

КИЇВСЬКА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ

МАГІСТЕРСЬКА ПРОГРАМА “СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ”

ДИПЛОМНА РОБОТА
“ПСИХОСОЦІАЛЬНІ ЗАСОБИ ПІДТРИМКИ ПАРТНЕРОК ДІЮЧИХ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ:
ПЕРЕХРЕСНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ”

Студентка:
Антонова Анастасія Сергіївна
Наукова керівниця:
Дворник-Козачінська Марина Сергіївна

Для здобуття освітнього ступеня: Магістр
за спеціальністю: С4 Психологія
Освітня програма “Соціальна психологія”

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПАРТНЕРОК ДІЮЧИХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ.....	9
1.1. Поняття психосоціальної підтримки.....	9
1.2. Психосоціальна підтримка у робочому середовищі.....	15
1.3. Поняття організаційної відданості.....	21
1.4. Партнерки діючих військовослужбовців як окрема соціальна група.....	25
1.5. Теоретична модель дослідження.....	29
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЗАСОБІВ ПІДТРИМКИ У РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	33
2.1. Дизайн дослідження.....	33
2.2. Група досліджуваних.....	33
2.3. Інструменти.....	37
2.4. Процедура збору даних.....	40
2.5. Методи аналізу.....	42
2.6. Використання штучного інтелекту.....	43
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ, ДИСКУСІЯ, ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАСОБІВ ПІДТРИМКИ У РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ.....	44
3.1. Засоби підтримки та розподіл даних.....	44
3.2. Взаємозв'язок засобів підтримки, POS та АОС.....	46
3.3. Медіаційна роль POS.....	50
3.4. Вплив контексту на доступність засобів підтримки.....	50
3.5. Вплив контексту на показники POS.....	51
3.6. Тематичний аналіз якісних даних.....	52
3.7. Дискусія.....	59
3.8. Рекомендації впровадження психосоціальних засобів підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робоче середовище.....	66
3.9. Обмеження та перспективи дослідження.....	71
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	84

АНОТАЦІЯ

Дослідження присвячене вивченню психосоціальних засобів підтримки та їх зв'язку з афективною організаційною відданістю (АОС) серед партнерок діючих військовослужбовців. Попри науковий інтерес до психоемоційних наслідків служби партнера, залишається поза увагою потенціал робочого середовища як значущого ресурсу підтримки добробуту жінок. Хоча зростає інтерес до психосоціальної підтримки в контексті війни, її організаційні засоби залишаються недостатньо вивченими, особливо серед груп у складних життєвих обставинах. Реалізовано перехресне дослідження у форматі онлайн-опитування (n=136) доповнене 10 напівструктурованими інтерв'ю з тематичним аналізом. Підтверджено непрямий ефект доступних засобів підтримки на АОС через сприйняту організаційну підтримку (POS). Основними засобами психосоціальної підтримки виявлено політику підтримки ЗСУ, турботу керівника, толерантну комунікацію в колективі, гнучкий формат та графік роботи. Отримані результати розширюють теорію організаційної підтримки, а також включають рекомендації роботодавцям та представникам HR-відділу щодо впровадження засобів підтримки партнерок військовослужбовців.

Ключові слова: психосоціальна підтримка, сприйнята організаційна підтримка, афективна організаційна відданість, війна, партнерки військовослужбовців, діючі військовослужбовці, робоче середовище, теорія організаційної підтримки.

Кількість слів: 18 714

ВСТУП

Згідно з оцінками ВООЗ, близько 9,6 мільйона українців постраждали від російсько-української війни, розпочатої у 2014 році та поширеної на всю територію країни з 2022 року. У зв'язку з цим розширюється робота над психосоціальною підтримкою для найбільш уразливих щодо хронічного стресу груп, включно з ветеранами та їх родинами, кількість яких може доходити до 5 мільйонів (Горбунова та ін., 2026). Хоча у науковому середовищі дедалі більше уваги приділяється досвіду військовослужбовців, не менш важливим є дослідження життєвого шляху їхніх партнерок. Буденність партнерки військового суттєво змінюється з початком служби чоловіка, обумовлюючи нові щоденні обов'язки, стан невизначеності, хронічного стресу, соціальної ізоляції, підвищеної тривожності за безпеку чоловіка та дітей, а також стурбованість за фінансовий добробут родини (Умеренкова, 2021; Veteran Hub, 2024; Координаційний центр з психічного здоров'я, 2025). Робоче середовище може стати безпечним місцем для абстрагування від стресорів, що забезпечить стабільність ідентичності, відчуття реалізованості та підтримку психоемоційного стану жінок у таких життєвих обставинах (Gribble та ін., 2020; Veteran Hub, 2024).

Психосоціальна підтримка людини є невіддільним компонентом “здорової організації”, де корпоративна культура формує середовище, що сприяє здоров'ю співробітників та продуктивності праці (Карамушка, 2021). Повага та увага керівництва, спільні ціннісні орієнтири, індивідуальні форми пілг (Kurtessis та ін., 2015), культура комунікації (Steiner та ін., 2020), винагородження зусиль, спрямованих на досягнення цілей компанії розвивають у працівників переконання, що їх внесок є цінним та про їхній добробут піклуються (Eisenberger та ін., 1986). Відповідно, сприйняття такої організаційної підтримки на індивідуальному рівні задовольняє потреби у визнанні, повазі, відчутті належності та емоційної підтримки (Kurtessis та ін., 2015), що могли б пом'якшити вплив стресу на здоров'я партнерок військовослужбовців, а на організаційному рівні підвищити продуктивність та відчуття відданості організації (Meyer та ін., 2006; Boreham та ін., 2015), що в результаті зменшить кількість прогулів та звільнень (Spector, 1997).

Попри значну кількість праць, присвячених вивченню взаємозв'язку сприйнятої організаційної підтримки, психоемоційного стану працівників та відданості організації, як показника поведінкових змін (Eisenberger та ін., 1986, 1997; Kurtessis та ін., 2015, Steiner та ін., 2020), більшість із них не враховує

контекст війни та складних життєвих обставин, в яких можуть перебувати співробітники. Як стверджують в International Federation of Red Cross (2009), контекст робить психосоціальний добробут людини мінливим явищем, і саме тому необхідно вивчати актуальні потреби соціальної групи, а тільки потім планувати адресовані психосоціальні інтервенції. Такий погляд також підтверджує Тогге (2019), підкреслюючи, що більшість соціально-психологічних програм підтримки не є адаптованими до місцевого контексту. Відповідно, питання, *як психосоціальні засоби підтримки у робочому середовищі пов'язані з організаційною відданістю партнерок діючих військовослужбовців (RQ1)*, є недостатньо вивченим серед зарубіжних і українських праць.

Мета цього дослідження: визначити засоби психосоціальної підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі.

Завдання дослідження полягають у:

1. Здійсненні теоретичного аналізу українських і зарубіжних досліджень механізмів формування та засобів психосоціальної підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі;
2. Розробленні програми емпіричного дослідження для вивчення психосоціальних засобів підтримки партнерок військовослужбовців у робочому середовищі;
3. Проведенні емпіричного дослідження та на основі отриманих результатів виокремлення психосоціальних засобів підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі;
4. Розробленні практичних рекомендацій для роботодавців та керівників, спрямованих на впровадження психосоціальних засобів підтримки партнерок військовослужбовців у робоче середовище.

