

тривожності та розвитку внутрішньої відповідальності, а також зменшує ймовірність моральної дезорієнтації чи «виправдань» неправомірної поведінки («так роблять усі»).

Отже, формування правової культури молодих підприємців є багатовимірним процесом, що вимагає інтеграції правових знань, психологічних установок, етичних переконань та соціальної відповідальності. Комплексне врахування психологічних чинників та адаптація європейських практик створюють умови для становлення нового покоління підприємців, здатних діяти в рамках закону, етики та суспільного блага.

Список використаних джерел

1. Сідак Л.М., Ципищук К.В. Морально-правова культура – основа професійної самореалізації юриста. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Суперечності взаємодії моралі і права в сучасному українському суспільстві»* 30 травня 2019 року. Харків, 2019. С. 60–64.

2. Васильченко О.М. Політико-правова культура: особливості психологічного дослідження. *Актуальні проблеми юридичної психології*. 2014. С. 12–14.

3. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва. Київ: Каравелла, 2006.

4. Suchman M.C. Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 1995.

5. Silbey S.S. The common place of law: Stories from everyday life. University of Chicago Press, 1998.

Андрій Ковальов,

здобувач ступеня доктора
філософії в галузі психології
ДЗВО «Університет менеджменту
освіти» НАПН України

ДОВІРА ДО СЕБЕ ЯК РЕСУРС ПСИХОЛОГІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ: ОРГАНІЗАЦІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВИМІР

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану та високої невизначеності роль довіри до себе (self-trust) набуває особливого значення для психологічної стійкості військовослужбовців. На відміну від загальної впевненості,

self-trust означає глибоке переконання у власній здатності адекватно сприймати, оцінювати та приймати рішення в складних або критичних ситуаціях (Govier, 1993). Цей ресурс не лише підвищує боєздатність у бойових умовах, а й допомагає зберігати внутрішню цілісність та протидіяти емоційному дистресу (Adler et al., 2009).

Психологічна довіра до себе пов'язана з такими конструкціями, як самоефективність (self-efficacy), внутрішній локус контролю та потреба в автономії (Bandura, 1997; Deci & Ryan, 2000). В контексті стресу, self-trust виконує регулятивну роль – він сприяє прийняттю швидких рішень, зменшує ймовірність дезорганізації поведінки та підтримує почуття суб'єктності.

Ключовим є те, що довіра до себе формується в організаційному контексті: через стиль командування, рівень підтримки команди та міжособистісну довіру в підрозділі (Bartone, 2006; Luthans et al., 2008). Як показують дослідження Battlemind-програми, такі тренінги допомагають військовим краще адаптуватися після повернення з бойової служби (Adler et al., 2009)

Отже, проблема self-trust у військових є міждисциплінарною, включаючи психологічні, етичні та організаційно-управлінські аспекти. У межах організаційної психології важливо дослідити, яким чином внутрішня довіра до себе пов'язана з управлінськими практиками та культурою підрозділів під час кризових ситуацій.

Стан розробленості проблеми. Питання довіри до себе (self-trust) залишається відносно новим у військово-психологічному дискурсі, хоча суміжні поняття – самоефективність, психологічна стійкість, внутрішній локус контролю, автономія – отримали значну емпіричну та теоретичну розробку. Концепція self-trust як внутрішнього переконання особистості в правильності власних суджень, рішень і моральних виборів була вперше системно представлена у філософсько-психологічному дослідженні Т. Govier (1993), яка розглядала self-trust як передумову автономії та моральної зрілості особистості.

У контексті військової психології традиційно акцент робився на самоефективності (Bandura, 1997), яка забезпечує віру в здатність впоратися з конкретним завданням у певних умовах Bandura, 1997. Разом із тим, self-trust є ширшим

поняттям – воно охоплює також здатність діяти, коли не існує єдиного «правильного рішення», або коли вибір передбачає моральну, психологічну чи командну відповідальність (Deci & Ryan, 2000) Deci & Ryan, 2000.

У прикладному полі ця тема розвивалась у дослідженнях стресостійкості військових, де довіра до себе згадується як частина адаптивної системи саморегуляції. Зокрема, в роботах Р. Т. Bartone (2006) self-trust розглядається як складова hardiness – психологічної «твердості», яка запобігає руйнівному впливу бойового стресу. Подібно, у програмі Battlemind (Adler et al., 2009), спрямованій на підтримку солдатів після повернення з бойових дій, наголошується на розвитку внутрішньої опори, саморефлексії та конструктивного мислення.

Також варто зазначити внесок Luthans et al. (2008), які довели, що психологічний капітал (у тому числі віра в себе, надія, оптимізм) є ключовим медіатором між організаційною підтримкою та стресостійкістю персоналу.

Водночас у сучасній українській та міжнародній літературі відсутні комплексні дослідження self-trust у військовослужбовців як суб'єктного організаційного ресурсу, що формується в командній взаємодії, під впливом стилю управління, організаційної культури та наративного досвіду бойових дій. Цей аспект потребує подальшої розробки, зокрема – з опорою на підходи організаційної психології, позитивної психології та військової педагогіки.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та психологічний аналіз феномена довіри до себе (self-trust) у військовослужбовців як ключового ресурсу стресостійкості, саморегуляції та збереження суб'єктності в умовах кризових ситуацій, а також виявлення організаційно-психологічних чинників, що сприяють або перешкоджають формуванню й підтримці цієї якості в системі військового управління та міжособистісної взаємодії.

