

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОЛЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

РИБКО АЛІСА ПАВЛІВНА

УДК 159.923:613.86:005(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ПРЕДИКТОР
ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ В БІЗНЕСІ**

053 Психологія

05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ **А.П. Рибко**

Науковий керівник: **Родіна Наталія Володимирівна**, доктор психологічних наук, професор

Одеса – 2025

АНОТАЦІЯ

Рибко А.П. Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі. Кваліфікаційна наукова праця представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Дисертація виконана як рукопис за спеціальністю 053 «Психологія» в рамках галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» на базі ОНУ імені І.І. Мечникова, 2025.

У дисертації досліджується прогностична роль емоційної компетентності (ЕК) у підтримці психологічного благополуччя (ПБ) особистості. Ця проблема є особливо актуальною, оскільки український бізнес функціонує в екстремальних умовах, спричинених агресивним нападом РФ.

Дослідження присвячене психологічним аспектам цих феноменів та їх важливості для підвищення ефективності управління підприємцями, менеджерами та бізнес-лідерами в умовах ризику та невизначеності.

Сучасне бізнес-середовище є динамічним і непередбачуваним, що вимагає від керівників високого рівня професійних компетентностей для забезпечення стійкості організації. В умовах жорсткої конкуренції та високих ризиків, самі лише професійні знання управлінців є недостатніми. Тому зростає значення професійно важливих особистих якостей та ЕК як ресурсів, що допомагають бізнес-лідерам зберігати психологічну стійкість та ефективно взаємодіяти з персоналом та іншими учасниками бізнес-діяльності.

На основі теоретико-методологічного опрацювання наукової літератури було виявлено зростання інтересу до поєднання емоційних і когнітивних ресурсів у професійній діяльності. Значну увагу зосереджено на дослідженні емоційного інтелекту (ЕІ), емоційної компетентності (ЕК) та психологічного благополуччя (ПБ), оскільки їхня роль є вирішальною для зростання ефективності діяльності, запобігання емоційному вигоранню та розвитку потенціалу менеджерів. Цей аналіз дозволив обґрунтувати прогностичний вплив ЕК на ПБ у різних професійних сферах, включаючи бізнес та управління.

Це є особливо актуальним для підприємців з різним масштабом бізнесу: фізичних осіб-підприємців (ФОП), власників товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ) та керівників великих компаній. У дисертації описано три основні механізми, які пояснюють, як ЕК сприяє підтримці ПБ: 1) ЕК діє як психологічний буфер, що допомагає ефективно долати стрес і конфлікти, сприяючи зниженню ризику професійного вигорання та підвищенню психологічної стійкості; 2) високий рівень ЕК сприяє оптимізму, саморегуляції, життестійкості (резильєнтності) та задоволеності діяльністю й життям; 3) свідомі емоційна регуляція дозволяє перетворювати негативні емоції на конструктивні дії, запобігаючи деструктивним моделям поведінки.

Теоретично доведено, що емоційна компетентність є невід'ємною частиною так званих «soft skills» і включає наступні чотири ключові компоненти, що є критично важливими для ефективності в бізнесі: 1) самосвідомість: здатність розпізнавати, розуміти та усвідомлювати власні емоції та їх вплив на мислення та поведінку (це є основою для самопізнання та самокерування); 2) саморегуляція: вміння ефективно керувати емоціями та імпульсами, зберігаючи спокій і продуктивність в умовах стресу; цей компонент дозволяє адаптуватися до змін та викликів; 3) емпатія: здатність розуміти емоції, потреби та перспективи інших людей (вона є фундаментом для ефективної комунікації, успішних переговорів та лідерства); 4) управління відносинами: вміння будувати та підтримувати конструктивні взаємозв'язки, вирішувати конфлікти та надихати інших (цей компонент об'єднує всі попередні навички для створення позитивного та ефективного робочого середовища). Отже, розвиток ЕК є не просто бажаною, а необхідною умовою для ПБ та професійного успіху у сучасному бізнес-середовищі.

Також у роботі теоретично обґрунтовано, що психологічне благополуччя підприємців є багатовимірним і інтегральним феноменом, що поєднує суб'єктивну задоволеність життям і позитивний емоційний стан з об'єктивними показниками ефективного функціонування.

На основі аналізу наукових джерел встановлено, що ця проблематика недостатньо розроблена в психологічній науці в цілому, і зокрема в психології менеджменту. Відсутні систематичні дослідження, які б вивчали емоційну компетентність як предиктор психологічного благополуччя з урахуванням диференціації за масштабом бізнесу (ФОП, ТОВ, великий бізнес).

У дисертації розроблено та обґрунтовано концепцію розвитку емоційної компетентності (ЕК) як предиктора психологічного благополуччя (ПБ) у бізнесі. Суть концепції полягає в тому, що потрібно модернізувати систему бізнес-освіти, орієнтуючись на розвиток ЕК у підприємців. Ця концепція базується на таких теоретико-методологічних засадах: особистісно-діяльнісний, системний, суб'єктний та компетентнісний підходи; концепції емоційності, емоційного інтелекту, емоційної компетентності та психологічного благополуччя; теоретичні засади, що описують психологічні особливості особистості та професійної діяльності підприємців, менеджерів та бізнес-лідерів.

Концепція наголошує на необхідності модернізації бізнес-освіти за двома основними напрямками.

1. Впровадження навчальних модулів, які враховують новітні дослідження природи емоційного інтелекту, емоційної компетентності (ЕК), їх впливу на емоційну зрілість та стійкість фахівців. Мета — сприяння формуванню та вдосконаленню підприємницьких компетенцій, зокрема емоційної компетентності, для збереження психологічного благополуччя фахівців (підприємців, менеджерів, бізнес-лідерів).

2. Застосування ЕК передбачає її інтеграцію в систему психологічного консультування, коучингу та корпоративного навчання. Цей підхід зумовлює розробку програм, спрямованих на формування ЕК, що, своєю чергою, сприятиме підвищенню загальної ефективності бізнес-діяльності.

Такий підхід дозволить підготувати спеціалістів, які зможуть ефективно використовувати ЕК для підвищення конкурентоспроможності українського бізнесу та забезпечення сталого економічного розвитку.

Для емпіричного дослідження було обрано та апробовано певний психодіагностичний інструментарій. До нього увійшли: опитувальник соціо-емоційної компетентності А.О. Шашенкової; тест емоційного інтелекту Майєра-Саловея-Карузо (адаптований Ю.О. Широн); опитувальник емоційної зрілості М.А. Півень; методика психологічного благополуччя особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан; опитувальник психологічної ресурсності особистості О.С. Штепи; шкала інтолерантності до невизначеності (R. Carleton та ін.), адаптована Г.М. Громовою; опитувальник позитивних і негативних афектів М.Б. Кліманської та І.І. Галецької.

Для аналізу зібраних даних та підтвердження достовірності висновків було використано комплекс методів математичної статистики, зокрема: методи варіаційної статистики; перевірка гіпотез щодо відмінностей середніх значень (F-критерій); множинний регресійний аналіз; структурне моделювання рівнянь (SEM). Статистичні розрахунки здійснювалися за допомогою програмного пакета SPSS-28, що забезпечило високий рівень вірогідності та надійності результатів дослідження.

Використання діагностичних методик дозволило визначити комплекс психологічних чинників, що впливають на прогностичний зв'язок емоційної компетентності (ЕК) з психологічним благополуччям (ПБ).

Ключові психологічні детермінанти та закономірності. Високий рівень ЕК (включаючи міжособистісну чутливість, саморегуляцію та самоефективність) сприяє партисипативному лідерству, здатності до інновацій та стійкому комерційному успіху, що, своєю чергою, позитивно впливає на ПБ та формування гнучкої й інклюзивної корпоративної культури.

Самоефективність виявилася найсильнішим предиктором задоволеності життям у всіх досліджуваних групах підприємців. Емоційна зрілість диференціює результати між групами: у ФОПів низька зрілість обмежує перетворення ЕК у ПБ, тоді як у власників ТОВ вища зрілість сприяє збалансованій емоційній реакції. Керівники великих компаній досягають емоційної інтеграції, де зрілість є ключовим фактором їхнього ПБ.

Трансформація емоційного інтелекту (ЕІ) є поступовою: від компенсаторного ресурсу у ФОПів до стратегічного підсилювача емоційної ефективності у керівників великого бізнесу.

Інтолерантність до невизначеності (ІН) є важливим показником готовності/неготовності до ризику: у ФОПів ІН проявляється високим рівнем тривожності та зниженням ПБ, у власників ТОВ — помірною вразливістю, а у керівників компаній — найнижчим рівнем завдяки досвіду, емоційній зрілості та системному зворотному зв'язку.

Афективні профілі змінюються від фрагментованих у ФОПів, через стабільні у власників ТОВ, до найбільш узгоджених і позитивних у керівників великого бізнесу.

Гармонійна взаємодія внутрішніх ресурсів і зовнішніх умов є вирішальною для ПБ. Це забезпечує адаптивність, стресостійкість, професійний розвиток і дозволяє людині реалізувати свій особистісний потенціал, що є ключовим для психічного здоров'я та високої якості життя.

Структурні моделі показують, що зв'язок між емоційною компетентністю (ЕК) та психологічним благополуччям (ПБ) залежить від масштабу бізнесу, виявляючи різні потреби в емоційному розвитку для кожної групи підприємців: фізичні особи-підприємці (ФОПи) потребують розвитку базових емоційних навичок; власники ТОВ потребують збалансованого підходу; керівники великих компаній потребують високої емоційної витонченості, стійкості та рефлексивності.

Загальна закономірність, що була виявлена, показує, що особи, які володіють і активно застосовують емоційні навички (самоефективність, емоційне регулювання, емоційний інтелект), мають вищу життєву задоволеність та емоційну стійкість, незалежно від ролі чи організаційного контексту.

Внесок дослідження в науку та практику. Дослідження поглибило наукові уявлення про роль ЕК та її вплив на ПБ в бізнес-середовищі.

Показано, що успіх сучасного підприємця залежить від інтеграції професійних знань із розвитком ЕК, що забезпечує не лише ПБ, а й стресостійкість, винахідливу поведінку та високу професійну ефективність.

Це дослідження є внеском у прикладну психологію, оскільки пропонує шляхи для емоційного розвитку та організаційних інтервенцій.

Практична цінність та застосування результатів дослідження. Отримані результати є значущими для практики, оскільки вони розширюють уявлення про вплив емоційної компетентності (ЕК) на психологічне благополуччя (ПБ). Вони деталізують, як саме ЕК та інші ресурсні фактори впливають на ПБ в умовах різних рівнів управлінської ієрархії.

Головні теоретичні та емпіричні висновки допоможуть підприємцям, менеджерам і бізнес-лідерам краще зрозуміти прогностичний вплив ЕК на ПБ. Це також допоможе усвідомити важливість емоційної зрілості для саморегуляції, стресостійкості та життєстійкості. Отримані дані можна використовувати для освоєння практичних методів вдосконалення власної ЕК, що, своєю чергою, сприятиме як професійній ефективності, так і особистому успіху. Крім того, моделі, які були розроблені в процесі дослідження, можуть стати основою для створення програм психологічного супроводу, коучингу та професійного розвитку для менеджерів.

Систематизовані результати теоретичного аналізу та емпіричної частини роботи вже були використані під час викладання таких дисциплін, як «Практична психологія», «Актуальні питання психології менеджменту», «Психологія успішності особистості в бізнесі».

Ключові слова: емоції, емоційний інтелект, емоційна компетентність, емоційна саморегуляція, життєстійкість, адаптація, адаптаційна поведінка, ресурси, психологічне благополуччя, толерантність до невизначеності, професійне самовизначення, особистість, керівництво, бізнес, лідер.

ANNOTATION

Rybko A.P. Emotional Competence as a Predictor of Psychological Well-being in Business. Academic qualification paper as a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 "Social and Behavioral Sciences," specialty 053 "Psychology," I.I. Mechnikov Odesa National University, Odesa, 2025.

The dissertation investigates the predictive role of emotional competence (EC) in supporting an individual's psychological well-being (PW). This problem is particularly relevant as Ukrainian business operates in extreme conditions caused by the aggressive attack of rf.

The study focuses on the psychological aspects of these phenomena and their importance for increasing the management effectiveness of entrepreneurs, managers, and business leaders in conditions of risk and uncertainty.

The modern business environment is dynamic and unpredictable, requiring a high level of professional competencies from leaders to ensure the sustainability of an organization. In a context of fierce competition and high risks, professional knowledge alone is insufficient. Therefore, the importance of professionally significant personal qualities and EC as resources that help business leaders maintain psychological resilience and effectively interact with personnel and other participants in business activities is growing.

Based on the theoretical and methodological analysis of academic literature, an increasing interest in the combination of emotional and cognitive resources in professional activities has been identified. Significant attention is focused on the study of emotional intelligence (EI), emotional competence (EC), and psychological well-being (PW), as their role is crucial for increasing work efficiency, preventing emotional burnout, and developing the potential of managers. This analysis made it possible to substantiate the predictive influence of EC on PW in various professional fields, including business and management. This is especially relevant for

entrepreneurs with different business scales: sole proprietors, limited liability company (LLC) owners, and heads of large companies. The dissertation describes three main mechanisms that explain how EC contributes to supporting PW: 1) EC acts as a psychological buffer that helps to effectively overcome stress and conflicts, contributing to a reduced risk of professional burnout and increased psychological resilience; 2) a high level of EC promotes optimism, self-regulation, resilience, and satisfaction with one's work and life; 3) conscious emotional regulation allows for the transformation of negative emotions into constructive actions, preventing destructive behavioral patterns.

It has been theoretically proven that emotional competence is an integral part of so-called "soft skills" and includes the following four key components that are critically important for effectiveness in business: 1) self-awareness: the ability to recognize, understand, and be aware of one's own emotions and their impact on thinking and behavior (this is the basis for self-knowledge and self-management); 2) self-regulation: the ability to effectively manage emotions and impulses, maintaining calm and productivity in stressful situations; this component allows for adaptation to changes and challenges; 3) empathy: the ability to understand the emotions, needs, and perspectives of other people (it is the foundation for effective communication, successful negotiations, and leadership); 4) relationship management: the ability to build and maintain constructive relationships, resolve conflicts, and inspire others (this component combines all previous skills to create a positive and effective work environment). Thus, the development of EC is not merely a desirable, but a necessary condition for PW and professional success in the modern business environment.

The work also theoretically substantiates that the psychological well-being of entrepreneurs is a multidimensional and integral phenomenon that combines subjective satisfaction with life and a positive emotional state with objective indicators of effective personal functioning.

Based on the analysis of scientific sources, it has been established that this issue is not sufficiently developed in psychological science in general, and in the

psychology of management in particular. There are no systematic studies that would examine emotional competence as a predictor of psychological well-being, taking into account differentiation by business scale (sole proprietors, LLCs, large business).

The dissertation developed and substantiated a concept for the development of emotional competence (EC) as a predictor of psychological well-being (PW) in business. The essence of the concept is the need to modernize the business education system, focusing on the development of EC in entrepreneurs. This concept is based on the following theoretical and methodological principles: person-activity, systemic, subjective, and competency-based approaches; concepts of emotionality, emotional intelligence, emotional competence, and psychological well-being; theoretical principles that describe the psychological characteristics of the personality and professional activity of entrepreneurs, managers, and business leaders.

The concept emphasizes the need to modernize business education in two main directions.

1. The introduction of educational modules that take into account the latest research on the nature of emotional intelligence, emotional competence (EC), and their influence on the emotional maturity and resilience of specialists. The goal is to promote the formation and improvement of entrepreneurial competencies, particularly emotional competence, to maintain the psychological well-being of specialists (entrepreneurs, managers, business leaders).

2. The application of EC involves its integration into the system of psychological counseling, coaching, and corporate training. This approach necessitates the development of programs aimed at forming EC, which, in turn, will contribute to increasing the overall effectiveness of business activities.

This approach will make it possible to train specialists who can effectively use EC to increase the competitiveness of Ukrainian business and ensure sustainable economic development.

For the empirical study, a specific psychodiagnostic toolkit was selected and tested. It included: A.O. Shashenkova's socio-emotional competence questionnaire; the Mayer-Salovey-Caruso emotional intelligence test (adapted by Yu.O. Shyron); M.A. Piven's emotional maturity questionnaire; S.M. Zabarovska and O.D. Kresan's psychological well-being questionnaire; O.S. Shtepa's personal psychological resources questionnaire; the intolerance of uncertainty scale (R. Carleton et al.), adapted by H.M. Hromova; M.B. Klimanska and I.I. Haletska's positive and negative affect questionnaire.

To analyze the collected data and confirm the validity of the conclusions, a complex of mathematical statistics methods was used, including: methods of variation statistics; testing hypotheses about differences in mean values (F-criterion); multiple regression analysis; structural equation modeling (SEM). Statistical calculations were performed using the SPSS-28 software package, which ensured a high level of reliability and validity of the research results.

The use of diagnostic methods made it possible to determine a complex of psychological factors that influence the predictive relationship of emotional competence (EC) with psychological well-being (PW).

Key psychological determinants and patterns: A high level of EC (including interpersonal sensitivity, self-regulation, and self-efficacy) contributes to participatory leadership, the ability to innovate, and sustainable commercial success, which, in turn, positively influences PW and the formation of a flexible and inclusive corporate culture.

Self-efficacy was found to be the strongest predictor of life satisfaction in all surveyed groups of entrepreneurs. Emotional maturity differentiates the results between groups: in sole proprietors, low maturity limits the transformation of EC into PW, while in LLC owners, higher maturity contributes to a balanced emotional response. Heads of large companies achieve emotional integration, where maturity is a key factor in their PW. The transformation of emotional intelligence (EI) is gradual: from a compensatory resource in sole proprietors to a strategic enhancer of emotional effectiveness in large business leaders.

Intolerance of uncertainty (IU) is an important indicator of readiness/unwillingness to take risks: in sole proprietors, IU is manifested by a high level of anxiety and reduced PW, in LLC owners — by moderate vulnerability, and in company heads — by the lowest level due to experience, emotional maturity, and systematic feedback.

Affective profiles change from fragmented in sole proprietors, through stable in LLC owners, to the most consistent and positive in large business leaders.

The harmonious interaction of internal resources and external conditions is crucial for PW. This ensures adaptability, stress resistance, professional development, and allows a person to realize their personal potential, which is key to mental health and a high quality of life.

Structural models show that the relationship between emotional competence (EC) and psychological well-being (PW) depends on the scale of the business, revealing different needs for emotional development for each group of entrepreneurs: sole proprietors need to develop basic emotional skills; LLC owners need a balanced approach; heads of large companies need high emotional sophistication, resilience, and reflexivity.

A general pattern that was found shows that individuals who possess and actively apply emotional skills (self-efficacy, emotional regulation, emotional intelligence) have higher life satisfaction and emotional resilience, regardless of their role or organizational context.

Contribution of the study to science and practice: The study deepened scientific understanding of the role of EC and its impact on PW in the business environment.

It is shown that the success of a modern entrepreneur depends on the integration of professional knowledge with the development of EC, which ensures not only PW but also stress resistance, resourceful behavior, and high professional efficiency.

This study is a contribution to applied psychology, as it offers pathways for emotional development and organizational interventions.

Practical value and application of research results: The obtained results are significant for practice, as they expand the understanding of the impact of emotional competence (EC) on psychological well-being (PW). They detail exactly how EC and other resource factors influence PW in conditions of different levels of management hierarchy.

The main theoretical and empirical conclusions will help entrepreneurs, managers, and business leaders better understand the predictive impact of EC on PW. This will also help them realize the importance of emotional maturity for self-regulation, stress resilience, and vitality. The obtained data can be used to master practical methods for improving one's own EC, which, in turn, will contribute to both professional effectiveness and personal success. In addition, the models that were developed during the study can become the basis for creating psychological support, coaching, and professional development programs for managers.

The systematized results of the theoretical analysis and the empirical part of the work have already been used in teaching such disciplines as "Practical Psychology," "Current Issues in the Psychology of Management," and "Psychology of Personal Success in Business."

Keywords: emotions, emotional intelligence, emotional competence, emotional self-regulation, resilience, adaptation, adaptive behavior, resources, psychological well-being, tolerance for uncertainty, professional self-determination, personality, leadership, business, leader.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у періодичних наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України з присвоєнням категорії «Б»:

1. Рибко А.П. Емоційна компетентність як феномен сучасної психології. *Психологія та соціальна робота*. Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2024. Вип. 1 (59). С. 243-251. URL: <https://surl.li/hjrkac>
2. Рибко А.П. Вплив емоційного інтелекту на професійну успішність бізнесменів. *Габітус*. 2024. Випуск 62. Одеса. С. 75-79. URL: <https://surli.cc/jwkqne>
3. Рибко А.П. Емпіричний аналіз соціо-емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя бізнесменів. *Психологічні студії*. № 1. 2025. С. 93-101. URL: <https://surl.li/oqaiza>

Публікації, які додатково висвітлюють результати дослідження:

4. Рибко А.П. Емоційність чоловіків та жінок. *Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства*: матеріали XV всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), м. Дніпро, 24 червня 2022 р., Дніпро, 2022. С. 136-138. URL: file:///C:/Users/tatya/OneDrive/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/%D0%90%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8/00%20%D0%90%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8/00%20%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%BE_%D0%95%D0%BC%D0%BE%D1%86%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF_%D1%82%D1%8C%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D1%82%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%20%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%87%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%20%D0%B2%20%D0%91/%D0%9F%

D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96_%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%BE/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8/2022_06_%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84_%D0%94%D0%BD%D1%96%D0%BF%D1%80%D0%BE_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%BE/XV-202~1.PDF

5. Рибко А.П. Психологічне благополуччя особистості у бізнес-діяльності. *Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики*: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 03 березня 2023 р., Івано-Франківськ, 2023. С. 300-303. URL: <https://surl.li/nmbsvo>

6. Рибко А.П. Компетентнісний підхід в управлінській діяльності. *Actual problems of science, education and technology in modern conditions*: International scientific-practical conference (Aarhus, Denmark, August 15, 2023). Aarhus, Denmark, С. 33-35. URL: file:///C:/Users/tatya/Downloads/15%20%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%BF%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf

7. Рибко А.П. Емоційний інтелект як фактор професійної успішності бізнесменів. *Topical Issues of Science, Education and Technology*: materials of the International scientific-practical conference (May 10, 2024). Tampere, Finland: Scholarly Publisher ICSSH, 2024. pp. 50-51. URL: file:///C:/Users/tatya/Downloads/10%20%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf

8. Рибко А.П. Емоційна компетентність як складова психічного здоров'я лідерів бізнесу: матеріали 79-ої наук. конф. професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І.І. Мечникова. Секція факультету

психології та соціальної роботи. 27-29 листопада 2024 р. Одеса: видавництво ОНУ, 2024. С. 85-89. URL: <https://surl.li/dbjmrj>

9. Родіна Н.В., Рибко А.П. Емоційна компетентність та ментальне здоров'я військовослужбовців в умовах війни. *Психологічне благополуччя та ментальне здоров'я в умовах невизначеності*: зб. матеріалів наук.-практ. конф., присвячена 160-річчю Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Одеса. 2025. С. 109-112. URL: <https://surl.li/gpdyxt>

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ANNOTATION.....	8
СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ.....	14
ЗМІСТ.....	17
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	19
ВСТУП	20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ	
ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ В БІЗНЕСІ	
1.1. Теоретичні підходи вивчення емоційності, емоційної компетентності: філософський, біологічний, нейропсихологічний та психологічний аспекти.....	29
1.2. Благополуччя особистості як психологічна проблема.....	61
1.3. Особливості емоційного інтелекту, емоційної компетентності та психологічного благополуччя особистості в бізнесі.....	72
Висновки до першого розділу	84
РОЗДІЛ 2. ОБГРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	
2.1. Концепція розвитку емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя особистості в бізнесі.....	87
2.2. Загальна характеристика програми дослідження та опис психодіагностичного інструментарію.....	93
Висновки до другого розділу.....	99
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	
ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ПРЕДИКТОРА	
ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В БІЗНЕСІ	
3.1. Кількісна та якісна оцінка соціально-емоційної компетентності серед підприємницьких груп.....	102
3.2. Особливості емоційного інтелекту серед підприємницьких груп.....	110
3.3. Емоційна зрілість є психологічним ресурсом у підприємництві.....	114

3.4. Психологічне благополуччя як результативна змінна в підприємницькому функціонуванні.....	120
3.5. Аналіз психологічної ресурсності досліджуваних.....	125
3.6. Особливості прояву інтолерантності до невизначеності.....	130
3.7. Прояви позитивних та негативних афектацій.....	134
3.8. Структурне моделювання емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя: багатогруповий аналіз.....	139
3.9. Рекомендації щодо розвитку емоційної компетентності та підтримки психологічного благополуччя у суб'єктів бізнесу: ФОПів, власників ТОВ та керівників великих компаній	164
Висновок до третього розділу.....	181
ВИСНОВКИ.....	186
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	191
ДОДАТКИ.....	214

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ФОП - фізичні особи-підприємці

ТОВ - власники товариств з обмеженою відповідальністю

Керівники ВБ – керівники великого бізнесу

MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso EI Test

EI (Emotional Intelligence) - емоційний інтелект

ЕК (Emotional Competence) – емоційна компетентність

ПБ (Psychological Well-Being) – психологічне благополуччя

РО (Psychological Ownership) - психологічна власність

ESE (Entrepreneurial Self-Efficacy) - підприємницька самоефективність

EI (Emotional Intelligence) - емоційний інтелект

ЕС (Emotional Competence) – емоційна компетентність

PWB (Psychological Well-Being) – психологічне благополуччя

РА (Positive Affect) - позитивний афект

НА (Negative Affect) - негативний афект

ЕР (Entrepreneurial Performance) - підприємницька результативність

ВСТУП

Актуальність. Сучасній епосі характерні динамічні соціально-економічні зміни, глобалізаційні дії та зростання ролі бізнесу як ключового фактора формування економічної стабільності. В умовах високої конкуренції та постійної невизначеності на перший план виходять не лише професійні знання, а й особистісні якості, що визначають здатність бізнес-лідерів до ефективної взаємодії та збереження психологічної стійкості.

У наукових дискусіях зростає увага до поєднання емоційних і когнітивних ресурсів особистості у професійній діяльності, що зумовлює інтерес до вивчення емоційного інтелекту, емоційної компетентності та психологічного благополуччя. Їхня роль є визначальною для підтримання продуктивності, запобігання професійному вигоранню та розвитку бізнес-середовища. Це підкреслює актуальність глибшого розуміння емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя у бізнесі та необхідність спирання на наукові дослідження у цій сфері. Особливо важливе значення це набуває в умовах екстремальних обставин, з якими стикається український бізнес сьогодні.

Значний внесок у вивчення цих питань зробили сучасні вітчизняні, так і зарубіжні вчені. Проблематику емоційності людини досліджували І.І. Галецька, М.Б. Кліманська, Л.Я. Малімон, О.П. Саннікова, а також J. Averill, P. Ekman, B. Fredrickson, та C. Izard. Концепції емоційного інтелекту розробляли С.П. Дерев'янко, Є.В. Карпенко, Е.Л. Носенко, Ю.О. Широу, R. Bar-On, R. Boyatzis, D. Caruso, D. Goleman, J. Mayer, P. Salovey. Сутність емоційної компетентності вивчали О.І. Василевська, Є.В. Карпенко, О.О. Лазуренко, А.О. Шашенкова, О.С. Шукалова, R. Boyatzis, D. Goleman, C. Saarni.

Питання психологічного благополуччя як ключового показника ефективності професійної діяльності висвітлювали О.В. Гуляєва,

С.М. Забаровська, С.В. Карсканова, О.Д. Кресан, Л.З. Сердюк, а також Е. Deci, Е. Diener, С. Keyes, R. Ryan та С. Ryff).

У межах психологічних проблем функціонування і розвитку сучасного підприємництва психологами досліджуються концептуальні підходи щодо психології підприємництва та менеджменту (М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, Н.В. Родіна, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб, О.В. Данчева, R. Baron, I. Bernoster, O. Fodor, A. Hochschild, M. Martínez-Marín, T. Williams); емоційний інтелект та емоційна компетентність (Д. Гоулман, Д. Канеман, С.Б. Кас'янова, J. Allen, K. Cavallo, M. Durnali, A. Hochschild, R. Payne); психологічне благополуччя в бізнес-середовищі (J. Amorós, A. Bandura, E. Deci, E. Diener, M. Seligman, A. Merung, S. Rudenstine, R. Ryan, C. Ryff, M. Seligman).

Отже, актуальність теми, її соціальна вага та обмеженість наявних досліджень зумовили фокус дисертаційної роботи на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі».

Зв'язок роботи з іншими науковими дослідженнями. Робота узгоджена із планом наукової діяльності кафедри, на який проводилося дослідження, а саме – кафедрі диференціальної і спеціальної психології. Робота також є складовою частиною комплексної державної теми «Дослідження психологічного здоров'я особистості: саноцентричний підхід» (номер реєстрації 0122U000260). Офіційне затвердження теми дисертації відбулося на Вченій раді ОНУ (№ 4 від 15.11.2022 р.).

Мета дослідження: теоретико-емпіричне виявлення особливостей прогностичного впливу емоційної компетентності (ЕК) на психологічне благополуччя (ПБ) підприємців з урахуванням їх масштабування в бізнесі.

Досягнення визначеної мети вимагає виконання наступних **завдань**:

1. Здійснити теоретичний та методологічний аналіз феноменів емоційного інтелекту, ЕК та ПБ особистості в бізнесі, а також розкрити ключові підходи до їх вивчення та психологічні особливості.

2. Розробити та обґрунтувати концепцію розвитку емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя в бізнесі.

3. Виявити обумовленість прогностичного впливу емоційної компетентності на психологічне благополуччя чинниками особистісних якостей, соціо-емоційної компетентності, емоційного інтелекту, психологічної ресурсності, толерантності до невизначеності та афектацій підприємців з урахуванням їх масштабування в бізнесі.

4. Визначити відмінності в структурі взаємозв'язків між емоційною компетентністю та психологічним благополуччям у трьох групах підприємців: ФОП, власники ТОВ та керівники великих компаній.

5. Розробити практичні рекомендації щодо розвитку емоційної компетентності та підтримки психологічного благополуччя у суб'єктів бізнесу.

Об'єктом дослідження: особливості ЕК та ПБ суб'єктів підприємництва з урахуванням їх масштабування в бізнес-середовищі.

Предмет дослідження: прогностичний вплив емоційної компетентності на психологічне благополуччя підприємців (фізичних осіб-підприємців (ФОП), власників товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ) та керівників великих підприємств).

Теоретико-методологічна база дослідження включає концептуальні положення: *особистісно-діяльнісний* (І.Д. Бех, С.Д. Максименко, Т.М. Титаренко, G. Allport), *системний* (С. Максименко, Н.В. Родіна, А.І. Уйомов, L. Von Bertalanffy), *суб'єктний* (М.Й. Боришевський, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, С.О. Шехавцова, А. Bandura, S. Maddi) та *компетентнісний* (І.Д. Бех, Н.С. Побірченко, С.О. Ренке, А.О. Шашенкова, T. Gilbert, J. Raven) підходи; концепції *емоцій* і *емоційності* (Л.Я. Малімон, О.П. Саннікова, Р. Ekman, С. Izard), моделі *емоційного інтелекту* (Д. Гоулман, С.П. Дерев'янко, Е.Л. Носенко, Ю.О. Широн, R. Bar-On, R. Boyatzis, D. Caruso, D. Goleman, J. Mayer, P. Salovey) та *емоційної компетентності* (Є.В. Карпенко, О.О. Лазуренко, А.О. Шашенкова, K. Cavallo, С. Saarni); концепції *психологічного благополуччя* (С.М. Забаровська, С.В. Карсканова, О.Д. Кресан, Л. Сердюк, N. Bradburn, E. Deci, E. Diener, С. Keyes, R. Ryan, С. Ryff); теоретичні засади, що описують

психологічні особливості особистісної та професійної діяльності підприємців, менеджерів і лідерів бізнесу (О.В. Данчева, Н.В. Родіна, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб, Т. Williams, M. Zeidner).

Методи та психодіагностичні методики.

Теоретичні методи: аналіз, синтез, порівняльний аналіз, узагальнення та систематизація науково-методичної літератури.

В емпіричному дослідженні використовувалися такі методи: наукове спостереження, опитувальні методи, метод порівняльного аналізу, а також методи математико-статистичної обробки даних.

Психодіагностичний інструментарій: 1) опитувальник соціо-емоційної компетентності А.О. Шашенкової; 2) тест Майєра-Саловея-Карузо для вимірювання емоційного інтелекту (адаптація: Ю.О. Широн); 3) опитувальник емоційної зрілості М.А. Півень; 4) методика психологічного благополуччя особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан; 5) опитувальник психологічної ресурсності особистості (ОПРО) О.С. Штепи; 6) шкала інтолерантності до невизначеності (Uncertainty Intolerance Scale, IUS), (R. Carleton та ін.), (адаптація: Г.М. Громова), 7) опитувальник позитивних і негативних афектів (ОПАНА), розроблений М.Б. Кліманською та І.І. Галецькою.

Математико-статистичні методи: методи варіаційної статистики, перевірка гіпотез щодо відмінностей середніх значень (F-критерій), множинний регресійний аналіз, багатогрупове структурне моделювання рівнянь (SEM). Первинна обробка даних здійснювалася за допомогою програми SPSS-28, що гарантує надійність результатів.

Наукова новизна дослідження:

- *вперше визначено* психологічні особливості прогностичного впливу емоційної компетентності (ЕК) на психологічне благополуччя (ПБ) підприємців з урахуванням диференціації їх масштабування в бізнесі (фізичні особи-підприємці - ФОП, власники товариств з обмеженою відповідальністю – ТОВ, керівники великого бізнесу); *розроблено* та обґрунтовано концепцію розвитку ЕК як предиктора ПБ в бізнесі, сутність якої полягає у необхідності

модернізації системи бізнес-освіти, спрямованої на розвиток ЕК підприємців; *обґрунтовано* механізми, на яких ґрунтується прогностична роль ЕК у підтримці ПБ суб'єктів бізнесу: 1) ЕК як «психологічний буфер» допомагає ефективно справлятися із стресом та конфліктами, знижуючи ризик професійного вигорання та підвищує психологічну стійкість; 2) розвинена ЕК сприяє оптимізму, саморегуляції, резильєнтності та задоволеності життям та діяльністю; 3) усвідомлена емоційна регуляція дозволяє перетворювати негативні емоції на конструктивні дії та уникати деструктивних поведінкових патернів; *теоретично доведено*, що ПБ підприємців, як багатовимірний інтегральний феномен, поєднує суб'єктивні оцінки задоволеності життям, позитивного емоційного стану, а також об'єктивні показники ефективного функціонування суб'єктів бізнесу;

- *виявлено* комплекс психологічних детермінант розвитку прогностичного впливу ЕК на ПБ: 1) висока ЕК (міжособистісна чутливість, саморегуляція, самоефективність) веде до партисипативного лідерства, здатності до інновацій та сталого комерційного успіху, що сприяє ПБ та гнучкості і інклюзивності корпоративної культури; 2) самоефективність виявилась як найпотужніший предиктор життєвої задоволеності в усіх групах досліджуваних підприємців; 3) емоційна зрілість диференціює психологічні результати між групами: у ФОПів низька зрілість обмежує трансформацію ЕК у ПБ; у власників ТОВ вища зрілість забезпечує збалансоване емоційне опрацювання та адаптивні реакції; керівники компаній досягають емоційної інтеграції, де зрілість є суттєвим чинником їхнього ПБ; 4) трансформація ЕІ виявляється поступово - від компенсаторного ресурсу у ФОПів до стратегічного підсилювача емоційної ефективності у керівників великого бізнесу; 5) інтолерантність до невизначеності (ІН) виступає вагомим чинником неготовності до ризику: у ФОПів ІН виявляється у високому рівні тривожності та зниженні ПБ, у власників ТОВ - у помірній вразливості, у керівники компаній - у найнижчому рівні ІН завдяки організаційному досвіду, емоційній зрілості та системному зворотному зв'язку; 6) афективні профілі досліджуваних груп підприємців

показують, що емоційна динаміка змінюється від фрагментованої у ФОПів, через стабільну у власників ТОВ, до найбільш узгодженої та позитивної у керівників; 7) гармонійна взаємодія внутрішніх ресурсів і зовнішніх умов забезпечує ПБ, що є вирішальним для адаптивності, стресостійкості, професійного розвитку та дозволяє людині реалізувати свій потенціал і відіграє ключову роль у збереженні психічного здоров'я та високої якості життя;

- *розроблено* структурні моделі, які показують, що зв'язок між ЕК та ПБ залежить від рівня бізнесу, виявляючи різні потреби в емоційному розвитку для кожної групи: ФОПи потребують розвитку базових емоційних навичок, власники ТОВ — збалансованого підходу, а керівники великих компаній — високої емоційної витонченості, стійкості та рефлексивності; *виявлено* загальну закономірність, що незважаючи на відмінності у ролях та організаційному контексті, особи, які володіють та активно застосовують емоційні навички (самоефективність, емоційне регулювання, емоційний інтелект) мають вищу життєву задоволеність та емоційну стійкість;

- *поглиблено наукові уявлення* про роль ЕК та її вплив на ПБ у бізнес-середовищі; показано, що успіх сучасного підприємця залежить від інтеграції професійних знань із розвитком ЕК, яка забезпечує не лише ПБ, а й стресостійкість, винахідливу поведінку та високу професійну ефективність; зроблено внесок у прикладну психологію, пропонуючи шляхи для емоційного розвитку та організаційних інтервенцій.

Практична цінність дослідження полягає у тому, що його результати можуть застосовуватися керівниками бізнес-організацій, HR-спеціалістами та організаційними психологами для психологічного консультування, коучингу та професійного навчання менеджерів. Також результати можуть слугувати підґрунтям для створення процедури дослідження психологічних феноменів, таких як емоційна компетентність та психологічне благополуччя підприємців, менеджерів та лідерів бізнесу; особистісні детермінанти ЕК як предиктору ПБ

(емоційний інтелект, емоційна зрілість, емоційна стійкість, толерантність до невизначеності).

На основі теоретико-емпіричних даних, отриманих в ході дослідження, рекомендується розробка цільових програм для професійного відбору, адаптації та психологічного супроводу професійно-особистісного зростання менеджерів. Ці результати також можуть бути використані під час викладання таких дисциплін, як «Актуальна психологія менеджменту», «Розвиток особистісного потенціалу в менеджменті та бізнесі», «Психологія успішності особистості в бізнесі» та інших.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження було здійснено у навчальному процесі та науково-дослідній діяльності двох кафедр: кафедри психодіагностики та клінічної психології, а також кафедри менеджменту та інновацій ОНУ імені І.І. Мечникова. Факт впровадження підтверджено актом № 13-01-2013 від 16.09.2025 р. Крім того, результати дослідження інтегровано у систему корпоративного навчання та професійну практику менеджерів ряду установ і підприємств, що підтверджується відповідними актами та довідками впровадження, а саме: ТОВ «Джи Си Си Марин Сервісез» (довідка впровадження № 01-08/25 від 11.08.2025 р.); ТОВ «Інформалл-Груп» (акт впровадження № 050925001 від 05.09.2025 р.); ФОП «Корончевський І.Є.» (акт впровадження № 7 від 08.09.2025 р.); ФОП «Корончевська О.І.» (акт впровадження № 5 від 15.09.2025 р.).

Отже, результати дисертаційної роботи здобули практичне застосування як у сфері освітньо-наукової підготовки, так і в корпоративному середовищі, підтверджуючи їх актуальність і прикладну цінність.

Організація та база дослідження. Теоретико-емпіричне дослідження проводилося у 2022–2025 рр. на базі кількох організацій та підприємств міст Харкова, Одеси, Львова, серед яких: Харківський клуб підприємців, консалтингова компанія ТОВ «Інформалл-Груп», ТОВ «Джи Си Си Марин Сервісез», а також ФОП «Корончевський І.Є.», ФОП «Корончевська О.І.».

Участь у дослідженні брали підприємці та менеджери, які є власниками або учасниками діючих бізнес-організацій.

Загальна кількість респондентів склала 163 особи віком від 21 до 55 років. Вибірку було структуровано у три групи згідно з рівнем управлінської ієрархії та стажем діяльності: ФОП ($n = 67$), власники ТОВ ($n = 59$), топ-менеджери компаній ($n = 37$). Тривалість управлінського стажу респондентів становила до 24 років. Склад і чисельність вибірки забезпечують достатню статистичну репрезентативність та дозволяють поширювати отримані висновки на ширшу генеральну сукупність.

Надійність та достовірність результатів дослідження забезпечувалися такими чинниками: 1) ґрунтовним теоретико-методологічним підґрунтям дослідження; 2) використанням комплексного підходу під час організації та реалізації дослідницьких процедур; 3) відповідністю обраного методичного інструментарію цілям і завданням роботи; 4) поєднанням кількісного та якісного аналізу емпіричного матеріалу з подальшою психологічною інтерпретацією даних.

Основний зміст і ключові результати дисертаційної роботи пройшли апробацію через обговорення на засіданнях наукових семінарів кафедри диференціальної і спеціальної психології, кафедри психодіагностики та клінічної психології, а також були представлені у вигляді доповідей на низці науково-практичних конференцій, у тому числі міжнародного рівня. Зокрема, результати презентовано на конференції «Actual problems of science, education and technology in modern conditions» (15 серпня 2023 р., Орхус, Данія,) та «Topical Issues of Science, Education and Technology» (10 травня 2024 р., Тампере, Фінляндія).

Особистий внесок здобувачки. Усі теоретичні положення та теоретико-емпіричні результати викладені в дисертації, розроблено одноосібно здобувачкою самостійно і вони є її особистим внеском у вивченні проблеми прогностичної ролі ЕК у покращенні ПБ. Спільно з науковим керівником була підготовлена лише одна праця (тези конференції), де саме авторці належить

аналіз взаємозв'язку компонентів ЕК та ПБ у військових керівників. Ідеї та напрацювання наукового керівника в основному тексті дисертації не застосовувалися.

Публікації. Ключові результати, отримані в дисертаційній роботі висвітлено у 9 наукових публікаціях. 3 статті опубліковані в спеціалізованих психологічних виданнях України, що входять до переліку МОН України, усі з яких підготовлені авторкою одноосібно. Ще 6 публікацій відображені у матеріалах наукових конференцій, у тому числі міжнародних, серед яких 5 робіт виконані одноосібно авторкою та 1 – у співавторстві з науковим керівником.

Структурні складові дисертації. Дисертаційна робота включає вступ, три розділи, висновки до розділів, загальні висновки, список використаної літератури і додатків. Бібліографія налічує 242 джерела, з яких 145 представлені іноземними мовами. Додаткові матеріали займають 8 сторінок. У роботі наведено 12 таблиць та 4 рисунки. Основний текст дисертації має обсяг 190 сторінок, а загальна кількість сторінок становить 221.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМ ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ В БІЗНЕСІ

У першому розділі даної дисертації висвітлено концептуальні основи вивчення проблем емоційності, емоційного інтелекту та благополуччя особистості у психологічній науці. Розкрито особливості емоційної компетентності та психологічного благополуччя з фокусом на бізнес-середовищі.

1.1. Теоретичні підходи вивчення емоційності, емоційної компетентності: філософський, біологічний, нейропсихологічний та психологічний аспекти

Психологія емоцій як наука досить молода, тому що до недавнього часу психологи залишали осторонь дослідження емоцій та почуттів у ментальному житті людини, а розглядали емоційність як майже не досліджений аспект для наукової психології (Д. Гоулман, 2021; С. Izard, 1991) [13; 154].

Незважаючи на те, що окремі мислителі минулого, вчені та психологи, такі як Аристотель, W. Cannon, Ch. Darwin, S. Freud, W. James, C. Jung, M. Maslow, W. Wundt [1; 118; 128; 141; 155; 160; 181; 238], інтуїтивно розуміли важливу роль емоцій у людському досвіді і висловлювали припущення про їх вплив на соціальну взаємодію, ефективність діяльності та творчість, наукове дослідження емоцій у психології тривалий час залишалося на периферії уваги. Лише наприкінці XX-го століття, починаючи з 80-х років, інтерес до цієї галузі знання почав активно зростати, що призвело до появи нових теорій та методів дослідження емоційної сфери людини (С. Izard) [154].

Філософські підходи до вивчення емоцій. Протягом історії проблеми емоційності та їх роль у людському досвіді були предметом досліджень

багатьох вчених в галузі філософії (Аристотель, Р. Декарт, І. Кант, Платон, Б. Спіноза, М. Nussbaum, А. Schopenhauer) [1; 18; 30; 57; 77; 196; 223].

Філософсько-психологічний аналіз почнемо з поглядів давньогрецького філософа Платона на природу емоційності людини в контексті її онтологічних, етичних та психологічних міркувань. Розуміння емоційності у Платона нерозривно пов'язане з його вченням про душу, ієрархію її складових та ідеал гармонійного буття. Згідно Платону душа складається з трьох початків (раціонального, афективно-вольового та чуттєво-пристрасного), які формують структуру особистості, в якій емоції виступають проявами або похідними афективно-вольового та чуттєво-пристрасного компонентів. Раціональна частина душі, пов'язана з розумом і мудрістю, повинна здійснювати контроль над пристрастями та афектами, встановлюючи внутрішній порядок та моральну врівноваженість [57]. У концепції Платона емоції сприймаються як природні, але амбівалентні психічні сили. Їхнє функціонування є показником як морального стану індивіда, так і рівня його філософської зрілості. Лише в умовах домінування раціонального початку та філософського самовдосконалення емоційність набуває конструктивного значення, стаючи ресурсом розвитку, а не джерелом деструкції.

Аристотель був учнем Платона і навчався в його Академії в Афінах. У своїх працях філософ приділяв значну увагу емоціям як ключовому компоненту людської природи, що глибоко впливає на моральність, рішення та поведінку людини. Аристотель запропонував умовну класифікацію емоцій на раціональні та ірраціональні. Раціональні емоції, на його думку, виникають у взаємодії з розумом, є осмисленими та морально виправданими. Прикладами таких емоцій є любов, дружба, милосердя — ті почуття, що базуються на усвідомленому виборі й спрямовані на благо як окремої особистості, так і суспільства загалом. Натомість ірраціональні емоції філософ пов'язував із нестачею або викривленням розумового контролю. На його думку, емоції гніву, заздрості чи страху можуть проявлятися імпульсивно, без належного осмислення, й призводити до деструктивної поведінки. Проте навіть ці емоції

не вважалися Арістотелем абсолютно негативними — їхня цінність залежала від міри, доречності та контексту прояву. Саме тому він наголошував на необхідності золоті середини, яка полягає у здатності людини керувати емоціями через виховання розуму та волі [1]. Запропонована Арістотелем, рання концепція емоційної регуляції перегукується з сучасними уявленнями про емоційну компетентність. Його погляди заклали філософські підвалини для подальшого психологічного аналізу афективної сфери особистості та її ролі в моральному розвитку індивіда.

Р. Декарт посідає важливе місце в історії осмислення природи емоцій як явищ людської психіки. У межах своєї дуалістичної філософії, що поділяє людину на тілесне та мисляче, вчений трактував емоції як феномени, що виникають на стику душі та тіла. На його думку, емоції є наслідком тілесних змін і часто постають як реакції організму, що можуть затьмарювати або спотворювати раціональне мислення. Тому емоційність розглядалася ним як потенційна загроза ясності й об'єктивності пізнання, що становило фундамент його філософської системи [18]. Проте Р. Декарт визнавав природність і навіть необхідність емоцій для адаптації та мотивації дій. Водночас, на його переконання, найкращим способом взаємодії з емоціями є їх усвідомлений контроль за допомогою розуму. Він детально аналізував механізми виникнення емоцій та наголосив на важливості розвитку сили волі як засобу подолання надмірних афектів. З точки зору вченого, розум є здатним панувати над емоціями, якщо людина набуває належної самодисципліни та знання природи власних реакцій [18]. У філософії Р. Декарта закладено один із перших раціоналістичних підходів до емоцій, який у подальшому істотно вплинув на розвиток психології волі, когнітивної регуляції емоцій та психотерапевтичних практик самоконтролю. Його ідеї стали підґрунтям для більш пізніх концепцій, у яких акцент зміщується на інтеграцію, а не виключення емоцій із простору мислення.

Б. Спіноза, один із перших філософів Нового часу, який запропонував системний раціоналістичний підхід до розуміння емоційної сфери людини.

Він розглядав емоції як природні модуси людського існування, що виникають із взаємодії активних та пасивних станів душі та тіла. На думку Б. Спінози, емоції не ірраціональні чи шкідливі за своєю суттю, а є невід'ємною частиною людської природи, обумовленою нашою здібністю до бажання, прагнення зберегти власне буття. У той самий час більшість емоційних станів, які переживає людина, пасивні, тобто які виникають через зовнішні причини і супроводжуються недостатнім розумінням їхньої природи [77].

Б. Спіноза стверджував, що шлях до емоційного звільнення та внутрішньої свободи полягає не в придушенні емоцій, а в їх пізнанні. Згідно з його концепцією, емоції можуть бути трансформовані завдяки переходу від пасивного сприйняття до активного пізнання, що ґрунтується на розумінні причин переживань. Це розуміння, своєю чергою, дозволяє людині керувати емоційними імпульсами, набувати стан душевної рівноваги та внутрішню автономію, яку філософ позначав як інтелектуальну любов до Бога, чи вищий стан єднання із необхідністю світу [77]. Для Б. Спінози ключем до емоційного самоконтролю виступає раціональне усвідомлення причин емоцій та перехід від афективного реагування до діяльного буття. Його підхід випередив свій час, передбачивши ідеї сучасної когнітивної психології, зокрема концепції когнітивної переоцінки, рефлексивності та свідомого регулювання емоцій.

І. Кант, один з провідних представників німецької класичної філософії - послідовно дотримувався раціоналістичної позиції з приводу природи емоцій та їх ролі у формуванні моральної поведінки. У межах своєї моральної концепції [30], І. Кант стверджував, що моральність повинна ґрунтуватися на чистому розумі та виконанні морального обов'язку, а не на емоційних чи чуттєвих мотивах. На його думку, емоції як форми чуттєвості мають суб'єктивну природу, є мінливими та недостатньо надійними орієнтирами у прийнятті етичних рішень. І. Кант розрізняв емоції та афекти, причому афекти, як раптові імпульсивні реакції, оцінювалися їм особливо негативно, оскільки, на його переконання, вони тимчасово «виключають розум» і можуть спричинити втрату морального самоконтролю [30].

I. Кант вважав, що моральна цінність людського вчинку не в співпереживанні, симпатії чи жалю, а свідомому виконанні обов'язку, який зобов'язує людини діяти незалежно від своїх емоційних схильностей. Емоційність розглядалася їм як фактор, який може спотворити моральну волю, відхиляючи людину від універсальних моральних норм.

У цьому сенсі кантівська етика виявляє суворе протиставлення між емоцією та мораллю, пропонуючи модель автономного, раціонального суб'єкта, що прагне морального вдосконалення через придушення афективної сфери. Хоча ця позиція піддалася значної критиці в пізніших філософсько-психологічних традиціях (М. Nussbaum, А. Schopenhauer) [196; 223], вона відіграла важливу роль у формуванні уявлень про саморефлексію, моральну волю та автономію особистості.

