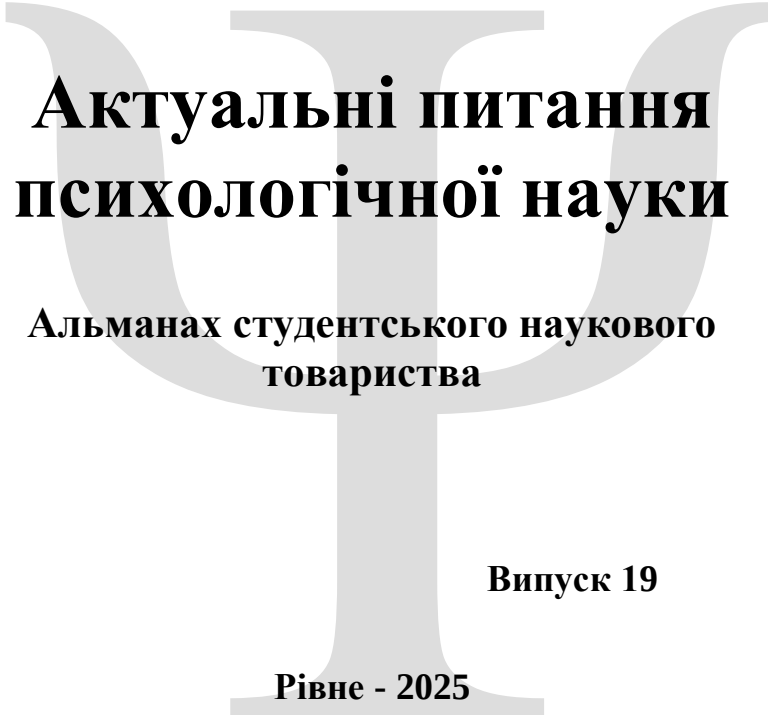




**Рівненський державний
гуманітарний університет**

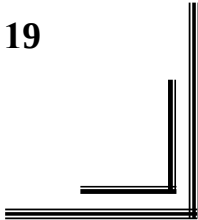


Актуальні питання психологічної науки

**Альманах студентського наукового
товариства**

Випуск 19

Рівне - 2025



ББК 88

А 43

УДК 159.9

Актуальні питання психологічної науки: Альманах студентського наукового товариства. Вип. 19. Рівне: РДГУ, 2025. 118 с.

Головний редактор:

Олег Рудюк, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології, психодіагностики та психотерапії РДГУ.

Редакційна колегія:

Наталія Михальчук, доктор психологічних наук, професор, професор, завідувач кафедри загальної психології, психодіагностики та психотерапії РДГУ;

Олена Главінська, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології, психодіагностики та психотерапії РДГУ;

Віталій Павелків, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри загальної психології, психодіагностики та психотерапії, декан психолого-природничого факультету РДГУ;

Олена Ставицька, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології, психодіагностики та психотерапії РДГУ;

Олена Сторож, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри загальної психології, психодіагностики та психотерапії РДГУ.

За достовірність фактів, дат, назв тощо відповідальність несуть автори матеріалів.

Друкується за рішенням Вченої Ради РДГУ (протокол від 22 грудня 2025 року, № 13)

ЗМІСТ

Бойчук Л. Вплив типу батьківського ставлення на формування особистості дітей дошкільного віку	5
Бойчук О. Психологічні особливості формування мотивації до навчання в підлітковому віці	8
Борисюк Д. Роль емоційного інтелекту у розвитку особистості	11
Гончарук О. Особливості образної пам'яті у підлітковому віці	16
Гордієнко В. Ціннісні орієнтації як чинник психологічної готовності військовослужбовців до професійної діяльності	19
Григорієва А. Особистісні чинники агресивної поведінки в юнацькому віці	23
Долинюк М. Вплив соціальних мереж на самооцінку підлітків	26
Єленець Ю. Вплив соціальних мереж на самооцінку підлітків	32
Жилка Н. Вплив типу батьківського ставлення на формування навчальної мотивації підлітків	35
Комар О. Вплив соціальних мереж на психічне здоров'я юнацької молоді	39
Кондратюк Н. Шляхи формування комунікативної компетенції медичних працівників	42
Кривко Н. Основні чинники психологічного благополуччя молоді в умовах війни	47
Марчук Д. Вплив тривожно-депресивного розладу на адаптивність військовослужбовців ЗСУ в період реабілітації	50
Мисько Я. Вплив порушення сну на психічний стан особистості	54
Мовчко О. Соціальні мережі як чинник розвитку депресивних станів	57
Мординська А. Психологічні методи впливу на стан стресу в юнацькому віці	62
Ольховик С. Вплив емоційного стану людини на увагу	64
Петровець А. Методи психокорекції емоційної сфери в юнацькому віці	67
Поліщук А. Роль тривожності у розвитку емоційного інтелекту здобувачів вищої освіти в умовах війни	69
Попчук Д. Вплив емоційної сфери особистості на мотивацію діяльності	74

