними уявленнями про формування адаптаційних ресурсів у підприємницькій діяльності.

Другим важливим результатом дослідження є встановлення відмінностей у рівні тривожності та стресу залежно від стажу підприємницької діяльності. Підприємці зі стажем до 15 років характеризуються статистично значущо вищим рівнем тривожності ($M = 6,73$ проти $M = 4,43$; $p = 0,009$) та стресу ($M = 11,80$ проти $M = 9,23$; $p = 0,017$) порівняно з підприємцями зі стажем понад 15 років.

Отримані результати дозволяють припустити, що тривалість підприємницького досвіду пов'язана насамперед із накопиченням ресурсів подолання та розвитком професійної адаптації. Зокрема, у систематичному огляді А. Е. Ahmed et al. (2022) зазначається, що досвід переживання та подолання професійних труднощів виступає одним із важливих чинників формування підприємницької резильєнтності: підприємці, які вже мали досвід проходження кризових ситуацій, демонструють вищу здатність до адаптації у відповідь на нові виклики. Подібну закономірність описують також О. Torres et al. (2022) – накопичення професійного досвіду сприяє формуванню копінг-ресурсів і психологічної стійкості, що знижує ризик емоційного виснаження навіть в умовах високого управлінського навантаження. Водночас результати К. Kipkosgei (2022) показують, що сприймана підприємницька стресовість негативно пов'язана з психологічним благополуччям і резильєнтністю, тоді як накопичені ресурси подолання виконують компенсаторну функцію у цьому взаємозв'язку.

В межах цього дослідження не було виявлено статистично значущих відмінностей у показниках мотиваційного профілю залежно від стажу підприємницької діяльності, хоча описово простежується тенденція до вищої мотивації досягнення успіху у підприємців із меншим досвідом ($M = 19,53$ проти $M = 18,18$). Це може свідчити про те, що на ранніх етапах підприємницької діяльності прагнення до професійної реалізації є більш інтенсивним, однак одночасно супроводжується вищим рівнем психоемоційного напруження. Такий результат частково узгоджується із сучасними уявленнями про амбівалентний характер мотивації досягнення у підприємництві, коли висока орієнтація на результат за недостатньо сформованих механізмів саморегуляції може виступати

додатковим джерелом стресу.

Отже, отримані результати дозволяють припустити, що саме накопичення підприємницького досвіду, а не зміна мотиваційної спрямованості, більшою мірою пов'язане зі зниженням психоемоційного напруження та формуванням психологічної стійкості підприємців в умовах воєнного стану.

Третім аспектом порівняльного аналізу є дослідження відмінностей психологічних показників залежно від масштабу підприємницької діяльності. У межах цього дослідження статистично значущих відмінностей за масштабом бізнесу не виявлено, однак простежується описова тенденція до вищої мотивації уникнення невдач у підприємців із меншою кількістю працівників ($M = 15,89$ проти $M = 14,13$; $p = 0,063$). Відсутність статистично значущих відмінностей між групами підприємців різного масштабу є результатом, що потребує окремого осмислення у контексті сучасних досліджень підприємницької діяльності.

Отриманий результат частково узгоджується з дослідженнями підприємницького функціонування. Р. Obschonka et al. (2023) показали, що зі збільшенням масштабу бізнесу зростає інтенсивність професійних вимог та управлінського навантаження, однак автономія й суб'єктивна значущість діяльності можуть виконувати захисну функцію. Водночас О. Torres et al. (2022) зазначають, що для малого бізнесу характерна вища залежність від особистих ресурсів власника та обмежені можливості розподілу відповідальності, що може пояснювати тенденцію до більш вираженої мотивації уникнення невдач.

Водночас відсутність статистично значущих міжгрупових відмінностей дозволяє припустити, що в умовах воєнного стану вплив зовнішнього соціально-економічного контексту може виявлятися більш вагомим чинником психологічного функціонування підприємців, ніж внутрішні характеристики організації бізнесу, зокрема кількість працівників чи масштаб підприємницької діяльності.

Окремим аспектом порівняльного аналізу є відмінності психологічних показників залежно від статі підприємців. У межах цього дослідження встановлено, що жінки-підприємниці характеризуються вищим рівнем

емоційного вигорання порівняно з чоловіками ($M = 13,55$ проти $M = 4,47$; $p = 0,045$), тоді як чоловіки демонструють вищий рівень професійної життєстійкості ($M = 71,67$ проти $M = 68,05$; $p = 0,044$). Також описово простежується вищий рівень тривожності серед жінок ($M = 6,51$ проти $M = 4,89$; $p = 0,097$).

Отримані результати узгоджуються з дослідженнями жіночого підприємництва, у яких підкреслюється значення поєднання бізнесових і сімейних ролей (work-family conflict) та додаткового емоційного навантаження для психологічного стану жінок-підприємниць. Зокрема, у дослідженні D. De Clercq et al. (2022) зазначено, що конфлікт між роботою та сімейною сферою у жінок-підприємниць може посилювати емоційне виснаження. Подібно, у дослідженнях жіночого підприємництва наголошується, що гендерно зумовлені соціальні очікування та нерівномірний розподіл сімейного навантаження можуть впливати на переживання професійного стресу.

Водночас виявлені відмінності доцільно інтерпретувати обережно, оскільки вони можуть відображати не лише стать як окрему характеристику, а й ширший контекст розподілу професійного, сімейного та емоційного навантаження в умовах воєнного стану. Загалом отримані результати дозволяють розглядати стать як додатковий чинник варіативності емоційного стану та психологічної стійкості підприємців.

Ще одним аспектом порівняльного аналізу стало дослідження можливих відмінностей психологічних показників залежно від сімейного контексту та наявності дітей. У межах цього дослідження не було виявлено статистично значущих відмінностей між підприємцями залежно від факту перебування у стосунках ($p > 0,05$), що може свідчити про відсутність самостійного впливу сімейного статусу на мотиваційний профіль, психологічну стійкість та емоційний стан підприємців у досліджуваній вибірці.

Водночас встановлено статистично значущі відмінності за показником депресії залежно від кількості дітей ($F = 2,952$; $p = 0,041$): найвищий рівень депресивних проявів спостерігався у підприємців із однією дитиною ($M = 7,81$), тоді як найнижчий – у респондентів із трьома і більше дітьми ($M = 4,13$).

Отриманий результат може свідчити не про прямий вплив кількості дітей на психоемоційний стан, а про особливості поєднання сімейного та професійного навантаження на різних життєвих етапах.

Подібний висновок представлений у роботі К. Nomaguchi та М. Milkie (2020), де показано, що вплив батьківства на психологічне благополуччя не є однозначним і визначається поєднанням ресурсів, життєвого контексту, розподілу сімейних ролей та можливостей узгодження професійних і сімейних вимог. Автори підкреслюють, що батьківство може виступати як джерелом психологічного навантаження, так і ресурсом підтримки залежно від умов реалізації сімейної ролі.

Таким чином, отримані результати дозволяють припустити, що для підприємців в умовах воєнного стану більш значущим чинником психологічного функціонування виступає не сам факт наявності дітей чи перебування у стосунках, а особливості поєднання сімейної та професійної сфер діяльності.

Додатковим аспектом обговорення результатів стали відмінності показника самоефективності залежно від сфери підприємницької діяльності. У межах цього дослідження встановлено статистично значущі відмінності між групами підприємців за рівнем самоефективності ($F = 7,222$; $p < 0,001$). Найвищі показники зафіксовано серед підприємців, які працюють у сфері ІТ ($M = 37,75$), тоді як найнижчі – у представників виробничої сфери ($M = 33,75$) та категорії «інше» ($M = 33,57$).

Отриманий результат може свідчити про те, що особливості професійного середовища у сфері ІТ (автономність, необхідність регулярного прийняття рішень та швидкий зворотний зв'язок) сприяють формуванню вищої впевненості у власних професійних можливостях. Подібна інтерпретація узгоджується з підходом R. A. Baron, B. A. Mueller та M. T. Wolfe (2016), відповідно до якого підприємницька самоефективність розглядається як психологічний ресурс, що підтримує професійну активність, відповідальність і результативність діяльності в умовах невизначеності.

Ще одним аспектом обговорення результатів стали відмінності

професійної життєстійкості залежно від середньої тривалості робочого часу підприємців. У межах цього дослідження встановлено статистично значущі відмінності за показником професійної життєстійкості ($F = 2,877$; $p = 0,045$). Найвищий рівень професійної життєстійкості зафіксовано у підприємців, які працюють понад 51 годину на тиждень ($M = 73,64$), тоді як найнижчі показники спостерігалися у групі з навантаженням менше 30 годин на тиждень ($M = 66,63$).

Ймовірно, результат може відображати вищий рівень професійної залученості, адаптаційних ресурсів та готовності підтримувати інтенсивну професійну активність серед частини підприємців. Подібна інтерпретація частково узгоджується з висновками M. Pollack et al. (2012), відповідно до яких підприємці з вищим рівнем професійної залученості можуть демонструвати більшу здатність підтримувати психологічне функціонування навіть за умов значного робочого навантаження. Автори підкреслюють, що саме залученість у діяльність, відчуття контролю та суб'єктивна значущість професійної ролі можуть виступати чинниками, які послаблюють негативний вплив інтенсивної роботи на благополуччя.

Окремим додатковим аспектом обговорення результатів стало дослідження психологічних відмінностей залежно від рівня емоційного вигорання. У межах цього дослідження встановлено статистично значущі відмінності за показниками депресії ($F = 7,708$; $p = 0,002$), тривожності ($F = 13,021$; $p < 0,001$), стресу ($F = 6,676$; $p = 0,003$) та суб'єктивного благополуччя ($F = 5,158$; $p = 0,011$). Крім того, простежується тенденція до зниження професійної життєстійкості зі зростанням рівня вигорання ($F = 2,904$; $p = 0,063$).

Аналіз середніх значень показав, що зі зростанням рівня емоційного вигорання підвищуються показники депресії, тривожності та стресу, тоді як суб'єктивне благополуччя знижується. Подібний результат узгоджується з висновками A. Salvagioni et al. (2017), відповідно до яких вигорання супроводжується виснаженням адаптаційних ресурсів і погіршенням психологічного функціонування.