Одним із перших критиків I. Канта у цьому контексті був А. Schopenhauer, німецький філософ, який вважається одним із провідних представників філософського ірраціоналізму та впливових мислителів свого часу. Він у творі «Про основу моралі», 1903) [223] прямо звинуватив I. Канта в абстрактності та безособовості його етики. На думку А. Schopenhauer, справжнє моральне діяння не може базуватися на абстрактному обов'язку, а має виходити із співчуття — глибокої емоційної залученості до страждання іншого. Емоція, зокрема співпереживання, є, за А. Schopenhauer, безпосередньою основою моральності, тоді як формальна кантівська етика ігнорує живу природу людини.

Значну критику кантівського емоційного раціоналізму сформулювала сучасна американська дослідниця М. Nussbaum, американська вчена, представниця філософської етики та теорії емоцій. У праці «Збурення думки: розум емоцій», 2001) вона розвиває нео-стоїчний підхід, згідно з яким емоції є не просто фізіологічними реакціями або імпульсивними станами, а складними когнітивними оцінками — судженнями про те, що має значення для добробуту особистості [196]. М. Nussbaum підкреслює, що емоції відображають наші моральні цінності, оцінки та зв'язки з людьми й подіями,

які ми не завжди можемо контролювати, але які істотно впливають на щастя та психологічну рівновагу. Емоційність, у цьому контексті, не суперечить розуму, а є однією з його форм. На її думку, емоції мають наративну структуру: історії, які ми розповідаємо собі про власні переживання, формують наше емоційне життя та моральну свідомість. Саме в цій здатності до усвідомлення, осмислення та інтеграції емоцій у моральне мислення вчена вбачає ключ до внутрішньої цілісності особистості [196].

М. Nussbaum також акцентує увагу на ролі емоцій у формуванні суспільних інститутів, правових рішень і політичних наративів [196]. Її концепція набуває особливого значення у світлі сучасного розуміння емоційної компетентності як здатності до свідомого сприйняття, регулювання й конструктивного використання емоцій у різних сферах життєдіяльності. Така здатність є невіддільною частиною не лише індивідуального психологічного благополуччя, а й етичної поведінки, соціальної відповідальності й ефективної взаємодії.

Отже, хоча І. Кант створив впливову нормативну модель моральності, його зведення емоцій до ненадійного джерела мотивації було критично переосмислене у сучасній філософській думці.

У підсумку можна сказати, що у сучасних філософських підходах емоції розглядаються як суттєвий компонент морального вибору, саморефлексії та особистісного розвитку. У цьому контексті емоційна компетентність постає як ключова складова моральної автономії та психологічної зрілості, особливо важлива у сфері міжособистісної взаємодії, бізнесу, управління та прийняття відповідальних рішень.

Біологічні, нейробіологічні та нейропсихологічні підходи до вивчення емоцій. Проблема емоцій, їхньої природи, функцій та ролі у житті людини здавна привертала увагу не лише філософів, а й представників природничих наук — біології, фізіології, нейробіології, медицини (Л. Барретт, Б. Ван дер Колк, Д. Іглмен, W. Cannon, S. Costa, A. Damasio, Ch. Darwin, P. Egana del Sol, J. Ledoux, K. Lempert, C. Salzman, R. Sapolsky) [3; 6; 27; 118;

126; 127; 128; 134; 172; 174; 218; 219]. Еволюційні, нейрофізіологічні та психосоматичні дослідження, які активізувалися впродовж ХХ–ХХІ століття, дозволили суттєво розширити розуміння емоцій як психофізіологічного та нейропсихологічного феномена, тісно пов'язаного із виживанням, адаптацією, соціальною поведінкою та прийняттям рішень.

З-поміж перших вчених, що висвітлювали адаптивне значення емоцій, слід відзначити Ch. Darwin. У праці «Про походження видів шляхом природного відбору, або збереження сприятливих рас у боротьбі за життя», 1859 [128] він підкреслював, що емоції мають еволюційну природу, адже формуються як механізми, які сприяють виживанню індивіда та виду. Емоційне реагування у людини розглядається як результат природного відбору, що дозволяє швидко адаптуватися до змін середовища, зокрема завдяки невербальним проявам (міміка, жести, тілесна експресія).

Подальший розвиток біофізіологічних концепцій емоцій пов'язаний із дослідженнями W. Cannon, який у 1914 році описав фізіологічні механізми емоційних реакцій і сформулював концепцію «боротьби або втечі» [118]. Відповідно до неї, емоційне збудження є результатом активації симпатичної нервової системи у відповідь на загрозу, що супроводжується підвищенням серцевого ритму, мобілізацією енергії, зосередженістю уваги — усе це має ключове значення для поведінкової адаптації в екстремальних ситуаціях.

У другій половині ХХ-го століття розпочинається етап інтенсивного розвитку нейробіологічних досліджень емоцій. Серед ключових фігур цієї наукової парадигми варто згадати А. Damasio, який у праці «Помилка Декарта: емоції, розум і людський мозок» (1994) довів, що емоції є не лише супутниками людського досвіду, а й передумовами раціонального мислення та прийняття рішень. Автор підкреслював, що тілесні сигнали, афективні реакції й когнітивна оцінка інтегруються в єдину функціональну систему, яка визначає поведінку індивіда у складних ситуаціях [127].

Подальші нейрофізіологічні дослідження, підтвердили, що за формування емоційної відповіді відповідають складні нейронні мережі, що

об'єднують амигдалу та префронтальну кору. Амигдала відіграє центральну роль в емоційному оцінюванні стимулів і формуванні реакцій страху, тоді як префронтальна кора забезпечує когнітивну регуляцію емоцій та самоконтроль (J. Ledoux; C. Salzman, S. Fusi) [172; 218].

Сучасні дослідження у сфері нейроекономіки висвітлюють тісний зв'язок між емоціями та процесами прийняття економічних рішень, що набуває особливої актуальності в контексті підприємництва, лідерства та управління (K. Lempert, E. Phelps, 2014) [174]. Водночас дослідження Р. Egana del Sol, Х. Sun та Р. Sajda (2023) вказують, що нейрофізіологічні маркери регуляції емоцій можуть виступати предикторами ефективності навчання у сфері підприємницької освіти, підкреслюючи значення емоційної компетентності для професійного розвитку та економічної успішності [134].

Цінним внеском у трансформацію уявлень про емоції стала праця Л. Барретт «Як народжуються емоції. Таємне життя мозку» (2018), у якій авторка доводить, що емоції не є наперед визначеними «вбудованими» реакціями мозку, а формуються на основі індивідуального досвіду, контексту, культурних сценаріїв та фізіологічного стану [3]. Цей конструктивістський підхід підтверджує класичні теорії емоцій і висуває на передній план значення інтерпретації, нейропластичності та особистісної історії у формуванні афективного досвіду (L. Barrett, 2018) [108].

Погляди R. Sapolsky (2017) [219], Б. Ван дер Колка (2020) [6] та Д. Іглмена (2022) [27] розкривають важливість тілесних відчуттів, сенсорної інтеграції, гормонального фону (зокрема ролі тестостерону), нейропластичності та травматичного досвіду у формуванні емоційної відповіді. Дослідники наголошують, що емоційне благополуччя нерозривно пов'язане з тілесною обізнаністю, психосоматичним станом, а також досвідом прив'язаності та почуттям безпеки, що є ключовими для розвитку емоційного інтелекту та психологічної стійкості (Б. Ван дер Колк, 2020; R. Sapolsky, 2017) [6; 223].

Додатково, у роботах S. Costa, K. Petrides та T. Tillmann (2014) окреслюється зв'язок між емоційним інтелектом і соматичним здоров'ям,

зокрема запальними захворюваннями, що підтверджує психофізіологічну природу емоційної регуляції та її значення для загального благополуччя [126].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що сучасні біологічні та нейронаукові концепції емоцій значною мірою вплинули на формування теоретичних засад емоційної компетентності. Остання у цьому контексті розглядається не лише як психосоціальний конструкт, а як інтегральна властивість особистості, в основі якої лежить цілісна взаємодія тілесного, емоційного, когнітивного, нейронального та гормонального рівнів функціонування людини, що мають вирішальне значення для поведінки, прийняття рішень та соціального функціонування людини взагалі, у тому числі в бізнес-середовищі.

Психологічні підходи до вивчення емоційності. Питання емоцій, їхньої сутності, призначення та впливу на людське життя здавна було центральним об'єктом дослідження. Ця багатогранна проблема привертала увагу філософів, які прагнули осмислити емоції в контексті буття та пізнання, а також представників природничих наук. Біологи, фізіологи, представники нейронаук зробили значний внесок у розуміння емоцій з погляду їхньої біологічної основи, нейронних механізмів та фізіологічних проявів.

Однак саме в психології вивчення емоцій набуло особливого значення. Як класичні, так і сучасні психологи приділяли й продовжують приділяти пильну увагу дослідженню емоційних процесів. Вони прагнуть розкрити, як емоції формують особистість, впливають на мислення, поведінку, взаємодію зі світом, визначають психологічне благополуччя. Це комплексне вивчення дозволяє не лише глибше зрозуміти людську психіку, а й розробити ефективні підходи для управління емоціями та покращення якості життя.

Над фундаментальними концепціями емоційності особистості працювали такі видатні психологи, як W. Cannon, P. Ekman, S. Freud, C. Izard, W. James, C. Jung, R. Lazarus, A. Maslow, C. Rogers, W. Wundt та багато інших, заклавши основи для подальших наукових розвідок у цій сфері [118-119; 135; 141; 153-154; 155; 160; 168-171; 181; 208; 238].

W. Wundt у своїй праці «Нарис психології» (1897) [238] прагнув перетворити психологію із філософської дисципліни на емпіричну науку. Він застосовував метод експериментальної інтроспекції — контрольоване самоспостереження. Вчений запропонував тривимірну теорію почуттів, згідно з якою кожне емоційне переживання складається з трьох вимірів: задоволення — незадоволення, напруження — розрядження та збудження — заспокоєння. Це була перша спроба науково класифікувати емоції.

Хоча W. Wundt не використовував термін «емоційна компетентність», його роботи заклали основи для її вивчення. Його систематизація емоційного досвіду та акцент на суб'єктивному переживанні були попередниками розуміння самосвідомості — ключового компонента емоційної компетентності. Вчений відкрив шлях для подальших досліджень, перетворивши емоції з предмета філософських роздумів на об'єкт емпіричного вивчення.

W. James у своїй праці «Принципи психології» (1890), паралельно з К. Ланге, запропонував теорію James-Lange, центральна ідея якої полягає в тому, що емоційне переживання є наслідком, а не причиною фізіологічних змін. За цією концепцією, емоція — це свідоме усвідомлення тілесних реакцій на певний стимул, а кожна емоція має свій унікальний патерн вісцеральних і м'язових реакцій, розрізнення яких і дозволяє нам відчувати різні емоції [155].

Однак, W. Cannon, критикуючи теорію W. James, виступив з аргументами, що поставили під сумнів її центральне положення. W. Cannon підкреслив неспецифічність фізіологічних реакцій, вказуючи, що одні й ті самі зміни в організмі (прискорене серцебиття) можуть супроводжувати різні емоції. Також W. Cannon довів, що штучно викликані фізіологічні зміни не завжди призводять до повноцінного емоційного переживання, якщо відсутній відповідний контекст. На противагу цьому, він запропонував теорію Cannon-Bard, стверджуючи, що емоційне переживання та фізіологічні реакції відбуваються одночасно, будучи наслідками активації таламуса [119].

Незважаючи на фундаментальні протиріччя, внесок W. James та W. Cannon є важливим для розуміння емоційності взагалі та для емоційної компетентності зокрема. Їхні дебати підкреслили тісний зв'язок між емоціями та фізіологією, що є основою для емоційної самосвідомості — здатності розпізнавати тілесні сигнали емоцій, та саморегуляції — управління фізіологічними реакціями на стрес. Ці дискусії заклали основу для подальших, більш комплексних теорій емоцій.

Проаналізуємо внески S. Freud та C. Jung у розумінні емоцій та їхнього значення для емоційної компетентності. У психоаналітичних теоріях цих вчених емоції розглядаються не як ізольовані явища, а як невід'ємна частина динамічної структури психіки. Ці дослідники кардинально змінили погляд на психіку, зосередившись на несвідомих процесах, внутрішніх конфліктах та символічних проявах емоцій.

S. Freud заклав основи психоаналізу, де емоції (афекти) є вираженням психічної енергії, що походить від інстинктивних потягів Воно (Ід). Він приділяв особливу увагу тривозі, розглядаючи її як ключовий сигнал для Я (Его) про наявність небезпеки, що спонукає до використання захисних механізмів. Вчений стверджував, що витіснені емоції з дитинства не зникають, а продовжують впливати на поведінку з несвідомого [141].

У свою чергу, С. Jung розширив психоаналітичні концепції, запропонувавши власну систему аналітичної психології. Його погляди на емоції тісно пов'язані з концепціями колективного несвідомого та архетипів, що є універсальними, вродженими моделями переживання. Він також ввів поняття комплексів — емоційно заряджених груп ідей в особистому несвідомому, що можуть викликати інтенсивні реакції. Процес індивідуації у вченого передбачає інтеграцію несвідомих аспектів особистості, зокрема «тіні», що містить витіснений емоційний заряд [160].

Незважаючи на відмінності щодо природи несвідомого та джерел психічної енергії, роботи S. Freud та C. Jung підкреслюють, що емоційна компетентність виходить за межі свідомого контролю. Розуміння несвідомих

конфліктів, витіснених емоцій або активації комплексів є важливим для розвитку справжньої емоційної самосвідомості та саморегуляції, оскільки ці глибинні механізми суттєво впливають на поведінку та прийняття рішень.

Представники гуманістичного напрямку психології, А. Maslow та С. Rogers, пропонують унікальну перспективу, яка зміщує фокус з патології на вроджений потенціал людини до зростання та самоактуалізації.

А. Maslow у своїй праці «Мотивація та особистість» запропонував модель ієрархії цінності людських потреб, розглядаючи емоції як індикатори задоволення або фрустрації потреб. Він стверджував, що задоволення базових потреб призводить до позитивних емоцій, тоді як їх блокування викликає негативні. На вершині ієрархії, у прагненні до самоактуалізації, людина переживає «пікові переживання» – моменти інтенсивної радості та глибокого розуміння [181].

С. Rogers, у свою чергу, розробив особистісно-центрований підхід, де емоції є важливими внутрішніми сигналами для орієнтації в досвіді. Він підкреслював, що для здорового емоційного розвитку людині необхідне безумовне позитивне ставлення та стан конгруентності, що сприяє розвитку емоційної автентичності. Його концепція емпатії також є ключовою для побудови здорових взаємин [208].

Попри деякі відмінності в акцентах, обидва автори вірили у вроджений потенціал людини. Ідеї А. Maslow та С. Rogers підкреслюють, що емоційна компетентність – це не лише управління негативними емоціями, а й активне прагнення до позитивних переживань. Концепції автентичності, конгруентності та емпатії є прямою основою для самосвідомості, саморегуляції, соціальної обізнаності та управління взаємовідносинами, що є ключовими компонентами емоційної компетентності в будь-якому середовищі.

У працях С. Izard, Р. Ekman та R. Lazarus представлено сучасні, емпірично обґрунтовані теорії емоцій, що інтегрують біологічні, когнітивні та соціальні аспекти. С. Izard у своїй диференційній теорії емоцій стверджує, що емоції є дискретними та мають унікальні мотиваційні, експресивні та суб'єктивні

властивості. Він виділив десять базових емоцій, кожна з яких має свою специфічну нервову основу та адаптивну функцію [154]. Дослідження Р. Екман підтвердили цю ідею, зосередившись на універсальності мімічних виразів обличчя. Його крос-культурні дослідження показали, що існує набір базових емоцій, які мають вроджені, біологічно детерміновані вирази, зрозумілі людям незалежно від їхнього культурного походження. Роботи вченого також акцентували на важливості мікроекспресій для розуміння справжніх емоцій людини у соціальній комунікації [135]. На відміну від них, R. Lazarus у своїй когнітивно-мотиваційно-реляційній теорії зосереджується на когнітивній оцінці як центральному елементі виникнення емоцій. Він стверджує, що емоції виникають як результат оцінки людиною свого ставлення до ситуації та її значення для особистого благополуччя [168]. Основна відмінність між цими поглядами полягає в первинності когніції: для R. Lazarus оцінка передуює емоції, тоді як для С. Izard та Р. Екман емоції можуть виникати швидше, а когнітивна оцінка може бути вторинною. Всі три теорії, хоча й по-різному, підкреслюють адаптивну функцію емоцій. Їхні внески надають сучасні рамки для розуміння емоційної компетентності. Теорія С. Izard допомагає зрозуміти унікальні мотиваційні функції емоцій, що є основою для самосвідомості. Роботи Р. Екман підкреслюють критичну роль розпізнавання емоцій інших, що є основою для соціальної обізнаності. Теорія R. Lazarus, у свою чергу, є цінною для розуміння саморегуляції, оскільки показує, як емоції залежать від того, як ми оцінюємо ситуації та власні ресурси.

Сучасна психологія емоційності є динамічною та багатогранною сферою, яка активно розвивається завдяки внеску низки провідних дослідників. Серед них особливо виділяються постаті, чиї роботи не лише поглибили розуміння емоцій, а й суттєво розширили їхнє застосування у контексті благополуччя, прийняття рішень та особистісного зростання (Д. Канеман, В. Fredrickson, D. Goleman, M. Seligman) [29; 140; 144-155; 147].

Д. Канеман, лауреат Нобелівської премії з економіки, у своїй праці «Мислення швидко й повільно» (2017) [29] кардинально змінив уявлення про

роль емоцій та афектів у когнітивних процесах. Він продемонстрував, що емоційні реакції є невід'ємною частиною інтуїтивної та автоматичної системи мислення (Система 1), яка значною мірою формує наші судження та рішення, часто несвідомо. Внесок Д. Канемана полягає у висвітленні глибинних механізмів інтеграції емоцій у психічне функціонування, виходячи за рамки їхнього поверхневого сприйняття.

Д. Goleman, відомий як популяризатор концепції емоційного інтелекту, у своїй книзі «Деструктивні емоції. Як їх подолати» (2004) [145] поглиблює розуміння емоційності через призму її трансформації. Спираючись на міждисциплінарний діалог між наукою та практиками усвідомленості, Д. Goleman досліджує природу негативних емоцій та можливості їхньої свідомої регуляції. Він акцентує на здатності людини змінювати свої емоційні патерни, що є ключовим для досягнення психологічного благополуччя та ефективності у взаємодії.

Важливий прорив у розумінні емоційності забезпечили також представники позитивної психології. М. Seligman, як засновник цього напрямку, у своїй роботі «Позитивна психологія, позитивна профілактика та позитивна терапія» (2002) [225] переорієнтував фокус досліджень з патології на вивчення людських сильних сторін, чеснот та умов для процвітання. Цей підхід інтегрує позитивні емоції як центральні елементи благополуччя, розглядаючи їх як рушійні сили особистісного розвитку.

Наслідуючи цей напрям, В. Fredrickson надала емпіричне та теоретичне обґрунтування того, як позитивні емоції (радість, інтерес, задоволення) не лише покращують настрій, а й розширюють когнітивні та поведінкові репертуари людини, а також сприяють нарощуванню довготривалих особистісних ресурсів [140]. Її теорія пояснює адаптивну та еволюційну цінність позитивних емоцій, демонструючи їхню роль у формуванні стійкості та здатності до зростання.

Сукупний внесок цих дослідників дозволяє розглядати психологію емоційності не лише як сукупність реакцій, а як складну систему, що є

фундаментальною для когнітивних процесів, регуляції поведінки, прийняття рішень та досягнення психологічного благополуччя. Їхні роботи забезпечують міцну наукову базу для подальшого вивчення емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя, зокрема у сфері бізнесу.

Проаналізуємо внесок українських дослідників у розуміння емоційності особистості (М.Б. Кліманська, І.І. Галецька; О.С. Кочарян; М.А. Півень; О.П. Саннікова) [37; 42; 55-56; 73-74].

О.П. Саннікова пропонує глибокий погляд на емоційну сферу. У своїй дисертації вона аргументує, що базові емоції впливають на успішність професійної діяльності. Вчена переконливо доводить, що емоційність є ключовим системоутворюючим елементом в структурі особистості та її властивостей, зокрема професійно важливих [73]. Емоційність трактується як важливий регулятор та чинник успіху професійної діяльності.

У статті О.П. Саннікової пропонується континуально-ієрархічна модель емоційності, яка розглядає її як багатовимірну макросистему з кількома рівнями: формально-динамічний: відповідає за інтенсивність та темп емоційних реакцій; змістовно-особистісний: охоплює глибинні переживання, пов'язані з особистісними смислами та цінностями; соціально-імперативний: регулює вираження емоцій згідно з соціальними нормами [74].

Запропонована модель О.П. Саннікової є ключовою для розуміння емоційної компетентності як не одномірної якості, а складної системи, що інтегрує ці рівні. Така інтеграція дозволяє усвідомлювати та регулювати емоції від базових імпульсів до їхнього зв'язку з особистісними цінностями та соціальними вимогами. У бізнес-контексті це означає, що ефективна емоційна компетентність вимагає не лише контролю імпульсів, а й глибокого розуміння особистих та корпоративних цінностей [74].

У контексті емпіричних досліджень емоційності в Україні, важливим внеском є адаптація та валідизація психодіагностичного інструментарію, проведена М.Б. Кліманською та І.І. Галецькою. У своїй праці вони розробили опитувальник ОПАНА (Опитувальник позитивного і негативного афекту) [37],

що є адаптованою версією широко відомої методики PANAS (Positive and Negative Affect Schedule, D. Watson та ін., 1988) [235]. Цей інструмент дозволяє надійно вимірювати два ключові емоційні фактори: позитивний афект (РА), що відображає рівень ентузіазму, активності та залученості, та негативний афект (NA), пов'язаний із суб'єктивним дистресом та переживанням дискомфорту.

Психометрична характеристика опитувальника ОПАНА, підтверджена значущими кореляціями з такими психологічними конструктами, як задоволеність життям та життєстійкість, свідчить про його високу валідність для вивчення афективної сфери особистості в українській вибірці. Цей інструмент є цінним для подальших емпіричних досліджень, зокрема для нашого дисертаційного дослідження. Внесок М.Б. Кліманської та І.І. Галецької закладає надійну методологічну основу для проведення емпіричних досліджень у нашому науковому контексті.

У нашому дослідженні особливу увагу приділено концепції емоційної зрілості у працях М.А. Півень, яка розглядає її як ключовий фактор психологічного благополуччя та ефективного соціального функціонування. Згідно з її підходом, емоційна зрілість є невід'ємною частиною зрілості особистості загалом, що проявляється у здатності до рефлексії, емоційної регуляції, емпатії та побудови партнерських, конструктивних відносин. На противагу цьому, емоційна незрілість асоціюється з інфантильними формами поведінки, такими як міжособистісна залежність та нездатність до психологічної інтимності [56]. Дослідження М.А. Півень підтвердили, що емоційно зрілі особистості демонструють вищу адаптивність, врівноваженість, товариськість та орієнтацію на внутрішній локус контролю. Для них характерні такі риси, як впевненість у собі та соціальна спрямованість. Натомість, емоційно незрілі особистості схильні до невротичності, імпульсивності, депресивності та емоційної лабільності. Ці висновки підкреслюють, що корекція емоційних дисфункцій, таких як підвищена тривожність або агресивність, є важливою мішенню психологічного впливу.

Для діагностики емоційної зрілості М.А. Півень розробила спеціалізований опитувальник (2013), який вимірює п'ять її ключових компонентів: рефлексію, емоційну регуляцію, емпатійність, експресію емоцій та здатність відчувати власні почуття. Цей інструмент є особливо цінним, оскільки дозволяє оцінити емоційну зрілість як психологічний ресурс у підприємницькій діяльності, доповнюючи дані, отримані за допомогою опитувальника ОПАНА [55]. Загалом, концепція М.А. Півень надає міцну теоретичну та методологічну основу для нашого дослідження.

Вітчизняні психологи також активно досліджують різні аспекти емоційності, включаючи: індивідуальні відмінності емоційності та її зв'язок з інтелектом (Ю.Г. Черножук) [85]; специфіку емоційності креативних особистостей (Л.Я. Малімон) [48]; емоційну чуйність (Г.М. Свідерська) [75]; емоційний інтелект (Е.Л. Носенко, А.Г. Четверик-Бурчак) [52]; емоційну регуляцію, емоційну стійкість та емоційну стабільність (Е.Л. Носенко, І.Ф. Аршава, К.П. Кутовий; Т.А. Прокопович; А.Я. Чебикін) [50; 59; 87-83].

Дослідження Ю.Г. Черножука зосереджені на індивідуальних відмінностях емоційності у співвідношенні з особливостями інтелекту, що безпосередньо стосується проблематики емоційного інтелекту [85].

Л.Я. Малімон вивчає емоційність осіб з різним рівнем креативності, розглядаючи її як стійку інтегральну властивість, що характеризується модальністю та динамікою емоцій. Вона відзначає, що креативні особистості мають підвищену емоційну збудливість, вразливість до емоціогенних факторів та домінуюче чуттєве сприйняття дійсності. Дослідниця також встановила, що емоційні характеристики тісніше пов'язані з творчим потенціалом та обдарованістю, ніж зі спеціальними здібностями чи професійною творчою реалізацією [48]. Загалом, емоції відіграють значну роль у житті творчої особистості, відзначаючись глибиною, виразністю та чуттєвістю. Т.А. Прокопович, у свою чергу, досліджує емоційну стабільність як умову соціальної адаптованості художньо обдарованих особистостей [59]. Ці дослідження підкреслюють, що емоційна сфера є важливим компонентом у

формуванні та функціонуванні творчих цілей, виступаючи основою для створення продуктів творчої діяльності.

Монографія Г.М. Свідерської, присвячена психології чуйності, розширює розуміння емоційності в соціальному та міжособистісному контексті, що корелює з концепціями емпатії та соціальної компетентності. Чуйність визначається як морально-психологічна якість, що проявляється в емпатійності, доброзичливості, тактовності, ввічливості та турботливості. Структура чуйності включає когнітивний (розуміння сутності чуйності, правильне сприйняття психологічного стану іншого), емоційний (прийняття іншої людини, емпатія, доброзичливість) та поведінковий компоненти (практичне виявлення чуйності, надання допомоги) [75].

Емоційно стійкі люди, на думку А.Я. Чебикіна, мають особливі фізіологічні та психологічні властивості. Вчений стверджує, що емоційна стійкість детермінується сукупністю параметрів, які включають всі структурні компоненти особистості: спрямованість, досвід, психічні процеси, нейродинаміку, темперамент, характер та здібності [82].

Е.Л. Носенко, І.Ф. Аршава та К.П. Кутовий досліджують проблеми емоційної регуляції та емоційної стійкості у спортсменів. Вони виявили, що емоційно стійкі спортсмени, незважаючи на бурхливі реакції на помилки, швидко опановують себе та долають негативні емоції. Для таких спортсменів характерною є проблемно-орієнтована стратегія подолання стресу, що включає планування виступів, розробку тактики, збір інформації про суперників та адекватну оцінку власних переваг і недоліків [50]. Ці дослідження доводять, що підвищення емоційного інтелекту пов'язане зі зростанням емоційної стійкості та зниженням інтенсивності негативних емоційних переживань під час змагань.

Праці українських психологів значно збагачують розуміння емоційності та її ролі у психологічному благополуччі, що є критично важливим для даного дослідження. Вітчизняні вчені пропонують комплексний погляд на емоційність, охоплюючи її структуру, функції, взаємозв'язок з іншими

феноменами та практичне значення. Ці напрацювання є міцною теоретичною та методологічною основою для дослідження емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя в бізнесі, дозволяючи враховувати як індивідуальні, так і соціальні аспекти емоційної сфери.

Психологічні підходи до вивчення емоційного інтелекту (EI). Сучасна психологія демонструє посилену увагу до EI, що обумовлено як необхідністю подальшого концептуального осмислення цього феномена, так і його значущістю для практичного застосування. EI суттєво доповнює наукові знання про багатогранність людських здібностей, збагачуючи арсенал психологічної науки.

Проблема EI активно досліджується як зарубіжними, так і українськими вченими. Серед зарубіжних дослідників можна виділити, таких як: R. Bar-On; D. Caruso; H. Gardner; D. Goleman; C. Izard; D. Joseph; P. Lopes; G. Matthews; J. Mayer; K. Petrides; R. Roberts; P. Salovey; D. Van Rooy [105-106; 121; 142; 145-146; 153; 159; 176; 182; 183-186; 202; 205; 217; 233].

Історично коріння досліджень у цій галузі сягає XIX-го століття, а ранні визначення соціального інтелекту вплинули на подальшу концептуалізацію емоційного інтелекту (EI). EI є певним етапом у розвитку теорії множинного інтелекту. Концепція EI розглядається як логічне продовження теорії множинного інтелекту H. Gardner (1993). H. Gardner у своїй концептуалізації особистісного інтелекту виділяв його складові: внутрішньоособистісний (емоційний) та міжособистісний (соціальний) інтелект [142].

Під час розробки наукових моделей академічного інтелекту були зроблені спроби пов'язати EI з поясненням емоційних явищ з погляду процесів переробки інформації (G. Matthews, M. Zeidner, R. Roberts, 2003) [182].

Термін «емоційний інтелект» був популяризований після публікації однойменного бестселера D. Goleman у 1995 році [146]. Незважаючи на це, вчені вивчали цей конструкт протягом більшої частини XX-го століття.

Важливий внесок у становлення концепції EI здійснили J. Mayer та P. Salovey. Саме вони у 1990 році вперше ввели термін «емоційний інтелект»

у психологію, одночасно запропонувавши методики для його вимірювання (P. Salovey, J. Mayer, 1990) [217]. Згідно з їхнім уточненим визначенням, наданим у 1997 році, ЕІ полягає у здатності індивіда ідентифікувати, усвідомлювати та ефективно регулювати емоції з метою забезпечення адаптивної поведінки (J. Mayer, P. Salovey, 1997) [184].

У науковій спільноті мають місце дискусії щодо сутності та валідності ЕІ, зокрема, чи відповідає він традиційним критеріям інтелекту та наскільки адекватні його психометричні властивості.

R. Roberts, A. Seidner і G. Matthews висловлюють сумніви щодо цього. Вони ставлять під питання: 1) психометричну адекватність основних показників ЕІ, 2) існування емоційних здібностей, які впливають на поведінку та соціальну компетентність незалежно від загального інтелекту та рис особистості [205].

Ми погоджуємося з R. Roberts та колегами, що для підтвердження дискримінантної та прогностичної валідності показників ЕІ необхідні подальші дослідження, особливо у контексті інших прогностичних факторів.

На противагу позиції R. Roberts із колегами, С. Izard підтримує ідею існування емоційних здібностей. Його дослідження показують, що у дітей ці здібності унікально пояснюють варіативність в адаптивній поведінці та соціальній компетентності. Проте, С. Izard зазначає, що вплив цих здібностей на соціально-емоційну компетентність, ймовірно, є результатом прямого впливу емоцій, а не окремої форми інтелекту.

В Енциклопедії прикладної психології виділяють три основні концептуальні моделі ЕІ (Encyclopedia of Applied Psychology, 2004) [136]:

- модель Саловея-Майєра визначає ЕІ як здатність сприймати, розуміти, керувати та використовувати емоції для полегшення мислення [184];
- модель D. Goleman розглядає ЕІ як широкий спектр компетенцій та навичок, що впливають на управлінську діяльність [147];

- модель емоційно-соціального інтелекту (ESI) R. Bar-On описує перетин взаємопов'язаних емоційних та соціальних компетенцій, навичок та факторів, що впливають на інтелектуальну поведінку [105; 1062].

На думку J. Mayer, P. Salovey та D. Caruso, EI як стандартний вид інтелекту повинен відповідати трьом критеріям, таким як: можливість бути операціоналізованим як розумова здатність, відповідність кореляційному критерію (що свідчить про унітарність здібності), та підвищення зі збільшенням віку. Їх дослідження підтвердили, що EI відповідає цим критеріям [185]. У 2016 році D. Caruso із колегами у своїй моделі здібностей розмістили EI серед інших актуальних інтелектів, включаючи особистісний та соціальний інтелекти та обговорювали сьогоденні та майбутні концепції EI як розумової здібності [121].

Включення поняття «емоційний інтелект» у науковий дискурс поступово змінило уявлення про взаємозв'язок емоційних і когнітивних процесів. На думку J. Mayer, поряд із логічним мисленням існує й емоційне, у центрі якого знаходяться практичні потреби, зумовлені почуттями та волею. Він розділяв емоційне мислення на афективне (естетичне та релігійне) та вольове [183].

D. Joseph та D. Newman (2010) розробили каскадну модель EI, яка пояснює взаємозв'язок між різними аспектами EI та їхнім впливом на результативність роботи. Ця модель базується на ключових положеннях:

1) послідовність аспектів EI: сприйняття емоцій є первинним, передуючи розумінню емоцій, яке, своєю чергою, передує свідомій регуляції емоцій та, зрештою, впливає на виконання роботи;

2) взаємозв'язок з іншими якостями: кожен наступний елемент каскадної моделі відображає певні риси особистості: сумлінність (сприйняття), когнітивні здібності (розуміння) та нейротизм (регуляція);

3) прогностична цінність змішаних показників EI: автори припускають, що так звані «змішані» показники EI можуть пояснювати варіативність у продуктивності роботи, виходячи за рамки впливу когнітивних здібностей та рис особистості «Великої п'ятірки» [159].

Модель була емпірично підтверджена, однак, важливо зазначити, що зв'язок між EI, заснованим на здібностях, та продуктивністю роботи виявився неоднозначним: EI позитивно прогнозує продуктивність для робіт з високим емоційним навантаженням і негативно для робіт з низьким емоційним навантаженням.

У контексті оцінки та вимірювання EI варто виділити два основні інструменти. Найдавнішим із них є опитувальник емоційного коефіцієнта R. Bar-On (EQ-I), розроблений у 1997 році [105]. Цей інструмент спочатку створювався у клінічному контексті з метою виявлення особистісних якостей, що сприяють кращому емоційному благополуччю індивіда.

Другим ключовим інструментом є тест EI Майєра-Саловея-Карузо (Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) [186]. На відміну від EQ-I, MSCEIT є здібнісним тестом, а не опитувальником самооцінки, і дозволяє діагностувати власне емоційний інтелект. Ця методика відкриває широкі можливості для психологічних досліджень, даючи змогу виявити значну кількість закономірностей у емоційній організації та управлінні емоційними станами [186]. Саме цей тест, адаптований та стандартизований на українських вибірках Ю.О. Широн у 2022 році [93], буде використаний у нашому емпіричному дослідженні.

Дослідження P. Lopez, P. Salovey та R. Strauss, проведене за допомогою тесту MSCEIT, показало, що емоційний інтелект (EI) та риси особистості пов'язані з якістю міжособистісних стосунків. Зокрема, люди з високими показниками за субшкалою управління емоціями частіше повідомляли про позитивні стосунки, відчуття батьківської підтримки та меншу кількість негативних взаємодій. Ці зв'язки були значущими навіть після врахування впливу «Великої п'ятірки» рис особистості та вербального інтелекту. Загальна задоволеність стосунками також асоціювалася з екстраверсією та негативно корелювала з нейротизмом [176].

Дослідження K. Petrides і A. Furnham (2003) та D. Van Rooy і C. Viswesvaran (2004) вносять важливий вклад у розуміння EI. Робота

К. Petrides та А. Furnham надає експериментальні докази поведінкової валідності рис EI, демонструючи, як самосприйняття емоційних здібностей пов'язане з фактичною поведінкою у розпізнаванні емоцій та чутливості до настрою [202]. Метааналіз D. Van Rooy та С. Viswesvaran узагальнює значний обсяг емпіричних даних, підтверджуючи операційну валідність EI для прогнозування результатів діяльності та його кореляції з загальними розумовими здібностями та рисами особистості, хоча й вказує на помірний рівень цих зв'язків [233]. Разом ці дослідження підкреслюють важливість EI, його взаємодію з іншими психологічними конструктами та необхідність подальших, контрольованих досліджень для повного розуміння його ролі.

Сучасні зарубіжні дослідження значно поглибили розуміння EI, його визначення, вимірювання, прогностичної цінності та взаємозв'язку з іншими психологічними конструктами (М. Bucich, С. MacCann; J. Choudhury; А. Jawed; А. Mishra, Р. Singh) [117; 124; 157; 190].

А. Jawed робить комплексний огляд концепції EI. Його робота охоплює історичну перспективу EI, його визначення як конструкта, опис різних моделей (змішаних та здібнісних) та методів їх вимірювання. Дослідник також досліджує роль EI на робочому місці та його зв'язок із соціальною та емоційною компетентністю. Він підкреслює значення EI в освіті та підготовці вчителів, вказуючи, що EI є важливим ресурсом для ефективного навчання та розвитку особистості учнів [157].

М. Bucich та С. MacCann (2019) відзначають, що австралійські дослідницькі групи зіграли важливу роль в уточненні визначення EI, розробці інноваційних методів вимірювання та вивченні сфер життя, на які впливає EI. Автори припускають, що, завдяки вже зробленому внеску у питання визначення та вимірювання, майбутні дослідження зможуть зосередитися на процесах та механізмах, за допомогою яких EI трансформується у позитивні результати в різних життєвих сферах [117].

J. Choudhury (2021) інтерпретує поняття «емоційний капітал» як здатність керувати невизначеністю, регулювати емоції та будувати міжособистісну

довіру. Він підкреслює, що ця здатність є як вродженою рисою, так і наслідком часті в емоційно напружених видах діяльності, таких як керівництво командами, ведення переговорів та врегулювання конфліктів [124].

А. Mishra та Р. Singh (2024) досліджували вплив ЕІ та когнітивної гнучкості (КГ) на підприємницький намір (ПН), вивчаючи при цьому медіаторну роль підприємницької самоєфективності (ПСЕ). Ці результати підкреслюють вирішальне значення ПСЕ та вказують на можливість посилення ПН шляхом впливу на ПСЕ через різні джерела. Дослідження додає новизни, включаючи менш вивчені індивідуальні фактори (ЕІ та КГ) для кращого розуміння ПН через пояснення медіаційного механізму за допомогою ПСЕ [190].

Отже, сучасні зарубіжні дослідники продовжують активно розвивати теорію та практику ЕІ, досліджуючи його складну природу, розробляючи нові методи вимірювання та вивчаючи його вплив на різноманітні аспекти особистого та професійного життя.

Українські наукові праці роблять значний внесок у теоретичне осмислення та емпіричне дослідження ЕІ, розкриваючи його різноманітні аспекти, функції та можливості розвитку в контексті української наукової думки (С.П. Дерев'янка; Л.П. Журавльова; В.В. Зарицька; Є.В. Карпенко; Н.В. Коврига; Е.Л. Носенко; К.Г. Параскевова; А.Г. Четверик-Бурчак; Ю.О. Широн) [19-21; 22; 26; 32; 39; 51; 54; 89; 94].

До вагомих напрацювань у сфері вивчення ЕІ в українській психології належать спільна монографія, підготовлена у 2003 році Е.Л. Носенко разом із Н.В. Ковригою [51], а також дисертаційне дослідження, виконане того ж року Н.В. Ковригою [39]. Вони пропонують комплексну концептуалізацію ЕІ як аспекту виявлення внутрішнього світу особистості, що відображає міру розумності ставлення людини до світу, до інших та до себе. Основний внесок авторів полягає у концептуалізації ЕІ: розглядається феномен ЕІ з суб'єктної парадигми, аналізуються внутрішні та зовнішні компоненти ЕІ. У працях обґрунтовано стресозахисна та адаптивна функції ЕІ, а також форми його

відображення у свідомості людини, такі як психологічне благополуччя, самооцінка та поведінкові стратегії подолання.

У своїй дисертації Є.В. Карпенко (2020) пропонує психолого-герменевтичний підхід до розуміння ЕІ [32]. Автор трактує ЕІ як поєднання тілесно-відчуттєвого рівня та емоційної компетентності. Серед його функцій визначено здатність виявляти й усвідомлювати особистісно значущі переживання, а також тлумачити смисли, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії. Дослідження спирається на конструктивістське бачення сутності та функцій ЕІ, яке узгоджується з підходами позитивної психотерапії. Запропоновано трикомпонентну модель ЕІ у контексті реалізації життєвого потенціалу особистості, що охоплює внутрішній, зовнішній та інтегративний рівні. Регресійний аналіз засвідчив, що ЕІ має суттєвий вплив на рівень якості життя людини.

Стаття В.В. Зарицької (2011) фокусується на аналізі особливостей емоційного та когнітивного особистісного зростання як ключових передумов для розвитку ЕІ. Внесок авторки полягає у: 1) акценті на онтогенетичному розвитку ЕІ, а саме, у розгляді емоційного інтелекту як домінантної складової успішної підготовки до професійної діяльності; 2) виявленні взаємозв'язку когнітивних та емоційних процесів (підкреслюється важливість емоційно-когнітивних взаємодій для формування ЕІ) [26].

С.П. Дерев'янка (2015) аналізує особливості цілеспрямованого розвитку ЕІ як здатності до розуміння та управління емоціями [20]. Показано відмінності в характеристиках (ціль, об'єкт, характер впливу) тренінгів розвитку ЕІ психоаналітичної, гуманістичної, поведінкової та когнітивної спрямованості. Підкреслюється можливість та шляхи цілеспрямованого розвитку ЕІ.

Робота Ю.О. Широн «Тест емоційного інтелекту MSCEIT: опис, валідизація та адаптація» (2022) є вкрай важливою, оскільки вона стосується методичного забезпечення емпіричних досліджень ЕІ в Україні [94]. Авторка подає результати проведення процедури адаптації інструменту вимірювання

рівня EI MSCEIT (The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test), що створює можливість застосування перевіреної на міжнародному рівні методики для подальших досліджень впливу EI на ефективність професійної діяльності працівників в українських умовах, що відповідає завданням нашого емпіричного дослідження.

Загалом, українські дослідники активно долучаються до світового дискурсу щодо EI, зосереджуючись як на теоретичному осмисленні феномену, його функцій та розвитку, так і на адаптації та валідизації ключових методик для емпіричних досліджень, що є критично важливим для подальшого розвитку психологічної науки в Україні.

Психологічні підходи до вивчення емоційної компетентності (ЕК).

Для глибокого розуміння емоційної компетентності, важливо спочатку визначити поняття «компетентність» у психологічному контексті.

Словник з психології Американської психологічної асоціації (APA Dictionary of Psychology, 2015) надає більш розширені значення поняття «компетентність» як здатність контролювати власне життя, що включає: 1) ефективне подолання специфічних проблем та здійснення змін у своїй поведінці та оточенні; 2) репертуар навичок, особливо це стосується застосування цих навичок до конкретного завдання або набору завдань [102].

Проблему компетентності вивчали зарубіжні (D. McClelland, J. Raven, M. Rodrigues, R. Sternberg та ін.) [187; 204; 207; 229] та вітчизняні психологи (С.О. Ренке; О.В. Савченко та ін.) [61; 72].

D. McClelland (1973) припускає, що кращі показники компетентності можна отримати шляхом аналізу успішних життєвих результатів та компетенцій, пов'язаних з ними, вибірки критеріїв та оцінки комунікативних навичок. Вчений наполягає на тому, що тестування компетентності більш корисне ніж тестування інтелекту [187].

J. Raven (1984) пропонує комплексний підхід до розуміння та застосування поняття компетентність. Вчений стверджує, що для успішної діяльності в сучасному світі недостатньо лише володіти знаннями, важливо

також мати певні соціальні та особистісні характеристики, як-от здатність до співпраці, ініціативність, наполегливість, критичне мислення та відповідальність. Автор приділяє значну увагу питанням того, як виявити та виміряти компетентність. Він критикує традиційні методи тестування, що фокусуються на академічних знаннях, і пропонує альтернативні підходи, які враховують реальні життєві ситуації [204].

R. Sternberg (1995) підкреслює, що компетентність — це не лише володіння знаннями, а й можливість їхнього гнучкого застосування. Він також розширює розуміння компетентності, розглядаючи її не лише як внутрішню властивість людини, але й як особливість сприйняття її іншими людьми, що проявляється у взаємодії людини та ситуації [229].

С.О. Ренке (2011) аналізує теоретичні основи соціальної компетентності та розглядає різні підходи до її змісту, як набір здібностей, особистісних якостей та компетентностей. Авторка визначає соціальну компетентність як широке, багатогранне та особистісно-орієнтоване поняття, яке показує, наскільки успішно людина може виконувати свої соціальні функції та ролі [61].

M. Rodrigues із колегами (2021) пропонують структуру, яка допомагає чітко розмежувати поняття «завдання», «навички» та «компетентності» [207]. Відповідно до їхньої концепції, завдання є найменшою одиницею роботи. Навички визначаються як здатність виконувати ці завдання, тоді як компетентність є здатністю опановувати навички в різних областях. Така структура дозволяє подолати розбіжності у трактуванні цих термінів у різних галузях знань, поєднуючи соціально-економічний підхід до аналізу ринку праці з освітніми теоріями, які фокусуються на розвитку компетенцій.

Зарубіжні психологи, такі як R. Boyatzis; D. Goleman; S. Gordon; C. Saarni; S. Yerpes та інші, активно вивчали та розвивали проблеми емоційної компетентності (ЕК) [114-115; 144; 148; 230-231; 215].

Конструкт «емоційна компетентність» запровадив соціолог S. Gordon у 1989 році [148]. Пізніше він розробив модель з восьми взаємопов'язаних

навичок, які далі по тексту формулюються в емоційно насичених контекстах (K. Saarni, 1999) [216].

D. Goleman визначив ЕК як набуту здатність, що ґрунтується на ЕІ і веде до високої продуктивності на роботі. Модель ЕІ автора включає 25 компетенцій, згрупованих у 5 кластерів: 1) самоусвідомлення (емоційна усвідомленість, точна самооцінка, впевненість у собі); 2) саморегуляція (самоконтроль, сумлінність, довіра, адаптивність, інноваційність); 3) мотивація (прагнення до досягнень, відданість справі, ініціативність, оптимізм; 4) емпатія (розуміння та розвиток інших, орієнтація на служіння, використання різноманітності, політична усвідомленість); 5) соціальні навички (вплив, комунікація, управління конфліктами, лідерство, каталізатор змін, побудова зв'язків, співпраця та командна робота) [144].

Модель ЕІ, розроблена R. Boyatzis, D. Goleman та K. Rhee, також підтверджує важливість емоційних компетенцій. Вони згрупували їх у кластери, які дозволяють людині ефективно використовувати емоції для самокерування та взаємодії. Вчені виділили чотири типи зв'язків між компетенціями: доповнювальні, альтернативні, компенсаторні та антагоністичні [114].

У монографії «Розвиток емоційної компетентності» (1999) К. Saarni визначає ЕК як здатність досягати своїх цілей у ситуаціях, що викликають емоції. Вчена вважає емоції будівельним блоком самоефективності та описує ЕК як набір навичок, що розвиваються. Набуття цих навичок є ключовим для формування самоефективності. К. Saarni стверджує, що ЕК складається з 8-ми основних здібностей: 1) усвідомлення власних емоцій; 2) розпізнавання емоцій інших, 3) використання емоційної лексики; 4) співпереживання; 5) розрізнення внутрішнього переживання та зовнішнього вираження емоцій; 6) адаптивне подолання негативних емоцій; 7) усвідомлення емоційного спілкування у стосунках; 8) емоційна самоефективність [216].

В статті про ЕК у контексті переговорів, К. Saarni наголосила на важливості інтеграції розуміння, регулювання та комунікації емоцій. Вона

стверджує, що навички ЕК формуються під впливом соціальних ситуацій, а люди, які володіють цими навичками, краще підготовлені до соціальної взаємодії та досягнення позитивних результатів у переговорах [215].

У дослідженні S. Yerpes (2023) виявлено, що емоційна компетентність (ЕК) є важливим показником успішного працевлаштування випускників-інженерів. На думку вченої, ЕК залежить від: особистих сильних сторін, самооцінки можливостей працевлаштування та кар'єрного розвитку. Авторка підкреслює, що виші мають розвивати ЕК у студентів для їх успішної адаптації на ринку праці [239].

Отже, емоційна компетентність (ЕК) є ключовим набором навичок, який допомагає людині ефективно взаємодіяти зі світом і досягати цілей. Різні моделі ЕК виділяють такі ключові навички, як самосвідомість, саморегуляція, емпатія та соціальні навички. Високий рівень ЕК пов'язаний з кращою продуктивністю, успішним працевлаштуванням та соціальною адаптацією. Оскільки ЕК формується під впливом соціальних ситуацій, її розвиток є важливим для формування самоефективності, тому необхідно інтегрувати програми з розвитку ЕК в освітні системи.

Проблеми ЕК досліджують вітчизняні психологи (О.І. Василевська; С.П. Дерев'янка; Є.В. Карпенко; О.О. Лазуренко; О.А. Льошенко; А.О. Шашенкова; А.О. Шашенкова, О.С. Шукалова) [7; 19; 43; 45; 49; 90; 91].

О.А. Льошенко (2012) розглядає особливості понять соціальної (СК) та емоційної компетентності (ЕК), підкреслюючи їхню відмінність і спільні риси. Згідно з авторкою, СК полягає у здатності людини ефективно вибудовувати взаємодію з соціальним середовищем, використовуючи відповідні знання, навички й поведінкові стратегії для успішної адаптації в суспільстві. Натомість ЕК, за її визначенням, є процесом цілісного розвитку емоційної сфери особистості, спрямованим на самореалізацію. ЕК охоплює сукупність знань і вмінь, що дають змогу людині розпізнавати та інтерпретувати емоційну інформацію – як внутрішню, так і зовнішню – і відповідно реагувати. На думку О.А. Льошенко, основою ЕК є взаємодія природжених (генетичних) чинників

із соціальними впливами, що забезпечує гнучкість і адаптивність особистості у складних емоційних ситуаціях [49].

Згідно з О.О. Лазуренко (2015), емоційна компетентність (ЕК) є важливим чинником успіху. Вчена визначає ЕК як цілісну особистісну характеристику, що включає знання, уміння та навички для адекватного реагування на емоційно насичені ситуації. Високий рівень ЕК дозволяє ефективно керувати емоціями, сприяє накопиченню особистісного досвіду та покращує здатність орієнтуватися в різних життєвих сферах. Вона вважає, що ЕК можна цілеспрямовано розвивати за допомогою навчання і тренінгів [45].

У статті Є.В. Карпенка (2016) розглядається ЕК як механізм життєтворчості особистості, що допомагає інтегрувати зовнішні обставини з внутрішніми переживаннями. ЕК ґрунтується на двох ключових компонентах: емпатії, яка сприяє ефективному спілкуванню, та організмичному чутті, що спрямоване на глибше самопізнання [43].

У дослідженні О.І. Василевської (2021) ЕК розглядається як фундаментальна складова, що включає самопізнання, самооцінку, самомотивацію, керування емоціями, розуміння інших та побудову ефективних стосунків. Авторка підкреслює соціальну значущість ЕК, зазначаючи, що вона впливає на якість особистого і професійного життя. Також, у дослідженні розмежовано поняття емоційного інтелекту (ЕІ) та емоційної компетентності (ЕК) [7]. Вчена пов'язує високий рівень ЕК зі збереженням психічного здоров'я, яке вона визначає як гармонійний психоемоційний стан, що допомагає людині досягти внутрішньої згоди із собою та взаєморозуміння з іншими. Нехтування емоційною сферою, за її висновками, може призвести до низки психоемоційних порушень, таких як афективні та депресивні стани [7]. Отже, високий рівень ЕК є важливою умовою для підтримки психічного здоров'я та професійної ефективності.