Дизайн дослідження:

Робота побудована на основі змішаного дизайну дослідження, що поєднує елементи *підтверджувального* та *пошукового*. В рамках підтверджувального дизайну теорії організаційної підтримки (OST) використовувався метод *перехресного дослідження*, що дозволив охопити достатню кількість респонденток у короткий проміжок часу. В рамках пошукового дизайну передбачені *порівняння категорій* засобів підтримки за Thomas & Hodges (2026), *відкрите питання* в опитувальнику та *напівструктуровані інтерв'ю* задля уточнення якісних даних щодо потреб та ставлення до психосоціальної підтримки цільової групи.

Водночас дизайн має певні обмеження: обраний підхід дозволяє встановити тільки кореляційні, а не причинно-наслідкові зв'язки між конструктами; одномоментний зріз даних унеможлиблює відстеження стабільності зв'язків в контексті постійних змін воєнного часу; а самозвіт як основа дослідження несе ризик упередженості та недооцінювання реальної підтримки, особливо в умовах хронічного стресу (Bolger та ін., 2001).

Попри зазначені обмеження, поєднання якісних та кількісних методів дозволить комплексно вивчити феномен в межах наявних ресурсів та визначити, які саме засоби психосоціальної підтримки необхідні для партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі.

Гіпотези дослідження:

H1(a): Існує позитивний зв'язок між кількістю доступних психосоціальних засобів підтримки та сприйнятою підтримкою роботодавця (POS) у партнерок діючих військовослужбовців.

H1(b): Існує негативний зв'язок між невідповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та POS.

H2(a): Існує позитивний зв'язок між POS та афективною організаційною відданістю (АОС).

H2(b): Існує позитивний зв'язок між відповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та АОС.

H2(c): POS є медіатором між кількістю доступних засобів підтримки та рівнем АОС.

H3: Кількість доступних засобів підтримки відрізняється між групами жінок залежно від (a) місця проживання, (b) сфери роботи, (c) розміру організації, (d) формату роботи.

H4: POS відрізняється між групами жінок залежно від (a) наявності дітей, (b) досвіду внутрішнього переміщення, (c) формату роботи, (d) терміну служби партнера, (e) частоти виходів на бойові завдання.

Окрім підтверджувальних гіпотез, дизайн також містить додаткове дослідницьке питання пошукового характеру (RQ2): *Які засоби психосоціальної підтримки в робочому середовищі є бажаними для партнерок діючих військовослужбовців?* Оскільки позитивний ефект від підтримки створюється у разі відповідності засобів до потреб цільової групи (Cohen & Wills, 1985), RQ2 було уточнено через три підпитання:

RQ2(a): Які потреби в робочому середовищі описують партнерки діючих військовослужбовців?

RQ2(b): Які засоби підтримки організації є бажаними відповідно до цих потреб?

RQ2(c): Які типи психосоціальної підтримки в робочому середовищі мають найбільший попит?

Методи дослідження:

Теоретичні методи:

Аналіз та синтез українських та зарубіжних наукових досліджень; узагальнення та класифікація теоретичних підходів вивчення психосоціальної підтримки, сприйнятої організаційної підтримки та організаційної відданості; моделювання дослідницької рамки; дедукція для аналізу від загальної теорії до конкретної гіпотези; концептуалізація основних понять.

Емпіричні методи:

Онлайн-опитувальник: соціально-демографічний блок; авторський блок отриманих та бажаних засобів психосоціальної підтримки в організації сформований за категоризацією Thomas & Hodges (2026); скорочена шкала сприйманої організаційної підтримки POS-8 (Eisenberger та ін., 1997); шкала афективної відданості організації АОС (Allen & Meyer, 1990).

Напівструктуровані інтерв'ю: 10 онлайн-інтерв'ю з партнерками діючих військовослужбовців для збору уточнювальних якісних даних щодо засобів психосоціальної підтримки у робочому середовищі.

Методи обробки даних:

Математично-статистичні методи: описові статистики; перевірка надійності шкал Альфа Кронбаха (Cronbach's α); перевірки нормальності розподілу за тестом Shapiro Wilk; кореляційний аналіз за непараметричною методикою Spearman; метод bootstrap із 5000 вибірок та методикою Point-Biserial; корекція результатів кореляційного аналізу за FDR Benjamini Hochberg; метод виявлення відмінностей між групами One-Way Anova (Kruskal-Wallis); post-hoc порівняння (Games-Howell, DSCF).

Тематичний аналіз якісних даних відкритого питання в опитувальнику та напівструктурованих інтерв'ю.

Структура роботи:

Магістерська робота містить такі частини: вступ, три розділи із кількома підрозділами, висновки, список використаних джерел, який складається з 78 джерел (з них 56 – іноземною мовою). Кількість сторінок – 75.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ ПАРТНЕРІВ ДІЮЧИХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Поняття психосоціальної підтримки

Огляд зарубіжних та українських наукових праць дозволяє констатувати, що поняття психосоціальної підтримки є багатограним та неузгодженим. Сам концепт почав об'єднуватись у збірний термін гуманітарної підтримки у 1990-х роках, після катастрофічного землетрусу у Вірменії 1988 року, куди вперше залучили психіатрів до гуманітарної групи для відновлення психоемоційного стану населення (Torre, 2019). До цього соціальна підтримка, тобто присутність “значущого іншого”, як захисний фактор від негативного впливу стресу тільки досліджувалась (Cassel, 1976; Cobb, 1976; House, 1983; Cohen & Wills, 1985), а поняття психологічної підтримки використовувалося в ширшому терміні клінічної та психотерапевтичної практики (Rogers, 1957). У зв'язку з процесами глобалізації, кризи екологічного та техногенного характеру набули більшої помітності, а розвиток соціально-психологічної галузі дозволив розглядати наслідки катастроф не як суб'єктивні страждання, а як травматизацію особистості та громад (Torre, 2019), які суттєво перевищують можливості впоратися індивідуально (International Federation of Red Cross, 2009). Таким чином, поняття психосоціальної підтримки почало вживатися в контексті багаторівневої допомоги особистості під час криз для комплексної підтримки її психічного та фізичного здоров'я.

Шукаючи визначення психосоціальної підтримки, можемо побачити декілька термінів в зарубіжних працях: “psychosocial support”, “psychosocial rehabilitation”, “mental health and psychosocial support”, “social support” та “social integration”. В українських працях такий список відмінний та залишається широким: “соціально-психологічний супровід”, “соціально-психологічна підтримка”, “психосоціальна допомога”, “психосоціальна реабілітація” та збірний термін “психічне здоров'я та психосоціальна підтримка”. Таке розмаїття найменувань підтверджує тезу Torre (2019), що неузгодженість у формулюванні може породжувати методологічну плутанину та ускладнювати визначення чітких компонентів психосоціальних засобів. Tol та ін. (2011) долучаються до такої позиції, стверджуючи за результатами свого дослідження психосоціальних інтервенцій, що така різноманітність термінів зумовлює варіативність підходів вимірювання, що призводить до високої гетерогенності результатів.

Попри зазначене, у науковому дискурсі є певна узгодженість щодо умов впровадження – психосоціальна підтримка орієнтована на усіх людей, що постраждали від надзвичайних подій екологічного (землетруси, повені, і т.д.) або техногенного характеру (міграції, війни, т.д.), які призвели до значних втрат та змінили умови життя (International Federation..., 2009; Inter-Agency Standing Committee, 2017). Ця узгодженість умов звужує використання визначення психосоціальної підтримки до збірного терміна “*психічне здоров’я та психосоціальна підтримка* (ПЗПСП)”.