Отримані результати підтверджують, що в умовах воєнного стану

зростання професійного виснаження супроводжується посиленням психоемоційного напруження та зниженням суб'єктивного благополуччя підприємців, що підкреслює важливість підтримки психологічних ресурсів і профілактики емоційного вигорання.

Окремої уваги заслуговує зіставлення результатів множинного лінійного регресійного аналізу з даними сучасних досліджень психологічної стійкості. Побудована модель пояснює 30,4% варіативності професійної життєстійкості підприємців, при цьому найбільш вираженим предиктором виступає самоефективність ($\beta = 0,389$; $p < 0,001$), тоді як суб'єктивне благополуччя та мотивація досягнення успіху також здійснюють статистично значущий позитивний внесок у модель.

Отримані результати частково узгоджуються з даними V. Predko, M. Schabus та I. Danyliuk (2023), які на вибірці українського населення в умовах війни побудували регресійну модель життєстійкості, у якій провідну роль відігравали показники ментального здоров'я та емоційного комфорту. Відмінності у структурі предикторів можуть бути пов'язані зі специфікою підприємницької діяльності, у межах якої більш центрального значення набувають переконання у власній ефективності та орієнтація на досягнення результату. Провідна роль самоефективності також узгоджується з результатами M. Caliendo et al. (2023), які визначають її як значущий чинник підприємницької результативності та здатності до подолання труднощів. Позитивний внесок суб'єктивного благополуччя відповідає сучасним уявленням про роль внутрішніх психологічних ресурсів у професійній адаптації, що додатково підтверджується дослідженням А. Рибко (2025), у якому емоційна компетентність розглядається як предиктор психологічного благополуччя особистості в бізнесі.

Водночас мотивація уникнення невдач не продемонструвала самостійного внеску у модель професійної життєстійкості, що узгоджується із сучасними теоретичними підходами, відповідно до яких орієнтація на досягнення результату має вищий адаптаційний потенціал порівняно з орієнтацією на

уникнення негативних наслідків у підприємницькій діяльності.

Узагальнення результатів обговорення представлено у табл. 3.17.

Табл. 3.17

Узагальнення результатів обговорення мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців

Напрямок обговорення	Основний результат дослідження	Узгодження з науковими джерелами	Інтерпретація
Вік підприємців	Підприємці до 40 років мають вищі показники тривожності та стресу	Johnson, Krahn & Galambos (2023); Shen (2026); Ahmed et al. (2022)	Молодші підприємці можуть мати менший досвід саморегуляції та подолання кризових ситуацій
Стаж підприємницької діяльності	Підприємці зі стажем до 15 років мають вищі показники тривожності та стресу	Ahmed et al. (2022); Torres et al. (2022); Kipkosgei (2022)	Накопичення підприємницького досвіду пов'язане з формуванням ресурсів подолання та професійної адаптації
Масштаб бізнесу	Статистично значущих відмінностей не виявлено; описово вища мотивація уникнення невдач у підприємців із меншою кількістю працівників	Obschonka et al. (2023); Torres et al. (2022)	У малому бізнесі вища залежність від особистих ресурсів власника та нижча можливість розподілу відповідальності
Стать підприємців	Жінки мають вищий рівень емоційного вигорання, чоловіки – вищу професійну життєстійкість	De Clercq et al. (2022)	Відмінності можуть бути пов'язані з поєднанням професійного, сімейного та емоційного навантаження
Сімейний контекст і діти	Сімейний статус не має значущого впливу; кількість дітей пов'язана з рівнем депресивних проявів	Nomaguchi & Milkie (2020)	Важливим є не сам факт наявності дітей, а баланс сімейної та професійної сфер
Сфера бізнесу	Найвищий рівень самоефективності виявлено у підприємців сфери ІТ	Baron, Mueller & Wolfe (2016)	Автономність, швидкий зворотний зв'язок і регулярне прийняття рішень можуть підтримувати впевненість у власних можливостях
Робочий час	Найвищу професійну життєстійкість мають підприємці з навантаженням понад 51 годину на тиждень	Pollack et al. (2012)	Результат може відображати не користь тривалого робочого часу, а вищу залученість та адаптаційні ресурси

Емоційне вигорання	Зі зростанням вигорання підвищуються депресія, тривожність і стрес, а суб'єктивне благополуччя знижується	Salvagioni et al. (2017)	Вигорання пов'язане з виснаженням адаптаційних ресурсів і погіршенням психологічного функціонування
Регресійна модель професійної життєстійкості	Самоефективність є найсильнішим предиктором; суб'єктивне благополуччя і мотивація досягнення успіху також мають позитивний внесок	Predko, Schabus & Danyliuk (2023); Caliendo et al. (2023); Рибко (2025)	Професійна життєстійкість підприємців найбільше пов'язана з внутрішніми ресурсами, впевненістю у власній ефективності та орієнтацією на досягнення

Таким чином, психологічна стійкість підприємців в умовах воєнного стану формується під впливом поєднання особистісних, професійних і соціально-демографічних чинників. Найбільш значущими ресурсами підтримання професійного функціонування виступають самоефективність, суб'єктивне благополуччя, професійний досвід, залученість у діяльність та здатність до адаптивного подолання стресових ситуацій.

3.3 Практичні рекомендації щодо розвитку психологічної стійкості підприємців

На основі результатів емпіричного дослідження було розроблено практичні рекомендації, спрямовані на розвиток психологічної стійкості підприємців в умовах воєнного стану, профілактику психоемоційного виснаження та посилення адаптаційного потенціалу особистості. Теоретичною основою рекомендацій виступає положення про динамічний характер життєстійкості як інтегральної особистісної властивості, що забезпечує адаптацію до стресогенних умов, підтримання психологічного благополуччя та збереження ефективності діяльності (Кокурн, 2020).

Особливого значення в контексті розвитку психологічної стійкості набуває формування самоефективності як одного з провідних внутрішніх ресурсів адаптації. У межах соціально-когнітивного підходу А. Бандури

самоефективність визначається як система переконань людини щодо власної здатності успішно організовувати поведінку та досягати поставлених результатів. Її формування відбувається через когнітивне опрацювання інформації про власний досвід, результати діяльності та доступні ресурси.

Формування самоефективності відбувається через накопичення досвіду власних досягнень, спостереження за успішними моделями поведінки, соціальне підкріплення та інтерпретацію власного фізичного й емоційного стану. Поступове переживання успіху та досвіду подолання труднощів закріплює переконання у власній здатності впливати на результати діяльності, підвищує самоповагу, підтримує мотивацію досягнення та сприяє зміцненню внутрішнього відчуття компетентності. У цьому контексті успіх розглядається не лише як зовнішній результат, а як суб'єктивний досвід реалізації власного потенціалу (Назарук, 2024; Стрижак, 2020).

У контексті підприємницької діяльності розвиток самоефективності доцільно розглядати як процес посилення здатності визначати реалістичні цілі, адаптувати стратегії діяльності відповідно до змін середовища, підтримувати внутрішній ресурсний стан та зберігати впевненість у власній компетентності за умов невизначеності. Високий рівень самоефективності сприяє більшій наполегливості у досягненні результатів, підтриманню активної позиції та підвищенню психологічної стійкості в умовах хронічного стресу.

Водночас підтримання високого рівня самоефективності в умовах тривалого навантаження потребує розвинених механізмів саморегуляції, що забезпечують збереження внутрішнього ресурсу та попередження емоційного виснаження. З огляду на виявлені у дослідженні взаємозв'язки між показниками депресії, тривожності та стресу, одним із ключових напрямів підтримання психологічної стійкості підприємців є розвиток механізмів саморегуляції. У межах соціально-когнітивного підходу А. Бандури саморегуляція розглядається як здатність особистості здійснювати моніторинг власних станів, регулювати поведінку та коригувати дії відповідно до актуальних цілей.

Практична реалізація цього напрямку може передбачати регулярне

відстеження психоемоційного стану, своєчасне розпізнавання ознак перевтоми та використання коротких технік відновлення. До таких інструментів належать дихальні вправи, тілесно-орієнтовані техніки, практики усвідомленості, вправи на переключення уваги та короткі паузи відновлення протягом робочого дня. Їх систематичне використання сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, стабілізації емоційного стану та відновленню суб'єктивного відчуття контролю (Овчаренко, 2024).

Другим важливим напрямом профілактики стресу є накопичення та підтримання психологічних ресурсів особистості. У ресурсній концепції С. Хобфолла адаптаційний потенціал визначається сукупністю внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які забезпечують збереження психологічного благополуччя в умовах навантаження. До внутрішніх ресурсів належать оптимізм, позитивне самоставлення, навички саморегуляції, самоефективність і суб'єктивне відчуття контролю, тоді як зовнішні ресурси представлені соціальною підтримкою, стабільністю умов діяльності та можливостями самореалізації.

Окремим напрямом підтримки психологічної стійкості виступає когнітивна переробка стресового досвіду та розвиток резилієнтності. Сучасні підходи виходять із того, що інтенсивність стресового реагування визначається не лише об'єктивними характеристиками ситуації, але й способом її суб'єктивного осмислення. Тому ефективними можуть бути практики когнітивної переоцінки, аналізу автоматичних думок, розвитку більш гнучких способів інтерпретації подій та формування адаптивних переконань.

Додатковим ресурсом психологічної стійкості виступає самоспівчуття як механізм емоційної регуляції. Воно передбачає прийняття власного досвіду без надмірної самокритики, доброзичливе ставлення до себе та здатність підтримувати себе у складних життєвих обставинах. Розвиток самоспівчуття сприяє зниженню емоційного виснаження, стабілізації внутрішнього стану та підвищенню толерантності до стресу.

Поряд із внутрішніми механізмами адаптації важливу роль у підтриманні психологічної стійкості відіграють зовнішні ресурси, серед яких провідне місце

займає соціальна підтримка.