У дослідженні А.О. Шашенкової та О.С. Шукалової (2022) була розроблена модель соціо-емоційної компетентності. Вона включає такі компоненти: соціо-емоційна обізнаність, самосвідомість, соціо-емоційне

розуміння, саморегуляція, управління соціальними взаємодіями та почуття самоефективності [91]. На основі цієї моделі А.О. Шашенкова (2023) створила опитувальник для комплексної оцінки соціо-емоційного розвитку особистості. Цей інструмент оцінює сім ключових вимірів: соціально-емоційну обізнаність, самосвідомість, саморегуляцію, розуміння емоцій інших, соціальну регуляцію, соціальну компетентність та самоефективність. Опитувальник є валідним і надійним інструментом для наукових досліджень [90]. Результати, отримані за допомогою цієї методики, дозволять проаналізувати структуру соціо-емоційних характеристик особистості та дослідити ЕК як предиктор психологічного благополуччя в бізнес-середовищі в третьому розділі нашого дисертаційного дослідження.

Ключові навички емоційної компетентності (ЕК) включають самосвідомість, саморегуляцію, емпатію та соціальні навички. Дослідники (В.К. Гаврилькевич; О.Я. Чебикін; М. Scheier, С. Carver; D. Tice) [9; 82; 221; 232] вивчають ці ключові навички ЕК, зосереджуючись на таких аспектах, як емоційна та поведінкова саморегуляція.

Модель поведінкової саморегуляції М. Scheier і С. Carver (1988) розглядає афект як індикатор темпу досягнення мети: прискорення викликає позитивні емоції, а уповільнення — негативні [221]. У свою чергу, дослідження D. Tice та його колег (2007) підтвердило, що емоційний стан впливає на саморегуляцію, оскільки позитивні емоції можуть відновлювати ресурс самоконтролю після його виснаження [232]. Обидва підходи підкреслюють взаємозв'язок між емоціями та саморегуляцією, де емоційний стан виступає як індикатор перебігу діяльності та як ресурс для підтримки або відновлення її ефективності.

Існує значна кількість визначень і термінів, що описують феномен емоційної саморегуляції. В.К. Гаврилькевич (2008) відзначає такі синоніми, як саморегулювання емоцій, самоуправління емоціями, керування власними емоціями та емоційний самоконтроль. Подібна варіативність характерна не лише для емоційної, а й для інших видів психічної саморегуляції (вольова,

мотиваційна, пізнавальна, поведінкова та моральна). В.К. Гаврилькевич визначає емоційну саморегуляцію як внутрішню активність особистості, спрямовану на впорядкування емоційних проявів відповідно до певних норм і правил [9]. У цьому контексті, поняття «регуляція емоцій» має аналогічний зміст, але підкреслює ієрархічну взаємодію між суб'єктом (особистістю) та об'єктом (емоційними явищами).

О.Я. Чебикін (2017) аналізує теоретичні основи та механізми регуляції пізнавальної діяльності, підкреслюючи важливість емоційної складової в системних теоріях навчання. Його модель психологічних механізмів поєднує поетапний розвиток навчальної діяльності (орієнтувально-мотиваційний, виконавський, рефлексивно-оцінювальний етапи) з паралельним функціонуванням мотиваційного та емоційного компонентів регуляції [82].

На основі аналізу праць багатьох психологів можна сказати, що емоційна зрілість (ЕЗ) є багатогранною інтегративною властивістю особистості, що відображає її здатність адекватно реагувати на навколишній світ, відчувати та конструктивно виражати емоції. Цей концепт тісно пов'язаний із загальною зрілістю та емоційною стабільністю особистості (І.Ф. Аршава; О.С. Кочарян; Е.Л. Носенко; М.А. Півень; Т.А. Прокопович; О.Я. Чебикін, І.Г. Павлова; S. Maddi; R. Rajeshwari, S. Raj) [2; 42; 50; 55-56; 59; 83; 177; 203].

Дослідники (М.А. Півень; О.Я. Чебикін та І.Г. Павлова; R. Rajeshwari та S. Raj) [55; 83; 203] виділяють ключові компоненти емоційної зрілості, такі як рефлексія емоцій, саморегуляція, емпатія, експресивність та впевненість у собі. Особи з високим рівнем емоційної зрілості є товариськими, адаптованими та мають високу самооцінку, тоді як для осіб з низьким рівнем характерні тривожність, імпульсивність та агресивність.

Емоційна незрілість, за О.С. Кочаряном (2012), проявляється у зафіксованості переживань, «злипання» емоцій та їх соматизації [42].

Розвиток емоційної зрілості та стійкості можливий та цьому сприяє підвищення самооцінки та впевненості в собі, а також зниження емоційної збудливості, агресивності та тривожності. Зовнішнє середовище також

відіграє значну роль, оскільки сприятливі чинники підвищують рівень емоційної зрілості, а несприятливі — знижують. Концепція екзистенційної мужності, запропонована S. Maddi (2004), підкреслює, що стійкість допомагає зберігати ефективність і здоров'я навіть у стресових ситуаціях [177].

Таким чином, аналіз наукових праць свідчить, що емоційний інтелект (ЕІ) та емоційна компетентність (ЕК) є вищою формою розвитку емоційної сфери особистості. Західні (S. Freud, D. Goleman, J. Mayer) та українські (Е.Л. Носенко, А.О. Шашенкова, Ю.О. Широн) вчені зробили значний внесок у дослідження цих понять, підкреслюючи їхню важливість для адаптації та успішної діяльності.

ЕІ та ЕК охоплюють такі ключові компоненти, як рефлексія емоцій, саморегуляція, емпатія та експресивність. Ці навички необхідні для ефективної взаємодії із соціумом та успішної професійної реалізації. Попри значну увагу науковців, проблема ЕІ та ЕК залишається недостатньо вивченою у теоретичному плані. Це підкреслює необхідність подальших досліджень для глибшого розуміння та обґрунтування цих важливих психологічних феноменів.

1.2. Благополуччя особистості як психологічна проблема

Питання психологічного благополуччя (ПБ) посідає центральне місце у сучасній науковій психології, оскільки воно безпосередньо пов'язане з якістю життя, ефективністю діяльності та здатністю особистості до самореалізації. У науковому дискурсі благополуччя розглядається як багатовимірний феномен, що включає суб'єктивне відчуття задоволеності життям, позитивний емоційний фон, відчуття сенсу та особистісної значущості власного існування. Його дослідження вимагає інтеграції різних підходів — від гуманістичної та позитивної психології до когнітивно-поведінкових і соціально-психологічних концепцій. У контексті бізнес-середовища ПБ набуває особливого значення,

адже воно виступає як ресурс стійкості, креативності та продуктивності в умовах високої конкуренції та невизначеності.

Проаналізуємо роботи, у яких психологічне благополуччя (ПБ) розглядається як психологічна проблема, досліджується його структура та функції (N. Bradburn; E. Diener; C. Keyes; R. Ryan, E. Deci; Ryff; C. Ryff, C. Keyes; C. Ryff, B. Singer) [116; 130-131; 163; 209; 211-212; 213; 214].

Аналіз наукових підходів до визначення поняття «психологічне благополуччя» (ПБ) показує відсутність єдиної позиції щодо чинників цього явища. У дослідженнях розглядаються різні аспекти — рівні його функціонування, умови, що його забезпечують, або сфери, у яких формується індивідуальний досвід переживання благополуччя. При цьому запропоновані концепції відрізняються складом структурних компонентів — їх назвами, функціями, значенням та кількістю.

Вивчення ПБ у зарубіжній психології набуло активного розвитку в 1960-х роках після виходу книги N. Bradburn «Структура психологічного благополуччя» (1969). Автор уперше використав цей термін, пов'язавши його з особистісним переживанням щастя та задоволеності життям. На його думку, ПБ є внутрішнім, екзистенційним станом, що ґрунтується на цілісній оцінці власного життя. N. Bradburn запропонував модель, у якій рівень ПБ визначається співвідношенням позитивних і негативних афектів: перевага позитивних емоцій свідчить про високий рівень ПБ, а домінування негативних — про його зниження [116]. Цей підхід став основою гедоністичного розуміння феномену.

Вагомий внесок у дослідження зробив і E. Diener (1984), який увів поняття «суб'єктивне благополуччя». Він розглядав його як поєднання трьох складових: задоволеності життям, приємних та неприємних емоцій [130]. Хоча структура, запропонована E. Diener, близька до моделі N. Bradburn, сам автор вважав суб'єктивне благополуччя лише частиною ширшого поняття ПБ, яке потребує додаткових характеристик для повного опису.

Серед відомих дослідників, що запропонували власне бачення психологічного благополуччя (ПБ), особливе місце займає С. Ryff. Продовжуючи традиції N. Bradburn, вона водночас критично переосмислила його ідею про баланс позитивного та негативного афектів як основу ПБ. Її концепція спирається на провідні теорії позитивного функціонування особистості, зокрема підходи А. Maslow та С. Rogers.

У 1995 році С. Ryff визначила ПБ як інтегральний показник орієнтації людини на реалізацію ключових аспектів позитивного функціонування та фактичного рівня їх досягнення, що відображається у відчутті щастя, задоволеності життям і собою [212]. Дослідниця створила евдемонічну модель, яка включає шість вимірів: самоприйняття, позитивні взаємини, автономію, контроль над середовищем, наявність життєвих цілей та особистісне зростання. Ця модель спрямована на розкриття особистісного потенціалу, що виступає важливим ресурсом успішної адаптації та самореалізації.

С. Ryff та С. Keyes (1995) розширили підхід до ПБ, доповнивши його соціальними компонентами та підтвердивши модель емпірично [213]. Пізніше С. Keyes (1998) розробив концепцію соціального благополуччя, що охоплює п'ять вимірів взаємодії особистості із суспільством: інтеграцію, актуалізацію, прийнятність, внесок та узгодженість [163]. Отже, ці вчені не тільки поглибили модель ПБ, а й запровадили нову, соціальну перспективу його вивчення.

Теорія самодетермінації R. Ryan та E. Deci (2000) пов'язує особистісне благополуччя із задоволенням трьох базових потреб: автономії (відчуття свободи та відповідності власним прагненням), компетентності (здатності ефективно взаємодіяти з оточенням) та зв'язку з іншими (прагнення близькості й турботи) [210]. Соціальне середовище, яке підтримує ці потреби, підвищує рівень ПБ.

R. Ryan та E. Deci (2000) розглядають благополуччя як багатовимірний конструкт, що охоплює оптимальний досвід і функціонування. Вони виокремлюють два підходи: гедоністичний — орієнтований на задоволення та уникнення болю, і евдемонічний — спрямований на сенс, самореалізацію та

повноцінне функціонування [210]. Обидві перспективи зумовили розвиток різних, але частково взаємодоповнюючих дослідницьких напрямів.

Р. Schutte та С. Ryff (1997) у своїй роботі переосмислили традиційні методи вивчення взаємозв'язку між особистістю та ПБ. Вони підкреслюють, що розуміння благополуччя повинно враховувати не лише суб'єктивні відчуття, але й комплексне уявлення про особистість, включно з її цінностями, цілями та соціальним контекстом [222]. Такий системний підхід дозволяє глибше зрозуміти, яким чином різні аспекти особистості впливають на формування стійкого ПБ.

С. Ryff та В. Singer (1996) відносять до гедоністичних теорій підходи, що визначають ПБ через рівень задоволеності, розуміючи задоволення не лише як фізичний комфорт, а й як радість від досягнення важливих цілей [214]. До них належать концепції N. Bradburn (1969), E. Diener, M. Seligman (2002), D. Kahneman та ін. (1999) [116; 132; 161]. Евдемоністичні теорії, представлені працями С. Ryff, В. Singer (1996) [214] та А. Waterman (2008) [234], розглядають особистісне зростання як ключову складову ПБ.

А. Waterman (2008) зауважує, що критика евдемонічної теорії передчасна, оскільки її розробка розпочалася нещодавно. Автор аналізує визначення гедонії та евдемонії як концепцій щастя, а також чотирьох видів благополуччя — суб'єктивного, гедоністичного, психологічного та евдемонічного. Він доводить, що гедонія й евдемонія є взаємопов'язаними, але якісно різними феноменами, кожен з яких робить самостійний внесок у результати досліджень [234].

Проведений теоретичний аналіз основних концепцій благополуччя показав, що зарубіжні психологи сформували певні наукові традиції тлумачення цього феномена. Спостерігається тенденція до інтеграції гедоністичного та евдемоністичного підходів, хоча питання їхнього взаємозв'язку й надалі залишається дискусійним.

Українські психологи (О.В. Гуляєва; С.М. Забаровська, О.Д. Кресан; Л.З. Сердюк) [16; 24; 76] активно досліджують тему ПБ, його структури, функцій, а також розробляють методики для його діагностики.

О.В. Гуляєва (2016) здійснила комплексний структурний аналіз поняття ПБ, виокремивши чотири групи чинників: соціально-економічні, соціокультурні, біологічні та психологічні. Останні вона деталізує через структурні (емоційний, когнітивний, поведінковий) та функціональні компоненти — автономію, контроль середовища, особистісне зростання, позитивні стосунки, наявність цілей і самосприйняття [16]. Запропонована модель стала вагомим внеском у теоретичне розуміння феномену ПБ.

Л.З. Сердюк (2017) розглядає ПБ як динамічне цілісне явище, пов'язане зі ступенем орієнтації особистості на реалізацію ключових компонентів позитивного функціонування та задоволеністю життям. Вона підкреслює зв'язок благополуччя з ціннісно-смысловими орієнтаціями, життєстійкістю, а також вводить поняття майбутньої перспективи і особистісних прагнень [76].

Психологічне благополуччя (ПБ) виконує роль саморегуляції, забезпечує психологічну безпеку і стимулює самореалізацію через використання внутрішніх ресурсів, що формуються в процесі осмислення часу та розвитку життєвих і духовних здібностей.

С.М. Забаровська та О.Д. Кресан (2021) розробили методику для емпіричного дослідження життєвого благополуччя в рамках екопсихологічного підходу. Цей підхід відрізняється тим, що фокусується на взаємодії особистості з її життєвим середовищем, а не тільки на суб'єктивних переживаннях. Методика побудована на авторській теоретичній моделі, що враховує три ключові процеси життєдіяльності: забезпечення, організацію та реалізацію [24]. Її надійність і відповідність теоретичному конструкту були підтверджені пілотним емпіричним дослідженням. Саме через унікальність та надійність, ця методика була обрана нами як основний інструмент для нашого емпіричного дослідження. Вона дозволить не тільки оцінити рівень ПБ, але й проаналізувати його залежність від взаємодії особистості з її середовищем.

Дослідження вчених присвячені вивченню емоційного благополуччя (ЕБ) як складного психоемоційного стану, що включає позитивний настрій, високу самооцінку та ефективну регуляцію емоцій (Т.П. Чернявська, J. Gross, D. Kahneman, D. Nelis, N. Schutte, U. Tandon) [85; 161; 170; 194; 224; 231].

Значний внесок у цю галузь зробили D. Kahneman та його колеги (1999), які комплексно дослідили природу ЕБ через призму задоволення, радості, болю та страждання — базових емоційних переживань людини. Особлива увага приділено адаптації до життєвих змін, що впливає на довгострокове щастя. Підкреслено роль зовнішніх умов і особистісних характеристик, таких як темперамент, у формуванні емоційного стану. Автори вказують на обмеження традиційних методів самооцінки і пропонують більш надійні способи вимірювання [170].

Дослідження J. Gross та O. John (2003) фокусуються на індивідуальних відмінностях у застосуванні стратегій регуляції емоцій (переоцінці та пригніченні) та їхньому впливі на емоційний стан, соціальні взаємини і загальне благополуччя. Результати їх дослідження показали, що переоцінка емоцій сприяє більшому вираженню позитивних емоцій та меншій інтенсивності негативних, що прямо пов'язано із вищим рівнем ЕБ. Натомість пригнічення емоцій супроводжується зменшенням позитивних переживань і посиленням негативних, що негативно впливає на психологічний стан [161]. Ці знахідки підкреслюють, що спосіб управління емоціями є ключовим фактором ЕБ, впливаючи як на внутрішній стан, так і на якість соціальних стосунків.

D. Nelis та співавтори (2011) довели, що розвиток емоційної компетентності (ЕК) значно покращує емоційне функціонування та психологічне благополуччя. Крім того, покращення ЕК позитивно впливає на психологічне здоров'я, якість соціальних відносин і професійну адаптацію [194]. Робота підкреслює роль розвитку ЕК у підвищенні емоційного благополуччя та соціальної успішності.

Статті U. Tandon із колегами (2021) присвячена вивченню емоційної зрілості (ЕЗ) та її впливу на задоволеність роботодавців під час найму випускників із галузі інформаційних технологій в Індії. Результати показали, що ЕЗ складається з чотирьох основних компонентів: емоційна стабільність, емоційний розвиток, соціальна адаптація та інтеграція особистості. Виявлено значущий позитивний зв'язок між рівнем ЕЗ та задоволеністю роботодавців [231]. Робота підкреслює важливість ЕЗ як ключового фактору не лише особистісного благополуччя, а й професійної успішності молодих фахівців.

N. Schutte із співавторами (2002) підтвердили наявність зв'язку між емоційним інтелектом (ЕІ) та емоційним благополуччям (ЕБ), яке включає позитивний настрій і високу самооцінку. Результати досліджень показали, що вищий рівень ЕІ пов'язаний із стабільнішим позитивним настроєм і вищою самооцінкою. Особливо відзначено, що люди з вищим ЕІ краще регулюють свої емоції [224]. Стаття демонструє, що ЕІ є важливим фактором підтримки ЕБ, сприяючи стійкості до стресу та покращенню позитивних емоційних станів.

У роботі Т.П. Чернявської (2024) досліджено взаємозв'язок між емоційною компетентністю (ЕК), лідерством та емоційним благополуччям (ЕБ). Підкреслено, що ЕК відображає зрілість особистості та впливає на психоемоційний стан і функціонування. Особливу увагу приділено ролі ЕБ у подоланні стресів, розвитку лідерських якостей та підвищенні самооцінки. Фізична активність розглядається як чинник, що зміцнює психологічне благополуччя, зменшує тривогу та покращує адаптацію до викликів [85]. Практичне значення має індивідуальний підхід тренерів до емоційних профілів спортсменів, що сприяє ефективнішому тренувальному процесу і підтримці емоційного стану.

Отже, сучасні дослідження підкреслюють, що емоційне благополуччя формується під впливом внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх факторів, а розвиток емоційних навичок є ключовим для психічного здоров'я, соціальної адаптації та життєвого успіху.

Теоретичний аналіз також присвячений дослідженню феномену щастя та його взаємозв'язку із психологічним благополуччям (ПБ). Розглянемо щастя як важливішу емоційну та екзистенційну складову ПБ, та як це поняття еволюціонувало в психологічній науці. Традиційно, щастя ототожнювалося з гедонічним задоволенням, тобто з максимізацією насолоди та мінімізацією болю. Однак сучасні підходи, зокрема в рамках позитивної психології, розширили це розуміння.

У цій частині теоретичного аналізу будуть розглянуті роботи наступних зарубіжних та українських авторів, які показали, що щастя є значно ширшим феноменом (І.А. Гуляс; В.Е. Закревський; Е. Diener, М. Seligman; R. Ryan, Е. Deci; С. Ryff; М. Seligman) [17; 25; 132; 209; 211; 225].

У своїй концепції автентичного щастя М. Seligman (2002) підкреслює важливість використання сильних сторін особистості, що дозволяє досягти тривалого задоволення та сенсу життя. Він довів, що для справжнього благополуччя недостатньо лише уникати негативу; необхідно активно розвивати позитивні якості [225].

С. Ryff (1989) ввела ідею психологічного благополуччя як багатовимірної структури, що включає, крім щастя, такі важливі аспекти, як самоприйняття, особистісне зростання, мета в житті та інші. Її дослідження підтвердили, що щастя є одним із компонентів, а не єдиним індикатором благополуччя [211].

R. Ryan та Е. Deci (2001) розрізняють гедонічний та евдемонічний підходи. Вони показали, що евдемонічне благополуччя, засноване на реалізації власного потенціалу та осмисленому житті, є ключовим для досягнення справжньої задоволеності [209].

Згідно з дослідженням Е. Diener та М. Seligman (2002), було виявлено, що щастя не є станом постійної ейфорії, а є збалансованим емоційним переживанням. Вони показали, що дуже щасливі люди мають міцні соціальні стосунки, є більш екстравертними та менш невротичними, а також адекватно реагують на негативні події. Це підтверджує, що хороші соціальні зв'язки є необхідною умовою для щастя, хоча й не єдиною [132].

Феноменологічний підхід, представлений у роботах українських психологів І.А. Гуляса (2010) [17] та В.Е. Закревського (2015) [26], показав, що щастя є соціокультурним та аксіопсихологічним феноменом, який варто досліджувати з позиції суб'єктивного досвіду та цінностей. Вони аналізують феномен щастя як предмет емпіричних досліджень на Заході та в США, розкриваючи його аксіологічні аспекти.

Отже, щастя є ключовою, але не єдиною складовою благополуччя. Сучасна психологія розглядає його як феномен, що виходить за межі простого гедонічного задоволення. Благополуччя залежить від комплексу чинників, включаючи реалізацію особистісного потенціалу, наявність мети в житті, якісні соціальні стосунки та здатність адекватно реагувати на емоції.

Дослідження ключових підходів до трактування поняття «психологічне благополуччя» свідчить про його належність до спільного смислового поля із такими категоріями, як «якість життя» та «здоров'я».

Людина здатна відчувати задоволення в різних вимірах життя (родинному, трудовому, суспільному), при цьому індивідуальне сприйняття виявляється на загальній задоволеності життям та емоційному комфорті. Поняття «якість життя» відображає особливості умов існування та міру відчуття задоволення, а також упевненість у майбутньому, що ґрунтуються на особистій оцінці цих характеристик (Ж.П. Вірна та ін.) [8].

Дослідження позитивного людського здоров'я та психологічного благополуччя показують, що ключову роль в їх забезпеченні відіграють внутрішні ресурси особистості, що підтримують стійкість, адаптивність і розвиток (І.Я. Коцан; Н.С. Ярош; Т. Kashdan, J. Rottenberg) [41; 97; 162].

На думку І.Я. Коцан та колег (2011) позитивне здоров'я передбачає не лише відсутність хвороб, а й розвиток особистісних ресурсів, здатності до саморегуляції та формування здорового способу життя, що забезпечується гармонізацією взаємодії індивіда із соціумом і власним внутрішнім світом [41].

У свою чергу, Н. С. Ярош (2017) визначає саногенну рефлексію як важливий психологічний ресурс, що сприяє зниженню інтенсивності

негативних емоцій, підвищенню емоційної стійкості та адаптивності копінг-стратегій. Результати її дослідження підтверджують ефективність навчання саногенній рефлексії для зменшення рівня стресу та втоми, а також для більш продуктивного подолання складних життєвих ситуацій [97].

Значний внесок у розуміння благополуччя роблять Т. Kashdan та J. Rottenberg (2010), які розглядають психологічну гнучкість як фундаментальний чинник психологічного здоров'я. Вони визначають її як здатність адаптуватися до змінних умов, змінювати мисленнєві чи поведінкові стратегії, зберігати баланс між життєвими сферами та діяти у відповідності до власних цінностей. Науковці інтегрують результати досліджень із регуляції емоцій, соціальної та особистісної психології, нейропсихології, демонструючи, що розвиток психологічної гнучкості є ефективним засобом підтримки та зміцнення психологічного благополуччя [162].

Отже, концепції позитивного здоров'я та психологічного благополуччя взаємодоповнюють одна одну, створюючи теоретичне підґрунтя для ширшого розуміння феномену психічного здоров'я, яке в науковій літературі часто використовується як синонім психологічного благополуччя.

Одним із понять, яке часто використовується як синонім «психологічного благополуччя», є «психічне здоров'я». У сучасній науці воно розглядається не лише як відсутність психічних розладів, а як динамічний стан, що характеризується здатністю індивіда реалізовувати потенціал, справлятися зі стресом, ефективно працювати та робити внесок у життя спільноти (С. Keyes; N. Park, H. Woo) [164; 197], «емоційне здоров'я» (Є.В. Карпенко) [31].

С. Keyes (2002) запропонував концепцію континууму психічного здоров'я, що охоплює спектр станів - від «занепаду», коли людина відчуває емоційну та соціальну порожнечу, до «процвітання», що відображає високий рівень емоційного, психологічного та соціального функціонування. Такий підхід дозволяє розглядати психічне здоров'я як конструкт, де благополуччя є інтегральним результатом гармонійної взаємодії особистісних ресурсів і соціального середовища [164].

Емпіричне дослідження N. Park та H. Woo (2025), вказує на вагомість поведінкових та лідерських практик у підтриманні психічного здоров'я. Автори встановили, що керівники, які відкрито визнають і нормалізують емоційну втому, на 32% частіше зберігають позитивний афект у стресових умовах, що підкреслює роль соціальної підтримки та психологічної безпеки в колективах [297].

Тісно пов'язаним із психічним є поняття емоційного здоров'я, яке, за визначенням Є.В. Карпенко (2019), відображає здатність орієнтуватися на цінності, що сприяють емоційній гармонії, розвитку емпатії та збереженню внутрішньої рівноваги [31]. Емоційне здоров'я постає як базовий компонент цілісного психологічного благополуччя, забезпечуючи ресурс для ефективної саморегуляції та конструктивної взаємодії з оточенням.

У сучасній психології велике значення надається розробці терапевтичних підходів, спрямованих на підвищення психологічного благополуччя, що передбачає комплексне поєднання методів профілактики, підтримки та розвитку внутрішніх ресурсів. А. Fava та С. Ruini (2003) запропонували психотерапевтичну стратегію, відому як терапія благополуччя, яка фокусується на зміцненні особистісних ресурсів і сприянні розвитку позитивних психологічних станів [138]. Цей підхід має на меті не лише зняття симптомів психологічних розладів, а й активне формування ресурсів для тривалого емоційного благополуччя.

С.В. Карсканова (2012) акцентує увагу на тому, що психологічне благополуччя є фундаментом для професійного зростання особистості. Вона обґрунтовує, що високий рівень благополуччя сприяє розвитку фахових компетенцій, підвищує мотивацію до самовдосконалення в професійному середовищі, а також знижує ризик професійного вигорання [34]. Це свідчить про необхідність інтеграції психологічного благополуччя в системи професійної підтримки та розвитку.

Таким чином, узагальнення наукових підходів дає змогу розглядати психологічне благополуччя (ПБ) як багатовимірний інтегральний феномен, що

поєднує суб'єктивні оцінки життєвої задоволеності та позитивного емоційного стану з об'єктивними показниками ефективного функціонування особистості. Воно є результатом гармонійної взаємодії внутрішніх ресурсів і зовнішніх умов, забезпечує адаптивність, стресостійкість, професійний розвиток і здатність до самореалізації. ПБ формується на перетині гедонічних та евдемонічних чинників і включає як індивідуальний, так і соціальний вимір, що підкреслює його ключову роль у збереженні психічного здоров'я та високої якості життя.

1.3. Особливості емоційного інтелекту, емоційної компетентності та психологічного благополуччя особистості в бізнесі

У сучасному, динамічному світі бізнесу успіх організації залежить від управлінського таланту, лідерських якостей та підприємницької інтуїції. Діяльність управлінців, лідерів і підприємців виходить за рамки традиційного управління. Вони формують стратегію, надихають команди та приймають критичні рішення в умовах постійних змін та високої конкуренції. У цьому контексті навички емпатії, комунікації та саморегуляції стають надзвичайно важливими. Цим аспектам присвячені праці зарубіжних (J. Amorós, R. Baron, C. Chen, A. Kleine, F. Lange, A. Lee, M. Lerman, N. Shir, U. Stephan, T. Williams) [101; 107; 123; 166; 167; 173; 175; 226; 230; 237] та українських (М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк; Н.В. Родіна; Ю.М. Швалб, О.В. Данчева) дослідників [40; 68; 92].

Емоційний інтелект (ЕІ), емоційна компетентність (ЕК) та психологічне благополуччя (ПБ) в бізнес-середовищі. У сучасному бізнесі успіх все частіше залежить не лише від професійних знань, а й від здатності ефективно розуміти, регулювати та використовувати власні й чужі емоції.

ЕІ та ЕК стають ключовими чинниками формування сприятливого психологічного клімату, підтримки мотивації та продуктивності команди, що безпосередньо пов'язано із ПБ особистості в бізнесі (J. Allen, C. Blázquez

Puerta, K. Cavallo, C. Chu, M. Durnali, D. Goleman, A. Hochschild, A. Mishra, R. Ngah, S. Pathak, R. Payne, B. Peña-Acuña, R. Yitshaki) [98; 112; 122; 125; 133; 147; 152; 190; 195; 198-199; 200; 201; 240].

Дослідження емоційності в організаційному контексті набуло широкого поширення після виходу книги А. Hochschild (1983) «Кероване серце: комерціалізація людських почуттів», що підкреслило значення емоцій у робочому процесі, а емоційного інтелекту (ЕІ) як ключового чинника, який поєднує всі рівні діяльності [152]. Вплив ЕІ може мати суттєві наслідки як для загальної ефективності функціонування організації, так і для психологічного благополуччя її працівників (R. Payne, K. Cooper, 2007) [200].

D. Goleman (1998) довів, що ЕІ є обов'язковою умовою ефективного лідерства, а основою ЕІ є самосвідомість — усвідомлення власних здібностей, обмежень і факторів, що викликають емоції у себе та інших. На його думку, високий рівень ЕІ дозволяє лідерам бути «емоційними магнітами», впливати на командний ентузіазм і мотивацію, підвищуючи ефективність і згуртованість колективу [147].

J. Allen та співавтори (2021) показали, що ЕІ має більш ніж удвічі більшу прогностичну силу у передбаченні підприємницьких досягнень, ніж загальні когнітивні здібності [98]. K. Cavallo та D. Brienza (2006) встановили, що високопродуктивні менеджери характеризуються значно вищою ЕІ, що включає впевненість у собі, орієнтацію на досягнення, ініціативність, лідерство та здатність бути каталізатором змін [122].

S. Pathak та S. Goltz (2021) доводять, що ЕІ є передумовою вибору стратегій подолання стресу, сприяючи формуванню оптимізму та прийняттю стресових ситуацій [198]. Це дозволяє підприємцям сприймати ситуації як контрольовані або неконтрольовані та ефективно використовувати проблемно-орієнтовані або емоційно-орієнтовані механізми подолання стресу. R. Yitshaki (2021) підкреслює зв'язок ЕІ із впевненістю у власній ефективності та зростанням підприємницького потенціалу [240].

С. Chu та колеги (2020) показали, що соціально-емоційна компетентність позитивно впливає на підприємницький намір [125]. А. Mishra і Р. Singh (2024) [190] та М. Durnali та ін. (2023) [133] підтвердили медіаційну роль ЕІ через творче мислення та підприємницьку самоефективність (ESE). Вчені встановили, що ESE повністю опосередковує зв'язок між когнітивною гнучкістю та підприємницьким наміром і частково — між ЕІ та наміром.

Обидва наступні дослідження підкреслюють роль ЕІ як чинника, що може впливати на інноваційність, проте механізм цього впливу відрізняється. У роботі R. Ngah та Z. Salleh (2015) вирішальним є конкретний компонент ЕІ – уміння регулювати емоції інших, що прямо підсилює інноваційність підприємців [195]. С. Blázquez Puerta із колегами (2022) підкреслюють інтегративну функцію ЕІ у поєднанні з управлінням знаннями та компетентностями [112].

Сучасні українські психологи (К.А. Гайдукевич, Л.О. Поліщук; С.Б. Кас'янова; Л.В. Щетініна) [10; 35; 96] досліджують роль ЕІ у підвищенні ефективності, стресостійкості та ПБ фахівців у різних сферах бізнесу.

С.Б. Кас'янова (2018) показала, що спеціальні курси для слухачів соціономічних професій підвищують ЕІ та лідерські якості та здатність приймати ефективні управлінські рішення [35]. К.А. Гайдукевич і Л.О. Поліщук (2023) [10] підкреслюють ефект високого ЕІ івент-менеджерів на командну згуртованість і результативність у роботі. Л.В. Щетініна та колеги (2019) розробили модель розвитку ЕІ через самоаналіз, самоконтроль, емоційну ідентифікацію для створення позитивної атмосфери та запобігання професійному вигоранню й конфліктам [96]. Отже ЕІ може виступати як чинник підвищення лідерського потенціалу, як каталізатор командної ефективності, як захисний ресурс, що зменшує ризики емоційного виснаження та міжособистісних проблем.

У дослідженні N. Nehra та S. Rangnekar (2021) в умовах індійської культури встановлено, що ключові компоненти емоційної зрілості (емоційна стабільність, соціальна адаптація та інтеграція особистості) прямо пов'язані з

особистою ефективністю [193]. Використовуючи теорію «розширення і побудови» (B. Fredrickson, 2001) [140] як теоретичну основу, автори довели її релевантність для пояснення цих зв'язків у неамериканських соціокультурних умовах. Отримані результати поглиблюють розуміння ролі емоційної зрілості в особистій ефективності та пропонують орієнтири для розвитку відповідних практик у країнах з подібним культурним середовищем.

Психологічне благополуччя (ПБ) у бізнес-середовищі — це здатність ефективно долати стрес і невизначеність, що дозволяє зберігати емоційну рівновагу, високу мотивацію та продуктивність навіть в умовах тиску та змін (J. Amorós; A. Bandura; R. Baron; I. Bernoster; C. Chen; E. Diener, M. Seligman; A. Espinosa; O. Fodor; A. Kleine, A. Schmitt; A. Merung; N. Nehra; D. Nelis; R. Ryan, E. Deci; M. Seligman; N. Shir; D. Yoon) [101; 104; 107; 110; 123; 131; 137; 139; 166; 188; 193; 194; 210; 225; 226; 241].

У межах соціально-когнітивної теорії A. Bandura (1999) формування ПБ пояснюється через розвиток трьох ключових компонентів: самоусвідомлення, саморегуляції та віри у власні можливості [104]. Центальною ланкою виступає саме самоефективність, яка в підприємницькому контексті виконує роль ресурсу психологічної стійкості, підвищує впевненість у прийнятті ризикованих рішень та забезпечує здатність ефективно діяти в умовах змінного й конкурентного бізнес-середовища.

Важливою складовою аналізу є розмежування двох базових форм благополуччя — гедоністичної та евдемонічної (R. Ryan, E. Deci, 2001) [209]. Гедоністичний підхід акцентує на отриманні задоволення, домінуванні позитивних емоцій та мінімізації негативних переживань, що в науковій літературі визначається як суб'єктивне благополуччя (E. Diener, 1984) [130]. Евдемонічний вимір, натомість, пов'язаний із відчуттям сенсу життя, особистісним зростанням, залученням до внутрішньо мотивуючої діяльності та реалізацією потенціалу (N. Shir, C. Ryff, 2022) [226].

Концепція благополуччя як континууму дозволяє поєднати ці два підходи: на одному його кінці розташовані стани неблагополуччя (депресія, професійне

вигорання), на іншому — позитивні емоції, задоволення від життя та роботи. A. Kleine та A. Schmitt (2021) пропонують комплексну модель оцінювання ПБ, що охоплює як гедоністичні, так і евдемонічні індикатори, враховуючи при цьому як позитивні, так і негативні стани. Вони підкреслюють, що для підприємців робота є центральним елементом життя, що зумовлює більш тісний зв'язок між професійною діяльністю та загальною задоволеністю життям у порівнянні з найманими працівниками [166].

Дослідження E. Diener та M. Seligman (2002) [132] підкреслюють роль задоволеності життям як ключового чинника ПБ, тоді як J. Amorós та колеги (2021) пов'язують мотивацію до започаткування та ведення бізнесу із суб'єктивним благополуччям [101]. C. Chen та ін. (2025) [123] встановили позитивну кореляцію між підприємницькою пристрастю, ПБ та ефективністю бізнесу. Метааналіз O. Fodor і S. Pinteа (2017) [139] показав, що позитивний афект (РА) підвищує когнітивну гнучкість, креативність та залученість, тоді як надмірно високий рівень РА чи NA (негативного афекту) може створювати ризики емоційного виснаження (R. Baron та ін., 2012; I. Bernoster та ін., 2020) [107; 110]. На думку D. Yoop та колег (2022), саме баланс афектів виступає критично важливим для збереження оптимального рівня психологічних і поведінкових ресурсів підприємця [241].

Подальші дослідження підтверджують тісний взаємозв'язок між ЕК та ПБ у підприємництві. A. Espinosa та S. Rudenstine (2020) встановили, що фінансове благополуччя, соціальна підтримка та високий рівень ЕІ значно знижують психологічний дистрес [137]. A. Merung та ін. (2024) виявили, що поєднання підприємницької компетентності та ПБ стимулює інтерес молоді до започаткування бізнесу [188]. D. Nelis та ін. (2011) показали, що розвиток ЕК сприяє підвищенню психологічного і фізичного здоров'я, покращенню соціальних зв'язків і конкурентоспроможності на ринку праці [194].

Сучасні дослідження феномену ПБ підприємців інтегрують різні теоретичні підходи, зокрема стрес-орієнтований та інституційний, що дозволяє сформувати багатовимірне розуміння впливу підприємницької

діяльності на суб'єктивні переживання та продуктивність (М. Lerman, T. Munyon, D. Williams; U. Stephan, A. Rauch, I. Hatak) [175; 230].

Психологічне благополуччя (ПБ) підприємців залежить від типу стресу та інституційного середовища. Дослідження М. Lerman та колег (2021) показало, що стресори-«виклики» (пов'язані з розвитком) позитивно впливають на продуктивність, а «перешкоди» (пов'язані з втратами) — негативно на ПБ. Підприємці демонструють вищу стійкість до стресу, ніж інші [175]. Робота U. Stephan із співавторами (2023) підкреслює, що на ПБ також впливають зовнішні чинники, зокрема верховенство права [230].

Отже, узагальнення результатів зарубіжних і вітчизняних досліджень свідчить, що ПБ підприємців є багатовимірним утворенням, у структурі якого взаємодіють гедоністичні та евдемонічні складові. Його підтримка залежить від розвитку ЕК, збереження балансу афектів, відповідності професійної діяльності ціннісним орієнтирам особистості та здатності ефективно мобілізувати внутрішні й зовнішні ресурси.

Вплив емоційного інтелекту (ЕІ), емоційної компетентності (ЕК) на прийняття рішень та поведінку в бізнесі. ЕІ та ЕК є важливими для прийняття рішень та поведінки в бізнесі. Розвиток ЕК дозволяє поєднувати раціональні й емоційні аспекти мислення, що є основою для прийняття управлінських рішень у складних ситуаціях (Д. Канеман, О.А. Кисельова, Е.Л. Носенко, J. Averill, Y. Jiao) [29; 36; 49; 103; 158].

Регуляція емоцій у прийнятті рішень за Д. Канеманом (2017) визначається когнітивними й емоційними процесами. На думку вченого, людське мислення описується двома системами (Система 1, яка є швидкою та емоційною, і Система 2, яка є повільною та логічною), які формують психічний стан і спонукають діяти на основі логіки, активуючи Систему 2 мислення [29].

О.А. Кисельова (1999) вважає, що для інформаційно-психологічної безпеки важлива емоційна компетентність, яка дозволяє усвідомлювати та регулювати емоції, підвищуючи якість рішень і стійкість до маніпуляцій [36]. Е.Л. Носенко (2012) виділяє три рівні ЕІ, де високий рівень, або «емоційна

розумність», забезпечує здатність приймати стратегічні рішення та зберігати стабільність [49]. J. Averill (2005) розглядає емоції як медіатори та продукти творчості. У бізнесі ЕІ допомагає використовувати емоції для оптимізації рішень, а емоційна креативність забезпечує їх новаторство [104]. Дослідження Y. Jiao із колегами показує, що ЕІ та ЕК зменшують психологічну дистанцію до нових можливостей, сприяючи гнучкості управлінських рішень [158].

Отже, ефективність управлінців залежить від інтеграції ЕІ, ЕК та збалансованого афекту, підприємницької пристрасті, впевненості у власних силах, винахідливої поведінки, емоційної креативності, що забезпечують стійкість до стресу та високу професійну ефективність.

Емоційна компетентність (ЕК): головний ресурс для збереження психологічного благополуччя (ПБ) в бізнесі. ПБ в бізнес-середовищі тісно пов'язане з психологічною ресурсністю — набором внутрішніх ресурсів, які допомагають людині адаптуватися та ефективно функціонувати (О.С. Штепа, S. Hobfoll, Y. Jiao, T. Michaelis, O. Savchenko) [95; 151; 158; 189: 220].

Відповідно до теорії збереження ресурсів S. Hobfoll (1989), стрес виникає через загрозу втрати психологічних ресурсів. У цьому контексті ЕК є одним із ключових ресурсів, що дозволяє мобілізувати інші внутрішні резерви для подолання труднощів [151]. У цьому контексті ЕК виступає ресурсом, який дозволяє індивіду мобілізувати інші внутрішні резерви для досягнення професійного та особистісного розвитку (О. Savchenko та ін., 2023) [220].

Дослідження О.С. Штепи (2018) підтверджує, що ПБ залежить від наявності та ефективності внутрішніх психологічних ресурсів, які можна оцінити за допомогою її опитувальника психологічної ресурсності особистості (ОПРО). Це підкреслює, що ЕК є фундаментальною основою для досягнення ПБ та успіху [95].

Подальші дослідження, зокрема роботи T. Michaelis та ін. (2020) [189] та Y. Jiao та ін. (2025) [158], показують, що винахідлива поведінка та ощадливість підприємців посилюють їхню психологічну стійкість. ЕК дозволяє усвідомлювати та регулювати емоційні ресурси, що сприяє адаптації до нових

можливостей та допомагає підтримувати баланс між стратегічною стабільністю та гнучкістю. Особи з високим рівнем ЕК легше реагують на стрес і приймають більш зважені рішення.

Отже, розвиток ЕК є важливим для управлінців і підприємців, оскільки він забезпечує не лише ПБ, а й стійкість до стресу та високу ефективність у динамічних умовах бізнесу.

Роль толерантності до невизначеності в бізнес-діяльності. Толерантність до невизначеності є невід'ємною частиною емоційної компетентності (ЕК) та психологічного благополуччя (ПБ) у бізнесі. Вона дозволяє підприємцям справлятися з невідомим та пов'язаною з ним тривожністю, демонструючи стійкість та адаптивність (Г.М. Громова, A. Bate, R. Carleton, Y. Jiao, F. Naseri, F. Shahamat Dehsorkh) [15; 109; 120; 158; 192].

Інструмент для оцінки цього показника – шкала інтолерантності до невизначеності (IUS), розроблена R. Carleton із колегами [120], адаптована для України Г.М. Громовою [15]. Ця шкала допомагає зрозуміти, як інтолерантність до невизначеності впливає на ПБ та як ЕК може виступати захисним механізмом

Рішення підприємців в умовах невизначеності залежать не лише від когнітивних, а й від емоційних факторів. Дослідження F. Naseri та F. Shahamat Dehsorkh (2023) показують, що інтолерантність до невизначеності негативно впливає на підприємницьку самоефективність [192]. Дослідження Y. Jiao із колегами (2025) вказують на те, що винахідлива поведінка підприємців зменшує їхню психологічну дистанцію до нових можливостей [158]. Крім того, робота A. Bate виявила, що національна культура з високим рівнем уникнення невизначеності знижує схильність до ризику та амбіційність у бізнесі [109].

Отже, толерантність до невизначеності є ключовим фактором ефективності рішень та ПБ. Висока інтолерантність підвищує тривожність і обмежує готовність до ризику, тоді як розвиток ЕК та емоційної регуляції може пом'якшити цей негативний вплив.

Професійне вигорання та копінг-ресурси в бізнес-середовищі.

Професійне вигорання є актуальною проблемою, що впливає на психологічне благополуччя (ПБ) підприємців (Г.В. Гнускіна, Л.М. Карамушка; Н.В. Чепелева, С. Maslach, D. Watson) [11; 84; 180; 235].

Професійне вигорання, визначене класичною моделлю С. Maslach із колегами (2001) як синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень, є серйозною проблемою для підприємців та керівників [180]. Для його діагностики, крім методики MBI, використовується шкала PANAS, запропонована D. Watson із колегами (1988), що дозволяє оцінити емоційний баланс особистості, пов'язаний із вигоранням [235]. Сучасні українські дослідниці, зокрема Г.В. Гнускіна та Л.М. Карамушка (2018), акцентують на важливості профілактики вигорання саме в підприємницькій діяльності [11], а Н.В. Чепелева (2010) підкреслює роль психологічної стійкості в його подоланні [84].

Використання копінг-ресурсів, які включають психічні, соціальні та поведінкові стратегії адаптації, дозволяє зменшити негативний вплив стресу і підтримати професійне благополуччя (В.В. Грандт; А.Б. Коваленко, Н.В. Родіна; Е.Л. Носенко; Н.В. Родіна; Н.В. Родіна, А.С. Фокін та ін.) [14; 38; 50; 69; 71].

Подолання вигорання безпосередньо залежить від наявності та ефективності копінг-ресурсів — психічних, соціальних та поведінкових стратегій адаптації до стресу. У цьому контексті важливе місце посідає поняття «життєстійкості» (S. Maddi, 2004) [180], що відображає психологічну витривалість та здатність гнучко реагувати на зміни. Цей підхід доповнюється українськими напрацюваннями Е.Л. Носенко, І.Ф. Аршави та К.П. Кутового, які вводять поняття «емоційної стійкості» та «емоційної розумності» як важливих когнітивно-емоційних ресурсів, що дозволяють людині усвідомлювати та управляти емоціями для підтримки психічного здоров'я [50].

Незважаючи на значний внесок вітчизняних вчених у вивчення копіngu, А.Б. Коваленко та Н.В. Родіна (2011) зазначають, що українські дослідження

все ще потребують більш системної концептуалізації [38]. Хоча Н.В. Родіна вже здійснила моделювання копінг-поведінки, загалом проблема залишається недостатньо вивченою в умовах сучасних ризиків та невизначеності [69].

Отже, професійне вигорання є комплексним явищем, для подолання якого необхідний розвиток копінг-ресурсів. Розробки українських та іноземних вчених підкреслюють, що ключовими факторами у цьому процесі є емоційна стійкість, життєстійкість та здатність до емоційної саморегуляції, які допомагають підприємцям підтримувати професійне благополуччя та адаптуватися до викликів бізнес-середовища.

Професійне зростання та підприємницька освіта в контексті розвитку компетентностей в бізнесі

Розвиток ключових компетентностей в бізнес-середовищі. Для професійного зростання в сучасному бізнесі необхідний безперервний розвиток ключових компетентностей, що забезпечують ефективну адаптацію та продуктивність. Важливу роль у цьому відіграють емоційний та соціальний інтелект, які допомагають у взаємодії, управлінні командами та вирішенні складних завдань. Коучинг є ефективним інструментом для формування цих навичок, а також лідерських якостей (І.Ф. Аршава; Д. Гоулман; L. Aloui; R. Boyatzis; R. Boyatzis, F. Ratti; I. Green; B. Peña-Acuña) [2; 13; 100; 113; 115; 149; 201].

Дослідження R. Boyatzis та F. Ratti (2009) [115] та B. Peña-Acuña та P. Sánchez-Cobarro (2017) [201] підтверджують, що емоційна, соціальна та когнітивна компетентності є вирішальними для ефективності менеджерів, особливо в мультикультурному середовищі. L. Aloui та A. Shams Eldin (2020) також наголошують, що ці компетенції є важливими для вже працевлаштованих фахівців [100]. R. Boyatzis (2007) [113] довів, що емоційний інтелект можна цілеспрямовано розвивати через коучинг, що підтверджується роботами L. Green та співавторів (2006), які доводять ефективність когнітивно-поведінкового коучингу [149].

Д. Гоулман, Р. Бояціс та Е. Маккі у своїй книзі «Первинне лідерство: вивільнення сили емоційного інтелекту» (2013) пропонують підхід, заснований на створенні «резонансу» — позитивного емоційного клімату [13]. Ці ідеї перегукуються з українськими дослідженнями, наприклад, І.Ф. Аршава (2006), яка запропонувала метод діагностики емоційної стійкості, що є важливим психологічним ресурсом [2].

Емоційний, соціальний і когнітивний інтелект є взаємопов'язаними факторами успіху в бізнесі. Ці компетентності не лише відрізняють ефективних лідерів, але й можуть бути цілеспрямовано розвинені за допомогою коучингу. Отже, усвідомлений розвиток цих психологічних ресурсів є необхідною умовою для адаптивності, ефективної комунікації та інноваційності в сучасному бізнес-середовищі.

Підприємницька освіта як фундамент для формування лідерів.

Підприємницька освіта є ключовим інструментом для формування нового покоління інноваційних лідерів. Вона виходить за межі класичних академічних програм, інтегруючи формальне навчання з набуттям практичного досвіду. Мета такої освіти полягає у розвитку не лише теоретичних знань, а й унікальних підприємницьких компетентностей, зокрема креативного мислення та здатності до інновацій. Дослідження вказують на прямий зв'язок між ефективністю підприємницької освіти та нейрофізіологічними механізмами, що відповідають за регуляцію емоцій. Отже, ця сфера освіти спрямована на стимулювання підприємницького інтересу та забезпечення емоційної стійкості фахівців, готуючи їх до адаптації в складних умовах. Комплекс зазначених факторів слугує базою для успішного ведення бізнесу, що знаходить підтвердження у дослідженнях (С. Blázquez Puerta, М. Durnali, F. Kitsios, R. Weissberg) [112; 133; 165; 236].

Дослідження F. Kitsios, I. Sitaridis, M. Kamariotou (2021) підкреслюють, що підприємницька освіта тісно пов'язана з емоційним інтелектом (EI), який безпосередньо впливає на підприємницьку поведінку, підвищуючи самовпевненість, цілеспрямованість та креативність [165]. Робота М. Durnali

та співавторів (2023) розширює це розуміння, демонструючи, що ЕІ позитивно впливає на підприємницькі навички саме через посилення креативного мислення, яке відіграє опосередковану, але ключову роль [133]. Крім того, дослідження С. Blázquez Puerta та ін. (2022) розкриває зв'язок між управлінням знаннями, емоційним інтелектом і підприємницькими компетенціями керівників. Хоча прямий вплив ЕІ на інновації виявився незначним, автори довели, що інтеграція всіх трьох чинників утворює «спіраль людських системних інновацій», яка є потужним важелем для посилення інноваційних результатів [112]. Ця ідея гармонійно доповнюється концепцією соціально-емоційного навчання (SEL) від R. Weissberg та співавторів (2015), які зазначають, що якісне впровадження SEL-програм сприяє розвитку когнітивної та емоційної компетентності, що є фундаментальним для підприємницького успіху [236].

Отже, формування інноваційних підприємців-лідерів — це процес, який виходить за межі суто академічних методів навчання. Ефективна підприємницька освіта має фокусуватися не лише на бізнес-моделях, а й на розвитку емоційних та психологічних компетентностей, що є критично важливим для успіху в сучасній економіці.

Формування особистісних якостей у процесі підготовки підприємців.