Викладення основного матеріалу. Феномен *довіри до себе* (self-trust) розглядається як інтегральна особистісна якість, що дозволяє індивіду опиратися на власне внутрішнє відчуття правильності рішень, дієвість суджень та відповідність поведінки особистісним цінностям навіть у складних, непередбачуваних чи небезпечних умовах. У контексті військової служби self-trust виступає не лише як механізм

внутрішньої стабільності, а й як чинник психологічної адаптації до бойового стресу, морального навантаження та посттравматичних викликів.

На відміну від самооцінки чи впевненості у собі, довіра до себе є більш тонкою внутрішньою установкою, що дозволяє зберігати контакт із власними переконаннями, навіть коли зовнішній тиск – інституційний, емоційний або моральний – є надмірним (Govier, 1993). Військовослужбовці, які демонструють високий рівень *self-trust*, здатні діяти ефективно в умовах невизначеності, приймати рішення без повної інформації, брати відповідальність за свої дії та зберігати моральну послідовність. Це особливо актуально у кризових ситуаціях, де інструкції не завжди можуть забезпечити адекватну поведінку, а етичні дилеми загострюються.

У науковій літературі довіра до себе пов'язується з такими категоріями, як *самоефективність* (Bandura, 1997), *автономність та внутрішній локус контролю* (Deci & Ryan, 2000). Саме ці конструкції забезпечують здатність до саморегуляції в складних обставинах. У межах моделі психологічного капіталу (Luthans et al., 2008) *self-trust* опосередковує зв'язок між організаційною підтримкою та продуктивною поведінкою, сприяючи адаптивному функціонуванню в умовах стресу. Особливої актуальності ця якість набуває у сфері військового управління, де рішення мають не лише тактичні, а й морально-психологічні наслідки.

Показово, що *self-trust не є суто особистісним ресурсом*, вона формується й підтримується (або блокується) в контексті організаційного середовища. Результати досліджень у сфері військової психології (Bartone, 2006; Adler et al., 2009) свідчать, що атмосфера довіри в підрозділі, підтримка командира, сприйняття справедливості та залучення до ухвалення рішень підвищують рівень внутрішньої впевненості військових, їхню суб'єктність і стресостійкість.

Навпаки, *авторитарний стиль командування, культура недовіри чи приниження, надмірна централізація рішень та емоційна ізоляція* можуть призводити до ерозії *self-trust*. Такий стан позначається зниженням бойового духу, відчуттям безпорадності, деперсоналізації та високою вразливістю до ПТСР. Саме тому дослідники підкреслюють необхідність

організаційної підтримки self-trust як запобіжника дезадаптації в умовах бойового стресу.

На практиці формування й підтримка self-trust у військовослужбовців може здійснюватися через:

- інтеграцію психологічних практик рефлексії у військову підготовку (напр., Battlemind-дебрифінг);
- фасилітацію зворотного зв'язку без покарання;
- створення простору для моральної суб'єктності (уникнення «моральної глухоти» організації);
- розвиток командної культури, заснованої на взаємній довірі, а не лише підпорядкуванні.

Таким чином, довіра до себе як психологічна і організаційно зумовлена конструкція постає не лише як внутрішній захист від стресу, а й як умова збереження моральної, психологічної та бойової цілісності військовослужбовця. Її підтримка має стати завданням не лише індивідуального саморозвитку, а й усієї системи військового управління та підготовки.

Висновки. Отже, *довіра до себе (self-trust)* є ключовим психологічним ресурсом військовослужбовця, що забезпечує внутрішню опору, моральну послідовність, здатність до саморегуляції та ефективного функціонування в умовах бойового стресу, невизначеності й моральних дилем. Це не лише риса особистості, а й динамічна якість, що формується у взаємодії з організаційним контекстом. Self-trust тісно пов'язана з іншими базовими психологічними конструкціями – самоефективністю, автономією, внутрішнім локусом контролю – і виконує роль інтегратора в структурі психологічної стійкості. Високий рівень довіри до себе сприяє швидкому прийняттю рішень, відповідальній поведінці й зниженню вразливості до дезадаптивних реакцій.

У військовій системі self-trust є *чутливою до організаційного середовища*: стиль лідерства, культура взаємодії, наявність справедливого ставлення й підтримки з боку керівництва безпосередньо впливають на її розвиток або пригнічення. Дефіцит self-trust, навпаки, корелює з високим рівнем тривожності, зневірою, вигоранням та порушенням моральної ідентичності.

Формування довіри до себе у військових можливе лише за умов *цілеспрямованої організаційно-психологічної підтримки*. До таких умов належать: відкритий зворотний зв'язок, практика

фасилітації рішень, можливість морального вибору без покарання, безпечне середовище для помилок, менторська підтримка та командна взаємна довіра.

Перспективними напрямками подальших досліджень є: емпіричне вивчення self-trust як окремого конструкту у військовому середовищі; розробка психодіагностичних інструментів для його оцінювання; моделювання організаційних практик, що сприяють зміцненню внутрішньої автономії військовослужбовців у критичних умовах.

Список використаних джерел

1. Adler, A. B., Bliese, P. D., McGurk, D., Hoge, C. W., & Castro, C. A. (2009). Battlemind debriefing and Battlemind training as early interventions with soldiers returning from Iraq: Randomization by platoon. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 77*(5), 928–940. <https://doi.org/10.1037/a0016877>

2. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman. <https://doi.org/10.4324/9780203772805>

3. Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: Can leaders influence hardiness? *Military Psychology, 18*(Suppl.), S131–S148. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s_10

4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

5. Govier, T. (1993). Self-trust, autonomy, and self-esteem. *Hypatia, 8*(1), 99–120. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.1993.tb00175.x>

6. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>