Соціальна підтримка розглядається як один із ключових захисних ресурсів, що забезпечує підтримання психологічної стійкості та знижує ризик розвитку дезадаптивних реакцій на тривалий стрес. С. Коен та Т. Вілс описали два основні механізми її впливу. Відповідно до моделі буферизації стресу соціальна підтримка послаблює негативний вплив стресогенних чинників завдяки доступу людини до емоційних, інформаційних і практичних ресурсів, що полегшують процес адаптації. Натомість модель основних ефектів виходить із того, що сама наявність стабільних міжособистісних зв'язків незалежно від рівня стресу позитивно впливає на психічне благополуччя, підвищує суб'єктивне відчуття безпеки та сприяє емоційній стабільності.

У контексті профілактики стресу особливого значення набуває цілеспрямований розвиток здатності формувати та підтримувати підтримувальні соціальні взаємодії. До ефективних інструментів належать групові тренінгові формати, розвиток комунікативної компетентності, освоєння навичок конструктивного звернення по допомогу, формування професійних і неформальних мереж підтримки, а також навчання ефективній взаємодії з соціальним оточенням. Для підприємців додаткового значення набуває створення середовища професійного обміну досвідом, що знижує переживання ізольованості та посилює відчуття включеності у спільноту.

Застосування зазначених підходів сприяє розширенню доступу до соціальних ресурсів, зменшенню суб'єктивного сприйняття навантаження, підвищенню адаптаційного потенціалу та формуванню більш стійких стратегій реагування на стресові ситуації (Асєєва, Ковальська & Нікіфорова, 2026; Мальцева, 2025; Слободяник, 2024; Родіна, 2010).

Важливим практичним інструментом підтримки психологічної стійкості підприємців також є використання психоедукаційних і тренінгових програм, спрямованих на усвідомлення власного ресурсного стану, розвиток навичок саморегуляції та формування стратегій профілактики емоційного вигорання (Бовдир, Вельдбрехт, & Самкова, 2021; Зливков & Лукомська, 2022; Карамушка

& Гнускіна, 2018).

Як приклад може бути використана тренінгова програма «Повернення до ресурсу», розроблена О. Ткаченко (2026), яка має психоедукаційно-практичний характер та передбачає послідовну роботу з усвідомленням власного стану, визначенням джерел виснаження, пошуком ресурсів, освоєнням коротких технік відновлення, розвитком навичок самопідтримки та формуванням індивідуального плану підтримання ресурсу (дод. В).

З метою узагальнення запропонованих рекомендацій та підвищення їх практичної застосовності основні напрями розвитку психологічної стійкості підприємців представлено у таблиці 3.18, де систематизовано ключові психологічні механізми, інструменти їх реалізації та очікувані результати впровадження.

Табл. 3.18

Узагальнення практичних рекомендацій щодо розвитку психологічної стійкості підприємців

Напрямок розвитку	Зміст рекомендацій	Практичні інструменти	Очікуваний результат
Розвиток самоефективності	Формування переконання у власній здатності впливати на результати діяльності, підтримання внутрішнього відчуття компетентності та контролю	постановка реалістичних цілей; фіксація малих досягнень; аналіз успішного досвіду; рефлексія результатів; використання позитивного соціального підкріплення	підвищення впевненості у власних можливостях; посилення мотивації досягнення; зростання стійкості до невизначеності
Розвиток механізмів саморегуляції	Підвищення здатності усвідомлювати власні психоемоційні стани та керувати поведінковими й емоційними реакціями	моніторинг психоемоційного стану; дихальні вправи; тілесно-орієнтовані техніки; практики усвідомленості; короткі паузи відновлення	зниження психоемоційного напруження; стабілізація емоційного стану; підтримання суб'єктивного відчуття контролю
Розвиток психологічних ресурсів	Зміцнення внутрішніх і зовнішніх ресурсів як основи адаптації до тривалого	розвиток оптимізму; підтримання позитивного самостварення;	підвищення адаптаційного потенціалу; профілактика

	навантаження	формування ресурсних звичок; планування відновлення; баланс навантаження та відпочинку	виснаження; підтримання психологічного благополуччя
Розвиток резилієнтності та когнітивної гнучкості	Формування більш адаптивних способів інтерпретації стресових подій та посилення психологічної гнучкості	когнітивна переоцінка ситуацій; аналіз автоматичних думок; розвиток альтернативних способів інтерпретації подій	зменшення інтенсивності стресового реагування; розвиток психологічної стійкості
Розвиток самоспівчуття	Формування доброзичливого ставлення до себе та зниження рівня надмірної самокритики	практики самопідтримки; усвідомлене проживання емоцій; вправи прийняття власного досвіду	зменшення емоційного виснаження; підвищення емоційної стабільності; посилення внутрішнього ресурсу
Розвиток соціальної підтримки	Розширення доступу до соціальних ресурсів та формування підтримувальних взаємодій	групові тренінги; розвиток комунікативної компетентності; професійні спільноти; навички конструктивного звернення по допомогу	зниження суб'єктивного навантаження; посилення відчуття включеності; підвищення стійкості до стресу
Психоедукаційна та тренінгова підтримка	Інтеграція знань і практичних навичок підтримання психологічного ресурсу	психоедукація; тренінгові програми; робота з джерелами виснаження; індивідуальний план підтримки ресурсу	профілактика психоемоційного виснаження; підтримання адаптаційного потенціалу; закріплення навичок самодопомоги

Таким чином, результати проведеного дослідження дозволяють розглядати розвиток психологічної стійкості підприємців як комплексний процес, що передбачає зміцнення самоефективності, розвиток механізмів саморегуляції, накопичення психологічних ресурсів, використання соціальної підтримки та формування адаптивних способів осмислення стресового досвіду. Практична реалізація окреслених напрямів може здійснюватися шляхом впровадження короткотривалих психоедукаційних і тренінгових програм, орієнтованих на

зміцнення внутрішніх ресурсів особистості, профілактику психоемоційного виснаження та підтримання психологічного благополуччя підприємців в умовах воєнного стану.

Висновки до розділу III

1. Проведений кореляційний та порівняльний аналіз дозволив встановити, що мотиваційний профіль, психологічна стійкість і емоційний стан підприємців в умовах воєнного стану є взаємопов'язаними характеристиками. Виявлено, що депресія, тривожність, стрес та емоційне вигорання утворюють взаємопов'язаний комплекс психоемоційного напруження, тоді як суб'єктивне благополуччя, професійна життєстійкість і самоефективність виступають важливими психологічними ресурсами адаптації. Додатково результати множинного регресійного аналізу показали, що найбільш вираженим предиктором професійної життєстійкості є самоефективність, тоді як суб'єктивне благополуччя та мотивація досягнення успіху також здійснюють статистично значущий позитивний внесок у її пояснення. Порівняльний аналіз показав, що найбільш виражені відмінності пов'язані з віком, статтю, сферою бізнесу, робочим навантаженням та рівнем емоційного вигорання. Молодші підприємці демонструють вищі показники тривожності та стресу, жінки – вищий рівень емоційного вигорання, а чоловіки – вищу професійну життєстійкість. Водночас у підприємців зі зростанням рівня емоційного вигорання посилюються депресивні, тривожні та стресові прояви й знижується суб'єктивне благополуччя. Отримані результати підтверджують значущість психологічних ресурсів у підтриманні ефективності підприємницької діяльності в умовах підвищеної невизначеності та професійного навантаження.

2. Обговорення результатів показало, що психологічна стійкість підприємців в умовах воєнного стану має багатофакторний характер і визначається поєднанням особистісних, професійних та соціально-демографічних чинників. Вищі показники тривожності та стресу у молодших підприємців і респондентів із меншим стажем можуть бути пов'язані з менш

сформованими механізмами психологічної адаптації та меншим досвідом подолання професійних труднощів. Водночас накопичення підприємницького досвіду сприяє розвитку адаптаційних ресурсів і зниженню психоемоційного напруження. Психологічний стан підприємців варіює залежно від статі, сімейного контексту, сфери діяльності, робочого навантаження та рівня емоційного вигорання. Підтримання професійної стійкості пов'язане із взаємодією внутрішніх психологічних ресурсів, адаптивних способів подолання труднощів і професійного досвіду.

3. За результатами емпіричного дослідження сформовано практичні рекомендації щодо розвитку психологічної стійкості підприємців в умовах воєнного стану, які ґрунтуються на уявленні про життєстійкість як динамічний адаптаційний ресурс особистості. Визначено, що підтримання психологічного благополуччя та профілактика психоемоційного виснаження потребують комплексного впливу на внутрішні та зовнішні механізми адаптації. Ключовими напрямками розвитку психологічної стійкості визначено зміцнення самоефективності через накопичення досвіду досягнень і підтримання відчуття контролю, розвиток навичок саморегуляції та відновлення психоемоційного ресурсу, накопичення психологічних ресурсів особистості, формування адаптивних способів осмислення стресового досвіду та розвиток резилієнтності. Додатковими ресурсами підтримання стійкості визначено самоспівчуття та соціальну підтримку, що сприяють зниженню емоційного виснаження, посиленню адаптаційного потенціалу та збереженню активної життєвої позиції. Практичну реалізацію зазначених напрямів доцільно здійснювати через використання короткотривалих психоедукаційних і тренінгових програм, орієнтованих на розвиток навичок самодопомоги, профілактику стресових реакцій і підтримання психологічної стійкості підприємців в умовах тривалого навантаження та невизначеності.

ВИСНОВКИ

Згідно завдань кваліфікаційної роботи:

1. Проаналізовано теоретичні підходи до вивчення мотиваційної сфери особистості та психологічної стійкості. Встановлено, що мотиваційна сфера визначає спрямованість діяльності особистості через систему потреб, мотивів і цілей, які забезпечують вибір і реалізацію поведінки. Узагальнення наукових підходів дало змогу розкрити психологічну стійкість як багаторівневу систему особистісних ресурсів, що формується у взаємодії внутрішніх характеристик людини та умов соціального середовища. Визначено, що взаємозв'язок мотиваційної сфери та психологічної стійкості проявляється у здатності особистості підтримувати активність, приймати рішення в умовах невизначеності та зберігати спрямованість на досягнення цілей. Тож поєднання мотиваційних і стійкісних характеристик виступає важливою умовою ефективного функціонування особистості, зокрема у професійній діяльності підприємців.