Професійна підготовка підприємців спрямована на формування ключових особистісних якостей, що є основою для успішної діяльності. Це передбачає не лише теоретичні знання, але й розвиток поведінкових навичок, таких як емоційний інтелект (EI) (С.А. Калашнікова; M. Zeidner, G. Matthews, R. Roberts) [28; 242].

За С.А. Калашніковою (2011), лідерство — це вплив, що базується на особистісних якостях, а розвиток поведінкових навичок досягається через практичні методи, зокрема коучинг [28]. М. Zeidner та його колеги підкреслюють, що ЕІ є багатоаспектною рисою, яка впливає на навчання, професійну діяльність та взаємовідносини. ЕІ включає сприйняття, розуміння

та регуляцію як власних, так і чужих емоцій, що є критично важливим для ментального здоров'я та успіху в бізнесі [242].

Таким чином, у сучасному бізнес-середовищі успіх підприємців залежить від інтеграції професійних знань з розвитком ЕІ та емоційної компетентності (ЕК). Ці компетентності є ключовими для ефективного лідерства, управління та прийняття рішень. Критичною для успіху є також толерантність до невизначеності, яка допомагає знизити тривожність і сприяє гнучкості рішень. Дослідження показують, що ЕК не лише сприяє особистим досягненням, але й захищає від професійного вигорання. Крім того, психологічне благополуччя безпосередньо залежить від наявності внутрішніх ресурсів, де ЕК виступає ключовим елементом. Отже, комплексна підготовка майбутніх підприємців має зосереджуватися на формуванні ЕІ та ЕК, оскільки вони забезпечують ПБ, стійкість до стресу та високу професійну ефективність.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз показав, що проблему емоційності, незважаючи на її багатогранність, можна розглядати як ключову для розуміння людини. Незважаючи на те, що психологія емоцій є відносно молодого галуззю, сучасні дослідження доводять, що емоційний інтелект (ЕІ) та емоційна компетентність (ЕК) є не просто другорядними якостями, а фундаментальними для ментального благополуччя, ефективної поведінки та взаємовідносин.

Психологічне благополуччя (ПБ) — це комплексна здатність до адаптації та стійкості, що базується на використанні внутрішніх ресурсів особистості. У цьому контексті ЕК є ключовим психологічним ресурсом. Вона дозволяє мобілізувати інші резерви особистості для досягнення цілей, подолання стресу та запобігання професійному вигоранню. Наявність толерантності до невизначеності також є критично важливою для ПБ, оскільки допомагає бізнесменам зберігати спокій та приймати зважені рішення в умовах постійних змін.

У бізнесі ЕІ та ЕК є не просто бажаними якостями, а прямими чинниками підприємницького успіху. Вони допомагають:

- приймати рішення в умовах невизначеності,
- зменшувати психологічну дистанцію до нових можливостей,
- підтримувати високий рівень продуктивності,
- ефективно керувати командою та створювати позитивний мікроклімат.

Отже, успіх сучасного підприємця залежить від інтеграції професійних знань з розвитком ЕІ та ЕК, що забезпечує не лише особистісне зростання, але й винахідливу поведінку та високу ефективність.

З огляду на це, освіта для підприємців має виходити за межі стандартних академічних програм. Вона повинна включати соціально-емоційне навчання (SEL) та інші інструменти, такі як коучинг, для цілеспрямованого розвитку цих якостей. Це дозволить підготувати фахівців, здатних не тільки реагувати на виклики, а й проактивно створювати нові можливості, використовуючи креативність та інноваційність, які також безпосередньо залежать від рівня ЕІ.

Результати, викладені в першому розділі, опубліковані у наступних наукових публікаціях автора:

1. Рибко А.П. Емоційна компетентність як феномен сучасної психології. *Психологія та соціальна робота*. Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2024. Вип. 1 (59). С. 243-251. URL: <https://surl.lt/lqjsmo>

2. Рибко А.П. Емоційність чоловіків та жінок. *Соціально-психологічні проблеми гендерної стратифікації суспільства*: матеріали XV всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), м. Дніпро, 24 червня 2022 р., Дніпро, 2022. С. 136-138. URL: <file:///C:/Users/tatya/OneDrive/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BB/%D0%90%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8/00%20%D0%90%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0>

%B8/00%20%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%BE_%D0%95%D0%BC%D0%BE%D1%86%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF_%D1%82%D1%8C%20%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D1%82%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%20%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%87%D1%8F%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%20%D0%B2%20%D0%91/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96_%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%BE/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8/2022_06_%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84_%D0%94%D0%BD%D1%96%D0%BF%D1%80%D0%BE_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%A0%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%BE/XV-202~1.PDF

3. Рибко А.П. Емоційна компетентність як складова психічного здоров'я лідерів бізнесу: матеріали 79-ої наук. конф. професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І.І. Мечникова. Секція факультету психології та соціальної роботи. 27-29 листопада 2024 р. Одеса: видавництво ОНУ, 2024. С. 85-89. URL: <https://surl.li/dbjmrj>

4. Родіна Н.В., Рибко А.П. Емоційна компетентність та ментальне здоров'я військовослужбовців в умовах війни. *Психологічне благополуччя та ментальне здоров'я в умовах невизначеності*: зб. матеріалів наук.-практ. конф., присвячена 160-річчю Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Одеса. 2025. С. 109-112. URL: <https://surl.li/dbjmrj>

РОЗДІЛ 2

ОБГРУНТУВАННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

У другому розділі даного дисертаційного дослідження представлено концепцію розвитку емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя особистості в бізнесі та теоретико-методологічне обґрунтування концепції. Описано загальну характеристику програми дослідження та психодіагностичний інструментарій.

2.1. Концепція розвитку емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя особистості в бізнесі

Необхідність модернізації системи бізнес-освіти та професійного зростання зумовлена глибокими змінами в сучасному бізнес-середовищі, яке сьогодні характеризується високою динамічністю, невизначеністю та конкурентністю. Традиційна парадигма професійного розвитку, сфокусована виключно на формуванні технічних та професійних знань та умінь («hard skills»), виявляється недостатньою для забезпечення стійкого успіху та психологічного благополуччя фахівців.

Зокрема, в Україні необхідність такої модернізації посилюється викликами четвертої промислової революції та глобалізаційними процесами. Індустрія 4.0, яка характеризується інтеграцією кіберфізичних систем, штучного інтелекту та Інтернету речей (internet of things, IoT), кардинально змінює бізнес-процеси та вимоги до людського капіталу. Ці виклики вимагають від фахівців не лише експертних знань, але й розвинених особистісних характеристик та універсальних компетентностей. Саме ці «soft skills», зокрема емоційна компетентність, є інтегральними чинниками, що забезпечують ефективну соціальну взаємодію, сприяють успішному вирішенню професійних і життєвих завдань та виступають важливими

детермінантами досягнення ефективності в різних сферах життєдіяльності особистості.

У сучасних умовах VUCA-середовища (Volatility - Волатильність (мінливість), Uncertainty - Невизначеність, Complexity - Складність, Ambiguity - Неоднозначність) успішність бізнес-лідера визначається не лише вмінням керувати процесами, а й здатністю до адаптивності, гнучкості, ефективної комунікації та управління власним емоційним станом і емоціями інших. Саме емоційна компетентність є інтегральною складовою таких ключових навичок, як командна робота, лідерство, стресостійкість та наполегливість. У цьому контексті сучасна підприємницька освіта відходить від суто економічного підходу, інтегруючи психологічні та соціологічні аспекти. Вона має на меті не просто навчити веденню бізнесу, а сформувати особистість лідера, здатного до саморефлексії, емпатії та відповідального прийняття рішень. Розвиток емоційної компетентності є критично важливим для формування успішної та психологічно стійкої особистості. Це, у свою чергу, сприяє формуванню таких особистісних якостей, як ініціативність, сміливість, резильєнтність та оптимізм. Розвиток цих якостей є запорукою успішної адаптації до змін та запобігання професійному вигоранню.

Емоційна компетентність, як інтегральна складова «soft skills», охоплює чотири ключові компоненти, що є критично важливими для ефективності в бізнесі:

- самосвідомість: здатність ідентифікувати, розуміти та усвідомлювати власні емоції, їх вплив на мислення та поведінку - це є основою для самопізнання та управління;
- саморегуляція: навичка ефективно управляти власними емоціями та імпульсами, зберігаючи спокій та продуктивність у стресових ситуаціях - вона дозволяє адаптуватися до змін та викликів;
- емпатія: здатність розуміти емоції, потреби та перспективи інших людей
- емпатія є фундаментом для ефективної комунікації, успішних переговорів та лідерства;

- управління відносинами: вміння будувати та підтримувати конструктивні взаємини, вирішувати конфлікти та надихати інших - цей компонент поєднує всі попередні навички для створення позитивного та ефективного робочого середовища.

Отже, розвиток емоційної компетентності є не просто бажаною характеристикою, а необхідною умовою для психологічного благополуччя та професійного успіху в сучасному бізнес-середовищі.

Концептуальні основи та напрями дослідження. Даний підрозділ присвячено формуванню концептуального підходу до розвитку емоційної компетентності (ЕК) у фахівців бізнесу (підприємців, менеджерів, лідерів). Ця компетентність розглядається як ключовий предиктор психологічного благополуччя (ПБ) в умовах ризику та невизначеності бізнес-середовища.

Аналіз сучасної ситуації з бізнес-освітою в Україні свідчить про недостатню увагу до розвитку ЕК у професійній бізнес-підготовці. Цей аспект, що є критично важливим для вирішення комплексних завдань та прийняття управлінських рішень, часто залишається на периферії навчальних програм. Існуючі курси, такі як «Організаційна психологія», «Психологія менеджменту» чи «Психологія бізнесу» здебільшого не відображають сучасні наукові досягнення в цій галузі. Крім того, відчутним є дефіцит практичних аспектів застосування ЕК в щоденній діяльності фахівців.

З огляду на це, модернізація бізнес-освіти є нагальною потребою. Вона зумовлена необхідністю привести освітній процес у відповідність до сучасних вимог бізнес-середовища, що особливо актуально в умовах зростання невизначеності та ризиків. Основні напрями концептуального дослідження полягають у наступному.

1. *Інтеграція сучасних знань.* Формування та розвиток підприємницьких компетенцій загалом та емоційної компетентності (ЕК) зокрема через запровадження відповідних навчальних модулів. Ці модулі мають враховувати новітні дослідження природи емоційного інтелекту, його впливу на емоційну зрілість та емоційну стійкість фахівців. Дослідження також зосереджується на

ролі ЕК у сприянні збереженню ПБ фахівців (підприємців, менеджерів та лідерів бізнесу).

2. Практичне впровадження. Інтеграція розвитку емоційної компетентності (ЕК) у практики психологічного консультування, коучингу та внутрішньо-корпоративного навчання. Це передбачає розробку програм, спрямованих на формування та розвиток ЕК, що, своєю чергою, сприятиме загальній ефективності бізнес-діяльності.

Такий підхід дозволить підготувати фахівців, здатних ефективно застосовувати ЕК для підвищення конкурентоспроможності вітчизняного бізнесу та забезпечення сталого економічного розвитку.

Теоретико-методологічне обґрунтування концепції. Концепція розвитку емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя особистості в бізнес-середовищі ґрунтується на низці ключових наукових підходів, що забезпечують її цілісність та достовірність. Вона базується на *особистісно-діяльнісному, системному, суб'єктному та компетентнісному* підходах.

Особистісно-діяльнісний підхід розглядає особистість як активного суб'єкта діяльності, що формується в її процесі (І.Д. Бех, С.Д. Максименко, Т.М. Титаренко, G. Allport) [4; 46-47; 81; 99]. *Системний підхід* дозволяє аналізувати емоційну компетентність як інтегральну систему взаємопов'язаних компонентів у контексті ширшої бізнес-системи (С. Максименко, Н.В. Родіна, А.І. Уйомов, L. Von Bertalanffy) [46; 70; 60; 111]. *Суб'єктний підхід* акцентує увагу на свідомості, активності та саморегуляції особистості (М.Й. Боришевський, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, С.О. Шехавцова, A. Bandura, S. Maddi) [5; 79-80; 81; 91; 104; 178], а *компетентнісний* – на формуванні здатності реалізовувати реальні практичні навички, що є необхідними для успішної професійної діяльності (І.Д. Бех, Н.С. Побірченко, С.О. Ренке, А.О. Шашенкова, T. Gilbert, J. Raven) [4; 58; 61; 90; 143; 204].

Теоретичною основою дослідження також є концепції *емоцій та емоційності* (Л.Я. Малімон, О.П. Саннікова, J. Averill, W. Cannon, Ch. Darwin, P. Ekman; C. Izard, M. Nussbaum) [48; 73-74; 103; 118-119; 128; 135; 153-154; 196], що розглядаються як універсальні адаптивні механізми. Особлива увага приділяється поняттю *емоційної зрілості* (О.С. Кочарян; М.А. Півень; О.Я. Чебикін, І. Павлова; R. Rajeshwari, S. Raj; U. Tandon) [42; 60-61; 83; 203; 231], що передбачає інтеграцію емоцій у життєвий та професійний досвід для прийняття зважених рішень. Дослідження також спирається на моделях *емоційного інтелекту* (Д. Гоулман, С.П. Дерев'янка, С.В. Карпенко, Е.Л. Носенко, Ю.О. Широн, R. Bar-On, R. Boyatzis, D. Caruso, D. Goleman, J. Mayer, P. Salovey) [12-13; 19-21; 32; 49-52; 94; 105-106; 113-115; 121; 144-147; 183-186; 217] та *емоційної компетентності* (О.І. Василевська; Є.В. Карпенко; О.О. Лазуренко; О.А. Льошенко; Т.П. Чернявська; А.О. Шашенкова; K. Cavallo; C. Saarni) [7; 33; 43; 45; 87; 90; 122; 215-216], що є основою для вивчення здатності людини ідентифікувати та управляти власними емоціями та емоціями інших людей.

Концепція ґрунтується на теоріях *психологічного благополуччя* (С.М. Забаровська; С.В. Карсканова; Л. Сердюк; N. Bradburn; C. Chen; E. Diener; C. Keyes; A. Merung; R. Ryan, E. Deci; C. Ryff) [24; 34; 76; 116; 123; 130-131; 163; 188; 219; 211-214], які розглядають його як багатовимірний конструкт, що включає автономію, особистісне зростання, мету в житті та позитивні стосунки. Аналіз психологічних особливостей особистості та діяльності бізнес-лідерів (готовність до ризику, здатність брати відповідальність за свої рішення та дії, необхідність постійного прийняття рішень) (Н.В. Родіна, Т.П. Чернявська, Ю.М. Швалб, T. Williams, R. Yitshaki, M. Zeidner) [68; 88; 92; 237; 240; 242] дозволяє встановити зв'язок між емоційною компетентністю та їхньою успішністю, роблячи її критично необхідною умовою для ефективного лідерства та запобігання професійному вигоранню.

Теоретичні засади прогностичної ролі емоційної компетентності.

Дослідження обґрунтовує, що емоційна компетентність є прямим предиктором психологічного благополуччя. Ця прогностична роль базується на наступних механізмах.

1. *Емоційна компетентність як психологічний буфер.* Вона дозволяє фахівцю ефективніше справлятися з робочим стресом, конфліктами та тиском, мінімізуючи небезпеку емоційного виснаження та підтримуючи високий рівень психічної стійкості.

2. *Розвиток позитивних особистісних якостей.* Розвинена емоційна компетентність сприяє формуванню оптимізму, саморегуляції та резильєнтності (психологічної пружності, стійкості). Ці якості, згідно з концепціями позитивної психології, є прямими детермінантами задоволення життям та психологічної зрілості.

3. *Взаємозв'язок емоційної регуляції та благополуччя.* Здатність до усвідомленої емоційної регуляції є ключовою для підтримання внутрішньої гармонії. Особистість з високим рівнем емоційної компетентності здатна перетворювати негативні емоції на конструктивні дії, уникаючи деструктивних поведінкових патернів.

Основне припущення дослідження полягає в тому, що емоційна компетентність є значущим предиктором психологічного благополуччя в бізнес-середовищі.

Отже, сформульовані теоретичні положення та гіпотеза щодо прогностичної ролі емоційної компетентності (ЕК) будуть перевірені емпіричним шляхом, зокрема за допомогою порівняльного статистичного аналізу серед трьох підприємницьких груп (фізичні особи-підприємці (ФОП), власники товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ) та керівники великих компаній) та структурного моделювання рівняннями (SEM) взаємозв'язків між компонентами ЕК та психологічного благополуччя (ПБ). Це дозволить встановити, чи є ЕК значущим предиктором ПБ в досліджуваній

вибірці, тим самим забезпечуючи міцний зв'язок між теоретичною та практичною частинами дисертації.

2.2. Загальна характеристика програми дослідження та опис психодіагностичного інструментарію

Теоретико-методологічний аналіз досліджуваної проблематики та узагальнення отриманих результатів у межах концепції розвитку емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя в бізнес-середовищі стали підґрунтям для визначення ключових напрямів емпірично-діагностичного дослідження, формування його програми, обґрунтування логіки реалізації та визначення відповідного психодіагностичного інструментарію.

Мета емпіричного дослідження полягала у виявленні та обґрунтуванні особливостей: соціо-емоційної компетентності, емоційного інтелекту, психологічного благополуччя, ресурсності, толерантності/інтолерантності до невизначеності, проявів позитивних та негативних афектацій особистості бізнесменів з урахуванням рівня масштабування в бізнесі.

Для досягнення мети були визначені *завдання* емпіричного дослідження:

1. Виявлення та надання характеристики психологічним особливостям *соціо-емоційної компетентності* (СЕК), *емоційного інтелекту* (ЕІ) та *психологічного благополуччя* (ПБ) досліджуваних ФОПів (фізичних осіб-підприємців), власників ТОВ та керівників великих компаній за методиками: опитувальник СЕК (А.О. Шашенкова, 2023) [90]; тест MSCEIT, адаптований Ю.О. Широн (2022) [94]; методика ПБ особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан (2021) [24].

2. Дослідження особливостей *психологічної ресурсності* (ПР) та *толерантності/інтолерантності до невизначеності* (ІТНВ) за методиками: опитувальник ПР (О.С. Штепа, 2018) [95]; шкала ІТНВ (Uncertainty Intolerance

Scale, IUS) (R. Carleton та ін., 2007) [120], адаптована Г.М. Громовою (2021) [15].

3. Аналіз *проявів позитивних та негативних афектацій та емоційної зрілості* особистості бізнесменів залежно від рівня масштабування в бізнесі за методиками: опитувальник позитивних і негативних афектів (ОПАНА), розроблений М.Б. Кліманською та І.І. Галецькою (2020) [37]; опитувальник емоційної зрілості М.А. Півень (2013) [55].

Програма емпірико-діагностичного дослідження. Емпірико-діагностичне дослідження реалізовувалося відповідно до поетапної програми, що передбачала чотири послідовні кроки, логічно взаємопов'язані між собою.

Етап I – теоретико-аналітичний. На цьому етапі здійснювався аналіз стану наукової розробки проблеми. Опрацювання та систематизація наукової літератури дозволили визначити об'єкт і предмет дослідження, його мету та завдання, а також уточнити методологічні засади. Теоретичний пошук охоплював такі напрями:

- 1) конкретизація й інтерпретація основних понять і категорій;
- 2) узагальнення існуючих підходів до розуміння емоційності, емоційного інтелекту та емоційної компетентності;
- 3) аналіз теоретичних і прикладних аспектів психологічного благополуччя;
- 4) розгляд психологічних характеристик професійної бізнес-діяльності та чинників особистісної успішності в підприємництві.

Етап II – методико-апробаційний. Передбачав попередню перевірку та апробацію діагностичного інструментарію. Це дало змогу отримати додаткові дані щодо предмета дослідження, а також скоригувати окремі завдання, спрямовані на досягнення його мети.

Етап III – емпіричний. Цей етап був спрямований на організацію й проведення основного емпіричного дослідження. Було визначено його базу та сформовано вибірку досліджуваних, до якої увійшли підприємці різних рівнів: фізичні особи-підприємці (ФОП), власники товариств з обмеженою

відповідальністю (ТОВ) і керівники великих бізнес-структур. Дослідження здійснювалося на прикладі підприємницьких організацій малих і середніх форм бізнесу міст Одеси та Харкова. У межах цього етапу було обґрунтовано й застосовано психодіагностичний комплекс методик для вивчення соціо-емоційної компетентності, емоційного інтелекту, психологічного благополуччя, ресурсності, толерантності/інтолерантності до невизначеності, а також позитивних і негативних емоційних проявів у підприємців залежно від рівня масштабування їхньої діяльності.

Етап IV – узагальнювально-інтерпретаційний. Завершальний етап полягав у статистичній обробці, систематизації та інтерпретації здобутих емпіричних показників. У результаті цілісного аналізу даних здійснено формулювання висновків, які відображають закономірності та особливості досліджуваного феномену, а також підготовлено наукове узагальнення результатів проведеного теоретико-емпіричного дослідження.

Вибірка дослідження. Для емпіричного аналізу було сформовано вибірку сукупність з 163 підприємців міст Харкова, Одеси, Львова. Дослідження проводилося у 2022–2025 роках. Вибірка складалася з трьох груп: ФОП ($n = 67$), власників ТОВ ($n = 59$), топ-менеджерів компаній ($n = 37$). Вік респондентів – від 21 до 55 років, управлінський стаж – до 24 років. Обсяг та структура вибірки забезпечують статистичну значущість і можливість узагальнення результатів на генеральну сукупність.

Методи дослідження. Дослідження базується на комплексному використанні теоретичних, емпіричних та математико-статистичних методів, що забезпечило його цілісність, достовірність та об'єктивність.

Теоретичний аналіз. Застосовувався для опрацювання значної кількості наукових джерел (242) з метою визначення концептуальних основ дослідження та уточнення понятійного апарату, що стосується емоційної компетентності та психологічного благополуччя. Використання системно-структурного підходу дозволило виявити ієрархічні та причинно-наслідкові

зв'язки в системі «емоційна компетентність – психологічне благополуччя – успішність у бізнесі».

Емпіричні методи. Ця група методів включала: наукове спостереження, методи опитування, метод порівняльного аналізу, методи математико-статистичної обробки.

Наукове спостереження для вивчення вербальних і невербальних проявів поведінки підприємців у типових бізнес-ситуаціях.

Методи опитування та психодіагностики (стандартизовані методики) для збору інформації та вимірювання індивідуально-психологічних характеристик, як-от емоційна компетентність, ресурсність та психологічне благополуччя.

Метод порівняльного аналізу для зіставлення показників у групах ФОП, власників ТОВ та топ-менеджерів, що дозволило виявити залежність благополуччя від специфіки управлінської діяльності.

Методи математико-статистичної обробки. Для підтвердження гіпотез та подальшого тлумачення результатів застосовувалися методи варіаційної статистики, перевірка гіпотез щодо відмінностей середніх значень (зокрема, F-критерій), множинний регресійний аналіз, а також багатогрупове структурне моделювання (SEM). Це дозволило не тільки встановити взаємозв'язки, але й підтвердити предикторну роль емоційної компетентності. Первинний аналіз даних проводився із використанням програми SPSS-28, що гарантує надійність результатів.

Застосування такого комплексу методів забезпечило можливість поєднати теоретичний аналіз з емпіричною перевіркою висунутих гіпотез, що дозволило підтвердити предикторну роль емоційної компетентності у формуванні психологічного благополуччя в умовах бізнес-середовища.

Психодіагностичний інструментарій для дослідження емоційної компетентності (ЕК) як предиктора психологічного благополуччя (ПБ) в бізнесі. Для емпіричного дослідження ЕК як предиктора ПБ в бізнес-середовищі використовуються такі методики:

- 1) опитувальник соціо-емоційної компетентності А.О. Шашенкової [90];

2) тест емоційного інтелекту Майєра-Саловея-Карузо (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test, MSCEIT) [186], адаптований Ю.О. Широн [94];

3) опитувальник емоційної зрілості М.А. Півень [55];

4) методика психологічного благополуччя особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан [24];

5) опитувальник психологічної ресурсності особистості (ОПРО) О.С. Штепи [95];

6) шкала інтолерантності до невизначеності (Uncertainty Intolerance Scale, IUS), (R. Carleton та ін.) [120], адаптована Г.М. Громовою [15],

7) опитувальник позитивних і негативних афектів (ОПАНА), розроблений М.Б. Кліманською та І.І. Галєцькою [37].

Комплексний аналіз за допомогою цих методик забезпечує розуміння механізмів взаємозв'язку між ЕК, ПБ та ресурсністю підприємців. Саме ці інструменти були використані у подальшому емпіричному дослідженні.

Опис психодіагностичного інструментарію. Для досягнення мети та завдань дослідження був застосований комплекс стандартизованих психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення ключових феноменів роботи: емоційної компетентності, психологічного благополуччя, психологічних ресурсів та афективних проявів.

1. Опитувальник соціо-емоційної компетентності (СЕК) А.О. Шашенкової (2023) [90]. Цей інструмент дозволив оцінити соціально-емоційну компетентність підприємців за сімома ключовими шкалами: соціально-емоційна обізнаність (SEA), самосвідомість (SA), саморегуляція (SR), соціально-емоційне розуміння (SEU), соціальна регуляція (SoR), соціальна компетентність (SC), самоефективність (SE). Крім того, методика надала інтегральний показник — загальної соціально-емоційної компетентності (GRSEC) [90].

2. Тест емоційного інтелекту Майєра-Саловея-Карузо (MSCEIT), адаптований Ю.О. Широн (2022) [94]. Цей тест-здібність є об'єктивним

інструментом для оцінки емоційного функціонування особистості як когнітивного процесу. Він вимірює чотири гілки емоційного інтелекту, що ґрунтуються на теоретичній моделі J. Mayer та P. Salovey (1997) [186]: розпізнавання емоційних станів, застосування емоцій у процесі мислення, усвідомлення динаміки емоцій та управління емоціями. Перевага цього тесту полягає в тому, що він оцінює реальні здібності, а не самооцінку респондента.

3. Опитувальник емоційної зрілості М.А. Півень (2013) [55]. Методика призначена для оцінки здатності людини конструктивно приймати, керувати та виражати емоції. Вона вимірює п'ять взаємопов'язаних вимірів: емоційне рефлексування, саморегуляцію, емпатію, емоційну експресивність та прийняття емоційного досвіду. З огляду на психологію підприємництва, емоційна зрілість є основою для стійкого самокерівництва, міжособистісної гнучкості та прийняття рішень в умовах невизначеності, що робить цей конструкт ключовим для диференціації підприємницьких ролей.

4. Методика психологічного благополуччя особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан (2021) [24]. Цей інструмент включає вісім підшкал, що охоплюють як афективні, так і когнітивні аспекти особистісного процвітання (наприклад, задоволеність життям, позитивний афект, орієнтація на майбутнє). Статистично значущі відмінності, виявлені в межах п'яти підшкал, надають надійну основу для психологічного профілювання різних груп підприємців, менеджерів, лідерів бізнесу.

5. Опитувальник психологічної ресурсності особистості (ОПРО) О.С. Штепа (2018) [95]. Це багатовимірний інструмент, що оцінює внутрішні психологічні ресурси, які сприяють адаптації та розвитку особистості. У контексті підприємництва ці ресурси є критично важливими, оскільки охоплюють стійкість, самоефективність, мотивацію, креативність та моральну спрямованість особистості, що є ключовими для успішного ведення бізнесу та лідерства.

6. Шкала інтолерантності до невизначеності (IUS) (R. Carleton та ін., 2007) [120], адаптована Г.М. Громовою (2021) [15]. Цей інструмент оцінює,

наскільки людина важко переносить ситуації браку інформації. Шкала вимірює прогностичну (когнітивну) та інгібіторну (емоційно-фізіологічну) тривожність, що є надзвичайно важливим для розуміння здатності підприємців адаптуватися, приймати рішення та впроваджувати інновації в умовах нестабільності.

7. Опитувальник позитивних і негативних афектів (ОПАНА) М.Б. Кліманської та І.І. Галєцькою (2020) [37]. Ця адаптована версія шкали PANAS вимірює два основні емоційні фактори: позитивний афект (РА), що відображає рівень ентузіазму, та негативний афект (НА), що показує суб'єктивний дистрес. Ці показники є важливими для розуміння психологічного стану та емоційної стійкості підприємців.

Отже, застосований психодіагностичний інструментарій дозволив дослідити показники соціо-емоційної компетентності, психологічного благополуччя, психологічної ресурсності, інтолерантності до невизначеності та афективних проявів особистості підприємців.

Таким чином, було описано програма та інструментарій емпіричного дослідження, обґрунтовано вибір комплексу теоретичних, емпіричних та математико-статистичних методів, а також визначено репрезентативну вибірку сукупність з 163 представників підприємницького середовища.

Використання статистичного пакету SPSS-28 та таких методів, як багатогрупове структурне моделювання (SEM), забезпечує високу достовірність результатів і надає можливість екстраполювати висновки на генеральну сукупність суб'єктів бізнесу.

Висновки до другого розділу

У другому розділі представлено концептуальні засади та теоретико-методологічне обґрунтування ролі емоційної компетентності (ЕК) як предиктора психологічного благополуччя (ПБ) в умовах бізнес-середовища.

Розроблено *концепцію*, яка розглядає розвиток емоційної компетентності як ключовий фактор, що сприяє збереженню та зростанню психологічного благополуччя підприємців. Ця концепція базується на інтеграції сучасних наукових підходів: особистісно-діяльнісного, системно-структурного, суб'єктного та компетентнісного. Вона підкреслює, що лише технічні навички («hard skills») є недостатніми для стійкого успіху в сучасному динамічному світі, і акцентує увагу на важливості «soft skills».

Обґрунтовано необхідність *модернізації бізнес-освіти*, спрямованої на розвиток емоційної компетентності. Це передбачає включення до навчальних програм не лише теоретичних знань про емоційний інтелект, а й практичних занять з формування емоційної зрілості та стійкості. Цей підхід може бути інтегрований у практики корпоративного навчання, коучингу та психологічного консультування.

Описано *програму та методологію* емпіричного дослідження, що включала чотири етапи: теоретико-аналітичний, методико-апробаційний, емпіричний та узагальнювально-інтерпретаційний.

Сформовано репрезентативну *вибіркову сукупність* з 163 представників бізнес-середовища (ФОП, власники ТОВ, топ-менеджери), що забезпечує можливість екстраполяції отриманих результатів.

Розроблено та обґрунтовано комплексні дослідницькі підходи, що охоплюють: теоретико-методологічні, емпіричні, математико-статистичні методи.

Визначено та обґрунтовано *комплекс психодіагностичних методик*, що дозволяють оцінити широкий спектр психологічних параметрів: соціо-емоційну компетентність, емоційний інтелект, емоційну зрілість, психологічне благополуччя, психологічну ресурсність, толерантність/інтолерантність до невизначеності, а також позитивні та негативні афекти (Г.М. Громова; С.М. Забаровська, О.Д. Кресан; М.Б. Кліманська, І.І. Галецька; М.А. Півень; А.О. Шашенкова; Ю.О. Широн; О.С. Штепа; R. Carleton; J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso).

Отже, другий розділ забезпечує міцну теоретичну та методологічну базу для проведення емпіричного дослідження та подальшого аналізу отриманих даних у наступному розділі дисертації.

Результати, викладені у другому розділі, опубліковані у наступних наукових публікаціях автора:

1. Рибко А.П. Вплив емоційного інтелекту на професійну успішність бізнесменів. *Габітус*. 2024. Випуск 62. Одеса. С. 75-79. URL: <https://surli.cc/jwkqne>

2. Рибко А.П. Компетентнісний підхід в управлінській діяльності. *Actual problems of science, education and technology in modern conditions: International scientific-practical conference (Aarhus, Denmark, August 15, 2023)*. Aarhus, Denmark, С. 33-35. URL: file:///C:/Users/tatya/Downloads/15%20%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%BF%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf

3. Рибко А.П. Психологічне благополуччя особистості у бізнес-діяльності. *Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 03 березня 2023 р., Івано-Франківськ, 2023*. С. 300-303. URL: <https://surl.li/nmbsvo>

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК ПРЕДИКТОРА

ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В БІЗНЕСІ

У третьому розділі наведено дані емпіричного вивчення специфіки емоційної компетентності (ЕК) як предиктора психологічного благополуччя (ПБ) в бізнесі. Здійснено оцінку рівня соціально-емоційної компетентності серед різних груп підприємців, виявлено специфіку емоційного інтелекту та рівень емоційної зрілості як важливого ресурсу в бізнесі. Оцінено ресурсний потенціал, толерантність до невизначеності й прояви позитивних і негативних афектів. Здійснено структурне моделювання взаємозв'язків компонентів ЕК та ПБ. Представлено практичні рекомендації щодо розвитку ЕК та підтримки ПБ у суб'єктів бізнесу з урахуванням особливостей діяльності: ФОП, власників ТОВ та топ-менеджменту.

3.1. Кількісна та якісна оцінка соціально-емоційної компетентності серед підприємницьких груп

З метою емпіричного підтвердження головної гіпотези дисертаційного дослідження про те, що емоційна компетентність (ЕК) є предиктором психологічного благополуччя (ПБ) в бізнес-середовищі, було проведено порівняльний аналіз трьох груп бізнесменів із різними організаційно-правовими формами: фізичні особи-підприємці (ФОП, $n = 67$), власники товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ, $n = 59$) та керівники великих компаній ($n = 37$).

У дослідженні було використано опитувальник соціо-емоційної компетентності А.О. Шашенкової (2023), [90].

Результати порівняльного аналізу рівнів соціо-емоційної компетентності підприємців (ФОП, ТОВ, керівників великого бізнесу) за семи

шкалами (соціально-емоційна обізнаність (SEA), самосвідомість (SA), саморегуляція (SR), соціально-емоційне розуміння (SEU), соціальна регуляція (SoR), соціальна компетентність (SC), самоефективність (SE) представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Порівняльний аналіз рівнів соціо-емоційної компетентності підприємців за організаційно-правовими формами бізнесу

Група	Шкала	Середнє	Ст. Відхилення	Медіана
Власники ТОВ	SEA (соц-емоц. обізн.)	3.915	0.566	4.0
Керівники ВБ	SEA (соц-емоц. обізн.)	4.135	0.347	4.0
ФОП	SEA (соц-емоц. обізн.)	3.537	0.502	4.0
Власники ТОВ	SEU (соц-емоц. розум.)	4.034	0.32	4.0
Керівники ВБ	SEU (соц-емоц. розум.)	4.162	0.374	4.0
ФОП	SEU (соц-емоц. розум.)	3.716	0.598	4.0
Власники ТОВ	SoR (соц. регуляція)	3.898	0.443	4.0
Керівники ВБ	SoR (соц. регуляція)	4.189	0.397	4.0
ФОП	SoR (соц. регуляція)	3.388	0.521	3.0
Власники ТОВ	SA (самосвідомість)	3.915	0.501	4.0
Керівники ВБ	SA (самосвідомість)	4.027	0.287	4.0
ФОП	SA (самосвідомість)	3.254	0.503	3.0
Власники ТОВ	SR (саморегуляція)	3.915	0.281	4.0
Керівники ВБ	SR (саморегуляція)	4.054	0.329	4.0
ФОП	SR (саморегуляція)	3.627	0.517	4.0
Власники ТОВ	SC (соц. компетентність)	4.169	0.461	4.0
Керівники ВБ	SC (соц. компетентність)	4.324	0.475	4.0
ФОП	SC (соц. компетентність)	3.537	0.611	4.0
Власники ТОВ	SE (самоефективність)	4.119	0.494	4.0
Керівники ВБ	SE (самоефективність)	4.432	0.502	4.0
ФОП	SE (самоефективність)	3.478	0.503	3.0

Примітка: SEA – соціально-емоційна обізнаність, SA – самосвідомість, SR – саморегуляція, SEU – соціально-емоційне розуміння, SoR – соціальна регуляція, SC – соціальна компетентність, SE – самоефективність; керівники ВБ – керівники великого бізнесу.

Аналогічна динаміка спостерігалася за шкалою самоефективності (SE): керівники великого бізнесу знову посіли перше місце — 4.432 (SD = 0.502),

власники ТОВ — 4.119 ($SD = 0.494$), ФОПи — 3.478 ($SD = 0.503$), з високозначущим значенням $F = 50.341$ ($p < 0.001$).

Відмінності між групами досліджуваних також були помітні в аспектах міжособистісного функціонування. За шкалою соціальної компетентності (SC) керівники великих компаній набрали 4.324 ($SD = 0.475$), власники ТОВ — 4.169 ($SD = 0.461$), а ФОПи — 3.537 ($SD = 0.611$) ($F = 34.494$, $p < 0.001$). Подібна картина спостерігалася за шкалою соціальної регуляції (SR): керівники великих компаній — 4.054 ($SD = 0.329$), власники ТОВ — 3.915 ($SD = 0.281$), ФОПи — 3.627 ($SD = 0.517$) ($F = 15.457$, $p < 0.001$). Ці дані свідчать про те, що складність і масштаб організаційних ролей, ймовірно, вимагають більш розвинених навичок у сфері соціальних взаємин, що, в свою чергу, сприяє набуттю таких компетентностей.

Що стосується внутрішньоособистісних навичок, таких як самосвідомість (SA) і саморегуляція (SR), найвищі результати знову показали керівники великих компаній (SA = 3.915; SR = 4.054), тоді як ФОПи демонстрували стабільно нижчі показники (SA = 3.254; SR = 3.627). Цікаво, що медіани по більшості шкал у всіх трьох груп були подібними (зазвичай 4.0), проте середні значення та стандартні відхилення в групі ФОПів виявили більшу варіативність і меншу стабільність, що може свідчити про труднощі в управлінні власними емоціями за умов менш структурованих бізнес-моделей.

Сукупно ці результати підкреслюють тенденцію: вища управлінська відповідальність і організаційна складність, то є вищий рівень соціально-емоційної компетентності. Ці фактори лежать в основі ефективнішого прийняття рішень, регуляції стресу та міжособистісної взаємодії, що в сукупності сприяє вищій психологічній стабільності та благополуччю. Це підтверджує основну гіпотезу про те, що соціально-емоційна компетентність є статистично значущим предиктором ПБ осіб, залучених у підприємницьку діяльність, з варіаціями залежно від форми та розміру бізнесу.

Отримані результати знаходять підтримку в ширшому міжнародному дослідницькому контексті. В. Реїа-Асуїа та Р. Sánchez-Cobarro (2017)

підкреслюють переваги комунікативного аспекту соціально-емоційної компетентності при формуванні стилів лідерства у великих компаніях, таких як Inditex, Santander і Telefónica [201]. Вони демонструють у якісних дослідженнях, як участь, трансформаційне та трансцендентне лідерство функціонують у мультикультурних середовищах, головним чином завдяки високорозвиненим соціально-емоційним та комунікативним навичкам. Наші кількісні результати підтверджують ці висновки, показуючи, що керівники великого бізнесу отримали значно вищі оцінки за всіма компонентами соціально-емоційної компетентності, особливо за шкалами самоефективності (середнє = 4.432) і соціальної компетентності (середнє = 4.324), що може свідчити про відповідність таким високорівневим стилям лідерства.

Отримані дані свідчать, що вища соціально-емоційна компетентність тісно пов'язана зі структурною складністю бізнес-ролей. Наприклад, ФОПи показали найнижчі результати за шкалами саморегуляції (середнє = 3.552), самоефективності (середнє = 3.478) та соціальної обізнаності (середнє = 3.254), тоді як керівники великого бізнесу набирали понад 4.0 за всіма шкалами. Ці результати узгоджуються з даними структурного моделювання рівнянь (SEM), наведеними у дослідженні Chu Chien-Chi та ін. (2020), які встановили високу кореляцію між ЕК, підприємницькою самоефективністю та наміром займатися підприємницькою діяльністю серед китайських студентів-соціальних підприємців. Побудована модель продемонструвала, що ЕК позитивно впливає на всі п'ять складових підприємницької самоефективності — розпізнавання можливостей, інноваційність, побудову взаємин, прийняття ризику та ефективність діяльності — і є базовим чинником готовності до підприємництва [125].

Крім того, підприємницька самоефективність виступає як медіатор між ЕК та наміром, що підтримує тезу про те, що соціально-емоційна обізнаність і регуляція є невід'ємними складовими стійкої діяльності в умовах високих бізнес-вимог. Це підтверджується у нашому дослідженні різким зростанням показників ЕК від ФОПів до керівників корпорацій, а також однаковою

медіаною 4.0 в більшості груп, що приховує статистично значущу варіативність середніх значень і стандартних відхилень. Ці результати також узгоджуються з новими даними А. Merung та ін. (2024), які встановили, що ПБ прогнозує зацікавленість у підприємництві серед студентів, тоді як ЕК має опосередковане значення — через медіацію суб'єктивного благополуччя [188].

Наші кількісні дані — зокрема, значущі відмінності між шкалами соціо-емоційної компетентності — також підтверджуються якісними кейс-дослідженнями В. Реña-Асуїа та Р. Sánchez-Cobarro (2017) [201]. Автори дослідили практики лідерства у трьох успішних іспанських компаніях: Inditex, Santander та Telefónica — усі вони демонструють моделі лідерства, засновані на соціально-емоційних навичках. Найефективніша група у нашому дослідженні — керівники великого бізнесу — отримала середній бал 4.189 за шкалою соціальної регуляції (SoR) та 4.054 за шкалою саморегуляції (SR), що добре корелює з описаними моделями лідерства.

Поєднання директивного стилю зі стилем, що ґрунтується на активній участі працівників у прийнятті рішень, передбачає використання як вертикальних (щоденні звернення керівництва), так і горизонтальних комунікаційних платформ (платформи для зворотного зв'язку). Такий підхід виявляється ефективним у середовищі з високим рівнем соціально-емоційної обізнаності керівників (SEA) яка, згідно з нашими результатами, досягала свого максимуму саме серед керівників великого бізнесу (середнє = 4.135), що підтверджує важливість ЕК в сучасному управлінні.

Ці спостереження знаходять підтримку у дослідженні J. Choudhury (2021), який розглядає емоційну компетентність як центральний фактор гнучкого лідерства та оптимізації людського капіталу [124]. Спираючись на модель D. Goleman (2001), що охоплює чотири домени — самосвідомість, самоуправління, соціальну обізнаність і управління взаєминами [144], J. Choudhury стверджує, що особи з вищим рівнем емоційної регуляції, як правило, формують більш згуртовані, більш інноваційні та етично більш стабільні організаційні культури [124]. Наші дані емпірично підтверджують це,

демонструючи скупчення високих оцінок за всіма чотирма доменами серед бізнес-лідерів, особливо за шкалами самоефективності (середнє = 4.432) та соціальної компетентності (середнє = 4.324).

Інноваційність є ще одним компонентом, який частіше пов'язується з емоційними та соціальними навичками підприємців. Модель Human Systemic Innovation Helix (HSIH), розроблена С. Blázquez Puerta та ін. (2022), показує, що синтез емоційного інтелекту (ЕІ), управління знаннями (КМ) та підприємницької компетентності може суттєво підвищити інноваційність [112]. Хоча ЕІ не є вирішальним чинником інновацій, він значно покращує здатність менеджерів до міжфункціональної взаємодії та адаптивного прийняття рішень — навичок, важливих для інноваційного середовища.

Наші емпіричні результати також мають поведінкове відображення. Наприклад, за шкалою соціально-емпатичної обізнаності (S-EU) власники ТОВ (середнє = 4.034) та менеджери (середнє = 4.162) показали значно вищі результати, ніж ФОПи (середнє = 3.716). Ці показники вказують на вищий рівень емпатії та соціальної чутливості — навичок, які С. Blázquez Puerta та колеги вважають ключовими для інтеграції «Системи 1» (інтуїтивного сприйняття) та «Системи 2» (раціонального мислення) в інноваційних процесах [112]. Ці емоційні здібності є не лише перевагами в індивідуальній адаптації, а й важелями організаційної інноваційності.

Нейрофізіологічні дослідження також підтверджують ці висновки. Польовий експеримент, проведений у Чилі (2023), із використанням ЕЕГ-індексів емоційної регуляції показав, що соціально-емоційне навчання суттєво покращує здатність регулювати реакції на стрес і невдачі (Р. Egana-del Sol та ін.) [134]. Це проявляється у підвищеній когнітивній залученості, креативності та наполегливості в навчанні — здібностях, важливих для бізнес-діяльності. У цьому контексті показово, що ФОПи в нашій вибірці показали найнижчі результати за шкалами саморегуляції ($Sk = 3.552$) і соціальної обізнаності ($S-EU = 3.537$), що свідчить про їхню більшу вразливість у ситуаціях невизначеності, ризику та міжособистісних конфліктів.

Застосування соціо-емоційної компетентності виходить за межі продуктивності та інновацій — і частіше розглядається як основа працевлаштованості та довготривалої професійної життєздатності. Наше дослідження — зокрема, вищі показники Se та Su серед власників ТОВ і керівників великого бізнесу — відображає подібні результати глобальних досліджень (L. Aloui, A. Shams Eldin, 2020; S. Yepes Zuluaga, 2024) [100; 239], згідно з якими особи з кращими соціально-емоційними навичками краще сприймають і реалізують можливості працевлаштування.

S. Yepes Zuluaga зробив висновок, що емоційний інтелект у значній мірі прогнозує працевлаштованість, яку автор визначає через три складові: 1) особисті сильні сторони, 2) суб'єктивно сприйняті можливості працювати, 3) кар'єрне зростання [239]. Ці аспекти простежуються в підгрупі ФОПів, які демонстрували нижчі показники за шкалами самоефективності (середнє = 3.478) та самосвідомості (середнє = 3.522) — що свідчить про нижчу внутрішню впевненість у собі та вужче сприйняття власних можливостей. Вищі показники емоційної компетентності керівників відповідають ширшому сприйняттю професійної автономії та контролю над власною кар'єрою.

У дослідженні L. Aloui та A. Shams Eldin (2020) серед жінок-випускниць у Саудівській Аравії було показано, що соціально-емоційні компетентності безпосередньо впливали на статус зайнятості — особливо серед працевлаштованих респонденток — що свідчить про те, що ці навички необхідні не лише на етапі входження у професію, але й мають вирішальне значення протягом усієї професійної траєкторії [100]. Така закономірність підтверджується і в наших даних, які показують, що структурні умови бізнесу (тобто корпоративна чи індивідуальна форма) як визначають, так і самі визначаються рівнем розвитку емоційних навичок, утворюючи зворотні зв'язки, що формують довгострокові психологічні й кар'єрні наслідки.

J. Choudhury (2021) розглядає це у ширшому теоретичному контексті, трактуючи ЕК як рушійну силу якості людського капіталу. Особи, здатні регулювати емоції, орієнтуватися у соціальному середовищі та демонструвати

поведінкову гнучкість, мають більшу здатність формувати довіру, справлятися з невизначеністю та адаптивно керувати — що сприяє утриманню персоналу, продуктивності та інноваційності в організації [124]. Значно вищі показники соціальної компетентності ($SC = 4.324$) та соціально-емоційної обізнаності ($SEA = 4.135$) серед бізнес-лідерів у нашій вибірці слугують потужним емпіричним підтвердженням цієї динаміки на практиці.

Узагальнюючи наші емпіричні дані та результати літературного огляду, виявляється чітка закономірність: соціально-емоційна компетентність є не просто психологічною характеристикою, а ключовим організаційним ресурсом, що впливає на стратегічний потенціал, ефективність лідерства та робоче середовище. Згідно з С. Blázquez Puerta та ін. (2022), інтеграція емоційного інтелекту (EI) та підприємницького потенціалу є системною інноваційною спіраллю — системою, в якій емоційна чутливість трансформується у поведінкову гнучкість і адаптивність бізнесу [112].

Дослідження підтверджує цю тезу на поведінковому рівні. Керівники — які, отримують найвищі бали серед усіх груп за всіма шкалами соціально-емоційної компетентності (SEC) — працюють у культурах лідерства (партисипативних, трансформаційних), які є емоційно інтелігентними. Такі культури не лише сприяють благополуччю самих керівників, але й дозволяють передавати цінності SEC іншим, формуючи відповідні динаміки у взаємодії між колегами та в межах організації загалом. В. Реña-Асуїа та Р. Sánchez-Cobarro (2017) показали, що ці моделі лідерства створюють міжкультурну емпатію, двосторонню комунікацію та орієнтацію на спільну мету — усе це є фундаментом організаційної узгодженості у складному середовищі [201].

ФОПи, хоча й діють незалежно, можуть не мати доступу до системних умов, які сприяють емоційному мисленню, зворотному зв'язку чи навчанню через колег. Їхні нижчі результати за такими шкалами, як соціальна регуляція ($SR = 3.627$) та емоційна обізнаність ($SEA = 3.537$), можуть бути зумовлені зовнішніми обмеженнями та прогалинами в розвитку. Це ставить запитання про необхідність системної емоційної освіти в мікробізнес-середовищі.

Дослідження підтверджує тезу, що соціально-емоційна компетентність є предиктором психологічного здоров'я та підприємницької ефективності. Існують емпіричні дані, які узгоджуються із спостереженнями: висока ЕК — особливо міжособистісна чутливість, саморегуляція та самоефективність — веде до партисипативного лідерства, здатності до інновацій та стійкого комерційного успіху. Інтеграція цих навичок як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях не лише сприяє ПБ, але й робить цінний внесок в інноваційність, гнучкість та інклюзивність корпоративної культури.

3.2. Особливості емоційного інтелекту серед підприємницьких груп

На другому етапі емпіричного дослідження емоційний інтелект (ЕІ) вимірювався за допомогою тесту ЕІ Майєра-Саловея-Карузо (MSCEIT) [186] — валідизованого інструменту, що базується на оцінці здібностей і був стандартизований в Україні Ю.О. Широн (2022) [94]. На відміну від опитувальників самооцінки, MSCEIT оцінює емоційне функціонування як когнітивний процес за чотирма гілками: розпізнавання емоцій, емоційне сприяння когніції, розуміння емоційних переходів та емоційна регуляція.

Враховуючи управлінські виклики, притаманні різним ієрархічним бізнес-ролям, ми припускали, що показники ЕІ будуть помірно відрізнятися між трьома підприємницькими групами досліджуваних. Ми прогнозували вищі показники серед корпоративних менеджерів, проміжні — серед власників ТОВ та відносно нижчі — серед фізичних осіб-підприємців (ФОП). Важливо, що ці відмінності розглядалися не як категоріальні, а як градації здібностей, які зумовлені контекстом, досвідом та вимогами до комунікації.

Для оцінки ЕІ як когнітивної здібності використовувалося вимірювання у чотирьох сферах: ідентифікація емоцій, застосування емоцій у процесі мислення, усвідомлення динаміки емоцій і регуляція емоційних станів. Ці компоненти ґрунтуються на теоретичній моделі ЕІ (J. Mayer, P. Salovey, 1997), яка розглядає ЕІ як набір навичок для обробки емоційної інформації [184].

Тест емоційного інтелекту (EI) MSCEIT дозволяє об'єктивно оцінити рівень EI за допомогою спеціальних завдань, а не через самооцінювання.