Праск А. Психологічні чинники психосоматичних розладів у молоді.....	77
Пустотіна С. Вплив корпоративної культури на рівень мотивації та задоволення роботою.....	79
Рачинська О. Особливості міжособистісних конфліктів в юнацькому віці	82
Романюк М. Психологія віральності контенту В Youtube	87
Ромашук К. Вплив травмівного досвіду на розвиток особистості підлітка.....	93
Сімончук Д. Особливості спілкування дітей молодшого шкільного віку	96
Сорокіна А. Використання арт-терапевтичних методів в роботі з військовими з ПТСР	99
Тодорович А. Психологічні особливості спілкування в юнацькому віці.....	102
Харчук Б. Особливості соціально-психологічної адаптації дітей, які постраждали від війни	105
Юшук А. Особливості дослідження депресивних станів у молоді	110
Янковська І. Психолого-педагогічні умови розвитку поведінкової і вольової саморегуляції у підлітковому віці	114

2. Ільїна Ю.Ю., Світлична Н.О., Панченко Д.М. Форми прояву міжособистісних конфліктів особистості з різним локусом контролю в певні вікові періоди. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. №1 С. 71-76.

3. Хупавцева Н.О. Проблема дослідження конфліктної поведінки в юнацькому віці (гендерний аспект). *Психологія: реальність і перспектива*. 2018. Вип.11. С. 172-177.

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ ТА ЗАДОВОЛЕННЯ РОБОТОЮ

Рачинська Олеся, здобувач ОС «Магістр», РДГУ

Керівник: Артемова О.І., кандидат педагогічних наук, доцент

Постановка проблеми. Сучасні організації в умовах невизначеності стикаються з непередбачуваними економічними та інтелектуалізаційними ризиками, які загрожують їхньому стабільному функціонуванню та рівню конкурентоспроможності. Ці

ризики охоплюють фінансові втрати, зменшення кількості кваліфікованих кадрів, недостатній рівень адаптації до змін ринку та технологічного ландшафту. Одним із ключових аспектів, що визначає успішність компанії, є здатність формувати середовище, яке сприяє мотивації працівників і забезпечує їхнє задоволення роботою. Корпоративна культура, як система цінностей, норм і поведінкових моделей, що притаманні організації, відіграє вирішальну роль у створенні такого середовища. Вона визначає взаємовідносини між співробітниками, стиль управління, комунікації та загальну атмосферу в колектив [1].

Дослідження виявляють, що недоліки у формуванні корпоративної культури, зокрема невідповідність цінностей організації очікуванням працівників, можуть призводити до низького рівня мотивації, високої плинності кадрів та зниження загальної продуктивності. Водночас, успішно запроваджена корпоративна культура сприяє не лише професійному розвитку персоналу, але й зміцненню конкурентоспроможності організації на ринку.

Таким чином, проблема полягає у необхідності глибшого дослідження взаємозв'язку між корпоративною культурою, мотивацією працівників і їхнім задоволенням роботою, а також у розробці практичних рекомендацій для її вдосконалення.

Мета дослідження. Дослідити вплив різних типів корпоративної культури на рівень мотивації та задоволення працівників роботою, а також розробити рекомендації для підвищення цих показників у сучасних організаціях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для розуміння корпоративної культури важливим є, насамперед, уточнення її сутності. Головним елементом корпоративної культури є цінності, пріоритети, що стають тією рушійною силою, яка спонукає співробітників компанії до більш продуктивної діяльності на її користь. Варто зазначити, що цінності можуть бути різними. Одна компанія більше цінує стабільність і послідовність, а інша – креативність, мобільність і гнучкість. Це не означає, що якась із них сповідує кращі корпоративні цінності. Йдеться тільки про те, який тип працівників більше підходить для роботи саме у цій компанії, та про те, на що буде спрямована їхня діяльність у межах цієї компанії.