Основне визначення ПЗПСП, на яке часто посилаються міжнародні та українські джерела, надається Inter-Agency Standing Committee (IASC) – комітетом ООН, відповідальним за організацію гуманітарної допомоги. Відповідно до перекладу представництва IASC в Україні, ПЗПСП визначається як “локальна або зовнішня підтримка будь-якого типу, що спрямована на захист чи сприяння психосоціальному благополуччю та/або запобігання чи лікування психічних розладів” (Міжвідомчий постійний комітет, 2007, с.11). Такий погляд буде стандарт для розуміння психосоціальних засобів підтримки, однак фокусує увагу лише на індивіді та “лікуванні” травми, віктимізуючи людину, яка зазнала наслідків кризи (Torre, 2019).

На противагу такому визначенню існує альтернативне (International Federation..., 2009), що включає соціум як важливий компонент комплексної підтримки та наголошує на підтримці як процесі відновлення стійкості та набуття умінь для подолання труднощів у майбутньому. Хоча українські науковці (Титаренко, 2019; Кальницька & Федорченко, 2026) надають перевагу формулюванню підтримки як “системи соціально-психологічних та психолого-педагогічних засобів” (Умеренкова, 2021, с.178), а не як “процесі”, їх визначення також акцентують на спільноті як ресурсі та відновленні стійкості як мети психосоціальної підтримки. Таким чином, підтримуючи думку International Federation of Red Cross (2009) та долучаючись до українських науковців, *психосоціальна підтримка* буде визначатися в цій роботі як “система соціально-психологічних засобів сприяння стійкості окремих осіб та громад, що дозволяє оговтатися від наслідків криз, допомагає їм справлятися з такими подіями в майбутньому, сприяючи відновленню соціальної згуртованості та інфраструктури, поважаючи їх незалежність та гідність”.

Механізми та ефекти психосоціальної підтримки

Попри розмаїття підходів до визначення підтримки, є усталений погляд, запропонований Cobb (1976), що одна лише присутність людини, навіть якщо це “значущий інший”, ще не відчувається підтримкою. Наведене викликало закономірні питання про механізми впливу психосоціальної підтримки на добробут людини, зокрема щодо того, чи є вплив однаковим за різних обставин. Розуміння механізмів підтримки може надати теоретичне обґрунтування, за яких умов і як саме засоби психосоціальної підтримки дають результат.

Так було визначено дві класичні теоретичні моделі – модель прямого та буферного впливу. Класичні прихильники прямої моделі (Cobb, 1976; Schaefer та ін., 1981) стверджують, що підтримка має корисний ефект незалежно від рівня стресу завдяки стабільним позитивним емоціям та формуванню відчуття власної значущості. Стверджується, що цей ефект може бути помітнішим за умови вимірювання підтримки як частини соціальної мережі людини (Cohen & Wills, 1985). На відміну від такого погляду, прибічники буферної моделі впливу (Bowlby, 1969; House, 1983; Cohen & Wills, 1985) зазначають, що підтримка пом’якшує або й повністю блокує вплив стресових подій на здоров’я, перешкоджаючи визначенню ситуації як катастрофічної та пригнічуючи фізіологічну реакцію організму на небезпеку (Vila, 2021). У своїй роботі Cohen & Wills (1985) зазначають, що ця модель може бути значно ефективнішою у разі відповідності між індивідуальним стресором чи потребою та типом наданої підтримки.

Хоча зазначені механізми мають свої відмінності, у сучасних підходах планування підтримки вони об’єднані у комплексну *біопсихосоціальну модель* (Карамушка, 2023; Голотенко та ін., 2025). Відповідно до якої ефективна стратегія засобів підтримки має бути побудована із врахуванням біологічного (програми профілактики стресу, медичне страхування), психологічного (консультування, тренінги) та соціального (комунікація в колективі, культура взаємодії) вимірів життя людини (Голотенко та ін., 2025).

Попри те, що біопсихосоціальна модель включає прямий та буферний ефект впливу як одна система, Bolger та ін. (2001) встановили додатковий чинник, за яким сприятливість ефекту може бути обумовлена рівнем усвідомлення людиною сприйнятої допомоги. У своїй праці вчені стверджують, що чим більш “видимою” та очевидною є підтримка, тим більше вона корелює з тривогою та депресією, оскільки робить труднощі людини публічними, знижує віру у самоефективність та завдає удару самооцінці.

Таким чином, аналіз механізмів впливу психосоціальної підтримки підкреслює, що під час планування засобів варто спершу досліджувати потреби соціальної групи та відповідні типи підтримки для того, щоби створювався позитивний ефект (Cohen & Wills, 1985). Також не менш важливо враховувати, що видима підтримка здатна посилювати дистрес (Bolger та ін., 2001) і таким чином явна допомога може ненавмисно завдавати шкоди. Хоча сучасні дослідження розглядають засоби підтримки через призму біопсихосоціальної моделі, як стверджують Tol та ін. (2011), багато наявних психосоціальних засобів розроблялися без урахування цих умов, що перешкоджає узагальненню результатів та відтворення в інших контекстах. Оскільки ефект підтримки може залежати від того, який саме її тип надається і як сприймається людиною, варто розглянути типологію підтримки.

Типологія психосоціальної підтримки

Збірний термін ПЗПСП визначає інтервенції за рівнями впровадження та описує, хто відповідальний за їх реалізацію (IASC, 2017). Однак ПЗПСП не категоризує описані засоби в окремі типи підтримки, що може ускладнювати аналіз результативності для окремих груп та контекстів. Зокрема, робоче середовище за своїм змістом може задовольняти базові потреби, надаючи матеріальні ресурси (Boreham та ін., 2015), таким чином одразу впроваджуючи засоби підтримки першого рівня “Задоволення основних потреб та забезпечення безпеки” з погляду ПЗПСП (IASC, 2017). Оскільки психосоціальна підтримка – це комплексний термін, можна спробувати розглянути таксономію соціальної підтримки як додатковий теоретичний підхід для категоризації та оцінки ефективності засобів ПЗПСП.

Класична типологія (House, 1981; Schaefer та ін., 1981; Cohen & Wills, 1985) надає 4 категорії, згруповані за функцією підтримки: емоційна дає відчуття турботи та поваги; оцінювальна підтримує самооцінку; інформаційна дає пропозиції, поради, цінну інформацію; матеріальна надає послугу або ресурс. Однак навіть така типологія описана абстрактно та не конкретизує, які засоби можуть належати до кожної категорії окремо, що може зумовлювати додаткову термінологічну плутанину (Thomas & Hodges, 2026). Зокрема, Schaefer та ін. (1981) для підтримки самооцінки визначають тип “оцінювальна підтримка”, який може включати зворотний зв’язок як засіб підтримки, а Cohen & Wills (1985)

надають таку функцію типу “підтримка самооцінки”, який містить компліменти щодо здібностей чи досягнень.

Відтак, визначивши гетерогенність типології соціальної підтримки основною проблемою для розроблення ефективних засобів, Thomas & Hodges (2026) вирішили проаналізувати провідні наукові праці (які мають понад 1000 цитувань) з *категоризації соціальної підтримки* та в результаті запропонували нову таксономію з п’яти вимірів. Автори диференціюють наступні типи:

- емоційна підтримка – включає активне слухання (можливість відкрито говорити про свої переживання) та турботу (компліменти, обійми);
- соціальні контакти та товариськість – охоплює щоденну взаємодію, спільне дозвілля;
- підтримка належності – ідентифікація зі спільнотою за цінностями (групи підтримки, організаційна культура);
- інформаційна підтримка та поради – включає зворотний зв’язок, передачу знань, або поради;
- матеріальна підтримка – практична допомога ресурсами або послугами.