Особливості прояву важливих компонентів EI з диференціацією підприємців відносно масштабування в бізнес-середовищі (підприємці ФОП, власники ТОВ, керівники великих компаній) представлені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Особливості прояву компонентів емоційного інтелекту

Шкала	Група	Середнє	Ст. відхилення	Медіана	F-критерій	p-значення
Ідентифікація	ФОП	0.430	0.040	0.41	4.32	0.016
	Власники ТОВ	0.460	0.040	0.44	4.32	0.016
	Управлінці великого бізнесу	0.490	0.040	0.47	4.32	0.016
Фасилітація	ФОП	0.410	0.040	0.41	3.87	0.025
	Власники ТОВ	0.430	0.040	0.44	3.87	0.025
	Управлінці великого бізнесу	0.450	0.040	0.47	3.87	0.025
Розуміння	ФОП	0.400	0.040	0.41	6.15	0.004
	Власники ТОВ	0.440	0.040	0.44	6.15	0.004
	Управлінці великого бізнесу	0.480	0.040	0.47	6.15	0.004
Керування	ФОП	0.380	0.040	0.41	7.02	0.003
	Власники ТОВ	0.420	0.040	0.44	7.02	0.003
	Управлінці великого бізнесу	0.470	0.040	0.47	7.02	0.003
Загальний EI	ФОП	0.410	0.040	0.41	5.94	0.007
	Власники ТОВ	0.440	0.040	0.44	5.94	0.007
	Управлінці великого бізнесу	0.470	0.040	0.47	5.94	0.007

Виходячи з міжособистісних, адаптивних та регуляторних вимог підприємництва, ми припустили, що рівень емоційного інтелекту (EI) відрізнятиметься залежно від підприємницьких функцій. Зокрема, ми

гіпотетично передбачали, що керівники корпоративного рівня демонструватимуть найвищі показники через вищі вимоги до лідерства, емоційного контролю та соціального впливу.

Данні таблиці показують, що фізичні особи-підприємці (ФОП), хоча й працюють самостійно, ймовірно, мають нижчий рівень ЕІ через менший вплив організаційного середовища, насиченого емоційно складними взаємодіями та командною динамікою. Очікувалося, що власники ТОВ матимуть проміжні результати.

Описова статистика та результати дисперсійного аналізу (ANOVA) за чотирма гілками тесту MSCEIT та загальним балом підтверджують гіпотезу про статистично значущі, але помірні відмінності між групами. Найбільші розбіжності спостерігались у гілках «Регуляція емоцій» та «Розуміння емоцій», де керівники великих компаній послідовно демонстрували кращі результати, ніж інші учасники ($p < 0.005$), що свідчить про високі емоційні вимоги, притаманні стратегічному лідерству та організаційному контролю.

Отримані дані узгоджуються з результатами світових досліджень, які підтверджують, що емоційний інтелект, зокрема емоційна регуляція та міжособистісна оцінка, є ключовими чинниками підприємницької ефективності та життєздатності.

R. Ngah і Z. Salleh (2015) підкреслили роль емоційної регуляції в ініціюванні інновацій серед малайзійських підприємців [195]. За їхніми даними, не всі компоненти ЕІ однаково передбачають успіх, однак здатність до регуляції емоцій інших — що відображається в четвертій гілці тесту MSCEIT — виявилася особливо показовою щодо інноваційних результатів. Це узгоджується з висновками нашого дослідження, де керівники великих компаній, які постійно координують взаємодію із зацікавленими сторонами, мають найвищі показники за регуляцією емоцій (середнє = 0.470).

Аналогічно, J. Allen та ін. (2021) у своєму метааналізі дійшли висновку, що емоційний інтелект має більш ніж удвічі більшу прогностичну силу у передбаченні підприємницьких досягнень у порівнянні із загальними

когнітивними здібностями [98]. Це особливо показово у нашому дослідженні, де учасники-керівники, хоч і не обов'язково мають вищий рівень когнітивного інтелекту, демонструють кращий ЕІ, що підтверджує тезу про те, що підприємництво є не лише стратегічною, а й емоційно та міжособистісно орієнтованою діяльністю.

S. Pathak і S. Goltz (2021) додають глибини до теми, розглядаючи ЕІ як засіб підприємницької адаптації. Вони вважають, що високий рівень ЕІ дозволяє підприємцям ефективніше застосовувати як проблемно-орієнтовані, так і емоційно-орієнтовані механізми подолання труднощів [198]. У нашому дослідженні ФОПи показали нижчі результати за шкалами регуляції та розуміння емоцій, що може вказувати на вищу вразливість до стресу та низьку адаптивність — особливо в умовах ринкового тиску, де стриманість і гнучкість є критично важливими.

М. Durnali та ін. (2023) [133] і F. Kitsios та ін. (2021) [165] наголошують на важливості емоційного інтелекту в освітніх і розвивальних контекстах, де його розвиток пов'язують із формуванням інноваційного мислення та підприємницьких навичок. Це особливо релевантно для підгрупи ФОПів і вказує на можливість інтервенцій для покращення їхньої соціально-емоційної когніції, що, у подальшому, може позитивно впливати на результативність.

R. Yitshaki (2021) розширює цю аргументацію, акцентуючи на взаємозв'язку між ЕІ, психологічною власністю та підприємницьким зростанням у високотехнологічних компаніях. Дослідження показує, що елементи ЕІ — насамперед використання емоцій у розв'язанні проблем та точне емоційне оцінювання інших — опосередковують формування впевненості у власній ефективності та зменшують захисні реакції у підприємців [240]. У нашому дослідженні це проявляється у підвищеній емоційній регуляції серед корпоративних керівників, яка потенційно створює сприятливе середовище для командного зростання та інноваційної культури.

Доповнюючи це, S. Pathak і E. Muralidharan (2024) дослідили, як ЕІ на основі рис — благополуччя, адаптивність, самоконтроль і соціальність —

відрізняється між культурами та впливає на комерційне і соціальне підприємництво. Їхні висновки підтверджують тезу про те, що ЕК є контекстуально чутливим і культурно опосередкованим явищем, що може пояснити відмінності у варіативності як всередині, так і між групами у нашій вибірці у контексті загальних тенденцій [199].

На завершення, А. Mishra і Р. Singh (2024) [190] та М. Durnali та ін. (2023) [133] надають емпіричну підтримку медіаційному впливу ЕІ через творче мислення та підприємницьку самоефективність (ESE). А. Mishra і Р. Singh встановили, що ESE повністю опосередковує зв'язок між когнітивною гнучкістю та підприємницьким наміром і частково — між ЕІ та наміром [190]. Це відкриття поглиблює наше розуміння: хоча ФОПи мають найнижчі показники, стратегічне посилення ESE та творчого мислення може підвищити функціональну ефективність уже наявної основи їхнього ЕІ.

Таким чином, результати поточного дослідження та аналіз літературних джерел підтверджують, що ЕІ здійснює визначальний вплив на психологічне благополуччя та поведінковій компетентності підприємців. Тест MSCEIT надає надійний, емпірично обґрунтований інструмент для оцінки цих здібностей. На практиці ЕІ є критично важливим для подолання труднощів, інновацій, лідерства та психологічної стійкості. Програми з розвитку ЕІ мають бути контекстно-чутливими, відповідати специфічним вимогам ролі підприємця та сприяти формуванню самоефективності й креативності.

3.3. Емоційна зрілість як психологічний ресурс у підприємництві

На третьому етапі цього емпіричного дослідження емоційна зрілість вимірювалась за допомогою опитувальника емоційної зрілості М.А. Півень (2013) [55]. На відміну від більш загальних конструктів, таких як ЕІ, що фокусуються на здатності до когнітивно-емоційної обробки інформації, емоційна зрілість визначає рівень здатності людини приймати, керувати та виражати емоції конструктивним способом. Інструмент оцінює п'ять

взаємопов'язаних вимірів: емоційне рефлексування, саморегуляцію, емпатію, емоційну експресивність та прийняття емоційного досвіду.

З точки зору підприємницької психології, емоційна зрілість є основою сталого самокерівництва, міжособистісної гнучкості та прийняття рішень в умовах невизначеності. Підприємці працюють у високоризиковому середовищі, що вимагає наполегливості, етики та довіри — якостей, які базуються на саморефлексії та емоційній регуляції. Цей конструкт допомагає розрізняти підприємницькі ролі за рівнем автономії та взаємодії.

Ми припускали, що керівники корпоративного рівня покажуть найвищі показники емоційної зрілості через їхню участь у командній роботі та емоційно насичену професійну діяльність. Очікувалося, що власники ТОВ матимуть середні результати, оскільки їхній рівень організаційної взаємозалежності та стресу є проміжним. Натомість, ФОПи, попри свою стійкість, ймовірно, демонструватимуть відносно нижчі показники через професійну ізоляцію, нестачу ресурсів та обмежений організаційний зворотний зв'язок, що сприяє емоційному розвитку.

Емоційний інтелект (ЕІ) відповідає за обробку інформації та вирішення проблем, тоді як емоційна зрілість (ЕЗ) фокусується на адаптивній поведінці та психологічній стійкості. Враховуючи, що підприємництво вимагає тривалого самокерівництва, орієнтації в умовах невизначеності та збереження довіри, ЕЗ є ключовим психологічним ресурсом. Тому емпіричне дослідження відмінностей в ЕЗ між групами підприємців дозволяє зрозуміти, який психологічний капітал необхідний для успіху.

Ми прогнозували, що керівники компаній матимуть найвищий рівень емоційної зрілості за всіма показниками, за ними — власники ТОВ, і нарешті — ФОПи, чия підвищена автономія може знижувати частоту контакту з професійно соціалізованим емоційним середовищем.

Порівняльний статистичний аналіз емоційної зрілості серед трьох підприємницьких груп підприємців показав відмінності помірної та високої величини між групами досліджуваних всіма п'ятьма вимірами, що

оцінювались. Найвищі показники емоційної зрілості спостерігалися у керівників корпоративного рівня, середні значення яких варіювалися від 6,7 (Прийняття власних емоцій) до 7,5 (Емпатія), що свідчить про стабільно високий рівень зрілості в цій групі.

Таблиця 3.3

Особливості прояву емоційної зрілості у досліджуваних

Шкала	Група	Середнє	Ст. відхилення	Медіана	F-критерій	p-значення
Рефлексія емоцій	ФОП	5.2	1.2	5	4.55	0.014
Емоційна саморегуляція	ФОП	4.9	1.3	5	5.23	0.009
Емпатія	ФОП	5.4	1.1	5	6.89	0.002
Емоційна експресивність	ФОП	5.1	1.2	5	3.88	0.027
Прийняття власних емоцій	ФОП	4.7	1.4	5	4.91	0.011
Рефлексія емоцій	Власники ТОВ	6.3	1.1	6	4.55	0.014
Емоційна саморегуляція	Власники ТОВ	6.1	1.0	6	5.23	0.009
Емпатія	Власники ТОВ	6.5	1.2	6	6.89	0.002
Емоційна експресивність	Власники ТОВ	6.0	1.1	6	3.88	0.027
Прийняття власних емоцій	Власники ТОВ	5.9	1.1	6	4.91	0.011
Рефлексія емоцій	Управлінці великого бізнесу	7.2	0.9	7	4.55	0.014
Емоційна саморегуляція	Управлінці великого бізнесу	7.0	1.0	7	5.23	0.009
Емпатія	Управлінці великого бізнесу	7.5	0.8	8	6.89	0.002
Емоційна експресивність	Управлінці великого бізнесу	6.8	1.0	7	3.88	0.027
Прийняття власних емоцій	Управлінці великого бізнесу	6.7	1.1	7	4.91	0.011

Власники ТОВ показали середні значення, які знаходилися в діапазоні від 5,9 до 6,5 за всіма шкалами. Фізичні особи-підприємці (ФОПи) мали

найнижчі середні показники, особливо за шкалами «Прийняття власних емоцій» ($M = 4,7$, $SD = 1,4$) та «Емоційної експресивності» ($M = 5,1$, $SD = 1,2$), що вказує на більш стримане або нерозв'язане емоційне функціонування.

За допомогою аналізу дисперсій ANOVA» встановлено достовірні різниці щодо всіма п'ятьма вимірами. Найбільші міжгрупові розбіжності спостерігалися за шкалами «Емпатії» ($F = 6,89$, $p = 0,002$) та «Емоційної саморегуляції» ($F = 5,23$, $p = 0,009$), що свідчить про те, що ці характеристики особливо залежать від професійної ролі та організаційного контексту. Навіть найменше значення F ($F = 3,88$) за «Емоційною експресивністю» дало значущий результат $p = 0,027$, підтверджуючи, що емоційна зрілість у всіх її проявах суттєво варіюється залежно від підприємницького статусу. Медіанні показники також демонструють цю градацію: тоді як ФОПи здебільшого зосереджені в межах нормативного діапазону (медіана = 5), власники ТОВ і, особливо, керівники досягають або перевищують рівень зрілості (медіана = 6–8), що підтверджує тенденцію до більшого емоційного розвитку зі зростанням організаційної складності та управлінського досвіду.

Отримані результати підкреслюють важливість емоційної зрілості як чинника, що підтримує складну, контекстно чутливу та психологічно стійку підприємницьку поведінку. Керівники великих компаній отримали особливо високі оцінки за шкалами саморегуляції та емоційного рефлексування, що узгоджується з їх регулярною участю у прийнятті стратегічно важливих рішень, лідерстві та управлінні командами. Це відповідає результатам дослідження N. Nehra і S. Rangnekar (2021), які встановили позитивний зв'язок між емоційною зрілістю та ефективністю особистості, зокрема в умовах високого організаційного стресу, таких як індійська промисловість [193].

Високі показники емоційної експресивності та емпатії у власників ТОВ, хоча й дещо нижчі за показники керівників великих компаній, вказують на важливість психологічної гнучкості та соціальної адаптованості в умовах середнього рівня підприємницької відповідальності. ФОПи, навпаки, демонструють дещо нижчі середні значення за всіма шкалами, особливо за

емоційною експресивністю (середнє = 5,1) та прийняттям власних емоцій (середнє = 4,7), що, ймовірно, пов'язано з обмеженим досвідом спільної праці та професійної соціалізації.

G. Javadian та ін. (2022) пропонують потужну концептуальну основу для інтерпретації цих результатів. Вони підкреслюють, що ЕК, зокрема емоційна зрілість, залишаються недостатньо теоретично опрацьованими, але мають високу прикладну цінність у контексті підприємницьких досліджень. Автори акцентують увагу на необхідності довготривалих і багаторівневих досліджень афективного розвитку та зазначають, що емоційна зрілість на рівні рис повинна передбачати не лише ситуативну ефективність у подоланні труднощів, а й формування траєкторій підприємницької ідентичності [156].

У свою чергу, M. Munadi та ін. (2021) виступають за інтеграцію тренінгів з емоційної зрілості до формальної освіти. У їхніх дослідженнях в Індонезії було показано, що як внутрішньо-навчальні, так і позанавчальні активності (лідерські можливості, командна робота, керована рефлексія) сприяють емоційному розвитку [191]. Хоча наша вибірка складалася з дорослих, а не студентів, ці результати підтверджують, що формалізована участь і міжособистісний тиск сприяють емоційному вдосконаленню, що, ймовірно, є одним із чинників вищого рівня зрілості у керівників та власників ТОВ.

З позиції ринку праці, U. Tandon та ін. (2021) показали, що емоційна зрілість є предиктором задоволеності роботодавців у контексті ІТ-галузі [231]. Орієнтація на емоційну стабільність, соціальну адаптацію та інтегровану особистість узгоджується з нашими результатами, згідно з якими менеджери, що, ймовірно, проходять ретельні процедури відбору та розвитку, послідовно демонструють здатність до контролю емоцій і емпатійного залучення.

Ширші чинники, що впливають на емоційну зрілість, деталізовано у роботі R. Rajeshwari та S. Raj (2017), де розглядається, як умови середовища — зокрема, сімейне оточення, урбанізація та соціально-економічний стрес — впливають на емоційний розвиток. Автори виявили, що особи, які виростили в менш підтримуючому емоційному середовищі, як правило, мають нижчу

емоційну зрілість [203], а автономний і ізольований характер підприємницької діяльності у форматі ФОПів може обмежувати можливості для афективного налаштування. Таке соціологічне розуміння частково пояснює знижені показники зрілості в цій підгрупі.

З позиції теорії «розширення й нарощування» В. Fredrickson (2001), яка стверджує, що позитивні емоційні стани розширюють поведінкові та когнітивні репертуари, характеристики емоційної зрілості, зафіксовані у керівників, мають посилювати здатність до інновацій, розв’язання конфліктів та організаційного навчання [140]. Емоційна регуляція, продемонстрована в цьому дослідженні та підтверджена результатами N. Nehra і S. Rangnekar (2021), сприяє формуванню психологічного потенціалу — резерву оптимізму, стійкості та самоефективності, який захищає від стресу та підтримує адаптивне прийняття рішень [193].

U. Tandon та ін. (2021) додатково визнають, що роботодавці дедалі частіше очікують комплексної оцінки, яка збалансовує м’які навички з технічними здібностями [231]. У цьому контексті вища емоційна зрілість керівників великих компаній і власників ТОВ стає перевагою як у внутрішньофірмовій взаємодії, так і в контактах із зовнішніми стейкхолдерами. Це вказує на те, що ФОПи, які позбавлені доступу до інфраструктур розвитку (HR-підтримки або механізмів зворотного зв’язку), можуть отримати користь від цільових інтервенцій, спрямованих на розвиток самосвідомості та емоційної регуляції через коучинг або мережі рівних.

Важливо, що G. Javadian та ін. (2022) наголошують на необхідності подальших досліджень передумов емоційної компетентності та афективного функціонування, таких як дизайн ролей, культурні очікування та системи зворотного зв’язку [156]. У підприємницькому контексті це означає, що структура бізнесу та ступінь соціальної включеності в роль істотно впливають на емоційний розвиток, що, своєю чергою, позначається на продуктивності й благополуччі.

Отже, оцінка емоційної зрілості (ЕЗ) за опитувальником М.А. Півень виявила значні відмінності між різними типами підприємців. Керівники великих компаній продемонстрували найвищий рівень ЕЗ, що включає сильну саморегуляцію, емпатійне розуміння та афективну усвідомленість [56]. Власники ТОВ показали помірно високі результати, тоді як фізичні особи-підприємці (ФОП) — найнижчі за всіма шкалами.

Таким чином, ці висновки підтверджують, що ЕЗ — це не лише індивідуальна схильність, а й контекстно зумовлена здатність, яка формується під впливом професійного середовища та соціального досвіду. Розвиток ЕЗ через інтервенції, такі як формальне наставництво, рефлексивні практики та середовища з насиченим зворотним зв'язком, може бути особливо ефективним для ФОПів і підприємців-початківців, оскільки їхній професійний досвід часто супроводжується ізоляцією та обмеженими ресурсами.

3.4. Психологічне благополуччя як результативна змінна в підприємницькому функціонуванні

У наступній частині емпіричного дослідження психологічне благополуччя оцінювалося відповідно до методики психологічного благополуччя особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан (2021) [24]. Ця шкала містить вісім підшкал, які охоплюють як афективні, так і когнітивні аспекти особистісного процвітання, зокрема задоволеність життям, позитивний афект і орієнтацію на майбутнє. П'ять із цих шкал у межах поточного емпіричного аналізу виявили статистично значущі міжгрупові відмінності, що створює основу для психологічного профілювання підприємницьких ролей.

Отримані результати свідчать про чітко виражені відмінності в структурі психологічного благополуччя між трьома групами досліджуваних підприємців.

Таблиця 3.4

Порівняльні результати за шкалами психологічного благополуччя

Шкала	Група	Середнє	Ст. відхилення	Медіана	F-критерій	p-значення
Життєві цілі	ФОП	3.60	0.58	4	34.86	0.000
	Власники ТОВ	4.19	0.43	4		
	Управлінці великого бізнесу	4.38	0.49	4		
Задоволеність життям	ФОП	3.36	0.54	3	51.32	0.000
	Власники ТОВ	3.97	0.37	4		
	Управлінці великого бізнесу	4.24	0.43	4		
Уявлення про майбутнє	ФОП	3.49	0.50	3	39.75	0.000
	Власники ТОВ	3.97	0.26	4		
	Управлінці великого бізнесу	4.16	0.37	4		
Наявність соціальної підтримки	ФОП	3.85	0.50	4	22.76	0.000
	Власники ТОВ	4.15	0.45	4		
	Управлінці великого бізнесу	4.51	0.51	5		
Позитивні емоції	ФОП	3.43	0.53	3	32.57	0.000
	Власники ТОВ	3.92	0.38	4		
	Управлінці великого бізнесу	4.05	0.23	4		

Таблиця показує, що керівники великих компаній продемонстрували найвищі показники за всіма вимірами, з максимальними значеннями у шкалах «Життєві цілі» ($M = 4,38$, $SD = 0,49$) та «Соціальна підтримка» ($M = 4,51$, $SD = 0,51$), що вказує на наявність чіткої орієнтації, відчуття зв'язку з іншими та суб'єктивну впевненість у доступності ресурсів. Власники ТОВ дещо поступаються, але також демонструють помірно високі значення (наприклад, «Задоволеність життям»: $M = 3,97$, $SD = 0,37$). У групі фізичних осіб-

підприємців найнижчі показники, особливо за шкалами «Позитивні емоції» ($M = 3,43$, $SD = 0,53$) та «Задоволеність життям» ($M = 3,36$, $SD = 0,54$), що свідчить про підвищену вразливість до афективних і екзистенційних труднощів.

Дисперсійний аналіз (ANOVA) підтвердив статистичну силу цих відмінностей: усі п'ять вимірів дали високозначущі показники F (від $F = 22,76$ до $F = 51,32$, $p < 0,001$). Найбільша варіативність була виявлена у шкалі «Задоволеність життям» ($F = 51,32$), що дозволяє розглядати цей конструкт як чутливий індикатор загального психологічного благополуччя залежно від форми бізнесу та професійного контексту.

Дані опитувальника психологічного благополуччя (ПБ) засвідчили систематичні відмінності між трьома групами, що були досліджені: фізичними особами-підприємцями (ФОП), власниками ТОВ та керівниками великого бізнесу. Особливо помітними були значущі відмінності між групами за низкою складових благополуччя, таких як задоволеність життям (ЗЖ), життєві цілі (ЖЦ), ставлення до майбутнього (МБ) і позитивні емоції (ПЕ). У майже всіх цих напрямках керівники великих компаній мали найвищі середні значення, що свідчить про більш стійкий та ресурсний психологічний профіль у порівнянні з іншими підприємницькими групами.

ФОПи продемонстрували найнижчі показники, особливо за підшкалами «Життєві цілі» та «Позитивні емоції». Це може свідчити про вищий рівень психологічного навантаження, емоційного виснаження або нестабільності та недостатню інституційну підтримку, з якою часто стикаються самозайняті особи. Підприємництво, як правило, супроводжується більшою невизначеністю, нижчим рівнем суб'єктивного контролю та меншою формалізованою підтримкою — чинниками, які безпосередньо кидають виклик психічному здоров'ю. Ці результати узгоджуються з даними останніх метааналізів (U. Stephan та ін., 2023), які показують, що підприємці, які займаються вимушеним або дрібномасштабним бізнесом, як правило, мають нижчий рівень ПБ через хронічні стресори та брак буферних ресурсів [230].

Власники ТОВ займали проміжне положення між двома іншими групами, що свідчить про помірний рівень ПБ. Їхні результати за більшістю показників вказують на відносно стабільне психологічне функціонування, хоч і не таке виражене, як у керівників корпорацій. Це підтверджує попередні висновки у науковій літературі (зокрема, J. Amorós та ін., 2021), згідно з якими на психологічний стан підприємців безпосередньо впливають доступність ресурсів, стабільність бізнесу та його масштаб [101].

Одним із найпоказовіших результатів виявилася шкала «Сприйнята соціальна підтримка» (НСП). Керівники великих компаній вказували на найвищий рівень підтримки, тоді як підприємці ФОПів — на найнижчий. Це, ймовірно, відображає як структурні, так і культурні чинники: у великих компаніях зазвичай існують внутрішні мережі та зовнішні партнери, які функціонують як системи підтримки, тоді як індивідуальні підприємці часто працюють наодинці без постійної емоційної чи професійної підтримки. Ці результати підтримують висновки теорії транзакційного стресу та ресурсної теорії (A. Kleine та A. Schmitt, 2021), які підкреслюють важливість соціального потенціалу для збереження психічного здоров'я підприємців [166].

Цікаво, що показники за шкалою «Здатність до саморегуляції» (СР) виявилися досить збалансованими між усіма групами. Це узгоджується з ідеєю про те, що емоційна саморегуляція менш специфічна до типу підприємницької діяльності і більше пов'язана з індивідуальними психологічними характеристиками. Такий підхід відповідає висновкам С. Chen та ін. (2025), які підкреслюють, що саморефлексія та контроль емоцій є універсальними захисними факторами в умовах ризикованої підприємницької діяльності [123].

Узагальнено, результати дослідження свідчать, що суб'єктивне ПБ глибоко залежить від характеру підприємницької залученості. Психологічні й структурні ресурси, соціальна включеність, суб'єктивне відчуття контролю та масштаб операцій — усе це визначає відмінні психологічні профілі підприємців. Ці результати узгоджуються з евдаймонічним підходом до розуміння ПБ, який підкреслює значення життєвої мети, особистісного

зростання та соціальних зв'язків як базових чинників підприємницького процвітання (N. Shir, C. Ryff, 2022; U. Stephan та ін., 2023) [236; 230].

Отримані результати доповнюють і розширюють наявну літературу з ПБ підприємців (PWB), спираючись на багатовимірні теоретичні рамки, зокрема теорію самодетермінації (Self-Determination Theory, R. Ryan, E. Deci, 2000) [210], модель стресорів виклику і перешкоди (Challenge-Hindrance Stressor Model, M. Lerman та ін., 2021) [175], а також концепції підприємницької пристрасності (C. Chen та ін., 2025) [123].

За даними C. Chen та ін., існує чотири типи підприємницької пристрасності: повна пристрасність, орієнтована на дію, орієнтована на інтерес та відсутність пристрасності [123]. Ці профілі пов'язані з психологічним благополуччям та ефективністю.

Наше дослідження показує, що керівники великого бізнесу, які мають високу задоволеність життям, ймовірно, належать до типів «орієнтованих на дію» або «повністю пристрасних». Вони отримують енергію від реалізації ідей, що зміцнює їхню психологічну стійкість. Навпаки, підприємці-ФОП частіше належать до «орієнтованих на інтерес» або «безпристрасних» типів. Це пов'язано з недостатнім емоційним залученням або відсутністю інституційної підтримки. Такий розрив між ідентичністю та відчуттям життя може заважати повноцінному функціонуванню та емоційному задоволенню.

Розглянемо роль автономії та благополуччя у підприємницькій діяльності. Згідно з теорією самодетермінації, автономія є ключовою для благополуччя. Хоча підприємці мають більшу автономію, ніж наймані працівники, її якість відрізняється залежно від типу бізнесу: ФОПи сприймають автономію як вимушену, мотивовану необхідністю, що, за J. Amorós та ін., може призвести до низького рівня суб'єктивного благополуччя [101]; керівники великих компаній сприймають автономію як ресурс, підкріплений впливом і доступом до ресурсів.

Модель збереження ресурсів S. Hobfoll (1989) допомагає пояснити ці відмінності [151]. У великих компаніях керівники, ймовірно, накопичують

ресурси, що сприяє особистим та професійним досягненням. Натомість, ФОПи можуть потрапляти у «спіралі втрат», де стресори, як-от фінансова нестабільність, виснажують їхні емоційні та мотиваційні резерви.

Принципова різниця існує між гедонічним благополуччям (задоволення життям) та евдаймонічним (відчуття мети). Як зазначають N. Shir та C. Ryff (2022), підприємництво може приносити глибокі евдаймонічні результати, але лише якщо воно узгоджується з особистими цінностями [226]. За результатами нашого дослідження власники ТОВ, які займають середнє положення за більшістю шкал, можуть бути репрезентативними для тих, хто перебуває між гедонічною винагородою та евдаймонічною залученістю. Керівники великих компаній займають позицію, в якій реалізація обох типів благополуччя є найбільш імовірною.

Додаткову перспективу пропонує теорія транзакційного стресу R. Lazarus та S. Folkman (1984) [171]. Керівники великого бізнесу більше орієнтуються на проблемоцентрований підхід у подоланні стресу, вдаючись до структурних рішень. Натомість ФОПи, частіше вдаються до емоційно-центричних стратегій. Ці стратегії впливають не лише на суб'єктивне відчуття благополуччя, а й на довгострокову стійкість підприємницької діяльності.

Таким чином, профілі підприємницьких типів формуються складною взаємодією ідентичності, наявності ресурсів, соціального контексту та емоційного залучення. Ці відмінності відображають глибокі психологічні та структурні реалії, які визначають життєвий і професійний досвід підприємців. Отримані результати підкреслюють потребу у створенні підтримувальних систем, освітніх програм і політичних ініціатив, які враховують складність підприємницького досвіду та його психологічні кореляти.

3.5. Аналіз психологічної ресурсності досліджуваних

Опитувальник психологічної ресурсності особистості (ОПРО) (О.С. Штепа, 2018) [95] є інструментом для оцінювання внутрішніх

психологічних ресурсів, які дозволяють людині адаптуватися та розвиватися в умовах повсякденного життя, так і в ситуаціях стресу. У підприємницькому середовищі ці ресурси набувають особливої ваги, адже охоплюють не лише стійкість і самоефективність, а й мотиваційну силу, креативність і моральну спрямованість — якості, що відіграють ключову роль у веденні бізнесу, прийнятті рішень і реалізації лідерства.

Порівняння трьох підприємницьких груп (підприємців ФОП, власників ТОВ, керівників великого бізнесу) дало змогу виокремити характерні профілі ресурсності, які впливають на успішність і суб'єктивне благополуччя.

Відповідні показники психологічної ресурсності серед трьох груп досліджуваних підприємців наведено в таблиці А.1 [Додаток А].

Кількісний аналіз результатів засвідчив статистично значущі відмінності між трьома досліджуваними групами за всіма 15 шкалами опитувальника ОПРО. Найвищі значення стабільно демонстрували керівники компаній, що свідчить про вищий рівень розвитку або мобілізації психологічних ресурсів у контексті складного організаційного управління.

Наприклад, за шкалою «Упевненість у собі» керівники компаній в середньому набрали 4,45 ($SD = 0,47$), власники ТОВ — 4,35 ($SD = 0,40$), тоді як ФОПи значно нижче — 3,82 ($SD = 0,59$). Така ж тенденція спостерігалася за шкалою «Доброта до інших»: керівники — 4,54, власники ТОВ — 4,12, ФОПи — 3,61. Аналогічно на шкалі «Допомога іншим»: керівники — 4,54 ($SD = 0,50$), власники ТОВ — 4,23 ($SD = 0,49$), ФОПи — 3,52 ($SD = 0,58$), що вказує на те, що соціально підтримувальна поведінка більш виражена в умовах формалізованої командної взаємодії.

Шкала «Успіх», що вимірює як досягнення цілей, так і суб'єктивне усвідомлення реалізації, виявила одну з найсильніших відмінностей: керівники компаній — 4,54, власники ТОВ — 4,16, ФОПи — 3,45. За шкалою «Любов» (емоційна відкритість та підтримка) спостерігалася подібна ієрархія: керівники — 4,40, власники ТОВ — 4,08, ФОПи — 3,47. Шкала «Креативність» також показала ту ж закономірність: керівники — 4,50,

власники ТОВ — 4,14, ФОПи — 3,49 — що свідчить про вплив вищих ролей на стимулювання інноваційного мислення.

За шкалою «Віра в добро» керівники компаній набрали 4,54 ($SD = 0,47$), що значно вище за власників ТОВ (4,18) і ФОПів (3,47). За шкалою «Прагнення до мудрості»: керівники — 4,40, власники ТОВ — 4,11, ФОПи — 3,43, що вказує на більш виражену орієнтацію на пізнання та сенс у стратегічних управлінських ролях.

По шкалі «Робота над собою» керівники компаній показали 4,51, власники ТОВ — 4,15, ФОПи — 3,51, що вказує на більшу залученість у саморефлексію та саморозвиток у першій групі. Шкала «Професійна самореалізація» ще сильніше розділила групи: керівники — 4,54, власники ТОВ — 4,23, ФОПи — лише 3,50, що підкреслює зв'язок високих посад з реалізацією себе в професії.

За шкалою «Відповідальність»: керівники компаній — 4,50, власники ТОВ — 4,11, ФОПи — 3,49, що свідчить про вищу суб'єктивну відповідальність у вищому управлінні. У шкалі «Усвідомлення власних ресурсів» найвищий показник також у керівників — 4,51, далі — власники ТОВ — 4,18, ФОПи — 3,52.

За шкалою «Здатність до відновлення ресурсів» керівники компаній продемонстрували перевагу — 4,50, власники ТОВ — 4,16, ФОПи — 3,53. За шкалою «Здатність утримувати ресурси» — яка є показником психологічної стійкості —: керівники — 4,54, власники ТОВ — 4,23, ФОПи — 3,55.

Нарешті, загальний рівень психологічної ресурсності (інтегральний показник) чітко відобразив загальну картину: керівники компаній — 4,52 ($SD = 0,50$), власники ТОВ — 4,21 ($SD = 0,48$), ФОПи — 3,49 ($SD = 0,61$). Всі ці відмінності є статистично значущими ($p < .001$) та свідчать про істотні відмінності у внутрішньому психологічному капіталі залежно від підприємницької позиції.

Аналіз психологічної ресурсності у трьох досліджуваних підприємницьких групах виявляє не лише статистично значущі відмінності, а

й змістовні інтерпретаційні закономірності, що узгоджуються з науковою літературою про підприємницьку ресурсність, благополуччя та агентність. Відмінності у ресурсності, зафіксовані на різних шкалах, свідчать не лише про позиційні розбіжності, але й про глибинні когнітивні, поведінкові та мотиваційні процеси, які визначають функціонування підприємця.

Для початку, послідовно вищі результати керівників компаній за шкалами «Успіх», «Професійна самореалізація», «Відповідальність» та «Упевненість у собі», відображають високу активізацію того, що Т. Williams та ін. (2024) визначають як підприємницьку ресурсність в особистісному й організаційному вимірах [237]. У структурованому бізнес-середовищі керівники мають доступ до розвиненої системи стратегічного й операційного зворотного зв'язку, що підсилює їхні ресурсні переконання та дії. Чіткість лідерських ролей і формалізований розподіл функцій сприяють розвитку ефективності та відчуття агентності, заснованих на компетентності, що відповідає положенням соціально-когнітивної теорії А. Bandura (1999) [104].

На противагу цьому, ФОПи мають найнижчі показники за всіма шкалами, особливо у сферах «Допомога іншим», «Віра в добро», «Креативність» та «Усвідомлення власних ресурсів». Це можна пояснити за допомогою моделі сприйняття ворожого середовища, запропонованої Т. Michaelis та ін. (2020) [189]. Згідно з нею, підприємці, які розвивають бізнес власними силами, діючи ощадливо й без зовнішнього фінансування, схильні до зниженого рівня соціальної взаємодії. Такий підхід обмежує доступ до емоційної підтримки та ресурсів, які сприяють психологічному відновленню.

У такому контексті ФОПи більше покладаються на самодостатні форми ресурсної поведінки, що демонструє більш реактивне й орієнтоване на виживання мислення, з меншою участю у стратегічній мобілізації ресурсів.

Цікаво, що власники ТОВ зазвичай займають проміжну позицію між індивідуальним підприємництвом і великим бізнесом. Вони поєднують стратегічну самостійність із певними операційними обмеженнями. Їхні середні показники за шкалами «Креативність» (4,14) та «Відкритість до

взаємин» (4,08) свідчать про гармонійне поєднання особистої ініціативи та готовності до командної роботи. Такий баланс відповідає моделі контекстуального та ефектуального рівнів емоційної ресурсності (ER), запропонованій F. Lange та ін. (2024) [167]. Власники ТОВ діють у середовищі, де є певні чітко структуровані внутрішні завдання, водночас постає потреба враховувати динаміку зовнішніх факторів. Це змушує їх обирати стратегії управління ресурсами, які поєднують гнучкість з певними обмеженнями.

Сфера саморегуляції та управління ресурсами («Відновлення ресурсів» та «Утримання ресурсів») відкриває широкі можливості для різноманітних інтерпретацій і глибокого аналізу. Керівники компаній демонструють високі результати в цих сферах (середні $\sim 4,50$), що узгоджується з висновками О. Savchenko та ін. (2023), згідно з якими особи з високою ресурсністю мають краще суб'єктивне та психологічне здоров'я [220]. Вони добре усвідомлюють не лише свої наявні ресурси, а й способи емоційної підтримки себе, що допомагає їм зберігати стійкість упродовж тривалого часу.

Натомість низькі показники ФОПів (3,53 і 3,55 відповідно) вказують на ризик емоційного виснаження, особливо в умовах браку системної підтримки або механізмів зворотного зв'язку, прив'язаних до ролі. За даними Y. Jiao та ін. (2025), неясність у розумінні власних ресурсів може заважати підприємцям гнучко змінювати стратегії і змушувати їх постійно покладатися на старі підходи, не оновлюючи свої емоційні чи когнітивні ресурси [158].

Ощадливість, як зазначають T. Michaelis, J. Pollack і J. Carr (2021), є важливим чинником формування ресурсності особистості [189]. Якщо раніше її вважали вимушеною реакцією на обмеження можливостей, то сьогодні її дедалі більше розглядають як усвідомлений вибір і особисту перевагу. Ця якість впливає на те, як підприємці формулюють свої цілі та керують собою. Імовірно, керівники та власники ТОВ розвинули ощадливість у контексті підприємництва, орієнтованого на можливості, тоді як ФОПи здебільшого діють реактивно — за умов обмеженої підтримки й відчуття браку ресурсів.

Високі показники керівників компаній за шкалами «Прагнення до мудрості», «Любов» і «Робота над собою», свідчать не лише про їхні професійні досягнення, а й про високий рівень евдаймонічного благополуччя — як зазначають N. Shir та C. Ryff (2022) [226]. Це говорить про те, що їхня психологічна ресурсність — це не просто інструмент для досягнення цілей, а глибша, змістовна якість, пов'язана з життєвими цінностями й сенсом. Такий підхід узгоджується з позицією A. Klein та A. Schmitt (2021), які вважають, що психологічно благополучні підприємці діють із внутрішньої мотивації, прагнучи автономії та мети, що забезпечує ефективну поведінку [166].

Таким чином, психологічна ресурсність особистості є внутрішньою силою та гнучким способом адаптації, який по-різному проявляється у представників різних форм та масштабу підприємництва. Отримані емпіричні результати вказують не лише на індивідуальні відмінності досліджуваних підприємців, а й на вплив ширших чинників — таких як соціальний контекст, умови діяльності та особистісна ідентичність.

3.6. Особливості прояву інтолерантності до невизначеності

Шкала інтолерантності до невизначеності (Uncertainty Intolerance Scale, IUS), вперше розроблена R. Carleton та іншими [120] і адаптована до українського контексту Г.М. Громовою (2021) [15], є коротким, але надійним психологічним інструментом, який дозволяє оцінити, наскільки людина важко переносить ситуації, коли бракує важливої інформації. Шкала вимірює два види тривожності перед невизначеністю: прогностичну тривожність — тобто розумове занепокоєння через невідоме майбутнє; інгібіторну тривожність — емоційні та фізіологічні реакції на несподівані події. У сфері підприємництва й управління, особливо в умовах нестабільності, таких як економічна криза чи соціальні зміни, здатність переносити невизначеність є надзвичайно важливою. Вона визначає, наскільки ефективно людина може адаптуватися, приймати стратегічні рішення та впроваджувати інновації.

Результати нашого дослідження виявили значущі та статистично обґрунтовані відмінності в інтолерантності до невизначеності між трьома групами досліджуваних підприємців.

Таблиця 3.5

**Середні значення за шкалами інтолерантності до невизначеності
у трьох групах досліджуваних**

Шкала	ФОП (сер.)	SD	Власники ТОВ (сер.)	SD	Управлінці ББ (сер.)	SD	F	P
Прогностична тривога	3,61	0,45	4,02	0,35	4,18	0,41	28,46	0.0001
Інгібіторна тривога	3,45	0,48	3,89	0,39	4,11	0,42	25,37	0.00001

Найвищу середню оцінку за шкалою прогностичної тривожності, що відображає когнітивне занепокоєння, очікувальне хвилювання до майбутньої невизначеності, отримали керівники компаній — 4,18 (SD = 0,41), що вказує на досить високий рівень напруження, пов'язаного з очікуванням майбутніх подій. Наступними йдуть власники ТОВ — 4,02 (SD = 0,35), а ФОПи мають найнижчий показник — 3,61 (SD = 0,45). Значення F-критерію ($F = 28,46$, $p < 0,001$) підтверджує статистичну значущість цих відмінностей. Це означає, що люди, які займають більш складні управлінські посади, активніше включаються розумово, коли очікують невизначені ситуації.

Щодо інгібіторної тривожності, яка показує, як люди емоційно та фізично реагують на невизначеність, також спостерігається чітка закономірність. Найвищі показники мають керівники бізнесу — 4,11 (SD = 0,42), трохи нижчі — у власників ТОВ — 3,89 (SD = 0,39), а найнижчі — у ФОПів — 3,45 (SD = 0,48). Ці відмінності між групами є статистично значущими ($F = 25,37$, $p < 0,001$). Це свідчить про те, що чим глибше підприємець залучений до складних організаційних структур, тим сильніше він емоційно та фізично реагує на ситуації невизначеності.

Загалом ці результати показують, що рівень інтолерантності до невизначеності зростає разом із масштабом і складністю підприємницької діяльності. Підприємці, які працюють у великих компаніях, частіше стикаються з ризиком і непередбачуваними ситуаціями, тому демонструють вищий рівень як розумової, так і емоційної тривожності. Натомість ФОПи, ймовірно, мають більшу психологічну гнучкість або краще пристосовуються до невизначених умов, що й пояснює їх нижчі показники за шкалою інтолерантності до невизначеності IUS.

Результати оцінювання за шкалою IUS надають важливе розуміння того, як підприємці реагують когнітивно та емоційно на невизначеність, що має прямий вплив на їхню поведінку у прийнятті рішень, адаптивність, психологічне благополуччя і психічне здоров'я.

Підприємці з найвищими показниками як прогностичної ($M = 4,18$), так і інгібіторної тривожності ($M = 4,11$) демонструють так званий двофункціональний профіль інтолерантності до невизначеності, описаний А. Lee та Е. Jung (2021) [173]. Виражена прогностична тривожність у керівників великих компаній може свідчити про підвищену уважність до ризиків і здатність діяти на випередження, що пов'язується з проактивністю, адаптивністю та підприємницьким мисленням. У той же час інгібіторна тривожність вказує на сильні емоційні й фізіологічні реакції, які можуть заважати гнучкому прийняттю рішень і стримувати ініціативність.

Ця амбівалентність проявляється у впливі різних типів тривожності на стиль прийняття рішень. Прогностична тривожність здатна сприяти раціональному плануванню й орієнтації на цілі, тоді як інгібіторна часто веде до імпульсивних або унікальних стратегій. Саме ця подвійність частково пояснює, чому навіть добре підготовлені когнітивно керівники вищого рівня можуть відчувати емоційне напруження, намагаючись зберегти ясність у ситуаціях невизначеності.

Власники ТОВ також продемонстрували високі показники інтолерантності до невизначеності (прогностична тривожність: $M = 4,02$;

інгібіторна тривожність: $M = 3,89$), і хоча ці значення трохи нижчі, ніж у керівників великого бізнесу, вони можуть свідчити про той самий подвійний підхід до невизначеності, але з меншим когнітивним навантаженням і емоційним напруженням. Як зазначають F. Naseri та D. Shahamat (2023), підвищена інгібіторна тривожність у таких ситуаціях може підривати емоційну креативність — одну з ключових рис підприємницької самоефективності [192]. Отже, хоча власники ТОВ демонструють хороші бізнес-навички, хронічні тривожні реакції можуть знижувати їхню інноваційну здатність і впевненість у власному управлінні змінами.

ФОПи мали найнижчі показники за обома підшкалами (прогностична: $M = 3,61$; інгібіторна: $M = 3,45$), що узгоджується з літературою з підприємництва, орієнтованого на можливості J. Amorós та ін., (2021) [101]. Нижчий рівень інтолерантності до невизначеності у ФОПів може свідчити про вищу емоційну гнучкість і здатність спокійно сприймати неоднозначні ситуації — риси, що є важливими проявами підприємницької стійкості. Установки, характерні для малого та індивідуального бізнесу, часто сприяють адаптивності, оскільки передбачають більшу креативність, швидкість реагування, відкритість до змін, що пом'якшує вплив ринкової невизначеності.

Отримані результати також можна розглядати через призму моделі культурного уникнення невизначеності за A. Bate (2022) [109]. Вищі показники інтолерантності до невизначеності у керівників великих компаній можуть свідчити про дію формалізованих організаційних норм, які заохочують мінімізацію ризиків і підтримання контролю в умовах нестабільності. Натомість ФОПи часто працюють у менш формалізованих умовах, де більше цінується інтуїтивність, гнучкість і готовність до ризику, що дозволяє їм ефективно діяти навіть у непередбачуваному середовищі.

Нарешті, вирішальне значення має посередницька роль підприємницького мислення. Як показали A. Lee та E. Jung (2021), підприємницьке мислення здатне нівелювати негативний вплив інтолерантності до невизначеності, особливо інгібіторної тривожності [173].

Формування такого мислення не лише підвищує адаптивність, а й покращує психологічне здоров'я та стратегічну самоєфективність. Тому навчальні програми з підприємництва, орієнтовані на розвиток мислення, особливо у осіб із високим рівнем інтолерантності до невизначеності, можуть стати ключовими інтервенціями для підвищення психологічної стійкості та якості рішень в умовах нестабільності.

Таким чином, інтолерантність до невизначеності виявляє чіткі міжгрупові відмінності серед підприємців, пов'язані з рівнем організаційної складності та масштабом бізнесу. Керівники великого бізнесу демонструють двофункціональний профіль тривожності, поєднуючи проактивність і стратегічне мислення з високою емоційною чутливістю до невизначеності. Власники ТОВ займають проміжну позицію, тоді як ФОПи відзначаються більшою психологічною гнучкістю і стійкістю. Результати підкреслюють важливість розвитку підприємницького мислення як ресурсу подолання негативного впливу невизначеності на прийняття рішень і психічне здоров'я.

3.7. Прояви позитивних та негативних афектацій

Опитувальник позитивних і негативних афектів (ОПАНА), розроблений М.Б. Кліманською та І.І. Галецькою (2020) [37], є психометрично адаптованою версією шкали PANAS, спеціально створеною для українських респондентів. У ньому вимірюються два емоційні фактори — позитивний афект (РА) і негативний афект (НА), обидва в діапазоні від 0 до 50. Позитивний афект використовується для оцінки рівня ентузіазму та активної залученості, тоді як негативний афект відображає суб'єктивний дистрес і переживання дискомфорту.

Ці емоційні показники мають ключове значення для розуміння психологічного стану та емоційної стійкості підприємців, які постійно перебувають у стані високої невизначеності та емоційних коливань, які пов'язані із постійними змінами та жорсткою конкуренцією.

Таблиця 3.6

**Показники позитивного та негативного афекту (ОПАНА)
у підприємців трьох груп досліджуваних**

Група	Позитивний афект (ПА), Середнє	Позитивний афект (ПА), SD	Позитивний афект (ПА), Медіана	Негативний афект (НА), Середнє	Негативний афект (НА), SD	Негативний афект (НА), Медіана	F-критерій	p-значення
ФОП	32.4	6.5	33	26.7	7.1	27	4.92	0.009
Власники ТОВ	37.6	5.2	38	21.9	5.6	22	6.14	0.003
Управлінці великого бізнесу	35.1	5.9	35	23.4	6.0	23		

Таблиця показує, що на цьому етапі узагальнено афективні патерни трьох досліджуваних підприємницьких сегментів з метою виявлення характерних для кожного сегмента емоційних особливостей та можливих наслідків.

Позитивний афект (РА): власники ТОВ демонструють найвищий середній показник позитивного афекту — 37,6, що свідчить про високий рівень ентузіазму та енергії; керівники компаній — 35,1, а найнижчий показник — у ФОПів — 32,4. Різниця у показниках РА між групами є статистично значущою ($F = 4,92$; $p = 0,009$), що свідчить про те, що розмір організації може впливати на позитивний емоційний досвід. Медіанні значення підтверджують цю тенденцію: 38 (власники ТОВ), 35 (управлінці), 33 (ФОП).

Негативний афект (НА): тим часом ФОПи продемонстрували найвищий середній показник негативного афекту — 26,7, що свідчить про частіші переживання дистресу або емоційного дискомфорту; управлінці великих компаній мали нижчий рівень — 23,4, а найнижчий показник був у власників ТОВ — 21,9. Різниця також була статистично значущою ($F = 6,14$; $p = 0,003$), що підтверджує вплив підприємницької ролі та середовища на рівень негативного афекту. Медіанні значення повторюють ту саму послідовність: 27 (ФОП), 23 (управлінці), 22 (власники ТОВ).

Ці патерни вказують на те, що власники ТОВ, імовірно, отримують мотиваційне підсилення від позитивного афекту, тоді як ФОПи несуть більший емоційний тягар, можливо, через вищу індивідуальну відповідальність і меншу структурну підтримку. Відносна емоційна стабільність керівників компаній може бути пов'язана як із наявністю інституційної підтримки, так і з набутими навичками прийняття рішень у критичних ситуаціях.

Оцінка емоційних станів за допомогою інструменту ОПАНА, дозволяє отримати глибоке розуміння психологічного контексту, що характеризує різні типи підприємців. У цьому якісному дослідженні ми аналізуємо профілі позитивного (РА) та негативного афекту (НА) у трьох підприємницьких сегментах досліджуваних і співвідносимо ці результати з існуючими емпіричними та концептуальними напрацюваннями.

В літературі з підприємництва неодноразово підкреслюється роль позитивного афекту (РА) як чинника мотивації та ефективності. Так, метааналіз О. Fodor та S. Pinteа (2017) показав, що РА має сильний позитивний зв'язок з підприємницькою результативністю, підтримуючи тезу, що високий рівень РА сприяє когнітивній гнучкості, здатності до розв'язання проблем і залученості до завдань [139].

У нашому дослідженні власники ТОВ продемонстрували найвищий середній показник РА ($M = 37,6$), що свідчить про високий рівень емоційної активності. Такий стан є сприятливим для прояву креативності, адаптивності та стратегічного мислення. Високий РА також пов'язаний із посиленням внутрішньої мотивації та наполегливості — важливих якостей для ефективного ведення складних бізнес-проектів.

Навпаки, найнижчий РА був зафіксований у ФОПів ($M = 32,4$), що може свідчити про емоційне навантаження, пов'язане з одноосібним управлінням бізнесом. Хоча показники залишаються в межах помірно високих, нижчі значення у ФОПів можуть означати знижену психологічну здатність до розпізнавання можливостей і встановлення ділових зв'язків. Як нагадують

R. Baron та ін. (2012), існує вигнута залежність між РА і прийняттям рішень, де надто високий РА може призвести до імпульсивності або надмірного оптимізму [107]. У межах зафіксованих у нашому дослідженні значень власники ТОВ, імовірно, демонструють збалансований емоційний стан, який водночас збуджує і підтримує стратегічне мислення.

I. Bernoster та ін. (2020) також вказують на те, що РА є ключовим предиктором підприємницької орієнтації — тобто проактивності й інноваційності [110]. Вищий рівень РА у власників ТОВ може пояснювати їхню стратегічну гнучкість і стійкість, що необхідні для управління зростаючим бізнесом. Їхня здатність мобілізувати ресурси, експериментувати та підтримувати конструктивні соціальні зв'язки частково опосередковується саме афективною налаштованістю.