2. Розкрито психологічні особливості підприємницької діяльності, визначено чинники її ефективності та особливості емоційного вигорання. Встановлено, що підприємництво розглядається як інноваційний вид професійної діяльності та форма поведінкової активності особистості, спрямована на використання можливостей середовища, досягнення результату й реалізацію творчого потенціалу. Підприємницька діяльність характеризується інноваційністю, ризикованістю, конкурентністю, високою відповідальністю та необхідністю прийняття рішень в умовах невизначеності. З'ясовано, що ефективність підприємницької діяльності забезпечується поєднанням мотиваційних, когнітивних і особистісних ресурсів, серед яких провідну роль відіграють самомотивація, впевненість у власних можливостях, готовність до ризику, гнучкість, адаптивність і стресостійкість. Водночас встановлено, що підприємницька діяльність супроводжується значними психологічними навантаженнями, які можуть зумовлювати розвиток емоційного вигорання.

Показано, що емоційне вигорання формується під впливом поєднання особистісних, професійних і організаційних чинників, зокрема тривалого стресу, високої інтенсивності праці, обмеженості ресурсів і недостатності відновлення. Визначено, що проявами вигорання виступають емоційне виснаження, зниження ефективності діяльності та порушення емоційної стабільності. Отже, ефективність підприємницької діяльності та стійкість до вигорання зумовлюються інтеграцією психологічних ресурсів особистості, що забезпечують здатність адаптуватися до змін, діяти в умовах ризику та підтримувати професійну самореалізацію.

3. Проведено емпіричне дослідження мотиваційного профілю та психологічної стійкості підприємців в умовах воєнного стану. Встановлено, що для більшості учасників дослідження характерними є помірні показники тривожності та стресу при відносно низькій вираженості депресивних проявів і емоційного вигорання. Одночасно виявлено достатньо високі рівні професійної життєстійкості, самоефективності, мотивації досягнення успіху та суб'єктивного благополуччя, що свідчить про наявність внутрішніх ресурсів підтримання діяльності навіть в умовах тривалого зовнішнього навантаження. Кореляційний аналіз показав, що депресія, тривожність, стрес та емоційне вигорання формують взаємопов'язаний комплекс психоемоційного напруження, тоді як професійна життєстійкість, самоефективність і суб'єктивне благополуччя виконують функцію психологічних ресурсів адаптації. Регресійний аналіз дозволив уточнити роль окремих психологічних характеристик у формуванні професійної життєстійкості та показав, що найбільш вагомим її предиктором виступає самоефективність, тоді як суб'єктивне благополуччя та мотивація досягнення успіху також здійснюють статистично значущий позитивний внесок. Водночас мотивація уникнення невдач не продемонструвала самостійного внеску у пояснення професійної життєстійкості. Виокремлено, що зі зростанням емоційного вигорання посилюються негативні емоційні стани та знижується рівень психологічного благополуччя, що підтверджує важливість підтримання ресурсного стану для збереження ефективності підприємницької діяльності.

4. Визначено відмінності у показниках мотиваційного профілю та психологічної стійкості між підприємцями залежно від соціально-демографічних та професійних характеристик. Встановлено статистично значущі вікові відмінності: підприємці віком до 40 років характеризуються вищими показниками тривожності та стресу порівняно зі старшою віковою групою, що може свідчити про більшу психоемоційну вразливість на етапі активного професійного становлення. Виявлено статеві відмінності, відповідно до яких жінки демонструють вищий рівень емоційного вигорання, тоді як чоловіки характеризуються вищими показниками професійної життєстійкості. Також встановлено відмінності за сферою бізнесу та робочим навантаженням: найвищі показники самоефективності зафіксовано серед підприємців сфери ІТ, а вищий рівень професійної життєстійкості – серед осіб із більшим обсягом робочого часу. Для більшості інших характеристик статистично значущих відмінностей не виявлено, однак за окремими показниками простежуються відмінності до підвищення психоемоційного напруження у підприємців із меншим стажем діяльності, меншою кількістю працівників та окремими особливостями сімейного статусу. Отримані результати свідчать про неоднорідність психологічного функціонування підприємців і підтверджують необхідність врахування індивідуальних та професійних особливостей при розробленні програм психологічної підтримки.

5. Надано практичні рекомендації щодо розвитку психологічної стійкості підприємців, спрямовані на профілактику психоемоційного виснаження та зміцнення адаптаційного потенціалу особистості. Визначено, що підтримання психологічної стійкості доцільно здійснювати комплексно через розвиток самоефективності, механізмів саморегуляції, накопичення психологічних ресурсів, формування адаптивних способів осмислення стресового досвіду та активізацію соціальної підтримки. Обґрунтовано доцільність використання практик самоспівчуття, коротких технік відновлення, психоедукаційних заходів і тренінгових форматів як інструментів профілактики емоційного вигорання. Запропоновані рекомендації орієнтовані на підвищення здатності підприємців

підтримувати внутрішній ресурсний стан, зберігати продуктивність діяльності та ефективно адаптуватися до умов тривалої невизначеності й стресогенного навантаження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асєєва, Ю. О., Ковальська, Н. А., & Нікіфорова, П. П. (2026). Соціальна підтримка та копінг-ресурси в регуляції тривожності молоді. Ментальне здоров'я, 1: 3–8. <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2026-1.1>
2. Білецька, Т. В., & Купчишина, В. Ч. (2022). Теоретичні аспекти аналізу мотиваційної сфери особистості у вітчизняній та зарубіжній психології. Габітус: загальна психологія, історія психології, 39: 59–63. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.39.10>
3. Бовдир, О. С., Вельдбрехт, О. О., & Самкова, О. М. (2021). Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигорання. Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського, 32(71), 6: 32–38. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06>
4. Бондарчук, М. Є., & Шмиріна, Г. І. (2020). Психологічні особливості підприємницької діяльності. Сучасні інформаційні технології та телекомунікаційні мережі : 55та наук. конф. молодих дослідників ОНПУ. м. Одеса, Україна.
5. Борисенко, В. Є. (2025). Психологічна витривалість VS психологічна стійкість та психологічна життєстійкість. Науковий вісник Херсонського державного університету, 1: 5–11. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2025-1-1>
6. Варнавська, І. В. (2024). Психологічні чинники успішного підприємництва. Організаційно-економічні та соціальні складові розвитку підприємництва : III Всеукраїнська наук.-практ. конф. м. Львів, Україна.
7. Галецька, І. І. (2003). Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. Вісник Львівського університету: філософські науки, 5: 433–442. <http://dx.doi.org/10.30970/vps.2003.05.53>
8. Гнускіна, Г. В. (2016). Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців : дис. на здоб. наук. ст. канд. психол. наук. Київ : НАПНУ.
9. Готич, В. О. (2023а). Структурна модель психологічної стійкості студентів в умовах війни. Науковий вісник Ужгородського національного

університету, 1: 21–25. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.1.4>

10. Готич, В. О. (2023b). Resilience, hardiness, психологічна стійкість, життєстійкість: порівняльний аналіз понять у психологічних дослідженнях. Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського, 34(73), 3: 7–12.

<https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.3/02>

11. Гусєва, О. Ю., Легомінова, С. В., Воскобоєва, О. В., Ромащенко, О. С., & Хлевицька, Т. Б. (2019). Психологія підприємництва та бізнесу: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій.

12. Данильченко, Н. О., & Вертель, А. В. (2010). Психодіагностика: практикум. Суми: В-во СумДПУ ім. А. Макаренка.

13. Дьоміна, Г. А., & Мельничук, О. Б. (2021) Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського, 32 (71), 4: 28–34. <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05>

14. Єрмолінська, А. О. (2023). Характеристика мотиваційної сфери особистості, що впливає на професійну діяльність. Габітус: психологія особистості, 55: 77–81. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.13>

15. Завязкіна Н. В., & Ткаченко О. О. (2026). Психологічні чинники емоційного вигорання підприємців під час воєнних дій. Габітус, 2(83): 84–89. <https://doi.org/10.32782/hbts.83.2.14>

16. Заміщак, М. І., & Проць, А. (2025). Розвиток мотиваційної сфери особистості як психологічна проблема життєвого шляху. Проблеми гуманітарних наук: психологія, 55: 63–69. <https://doi.org/10.32782/2312-8437.55.2025-1.8>

17. Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. (2022). Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ.

18. Івасюк, А. М. (2024). Генеза емоційного вигорання особистості. Вісник Національного університету оборони України, 2(78): 71–80. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-78-2-71-80>

19. Калениченко, Р. А., Коханець, А. С., & Нежинська, О. О. (2023). Психологія бізнесу: навч. посібник. Ірпінь: Державний податковий університет.

20. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. В. (2018). Психологія професійного

вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос.

21. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Київ: Інститут психології ім. Г. Костюка НАПН України.

22. Кісіль, З. Р., & Швець, Д. В. (2023). Мотивація діяльності людини: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: видавництво ОДУВС.

23. Ключков, В. В. (2022). Психологічні чинники стійкості особистості: наукові погляди. Вісник Національного університету оборони України, 5(69): 58–66. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-69-5-58-66>

24. Кокун, О. М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології: методичний інструментарій, 1(1): 90–104. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>

25. Кокун, О. М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена, 5(20): 68–80. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v5/i20/9.pdf>

26. Коняхіна, А. В., Гаврик, І. Л., Гриценко, Н. В., Гутенко, Д. М., Коропченко, Н. М., Обравит, О. М., Полякова, В. С., Сухомлин, Л. Г., Усик, Ю. С., & Чорний, О. І. (2016) Емоційне вигорання педагогів: методичні рекомендації. Суми: Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації.

27. Коструба, Н. С., & Ляшко, Л. Ю. (2023). Особистісні особливості психологічної стійкості молоді в умовах війни. Psychological Prospects Journal, 42: 82–96. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2023-42-kos>

28. Кравцов, Д. Р. (2017). Психологічна стійкість особистості: напрямки дослідження. Підготовка охоронців правопорядку в Харкові: наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові. М. Харків, Україна.