Однак аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що надані типи можуть не давати однаковий ефект в усіх контекстах. Хоча емоційна підтримка є однією з поширених категорій з позитивним ефектом (House, 1981), нещирість співбесідника (House, 1981) або відкриті розмови в культурі, в якій така поведінка неприйнятна (Thomas & Hodges, 2026), може викликати дискомфорт чи роздратування. Матеріальна підтримка може бути корисною за умов фінансових труднощів (Schaefer та ін., 1981; Haroz та ін., 2020), забезпечуючи базову безпеку, але неефективною за умови створення відчуття меншовартості чи зобов’язань (House, 1981). Членство в громаді чи релігійні вірування через відчуття належності до мережі взаємних зобов’язань можуть збільшити тривалість життя (Berkman & Syme, 1979, процитовано в House, 1981), та у разі відсутності узгоджених цілей чи суперечностей переконань можуть викликати додатковий стрес (Міжнародна організація праці, 2023). Подібні суперечності можна спостерігати для інформаційної підтримки (Haroz та ін., 2020) та підтримки соціальних контактів (Tol та ін., 2011).

Підсумовуючи, типологія соціальних контактів Thomas & Hodges (2026) може виступати як додатковий методологічний інструмент для категоризації засобів психосоціальної підтримки. Однак аналіз ефективності різних типів засвідчує, що

визначальним є не стільки факт надання підтримки, скільки суб'єктивне сприйняття відповідності потребам особистості.

Сприйнята підтримка

У проаналізованих наукових працях розрізняють два основні підходи до вимірювання психосоціальної підтримки (Vila, 2021; Cohen & Wills, 1985): структурний та функціональний. Структурний визначається як “об'єктивні характеристики соціальної мережі, яка оточує людину” (Vila, 2021, с. 3), охоплюючи існування та властивості соціальних контактів, сімейний статус, терміни “соціальна мережа” та “соціальний капітал” (Vila, 2021; Cohen & Wills, 1985). Хоча показники структурного підходу (участь у громадах, друзі, шлюб) мають високий показник прогностичності довголіття (Holt-Lunstad, 2018), Schaefer та ін. (1981) встановили, що розмір соціальної мережі може стати джерелом стресу та депресії, спричиненим збільшенням конфліктів та вимог, які є закономірною частиною міжособистісної взаємодії. Таким чином, структурний підхід орієнтується на кількість та частоту соціальних зв'язків, відокремлюючись від врахування їх якості.

На противагу такому підходу, функціональний спосіб оцінює конкретну допомогу або ресурси, які надає соціальна мережа, включно з раніше зазначеними матеріальною, емоційною, інформаційною та іншими типами підтримки (Vila, 2021). У межах функціональної підтримки розрізняють поняття *отриманої*, що фіксує факт конкретної допомоги, та *сприйнятої*, яка визначає суб'єктивне ставлення особистості щодо доступності допомоги в разі потреби (Dour та ін., 2013). Попри те, що показники сили взаємозв'язку з довголіттям у сприйнятій функціональній підтримці порівняно зі структурною є нижчими, а в отриманій не мають статистичної значущості (Holt-Lunstad, 2018), після огляду 23 мета-аналізів Vila (2021) стверджує, що сприйнята підтримка суттєво пом'якшує вплив стресу на здоров'я особистості. Відповідно до процесів буферних механізмів впливу психосоціальної підтримки, такий ефект може бути обумовленим впевненістю індивіда у доступності необхідних ресурсів (Cohen & Wills, 1985), а не самого факту отримання. До того ж такий результат узгоджується з окресленим раніше додатковим чинником “видимістю підтримки” (Bolger та ін., 2001), який наголошує, що пряма, очевидна підтримка може посилювати дистрес через усвідомлення власної неспроможності подолати складні обставини, в той час, як

сприйнята “невидима” підтримка надає допомогу не підриваючи самооцінку людини.

Аналізуючи механізми вимірювання, важливо також зазначити, що сприйнята підтримка є гнучким конструктом та може змінюватись залежно від обраних засобів (Doug та ін., 2013), на відміну від сталого структурного концепту, такого як соціальний капітал. В межах мети цього дослідження така перевага може бути вагомою для планування засобів психосоціальної підтримки.

Таким чином, сприйнята функціональна підтримка може бути центральним феноменом у розумінні, які саме засоби психосоціальної підтримки демонструють позитивний ефект. Оскільки підтримка сприймається у значущому для людини середовищі, місце роботи може стати важливим контекстом для визначення психосоціальних засобів.

1.2. Психосоціальна підтримка у робочому середовищі

Існує сталий погляд, що робоче середовище – це комплекс фізичних та психосоціальних умов праці (Cox та ін., 2000; Raziq & Maulabakhsh, 2015; Hanaysha, 2016). Фізичне середовище може впливати на здоров’я людини прямим шляхом, зокрема через технічне спорядження та ергономіку робочого місця, в той час (Cox та ін., 2000) як психосоціальне середовище впливає опосередковано на психічне здоров’я (Mbare, 2023) завдяки задоволенню від завдань (Raziq & Maulabakhsh, 2015), взаємодії з колегами та керівництвом, узгодженістю з політиками та цінностями організації (Opperman, 2002, процитовано в Hanaysha, 2016). Хоча серед літератури також наявна неузгодженість у термінології, яка визначає умови як “робота та контекст”, “умови та середовище праці”, “людське, організаційне та технічне середовище”, Elsevier (2026) надали узагальнене визначення, проаналізувавши усі існуючі статті у своїй базі даних Science Direct і застосувавши метод машинного та евристичного навчання. Таким чином, сучасне тлумачення *робочого середовища* формулюється та буде надалі використовуватись у цій роботі як “динамічний контекст, що охоплює фізичні та соціальні елементи, у якому люди виконують завдання, під впливом різних факторів, які можуть сприяти або перешкоджати їхній функціональності” (Elsevier, 2026).

Загальновідомий факт, що робота є центральним середовищем, в якому людина проводить більшу частину життєвого часу. Boreham та ін. (2015) стверджують, що професійна діяльність є одним із ключових джерел добробуту людини, адже задовольняє базові потреби у фінансових ресурсах, постійному

розвитку навичок та забезпечує соціальні контакти. Позитивний ефект на здоров'я також підтверджується у звіті Міжнародної організації праці (International Labour..., 1986), в якому наголошується, що робота може створювати відчуття впевненості у власних силах та майстерності, підвищувати продуктивність та покращувати стан здоров'я при балансі сприятливого соціального середовища та фізичних умов праці. Такий ефект Boreham та ін. (2015) пояснюють через механізм умовного “переливу”, за яким здобуті навички комунікації, розв’язання проблем, відчуття значущості та автономії у робочому середовищі людина переносить в особисте та громадське життя, що натомість допомагає зміцнити та побудувати нові соціальні зв’язки.

Однак дослідження констатують, що зазначений вище ефект не є статичним явищем, а радше двостороннім. Надмірне навантаження, відсутність автономії, взаємодія за відсутності поваги та розуміння можуть призводити до хронічного стресу, погіршення міжособистісних зв’язків та фізичного здоров'я (Spector, 1997; ILO, 1986). Крім того, за умов тривалого впливу стресу, пов’язаного з роботою, можуть розвиватися тривожний та депресивний розлади (Cox, 1993). Seidler та ін. (2022) підтверджують цей погляд, констатуючи, що високі вимоги та посилений контроль спричиняють більший ризик розвитку депресії у персоналу. Разом із тим, відсутність підтримки в робочому середовищі може посилювати бажання ізолюватися, загострюючи депресивний стан (Doug та ін., 2013). В результаті може постраждати особисте та соціальне життя людини через відчуття виснаження на роботі відповідно до механізму “переливу” (Boreham та ін., 2015).