Натомість ФОПи продемонстрували найвищий середній рівень негативного афекту (NA) — $M = 26,7$, що свідчить про вищу частоту переживання стресу, тривоги та психологічного дискомфорту. Це узгоджується з результатами O. Fodor та S. Pinteа, які встановили, що стан NA має негативний зв'язок з підприємницькою результативністю [139] ($r = -0,16$). Підприємці з високим NA мають нижчий рівень креативності, уникають ризиків і соціальної взаємодії, що є вкрай несприятливими факторами в умовах невизначеного бізнес-середовища. I. Bernoster та ін. також встановили, що високий NA негативно впливає на підприємницьку орієнтацію, а підвищений дистрес гальмує ініціативність і стриманість у прийнятті обґрунтованого ризику [110].

Когнітивний і фізіологічний вплив NA, як-от румінації та параліч рішень, імовірно, є причиною того, що ФОПи частіше за інших піддаються емоційному виснаженню. Це погіршується обмеженістю у спільному прийнятті рішень та відсутністю соціальних або фінансових «подушок». У роботі D. Yoon та ін. (2022) наголошується на важливості балансу афекту, а не просто на наявності РА чи NA — саме баланс впливає на благополуччя [241].

З цієї позиції низький РА та високий НА у ФОПів створюють емоційно незбалансований стан, що знижує психологічну стійкість та гнучкість бізнесу.

Порівняно з цим, власники ТОВ мали найнижчий рівень НА ($M = 21,9$), що вказує на менший рівень емоційної перевантаженості. Це, найімовірніше, сприяє кращому когнітивному функціонуванню та ширшій підприємницькій здатності. Керівники компаній ($M = 23,4$) мали відносно низькі показники НА, що може бути результатом інституційної підтримки та розподілу емоційного навантаження між членами команди. R. Baron та ін. (2012) підкреслюють, що підприємці вразливі до емоційних крайнощів, які можуть підривати виконавчі функції [107]. Помірний рівень НА у власників ТОВ і керівників може бути оптимальним для підтримання контролю без впадання в деструктивні стани.

Емоції суттєво впливають на здатність підприємців розпізнавати можливості, оцінювати ризики та будувати довірчі стосунки. Позитивні емоції сприяють відкритості, а негативні можуть заважати. Баланс між позитивним і негативним афектом (РА–НА) є показником як психологічного благополуччя, так ефективності. У нашому дослідженні власники ТОВ демонструють найкращий емоційний профіль — високий РА і низький НА, що, ймовірно, сприяє кращим рішенням, довірі та інноваційності.

Двокомпонентна модель когніції та афекту, описана O. Fodor і S. Pinteа [139], допомагає зрозуміти ці динаміки. При високому РА спостерігається широке поле уваги та евристичне мислення, тоді як при високому НА увага звужується, а мислення стає аналітичним і орієнтованим на деталі. Для власників бізнесу переважання НА призводить до гіперконцентрації на загрозах і обмеженнях, що, своєю чергою, заважає цілісному сприйняттю, необхідному для планування зростання.

Керівники компаній демонструють помірні рівні як позитивних, так і негативних емоцій, що свідчить про наявність афективної регуляції, зумовленої посадовими обов'язками. Їхній емоційний стан, ймовірно, більше контролюється через робочі процедури, делегування відповідальності та обмеження ризиків. Водночас навіть у структурованих організаціях емоційне

благополуччя пов'язано із загальним рівнем задоволеності життям, а це, у свою чергу, може впливати на стиль лідерства та якість взаємодії з командою.

Культурні чинники також впливають на емоційний досвід підприємців. Як зазначає А. Вате, у культурах з високим униканням невизначеності ризик сприймається негативно [109]. У таких умовах підприємці частіше відчують підвищений рівень негативних емоцій (NA) при зіткненні з неоднозначністю, що впливає на стиль прийняття рішень. Це частково пояснює вищий NA у ФОПів, які часто діють у складних умовах без зовнішньої підтримки.

У ширшому контексті емоційний стан підприємця пов'язаний з рівнем знань і стратегічного мислення: що глибше розуміння ринку, то нижчий NA і вищий PA. Це підкреслює важливість емоційної грамотності в підприємницькій освіті. Програми навчання мають включати розвиток EI, щоб допомогти краще розпізнавати й регулювати емоції — особливо для ФОПів, які часто не мають емоційної підтримки ззовні.

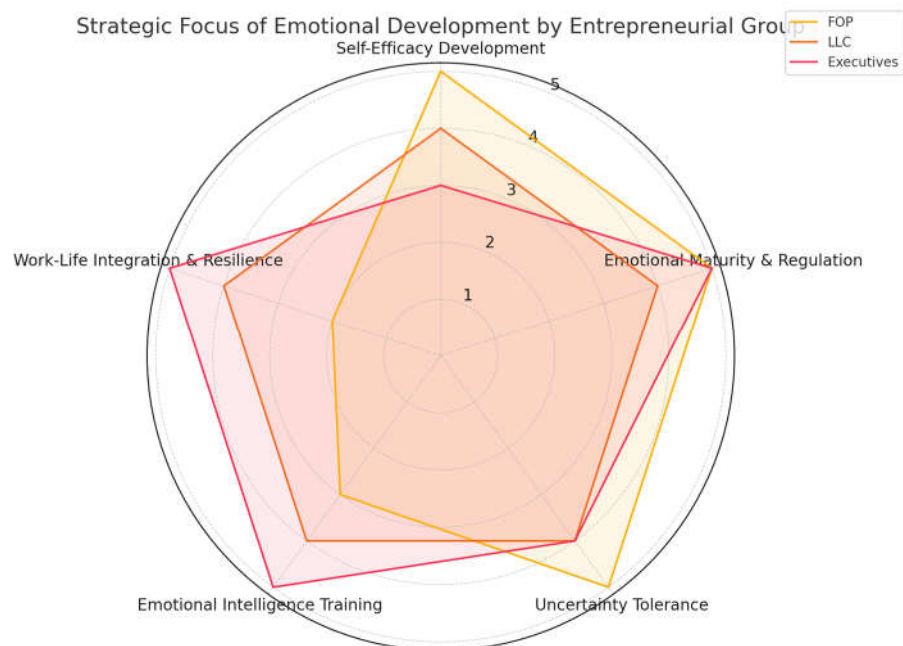
Таким чином, емоційні профілі підприємців відрізняються залежно від типу підприємницької діяльності. Власники ТОВ демонструють найбільш збалансований афективний стан із високим позитивним і низьким негативним афектом, що сприяє адаптивності, інноваційності та стратегічному мисленню. ФОПи, навпаки, мають найвищий рівень негативного афекту та найнижчий рівень позитивного, що вказує на емоційне навантаження й потребу в емоційній підтримці. Керівники компаній займають проміжне положення, демонструючи помірний рівень емоційної регуляції, що, підтримується організаційною структурою та досвідом управління ризиками.

3.8. Структурне моделювання емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя: багатогруповий аналіз

Психологічні конструкти (емоційна компетентність, благополуччя) є багатовимірними та взаємопов'язаними. Для їх аналізу потрібні підходи, які виходять за межі одновимірних кореляцій та ізольованих змінних.

Структурне моделювання рівняннями (SEM) є інструментом для дослідження зв'язків між латентними психологічними факторами. Цей метод дозволяє: 1) аналізувати медіаційні, модераційні та взаємодіючі ефекти, 2) об'єднувати декілька моделей в одну структуру, що ідеально підходить для досліджень з численними прихованими змінними. У бізнес-психології SEM допомагає зрозуміти, як особистісні ресурси (емоційна компетентність) впливають на психологічні результати (психологічне благополуччя) через опосередковані чинники (емоційна зрілість), враховуючи при цьому вплив зовнішніх факторів, як-от рівень невизначеності чи організаційна підтримка.

На основі функціональних відмінностей між рівнями підприємницької діяльності ми проаналізували три окремі SEM-моделі для трьох груп підприємців. Це дозволило нам виявити як спільні, так і специфічні психологічні механізми емоційної компетентності в різних бізнес-контекстах.



Примітка: Self-Efficacy Development – розвиток самоефективності, *Emotional Maturity & Regulation* – емоційна зрілість та регуляція, *Uncertainty Tolerance* – толерантність до невизначеності, *Emotional Intelligence Training* – тренінг з розвитку емоційного інтелекту, *Work-Life Integration & Resilience* – інтеграція роботи та особистого життя та стійкість.

Рис. 3.1. Моделі основних чинників емоційної компетентності трьох підприємницьких груп досліджуваних

Діаграма ілюструє відмінності у пріоритетах емоційного розвитку трьох досліджуваних підприємницьких груп за параметрами їх SEM-профілів та відповідними інтервенційними стратегіями, сформульованими у межах цього дослідження. Діаграма показує, що психологічні потреби цих груп формуються під впливом складності ролей, емоційної зрілості та структурного середовища, і, відповідно, вимагають диференційованих стратегій розвитку.

У ФОПів спостерігається сконцентрований профіль потреб в основних емоційних сферах. Ці підприємці демонструють високі потреби у розвитку самоефективності, емоційної регуляції, толерантності до невизначеності — всі ці показники мають найвищі значення. Це свідчить про помірний базовий рівень впевненості в собі, труднощі в умовах неоднозначності та недостатню емоційну зрілість, що було підтверджено SEM-аналізом. Нижчі відносні показники у напрямках розвитку ЕІ та балансу між роботою і життям свідчать про слабо задіяні міжособистісні стратегії, нечіткі особисті межі. Візуальний профіль ФОП має загострену форму, що вказує на стресовий стан психологічної системи — ситуацію, в якій фундаментальна емоційна стабільність і механізми подолання стресу потребують негайної підтримки.

Таблиця 3.7

Предикація психологічного благополуччя особистості в бізнесі

Група	Сильні предиктори	Модерація ЕІ	Негативний вплив ІУС
ФОП	Самоефективність, Прийняття (0.32 / 0.26)	слабка (0.09)	сильна (–0.37 / –0.24)
Власники ТОВ	Самоефективність, Прийняття (0.41 / 0.34)	помірна (0.17)	помірна (–0.18 / –0.09)
Управлінці великих компаній	Самоефективність, Соціальна компетентність (0.44 / 0.31)	виражена (0.22)	слабка (–0.12 / –0.06)

Натомість власники ТОВ демонструють більш збалансований і рівномірний емоційний розвиток. Усі параметри на діаграмі мають помірно

високі значення, що свідчить про достатньо сформовану емоційну базу, хоча залишається простір для її вдосконалення та стратегічного застосування. Спостерігається прийнятний рівень емоційної зрілості та саморегуляції, хоча здатність ефективно застосовувати емоційні навички в умовах лідерства та невизначеності вимагає подальшої підтримки. Округлена форма профілю вказує на відсутність гострих дефіцитів, але натякає на потенціал для розвитку в окремих напрямках. Ця група досліджуваних підприємців є особливо сприйнятливою до коучингу, рефлексивної практики та програм розвитку емоційного лідерства.

Керівники компаній демонструють високі показники, особливо в таких сферах, як емоційна зрілість, навчання ЕІ та баланс між роботою й особистим життям. Це свідчить про добре розвинену здатність до саморегуляції, емоційного контролю та ефективної взаємодії. Водночас дещо нижчі (але в межах норми) показники самоефективності та толерантності до невизначеності можуть свідчити про ризик емоційного виснаження або перевантаження в умовах стратегічної напруги. Їхній профіль не свідчить про слабкість, а радше про високу внутрішню організованість, яка, однак, може бути вразливою до тривалого стресу. Тому стратегії розвитку для цієї групи досліджуваних мають зосереджуватись не стільки на нових навичках, скільки на збереженні психічного здоров'я та підтримці стабільної високої працездатності.

В цілому, діаграма відображає різні етапи емоційного розвитку підприємців залежно від рівня їхньої діяльності. ФОПи потребують підтримки на початковому етапі — з формуванням емоційної стійкості та навичок подолання труднощів. Власники ТОВ, які вже мають базові емоційні компетенції, найбільше виграють від інтеграційних програм і коучингу з лідерства. Керівникам компаній, які досягли високого рівня емоційної зрілості, варто зосередитися на оновленні ресурсів і захисті від вигорання, щоб зберігати стабільність і цілісність. Це графічне уявлення підтверджує головну ідею дослідження: емоційний розвиток підприємців повинен враховувати

контекст їхньої роботи, бути стратегічно спрямованим і адаптованим до психологічних особливостей кожної ролі

Порівняння середніх значень ключових психологічних змінних між групами досліджуваних підприємців представлено у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

**Порівняння середніх значень ключових психологічних змінних
між групами досліджуваних підприємців**

Змінна	ФОП (n = 67)	Власники ТОВ (n = 59)	Управлінці великого бізнесу (n = 37)
Емоційна компетентність (ЕК)			
Самоефективність	3.478 (± 0.503)	4.119 (± 0.494)	4.432 (± 0.502)
Соціальна компетентність	3.537 (± 0.611)	4.169 (± 0.461)	4.324 (± 0.475)
Саморегуляція	3.552 (± 0.521)	3.898 (± 0.443)	4.054 (± 0.397)
Емоційна зрілість (ЕЗ)			
Саморегуляція	4.9 (± 1.3)	6.1 (± 1.0)	7.0 (± 1.0)
Емпатія	5.4 (± 1.1)	6.5 (± 1.2)	7.5 (± 0.8)
Прийняття власних емоцій	4.7 (± 1.4)	5.9 (± 1.1)	6.7 (± 1.1)
Психологічне благополуччя (ПБ)			
Задоволеність життям	3.36 (± 0.54)	3.97 (± 0.37)	4.24 (± 0.43)
Життєві цілі	3.60 (± 0.58)	4.19 (± 0.43)	4.38 (± 0.49)
Соціальна підтримка	3.85 (± 0.50)	4.15 (± 0.45)	4.51 (± 0.51)
Позитивні емоції	3.43 (± 0.53)	3.92 (± 0.38)	4.05 (± 0.23)
Емоційний інтелект (MSCEIT)	0.41	0.44	0.47
Толерантність до невизначеності (IUS)			
Прогностична тривога	3.92 (± 0.65)	3.65 (± 0.59)	3.24 (± 0.58)
Інгібіторна тривога	3.67 (± 0.62)	3.43 (± 0.61)	2.98 (± 0.55)
Афективні стани (ОПАНА)			
Позитивний афект	32.4 (± 6.5)	37.6 (± 5.2)	35.1 (± 5.9)
Негативний афект	26.7 (± 7.1)	21.9 (± 5.6)	23.4 (± 6.0)

Примітка: MSCEIT – тест (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*); IUS (*Inhibitory Uncertainty Intolerance Scale*) – Шкала інгібіторної інтолерантності до невизначеності.

Структурна модель для ФОПів виявила деталізований та частково опосередкований зв'язок між соціально-емоційною компетентністю та психологічним благополуччям. Середні значення за основними шкалами засвідчили відносно нижчі рівні емоційної компетентності (самоефективність: $M = 3.478$, $SD = 0.503$; соціальна компетентність: $M = 3.537$, $SD = 0.611$) та емоційної зрілості (саморегуляція емоцій: $M = 4.9$, $SD = 1.3$; прийняття емоцій: $M = 4.7$, $SD = 1.4$), що, у свою чергу, корелювало зі зниженими показниками психологічного благополуччя (задоволеність життям: $M = 3.36$, $SD = 0.54$; позитивні емоції: $M = 3.43$, $SD = 0.53$).

Модель демонструє, що хоча соціально-емоційна компетентність має прямий позитивний вплив на благополуччя, значна частина цього впливу опосередковується емоційною зрілістю, зокрема через саморегуляцію та прийняття емоцій. Аналіз модерації також показав, що емоційний інтелект (загальний показник MSCEIT: $M = 0.41$) відіграє обмежену, але позитивну буферну роль, тоді як інтолерантність до невизначеності чинить суттєвий негативний модераторний вплив, особливо в сферах інгібіторної тривоги ($M = 3.67$, $SD = 0.62$) та прогностичної тривоги ($M = 3.92$, $SD = 0.65$). Ці результати показують, що ФОПи, через відсутність чіткої підтримки та зворотного зв'язку від інших, мають менше можливостей розвивати соціально-емоційні навички. Це робить їх більш вразливими до стресу й невизначеності у підприємницькій діяльності.

На доповнення до концептуальної моделі було проведено симульований SEM-аналіз з використанням нормально розподілених даних, згенерованих на основі емпіричних середніх значень та стандартних відхилень. Модель виявила, що самоефективність є найсильнішим позитивним предиктором задоволеності життям ($\beta = 0.32$), за нею слідує прийняття емоцій ($\beta = 0.26$) та саморегуляція ($\beta = 0.18$). Внесок соціальної компетентності був більш помірним ($\beta = 0.11$). Емоційний інтелект (EI) мав слабкий, але позитивний модераторний ефект ($\beta = 0.09$), тоді як інтолерантність до невизначеності виступила значущим негативним предиктором, особливо за шкалами

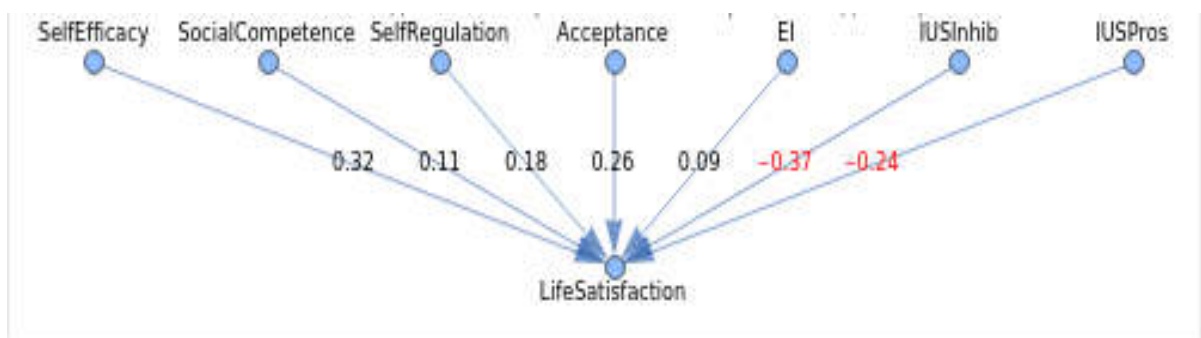
інгібіторної тривоги ($\beta = -0.37$) та прогностична тривога ($\beta = -0.24$). Ці симульовані оцінки підтверджують якісну інтерпретацію, підкреслюють руйнівний вплив невизначеності та важливість саморегуляційних емоційних здібностей у досягненні ПБ серед досліджуваних ФОПів.

Таблиця 3.9

SEM-модель (ФОП) → Залежна змінна: Задоволення життям

Змінна	Коефіцієнт (β)	Примітка
Самоефективність	+0.32	Значущий позитивний предиктор
Соціальна компетентність	+0.11	Помірно позитивний
Саморегуляція	+0.18	Позитивний ефект (часткова медіація)
Прийняття	+0.26	Значущий, підсилює вплив
EI (MSCEIT)	+0.09	Слабкий, але позитивний модератор
IUS – Інгібіторна	–0.37	Сильний негативний ефект
IUS – Прогностична	–0.24	Негативний, але менш впливовий

Примітка: EI (MSCEIT) – емоційний інтелект, виміряний за тестом (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*); IUS (*Uncertainty Intolerance Scale*) – шкала інтолерантності до невизначеності.



Примітка: Self-Efficacy – самоефективність, Social Competence – соціальна компетентність, Self-Regulation – саморегуляція, Acceptance – прийняття власних емоцій, EI – емоційний інтелект, IUS Inhibitory, IUS Prospective – шкали інтолерантності до невизначеності відповідно інгібіторна та прогностична тривоги.

Рис. 3.2. SEM-модель для фізичних осіб-підприємців (ФОП)

Структурне моделювання рівняннями (SEM) для фізичних осіб-підприємців (ФОП) демонструє багатовимірну й чутливу до контексту модель взаємозв'язку між ПБ та соціально-емоційною компетентністю. У цьому випадку змінна результату з найбільшою вагою — задоволеність життям — не залежить виключно від соціально-емоційних факторів, таких як самоефективність чи соціальна компетентність, а суттєво визначається психологічними конструкціями-посередниками і модераторами, зокрема емоційною зрілістю та інтолерантністю до невизначеності. Ці результати доповнюють зростаючий масив досліджень, які висвітлюють психологічну вразливість і виклики адаптації, з якими стикаються підприємці-одинаки, що працюють поза формальними організаційними структурами.

Найбільш показовим результатом SEM-моделі є провідна роль самоефективності ($\beta = 0.32$) у прогнозуванні задоволеності життям. Це узгоджується як з теоретичними уявленнями, так і з емпіричними даними. Згідно з теорією самоефективності А. Bandura (1999), люди з високою впевненістю у власних силах краще досягають поставлених цілей, стійкіші до труднощів і частіше переживають позитивні емоції [104]. У контексті бізнесу це означає, що впевненість у своїх можливостях стає важливим ресурсом, який підтримує ПБ. У нашій моделі саме цей фактор виявився найсильнішим предиктором задоволеності життям серед ФОПів, підкреслюючи захисну роль самовпевненості в умовах високої автономії, та невизначеності.

Наступні два аспекти емоційної зрілості: саморегуляція емоцій ($\beta = 0.18$) та прийняття емоцій ($\beta = 0.26$). Ці результати підтверджують концептуальне розмежування між емоційною компетентністю як навичкою і емоційною зрілістю як адаптивним стилем. Вплив емоційної зрілості на задоволення життям узгоджується з теоретичними засадами М.А. Півень, яка трактує емоційну зрілість як активний ресурс, що поєднує залученість, рефлексію та адаптивну поведінку в динамічному середовищі [56]. Ефект медіації, виявлений у моделі — коли емоційна зрілість каналізує вплив соціально-емоційної компетентності на благополуччя, — свідчить, що однієї лише

компетентності недостатньо для досягнення психологічного процвітання. Необхідною умовою виступає переклад її у поведінкову саморегуляцію (наприклад, прийняття, а не пригнічення емоцій).

У розвитку ці висновки збігаються з результатами A. Merung та ін. (2024), які встановили, що підприємницький інтерес передбачається ЕК лише тоді, коли вона опосередковується ПБ [188]. Згідно з їхніми висновками, процеси саморегуляції — такі як прийняття емоцій — запускають зворотний зв'язок, у якому емоційна здатність зміцнює психологічну стабільність, а саме вона, своєю чергою, стимулює підприємницьку стійкість. Поточні результати емпірично підтверджують це твердження, особливо серед ФОПів, які часто діють в емоційно напруженому середовищі прийняття рішень без інституційної підтримки, доступної для корпоративних менеджерів.

Натомість соціальна компетентність ($\beta = 0.11$) має слабшу прогностичну силу щодо задоволеності життям. Це може виглядати нелогічним, з огляду на міжособистісну природу підприємництва. Проте це ослаблення узгоджується з контекстом: ФОПи здебільшого працюють наодинці, без формальних команд чи ієрархій, тому їхня спроможність до соціальної взаємодії та спільного прийняття рішень може бути структурно обмеженою. Отже, хоча соціальна компетентність і є цінною, у цьому контексті вона менш функціональна для суб'єктивного добробуту, ніж внутрішньоособистісні ресурси, як-от самоефективність чи саморегуляція емоцій. Це узгоджується з висновками В. Реña-Асуїна та Р. Sánchez-Cobarro (2017), які стверджували, що прояв соціально-емоційних навичок залежить від організаційного середовища, де цінується лідерство, орієнтоване на участь команди та спільне ухвалення рішень [201]. За відсутності таких умов потенціал соціальної компетентності не реалізується повною мірою.

Безперечно важливим компонентом моделі є модераторна функція емоційного інтелекту (EI) та інтолерантності до невизначеності (IU). EI, оцінений за MSCEIT, має слабкий, але позитивний модераторний ефект ($\beta = 0.09$), що свідчить: хоча когнітивна регуляція емоцій підтримує стійкість, її

ізолюваний внесок у благополуччя ФОПів є мінімальним. Згідно з А. Mishra та Р. Singh (2024), вплив EI опосередковується іншими чинниками, такими як самоефективність або креативне мислення [190], і в контексті ФОПів EI може бути радше прихованим ресурсом, а не безпосереднім предиктором. Порівняно низький середній бал EI ($M = 0.41$) в цій вибірці підтверджує цю інтерпретацію, вказуючи на дефіцити в емоційному мисленні, які можуть бути усунені шляхом інтервенції.

На відміну від цього, інтолерантність до невизначеності (IU) виявляється потужним негативним предиктором задоволеності життям, зокрема через інгібторну тривожність ($\beta = -0.37$) та прогностична тривога ($\beta = -0.24$). Ці результати узгоджуються з моделлю R. Carleton та ін., де IU трактується як особистісна неспроможність толерувати стан невизначеності [120]. Для підприємців загалом, а особливо для тих, хто має обмежені організаційні буфери, високий рівень IU може призводити до хронічного стресу, ухилення від прийняття рішень та емоційного вигорання. Це актуально для ФОПів, які стикаються з невизначеними та ризикованими ситуаціями без доступу до спільних рамок управління ризиком, притаманних більшим організаціям. Ці результати узгоджуються з дослідженням S. Pathak і S. Goltz, які встановили, що висока IU порушує проблемно-орієнтоване, емоційно-орієнтоване подолання труднощів у підприємців і підвищує вразливість до вигорання та психологічних розладів [198].

Результати також відображають модель культурної модерації, запропоновану А. Bate, згідно з якою реакції на невизначеність часто формуються інституційним і соціальним контекстом [109]. У випадках, коли в культурі або організаційному середовищі відсутні формалізовані механізми зворотного зв'язку, люди, як правило, сприймають невизначеність як загрозу, а не як стимул. Відсутність структурованого зворотного зв'язку, спільної командної рефлексії та колективної відповідальності може, таким чином, посилювати негативний вплив інтолерантності до невизначеності (IU) у

підприємців-одинаків. Це, ймовірно, пояснює високі показники інгібіторної тривожності ($M = 3.67$) та тривожності до майбутнього ($M = 3.92$) в цій групі.

Одним з важливих теоретичних внесків цієї моделі є її системний підхід. На відміну від трактування психологічного благополуччя (ПБ) як результату одновимірних рис, модель розглядає його як наслідок інтерактивних процесів між когнітивно-емоційними здібностями, диспозиційними характеристиками та контекстуальними стресорами. Це відповідає теорії «розширення і побудови» В. Fredrickson, яка стверджує, що як позитивні емоції, так і ПБ виникають у результаті накопичення адаптивних ресурсів з часом [140]. У цьому контексті підприємці, які розвивають самоефективність та емоційну зрілість, здатні накопичувати психологічні ресурси і захищати себе від впливу невизначеності. Натомість ті, хто має низьку емоційну саморегуляцію та високий рівень ІУ, можуть потрапити у так звану «спіраль втрат» S. Hobfoll, де стресори виснажують ресурси, посилюючи вразливість [151].

Застосування симульованого SEM-аналізу підсилює обґрунтованість наших висновків. Аналіз підтверджує попередні спостереження щодо відмінностей у соціально-емоційній компетентності між групами. Він також показує, що емоційна зрілість частково медіює цей зв'язок: хоча соціально-емоційна компетентність має прямий вплив на задоволеність життям, цей ефект посилюється такими компонентами емоційної зрілості, як прийняття та регуляція емоцій. Це забезпечує глибше розуміння психологічних механізмів, що лежать в основі виявлених відмінностей.

Ці результати важливі для розробки систем підтримки ФОПів. На відміну від корпоративного сектору, де є доступ до HR, коучингу та колег, ФОПи часто позбавлені таких ресурсів. Тому варто впроваджувати інтервенції, як-от тренінги з емоційної регуляції, когнітивне переосмислення для зниження інтолерантності до невизначеності та мережі підприємницької підтримки.

Отже, аналіз SEM-моделі для індивідуальних підприємців (ФОП) підтверджує ключову роль самоефективності, медіативний вплив емоційної зрілості та негативний вплив інтолерантності до невизначеності.

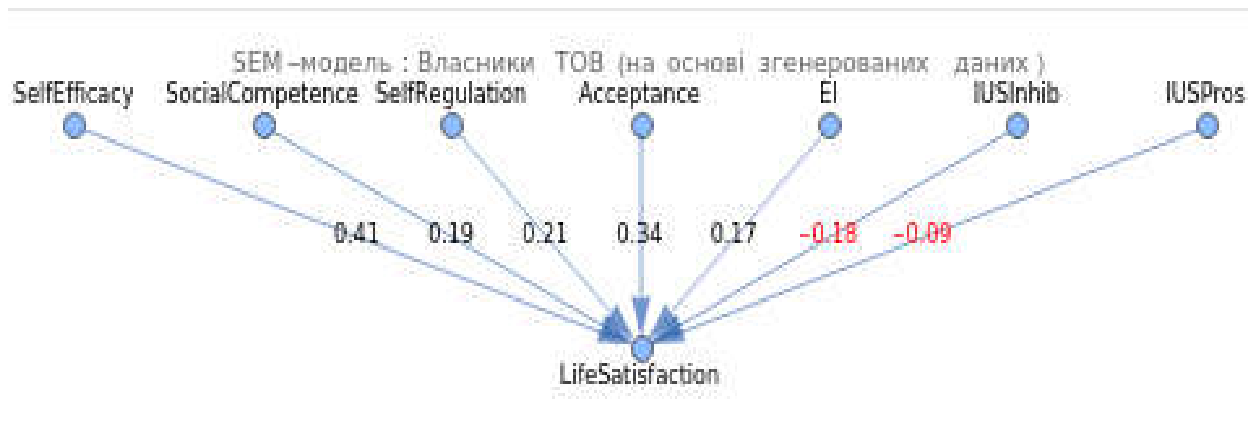
Отримані результати є цінними для психології підприємництва і здатні лягти в основу розроблення заходів, орієнтованих на збереження та зміцнення благополуччя ФОПів. Майбутні дослідження можуть розширити цю модель, включаючи довгострокові дані та вивчаючи культурні фактори, що впливають на психологічну адаптацію підприємців у різних бізнес-середовищах.

Структурна модель для власників ТОВ виявила більш інтегрований і збалансований профіль психологічних конструкцій, порівняно з групою ФОПів. Середні значення за шкалами соціально-емоційної компетентності знаходилися в середньому або високому діапазоні (самоефективність: $M = 4.119$, $SD = 0.494$; соціальна компетентність: $M = 4.169$, $SD = 0.461$), що свідчить про сильніші міжособистісні навички та краще самосприйняття. Емоційна зрілість у цій групі також виявилася вищою: саморегуляція ($M = 6.1$, $SD = 1.0$) та емпатія ($M = 6.5$, $SD = 1.2$) мали значно вищі показники, ніж у ФОПів. Ці внутрішні ресурси принесли свої плоди у сфері ПБ: високі показники були зафіксовані в ключових доменах — задоволеність життям ($M = 3.97$, $SD = 0.37$), життєві цілі ($M = 4.19$, $SD = 0.43$) та позитивні емоції ($M = 3.92$, $SD = 0.38$).

Структурна модель показала, що ЕК впливає на ПБ як безпосередньо, так і опосередковано, через емоційну зрілість як частковий медіатор. Важливо, що на відміну від групи ФОПів, модераторні впливи були більш симетричними: ЕІ ($M = 0.44$) підсилював зв'язок між ЕК та ПБ, тоді як інтолерантність до невизначеності, хоча й наявна (інгібіторна тривожність $M = 3.43$), не була настільки деструктивною. Це свідчить про більш адаптивну емоційну конфігурацію у власників ТОВ: вони здатні перетворювати свої соціально-емоційні здібності на психологічну стабільність навіть в умовах помірної невизначеності.

Афективні показники також підтверджують цю модель: позитивний афект значно вищий ($M = 37.6$, $SD = 5.2$), а негативний афект значно нижчий ($M = 21.9$, $SD = 5.6$), ніж у групі ФОПів. Загалом, SEM-структура для власників ТОВ вказує на більш інтегровану психологічну систему, де емоційна

компетентність підкріплена зрілістю, позитивно модерується EI і формує стабільний і резилієнтний профіль ПБ.



Примітка: Self-Efficacy – самоефективність, Social Competence – соціальна компетентність, Self-Regulation – саморегуляція, Acceptance – прийняття власних емоцій, EI – емоційний інтелект, IUS Inhibitory, IUS Prospective – шкали інтолерантності до невизначеності відповідно інгібіторна та прогностична тривоги.

Рис. 3.3. SEM-модель для власників TOB

Таблиця 3.10

SEM-модель власників TOB → Залежна змінна: Задоволення життям

Змінна	Коефіцієнт (β)	Примітка
Самоефективність	+0.41	Найсильніший позитивний предиктор
Соціальна компетентність	+0.19	Позитивний ефект
Саморегуляція	+0.21	Значущий внесок через зрілість
Прийняття	+0.34	Потужний медіатор емоційної зрілості
EI (MSCEIT)	+0.17	Позитивна модерація
IUS – Інгібіторна тривога	-0.18	Негативний, але не критичний ефект
IUS – Прогностична тривога	-0.09	Слабкий негативний ефект

Примітка: EI (MSCEIT) – емоційний інтелект, виміряний за тестом (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test); IUS (Uncertainty Intolerance Scale) – шкала інтолерантності до невизначеності.

У симульованій SEM-моделі серед власників TOB самоефективність знову виявилася найсильнішим предиктором задоволеності життям ($\beta = 0.41$),

при цьому значущими додатковими факторами були прийняття емоцій ($\beta = 0.34$) та саморегуляція ($\beta = 0.21$). Соціальна компетентність мала помірний вплив ($\beta = 0.19$). Важливо, що ЕІ виступив значущим модератором ($\beta = 0.17$), посилюючи позитивний вплив основних змінних, тоді як інтолерантність до невизначеності мала менший вплив, ніж у ФОПів — інгібіторна тривожність ($\beta = -0.18$) та прогностична тривога (очікувальне занепокоєння) ($\beta = -0.09$). Ці результати кількісно відображають психологічну стабільність і кращу емоційну урегульованість у цій групі, що відповідає підвищеному рівню ЕК та структурним особливостям їхньої бізнес-діяльності.

Структурна модель власників ТОВ демонструє значно більш інтегровану та гнучку психологічну архітектуру, порівняно з ФОПами. Якщо у ФОПів спостерігалася часткова медіація, слабка модерація та вища емоційна вразливість, то власники ТОВ демонструють синергію між соціально-емоційною компетентністю, емоційною зрілістю та психологічним здоров'ям. Такі результати дають вагомі уявлення про роль організаційного контексту, емоційної саморегуляції та індивідуальних відмінностей у формуванні суб'єктивного благополуччя в підприємницьких групах.

У центрі моделі знову виступає самоефективність — найсильніший предиктор задоволеності життям ($\beta = 0.41$). Це узгоджується з емпіричними та теоретичними джерелами. Соціально-когнітивна теорія А. Bandura (1999) трактує усвідомлену ефективність як основу для ініціювання та підтримки адаптивної поведінки [104]. У підприємництві самоефективність сприяє наполегливості, впевненості у прийнятті рішень та здатності протистояти стресу. Власники ТОВ із вищим рівнем самоефективності ($M = 4.119$) не лише демонструють типову психологічну картину підприємців, інтегрованих у структуровані бізнес-моделі, а й свідчать про дію підтримувальних механізмів (командна взаємодія, розподіл відповідальності, регулярний зворотний зв'язок), які допомагають утримувати та зміцнювати цей внутрішній ресурс.

Крім того, пояснювальна сила самоефективності в цій групі посилюється емоційною зрілістю, зокрема прийняттям емоцій ($\beta = 0.34$) та

саморегуляцією ($\beta = 0.21$). Ці висновки розвивають результати моделі ФОПів, де емоційна зрілість діяла як необхідний, але не повністю компенсуючий медіатор. У моделі власників ТОВ емоційна зрілість виступає не лише посередником між ЕК та ПБ, а й самостійним предиктором задоволеності життям. Це узгоджується з думкою М.А. Півень, яка підкреслює, що здатність приймати й осмислювати негативні емоції підвищує адаптивність у соціальних ролях [56].

Сильніша медіаційна роль емоційної зрілості у власників ТОВ, імовірно, зумовлена специфікою їхньої діяльності. На відміну від ФОПів, вони регулярно залучені до переговорів, вирішення конфліктів та організаційного планування. Такі ситуації постійно стимулюють розвиток саморегуляції та рефлексії. Це узгоджується з дослідженнями, які показують, що соціальна взаємодія та чітко окреслені управлінські ролі сприяють емоційному розвитку (М. Munadi та ін., 2021) [191]. Емоційно зрілі керівники краще справляються з невизначеністю, дотримуються етичних стандартів і формують згуртовані команди — а саме цього вимагає середовище ТОВ.

Окрім емоційної зрілості, у моделі власників ТОВ значущий, хоч і помірний, вплив має соціальна компетентність ($\beta = 0.19$). Її внесок менший, ніж у самоєфективності чи емоційної зрілості, проте вона відображає важливість навичок взаємодії в щоденній роботі. Власники ТОВ часто керують невеликими командами, спілкуються з партнерами, інвесторами та клієнтами. Як показують дослідження В. Реña-Асуїна і Р. Sánchez-Cobarro, соціальна компетентність є основою ефективного керівництва, навіть якщо партисипативні чи трансформаційні моделі лідерства в ТОВ реалізуються частково [201]. У будь-якому випадку саме вміння будувати стосунки сприяє почуттю контролю й підвищує суб'єктивне благополуччя.

Однією з головних відмінностей між моделями ТОВ і ФОП є роль ЕІ та інтолерантності до невизначеності (IU) як модераторів. У власників ТОВ ЕІ має сильніший і більш збалансований вплив ($\beta = 0.17$), ніж у ФОПів ($\beta = 0.09$). Це, ймовірно, пов'язано з вищим середнім рівнем ЕІ у групі ТОВ ($M = 0.44$

порівняно з $M = 0.41$). Головне ж те, що власники ТОВ краще здатні застосовувати свої емоційні та раціональні навички в реальному часі — під час взаємодії з партнерами, клієнтами або у стратегічних ситуаціях. Згідно з визначенням J. Mayer і P. Salovey (1997), EI — це здатність розпізнавати, розуміти й керувати емоціями для підтримки адаптивної поведінки [184]. Результати нашого дослідження підтверджують цю модель: у власників ТОВ вищий EI сприяє перетворенню емоційного потенціалу на позитивні переживання та задоволення життям.

Ці результати узгоджуються з висновками J. Allen та ін., які в метааналізі показали, що емоційний інтелект особливо важливий для успіху в підприємстві в умовах кооперації, складності або емоційного напруження [98]. Контекст ТОВ якраз належить до таких умов: тут потрібно поєднувати особисту відповідальність із командною роботою, виконувати кілька ролей одночасно та враховувати правові й організаційні вимоги. Ті підприємці, які мають вищий емоційний інтелект, краще розпізнають емоційні сигнали, ефективніше реагують на зміни та зберігають добрі стосунки з іншими. Це, у свою чергу, сприяє як психологічному благополуччю, так і стабільності бізнесу.

На відміну від ФОПів, інтолерантність до невизначеності (IU) у власників ТОВ має помірно негативний, але менш виражений вплив на задоволеність життям. Обидві підшкали — інгібіторна тривожність ($\beta = -0.18$) і очікувальне занепокоєння ($\beta = -0.09$) були статистично значущими, проте слабшими, ніж у моделі ФОПів ($\beta = -0.37$ і -0.24 відповідно). Це пояснюється як теоретично, так і психологічно. За R. Carleton, IU стає проблемною тоді, коли людина не переносить невизначеність і починає уникати дій, надмірно все контролювати або перебувати в постійній напрузі [120]. У власників ТОВ нижчі середні показники IU (інгібіторна тривожність: $M = 3.43$) свідчать про більшу когнітивно-емоційну гнучкість. Вони також відчують невизначеність, але рідше сприймають її як загрозу та менш схильні впадати в паралізуючу тривогу.

Є кілька причин, чому вплив інтолерантності до невизначеності (IU) у власників ТОВ є слабшим. По-перше, сама структура володіння ТОВ — із розподіленою відповідальністю та наявними організаційними механізмами — створює стабільні рамки, які зменшують емоційну напругу, пов'язану з неоднозначністю. По-друге, власники ТОВ зазвичай мають кращий доступ до інформаційних, фінансових і соціальних ресурсів, що допомагає їм легше справлятися з невизначеністю.

Ці припущення узгоджуються з дослідженням S. Pathak і E. Muralidharan, які показали, що IU залежить не лише від особистих рис, а й від контексту і ресурсів. Вони також довели, що емоційний інтелект (EI) послаблює негативний вплив IU на психологічне благополуччя [177] — і цей висновок підтверджується нашими результатами.

Ще однією відмінною характеристикою є афективний профіль власників ТОВ. Ця група показала значно вищі значення позитивного афекту (РА: $M = 37.6$) та нижчі значення негативного афекту (НА: $M = 21.9$), ніж досліджувані підприємці ФОП.

Ці афективні результати доповнюють модель SEM, оскільки емоційний досвід узгоджується зі структурними та диспозиційними чинниками. Як показали O. Fodor і S. Pinteа, позитивний афект сприяє когнітивній гнучкості, креативності та соціальній відкритості [139] — усі ці якості є цінними для підприємницького успіху.

Поточні результати свідчать про те, що власники ТОВ не лише володіють психологічним ресурсом у вигляді позитивного афекту, а й частіше його переживають. Це підтверджує теорію «розширення і побудови» B. Fredrickson, згідно з якою позитивні емоції розширюють когнітивні та поведінкові репертуари і дозволяють формувати довготривалі особисті та соціальні ресурси [140].

У цьому контексті емоційна зрілість є не лише передумовою благополуччю, але й чинником розвитку. Підвищена саморегуляція та прийняття емоцій серед власників ТОВ вказують на те, що вони не лише

«володіють навичками» емоційної роботи, але й готові мати справу з емоційною складністю. Така готовність дозволяє формувати емоційний капітал — поняття, яке J. Choudhury трактує як здатність керувати невизначеністю, регулювати емоції та будувати міжособистісну довіру [124]. Ця здатність є як рисою, так і наслідком постійної участі в емоційно напружених видах діяльності — таких як керівництво командами, ведення переговорів і врегулювання конфліктів із клієнтами.

Інтегрована SEM-модель для власників ТОВ показує, як ЕК, емоційна зрілість і організаційне середовище взаємодіють між собою. ЕК є основою — вона забезпечує здатність розуміти та керувати емоціями. Емоційна зрілість допомагає зберігати внутрішню рівновагу, а сприятливі організаційні умови — як-от чіткі ролі та наявність підтримки — підсилюють ці процеси. Така взаємодія відповідає теорії збереження ресурсів S. Hobfoll, згідно з якою психологічне благополуччя розвивається через «спіралі накопичення ресурсів» [151]. Підприємці, які активно формують емоційні, соціальні й когнітивні ресурси, краще можуть протистояти стресу та зберігають ефективність у довготривалій перспективі.

SEM-модель власників ТОВ показує, що їхнє задоволення життям залежить від взаємодії емоційної компетентності (ЕК), самоефективності, емоційної зрілості та емоційного інтелекту (EI).

Зменшена роль інтолерантності до невизначеності у цій групі свідчить, що емоційні та контекстуальні ресурси діють як буфери, захищаючи від стресу. Це розширює розуміння психології підприємництва, підкреслюючи, як організаційна роль та емоційна зрілість спільно впливають на суб'єктивне благополуччя.

Структурна модель для управлінців великого бізнесу виявилася найміцнішою та найбільш інтегрованою серед трьох досліджуваних груп. В усіх трьох підкомпонентах соціально-емоційної компетентності — самоефективності ($M = 4,432$, $SD = 0,502$), соціальній компетентності ($M = 4,324$, $SD = 0,475$) та саморегуляції ($M = 4,054$, $SD = 0,397$) — були отримані

суттєво високі середні показники. Це свідчить про добре розвинені емоційні навички в цій групі управлінців великих компаній.

Ці здібності підкріплювались надзвичайно високою емоційною зрілістю досліджуваних підприємців в аспектах емпатії ($M = 7.5$, $SD = 0.8$), емоційної експресивності ($M = 6.8$, $SD = 1.0$) та емоційної саморегуляції ($M = 7.0$, $SD = 1.0$). Цей емоційний профіль супроводжувався високими показниками ПБ з максимальними значеннями за шкалами соціальної підтримки ($M = 4.51$, $SD = 0.51$), життєвих цілей ($M = 4.38$, $SD = 0.49$) та задоволеності життям ($M = 4.24$, $SD = 0.43$).

SEM-модель у групі керівників великих компаній показала сильний вплив емоційної компетентності на психологічне благополуччя у поєднанні з повною медіацією через емоційну зрілість. Це свідчить, що керівники не лише володіють соціально-емоційними навичками, а й активно їх використовують для адаптивного функціонування.

Аналіз модерації виявив, що емоційний інтелект (загальний бал MSCEIT: $M = 0.47$) підсилює цей позитивний вплив. Інтollerантність до невизначеності була найнижчою серед усіх груп (інгібіторна тривожність $M = 2.98$, $SD = 0.55$), що вказує на те, що керівники великих компаній можуть менш емоційно реагувати на неоднозначність. Їхній афективний профіль відповідає цій тенденції: позитивний афект ($M = 35.1$, $SD = 5.9$) зберігався на високому рівні, а негативний афект був відносно низьким ($M = 23.4$, $SD = 6.0$). Топ-менеджери компаній функціонують у психологічно оптимальній системі, де поєднуються емоційна компетентність, зрілість і стійкість, що особливо важливо для складних організацій і високої управлінської відповідальності.

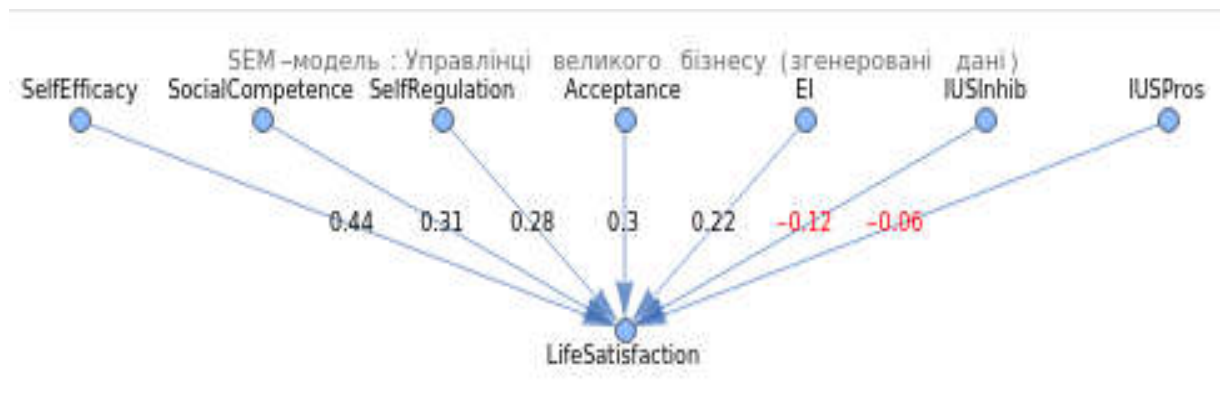
Високі оцінки за всіма показниками та структурна цілісність SEM-моделі підтверджують наше припущення, що чим складніша організація компанії і вища управлінська відповідальність менеджерів, тим важливішою і ефективнішою є емоційна компетентність як важливий предиктор психологічного здоров'я.

Таблиця 3.11

SEM-модель (Управлінці) → Залежна змінна: Задоволення життям

Змінна	Коефіцієнт (β)	Примітка
Самоефективність	+0.44	Найсильніший предиктор
Соціальна компетентність	+0.31	Значущий позитивний внесок
Саморегуляція	+0.28	Стабільний ефект зрілості
Прийняття	+0.30	Підсилює адаптивність
EI (MSCEIT)	+0.22	Відчутна модерація
IUS – Інгібіторна тривога	-0.12	Слабкий негативний вплив
IUS – Прогностична тривога	-0.06	Практично нейтральний

Примітка: EI (MSCEIT) – емоційний інтелект, виміряний за тестом (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*); IUS (*Uncertainty Intolerance Scale*) – шкала інгібіторної інтолерантності до невизначеності.



Примітка: Self-Efficacy – самоефективність, Social Competence – соціальна компетентність, Self-Regulation – саморегуляція, Acceptance – прийняття власних емоцій, EI – емоційний інтелект, IUS Inhibitory, IUS Prospective – шкали інтолерантності до невизначеності відповідно інгібіторна та прогностична тривоги.

Рис. 3.4. SEM-модель для управлінців великого бізнесу

SEM-модель для управлінців великого бізнесу продемонструвала найбільш інтегровану та збалансовану конфігурацію. Самоефективність ($\beta = 0.44$) та соціальна компетентність ($\beta = 0.31$) були найсильнішими предикторами задоволеності життям, тоді як саморегуляція ($\beta = 0.28$) та

прийняття емоцій ($\beta = 0.30$) також відігравали вирішальні посередницькі функції. Емоційний інтелект мав чітко позитивний модераторний ефект ($\beta = 0.22$), а інтолерантність до невизначеності майже не порушувала рівновагу — інгібіторна тривожність ($\beta = -0.12$), очікувальне занепокоєння ($\beta = -0.06$). Ці показники підтверджують висновок, що керівники мають емоційно оптимізований профіль, здатний трансформувати внутрішні ресурси в благополуччя при високій стійкості до невизначеності.

SEM-модель підприємництва для групи керівників є найбільш психологічно обґрунтованим і структурно інтегрованим профілем серед усіх підприємницьких груп, розгляну тих у дослідженні. Ця група має високоефективну емоційну систему, що позначається високо розвиненими соціально-емоційними навичками, високою емоційною зрілістю та низькою чутливістю до неоднозначності. Ці фактори в сукупності формують психологічну рамку, яка підтримує стабільне благополуччя, адаптивну поведінку та стійкість у складних організаційних умовах.

В основі емоційної архітектури управлінців великих компаній лежить самоефективність ($\beta = 0.44$) — найпотужніший предиктор задоволеності життям у цій популяції. Це узгоджується з ранніми роботами А. Bandura, у яких самоефективність визначається як ключовий механізм, завдяки якому індивіди саморегулюють афект, підходять до викликів та наполегливо досягають цілей [104]. Серед керівників це сприйняття власної здатності, ймовірно, посилюється кумулятивними професійними досягненнями, позиційним авторитетом та офіційними управлінськими практиками. Високе середнє значення 4.432 свідчить не лише про загальну впевненість у собі, але й про високу майстерність у прийнятті рішень в умовах високих ставок, регуляції стресу та міжособистісному впливі. Це відповідає результатам С. Chu та ін. (2020), чия структурна модель самоефективності встановила, що визнання можливостей, інновації та управління стосунками значною мірою передбачаються емоційною компетентністю [125] — результатами, що, ймовірно, повторюються в групі керівників.