29. Лаврова, М. Г. (2014) Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». Вісник Одеського національного університету:

психологія, 19, 2: 194–202.

30. Лук'янова, Л. Б. (2020). Особливості мотиваційної діяльності дорослої людини або чому дорослі навчаються. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи, 18(2): 9–22. [https://doi.org/10.35387/od.2\(18\).2020.9-22](https://doi.org/10.35387/od.2(18).2020.9-22)

31. Льошенко, О., & Кондратьєва, В. (2021) Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету: психологічні науки, 10: 105–112. <https://doi.org/10.30970/PS.2021.10.15>

32. Маковей, І. К., Пономаренко, Г. В., & Найчук, В. В. (2024) Феномен емоційного вигорання як психологічна проблема. Психологічні засади збереження ментального здоров'я учасників освітнього процесу: І науково-практична конференція. м. Вінниця, Україна.

33. Мальцева, К. С. (2025). Багатовимірність стресу: чинники ризику та захисні чинники в наслідках для здоров'я. Соціологія: теорія, методи, маркетинг, 3: 175–196. <https://doi.org/10.15407/sociology2025.03.175>

34. Мельник, Ю. Б., & Стаднік, А. В. (2023). Шкала депресії, тривоги та стресу: методичний посібник. Харків: «ХОГОКЗ».

35. Мельничук, А. Ю. (2022) Симптоми вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського: психологія, 33 (72), 6: 12–16. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.6/03>

36. Назарук, О. В. (2024). Самоефективність як чинник успішності в професійній діяльності фахівців служби відновлення та інфраструктури. Вісник післядипломної освіти, 27(56): 43–59. [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-27\(56\)-43-59](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-27(56)-43-59)

37. Намлієва, Н. В. (2023). Особливості підприємницької діяльності в умовах воєнного стану в Україні. Сталий розвиток економіки, 2(47): 150–157. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-47-22>

38. Овчаренко, О. Ю. (Уклад). (2024). Управління стресом: практичні інструменти самодопомоги: навч. посіб. Київ: Університет «Україна».

39. Павлюк, М. М., Журавська, Д. С., & Клімишина, Н. (2018)

Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми психології, 18 (11): 226-244.

40. Подшивайлов, Ф. М., & Сергєєнкова, О. П. (2015). Мотиваційна сфера особистості: діагностично-розвивальний путівник: методичні рекомендації. Київ: Інститут обдарованої дитини.

41. Подшивайлов, Ф. М. (2017) Теоретичне обґрунтування моделі мотиваційної сфери особистості. Актуальні проблеми психології, 12(23): 248–263.

42. Рибко, А. П. (2025). Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя особистості в бізнесі: дис. докт. філософ. Одеса: ОНУ ім. І. Мечникова.

43. Родіна, Н. В. (2010). Особистісні характеристики як ресурси долаючої поведінки. Огляд деяких сучасних теорій копінгу. Збірник наукових праць КПНУ ім. І. Огієнка, 7: 608–623.

44. Руденок, А. І., Данчук, Ю. П., & Ромасюкова, А. В. (2024). Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського, 35(74), 5: 58–62. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.5/09>

45. Сабадаш, А. М. (2024). Специфіка підприємницької діяльності та її вплив на асертивність особистості. Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського, 35(74), 1: 25–30. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.1/05>

46. Сердюк, О. А. (2022). Психологічні чинники ефективної підприємницької діяльності особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету, 2: 41–47. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-6>

47. Скрипаченко, Т. В. (2023). Динаміка потребово-мотиваційної сфери в контексті нормативних життєвих криз особистості. Psychological patterns of social processes and personality development in modern society: scientific monograph. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-326-2-12>

48. Слободяник, Н. В. (2024). Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін. Вчені записки ТНУ ім. В. І. Вернадського, 35(74), 4:

91–95. <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.4/14>

49. Стрижак, А. Є. (2020). Взаємозв'язок категорій розвитку особистості: успіх, успішність, соціальний успіх, соціальна успішність. Актуальні проблеми психології, 9, 13: 326–338. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v9/i13/34.pdf>

50. Ткаченко, О. О. (2026). Тренінгові технології у роботі з емоційним вигоранням підприємців. Методи діагностики та психологічного супроводу життєдіяльності особистості в умовах стресу: колективна монографія АПСВТ, КІСПП (за ред. Бебези Л. Г., Завязкіної Н. В., Мілютіної К. Л.). С. 339–351.

51. Чиханцова, О. А. (2025). Психологічна стійкість особистості в умовах екстремальних соціальних викликів: емпіричне дослідження у контексті сучасної кризи. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 3: 38–43. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.3.6>

52. Шевчук, В. В. (2020). Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». Габітус : психологія особистості, 17: 141–145. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.17.25>

53. Швед, В. В., Омельченко, О. В., & Таран, О. А. (2024). Сутність та особливості підприємницької діяльності. Вчені записки ТНУ ім. В. Вернадського, 35(74), 1: 27–34. <https://doi.org/10.32782/2523-4803/74-1-5>

54. Шкраб'юк, В. С., & Білик, Д. І. (2020). Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. Young Scientist, 10(86): 293–296. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60>

55. Adhiyasa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2025). Entrepreneurship education on entrepreneurial intention: The mediating role of entrepreneurial self-efficacy. Tennessee Research International of Social Sciences, 7(2): 17–30.

56. Ahmed, A. E., Ucbasaran, D., Cacciotti, G., & Williams, T. A. (2022). Integrating psychological resilience, stress, and coping in entrepreneurship: A critical review and research agenda. Entrepreneurship Theory & Practice, 46(3), 497–538. <https://doi.org/10.1177/10422587211046542>

57. Bakker, W., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. Annual Review of Organizational Psychology and

Organizational Behavior, 1: 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

58. Bandhu, D., Murali Mohan, M., Prashanth Nittala, N. A., Jadhav P., Bhadauria A., & Saxena K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244: 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>

59. Baron, R. A., Mueller, B. A., & Wolfe, M. T. (2016). Self-efficacy and entrepreneurs' adoption of unattainable goals: The restraining effects of self-control. *Journal of Business Venturing*, 31(1), 55–71. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.08.002>

60. Bonanno, G. A., & Diminich, E. D. (2013). Annual Research Review: Positive adjustment to adversity--trajectories of minimal-impact resilience and emergent resilience. *J Child Psychol Psychiatry*, 54(4): 378– 401. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12021>

61. Caliendo, M., Kritikos, A. S., Rodríguez, D., & Stier C. (2023). Self-efficacy and entrepreneurial performance of start-ups. *Small Bus Econ*, 61: 1027–1051. <https://doi.org/10.1007/s11187-022-00728-0>

62. De Clercq, D., Kaciak, E., & Thongpapanl, N. (Tek). (2022). Work-to-family conflict and firm performance of women entrepreneurs: Roles of work-related emotional exhaustion and competitive hostility. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 40(3), 364–384. <https://doi.org/10.1177/02662426211011405>

63. Ehlers, T. (1968). The use of questionnaires to determine lasting motivation in behavior. *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, 31(3-4): 197–210.

64. Gao, S., & Zhao, G. (2026). How social support shapes entrepreneurial intentions: sequential gains in self-efficacy and attitude. *Front. Psychol.*, 17: 1764921. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1764921>

65. Ihensekien, O. A., & Joel A. C. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for

Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 85: 31–48.

66. Johnson, M. D., Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2023). Perceived stress trajectories from age 25 to 50 years. *International Journal of Behavioral Development*, 47(3), 233–242. <https://doi.org/10.1177/01650254221150887>

67. Kipkosgei, F. (2022). Perceived Entrepreneurial Stress and Entrepreneurial Resilience; The Mediating Role of the Well-Being of Entrepreneurs and Moderating Role Perceived Online Social Support. *Merits*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.3390/merits2010001>

68. Kumar, B. G., Jose, A. E., Ravikishore, M., Saratkar, N., & Archana, P. (2025). Exploring Employee Motivation: Theories, Strategies, and Implications for Organizational Success. *Journal of Scientific Research and Reports*, 31(3): 33–50. <https://doi.org/10.9734/jsrr/2025/v31i32875>

69. Maddi, S. R. (2006). Hardiness: the Courage to Grow from Stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3): 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>

70. Marczak E. L., & Yawson R. M. (2021). Understanding the Theories and Interventions of Motivation in Organization Development. In, *Responsible Management: Opportunities and Challenges. Proceedings of 58th Annual Conference of the Eastern Academy of Management. Virtual, May 19–21.* <https://doi.org/10.31124/advance.14610291.v1>.

71. Masten, A. S., Lucke, C. M., Nelson, K. M., & Stallworthy, I. C. (2021). Resilience in Development and Psychopathology: Multisystem Perspectives. *Annu Rev Clin Psychol.*, 7; 17: 521–549. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-081219-120307>

72. Ndlovu, E. N., Ebewo, P. E., Mlotshwa, S. H., & Shumba, K. (2025). Entrepreneurial Coaching and Self-Efficacy: A Systematic Review of Its Pedagogical Integration into Entrepreneurship Education. *Education Sciences*, 15(2): 237. <https://doi.org/10.3390/educsci15020237>

73. Nomaguchi, K., & Milkie, M. A. (2020). Parenthood and Well-Being: A Decade in Review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 198-223.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12646>

74. Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K., & Wincent, J. (2023). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing*, 38 (2): 106272.