Варто виділити такі компоненти корпоративної культури:

- Цінності та місія – базові принципи, які визначають діяльність компанії, набір основних переконань, якими керується організація у своїй діяльності. Вони визначають поведінку, взаємодію працівників та підхід до виконання обов'язків.

Цінності:

- Регулюють внутрішні процеси. Наприклад, цінності чесності та прозорості сприяють відкритій комунікації у компанії.

- Визначають корпоративну культуру. Наприклад, інноваційність як цінність стимулює пошук нових ідей.

- Мають вплив на залучення співробітників. Люди, чий особисті цінності збігаються з корпоративними, більше мотивовані та задоволені роботою.

- Сприяють формуванню позитивного іміджу. Компанії, які декларують соціальну відповідальність, отримують довіру клієнтів.

Місія організації – це ключове твердження, яке описує основну мету її існування, її призначення та цінність для суспільства, клієнтів

та співробітників. Місія допомагає окреслити довгострокову перспективу розвитку компанії; мотивує працівників на досягнення спільної мети; задає тон для формування стратегії компанії; комунікує організаційні пріоритети зовнішнім партнерам та клієнтам.

- Норми поведінки – це сукупність правил, стандартів та очікувань, які регулюють взаємодію між працівниками, їх ставлення до роботи, клієнтів і партнерів. У межах корпоративної культури ці норми є важливим інструментом для підтримання порядку, сприяння ефективності й створення позитивного робочого середовища. Дотримання норм поведінки є важливою складовою корпоративної культури, яка впливає на ефективність роботи, атмосферу в колективі та конкурентоспроможність компанії. Організації, які підтримують чіткі та справедливі норми, формують здорове середовище, що сприяє залученості працівників і їхньому професійному розвитку.

- Символіка – це сукупність візуальних, вербальних та поведінкових елементів, які уособлюють корпоративну культуру, виражають її цінності, ідентичність та характер організації. Вона є важливою складовою, яка допомагає комунікувати місію, цілі та цінності компанії як всередині колективу, так і назовні.

Психологічні аспекти корпоративної культури включають широкий спектр факторів, які впливають на ефективність та задоволеність працівників. Одним з найважливіших факторів є лідерство та комунікація. Якщо керівництво компанії демонструє високу культуру лідерства, забезпечує відкриту та ефективну комунікацію зі співробітниками, то це стимулює їхню мотивацію та залученість до роботи [2].

Іншим важливим аспектом є створення сприятливого психологічного середовища. Професійна підтримка, можливість вираження своїх думок та ідей, а також розуміння та повага до різних потреб та особливостей працівників – все це сприяє підвищенню задоволеності праці та створює позитивну атмосферу в колективі [1].

З психологічної точки зору основні характеристики корпоративної культури такі:

1. Цінності та переконання:

Цінності є основою корпоративної культури і визначають, що організація вважає важливим. Наприклад, орієнтація на інновації або

клієнтоорієнтованість можуть впливати на те, як працівники сприймають свою роботу та досягають результатів.

2. Відчуття спільності:

Корпоративна культура формує у працівників відчуття причетності до єдиної команди. Спільна мета, підтримка колег, взаємна повага створюють атмосферу довіри та співпраці.

3. Емоційний клімат:

Психологічна атмосфера в організації може бути позитивною (підтримка, мотивація, відчуття безпеки) або негативною (стрес, напруження, недовіра). Позитивний клімат сприяє креативності, ініціативності та ефективності працівників.

4. Мотивація:

Корпоративна культура впливає на те, як співробітники оцінюють свою роль у компанії та наскільки вони зацікавлені у досягненні спільних цілей. Культура визнання досягнень, винагород та можливостей розвитку посилює мотивацію працівників.

5. Психологічна безпека:

Це відчуття, що працівник може відкрито висловлювати свої ідеї, запитання чи сумніви без страху бути засудженим чи покараним. Висока психологічна безпека сприяє інноваціям та продуктивній співпраці.