Поряд із самоефективністю соціальна компетентність ($\beta = 0.31$) була значно сильнішим предиктором у цій групі, ніж у ФОПів ($\beta = 0.11$) та власників ТОВ ($\beta = 0.19$). Це підтверджує, що соціальні вимоги виконавчого лідерства посилюють актуальність міжособистісних навичок. Керівники, як правило, залучені до багаторівневої комунікації, міждепартаментної координації та репрезентативних ролей, що потребують високої соціальної чутливості та навичок регуляції. Як зазначили В. Реїна-Асуйна і Р. Sánchez-Cobarro (2017), трансформаційні та трансцендентні стилі лідерства процвітають в емоційно інтелектуальних середовищах, де критично важливими є емпатія, емоційна резонансність і двостороння комунікація [201]. Поточні дані підтверджують, що керівники не лише володіють цими здібностями, але й систематично їх застосовують, маючи високе сприйняття соціальної підтримки ($M = 4.51$) та соціальної чутливості.

Емоційна зрілість керівників також виступає повним медіатором у цій SEM-моделі, зокрема через саморегуляцію ($\beta = 0.28$) та прийняття емоцій ($\beta = 0.30$). Ці результати показують, що керівники не лише мають знання про соціально-емоційну сферу, але й живуть і діють відповідно до неї. Емоційна саморегуляція тут означає не придушення чи контроль, а адаптивну модифікацію афекту у спосіб, що підтримує довгострокові стратегічні цілі та міжособистісну узгодженість. Це підтверджується дуже високим середнім значенням за шкалою емоційної саморегуляції ($M = 7.0$), що свідчить про регулярне та ефективне використання механізмів емоційної зрілості.

Це узгоджується з теоретичною моделлю М.А. Півень, яка визначає емоційну зрілість як здатність відчувати, інтегрувати та виражати афекти соціально конструктивними способами [56]. Високі показники емпатії ($M = 7.5$) та емоційної експресивності ($M = 6.8$) у групі керівників підтримують цю думку, демонструючи поведінково стабільний, соціально резонансний і емоційно усвідомлений профіль. Ці характеристики, ймовірно, є організаційними важелями, оскільки вони дозволяють керівникам

згладжувати конфлікти, зміцнювати довіру та підтримувати мораль — що в свою чергу позитивно відбивається на суб'єктивному благополуччі.

Також підтвердженням цієї динаміки є модераторний ефект емоційного інтелекту (EI) ($\beta = 0.22$), який виявився найвищим у керівників великого бізнесу ($M = 0.47$) порівняно з власниками ТОВ ($M = 0.44$) і ФОПами ($M = 0.41$). Цей показник, отриманий за допомогою тесту емоційного інтелекту Майєра-Саловея-Карузо (MSCEIT), оцінює здатність до обробки емоційної інформації на основі здібностей. J. Mayer та P. Salovey P. (1997) визначають EI через чотири гілки: сприйняття, використання, розуміння та регуляцію емоцій [184]. Як показує ця модель, керівники не просто мають вищі оцінки за цими вимірами, а й успішно застосовують їх у контексті, щоб ще більше посилити трансляцію емоційної компетентності в психологічне здоров'я.

Ця модель знаходить відгук у результатах J. Allen та ін. (2021), метааналіз яких показав, що EI є кращим предиктором результатів лідерства у високо-ризикових і складних ролях [98]. Завдяки системному баченню та міжфункціональним обов'язкам, притаманним виконавчим позиціям, такі фахівці особливо здатні застосовувати EI у стратегічних, міжособистісних та мотиваційних цілях. Полегшувальний модераторний ефект у цій групі означає, що високий EI не просто компенсує дефіцити, як це може бути у ФОПів, а посилює переваги емоційної компетентності.

Ще однією характерною рисою моделі керівників є незначний вплив інтолерантності до невизначеності (IU) на задоволеність життям. Інгібіторна тривожність ($\beta = -0.12$) та турбота про майбутнє ($\beta = -0.06$) були значно нижчими як за середніми значеннями, так і за предикативною силою порівняно з іншими групами. Це свідчить, що керівники не лише мають емоційний контроль, а й когнітивно сприймають неоднозначність як керовану або навіть корисну. Це також узгоджується з теорією B. Fredrickson «розширення і побудови», згідно з якою позитивні афективні фони сприяють тому, щоб невизначеність сприймалась як можливість, а не як загроза [140]. Високий позитивний афект ($M = 35.1$) та помірний негативний афект ($M = 23.4$)

у керівників відображають таке сприйняття і, ймовірно, підтримують петлю зворотного зв'язку нагромадження ресурсів і стійкості.

Низький рівень інтолерантності до невизначеності у керівників може пояснюватися тим, що вони постійно стикаються зі складними ситуаціями, які вимагають нестандартних рішень, мають доступ до аналітики та прогнозів, а також до спеціального навчання діяти в умовах неоднозначності. Крім того, розподіл відповідальності в команді та спільне прийняття рішень знижує емоційний тиск і допомагає легше переносити невизначеність.

Ще один аспект для аналізу — це афективна екологія, у якій працюють керівники. Лідери часто зобов'язані задавати емоційний тон, вирішувати кризи і представляти етичну та психологічну ідентичність компанії. Здатність підтримувати високу емоційну зрілість та низьку емоційну реактивність у таких випадках є ознакою зрілої інтеграції емоційних здібностей у професійну ідентичність. Це відповідає уявленню про емоційні ресурси, які доступні лідеру для управління іншими та для саморегуляції в умовах стресу.

У підсумку, SEM-модель керівників великого бізнесу демонструє психологічну систему, що є внутрішньо узгодженою, адаптованою до середовища та емоційно врівноваженою. У той час як більш фрагментовані моделі ФОПів і власників ТОВ мають елементи емоційної регуляції і компетентності частково медійованими або залежними від контексту, профіль керівників передбачає певну автономію та інтеріоризацію. Вони не лише наділені емоційними ресурсами, а й, ймовірно, сформували їх завдяки тривалому впливу складних соціальних, моральних і когнітивних вимог.

З погляду системної теорії, отримані результати свідчать про наявність динамічної рівноваги — стану, за якого внутрішні ресурси підприємців (такі як емоційна компетентність, зрілість, інтелект) взаємодіють із зовнішніми умовами (вимоги посади, механізми зворотного зв'язку) для підтримання стабільної та ефективної поведінки. У цьому контексті важливою є концепт психологічної гнучкості — здатності адаптувати свої емоції та дії відповідно до ситуації, тим самим запобігаючи надмірній регуляції або емоційній

ригідності (Т. Kashdan, J. Rottenberg, 2010) [162]. У групі керівників психологічна гнучкість виявляється як гармонійне поєднання особистісних якостей, мислення та емоційної реактивності, що дозволяє ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем і знижує ризик емоційного виснаження чи надмірного контролю.

Загалом результати SEM-модель керівників великого бізнесу підтверджує, що поєднання соціально-емоційної компетентності, емоційної зрілості, інтелекту та професійного досвіду є ключовою основою психологічного благополуччя в умовах складного лідерства. Ця група керівників демонструє високий рівень емоційної інтеграції: вони не лише володіють необхідними емоційними навичками, а й свідомо розвивають їх у професійному середовищі. Такий підхід, за підтримки організаційних умов, позитивно впливає як на особисте благополуччя керівника, так і на ефективність функціонування всієї компанії.

Таким чином, проведене структурне моделювання показало, що емоційна компетентність (ЕК) є важливим предиктором психологічного благополуччя (ПБ) у підприємців, але її вплив залежить від типу бізнесу.

Самоефективність є стійким фактором ПБ в усіх групах. Її сила зростає від ФОП (базова впевненість) до керівників (стратегічне управління ресурсами).

Емоційний інтелект у ФОПів має компенсаторну функцію, тоді як у керівників великих компаній — підсилювальну. Це підкреслює його роль у перетворенні емоційних ресурсів на адаптивну поведінку.

Емоційна зрілість є ключовим посередником між ЕК та ПБ, особливо для керівників компаній, забезпечуючи саморегуляцію та прийняття емоцій.

Інтолерантність до невизначеності для ФОПів є джерелом тривоги, тоді як керівники здатні її краще переосмислювати.

Афективний фон виявляється наступним чином: керівники компаній мають стабільний позитивний досвід, а ФОПи більш вразливі до негативного афекту через недостатню емоційну підтримку.

Моделі структурних зв'язків демонструють еволюцію від фрагментованих зв'язків у ФОПів до повної інтеграції психологічних систем у керівників, що свідчить про зростання адаптивності.

Отже, три моделі утворюють континуум емоційної адаптації, що вказує на потребу в диференційованих інтервенціях. Для ФОПів важливим є розвиток емоційної зрілості, для власників ТОВ — підвищення ЕІ в управлінській взаємодії, а для керівників компаній — профілактика вигорання. Успіх у бізнесі залежить не лише від професійних навичок, а й від стійкої емоційної архітектури, що підтримує адаптивність, стабільність і задоволення життям.

3.9. Рекомендації щодо розвитку емоційної компетентності та підтримки психологічного благополуччя у суб'єктів бізнесу: ФОПів, власників ТОВ та керівників великих компаній

Рекомендації для ФОПів: розвиток емоційної компетентності та підтримка психологічного благополуччя. Підприємці ФОП через специфіку своєї професійної діяльності стикаються з підвищеними психологічними навантаженнями за обмеженої організаційної підтримки.

Результати SEM-моделі демонструють часткове посередництво між психологічним благополуччям (ПБ) та соціо-емоційною компетентністю, де емоційна зрілість та інтолерантність до невизначеності виступають як модератори. Це вказує на наявність як вразливостей, так і потенціалу: ФОПи мають базові соціо-емоційні ресурси, але часто не здатні ефективно використовувати їх у стресових умовах. У цьому контексті доцільно ініціювати програми психологічного супроводу, спрямовані на вдосконалення емоційної компетентності та забезпечення психологічного благополуччя ФОПів з урахуванням їхніх потреб.

1. Емоційний профіль ФОП: діагностична база. SEM-модель ФОПів демонструє такі показники:

- помірна самоефективність ($M = 3.48$) і соціальна компетентність ($M = 3.53$),
- низька емоційна зрілість, зокрема в аспектах саморегуляції ($M = 4.9$) і прийняття емоцій ($M = 4.7$),
- низький рівень психологічного благополуччя, наприклад, задоволеність життям ($M = 3.36$) та позитивні емоції ($M = 3.43$),
- підвищений рівень інгібіторної тривожності ($M = 3.67$) і передбачувального занепокоєння ($M = 3.92$)

Психологічна підтримка повинна бути спрямована на:

- підвищення усвідомленості та прийняття емоційного досвіду,
- покращення навичок адаптивної емоційної регуляції,
- формування переконань у власній ефективності,
- розвиток стійкості до невизначеності.

II. Стратегічні напрями психологічної підтримки

1. Посилення самоефективності через майстерність і когнітивне переосмислення. На основі соціально-когнітивної теорії особистості А. Bandura (1999), самоефективність розвивається через: досвід досягнень, спостережне навчання, вербальне переконання, фізіологічну регуляцію [104].

Методи:

- структурування мікрозавдань: розбивка складних завдань (залучення клієнтів, просування в інтернеті) на керовані кроки;
- когнітивно-поведінковий коучинг (CBC, Cognitive Behavioral Coaching) навчає викриттю негативних автоматичних думок про бізнес («я недостатньо компетентний», «усі інші успішніші», «помилка = поразка»);
- навчальне моделювання на основі реальних історій успіху інших підприємців: тобто коли ФОПи навчаються через приклади з досвіду колег.

Ці підходи сприяють переходу від зовнішнього до внутрішнього локусу контролю, що є критично важливим для емоційної стійкості.

2. Розвиток емоційної зрілості: саморегуляція і прийняття.

М.А. Півень (2013) підкреслює важливість емоційної грамотності та здатності до заспокоєння себе у стресі [56].

Методи:

- тренінги усвідомлення емоцій (MBSR, *Mindfulness-Based Stress Reduction* - редукція стресу на основі усвідомленості; ELT, *Emotional Literacy Training* - тренінг емоційної грамотності) навчають розпізнаванню емоційних тригерів (зосередження на диханні, відслідкування напруження в тілі, заспокоєння розуму і вихід в контакт з клієнтом більш зібраним і впевненим) та нормалізація емоційного досвіду (розуміння, що головна емоція — не гнів, а страх втрати доходу, що дозволяє діяти обґрунтовано, а не імпульсивно);

- терапія прийняття і усвідомленої відповідальності (АСТ) спрямована на формування навички прийняття складних емоцій та думок без прагнення їх уникання, а спрямовувати увагу на дію, що відповідає власним цінностям (залишатися в дії, навіть коли з'являється страх, сором, сумніви; зниження емоційного уникання — замість «захищатися» від стресу, ФОП вчиться рухатися вперед із тим, що відчуває);

- біофідбек і варіабельність серцевого ритму — навчає тілесним технікам регуляції (ФОП навчається увазі до свого тіла, саморегуляції через дихання, розслабленню, що допомагає залишатися зібраним під час переговорів або у складних ситуаціях з клієнтами);

- рефлексивне ведення щоденника допомагає усвідомленню власного емоційного стану та зниженню емоційної напруги (щоденні або щотижневі записи допомагають ФОПам: «виговорити» складні емоції без шкоди для інших; усвідомити зв'язок між подіями, думками та емоціями; поступово будувати навичку емоційної саморефлексії й стійкості).

Ці методики сприяють трансформації емоцій у стратегічну поведінку (S. Pathak, S. Goltz, 2021) [198].

3. Розвиток толерантності до невизначеності. Інтollerантність до невизначеності (R. Carleton та ін., 2007) [120] є значним чинником психологічної вразливості ФОП.

Методи:

- тренінги впливу невизначеності (UET, Uncertainty Exposure Training) полягають у контрольованому зануренні у ситуації з невизначеними, неоднозначними умовами, щоб поступово знижувати чутливість до них та формувати психологічну гнучкість (ФОПу пропонують виконати завдання з відсутнім чітким сценарієм, наприклад, почати телефонні переговори з новими клієнтами без підготовлених відповідей);

- метакогнітивна терапія (МСТ, Metacognitive Therapy) спрямована на зміну переконань щодо власного мислення, зокрема віри в те, що постійне хвилювання допомагає уникнути проблем (ФОП вчиться обмежувати «переживування» думок і переходити до дій у ситуаціях невизначеності);

- сценарне планування і симуляції бізнес-ситуацій з високим рівнем невизначеності формують навички гнучкого мислення та адаптивні стратегії поведінки (під час симуляційної сесії ФОПу пропонують змодельовати кризову ситуацію «Різне зниження попиту» або «Невдоволення великого клієнта» та розробити сценарії дій з урахуванням емоцій, ризиків та ресурсів).

Ці методи є ефективними складовими психологічної підтримки ФОПів, які працюють в умовах змін, стресу, нестабільності. Застосування цих методів допомагає підвищувати психологічну гнучкість, яка є предиктором благополуччя підприємців (Т. Kashdan, J. Rottenberg, 2010) [162].

4. Посилення соціальної підтримки. Попри помірну соціальну компетентність, відсутність організаційного середовища зменшує стабільність емоційного стану.

Інтервенції:

- групи взаємної відповідальності — щотижневі зустрічі для обговорення емоцій та цілей;

- менторські кола — обмін досвідом між новачками та досвідченими ФОПами;
- цифрові спільноти — Slack або Mighty Networks як безпечні віртуальні простори для емоційної взаємодії, обміну підтримкою та розвитку соціально-емоційної компетентності.

Дослідження показують, що відчутна соціальна підтримка зменшує ризики емоційного вигорання (R. Ngah, Z. Salleh, 2015) [195].

5. Розвиток емоційного інтелекту (EI). У ФОПів EI має помірний позитивний ефект ($\beta = 0.09$), але потенціал його недооцінений.

Методи:

- тренінги за моделлю Майєра-Селовея (MSCEIT) [186]: розпізнавання емоцій (вправи на міміку - розпізнавання мікроемоцій на обличчі клієнта), використання емоцій у мисленні, розуміння емоцій (сценарії ескалації - аналіз причини емоційної реакції під час конфлікту), управління емоціями (рольові ігри - обрання адекватної стратегії регуляції напруги через рольову гру із «складним клієнтом»);

- гейміфіковані мобільні додатки (Mood Meter, Plutchik Wheel) — відстеження емоцій і рефлексія. Наприклад, ФОП щодня фіксує свій емоційний стан у додатку Mood Meter, після чого отримує рекомендацію — зробити паузу або поговорити з партнером — що допомагає уникнути імпульсивних рішень у веденні бізнесу.

Ці інструменти формують довготривалу емоційну компетентність.

III. Формати реалізації. Враховуючи часові та фінансові обмеження ФОПів, інтервенції повинні бути:

- модульними (20-хвилинні мікроуроки),
- мобільно-орієнтованими,
- гібридними (онлайн + офлайн).

Рекомендовані формати:

- самостійне мікронавчання,
- щомісячні щоденники з підказками для рефлексії,

- групові коучингові програми (цикли по 8–12 тижнів),
- психоосвітні вебінари.

IV. Оцінка ефективності

Суб'єктивні показники:

- благополуччя (SWB, Subjective Well-Being – суб'єктивне благополуччя),
- емоційна ясність (шкала DERS, Difficulties in Emotion Regulation Scale – шкала труднощів емоційної регуляції),
- толерантність до невизначеності (IU Scales, Intolerance of Uncertainty Scales – шкали інтолерантності до невизначеності),
- мотивація до підприємництва (GEM, Global Entrepreneurship Monitor – глобальний моніторинг підприємця).

Об'єктивні показники:

- бізнес-стабільність на горизонті 6–12 місяців,
- варіабельність доходів,
- аналітика участі,
- періодичні фоллоу-апи (follow-ups) (3 і 6 місяців) — це періодичні повторні оцінки або контакти з учасниками дослідження після завершення основного втручання чи етапу, з метою: перевірити стійкість ефектів; зібрати оновлені дані; оцінити динаміку змін.

V. Рекомендації щодо розвитку емоційної компетентності та підтримки психологічного благополуччя ФОПів. Фізичні особи-підприємці (ФОП) працюють у динамічному та емоційно насиченому середовищі, часто без належної психологічної підтримки. Як наголошують Park N. та H. Woo (2025), підтримка підприємців не може вважатися повною без уваги до їх психічного здоров'я [197]. Для збереження стійкості, ефективності та особистого благополуччя важливо усвідомлено займатись формуванням і розвитком власної емоційної компетентності.

Результати нашого дослідження свідчать, що розвиток емоційної компетентності та підтримка психологічного благополуччя ФОПів є не лише

досяжним, а й критично важливим для забезпечення сталої бізнес-діяльності. Зокрема, підвищення самоефективності, емоційної зрілості та толерантності до невизначеності дозволяє підприємцям трансформувати внутрішню психологічну стійкість у зовнішні досягнення, формуючи емоційно грамотного новатора, здатного адаптуватися та зростати навіть у кризових мовах.

Рекомендації для власників ТОВ: розвиток емоційної компетентності та підтримка психологічного благополуччя.

Власники товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ) займають особливе місце в підприємницькому середовищі. Вони перебувають між самозайнятими підприємцями та керівниками вищої ланки, беруть участь у багаторівневих процесах — від стратегічного планування та управління командами до роботи з клієнтами та фінансовими ризиками.

SEM-модель окреслює їхній емоційний профіль, що характеризується помірно високою соціо-емоційною компетентністю, формуванням емоційної зрілості та високим рівнем самоефективності. Проблемними залишаються толерантність до невизначеності та стратегічне застосування емоцій у лідерстві. Запропонована нижче багаторівнева модель розвитку покликана сприяти емоційному зростанню та психологічній стійкості власників ТОВ.

I. Емоційний профіль та цілі розвитку. Згідно з даними SEM, власники ТОВ демонструють:

- високу самоефективність ($M = 4.12$) та соціальну компетентність ($M = 4.17$),
- розвинену емоційну саморегуляцію ($M = 6.1$) та емпатію ($M = 6.5$),
- помірну задоволеність життям ($M = 3.97$) та позитивний емоційний фон ($M = 3.92$),
- наявність тривожності, пов'язаної з невизначеністю (гальмівна тривога: $M = 3.43$).

Цей профіль вказує на частково інтегровану емоційну систему з функціональними перевагами та вразливістю до довготривалого емоційного виснаження й стресу.

II. Основні напрями інтервенцій

1. Інтеграція емоційного розвитку: від компетентності до мудрості.

Попри достатній рівень емоційної зрілості, подальший розвиток полягає у трансформації емоційної компетентності у мудрі дії, що охоплюють емоційне осмислення, рольову емпатію та контекстне судження.

Рекомендовані практики:

- програми рефлексивного емоційного лідерства — поєднують симуляції з емоційним навантаженням та веденням щоденника рефлексій;
- модулі розширення емпатії — включають наративний коучинг, зворотний зв'язок 360° та практики слухання;
- терапія уточнення цінностей (VCT, Values Clarification Therapy) — адаптована з терапії прийняття та відданості (ACT, Acceptance and Commitment Therapy), допомагає узгоджувати емоційні реакції зі стратегічними та ціннісними орієнтирами.

2. Розвиток цілеспрямованої мотивації, та стратегічної самоефективності. Хоча у власників ТОВ самоефективність достатньо розвинена, вона часто є одномірною. Розширення впевненості в стратегічних сферах (інновації, делегування повноважень, стратегічне мислення) посилює емоційну стійкість.

Стратегії:

- картування компетенцій — індивідуальна оцінка сильних і слабких сторін у різних функціональних зонах;
- тренінги майстерності за сценаріями — симуляції стратегічних викликів (затримки фінансування, неефективні працівники);
- менторські тріади — поєднання власника ТОВ із молодим підприємцем і досвідченим керівником великої компанії для вертикального навчання.

3. Емоційний інтелект як інструмент реляційного лідерства. У власників ТОВ стиль управління базується на тісній взаємодії з персоналом і клієнтами. Емоційний інтелект (ЕІ) виконує функцію не лише особистого, а й соціального інструменту лідерства.

Інструменти реалізації:

- прикладний коучинг ЕІ (за тестом MSCEIT, Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test): аналіз емоційного тону в комунікації, управління емоційною атмосферою;

- мікротренінги емоційних навичок — короткі вправи на розпізнавання емоцій у міміці, голосі, мові тіла;

- командні емоційні лабораторії — регулярні тренінги з оцінки та зворотного зв'язку щодо емоційної взаємодії.

4. Розвиток стійкості та толерантності до невизначеності. Хоча власники ТОВ краще справляються з неоднозначністю, інгібіторна (гальмівна) тривожність ($\beta = -0.18$) все ще актуальна.

Ключові втручання:

- терапія переоцінки невизначеності (АВВТ, *Acceptance-Based Behavioral Therapy* - поведінкова терапія, заснована на прийнятті та СВТ, *Cognitive Behavioral Therapy* - когнітивно-поведінкова терапія) — формування уявлення про невизначеність як виклик;

- вправи симуляції стресових ситуацій — контрольоване відтворення можливих криз (втрата фінансування) з метою відпрацювання адаптивних способів поведінки та підвищення емоційної стійкості;

- когнітивне дистанціювання допомагає відійти від автоматичних емоційних реакцій, щоб побачити ситуацію та мислити більш об'єктивно.

5. Сприяння сталому благополуччю та балансуванню ролей. Власники ТОВ часто не розділяють особисте життя і роботу, що призводить до перенапруження та ризику емоційного вигорання.

Рекомендовані програми:

- тренінги з розмежування ролей та відновлення — створення «небізнесових зон» (наприклад, вимкнення пристроїв після 19:00);

- картування емоційного навантаження — візуалізація рівня стресу, пов'язаного з кожним типом діяльності (управління персоналом, фінансове планування, переговори з партнерами, розробка стратегії розвитку);

- «стратегічні відновлювальні сесії» — пів- або цілоденні періоди усамітнення на природі для емоційного відновлення.

III. Формати реалізації. Інтервенції повинні враховувати високі вимоги до часу та адаптуватися до стилю навчання дорослих.

Канали впровадження:

- платформи змішаного навчання — мобільні мікроуроки та груповий коучинг кожні два тижні;

- лідерські лабораторії під керівництвом колег — приклади вразливості та рефлексії;

- вбудоване навчання в бізнес-процеси — CRM, *Customer Relationship Management* - система управління взаєминами з клієнтами / HR, *Human Resources* — людські ресурси, тобто системи для управління персоналом - системи з емоційними нагадуваннями та підказками.

IV. Моніторинг та оцінка. Оцінка ефективності має охоплювати індивідуальний, командний та бізнес-діяльнісний -рівні.

Ключові індикатори:

- емоційна регуляція та самоефективність (DERS *Difficulties in Emotion Regulation Scale* - шкала труднощів емоційної регуляції);

- задоволеність життям (SWLS, *Satisfaction with Life Scale* - Шкала задоволеності життям), емоційний тон (PANAS, *Positive and Negative Affect Schedule* - шкала позитивного та негативного афекту);

- клімат організації (психологічна безпека, культура зворотного зв'язку);

- плинність кадрів, конфлікти, прогули.

Найточнішими є комбіновані методи (опитування, інтерв'ю, цифрова аналітика).

V. Рекомендації щодо розвитку емоційної компетентності та підтримки психологічного благополуччя власників ТОВ. Товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) є стратегічно та емоційно сильними структурами, але виклики до їх власників пов'язані з толерантністю до невизначеності, емоційною інтеграцією та стійким лідерством. На відміну від ФОПів, вони мають доступ до командної динаміки та структурної підтримки — важливим завданням є трансформація цих ресурсів у психологічний потенціал.

Інтервенції мають виходити за межі тренінгів «емоційних навичок» та спрямовуватися на довгострокове формування емоційної зрілості та стратегічної витривалості, системного мислення та адаптивності. Тоді лідери ТОВ зможуть не лише справлятися з емоційними викликами підприємництва, а й перетворювати їх на відновлювані джерела психологічного благополуччя, креативності та ефективного управління персоналом.

Рекомендації для керівників великих компаній: розвиток емоційної компетентності та підтримка психологічного благополуччя. Керівники функціонують у середовищі високої складності та високих ставок.

SEM-модель, яка представлена в цьому дослідженні, демонструє, що топ-менеджери мають найміцнішу емоційну конфігурацію серед усіх підприємницьких ролей. Високий рівень самоефективності, соціальної компетентності та емоційної зрілості сприяє підвищеній задоволеності життям і стійкості до невизначеності. Однак за цими показниками приховуються певні психологічні витрати: афективне виснаження, надмірний емоційний контроль і стратегічна самотність є поширеними ризиками.

Цей розділ пропонує структурований набір стратегій розвитку для топ-менеджерів, спрямованих на збереження та посилення психологічного благополуччя шляхом поглиблення емоційного інтелекту.

I. Емоційна архітектура керівників: інтерпретація SEM-моделі

Ключові показники SEM:

- самоефективність ($\beta = 0.44$) та соціальна компетентність ($\beta = 0.31$) — найвищі серед усіх груп;

- емоційна саморегуляція ($M = 7.0$) та емпатія ($M = 7.5$) — показники внутрішньої зрілості;

- задоволеність життям ($M = 4.24$), соціальна підтримка ($M = 4.51$), позитивний емоційний фон ($M = 35.1$);

- низька гальмівна (інгібіторна) тривожність ($M = 2.98$) і мінімальне передбачувальне (прогностичне) занепокоєння ($\beta = -0.06$)

Ці результати свідчать про високофункціональну та адаптивну емоційну систему, яка забезпечує ефективну взаємодію в бізнес-середовищі, але водночас вказують на потенційні ризики емоційного перенавантаження, виснаження та поступової відірваності від рефлексивної інтеграції особистості, що може ускладнювати глибинне саморозуміння та прийняття зважених рішень у складних ситуаціях (С. Ryff, 1995) [212].

II. Стратегічні напрямки психологічної підтримки

1. Поглиблення емоційної рефлексивності: від компетентності до мудрості. Хоча керівники великих компаній зазвичай добре володіють емоційною експресією, їм бракує рефлексивності — здатності відстежувати емоційні, етичні та психологічні вектори свого особистісного розвитку.

Методи:

- інтенсиви самопізнання — психодинамічний коучинг і майндфулнес (*mindfulness* — усвідомлена присутність у поточному моменті, без осуду, з уважністю до власних думок, емоцій, тілесних відчуттів і навколишнього середовища) (наприклад, розпізнавання повторюваних емоційних реакцій на конфліктні ситуації з підлеглими; вивчення тілесних сигналів перед важливими управлінськими діями);

- лабораторії наративного лідерства — реконструкція емоційних переломних моментів і моральних дилем через фасилітовані історії (наприклад, аналіз ключової події втрати довіри в команді: переписування історії через

лідерську емпатію; створення особистої «карти кризових рішень» — переосмислення дилем як джерел моральної стійкості);

- рефлексивна практика — ведення щоденників за моделями «Дзеркало лідера» чи «Емоції в стратегії» з щомісячною супервізією коуча.

2. Профілактика емоційного виснаження та співчутливого вигорання.

Незважаючи на емоційну стабільність, постійний контакт із конфліктами, етичними дилемами й кризами може призвести до латентного вигорання, яке знижує здатність до емпатії, послаблює стратегічне мислення та підвищує ризик прийняття рішень із позиції емоційного виснаження, що критично для керівників в умовах високої відповідальності та динамічних змін.

Рекомендовані програми:

- сесії декомпресії емоційного навантаження — щоквартальні південні інтенсиви з соматичними вправами, емоційним письмом і радикальною щирістю з метою відновлення емоційного ресурсу, зменшення прихованої напруги через тілесну роботу (дихання, рух), письмову рефлексію та автентичну комунікацію;

- оцінки емоційного вигорання — щорічні скринінги (MBI, *Maslach Burnout Inventory* - шкала вигорання С. Maslach [180]: вимірює три ключові компоненти вигорання — емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності; PANAS, *Positive and Negative Affect Schedule* - шкала позитивного й негативного афекту: оцінює рівень позитивних та негативних емоцій як індикатор емоційного фону) із персоналізованим зворотним зв'язком;

- кола емоційної підтримки для керівників — конфіденційні групи (за моделями YPO, *Young Presidents' Organization* - міжнародна мережа молодих керівників з практикою «форумів довіри та ЕО, *Entrepreneurs' Organization* - спільнота підприємців, що включає підтримку в управлінських, емоційних і особистих питаннях), де обговорюються емоційні виклики лідерства.

Дослідження N. Park та H. Woo (2025) показують, що лідери, які нормалізують емоційну втому, на 32% частіше зберігають позитивний афект у стресі [197].

3. Від саморегуляції до самовідновлення. Високий рівень саморегуляції ($\beta = 0.28$) іноді переростає в емоційну жорсткість і втрату спонтанності.

Цілі розвитку:

- сесія психоемоційного відновлення — двічі на рік інтегровані заходи з природою, рухом і інтенсивною інтроспекцією;
- практики свідомої гри — структуровані сесії творчості (музика, мистецтво, імпровізація), що виступають інтервенціями емоційного розвитку, а не формами дозвілля;
- мікровідновлювальні вправи — 2–5 хв паузи на дихання, найменування емоцій або візуалізацію.

D. Goleman (2001) стверджує, що емоційний інтелект — це не лише контроль, а й відновлення, оскільки справжня емоційна компетентність проявляється не тільки в здатності регулювати внутрішні стани, а й у вмінні повертати себе до ресурсу після стресу, відновлювати емоційну рівновагу та підтримувати адаптивність у довготривалих викликах [144].

4. Емоційний інтелект як стратегічний підсилювач. ЕІ виконує роль модератора ($\beta = 0.22$), посилюючи ефект емоційної компетентності. Завдання — підняти ЕІ до рівня системного лідерського інструменту.

Рекомендації:

- тренінги ситуативного ЕІ — моделювання кейсів (конфлікти, злиття, кризи) з вибором емоційної позиції й відпрацюванням подачі;
- багатоканальне сприйняття емоцій — навчання розпізнаванню мікровиразів, тону голосу, патернів поведінки в переговорах;
- етичне емоційне формулювання — як узгодити комунікацію з цінностями в умовах моральної невизначеності (звільнення, PR-кризи).

5. Емоційна навігація в умовах невизначеності: від толерантності до майстерності. Попри загалом низький рівень тривожності, керівники все одно зіштовхуються з труднощами, пов'язаними зі стратегічною невизначеністю. У таких ситуаціях недостатньо просто зберігати стійкість — необхідно вміти піднятися над емоційною реакцією, поглянути на ситуацію з вищої точки зору та усвідомлено переосмислити власні почуття і дії.

Методи:

- тренінги стратегічного стоїцизму — сучасне застосування філософії стоїків для укріплення емоційного ґрунту без потреби в жорсткому контролі (наприклад, практика негативної візуалізації: керівник щодня уявляє можливі втрати (провал угоди, конфлікт із партнером), щоб знизити емоційну залежність і зберігати рівновагу у кризових моментах; рефлексія меж впливу: регулярне письмове розділення речей на «моє – не моє» (власні дії / зовнішні обставини), що допомагає фокусуватись на ефективному управлінні замість емоційного реагування);

- сценарні симуляції — рольові ігри прийняття рішень за неповної інформації з рефлексією емоційної реакції (наприклад, *симуляція переговорів у конфліктному контексті*, де ключову інформацію приховано — після завершення учасники описують, як змінилася їхня емоційна реакція в процесі; *рольова гра «раптовий зрив ринку»*: учасники моделюють стратегічну нараду компанії під тиском незрозумілих зовнішніх факторів, відстежуючи внутрішні імпульси — страх, гнів, бажання втекти тощо);

- вправи «майндфул-дестабілізації» — усвідомлене занурення в неоднозначні, незручні або стресові ситуації з метою навчитися спокійно спостерігати свої емоції та реакції, не зливаючись із ними (*практика «порожнього стільця»*: керівник обирає суперечливу ситуацію (рішення про скорочення персоналу) й обговорює її з уявним опонентом, усвідомлюючи різні емоційні позиції; *рольова вправа «рішення без часу»*: учасник має прийняти важке рішення за 60 секунд без достатньої інформації, після чого описує тілесну реакцію, думки, емоційний фон і свою дистанцію до них).

Найефективніші лідери не усувають невизначеність — вони живуть у ній із емоційною гідністю, приймаючи складність як невід'ємну частину управління. Вони не намагаються контролювати все, що не піддається контролю, а навчаються залишатися внутрішньо стійкими, уважними до себе й інших, демонструючи зрілість, витримку та емпатію навіть у найамбівалентніших ситуаціях.

III. Системна та організаційна інтеграція. Керівники — не лише особистості з власним стилем, цінностями та поведінкою, а й емоційні архітектори корпоративного клімату, які формують атмосферу взаємодії, нормалізують способи вираження емоцій і задають тон колективної стійкості або вразливості. Від їхнього емоційного стану та способу реагування залежить не лише мікроклімат у команді, а й рівень довіри, мотивації та психологічного благополуччя співробітників.

Рекомендації:

- аудиту емоційної культури — періодична оцінка тону, безпеки, фідбеку, афективної видимості лідерів (*щоквартальне анонімне опитування команди* щодо того, чи безпечно висловлювати емоції в присутності керівництва; *експрес-діагностика стилю фідбеку лідерів* — аналіз, як часто в комунікації присутні підтримка, емпатія чи емоційна недоступність);

- воркшопи ЕІ для ради директорів — формування культури рішень, орієнтованих на емоційний інтелект (*сесія «емоційна карта рішень»* — аналіз, як емоції впливають на стратегічні вибори (злиття, звільнення, зміна вектора); *рольова вправа «лідер під тиском»* — моделювання управлінських ситуацій із негайним емоційним зворотним зв'язком від команди);

- інфраструктура психологічної підтримки — внутрішні партнери з добробуту + зовнішні коучі з бізнес-контекстом (*призначення внутрішнього «координатора благополуччя»* у кожному департаменті — точка підтримки для емоційного самозбереження працівників; *контракт із зовнішнім коучем*, який щомісяця проводить сесії з топ-менеджерами для емоційного балансування рішень і стилю лідерства).

IV. Метрики оцінювання. Оцінювання ефективності на кількох рівнях:

- психологічні шкали:

- SWLS, *Satisfaction with Life Scale* — шкала задоволеності життям, яка оцінює загальний рівень суб'єктивного благополуччя та життєвої задоволеності;

- PANAS, *Positive and Negative Affect Schedule* — шкала позитивного й негативного афекту, яка вимірює частоту та інтенсивність позитивних і негативних емоцій;

- DERS, *Difficulties in Emotion Regulation Scale* — шкала труднощів емоційної регуляції, яка визначає рівень складнощів у керуванні емоційними станами;

- MBI; *Maslach Burnout Inventory* — інвентаризація вигорання С. Maslach, 2001 [180], яка виявляє рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності;

- бізнес-індикатори:

- швидкість стратегічних рішень,

- клімат команди;

- показники здоров'я:

- якість сну;

- HRV, *Heart Rate Variability* - варіабельність серцевого ритму - фізіологічний індикатор стресу, адаптивності та регуляторної здатності нервової системи;

- рівень прогулів - частота та тривалість відсутностей працівників (без лікарняних або через перевтому).

- наративні маркери: самоусвідомлення в особистій емоційній історії.

6- і 12-місячне спостереження гарантує сталу поведінкову інтеграцію.

Топ-менеджери вже мають потужні емоційні ресурси, але мають вийти за межі контролю — до емоційної майстерності. Це включає:

- глибоку інтроспекцію і відновлення,

- емоційне лідерство прикладом,

- навігацію невизначеності з емоційною гнучкістю,
- формування культури емоційного інтелекту

Розвиток лідера має перейти від навичок — до самоструктурування. Коли внутрішня емоційна система стає такою ж стратегічною й стійкою, як зовнішня організація, лідер стає стабільним та генератором емоційної енергії.

Таким чином, розвиток емоційної компетентності топ-менеджерів виходить за межі інструментального володіння навичками та передбачає формування глибоко інтегрованої емоційної ідентичності. Це означає перехід від контролю до емоційної майстерності, що охоплює рефлексивність, самовідновлення, стратегічну чутливість та створення емоційно зрілої організаційної культури. Такий цілісний підхід забезпечує не лише благополуччя лідера, а й сталість команди та ефективність бізнесу в умовах невизначеності.

Висновки до третього розділу

Дослідження, виконане із застосуванням структурного моделювання рівнянь та порівняльного аналізу, показало, що емоційна компетентність (ЕК) суттєво прогнозує психологічне благополуччя (ПБ) у трьох підприємницьких групах: фізичних осіб-підприємців (ФОП), власників товариств з обмеженою відповідальністю (ТОВ) та керівників великих підприємств. Попри відмінності у ролях, відповідальності та організаційному контексті, виявлено спільну закономірність: особи, які володіють і активно застосовують емоційні навички — зокрема самоефективність, емоційну регуляцію та емоційний інтелект (EI) — мають вищу життєву задоволеність і емоційну стійкість.

Отримані результати підтверджують, що емоційна компетентність — не статична риса, а динамічний психологічний ресурс. Вона чинить як безпосередній, так і опосередкований вплив на життєву задоволеність, де центральним медіатором виступає емоційна зрілість. Це особливо помітно у керівників великих компаній, для яких емоційна регуляція та прийняття

повністю опосередковують вплив компетентності на благополуччя. Таким чином, головна гіпотеза дослідження — сталість і надійність емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя в підприємницькому середовищі — отримала переконливе підтвердження.

Найпотужнішим прямим предиктором життєвої задоволеності в усіх групах виявилась самоефективність. Для ФОПів вона є ключем до збереження психологічної стабільності в умовах стресу та обмеженої соціальної підтримки. У власників ТОВ самоефективність сприяє стратегічному прийняттю рішень і міжособистісній взаємодії. Керівники великих підприємств спираються на неї як на фундамент адаптивного лідерства. Отримані дані підтверджують положення інтегративної моделі А. Bandura та демонструють, що саме ефективність виступає ключовим чинником адаптації та психологічної стійкості у підприємницькому середовищі, незалежно від масштабу бізнесу.

Емоційна зрілість додатково диференціює психологічні результати між групами. У ФОПів низька зрілість обмежує трансформацію компетентності у психологічне благополуччя, підвищуючи вразливість. Власники ТОВ демонструють вищу зрілість, що забезпечує збалансоване емоційне опрацювання і адаптивні реакції. Керівники великих компаній досягають повної емоційної інтеграції, де зрілість є не просто підтримкою, а суттєвим чинником їхнього психологічного благополуччя. Ці висновки підтверджують положення моделі розвитку емоційної зрілості М.А. Півень, підкреслюючи важливу роль інтеріоризації та рефлексивного емоційного функціонування.

Емоційний інтелект (EI), особливо у його формі як когнітивної здатності до розпізнавання та регуляції емоцій, відіграє роль ключового посередника у всіх трьох групах досліджуваних підприємців. Хоча його вплив на взаємозв'язок між психологічними ресурсами особистості та життєвою задоволеністю є менш вираженим у ФОПів, він посилюється у власників ТОВ і досягає найбільшої сили у керівників компаній. Це свідчить про поступову трансформацію EI — від компенсаторного ресурсу до стратегічного підсилювача емоційної ефективності, особливо в умовах стратегічного

лідерства. Такий висновок узгоджується з теорією J. Mayer та P. Salovey, підкреслюючи практичну цінність ЕІ для якості взаємин та ефективного управління в межах бізнес-структур.

Вагомим чинником ризику виявилася інтолерантність до невизначеності (ІН). ФОПи зазнавали найсильнішого негативного впливу, який проявлявся у високому рівні інгібіторної (пригнічувальної) тривоги та занепокоєння, що зумовлювало фрагментацію емоційної діяльності та зниження благополуччя. Власники ТОВ були помірно вразливі, демонструючи ліпшу адаптацію до невизначеності. Керівники показали найнижчі рівні ІН, що вказує на буферну роль організаційного досвіду, емоційної зрілості та системного зворотного зв'язку. Отже, підтверджується теоретична позиція R. Carleton та інших про те, що інтолерантність до невизначеності є змінною та високочутливою до контексту.

Афективні профілі трьох груп досліджуваних відповідають характерним особливостям їхньої емоційної динаміки та регуляції. ФОПи переживали помірні позитивні емоції та підвищений негативний афект, що відповідає емоційній фрагментації та вразливості. Власники ТОВ вирізнялися стабільним емоційним профілем із вищими позитивними та нижчими негативними емоціями. Керівники мали найвищий рівень позитивних емоцій і найбільш узгоджену афективну систему, що відображає добре інтегровану емоційну регуляцію та наявність організаційної підтримки. Це підтверджує теорію «розширення та розвитку позитивних емоцій» B. Fredrickson, підкреслюючи довготривалі позитивні наслідки емоційної інтеграції.

Кожна група потребує специфічних стратегій емоційного розвитку. ФОПи найбільше виграють від базових інтервенцій, спрямованих на емоційну обізнаність, саморегуляцію та толерантність до невизначеності. Для власників ТОВ актуальні програми інтеграційного спрямування, що поєднують емоційну компетентність із лідерською поведінкою. Керівникам компаній, попри високі здібності, слід оберегати себе від емоційного виснаження та підтримувати благополуччя через відновлювальні втручання. Така

диференціація підтверджує необхідність рольово-специфічного емоційного тренінгу і відхід від уніфікованих моделей підприємницького розвитку.

Дослідження також засвідчило, що психологічне благополуччя є не лише функцією індивідуальних рис, а формується у взаємодії з середовищними, організаційними та системними чинниками. Керівники працюють у структурованих системах, що сприяють рефлексії, зворотному зв'язку та стратегічній емоційній регуляції, тоді як ФОПи функціонують здебільшого ізольовано й без емоційного підкріплення. Ці відмінності підкреслюють важливість контексту у формуванні емоційних результатів та обґрунтовують потребу в екосистемно-орієнтованих моделях розвитку.

Крім того, розроблені у межах дослідження, структурні моделі наочно підтверджують розбіжності у потребах емоційного розвитку: ФОПи демонструють високі потреби у фундаментальних вимірах, власники ТОВ — збалансовані, а керівники компаній — високий рівень емоційної витонченості зі специфічною потребою у стійкості та рефлексивності. Ці дані консолідують аргументацію на користь диференційованих стратегій емоційної підтримки.

Підсумовуючи, моделі структурних рівнянь, емоційні профілі та інтервенційні рамки, розроблені в цьому дослідженні, із високою надійністю підтверджують, що емоційна компетентність є не лише критичним психологічним ресурсом, а й предиктивним і диференційним чинником психологічного благополуччя в бізнесі. Вона дає змогу підприємцям долати невизначеність, підтримувати мотивацію, керувати міжособистісними процесами та зберігати емоційну стабільність в умовах безперервних змін.

Дослідження робить внесок не тільки в емпіричну науку, а й у прикладну психологію, пропонуючи чіткі шляхи для цільового емоційного розвитку та організаційних інтервенцій. Воно підтверджує, що емоційний інтелект, саморегуляція та емоційна зрілість — не розкіш у підприємницькому житті, а суттєва необхідність. Щоб підприємницькі екосистеми були стійкими, ці емоційні засади мають бути визнані, культивовані й захищені.

Результати, викладені у третьому розділі, опубліковані у наступних наукових публікаціях автора:

1. Рибко А.П. Емпіричний аналіз соціо-емоційної компетентності як предиктора психологічного благополуччя бізнесменів. *Психологічні студії*. № 1. 2025. С. 93-101. URL: <https://surl.li/oqaiza>

2. Рибко А.П. Емоційний інтелект як фактор професійної успішності бізнесменів. *Topical Issues of Science, Education and Technology: materials of the International scientific-practical conference (May 10, 2024)*. Tampere, Finland: Scholarly Publisher ICSSH, 2024. pp. 50-51. URL: file:///C:/Users/tatya/Downloads/10%20%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі було здійснено теоретико-емпіричне дослідження прогностичного впливу емоційної компетентності на психологічне благополуччя підприємців. Результати дослідження підтвердили основне припущення, що емоційна компетентність (ЕК) виступає предиктором психологічного благополуччя (ПБ) у бізнес-середовищі.

На основі проведеного аналізу можна сформулювати наступні основні висновки.

1. Теоретичний та методологічний аналіз феноменів ЕІ, ЕК та ПБ особистості в бізнесі дозволив встановити, що ЕІ та ЕК є важливою формою розвитку емоційної сфери, яка охоплює такі ключові компоненти, як рефлексія емоцій, саморегуляція, емпатія та експресивність. Ці складові необхідні для успішної адаптації, соціальної взаємодії та ефективної діяльності в бізнес-середовищі. Встановлено, що ЕК є інтегральною характеристикою, яка поєднує емоційні, пізнавальні та поведінкові складові, важливі для ефективної бізнес-діяльності. Узагальнення наукових підходів дало змогу розглядати ПБ як багатовимірний інтегральний феномен, що поєднує суб'єктивні оцінки життєвої задоволеності та позитивного емоційного стану з об'єктивними показниками ефективного функціонування особистості. Показано, що науковці приділяють значну увагу вивченню взаємозв'язку ЕІ, ЕК та ПБ, оскільки їхня роль є вирішальною для зростання ефективності діяльності, запобігання емоційному вигоранню та розвитку особистісного потенціалу. Такий аналіз дозволив обґрунтувати прогностичний вплив ЕК на ПБ у різних професійних сферах, включаючи бізнес та управління. Водночас, незважаючи на ґрунтовні дослідження вказаних феноменів, як світових, так і вітчизняних науковців, проблеми ЕІ та ЕК все ще недостатньо розкриті у теоретичному плані, що обґрунтовує необхідність подальшого наукового вивчення та поглибленого аналізу цих феноменів.

2. Розроблено та обґрунтовано концепцію розвитку ЕК як предиктора ПБ у бізнесі. Сутність концепції полягає у необхідності модернізації системи бізнес-освіти, спрямованої на розвиток ЕК підприємців. Теоретико-методологічними засадами концепції виступили особистісно-діяльнісний, системний, суб'єктний та компетентнісний підходи, а також концепції емоційності, ЕІ, ЕК, ПБ, психологічних особливостей діяльності бізнес-лідерів. Концепція наголошує на необхідності модернізації бізнес-освіти за двома основними напрямками: 1) впровадження навчальних модулів, що враховують новітні дослідження природи ЕІ та ЕК, і 2) інтеграція розвитку ЕК у практики психологічного консультування, коучингу та внутрішньо-корпоративного навчання.

Деталізація концепції дозволила обґрунтувати прогностичну роль ЕК у підтримці ПБ, яка ґрунтується на низці ключових механізмів. По-перше, ЕК виступає як психологічний буфер, що дозволяє підприємцям ефективно справлятися зі стресовими факторами, притаманними бізнес-середовищу, такими як конкуренція, ризики та невизначеність. По-друге, розвинена ЕК сприяє формуванню оптимізму, психологічної резильєнтності та саморегуляції, що є необхідними для подолання професійних труднощів та збереження емоційної стабільності. По-третє, завдяки усвідомленій емоційній регуляції, підприємці з високим рівнем ЕК здатні перетворювати негативні емоції на конструктивні дії, що посилює їхню ефективність та сприяє відчуттю контролю над ситуацією. Крім того, концепція включає ресурсний підхід, згідно з яким ЕК є не просто набором навичок, а саме психологічним ресурсом, який можна накопичувати та ефективно використовувати для досягнення цілей, що, своєю чергою, позитивно впливає на загальне відчуття психологічного благополуччя. Ця концепція є новаторською, оскільки вона переводить поняття ЕК з теоретичної площини у практичну та пропонує конкретні шляхи її впровадження в бізнес-практику.

3. У ході емпіричного дослідження встановлено, що прогностичний вплив ЕК на ПБ підприємців значною мірою зумовлюється комплексом

взаємопов'язаних чинників. Показано, що соціо-емоційна компетентність (СЕК) є потужним предиктором психологічного здоров'я та підприємницької ефективності. Підтверджено, що ЕК є динамічним психологічним ресурсом, який впливає на життєву задоволеність, де емоційна зрілість виступає центральним медіатором. Найпотужнішим предиктором життєвої задоволеності в усіх групах респондентів виявилась самоефективність, що підкреслює її універсальну важливість для підприємців. Виявлено, що інтолерантність до невизначеності (ІН) є вагомим чинником неготовності до ризику, що обмежує потенціал підприємницької діяльності.

Детальний аналіз показав, що афективні профілі трьох груп досліджуваних підприємців відповідають характерним особливостям їхньої емоційної динаміки та регуляції, змінюючись від фрагментованих у ФОПів до найбільш узгоджених у керівників великого бізнесу. Це свідчить про еволюцію емоційних стратегій в міру зростання бізнесу та підвищення рівня управлінської відповідальності. Зокрема, у ФОПів спостерігається більша залежність від ситуативних емоційних реакцій, тоді як власники ТОВ демонструють здатність до більшої усвідомленості та самоконтролю. Керівники ж великих компаній володіють високим рівнем емоційної витонченості, що дозволяє їм не лише ефективно регулювати власні емоції, а й впливати на емоційний клімат в організації. Ці результати підтверджують гіпотезу про те, що саме розвинена емоційна сфера, а не лише інтелектуальні здібності, є критично важливою для подолання викликів бізнес-середовища.

4. За допомогою структурного моделювання (SEM) та порівняльного аналізу було встановлено, що структура взаємозв'язків між ЕК та ПБ відрізняється залежно від рівня масштабування бізнесу. Структурні моделі, розроблені в дослідженні, підтверджують, що потреби в емоційному розвитку є різними для кожної групи досліджуваних підприємців.

Для ФОПів найсильнішим предиктором задоволеності життям є саме самоефективність, тоді як потреби в ЕК проявляються на фундаментальному рівні — у вмінні рефлексувати власні емоції та управляти ними в ситуаціях

високого тиску. Їхні моделі демонструють потребу в базових навичках, що допомагають підтримувати мотивацію та долати виклики повсякденного бізнесу.