75. Pollack, J. M., Vanepps, E. M., & Hayes, A. F. (2012). The moderating role of social ties on entrepreneurs' depressed affect and withdrawal intentions in response to economic stress. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 789–810. <https://doi.org/10.1002/job.1794>

76. Pontin, E., Schwannauer, M., Tai, S., & Kinderman, P. (2013). A UK validation of a general measure of subjective well-being: the modified BBC subjective well-being scale (BBC-SWB). *Health and Quality of Life Outcomes*, 11: 150. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-150>

77. Predko, V., Schabus, M. & Danyliuk, I. (2023). Psychological characteristics of the relationship between mental health and hardiness of Ukrainians during the war. *Front. Psychol.* 14: 1282326. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1282326>

78. Pryima, L., Sherstiuk, N., & Kolomiets, B. (2020). Психологічна сутність і структура мотивації. *Актуальні проблеми сучасної медицини*, 20(2): 240–244. <https://doi.org/10.31718/2077-1096.20.2.240>

79. Ryan R. M., & Deci E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61: 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

80. Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

81. Sarman, R., Affandi, A., Priadana, S., Djulius, H., Alghifari, E. S., & Setia, B. I. (2025). Business Success in Emerging Markets: Entrepreneurial Motivation

and Entrepreneurial Self-Efficacy. *Journal of Small Business Strategy*, 35(1): 45–57.

<https://doi.org/10.53703/001c.124013>

82. Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*: 35–37.

83. Shen, T. (2026). Hustle hard, burn harder? Unveiling the relationship between entrepreneurial hustle and burnout, *Journal of Business Research*, 209: 116110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2026.116110>

84. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1): 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338a>

85. Torres, O., Benzari, A., Fisch, C. et al. (2022) Risk of burnout in French entrepreneurs during the COVID-19 crisis. *Small Bus Econ*, 58: 717–739. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00516-2>

86. Ungar M. (2019). *Change Your World: The Science of Resilience and the True Path to Success*. Toronto: Sutherland House. <https://doi.org/10.1111/jmft.12430>

87. Ye, Z.-M., & Kang, K.-W. (2025). The Impact of Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurship on Entrepreneurial Intention: Entrepreneurial Attitude as a Mediator and Entrepreneurship Education Having a Moderate Effect. *Sustainability*, 17(10), 4733. <https://doi.org/10.3390/su17104733>

ДОДАТКИ

Додаток А

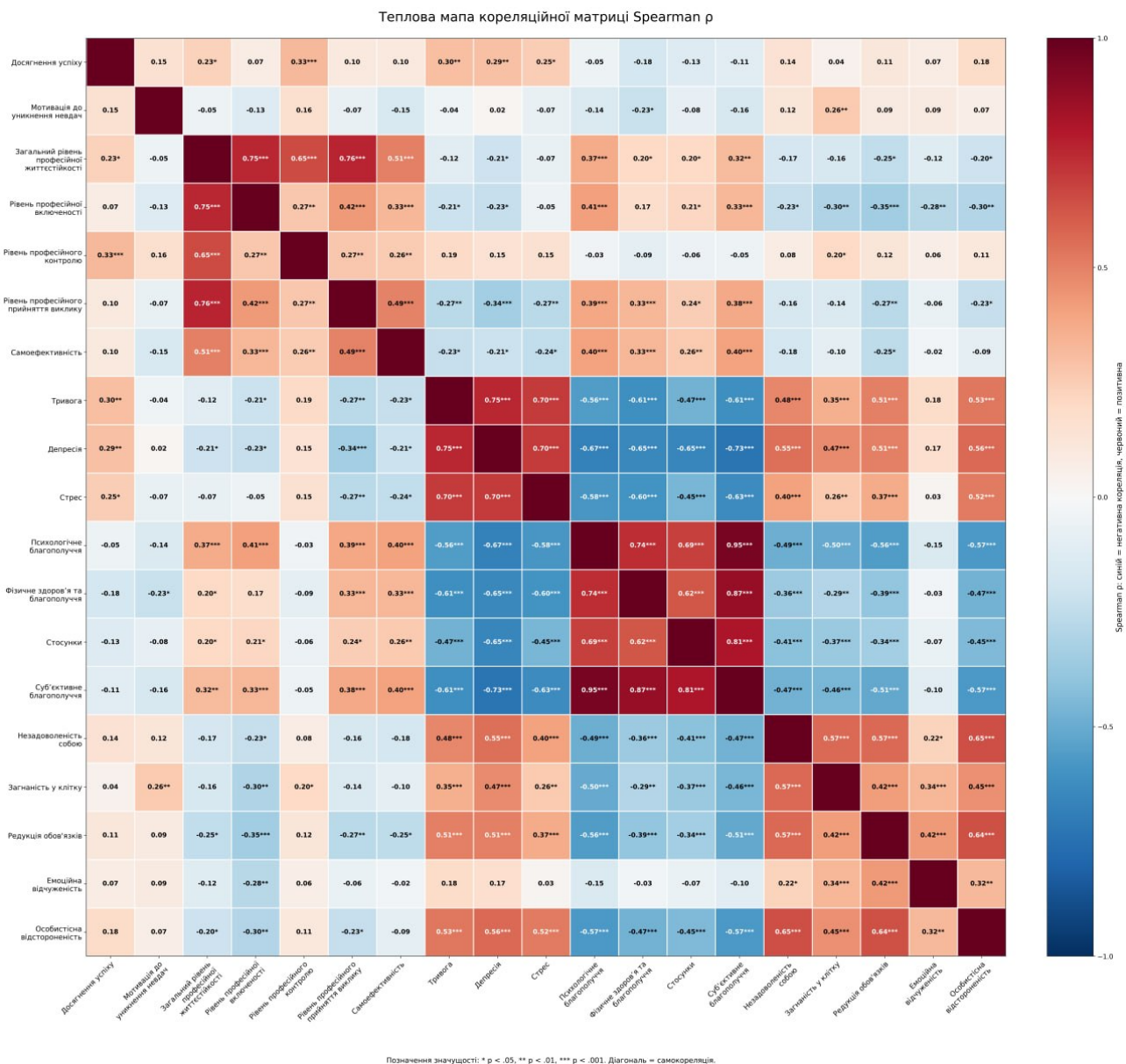
АНКЕТА «ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ»

Дослідження вивчає емоційне вигорання серед підприємців. Усі відповіді анонімні та використовуються лише в наукових цілях. Соціально-демографічний блок (контрольні змінні):

1. Вік: ...
2. Стать: Жінка // Чоловік // Інше/не вказувати
3. Сімейний стан: Неодружений/незаміжня // Одружений/заміжня // Партнерство // Розлучений(а) // Вдівець/вдова
4. Кількість дітей: Немає // 1 // 2 // 3+
5. Вік кожної дитини: ... (через кому)
6. Сфера бізнесу: ІТ/тех // Торгівля // Послуги // Виробництво // Інше: ...
7. Форма бізнесу: ФОП // ТОВ // Інше: ...
8. Стаж підприємництва: <1 року // 1-3 // 4-7 // 8-15 // >15
9. Працівників у бізнесі: Сам(а) // 1-5 // 6-20 // 21-50 // 51+
10. Середній робочий час/тиждень: <30 // 30-40 // 41-50 // 51+

Додаток Б

ТЕПЛОВА МАПА КОРЕЛЯЦІЙНОЇ МАТРИЦІ SPEARMAN R



Додаток В

ТРЕНІНГ «ПОВЕРНЕННЯ ДО РЕСУРСУ»***Мета.***

Допомогти учасникам:

- усвідомити свій актуальний рівень ресурсу;
- визначити ключові джерела перевантаження;
- відновити контакт із власними ресурсами
- сформувати реалістичний план підтримки себе без героїчного виснаження.

Основні завдання тренінгу.

1. Розпізнати власний стан (назвати свій рівень ресурсу, відрізнити втому від виснаження, побачити свої сигнали перевантаження). Методики PSS-10, SWLS.

2. Виявити власні джерела виснаження (що саме забирає сили, поділ задач на: ресурсні, нейтральні, виснажливі).

3. Освоїти короткі способи відновлення (мати конкретні мікроінструменти, які можна застосувати протягом робочого дня).

4. Сформувати реалістичний план меж і ресурсу (визначив пріоритети, зменшити перевантаження, створити план на 7 днів).

Очікувані результати:

Кожен учасник:

- називає 3 свої головні джерела виснаження;
- визначає 3 джерела ресурсу;
- використовує 2–3 способи швидкого відновлення;
- має план дій на 7 днів;
- отримує персоналізований чек-лист.

План роботи.

Форма проведення: груповий психоедукаційний тренінг.

Тип заходу: одноразовий тренінг тривалістю 8 годин (з врахуванням обіду і двох перерв).

Тривалість: 10:00–15:00 (6 годин роботи, 2 кава-паузи по 15 хв, 1 перерва 10 хв).

Кількість учасників: від 5 до 10 осіб.

Цільова аудиторія: самозайняті особи та власники бізнесу різних сфер діяльності.

Місце проведення: приватний кабінет психолога, обладнаний стільцями та фліпчартом.

Матеріали: фліпчарт, маркери, теки, папір А4, ручки, МАК колоди (наявні «Сила в мені», «Зараз мені важливо»).

Шкали для вправи «Шкала ресурсу»; опитувальники PSS-10, SWLS; роздаткові форми для вправ (3 колонки); форма «Мій план на 7 днів»; фінальний чек-лист;

Хід роботи.



Блок 1 Початок

(мета: створення безпеки, первинна діагностика, включення тіла, запуск рефлексії).

10:00–10:05 Вступне слово

Вітаю вас.

Сьогодні ми будемо говорити про ресурс, навантаження і межі в контексті реального життя і роботи.

Це можливість для того, щоб зрозуміти свій стан і знайти способи підтримати себе в умовах війни, нестабільності і відповідальності.

(10:05–10:10) Правила групи (записати на фліпчарті)

- правило «пас» (можна не відповідати і не брати участь);
- «Я-повідомлення» або говоримо від себе (не «всі підприємці...», а «у мене...»);
- конфіденційність (не виносимо особисті історії за межі простору);
- правило «стоп» (вправу можна зупинити);
- екологічність (без оцінювання і порад без запиту).

Запитання до групи: «Чи є ще правило, яке для вас важливе?»

(10:10–10:25) *Вправа «Знайомство через ресурс»*

Мета: створити контакт, знизити напругу, задати тему ресурсу

Час: 15 хв

Кожен по колу говорить: ім'я, чим займається, відповідає на питання «Що зараз хоч трохи підтримує мене у житті або роботі?» (акцент саме на ресурс).

Ризики. Хтось може сказати: «нічого не підтримує»

Адаптація. Можна підказати «навіть маленька річ – кава, люди, рух, тиша».