6. Рівень стресу:

Залежно від стилю управління та взаємодії в колективі, корпоративна культура може знижувати або підвищувати рівень стресу серед працівників. Наприклад, культура жорсткої конкуренції може викликати емоційне вигорання, тоді як культура підтримки допомагає уникнути перевтоми.

7. Ставлення до змін:

Психологічна готовність до інновацій, адаптація до нових умов чи змін у процесах є показником гнучкості корпоративної культури. Культура, яка заохочує відкритість до нового, сприяє швидкій адаптації співробітників до змін.

8. Рівень довіри:

Довіра між працівниками, а також між підлеглими та керівниками формує фундамент для здорових робочих стосунків.

Високий рівень довіри сприяє підвищенню продуктивності та задоволення роботою.

Серед психологічних методів впливу на людський потенціал підприємства виділяють:

– позитивні форми прояву:

1) формування здорового психологічного клімату в колективі на основі чіткого дотримання прав людини;

2) ефективне використання в сукупності психологічних методів мотивації: навіювання, переконання, наслідування, спонукання для зниження рівня «опору змінам»;

3) проведення психологічного тестування співробітників, відповідних тренінгів і семінарів для керівників всіх рівнів управління, організація індивідуальної роботи з працівниками для визначення їх типу особистості, темпераменту, виявлення і попередження конфліктів.

4) організація психологічної служби на підприємстві, надання психологічних консультацій для співробітників з метою зниження емоційної напруги, підтримки «здорового духу» колективу;

– негативні форми прояву:

1) неправильне використання психологічних методів, ігнорування прав людини, примусове залучення працівників до відповідних заходів спричиняє нервозність і створює психологічний дискомфорт в колективі; акцентує на жорстких формах керівництва (командування), примушені і покаранні.

2) епізодичне тестування співробітників і робота з ними без урахування особистісних відмінностей підкреслює формальність характеру зазначених заходів.

3) ігнорування залучення соціальних психологів у колективи організацій, психологічних тренінгів для вищого керівництва спричиняє депресивний стан підприємства [1].

Отже, психологічні аспекти відіграють ключову роль у формуванні та розвитку корпоративної культури. Розуміння та ефективне управління цими аспектами можуть

значно підвищити ефективність діяльності підприємства та сприяти його стійкому розвитку.

Висновки. Психологічний підхід відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності корпоративної культури. Глибоке розуміння психологічних аспектів дозволяє керівникам та менеджерам створювати сприятливе робоче середовище, яке підтримує мотивацію, задоволеність роботою та високу продуктивність працівників.

Використання психологічних методів формування корпоративних цінностей сприяє їх глибокому прийняттю та інтеграції в повсякденну діяльність, що забезпечує згуртованість колективу та узгодженість дій у досягненні стратегічних цілей підприємства. Психологічний підхід не лише зміцнює внутрішню єдність організації, але й підвищує її адаптивність до змін зовнішнього середовища, що є критичним для досягнення конкурентних переваг у сучасному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел:

1. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2016. Vol. 2.6. P. 68–73.

2. Амеліна С.М., Кубіцький С.О. Корпоративна культура у системі управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : «Економічні науки*. 2020. No 7.39. С. 59–66.

ПСИХОЛОГІЯ ВІРАЛЬНОСТІ КОНТЕНТУ В YOUTUBE

Романюк Марина, здобувач ОС «магістр», 2 курс, НУВГП

Керівник: Олег Ставицький, доктор психол. наук, професор

YouTube є глобальною платформою масової комунікації, що формує інформаційний простір, задає норми цифрової взаємодії та істотно впливає на емоційно-ціннісні орієнтації користувачів. Феномен віральності – надшвидкого й масштабного поширення відеоконтенту – постає як міждисциплінарна проблема, однак саме психологічний вимір (емоційний резонанс, когнітивна простота сприймання, соціально-психологічні механізми наслідування та

Електронне видання

Актуальні питання психологічної науки.
Альманах студентського наукового товариства

Випуск 19

Наукове редагування – Олег РУДЮК
Відповідальна за випуск – Наталія МИХАЛЬЧУК

Формат 60x80/16. Гарнітура Times New Roman
Умовн. друк арк. 5,2.