Для власників ТОВ структура взаємозв'язків стає більш збалансованою. У їхніх моделях зростає значення емпатії та соціальної усвідомленості, оскільки вони працюють з командою та партнерами. Власники ТОВ демонструють збалансовані потреби в ЕК, що дозволяє їм ефективно поєднувати управлінські функції з розвитком міжособистісних відносин.

Для керівників великих компаній зростає значення емоційної зрілості та ЕІ як стратегічного ресурсу. У їхніх моделях найсильнішим предиктором ПБ є здатність керувати складними емоційними процесами, приймати зважені рішення в умовах високої невизначеності та підтримувати емоційну стійкість команди. Їхні потреби в ЕК стосуються високого рівня емоційної витонченості та рефлексивності, що допомагає їм формувати організаційну культуру, що сприяє благополуччю.

Загальна закономірність, що була виявлена, показує, що особи, які активно застосовують емоційні навички, такі як самоефективність, емоційне регулювання та ЕІ, мають вищу життєву задоволеність та емоційну стійкість, незалежно від масштабу бізнесу. Це підтверджує універсальну значущість ЕК як основи для успішного та психологічно благополучного функціонування в динамічному бізнес-середовищі.

5. Спираючись на результати теоретичного аналізу й емпіричних досліджень, розроблено диференційовані практичні рекомендації щодо розвитку ЕК та підтримки ПБ у суб'єктів бізнесу, відповідно до їх бізнес-масштабування. Ці рекомендації доцільно впроваджувати в програми корпоративного навчання, коучингу та психологічного консультування. Напрями розвитку ЕК, запропоновані у практичних рекомендаціях, включають експериментальне навчання (кейси, симуляції), наставництво, розвиток мета-пізнання, підвищення толерантності до невизначеності та інтеграцію з інструментами штучного інтелекту.

Дослідження робить внесок не тільки в емпіричну науку, а й у прикладну психологію, пропонуючи шляхи для емоційного розвитку та організаційних інтервенцій. Воно підтверджує, що EI, EK, саморегуляція та емоційна зрілість є суттєвою необхідністю, тому для підвищення стійкості підприємницьких екосистем необхідно, щоб ці емоційні засади були визнані, культивовані й захищені.

Подальші дослідження можуть бути пов'язані з більш глибоким аналізом механізмів формування та розвитку EK та підтримки ПБ підприємців, зокрема через вивчення нейропсихологічних та біофідбек-маркерів емоційної зрілості, використання цих технологій для апробації цільових програм, спрямованих на розвиток EK та ПБ підприємців різних рівнів масштабування у бізнесі під час їхньої професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арістотель. Нікомахова етика; пер з давньогрецької В. Ставнюк. Київ: Аквілон-Плюс, 2002. 480 с.
2. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: монографія. Д.: Вид-во ДНУ, 2006. 336 с.
3. Барретт Л.Ф. Як народжуються емоції. Таємне життя мозку; пер. з англ. Я. Лебеденка. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля. 2018. 448 с.
4. Бех І.Д. Діяльнісний та компетентнісний підходи: суть і сфери застосування. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2014. № 1–4. С. 28–34.
5. Боришевський М.Й. Моральна саморегуляція поведінки особистості: понятійний апарат. Київ, 1993. 24 с.
6. Ван дер Колк Б. Тіло пам'ятає все: яку роль психологічна травма відіграє в житті людини і які техніки допомагають її подолати; пер. з англ. І. Чорного. Київ: Форс Україна, 2020. 464 с.
7. Василевська О.І. Емоційна компетентність як складник психічного здоров'я у працівників соціономічного фаху. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. № 2, 2021. С. 60–64.
8. Вірна Ж.П. Аксіологія якості життя особистості. *Психологія особистості*. 2013. Вип. 1 (4). С. 104–112.
9. Гаврилькевич В.К. Емоційна саморегуляція: систематизація базових понять на підставі їх семантико-етимологічного аналізу. *Актуальні проблеми психології*. 2008. Т. 10. Ч. 5. С. 108–115.
10. Гайдукевич К.А., Поліщук Л.О. Емоційний інтелект як важлива складова успіху в професійній діяльності івент-менеджера. *Питання культурології*, 2023. № 41, С. 78–88.
11. Гнускіна Г.В., Карамушка Л.М. Психологія професійного вигорання підприємців. Київ: Логос. 2018. ... с.
12. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків.: Vivat. 2021, 528 с.

13. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера; пер. з англ. В. Глінка. 3-те видання. Київ: Наш Формат, 2021. 288 с.
14. Грандт В.В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості: автореферат дис. канд. психол. наук. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, Київ. 2012. ... с.
15. Громова Г.М. Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2021. Вип. 47(50). С. 115–130.
16. Гуляєва О.В. До проблеми структурного аналізу поняття психологічного благополуччя. *Вісник Харківського нац. університету*. Вип. 59. 2016. С. 15-20.
17. Гуляс І.А. Феномен щастя: аксіопсихологічні аспекти. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2010. Т. XII. Ч. 4. С. 103–109.
18. Декарт Р. Міркування про метод (щоб правильно спрямувати свій розум і відшукати істину в науках). *Психологія і суспільство*. 2015. № 2. С. 37-46.
19. Дерев'янка С.П. Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. *Соціальна психологія*. Київ. 2008. № 1(27). С. 96 – 104.
20. Дерев'янка С.П. Теоретико-методологічні аспекти цілеспрямованого розвитку емоційного інтелекту. [Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки](#). 2015. Вип. 1(1). С. 23-26.
21. Дерев'янка С.П. Феноменологія емоційного інтелекту. Чернігів: Вид. «Лозовий В. М.», 2016. 312 с.
22. Журавльова Л.П. Особливості емоційного інтелекту особистості, яка схильна до ризику. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Психологія. 2019. Вип. 60. С. 112–125.
23. Журавльова Л.П. Психологія емпатії: монографія. Житомир: Вид. ЖДУ імені І. Франка, 2007. 328 с.

24. Забаровська С.М., Кресан О.Д. Методика дослідження психологічного благополуччя особистості. *Психологічний часопис*. Том 7, № 9 (53). 2021. С. 99-107.

25. Закревський В.Е. Соціокультурний феномен «щастя» як предмет емпіричних досліджень на Заході і в США. Гілея. *Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки*. 2015. Вип. 46 (4). С. 431–436.

26. Зарицька В.В. Емоційно-когнітивні передумови розвитку емоційного інтелекту у період фахової підготовки. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія*. 2011. № 39. С. 30-36.

27. Іглмен Д. Секрети нейропластичності. Як мозок адаптується до нових викликів; пер. з англ. А. Калинюк. Київ: Наш Формат, 2022. 304 с.

28. Калашникова С.А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.06. Київ, 2011. 462 с.

29. Канеман Д. Мислення швидко й повільно; пер. з англ. М. Яковлев. Київ: Наш Формат, 2017. 480 с.

30. Кант І. Критика практичного розуму; пер. з німецької І. Бурковського. Київ: Юніверс, 2004. 240 с.

31. Карпенко Є.В. Аксіологічний формат емоційного здоров'я особистості. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: зб. тез IV всеукр. наук.-практ. конф., м. Львів, 18 жовтня 2019 р. / уклад. З.Р. Кісіль. Львів, 2019. С. 114–116.

32. Карпенко Є.В. Психологія емоційного інтелекту в дискурсі життєздійснення особистості: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Івано-Франківськ. 2020. 497 с.

33. Карпенко Є.В. Структура та функції емоційної компетентності в процесі життєтворення. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 34. С. 155–169.

34. Карсканова С.В. Психологічне благополуччя особистості як основа фахового зростання: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01; Київський нац. університет імені Т. Шевченка. К., 2012. 18 с.
35. Кас'янова С.Б. Роль емоційного інтелекту в розвитку лідерських якостей особистості. *Психологічні перспективи*. 2018. Вип. 31. С. 118–130.
36. Кисельова О.А. Особливості психологічної проникливості у осіб з різною емоційною диспозицією: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Київський національний ун-т. Київ, 1999. 20 с.
37. Кліманська М.Б., Галецька І.І. Психометрична характеристика опитувальника позитивного і негативного афекту (ОПАНА), розробленого на основі методики PANAS. *Психологічний часопис*. 2020. № 4. С. 119-132.
38. Коваленко А.Б., Родіна Н.В. Дослідження копінг-поведінки: Тенденції та перспективи. *Наука і освіта*, 9, 2011. С. 110–113.
39. Коврига Н.В. Стресозахисна та адаптивна функції емоційного інтелекту: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Дніпропетровський національний ун-т. Дніпропетровськ, 2003. 20 с.
40. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення професійної діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ: Ніка–Центр, 2006. 580 с.
41. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини. Луцьк: РВВ «Вежа», 2011. 430 с.
42. Кочарян О.С. Емоційна зрілість особистості: дослідження феномену. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2012. Вип. 9. Т. 2. С. 140–144.
43. Лазуренко О.О. До питання щодо розвитку поняття «емоційна компетентність» у психології. *Науковий огляд*. Київ, 2015. №1 (11). С. 116-123.
44. Льошенко О.А. Емоційний інтелект та емоційна компетентність: проблеми співвідношення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Вип. 2. 2010. С. 49-52.

45. Льошенко О.А. Соціальна та емоційна компетентність: порівняльний аналіз. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2012. Вип. 16. С. 157-162 .
46. Максименко С.Д. Поняття особистості у психології. *Психологія і особистість*, 1, 2016. С. 11–17.
47. Максименко С. Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід. Монографія. Київ: Видавничий дім «Слово», 2013. 592 с.
48. *Малімон Л.Я.* Специфіка емоційності осіб з різним рівнем креативності: дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Ін-т психології імені Г.С. Костюка АПН України. К., 2003. 203.
49. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості. *Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія*, 2012, вип. 18, т. 20, № 9/1. С. 116-123.
50. Носенко Е.Л., Аршава І.Ф., Кутовий К.П. Форми відображеної оцінки емоційної стійкості та емоційної розумності людини. Д.: Вид-во «Інновація», 2011. 178 с.
51. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції: монографія. Київ: Вища школа, 2003. 126 с.
52. Носенко Е.Л., Четверик-Бурчак А.Г. Емоційний інтелект як чинник досягнення життєвого успіху: монографія. Київ: Освіта України. 2016. 182 с.
53. Орищенко О.А. Диференційно-психологічний аналіз емпатії: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01. Одеса., 2004. 18 с.
54. Параскевова К.Г. Емоційний інтелект як чинник регуляції емоційно-мотиваційної сфери особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Харків, 2015. 17 с.
55. Півень М.А. Розробка методики діагностики емоційної зрілості особистості. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2013. Том 11. Психологія особистості.

Психологічна допомога особистості. Вип. 7. Частина 2. Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2013. С. 224-232.

56. Півень М.А. Особистісні особливості осіб із різним рівнем емоційної зрілості. *Молодий вчений*. № 7 (34). 2016. С. 381-384.

57. Платон. Діалоги. Харків: Фоліо. 2022. 349 с.

58. Побірченко Н.С. Компетентнісний підхід у вищій школі: теоретичний аспект. *Освіта та педагогічна наука*. 2012. № 3 (152). С. 24-31.

59. Прокопович Т.А. Емоційна стабільність як умова прояву соціальної адаптованості художньо обдарованої особистості: дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Східноєвропейський нац. університет імені Лесі Українки. Луцьк. 2015. 202 с.

60. Райхерт К.В. Щодо одного напрямку дослідження в межах теорії моделювання А.І. Уйомова. *VIII Уйомовські читання (2020): матеріали Наукових читань пам'яті Авеніра Уйомова* / від. ред. К.В. Райхерт. Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2020. С. 101-103.

61. Ренке С.О. Теоретичні підходи до дослідження психологічної компетентності. *Проблеми сучасної психології*. 2011. №13. С. 300-315.

62. Рибко А.П. Вплив емоційного інтелекту на професійну успішність бізнесменів. *Габітус*. 2024. Випуск 62. Одеса. С. 75-79.

63. Рибко А.П. Емоційний інтелект як фактор професійної успішності бізнесменів. *Topical Issues of Science, Education and Technology: materials of the International scientific-practical conference (May 10, 2024)*. Tampere, Finland: Scholarly Publisher ICSSH, 2024. P. 50-51

64. Рибко А.П. Емоційна компетентність як феномен сучасної психології. *Психологія та соціальна робота*. Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2024. Вип. 1 (59). С. 243-251.

65. Рибко А.П. Емоційність чоловіків та жінок. *Соціально-психологічні проблеми тендерної стратифікації суспільства: матеріали XV всеукр. наук.-практ. конф. (з міжнар. участю), м. Дніпро, 24.06.2022, Дніпро, 2022*. С. 136-138.

66. Рибко А.П. Компетентнісний підхід в управлінській діяльності. *Актуальні проблеми науки, освіти і технологій в сучасних умовах*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. 15.08.2023. Орхус, Данія. С. 33-34.
67. Рибко А.П. Психологічне благополуччя особистості у бізнес-діяльності. *Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики*: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 03.03.2023. Івано-Франківськ, 2023. С. 136-138.
68. Родіна Н.В. Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Одеса. 2005. 21 с.
69. Родіна Н.В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: дис. ... д-ра психол. наук. Київ, 2013. 504 с.
70. Родіна Н.В. Системні дослідження психіки особистості: досвід наукової школи «системне моделювання психологічних феноменів». *Психологія та соціальна робота*. 2020. № 2 (52). С. 125-144.
71. Родіна Н.В., Фокін А.С. Копінг-поведінка особистості в ситуаціях невизначеності та ризику. *Габітус*. Випуск 24. Т. 2. 2021. С. 90-95.
72. Савченко О.В. Рефлексивна компетентність особистості: монографія. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2016. 596 с.
73. Саннікова О.П. Емоційність у структурі професійних властивостей особистості (на прикладі представників соціономічних професій): автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.01. Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 1996. 50 с.
74. Саннікова О.П. Континуально-ієрархічна модель емоційності. *Наука і освіта*. 2014. Вип. 1. С. 44–50.
75. Свідерська Г.М. Психологія чуйності: монографія. Тернопіль: ТНПУ, 2013. 306 с.
76. Сердюк Л.З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту

психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V. Вип. 17. Київ, 2017. С. 124–133.

77. Спіноза Б. Теологічно-політичний трактат; пер. В. Литвинов; вступ. слово, примітки, словник імен, назв, термінів В. Литвинов. Київ: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2003. 237 с.

78. Стрельников В.Ю. Роль емоційного інтелекту у забезпеченні здоров'я людини. *Пост Методика*. 2010. № 6. С. 15-22.

79. Татенко В.О. Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціально-психологічний вимір: монографія. Київ: Міленіум, 2017. 184 с.

80. Татенко В.О. Сучасна психологія: теоретико-методологічні проблеми. Київ: НАУ-друк, 2009. 288 с.

81. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості. Київ: Каравела, 2013. 372 с.

82. Чебикін О.Я. Емоційна регуляція пізнавальної діяльності: концепція, механізми, умови. *Психологія і суспільство*. 2017. № 3 (69). С. 86– 103.

83. Чебикін О.Я., Павлова І.Г. Становлення емоційної зрілості особистості: монографія. О.: СВД Черкасов, 2009. 232 с.

84. Чепелева Н.В. Особистісно-психологічні чинники подолання синдрому «емоційного вигорання». *Актуальні проблеми психології*. 2010. Т. 7. № 23. С. 250-253.

85. Черножук Ю.Г. Індивідуальні відмінності емоційності у співвідношенні з особливостями інтелекту: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Одеса, 2006. 20 с.

86. Чернявська Т.П. Емоційне благополуччя та успішність у командних видах спорту. *Спортивні ігри*. 2024. Вип. № 1 (31). Харків. 2024. С. 75-85.

87. Чернявська Т.П. Емоційна компетентність як основа професійної успішності. *Психологія та соціальна робота*. Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2022. Вип. 1-2 (52-53) С. 131-138.

88. Чернявська Т.П. Самоефективність як предиктор успішності професійної діяльності. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools journal homepage*. 2021. Vol. 44, № 2. Р. 44-47.
89. Четверик-Бурчак А.Г. Механізми впливу емоційного інтелекту на успішність життєдіяльності особистості: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Дніпропетровськ, 2015. 187 с.
90. Шашенкова А.О. Апробація опитувальника «Соціо-емоційна компетентність». *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 68. Харків. 2023. С. 386-401.
91. Шашенкова А.О., Шукалова О.С. Інтегративна модель соціо-емоційної компетентності. *Knowledge, Education, Law, Management*, 2022. Vol. 2 (46), Р. 158-165.
92. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі. Київ: Лібра, 1999. 270 с.
93. Широн Ю.О. Тест емоційного інтелекту MSCEIT: опис, валіדיзація та адаптація. *Галицький економічний вісник*, 2022. № 1 (74). С. 141-151.
94. Шехавцова С.О. Суб'єктність у педагогічному аспекті: теорія і практика. Полтава: ПУЕТ, 2016. 414 с.
95. Штепа О.С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Випуск 39. С. 380-399.
96. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Заєць А.І. Емоційний інтелект в управлінні персоналом: підходи до розуміння та його розвиток. *Бізнес Інформ*. 2019. Вип. 3. С. 385–393.
97. Ярош Н.С. Саногенна рефлексія як внутрішній ресурс особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія*, 62, 2017. С. 35–38.
98. Allen J.S., Stevenson R.M., O'Boyle E.H., Seibert S. What matters more for entrepreneurship success? A meta-analysis comparing general mental ability and

emotional intelligence in entrepreneurial settings. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2021. Vol. 15(3). P. 352-376.

99. Allport G. Pattern and Growth in Personality, New York: Holt, Rinehart Winston. 1961. 432 p.

100. Aloui L., Shams Eldin A.Y. Socio-emotional competencies, socio-economic factors, and the employability process of female graduates in the Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Engineering Business Management*, 2020. Vol. 12. P. 184.

101. Amorós J.E., Cristi O., Naudé W. Entrepreneurship and subjective well-being: Does the motivation to start-up a firm matter? *Journal of Business Research*, 2021. Vol. 127. P. 89-398.

102. *APA dictionary of psychology* / Gary R. VandenBos, PhD Editor in Chief (2nd ed.). American Psychological Association. Washington, DC. 2015. 1221 p.

103. Averill J.R. Emotions as mediators and as products of creative activity. In J. Kaufman & J. Baer (Eds.). *Creativity across domains: Face of muse*. Mahwah, N.Y.: Erlbaum, 2005. P. 225 – 243.

104. Bandura A. Social cognitive theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). New York: Guilford Press. 1999. P. 154–196.

105. Bar-On R. Bar-On Emotional Quotient Inventory (Eq-i) / Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems, 1997. 206 p.

106. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psychotherapy*. 2006. Vol. 18. P. 13–25.

107. Baron R.A., Hmielecki K.M., Henry R.A. Entrepreneurs' dispositional positive affect: The potential benefits—and potential costs—of being “up”. *Journal of business venturing*, 2012. Vol. 27(3). P. 310-324.

108. Barret L.F. How Emotions Are Made. The Secret Life of the Brain. London, United Kingdom: Pan MacMillan. 2018. 448 p.

109. Bate A.F. The nexus between uncertainty avoidance culture and risk-taking behaviour in entrepreneurial firms' decision making. *Journal of Intercultural Management*, 2022. Vol. 14(1). P. 104-132.
110. Bernoster I., Mukerjee J., Thurik R. The role of affect in entrepreneurial orientation. *Small business economics*, 2020. Vol. 54(1). P. 235-256.
111. Bertalanffy L. Von. General System Theory. 1968). URL: <https://www.panarchy.org/vonbertalanffy/systems.1968.html>
112. Blázquez Puerta C.D., Bermúdez-González G., Soler García I.P. Human systematic innovation helix: knowledge management, emotional intelligence and entrepreneurial competency. *Sustainability*, 2022. Vol. 14(7). P. 4296.
113. Boyatzis R.E. Developing emotional intelligence through coaching for leadership, professional and occupational excellence. In R. Bar-On, J.G. Maree, & M.J. Elias (Eds.), *Educating people to be emotionally intelligent*. Greenwood Publishing Group. 2007. P. 155–168.
114. Boyatzis R.E., Goleman D., Rhee K. Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco, Jossey Bass. 2000. P. 343-362.
115. Boyatzis R.E., Ratti F. Emotional, social and cognitive intelligence competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives. *Journal of Management Development*. 2009. Vol. 28 (9). P. 821-838.
116. Bradburn N. The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine, 1969. P. 318.
117. Bucich M., MacCann C. Emotional intelligence research in Australia: Past contributions and future directions. *Australian Journal of Psychology*. 2019. Vol. 71. P. 59–67.
118. Cannon W.B. The interrelations of emotions as suggested by recent physiological researches. *The American Journal of Psychology*. 1914. Vol. 25 (2), P. 256–282.

119. Cannon W.B. The James-Lange theory of emotions: A critical examination and an alternative theory. *American Journal of Psychology*. 1927. Vol. 39. P. 106-124.

120. Carleton R.N., Norton M.A. P. J., Asmundson G.J.G. Fearing the unknown: A short version of the Intolerance of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*. 2007. Vol. 21 (1), P. 105–117.

121. Caruso D., Salovey P., Brackett M., Mayer J. The Ability Model of Emotional Intelligence. *Positive Psychology in Practice* / ed. S. Joseph. 2016. P. 543–558.

122. Cavallo K., Brienza D. Emotional competence and leadership excellence at Johnson & Johnson: The emotional intelligence and leadership study. *Europe's Journal of Psychology*. Vol. 2 (1) 2006. P. 286-294.

123. Chen C., Zhang J., Tian H., Bu, X. The impact of entrepreneurial passion on entrepreneurial success and psychological well-being: a person-centered investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2025. Vol. 31(2/3). P. 369-389.

124. Choudhury J. Emotional intelligence, socio-emotional competence and human capital. *Journal of applied research*, 2021. Vol. 7(4). P. 2932-2938.

125. Chu C.-C., Sun B., Yang H., Zheng M., Li B. Emotional Competence, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Intention: A Study Based on China College Students' Social Entrepreneurship Project. *Front. Psychol.* 2020. Vol. 11. P. 547-627.

126. Costa S., Petrides K.V., Tillmann T. Trait emotional intelligence and inflammatory diseases. *Psychology, Health & Medicine*. 2014. № 19. P. 180 –189.

127. Damasio A.R. Descartes' error: Emotion, Reason, and the Human Brain. New York: Avon Books, 1994. 313 p.

128. Darwin Ch. On the Origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life. London: John Murray. 1859. 491 p.

129. Deci E.D., Ryan R.M. The “What” and “Why” of goal pursuits: human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological inquiry*. 2000. Vol. 11 (4). P. 227–268.
130. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. № 95. 1984. P. 542–575.
131. Diener E., Seligman M.E.P. Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 2004. Vol. 5 (1). P. 1–31.
132. Diener E., Seligman M.E.P. Very happy people. *Psychological Science*, 2002. Vol. 13. P. 80–83.
133. Durnali M., Orakci Ş., Khalili T. Fostering creative thinking skills to burst the effect of emotional intelligence on entrepreneurial skills. *Thinking Skills and Creativity*, 2023. Vol. 47. P. 101200.
134. Egana del Sol P., Sun X., Sajda P. Neurophysiological markers of emotion regulation predict efficacy of entrepreneurship education. *Scientific Reports*. 2023. Vol.13(1). P. 1-14.
135. Ekman P. Facial expression and emotion. *American Psychologist*, 1993, Vol. 48 (4), P. 384-392.
136. Encyclopedia of Applied Psychology. Editor-in-Chief C.D. Spielberger. Florida, USA. Academic Press, 2004, 2688 p.
137. Espinosa A., Rudenstine S. The contribution of financial well-being, social support, and trait emotional intelligence on psychological distress. *British Journal of Clinical Psychology*. 2020. Vol. 59. P. 224–240.
138. Fava A.G., Ruini C. Development and characteristics of a well-being enhancing psychotherapeutic strategy: well-being therapy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*. 2003. Vol. 34. P. 45—63.
139. Fodor O.C., Pinte S. The “emotional side” of entrepreneurship: a meta-analysis of the relation between positive and negative affect and entrepreneurial performance. *Frontiers in Psychology*, 2017. 8. P. 310.

140. Fredrickson B.L. The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-Build theory of positive emotions. *American psychologist*. 2001. Vol. 56. No. 3. P. 218-226.
141. Freud S. The basic writings of Sigmund Freud (Transl. by A.A. Brill). New York: Random House, 1938. 992 p.
142. Gardner H. Multiple intelligences: the theory in practice. N.Y.: Basic Books, 1993.
143. Gilbert T.F. Human Competence—Engineering Worthy Performance. *NSPI Journal*, 1978. Vol. 17. P. 19-27.
144. Goleman D. An EI-Based Theory of Performance. In C. Cherniss, & D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2001. P. 27-44.
145. Goleman D. Destructive emotions. And how we can overcome them. Bloomsbury Publishing. 2004. 432 p.
146. Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books. 1995. 352 p.
147. Goleman D. Working with Emotional Intelligence. London: Bloomsbury. 1998. 383 p.
148. Gordon S.L. Institutional and Impulsive Orientations in the Selective Appropriation of Emotions to Self. In: D. Franks/ E. Doyle McCarthy (Hg.): *The Sociology of Emotions: Original Essays and Research Papers*. Greenwich: JAI Press, 1989. P. 115–135.
149. Green L.S., Oades L.G., Grant A. Cognitive-behavioral, solution-focused life coaching: enhancing goal striving, well-being, and hope. *Journal of Positive Psychology*. 2006. Vol. 2. P. 142-144.
150. Gross J.J., John O.P. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003. Vol. 85(2), 348–362.
151. Hobfoll S.E. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44(3). P. 513-24.

152. Hochschild A.R. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press. 1983. 339 p.
153. Izard, C.E. Emotional intelligence or adaptive emotions? *Emotion*. 2001. Vol. 1. P. 249-257.
154. Izard C.E. *The Psychology of Emotions*. Springer Science & Business Media, 1991. 452 p.
155. James W. *The Principles of Psychology*. In two volumes. Vol I. NY.: Henry Holt and Company. 1890. 700 p.
156. Javadian G., Gupta A., Foo M.D., Batra S., Gupta V.K. Taking the pulse: state of the (he) art of entrepreneurial emotion research. *Group & Organization Management*, 2022. Vol. 47(2). P. 255-299.
157. Jawed A. *Aspects of emotional intelligence*. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing, 2019. 135 p.
158. Jiao Y., Zhu R., Wang Y., Li X. The double-edged effect of resourcefulness on entrepreneurial decision-making. *Management Decision*. 2025. URL: https://www.researchgate.net/publication/390059381_The_double-edged_effect_of_resourcefulness_on_entrepreneurial_decision-making
159. Joseph D.L., Newman D.A. Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 2010. Vol. 95. P. 54–78.
160. Jung C.G. *Psychological Types*. Bollingen Series XX. Vol. 6. Princeton University Press. 1971. 640 p.
161. Kahneman D., Diener E., Schwarz N., eds. *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation, 1999, 605 p.
162. Kashdan T.B., Rottenberg J. Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*. 2010. Vol. 30(7). P. 865-878.
163. Keyes C.L.M. Social Well-Being. *Social Psychology Quarterly*. 1998. Vol. 61. № 2. P. 121–140.

164. Keyes C.L.M. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*. 2002. Vol. 43. P. 207–222.
165. Kitsios F., Sitaridis I., Kamariotou M. Entrepreneurial Education and Emotional Intelligence: A state of the art review. In *Universities and Entrepreneurship: Meeting the Educational and Social Challenges*. 2021. P. 13-32.
166. Kleine A.K., Schmitt A. Entrepreneurs' psychological well-being. *The SAGE Handbook of Organizational Wellbeing*, 2021. P. 199-214.
167. Lange F., Hesse L., Kanbach D.K., Kraus S. Unfolding entrepreneurial resourcefulness: a systematic literature review. *New England Journal of Entrepreneurship*, 2024. Vol. 27(2). P. 115-135.
168. Lazarus R.S. Coping Theory and Research: Past, Present, and Future. *Psychosomatic Medicine*. 1993. № 55. P. 234-247.
169. Lazarus R.S. Emotion and adaptation. New York: Oxford University Press, 1991. 334 p.
170. Lazarus R.S. The role of coping in the emotions and how coping changes over the life course. In C. Magai & S. H. McFadden (Eds.), *Handbook of emotion, adult development, and aging*. 1996. P. 289–306.
171. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. Springer Publishing Company, 1984. 456 p.
172. Ledoux J. The Emotional Brain, Fear, and the Amygdala. *Cellular and Molecular Neurobiology*. 2003. Vol. 23 (4/5). P. 727–738.
173. Lee A., Jung E. The mediating role of entrepreneurial mindset between intolerance of uncertainty and career adaptability. *Sustainability*, 2021. Vol. 13(13). P. 7099.
174. Lempert K.M., Phelps E.A. Neuroeconomics of Emotion and Decision-Making in Glimcher, P.W. & Fehr, E. (eds.) *Neuroeconomics: Decision making and the Brain*, 2nd edition. London: Elsevier, Inc. 2014. P. 219-236.
175. Lerman M.P., Munyon T.P., Williams D.W. The (not so) dark side of entrepreneurship: A meta-analysis of the well-being and performance consequences of

entrepreneurial stress. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2021. Vol. 15(3). P. 377-402.

176. Lopes P.N., Salovey P., Strauss R. Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 2003. Vol. 35. P. 641- 658.

177. Maddi S.R. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Vol. 44. No. 3, pp. 279–298.

178. Maddi S.R. Personality theories: a comparative analysis. Publisher Homewood, Ill.: Dorsey Press. 1980, 772 p.

179. Martínez-Marín M., Martínez C. Subjective well-being and gender typed attributes in adolescents: The relevance of emotional intelligence. *Australian Journal of Psychology*. 2019. Vol. 71. P. 296–304.

180. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. pp. 397-422.

181. Maslow A.H. Motivation and Personality (3rd ed.). New York: Harper & Row. 1987. 293 p.

182. Matthews G., Zeidner M., Roberts R.D. Emotional intelligence: Science and myth. Cambridge, MA: MIT Press, 2003. 220 p.

183. Mayer J.D. Emotion, intelligence, and emotional intelligence. In J.P. Forgas (Ed.), Handbook of affect and social cognition. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. 2001. P. 410–431.

184. Mayer J.D., Salovey P. What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. 1997. P. 3–34

185. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15(3). P. 197–215.

186. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. Mayer – Salovey – Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). User's Manual. Toronto: MHS, 2006. 110 p.

187. McClelland D.C. Testing for competence rather than for “intelligence”. *Am. Psychol.* 1973. Vol. 28, P. 1.-14.
188. Merung A.Y., Sofyan I.R., Sudirman N.A., Sma A. Do Entrepreneurial Competence and Psychological Well-Being Affect Entrepreneurial Interest Among Young Entrepreneurs? *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship Research*. 2024. Vol. 2, no. 1. P. 63-75.
189. Michaelis T.L., Pollack J.M., Carr, J.C. Frugality in emerging organizations: A psychological perspective of resourcefulness in entrepreneurship contexts. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. 2021. URL:<https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-310>
190. Mishra A., Singh P. Effect of emotional intelligence and cognitive flexibility on entrepreneurial intention: mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 2024. Vol. 16(3). P. 551-575.
191. Munadi M., Alwiyah N., Umar A. Emotional Maturity Development Model in Formal Education of Indonesia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 2021. Vol. 30(1). P. 442-451.
192. Naseri F., Shahamat Dehsorkh F. The relationship between intolerance of uncertainty and entrepreneurial self-efficacy: The mediating role of emotional creativity. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2023. Vol. 10(2). P. 225-244.
193. Nehra N.S., Rangnekar S. Linking the emotional maturity factors and personal effectiveness: a study of cement and power manufacturing organizations in India. *International Journal of Business Excellence*, 2021. Vol. 24(3). P. 408-436.
194. Nelis D, Quoidbach J, Hansenne M, Weytens F, Dupuis P, et al. Increasing Emotional Competence Improves Psychological and Physical Well-Being, Social Relationships, and Employability. *Emotion*. 2011. Vol. 11. P. 354–366.

195. Ngah R., Salleh Z. Emotional intelligence and entrepreneurs' innovativeness towards entrepreneurial success: A preliminary study. *American Journal of Economics*, 2015. Vol. 5(2). P. 285-290.
196. Nussbaum M.C. *Upheavals of Thought: The intelligence of emotions*. Cambridge: Cambridge University Press. 2001. P. 139-173.
197. Park N., Woo H. Change in lifestyle and mental health in young adults: an exploratory study with hybrid machine learning. *Sec. Public Mental Health*. 2025. Vol. 13. 9 p.
198. Pathak S., Goltz S. An emotional intelligence model of entrepreneurial coping strategies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 2021. Vol. 27(4). P. 911-943.
199. Pathak S., Muralidharan E. Contextualizing emotional intelligence for commercial and social entrepreneurship. *Small Business Economics*, 2024. Vol. 62(2). P. 667-686.
200. Payne R.L., Cooper C. *Emotions at Work: Theory, Research and Applications for Management*. NJ: Wiley-Interscience. 2007. 344 p.
201. Peña-Acuña B., Sánchez-Cobarro P.H. Socio-emotional skills and business communication. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2017. Vol. 237. P. 914-918.
202. Petrides K.V., Furnham A. Trait emotional intelligence: behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 2003. Vol. 17. P. 39–57.
203. Rajeshwari R.R., Raj S.J.M. Study on the impact of Environmental Factors on Emotional Maturity. *IOSR Journal of Business and Management*, 2017. Vol. 19(5). P. 01-09.
204. Raven J. *Competence in Modern Society: Its Identification, Development and Release*. London: H.K. Lewis. 1984. 251 p.
205. Roberts R.D., Zeidner M., Matthews G. Does Emotional Intelligence Meet Traditional Standards for an Intelligence? Some New Data and Conclusions. *Emotion*, 2001. Vol 1 (3). P. 196-231.

206. Rodina N.V. The area of the psychological phenomena system modeling in Ukraine: *development, results and prospects of Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools*. 2017. Vol. 21(3). P. 56-60.

207. Rodrigues M., Fernandez Macias E., Sostero M. A unified conceptual framework of tasks, skills and competences. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/352733641_A_unified_conceptual_framework_of_tasks_skills_and_competences

208. Rogers C.R. Towards a Science of the Person. *Journal of Humanistic Psychology*. 1963. Vol. 3 (2). P. 72–92.

209. Ryan R.M., Deci E.L. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Wellbeing. *Annual Review of Psychology*, 2001. Vol. 52. P. 141–166.

210. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 2000. Vol. 55(1). P. 68–78.

211. Ryff C. Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989. Vol. 6 (57). P. 1069-1081.

212. Ryff C. Psychological well-being in adult life. *Current directions in Psychological Science*. 1995. Vol. 4. P. 99–104.

213. Ryff C., Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995. Vol. 1. P. 719–727.

214. Ryff C.D., Singer B. Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 1996. Vol. 65. P. 14-23.

215. Saarni C. Emotional competence and effective negotiation: the integration of emotion understanding, regulation, and communication. *Psychology and Political Strategies for Peace Negotiation*, F. Aquilar and M. Galluccio, Eds., Springer, New York, NY, USA, 2010. P. 55 – 74.

216. Saarni C. The development of emotional competence. New York: Guilford Press, 1999. 381 p.
217. Salovey P., Mayer J.D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 1990. Vol. 9. P. 185-211.
218. Salzman C.D., Fusi S. Emotion, cognition, and mental state representation in amygdala and prefrontal cortex. *Annual Review of Neuroscience*. 2010. Vol. 33(1). P. 173-202.
219. Sapolsky R. Behave. The Biology of Humans at Our Best and Worst. New York, Penguin Press. 2017. 1245 p.
220. Savchenko O., Korvat L., Lavrynenko D. Resourcefulness as an Important Indicator of Personal Well-Being. In *Well-Being Across the Globe-New Perspectives, Concepts, Correlates and Geography*. Intech Open. 2023. 26 p.
221. Scheier M.F., Carver C.S. A model of behavioral self-regulation: Translating intention into action. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. 1988. Vol. 21. P. 303–346.
222. Schutte P.S., Ryff C.D. Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997. Vol. 73(3). P. 549–559.
223. Schopenhauer A. The Two Fundamental Problems of Ethics. Cambridge University Press, 2009. 281 p.
224. Schutte N., Malouff J., Simunek, M., McKenley J., Hollander S. Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. *Cognition and Emotion*, 2002. Vol. 16. P. 769–785.
225. Seligman M.E.P. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York, NY: Free Press. 2002. 336 p.
226. Shir N., Ryff C.D. Entrepreneurship, self-organization, and eudaimonic well-being: A dynamic approach. *Entrepreneurship theory and practice*, 2022. Vol. 46(6). P. 1658-1684.

227. Silvia P.J. Self-awareness and the regulation of emotional intensity. *Self and Identity*, 1, 2002. P. 3–10.

228. Stein S.J., Book H. The EQ Edge: Emotional Intelligence and your success. Ontario: Stoddard Publishing Co. Limited. 2012. 370 p.

229. Sternberg R.J. *In search of the human mind*. Harcourt Brace College Publishers. 1995. 741 p.

230. Stephan U., Rauch A., Hatak I. Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and well-being. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2023. Vol. 47(2). P. 553-593.

231. Tandon U., Chand P.K., Mittal A. Emotional maturity and employer satisfaction: A study on recruitment of information technology graduates. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 2021. Vol. 12(3). P. 54-73.

232. Tice D.M., Baumeister R.F., Shmueli D., Muraven M. Restoring the self: Positive affect helps improve self-regulation following ego depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 43, 2007. P. 379–384.

233. Van Rooy D. L., Viswesvaran C. Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 2004. Vol. 65. P. 71–95.

234. Waterman A.S. Reconsidering happiness: A eudaemonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 2008. Vol. 3(4). P. 234–252.

235. Watson D., Clark L.A., Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988. Vol. 54(6)/ P. 1063–1070.

236. Weissberg R., Durlak J., Domitrovich C., Gullotta T. Social and emotional learning: past, present, and future // *Handbook of Social and Emotional Learning: Research and Practice* / Eds. J. Durlak, C. Domitrovich, R. Weissberg, T. Gullotta. 2015. P. 3–19.

237. Williams T.A., Li J.M., Zhao E.Y. Entrepreneurial Resourcefulness: Theoretical Origins, Integrative Review, and Research Agenda. *Journal of Management Studies*. 2024. 12 p.
238. Wundt W. Outlines of Psychology. Leipzig, W. Engelmann; New York, G.E. Stechert, 1897. 392 p.
239. Yepes S. Socio-emotional competencies as predictors of employability in engineering. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 2023. Vol. 14(1). P. 146-161.
240. Yitshaki R. Entrepreneurs' emotional intelligence as a factor explaining entrepreneurial psychological ownership and high-tech start-up growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 2021. Vol. 28(4). P. 489-514.
241. Yoon D.J., Bono J.E., Yang T., Lee K., Glomb T.M., Duffy M.K. The balance between positive and negative affect in employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 2022. Vol. 43(4). P. 763-782.
242. Zeidner M., Matthews G., Roberts R. D. What we know about emotional intelligence: how it affects learning, work, relationships, and our mental health. London: A Bradford book, 2009. 464 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А1

**Порівняльні показники з психологічної ресурсності особистості
серед трьох груп підприємців**

Група	Шкала	Середнє	Стандартне відхилення	Медіана	F-критерій	p-значення
ФОП	Упевненість у собі	3.65	0.48	4.0	7.03	0.04244
Власники ТОВ	Упевненість у собі	4.34	0.35	4.0	7.03	0.04244
Управлінці великого бізнесу	Упевненість у собі	4.08	0.35	4.0	7.03	0.04244
ФОП	Доброта до людей	3.92	0.59	4.0	11.36	0.00899
Власники ТОВ	Доброта до людей	4.05	0.55	4.0	11.36	0.00899
Управлінці великого бізнесу	Доброта до людей	3.22	0.36	3.0	11.36	0.00899
ФОП	Допомога іншим	3.57	0.39	4.0	15.23	0.01796
Власники ТОВ	Допомога іншим	3.83	0.48	4.0	15.23	0.01796
Управлінці великого бізнесу	Допомога іншим	3.72	0.34	4.0	15.23	0.01796
ФОП	Успіх	3.75	0.45	4.0	26.26	0.00836
Власники ТОВ	Успіх	4.14	0.48	4.0	26.26	0.00836
Управлінці великого бізнесу	Успіх	3.44	0.31	3.0	26.26	0.00836
ФОП	Любов	3.28	0.54	3.0	28.95	0.02157
Власники ТОВ	Любов	4.34	0.39	4.0	28.95	0.02157
Управлінці великого бізнесу	Любов	4.36	0.33	4.0	28.95	0.02157
ФОП	Творчість	3.35	0.57	3.0	15.91	0.02549
Власники ТОВ	Творчість	3.79	0.38	4.0	15.91	0.02549
Управлінці великого бізнесу	Творчість	3.24	0.5	3.0	15.91	0.02549

Продовження таблиці А1

Група	Шкала	Середнє	Стандартне відхилення	Медіана	F-критерій	p-значення
ФОП	Віра у добро	3.86	0.53	4.0	25.93	0.04517
Власники ТОВ	Віра у добро	3.42	0.58	3.0	25.93	0.04517
Управлінці і великого бізнесу	Віра у добро	4.36	0.57	4.0	25.93	0.04517
ФОП	Прагнення до мудрості	3.31	0.4	3.0	34.01	0.01749
Власники ТОВ	Прагнення до мудрості	3.44	0.42	3.0	34.01	0.01749
Управлінці і великого бізнесу	Прагнення до мудрості	3.25	0.38	3.0	34.01	0.01749
ФОП	Робота над собою	3.54	0.54	4.0	32.03	0.00975
Власники ТОВ	Робота над собою	3.85	0.32	4.0	32.03	0.00975
Управлінці і великого бізнесу	Робота над собою	3.37	0.6	3.0	32.03	0.00975
ФОП	Самореалізація у професії	3.21	0.52	3.0	17.55	0.00569
Власники ТОВ	Самореалізація у професії	4.18	0.53	4.0	17.55	0.00569
Управлінці і великого бізнесу	Самореалізація у професії	4.05	0.32	4.0	17.55	0.00569
ФОП	Відповідальність	4.24	0.32	4.0	30.54	0.03124
Власники ТОВ	Відповідальність	3.95	0.39	4.0	30.54	0.03124
Управлінці і великого бізнесу	Відповідальність	3.6	0.4	4.0	30.54	0.03124
ФОП	Знання власних психологічних ресурсів	4.26	0.51	4.0	31.98	0.0242
Власники ТОВ	Знання власних психологічних ресурсів	3.77	0.53	4.0	31.98	0.0242
Управлінці і великого бізнесу	Знання власних психологічних ресурсів	3.34	0.47	3.0	31.98	0.0242
ФОП	Уміння оновлювати власні психологічні ресурси	3.83	0.33	4.0	16.0	0.02492

Продовження таблиці А1

Група	Шкала	Середнє	Стандартне відхилення	Медіана	F-критерій	p-значення
Власники ТОВ	Уміння оновлювати власні психологічні ресурси	3.71	0.31	4.0	16.0	0.02492
Управлінці великого бізнесу	Уміння оновлювати власні психологічні ресурси	3.23	0.49	3.0	16.0	0.02492
ФОП	Уміння вміщувати власні психологічні ресурси	4.29	0.53	4.0	15.14	0.00791
Власники ТОВ	Уміння вміщувати власні психологічні ресурси	3.5	0.37	4.0	15.14	0.00791
Управлінці великого бізнесу	Уміння вміщувати власні психологічні ресурси	3.69	0.32	4.0	15.14	0.00791
ФОП	Загальний рівень психологічної ресурсності особистості	4.32	0.56	4.0	36.24	0.02643
Власники ТОВ	Загальний рівень психологічної ресурсності особистості	4.17	0.54	4.0	36.24	0.02643
Управлінці великого бізнесу	Загальний рівень психологічної ресурсності особистості	3.96	0.36	4.0	36.24	0.02643

000128


 УКРАЇНА
 МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені І. І. МЕЧНИКОВА
 65082, Україна, м. Одеса, вул. Всеволода Змієнка, 2
 тел. (048) 723-32-54 E-mail: rector@onu.edu.ua

16.09.2025 13-01-2013

АКТ
 про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Рибко Аліси Павлівни
 на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя
 в бізнесі» (спеціальність 053 «Психологія»)

Рибко А.П. протягом 2022 – 2025 рр. працювала над дисертаційним дослідженням «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі», результати якого обговорювалися на засіданнях кафедри психодіагностики та клінічної психології; на щорічних: конференціях аспірантів, студентів та молодих вчених; звітних науково-практичних конференціях професорсько-викладацького складу ОНУ імені І.І. Мечникова, що відображено в збірниках матеріалів конференцій.

Наукова новизна отриманих Рибко А.П. результатів полягає у визначенні прогностичної ролі емоційної компетентності (ЕК) у підтримці психологічного благополуччя (ПБ) підприємців. Сутність авторської концепції розвитку ЕК як предиктора ПБ в бізнесі, полягає у необхідності модернізації системи бізнес-освіти, спрямованої на розвиток ЕК підприємців. Визначені механізми, на яких ґрунтується концепція: 1) ЕК дозволяє ефективно справлятися зі стресом та конфліктами, знижує ризик професійного вигорання, підвищує психологічну стійкість; 2) ЕК сприяє оптимізму, саморегуляції, резильєнтності, задоволеності життям; 3) емоційна регуляція дозволяє перетворювати негативні емоції на конструктивні дії, уникати деструктивних поведінкових патернів. Виявлено, що потужним предиктором життєвої задоволеності в усіх групах досліджуваних підприємців є самоефективність: для ФОПів вона є ключем до збереження стабільності в умовах стресу; у власників ТОВ - сприяє стратегічному прийняттю рішень; для керівників компаній є фундаментом адаптивного лідерства.

Практичні здобутки та ідеї дисертаційного дослідження Рибко А.П. впроваджено під час проведення практичних занять на факультеті психології та соціальної роботи для магістрів спеціальності «Психологія» з дисципліни «Розвиток особистісного потенціалу»; на економіко-правовому факультеті для магістрів спеціальності «Менеджмент» з дисципліни «Актуальна психологія менеджменту».

Завідувач кафедри
 психодіагностики та клінічної психології, ФПСР *Н. Родіна* Наталія РОДІНА

Завідувач кафедри
 менеджменту та інновацій, ЕІФ *Е. Кузнецов* Едуард КУЗНЕЦОВ

Проректор з питань науки *В. Іваниця* Володимир ІВАНИЦЯ





Вих. № 050925001

від «05» Вересня 2025р.

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження
Рибко Аліси Павлівни
на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в
бізнесі» (спеціальність 053 «Психологія»)

ТОВ «ІНФОРМАЛЛ-ГРУП» підтверджує факт ознайомлення та
впровадження результатів дослідження здобувачки третього освітньо-наукового
рівня (доктора філософії) за спеціальністю 053 «Психологія» Рибко А.П.

Практичні рекомендації, розроблені в дисертаційній роботі, були
використані у діяльності підприємства з метою підвищення ефективності роботи
співробітників та розвитку емоційної компетентності топ-менеджерів. У рамках
впровадження проведено консультації з персоналом та 5 коучингових зустрічей
із керівниками компанії.

Результати засвідчили практичну значущість дисертаційного дослідження
та його прикладну цінність для підвищення психологічного благополуччя
працівників.

Голова Правління

ТОВ «ІНФОРМАЛЛ-ГРУП»



В.В. Веселовський

В.В. Веселовський

n@ties!



Вих. №01-08/25 від «11» серпня 2025 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Рибко Аліси Павлівни
 на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного
 благополуччя в бізнесі»
 (спеціальність 053 «Психологія»)

Фахівці відділу управління персоналом ТОВ «ДжиСиСи Марін Сервісез» ознайомилися з результатами дисертаційного дослідження Рибко Аліси Павлівни «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі» та надали їм позитивну оцінку. Отримані наукові висновки й практичні рекомендації визнані корисними як для роботи з постійним персоналом компанії, так і з працівниками, що залучаються до діяльності через кріюінг-компанію.

У межах впровадження результатів дослідження Рибко А.П. було організовано та проведено корпоративні заходи, спрямовані на підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників ТОВ «ДжиСиСи Марін Сервісез». Зокрема, реалізовано цикл тренінгів з розвитку емоційної компетентності, коучингові сесії та тематичні заняття з формування soft skills, серед яких: розвиток емоційної регуляції, емоційної стійкості та толерантності до невизначеності. Застосування зазначених заходів сприяло покращенню психологічного клімату в колективі та підвищенню ефективності професійної взаємодії працівників компанії.

Директор
 ТОВ «ДжиСиСи Марін Сервісез»



І.І. Петренко

ФОП КОРОНЧЕВСЬКИЙ ІГОР ЄВСТАХІЄВИЧ

65000, м. Львів, вул. Городоцька 277а, тел. +380678044144, info@ukr-prokat.com

Вих. № 7 від 08.09.2025 р.

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Рибко Аліси Павлівни

на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі» (спеціальність 053 «Психологія»)

Дисертаційне дослідження А.П. Рибко на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі» є науково обґрунтованим і має суттєве значення для практики психологічного супроводу діяльності в умовах високої напруженості, стресу та соціально-економічних викликів.

Результати дисертаційного дослідження були використані при розробці та впровадженні навчально-практичної програми для навчання менеджерів ФОП «Корончевський І.Є.». Метою програми є підвищення рівня емоційної компетентності, розвиток життєстійкості, формування навичок подолання кризових ситуацій та підтримка психологічного благополуччя фахівців, що працюють у складних умовах воєнного часу.

Програма включає цикл лекцій та семінарів за такими напрямками: «Формування навичок саморегуляції та емоційної стійкості», «Розвиток емоційної компетентності як ресурсу психологічного благополуччя», «Подолання кризових і стресових ситуацій».

Використання матеріалів дисертації у навчальній програмі сприяє підвищенню професійної компетентності менеджерів, а також забезпечує практичне застосування сучасних наукових підходів до збереження та відновлення психологічного благополуччя фахівців.

Директор ФОП «Корончевський І.Є.»



Корончевський І.Є.

ФОП КОРОНЧЕВСЬКА ОЛЬГА ІГОРІВНА

65000, м. Львів, вул. Городоцька 277а, тел. +380678044144, info@ukr-prokat.com

Вих. № 5

від «15» 09 2025 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Рибко Аліси Павлівни

на тему «Емоційна компетентність як предиктор психологічного благополуччя в бізнесі» (спеціальність 053 «Психологія»)

Практичні результати дисертаційного дослідження здобувачки третього освітньо-наукового рівня (доктора філософії) за спеціальністю 053 «Психологія» Рибко Аліси Павлівни були розглянуті та обговорені під час робочої зустрічі з керівництвом ФОП «Корончевська О.І.».

За результатами розгляду було ухвалено рішення про впровадження основних положень дисертаційної роботи у практичну діяльність підприємства. Зокрема, проведено серію коучингових сесій та консультацій із керівництвом, спрямованих на розвиток емоційної компетентності, удосконалення навичок управління персоналом та підвищення рівня психологічного благополуччя співробітників.

Запроваджені заходи позитивно вплинули на корпоративний клімат організації, сприяли покращенню командної взаємодії та зростанню мотивації персоналу, що загалом підвищило ефективність функціонування підприємства.

Директор
ФОП «Корончевська О. І.»



Ольга Корончевська