Відтак, розуміння взаємозв’язку психосоціального робочого середовища та добробуту особистості сформувало концепт “*здорової організації*”, відповідно до якого, організаційна культура формує сприятливе для безпеки та здоров'я працівників середовище, що забезпечує організаційну продуктивність (Карамушка, 2023). В такому просторі добробут персоналу розглядається як складник розвитку та ефективності організації, а не як додаткова витрата (Карамушка, 2023). Таким чином, саме психоемоційні умови робочого середовища можуть бути важливим фактором впливу на добробут людини.

Психосоціальні ризики робочого середовища

Міжнародна Організація Праці (2023) зазначає, що психосоціальними факторами робочого середовища можуть бути такі аспекти праці, які з часом перетворюються на небезпеки та ризики для добробуту людини. Оскільки за

стандартом ДСТУ (Системи управління..., 2019) саме психосоціальні ризики визначають ймовірність небезпеки та травми для здоров'я людини, варто розглядати їх як основні під час планування та вибору психосоціальних засобів підтримки. Міжнародна організація праці (2023, с. 1) визначає ці ризики як взаємодію між можливостями, обставинами, та потребами людини і організаційним робочим середовищем, що через досвід та сприйняття може позначатися на здоров'ї та задоволеності роботою.

Виокремлюється три групи таких ризиків (Сох, 1993; Міжнародна організація праці, 2023): організаційні, соціальні та ризики, пов'язані з фізичним середовищем і обладнанням. Оскільки в цій роботі досліджується психосоціальна підтримка особистості, далі розглядаються тільки перші дві групи. До організаційних належать надмірне навантаження, соціальна ізоляція через віддалену роботу, жорсткий графік, надмірний контроль. В межах соціальних виокремлюють ризики міжособистісної взаємодії (брак підтримки від керівництва та колег) та ризики організаційної культури (неузгодженість цінностей, відсутність поваги, відкритої комунікації, підтримки у розв'язанні проблем, доступу до служб підтримки). Відповідно до тверджень Eisenberger та ін. (1986) та Карамушки (2021) культура поваги в організації є особливо важливою, адже може розвивати відчуття відданості організації через формування ставлення у працівника, що про його добробут піклуються.

Кожна з вказаних груп ризиків може вказувати на конкретну потребу людини та потенційно визначати необхідний психосоціальний засіб підтримки. Якщо IASC (2017) класифікує засоби психосоціальної підтримки за охопленням та глибиною втручання, від базової безпеки для всіх до спеціалізованого консультування, то Nielsen та ін. (2017) пропонують модель IGLO за схожою логікою, враховуючи контекст організації. Вирішуючи конкретні запити працівників, автори пропонують впроваджувати засоби підтримки на таких рівнях, як індивідуальний, лідерський, груповий та організаційний.

Відповідно до моделі IGLO (Nielsen та ін., 2017) під час впровадження в організації колективних ініціатив чи виконання запитів підтримки на груповому рівні можна реагувати на потребу у соціальних контактах, вирішуючи проблеми соціальної ізоляції. Нестача турботи та готовності керівника враховувати особисті обставини людини може свідчити про необхідність навчання менеджменту на лідерському рівні (House, 1981; Карамушка, 2021). Доступ до психоедукативних

матеріалів та надання можливостей для навчання може забезпечити потребу в інформуванні, а впровадження гнучкого формату роботи чи доступ до спеціалізованої підтримки, може свідчити про врахування особистих обставин людини та зменшення навантаження на індивідуальному рівні. Адаптивність політик та комунікації ціннісних орієнтирів до контекстуальних обставин забезпечують додатковий захист від впливу зовнішнього стресу на організаційному рівні (Карамушка, 2021; 2023).

У підсумку, психосоціальні ризики можуть бути індикаторами специфічних потреб людини у робочому середовищі, а засоби психосоціальної підтримки можуть підбиратися відповідно до виявлених ризиків. Та оскільки ефект підтримки визначається не тільки наявністю заходів, а й суб'єктивним сприйняттям намірів організації, варто розглянути, як феномен сприйнятої функціональної підтримки проявляється в контексті роботи.

Сприйнята організаційна підтримка

Питання, як працівник суб'єктивно оцінює підтримку, надану організацією, вивчає *теорія організаційної підтримки* (англ. Organizational Support Theory, OST) (Kurtessis та ін., 2015). Згідно з OST, люди схильні будувати “узагальнене сприйняття того, наскільки організація цінує їхній внесок і піклується про їхній добробут” (Kurtessis та ін., 2015, с.1). Це переконання і є феноменом сприйнятої організаційної підтримки (англ. Perceived Organizational Support, POS) (Eisenberger та ін., 1986; Kurtessis та ін., 2015). POS подібна до сприйнятої функціональної підтримки в контексті інтерпретації добровільних намірів суб'єкта, в якій фактична кількість наданих засобів підтримки не є вирішальною. Основна відмінність полягає в тому, що сприйнята функціональна підтримка зазвичай описує якість міжособистісних стосунків, у яких об'єктом постають інші люди, в той час, як POS орієнтується на якість відносин та щирість намірів організації, приписуючи їй людські риси та будуючи очікування від взаємодії (Eisenberger та ін., 1986, 1997).

Існує три процеси, що пояснюють механізм формування POS: персоніфікація, соціальний обмін (Eisenberger та ін., 1986) та самовдосконалення (Kurtessis, 2015). Персоніфікація дозволяє людині прирівнювати організацію до образу людини через використання атрибуційних процесів як у міжособистісних відносинах. Тобто на POS будуть впливати характеристики відданості, ідентичні з взаєминами з іншими людьми, і визначатимуться частотою та щирістю схвалення

представників організації, тобто колег та керівництва (Eisenberger та ін., 1986). Таке приписування механізмів соціальної взаємодії організації також пояснює, чому працівники очікують винагороду у відповідь на старанну працю та навпаки відчують обов'язок докладати зусиль задля досягнення цілей організації у разі гідної оплати, справедливих умов та сприятливого робочого середовища (Rousseau, 1989, процитовано в Eisenberger та ін., 1997). Даний механізм і є процесом соціального обміну, який, спираючись на норму взаємності (Blau, 1964), зобов'язує людей реагувати на позитивне ставлення з боку інших. Останнім, та не менш важливим є процес самовдосконалення. Kurtessis та ін. (2015) наголошують, що POS задовольняє потребу в належності, схваленні та повазі, що і призводить до розвитку відчуття відданості через механізм ідентифікації.

Дослідження OST надають додаткові докази та пояснення ефективності психосоціальних заходів та конкретизують їх ефект у контексті робочого середовища. Так, одним із найбільших предикторів суб'єктивного відчуття підтримки є *турбота безпосереднього керівника*. Підтримка менеджера, що характеризується як доброзичлива, добровільна, справедлива, схвальна, турботлива, з довірою та повагою, відтворює стабільний позитивний ефект у декількох дослідженнях (Eisenberger та ін., 1996; Kurtessis та ін., 2015; Steiner та ін., 2020). Kurtessis та ін. (2015) аргументують стабільність результатів через процес персоніфікації, за яким підтримка керівництва сприймається як підтримка організації в цілому і тому збільшує показники POS, а в результаті й відданість організації. Автори зазначають, що підтримка керівника може мати сильніший ефект взаємозв'язку з POS, ніж *підтримка колег*, через ті самі причини. Менеджери сприймаються як джерело організаційних цілей та ідей, а тому їхня підтримка прирівнюється до прояву позиції самої організації. Натомість Steiner та ін. (2020) за результатами свого дослідження стверджують, що саме культура внутрішньої комунікації в колективі негативно корелює із залученістю до роботи, що дозволяє розглядати взаємодію з колегами як один із факторів формування POS.