(10:25–10:40) Вправа «Шкала ресурсу»

Мета: оцінити стан, включити тіло, побачити різницю між учасниками

Час: 10–12 хв

На підлозі уявна шкала, де 0 – повне виснаження, 10 – максимальний ресурс. Завдання для учасників: «Уявіть шкалу ресурсу. Встаньте на рівень, який відповідає вашому стану зараз».

Після цього запитання: «Що допомогло бути на цьому рівні?», «Що заважає бути вище?»

2–3 відповіді без аналізу та коментарів, для розуміння ситуації.

(10:40–10:50) Діагностика (використання валідних інструментів)

Коротке опитування для того щоб краще розуміти свій стан (бланки залишаються у опитуваних).

Після тестування 3 питання: «Що було для вас очікуваним?», «Що здивувало?», «Що хочеться зрозуміти далі?»

10:50–11:05 Кава-брейк.



Блок 2 Що мене виснажує

(мета: побачити свої реальні джерела виснаження, перестати узагальнювати «все дістало», а конкретизувати «що саме»)

(11:05–11:20) Психоедукація «Втома – це не завжди вигорання»

Часто ми говоримо «я вигорів», але за цим можуть стояти різні речі:

- перевтома
- надмірне навантаження
- відсутність відпочинку
- конфлікт ролей
- сенсове виснаження

І важливо не просто сказати «мені важко», а зрозуміти що саме важко.

На фліпчарті: формула **Виснаження = навантаження – ресурс**

(11:20–11:50) *Вправа «Карта навантаження»*

Мета: конкретизувати джерела виснаження, побачити структуру дня, усвідомити навантаження

Час: 20–25 хв

Завдання «подивитися на реальність, а не на уявлення про неї».

Потрібно намалювати 3 колонки:

Колонка 1 «Що я роблю регулярно» (робота, обов'язки)

Колонка 2 «Що мене підтримує» (дає енергію)

Колонка 3 «Що мене виснажує»

Після заповнення:

«Подивіться на третю колонку. Що в ній повторюється?

(11:50–12:05) *Робота з метафоричними картами*

(наявні колоди «Сила в мені», «Зараз мені важливо»)

Мета: знайти сенсові джерела виснаження, обійти захисти, раціоналізацію

Час: 15– 20 хв

Обрати одну картку, яка відповідає на питання: «Що зараз найбільше забирає мої сили?»

Потім обрати ще одну картку: «Що зараз найбільше потребує моєї уваги?»

Після вибору кожен коротко відповідає: «Чому ця картка?», «Про що вона для мене?»

(12:05–12:25) *Вправа в парі «Що насправді я тягну»*

Мета: вербалізувати навантаження, почути себе через іншого

Час: 20 хв

У парах. Один говорить: «Я найбільше виснажуюсь, коли...», другий слухає і не коментує, потім міняються

Після кожної фрази партнер каже: «Я почув(ла), що для тебе важко...»

(12:25–12:30) *Міні-підсумок*

На фліпчарті відповіді на запитання: «Що найбільше виснажує підприємців?» (багатозадачність, відповідальність, невизначеність, війна, нестача часу)

(12:30–12:20) Перерва



Блок 3 Ресурс і відновлення

(мета: відчувати, що ресурс можна відновлювати, знайти свої способи відновлення, отримати конкретні інструменти, відчувати тілесне полегшення)

(12:20–12:25) Вправа «Повернення в тіло»

Мета: активізувати увагу, зняти млявість, повернути присутність
Час: 5–7 хв

Всі встають. «Зараз ми трохи повернемо увагу до тіла».

Повільно: піднімаємо плечі, опускаємо, робимо оберти плечима, потягуємось, розминаємо руки.

Потім 3 повільні вдихи.

(12:25–12:45) Вправа «Мій ресурс»

Мета: усвідомити реальні ресурси, повернути контакт із ними
Час: 20–25 хв

(МАК колода «Сила в мені»)

*Оберіть картку, яка відповідає на питання: «Що реально дає мені сили?»
необхідно письмово відповісти на питання: «Що на картці?», «Чому це про мене?», «Як це проявляється в житті?»*

Після – коротке обговорення по колу.

(12:45–13:05) Вправа «Швидке відновлення»

Мета: дати інструменти
Час: 20 хв

3 мікротехніки:

Техніка 1

«3 повільні видихи»: довший видих за вдих. 3 рази.

Техніка 2

«Заземлення через 5 речей». Назвати: 5 речей, які бачу; 4, які відчуваю; 3, які чую

Техніка 3

«Мікропаузи»: «Коли ви останній раз зупинялися на 2 хвилини?»

Необхідно записати: 3 місця в дні, де можна вставити паузу.

(13:05–13:25) Вправа «Мій набір ресурсів»

Мета: структурувати ресурс

Час: 15–20 хв

Розділити лист на 3 блоки:

1 – «Що мене відновлює швидко» (до 5 хв)

2 – «Що мене відновлює глибше» (до 1 години)

3 – «Що дає сенс» (довгостроково)

(13:25–13:40) Кава-брейк



Блок 4 Межі і новий формат роботи

(мета: побачити, що реально можна змінити, визначити межі, сформулювати план, вийти з конкретними рішеннями)

(13:40–13:50) Психоедукація «Межі – це не слабкість»

На фліпчарті: Перевантаження = більше «треба», ніж «можу»

Дуже часто виснаження пов'язане не лише з кількістю роботи, а з тим, що ми не маємо або не тримаємо свої межі.

Межі – це не відмова працювати. Це спосіб працювати довше без руйнування себе.

У воєнний час багато хто живе у режимі постійної мобілізації. Але мобілізація не може тривати вічно і ресурс потрібно відновлювати.

(13:50–13:55) Вправа «Що залишаю – що змінюю»

Мета: побачити можливості змін, сформулювати рішення

Час: 20–25 хв

Розділити аркуш на 3 колонки:

- 1 – «Що я залишаю» (важливе, цінне)
- 2 – «Що змінюю» (можна адаптувати)
- 3 – «Що прибираю» (зайве)

Подивитись на свою карту навантаження зранку і спробувати вирішити, що з цього залишити, змінити або прибрати

(13:55–14:10) *Вправа «Мої межі»*

Мета: визначити межі навантаження

Час: 15–20 хв

Необхідно письмово відповісти на питання: «Я перевантажуюсь, коли...», «Мені стає важко, коли...», «Моя межа – це...», «Я маю право сказати «ні», коли...»

Після – коротко обговорити у парах.

(14:10–14:30) *Вправа «План на 7 днів»*

Мета: перевести інсайти в дії

Час: 20–25 хв

Заповнити форму «Мій план на 7 днів»

Записати:

- 1 – «Що я почну робити»
- 2 – «Що я припиню робити»
- 3 – «Що я зменшу»
- 4 – «Що додаю для ресурсу»

(14:30–14:50) Фінальний чек-лист (видається учасникам)

Структура: мій сигнал виснаження; мої ресурси; мої межі; мої паузи; моя підтримка

(14:50–15:05) *Завершення тренінгу. Повторна психодіагностика. Вправа «Що я беру з собою»*

По колу кожен відповідає на питання «Що я беру з цього дня для себе?»

Дякую за вашу роботу.

Якщо вам захочеться поділитися відгуком – ви можете це зробити.

Додаток Д

ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ДОСЛІДЖЕННЯ**Д.1 Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (за В. Бойко)**

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності й зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені все менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматись осторонь від людей.
11. Мені все важче встановлювати й підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.

14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують неспіхи на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи у роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
25. Іноді я їду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.

35. Моя робота погано на мене вплинула – озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк.

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Ключ.

НС	-1 (1)	+6 (2)	+11 (2)	-16 (10)	-21 (5)	+26 (5)	+31 (3)
ЗК	+2 (10)	+7 (5)	+12 (2)	+17 (2)	+22 (5)	+27 (1)	-32 (5)
РПО	+3 (5)	+8 (5)	+13 (2)	-18 (2)	+23 (3)	+28 (3)	+33 (5)
ЕВ	+4 (2)	+9 (3)	-14 (2)	+19 (3)	+24 (5)	+29 (5)	+34 (10)
ОВ	+5 (5)	+10 (3)	+15 (3)	+20 (2)	+25 (5)	+30 (2)	+35 (10)

Результати:

- 9 балів і менше – симптом не склався;
- 10-15 – симптом складається;
- 16 і більше – симптом склався.

НС. Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною.

Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого ґатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції – негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. У такому випадку НС являє собою неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе, а

загалом, і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному стані. Рекомендації: час, робота з супервізором, перегляд рейтингу цілей, позитивна психотерапія, тренінг спілкування у групі, робота над Я – концепцією.

ЗК. Симптом «загнаності у клітку»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна щось змінити і, в результаті досягти бажаної мети. У особи виникає почуття фатуму – нездатності вплинути на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту, або після шоків станів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних захворювань. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляються за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше виявляються з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та перед пенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінностей прожитого життя, «безперспективний трудоголізм». Рекомендації: зміна зовнішніх обставин, тривалий (достатній) відпочинок, переведення на посаду експерта, яка не передбачає необхідності прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, але має ореол загального визнання.

РПО. Симптом «редукція професійних обов'язків»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, у якій працює людина. Спостерігається за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватись на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності

виконання значущості особистого внеску в загальну справу. Рекомендації: аналіз ставлення індивіда до групи, перегляд системи стимулів та заохочень працівника, реорганізація умов праці.

ЕВ. Симптом «емоційна відчуженість»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враження занадто ділової та зібраної. Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, які займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки – психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, відчуження дистрес, депресія. Рекомендації: емоційно-раціональна психотерапія, тренінг організаційних умінь для управлінців, арттерапія.

ОВ. Симптом «особистісна відстороненість/деперсоналізація»: людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи – відчуття відсутності власного «Я». Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або хронічних психічних станів, що межують із психопатологією. Людина не спроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману. Рекомендації: елементи психоаналізу, трудотерапія, сімейна психотерапія, опіка супервізора.