Відповідно до Kurtessis та ін. (2015), не менш важливими є *організаційні політики та культура*. Культура відкритої комунікації керівництва та колег, прописані норми та політики, справедливі процедури та оцінка результатів роботи надають позитивні показники POS через процеси соціального обміну та задоволення потреби у повазі та схваленні (Eisenberger та ін., 1997). Хоча більш

ранні результати (Eisenberger та ін., 1986) показали негативний зв'язок сприйняття організаційної політики та POS, пізніше були контраргументовані та пояснені у роботі 1997 року та підтверджені Kurtessis та ін. (2015) через дискреційність рішень компанії. Таким чином, організаційна культура та політика сприймаються як підтримка, тільки коли надані добровільно, а не були спричинені вимушеними зовнішніми обставинами, наприклад формальними процедурами у зв'язку із новим законодавством. Така позиція також узгоджується із попередньо описаною концепцією “невидимої підтримки” (Bolger та ін., 2001).

Результати дослідження POS (Eisenberger та ін., 1986, 1997; Kurtessis та ін. 2015) також описали, що врахування організаційних ризиків в таких засобах підтримки, як введення *гнучкого графіка*, створення *пільг*, відповідних до індивідуальних потреб, впровадження навчальних *тренінгів*, реалізують матеріальну та інформаційну підтримку, підсилюючи POS через врахування конкретних потреб співробітників компанії.

Наслідки POS різняться за рівнем. На індивідуальному рівні високі показники POS корелюють з покращенням психоемоційного стану особистості, збільшенням показників задоволеності роботою та самоефективності, а також відповідно до теорії OST формують відчуття відданості організації (Kurtessis та ін., 2015). У разі низьких показників POS працівник стає менше залученим до задач, менш зацікавленим у роботі, зменшує сприйняття своїх зобов'язань перед організацією (Eisenberger та ін., 1997). Для організації це може проявлятися у зменшенні відданості персоналу, що спричиняє зменшення продуктивності колективів, збільшення кількості прогулів, прояву феномену абсентеїзму, намірів звільнитись, плинності кадрів та частіших виходів на пенсію (Eisenberger та ін., 1997; Boreham та ін., 2015).

Підсумовуючи, сприйнята організаційна підтримка POS є організаційним аналогом сприйнятої соціальної підтримки, що формується через індивідуальне сприйняття намірів організації та може підтримуватися через впровадження заходів психосоціальної підтримки задля покращення добробуту та задоволеністю роботою працівника. Попри наявність емпіричного обґрунтування теоретичної бази (OST), більшість досліджень POS проводилися на загальних вибірках працівників без урахування зовнішніх впливів, які можуть спричиняти хронічний стрес (Eisenberger та ін., 1986, 1997; Kurtessis та ін., 2015), що ускладнює екстраполяцію висновків на соціальні групи у складних життєвих обставинах.

1.3. *Поняття організаційної відданості*

Вимірювання POS як окремого конструкту дозволяє зафіксувати суб'єктивну оцінку працівника щодо піклування організації його добробутом, однак обмежує у висновках щодо впливу на зміни в поведінці чи ставленні до роботи. Саме тому теорія OST розглядає POS у взаємозв'язку з організаційною відданістю як ключовим наслідком. Обґрунтовуючи OST, Kurtessis та ін. (2015) пояснює такий зв'язок через процеси персоніфікації, соціального обміну та самовдосконалення, створюючи емоційний характер взаємодії з організацією, що проявляється у конкретній поведінці.

Попри поширеність використання цього визначення, спостерігається неузгодженість у його термінології. Так, Meyer & Herscovitch (2001) окреслюють, що зарубіжні праці часто зазначають організаційну відданість як “employee identity”, “career/goal/job/occupational commitment”, “commitment to organizational change”, “commitment to a strategy”. Схожу ситуацію можна побачити в українському науковому просторі, в якому розглядаються терміни “організаційна прихильність / зобов'язання / лояльність / відданість”, “ідентифікація з організацією” (Лебедева, 2012). В цій роботі було вирішено використовувати “організаційну відданість”, відповідно до прямого перекладу класичного терміну Allen & Meyer (1990) “*Organizational commitment (OC)*”.

Відповідно, класичне визначення Allen & Meyer (1990) констатує, що ОС – це психологічний стан, що описує ступінь прив'язаності працівника до компанії та визначає, чи залишиться він у ній. Meyer & Herscovitch (2001) доповнюють тлумачення зобов'язанням дотримуватись узгоджених цілей та плану, а Грубі (2015, с. 23) уточнює, що ОС це: “а) сильне бажання залишатися членом цієї організації; б) бажання докладати максимальних зусиль в інтересах цієї організації; в) тверда переконаність в корпоративних цінностях і прийняття цілей цієї організації”. Саме в такому розумінні ОС розглядається надалі в цій роботі.

Згідно з сучасним визначенням, важливою ознакою відданості є орієнтир на мету, плани та цілі, що можуть працювати без зовнішньої мотивації, навіть за відсутності задоволеності роботою. Eisenberger та ін. (1997) аргументують, що задоволеність роботою часто прив'язана до вигідності умов праці, в той час, як ОС – від умов середовища, які відчуються працівником як добровільна підтримка компанії, що служить як доказ щирої турботи та зміцнює силу емоційного зв'язку.

І тому, Eisenberger та ін. (1997) визначають задоволеність та відданість як два різні конструкти, які варто вимірювати окремо.

Емпіричне підтвердження взаємозв'язку ОС та POS (Kurtessis та ін., 2015), робить ОС значущою змінною для дослідження змін поведінки після впроваджених заходів психосоціальної підтримки, адже як визначили Tol та ін. (2011), багато програм ПЗПСП впроваджуються без регулярного оцінювання результативності. ОС має чіткі вимірювані наслідки. За її наявності працівники більш ініціативні, відкриті до допомоги іншим, зацікавлені захищати ресурси компанії (Jaros, 2007; Boreham та ін., 2015); в них знижується рівень стресу та збільшується інтерес до роботи (Трофімов & Стрimeцька, 2020). Відсутність ОС спричиняє посилення дистресу, що на індивідуальному рівні відображається в емоційному виснаженні, погіршенні фізичного здоров'я, та рівні задоволеністю працею (Cox, 1993; Boreham та ін., 2015; Nielsen та ін., 2017), а на організаційному призводить до конфліктів, прогулів, звільнень, збільшення плинності кадрів (Cox, 1993; Spector, 1997; Вартанова та ін., 2025).

Відтак вивчення зв'язку між ОС та заходами психосоціальної підтримки надає можливість досліджувати практичну цінність конкретних організаційних заходів через вимірювання змін у поведінці працівників (Meyer та ін., 2006). Водночас, важливо розглядати типологію ОС для розуміння різних психологічних станів людини сформованих від POS, що можуть зумовлювати значущі ефекти конкретних психосоціальних заходів.

Типологія ОС

Класичною в дослідженнях ОС є трикомпонентна модель Allen & Meyer, (1990), що розрізняє відданість за типами мислення людини та категоризується на афективну, нормативну та відданість неперервності. *Афективною відданістю* (англ. Affective organizational commitment, AOC), яку ще також називають ціннісною чи моральною, визначають виразне бажання дотримуватися наміченого плану дій, що відповідає меті організації (Meyer & Herscovitch, 2001). Хоча в оригінальному значенні AOC описують як ідентифікацію з організацією через сильний емоційний зв'язок (Eisenberger та ін., 1996; Allen & Meyer, 1990), Meyer & Herscovitch (2001) акцентують на відданості цілям та меті, на відміну від поняття організаційної ідентичності (OI).

Критика афективного компонента стосується ідентифікації як додаткового процесу формування ОС, що передбачає інтерналізацію норм та цінностей,

формування позитивних упереджень щодо дій організації та схильності привласнювати здобутки організації (Mowday та ін., 1979), і таким чином, стирає чітку межу з ОІ працівника. Щоби внести ясність у розрізнення двох конструктів, Meyer & Herscovitch (2001) провели концептуальний синтез класичних наукових праць та метааналізів дослідження ОС, та окреслили чітку різницю: тоді як ОІ пов'язана з асоціацією з колективом і може формувати декілька соціальних ідентичностей залежно від кількості робочих команд та відділів, обов'язковим фактором ОС є прив'язаність до несоціального осередку, включно з задачами, цілями та метою. Оскільки збільшення продуктивності та бажання залишатись в компанії не визнаються як прямий вплив ОІ (Meyer & Herscovitch, 2001), це розмежування надає методологічну цінність вимірювання інтерналізації норм, цінностей та узгодження зі спільною метою організації як практичних аспектів ОС для прогнозування зміни поведінки.

Нормативна відданість (англ. Normative organizational commitment, NOC) пояснює тип мислення персоналу, який продовжує працювати в компанії через відчуття обов'язку перед нею (Meyer та ін., 2006). Відповідно до теорії соціального обміну, люди відчують, що повинні віддячувати організації за надані ресурси та інвестицію, і саме тому відчують моральний обов'язок продовжувати працювати.

На противагу першим двом, *відданість неперервності* (англ. Continuance organizational commitment, COC) залишає людину в організації через усвідомлення поточних витрат та втрат у разі звільнення (Allen & Meyer, 1990). Крім того, зазначається, що працівник може залишатися в компанії через відсутність альтернатив на ринку праці, що також є проявом СОС, хоча й існують розбіжності щодо впливу цього фактора (Meyer & Herscovitch, 2001).

Попри концептуальну рівноцінність трьох компонентів як частини однієї моделі ОС, дослідження демонструють дисбаланс у результатах поведінкових змін. Аналіз наукових праць та результатів метааналізів відображає, що АОС є стабільнішим предиктором утримання персоналу, збільшення показників відвідуваності та продуктивності, ніж NOC чи СОС, які мають слабкі позитивні та негативні зв'язки (Meyer et al., 2006; Vandenberghe & Tremblay, 2008; A'yunnisa & Saptoto, 2015). Meyer et al. (2006) обґрунтовують ці відмінності тим, що при високих показниках АОС посилює у працівників автономність у прийнятті рішень, проактивну поведінку, обирає складніших завдань; при збільшеній NOC

поведінка відображає мінімальні покращення у продуктивності (Meyer & Herscovitch, 2001); натомість при високій СОС персонал обмежує докладання зусиль до мінімально необхідних. Jaros (2007) підкреслює перевагу вимірювання АОС через її кореляційну спорідненість з NOC залежно від культурного контексту, та вказує на ширший ефект АОС навіть попри відсутність поведінкових описів у шкалі. Окрім зазначеного, за теорією OST, АОС є основним наслідком POS через задоволення потреб в емоційній підтримці та належності, та сприяння інтерналізації норм та цінностей організації.

Таким чином, для вимірювання впливу психосоціальних заходів підтримки можна розглядати АОС як валідний показник поведінкових змін. Однак, попри стабільні емпіричні підтвердження зв'язку АОС та POS, більшість досліджень проводились на загальних вибірках в середньостатистичних умовах (A'yunnisa & Saptoto, 2015; Steiner та ін., 2020), мало серед екстремальних професій (медики, поліція, соціальні працівники) (Dunham та ін., 1994), та незначна кількість – після впливу екологічних чи техногенних криз (Sanchez та ін., 1995; Silva та ін., 2022), що робить контекст складних життєвих обставин майже недослідженим.

Контекст кризових обставин

Кризові обставини – це “критична подія або серія подій, що призводить до значних змін у житті постраждалих” (IFRC, 2009, с. 20), буває екологічного (повені, землетруси) та техногенного (війни, масові міграції) характеру. Оскільки в цій роботі досліджуються засоби підтримки в українському культурному контексті, теоретичний фундамент будуватиметься навколо війни як контексту кризи техногенного характеру, під впливом якої перебувають українські працівники.

Війна зумовлює екзистенційну загрозу життю, спричиняючи негативні зміни у багатьох сферах життя людини. Екстремальні умови проживання провокують загострення психічних розладів та фізичного здоров'я, хронічний стрес, міжособистісні конфлікти з можливою зміною соціального середовища (Карамушка, 2023; Горбунова та ін., 2026). Як зазначає Карамушка (2023) у дослідженні психічного здоров'я персоналу в умовах війни, організації можуть зіштовхуватись зі специфічними психосоціальними ризиками, відмінними від описаних раніше Міжнародною організацією праці (2023): на організаційному рівні – дистанційний формат роботи, зміна стилю управління, переважання культури “влади”, праця під час невизначеності, втрата цінних працівників (через міграцію чи мобілізацію); на індивідуальному – зниження продуктивності,

дезорганізації робочого часу та балансу робота-життя, страх через тривоги, недосипи, зниження контролю саморегуляції, резильєнтності, креативної мотивації, режим виживання, поєднання роботи з волонтерством, новий колектив людей зі змішаним травмівним досвідом війни.

Відповідно до загальних рекомендацій збірного підходу ПЗПСП та аналізу наявних українських досліджень працівників різних сфер під час війни, Карамушка (2023) рекомендує впроваджувати такі засоби підтримки персоналу: культура відкритості комунікації з повагою та гідністю до колег з різним досвідом війни, офіційно задокументовані практики та зміни, психоедукація через фізичні та електронні ресурси, доступ до психологічних послуг, підтримка волонтерської діяльності.

Окремо наголошується, що згадані ризики можуть пояснювати підвищену частоту професійних вигорянь, особливо серед екстремальних професій (військові, медики, поліція, соціальні працівники) та працівників з досвідом війни (втрата дому, близьких, військова служба членів сім'ї) (Карамушка, 2023). Саме тому із врахуванням індивідуальних потреб рекомендується впровадження додаткових заходів для підтримки та збереження психічного стану співробітників, включно з групами підтримки, навчанням керівників управлінням ПЗПСП, груповим навчанням кризового менеджменту та травмо-інформованої взаємодії, клубами за інтересами.

Враховуючи, що війна переводить працівників в режим виживання, відданість організації може витіснитися турботою про базову безпеку та зменшувати сприйняття отриманої підтримки. Такі умови ставлять під сумнів стабільність зв'язку впроваджених заходів психосоціальної підтримки з POS та ОС відповідно, зокрема для людей екстрених професій та з досвідом війни, які знаходяться під подвійним стресом. Таким чином, питання стабільності конструктів та взаємозв'язків між засобами підтримки, її суб'єктивним сприйняттям та відданістю меті організації серед працівників у складних життєвих обставинах залишається відкритим питанням для дослідників.