Д.2 Шкала депресії, тривоги та стресу (DASS-21)

Опитування проводиться з метою дослідження особистого самопочуття. Опитування є добровільним і анонімним. Анкета містить питання про те, як Ви відчували себе протягом останнього тижня. За кожним питанням слід обрати один варіант відповіді (0-3), який записати у бланку відповідей під номером питання. Відповіді мають бути на всі питання.

Бланк.

	Ніколи	Іноді	Часто	Дуже часто або постійно
Бали за відповідь	0	1	2	3
Мені було важко розслабитись				
Я відчував(ла) сухість у роті				
Здавалося, я взагалі не відчував(ла) жодних позитивних почуттів				
Я відчував(ла) утруднене дихання (наприклад, надмірно прискорене, задишка за відсутності фізичного)				
Мені було важко проявляти ініціативу, щоб щось робити				
Я був схильний(а) надмірно реагувати на ситуації				
Я відчував(ла) тремтіння (наприклад, в руках)				
Я відчував(ла), що витрачаю багато нервової енергії				
Мене турбували ситуації, в яких я можу запанікувати і виставити себе дурнем				
Я відчував(ла), що мені немає чого чекати				
Я помітив(ла), що хвилююся				
Мені було важко розслабитися				
Я відчував(ла) себе пригніченим і похмурим(ою)				
Я був(ла) нетерпимий(а) до всього, що заважало мені продовжувати те, що роблю				
Я відчував(ла), що близький(а) до паніки				
Я не міг(могла) ні в чому захоплюватися				
Я відчував(ла), що не вартий(а) багато чого як особистість				

Мені здалось, що я досить образливий(а)				
Я усвідомлював(ла) роботу свого серця при відсутності фізичного навантаження (наприклад, відчуття прискореного пульсу).				
Мені стало страшно без будь-якої вагової причини				
Я відчував(ла), що життя безглузде				

У DASS-21 кожна шкала містить по 7 питань:

- депресія: 3, 5, 10, 13, 16, 17, 21;
- тривога: 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20;
- стрес: 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18.

Інтерпретація:

Рівень	Депресія	Тривога	Стрес
Нормальний	0-4	0-3	0-7
Легкий	5-6	4-5	8-9
Помірний	7-10	6-7	10-12
Високий	11-13	8-9	13-16
Дуже високий	14+	10+	17+

Д.3 Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (BBC-SWB)

Використовуючи наведену нижче шкалу, вкажіть, будь ласка, наскільки Ви згодні або незгодні з кожним з наступних тверджень (де 1 – Зовсім Ні, 5 – Надзвичайно сильно).

Бланк.

1.	Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?	1	2	3	4	5
2.	Чи задоволені Ви якістю свого сну?	1	2	3	4	5
3.	Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?	1	2	3	4	5
4.	Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?	1	2	3	4	5
5.	Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?	1	2	3	4	5
6.	Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?	1	2	3	4	5
7.	Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?	1	2	3	4	5
8.	Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?	1	2	3	4	5
9.	Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?	1	2	3	4	5
10.	Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?	1	2	3	4	5
11.	Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?	1	2	3	4	5
12.	Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?	1	2	3	4	5
13.	Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?	1	2	3	4	5
14.	Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?	1	2	3	4	5
15.	Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?	1	2	3	4	5
16.	Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?	1	2	3	4	5
17.	Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?	1	2	3	4	5
18.	Чи комфортно Ви почуваетесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?	1	2	3	4	5
19.	Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?	1	2	3	4	5
20.	Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?	1	2	3	4	5
21.	Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?	1	2	3	4	5
22.	Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?	1	2	3	4	5
23.	Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?	1	2	3	4	5
24.	Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?	1	2	3	4	5

Обробка та інтерпретація результатів.

Всі запитання, окрім пункту 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам. Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики:

Субшкала «Психологічне благополуччя» – пункти 4-15.

Субшкала «Фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти 1-3, 21-24.

Субшкала «Стосунки» – пункти 16-20.

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Норми		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	12-39	40-47	48-60
Фізичне здоров'я та благополуччя	7-20	21-25	26-35
Стосунки	5-16	17-20	21-25
Суб'єктивне благополуччя	24-76	77-91	92-120

Д.4 Опитувальник професійної життестійкості (С. Мадді)

Бланк.

	Запитання	Варіанти відповіді				
1	Як часто ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?	взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи подобається вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?	відсутній	невисоким	середнім	достатньо вираженим	високим
5	Чи потрібне, на вашу думку, чітке планування роботи?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує вашу професійну відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні ви з тим, що ефективно професійне зростання фахівця	не згодний	більше не згодний,	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний

	неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?		ніж згодний			
13	Як часто ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періоди чно	часто	завжди
14	Як часто у вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	ніколи	іноді	періоди чно	часто	завжди
15	Чи сильно псується у вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотн о	зовсім не псується
16	Як часто обставини вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	дуже рідко	рідко	періоди чно	часто	постійн о
17	Чи потрібний, на вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійн о	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так
20	Наскільки легко вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршу ється	частіше погіршу ється	ніяк не змінюєт ься	частіше поліпшу ється	поліпшу ється
22	Чи легко ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш,	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так

	підє тільки на користь кінцевому результату?					
24	Чи згодні ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам. Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

Шкали.

	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1-24
2	Рівень професійної включеності	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22
3	Рівень професійного контролю	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1, 2, 3, 13, 14, 15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4, 5, 6, 16, 17, 18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7, 8, 9, 19, 20, 21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10, 11, 12, 22, 23, 24

Нормативні дані показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах).

	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Накопичений відсоток
1	Низький	0-53	0-20 %
2	Нижчий за середній	54-59	21-40 %
3	Середній	60-63	41-60 %
4	Вищий за середній	64-69	61-80 %
5	Високий	70-96	81-100 %

Д.5 Методика діагностики особистості на досягнення успіху (Т. Елерс)

Вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких дайте відповідь «Так» або «Ні».

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним(ою) з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий(а) до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший(а) за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся(домоглася) б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якою я займаюсь.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен(а) зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.
23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний(а), ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я налаштований(а) до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим(ою).
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
41. Якщо я впевнений(а), що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Ключ. По 1 балу нараховується за відповідь «так» на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і «Ні» – на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються. Підраховується загальна сума балів.

Інтерпретація. Чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Д.6 Методика діагностики особистості до уникнення невдач (Т. Елерс)

Пропонуємо Вам список слів: 30 колонок по три слова. У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найточніше Вас характеризує, і позначте його.

1	2	3
сміливий	пильний	заповзятливий
лагідний	нерішучий	впертий
обережний	рішучий	песимістичний
непостійний	безцеремонний	уважний
нерозумний	боягузливий	нерозважливий
спритний	жвавий	передбачливий
холоднокровний	поміркований	завзятий
стрімкий	легковажний	полохливий
нерозважливий	манірний	непередбачливий
оптимістичний	добросовісний	уважний
меланхолійний	невпевнений	нестійкий
боягузливий	недбалий	схвильований
нерозважливий	тихий	полохливий
уважний	нерозумний	сміливий
розсудливий	швидкий	мужній
заповзятий	обережний	передбачливий
схвильований	розсіяний	нерішучий
малодушний	необережний	безцеремонний
лякливий	нерішучий	нервовий
відповідальний	відданий	авантюрний
передбачливий	жвавий	відчайдушний
приборканий	байдужий	недбалий
обережний	безтурботний	терплячий
розумний	турботливий	хоробрий
завбачливий	безстрашний	добросовісний
поспішний	лякливий	безтурботний
розсіяний	нерозважливий	песимістичний
обачний	розсудливий	заповзятий
тихий	неорганізований	боязкий
оптимістичний	пильний	безтурботний

Ключ.

1 бал за наведений у ключі (перша цифра перед ризкою означає номер рядка, друга цифра після ризки — номер стовпчика, в якому потрібне слово). Наприклад, 1/2 означає, що слово, за яке нараховується один бал, записане в першому рядку, в другому стовпчику — «пильний»). За інший вибір бал не зараховується.

Ключ підрахунку:

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Інтерпретація.

Чим більша сума балів – тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту. Від 2 до 10 балів: низька мотивація до самозахисту; від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації; понад 20 балів – надто високий рівень мотивації до уникнення невдач, самозахисту.

Д.7 Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем)

Прочитайте наведені твердження та зазначте, як часто Ви реагуєте таким чином: 1 – ніколи, 2 – інколи, 3 – переважно так, 4 – так, завжди.

1. Я завжди можу вирішити складну проблему, якщо достатньо постараюся.

2. Якщо хтось чинить мені опір, я завжди знайду спосіб досягнути свого.

3. Мені легко дотримуватися своїх намірів для досягнення мети.

4. Я переконаний, що успішно впораюсь у несподіваних обставинах.

5. Завдяки власній розважливості я впораюся в неочікуваній ситуації.

6. Я здатний вирішити більшість проблем, якщо докладу необхідних зусиль.

7. Я зберігаю спокій перед труднощами, оскільки вмію долати проблеми.

8. Долаючи проблему, я завжди знаходжу кілька рішень.

9. Коли я в складній ситуації, я зазвичай знаю, що робити.

10. Незалежно від того, що трапилося, я завжди можу зарадити собі.

Підрахунок балів:

Максимальний можливий бал: 40 (висока самоефективність).

Мінімальний бал: 10 (низька самоефективність).

10-20 балів – низька самоефективність. Людина має труднощі з вірою у власні сили, схильна уникати складних ситуацій, може швидко здаватися перед труднощами. У реабілітаційному контексті: можлива низька мотивація до лікування, необхідна додаткова психологічна підтримка.

21-30 балів – середній рівень самоефективності. Людина іноді сумнівається у своїх можливостях, але здатна справлятися з труднощами за

сприятливих умов. У реабілітації: може потребувати мотиваційної роботи для посилення впевненості у відновленні.

31-40 балів – висока самоефективність. Людина впевнена у своїх силах, орієнтована на досягнення цілей і зазвичай не здається перед труднощами. У реабілітаційному процесі: високий рівень мотивації до відновлення, позитивне ставлення до лікування.