1.4. Партнерки діючих військовослужбовців як окрема соціальна група

Російсько-українська війна спричинила значні зміни як на рівні кожної окремої людини, так і на рівні суспільства. Сірош & Дідур (2025) прогнозують, що процеси мобілізації, старіння нації, зовнішня та внутрішня міграція, руйнування інфраструктури можуть призвести до кадрового дефіциту, що у тривалій

перспективі збільшить витрати організацій на забезпечення персоналу. Автори окреслюють розвиток сприятливого робочого середовища та залучення ветеранів і родин військовослужбовців до ринку праці як одну з основних стратегій для вирішення потенційних проблем. Так, згідно з останніми даними Горбунової та ін. (2026), чисельність ветеранів та їхніх сімей в Україні може сягати близько 5 мільйонів, що може стати значним кадровим ресурсом для підтримки та розвитку української економіки за забезпечення доцільних умов праці.

Відповідно до окреслених проблем, з 2022 року активно впроваджуються програми соціальної підтримки на законодавчому рівні (Про соціальний і правовий захист..., 2026) та зростає науковий інтерес до дослідження досвіду військовослужбовців та членів їх родин. Хоча дослідження добробуту комбатантів є нагальним національним інтересом, важливо також чути потреби їх родин, не тільки як ресурсу підтримки психоемоційного стану військових (Умеренкова, 2021), а й окремих суб'єктів суспільної взаємодії.

В зарубіжних (США, Канада, Велика Британія, Ізраїль) та українських джерелах засвідчується схожий вплив служби чоловіка на зміни в житті партнерки попри різницю культурних контекстів. Одним із найбільших описаних викликів є відчуття соціальної ізоляції. За результатами опитування дружин військовослужбовців (n=379) Всеукраїнською програмою ментального здоров'я "Ти як?", 87,3% жінок зазначають про відсутність людей в їхньому оточенні, які б зрозуміли, що вони проживають (Який досвід проживають дружини і партнерки..., 2025). Результати дослідження Veteran Hub (2024) пояснюють таке ставлення несвідомим захисним механізмом відсторонення від незручних питань та коментарів, надмірної турботи, інших ціннісних поглядів, дилеми мати чоловіка поруч, одночасно не бажаючи, щоб інші розділяли такий досвід війни, та суспільними упередженнями щодо матеріальної забезпеченості та привілеїв через службу чоловіка (Який досвід проживають дружини і партнерки..., 2025). Саме через потребу в розуміючому оточенні та в уникненні стигматизації, партнерки комбатантів надають перевагу спілкуванню з людьми зі схожим досвідом та "значущими близькими", об'єднанню у групи підтримки та спільних інтересів (Veteran Hub, 2024; Саламаха, 2024).

Другою значущою змінною є перерозподіл сімейних ролей та обов'язків, який призводить до збільшення навантаження, особливо, якщо в сім'ї є діти (Hrynzovskyi та ін., 2022; Veteran Hub, 2024; Який досвід проживають дружини і

партнерки..., 2025). В результаті розширення зони відповідальності за родину та морально-психологічний стан чоловіка, жінка приділяє менше уваги своїм потребам фізичного та емоційного характеру, а також знижується її спроможність ефективного розподілу ресурсів для продуктивної праці (Veteran Hub, 2024). Важливо, що міжнародні дослідження описують проблеми у професійному розвитку через постійні переїзди відповідно до місця дислокації служби чоловіка (Lyonette та ін., 2018; Wang & Pullman, 2019), в той час, як в українському контексті на жінку прямо впливають фактори війни та екзистенційні загрози, зменшуючи концентрацію та емоційну стабільність (Який досвід проживають дружини і партнерки..., 2025). Однак, як зазначає Саламаха (2024) у результатах дослідження чинників резильєнтності, робота або діяльність стають середовищем абстрагування від стресу для дружин українських військовослужбовців, осередком передбачуваності та підтримки емоційного балансу. Gribble та ін. (2020) доповнюють це тим, що робота допомагає партнеркам комбатантів підтримувати професійну ідентичність, окрім нових ролей, сформованих з початку служби чоловіка.

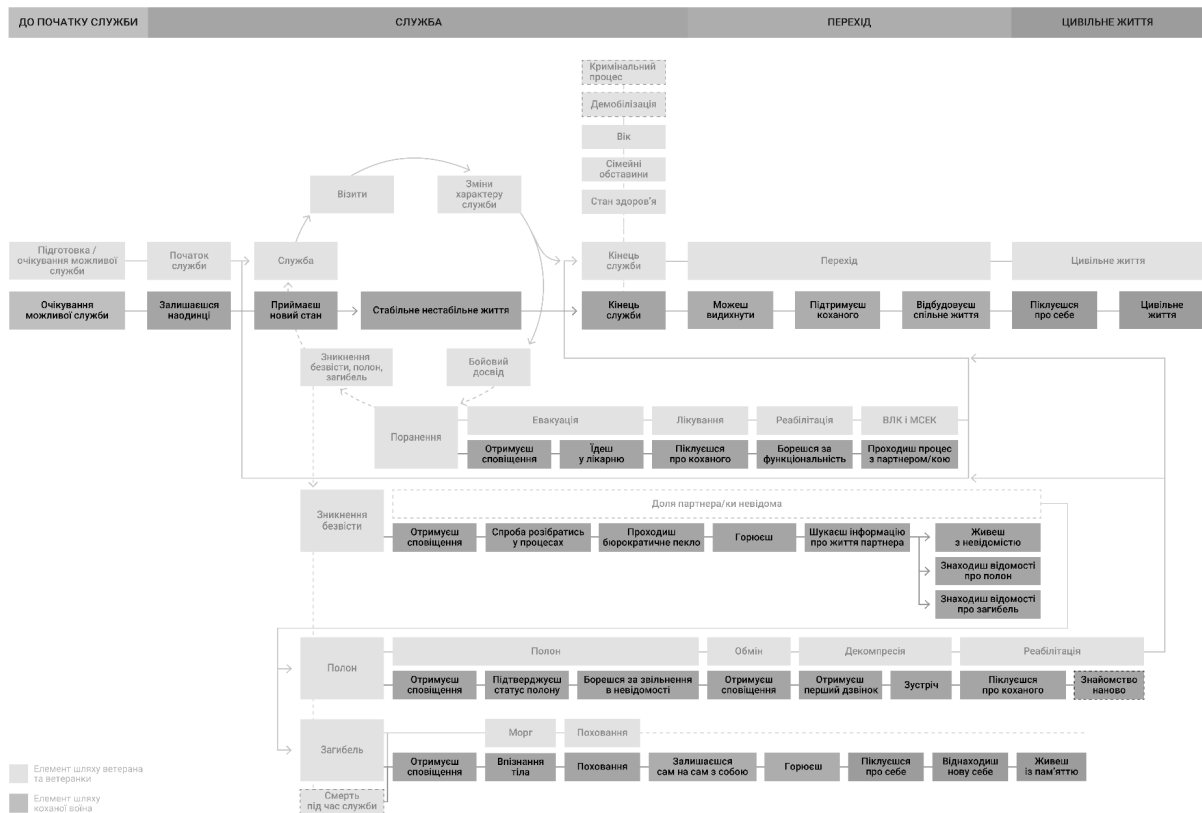
До соціальної ізоляції та перенавантаження додаються постійні переживання за безпеку чоловіка на фронті та загрози життю дітей у цивільному житті. Такі умови створюють подвійний емоційний тиск на жінку та спричиняють хронічний стрес (Veteran Hub, 2024), високі показники тривожності (Bailey, 2019; Умеренкова, 2021) та депресії (Bailey, 2019; Gribble та ін., 2020; Горбунова та ін., 2026), що супроводжуються погіршенням фізичного здоров'я (Bailey, 2019; Умеренкова, 2021).

Варто зазначити, що досвід жінки через службу чоловіка, який зумовлює перебування у складних життєвих обставинах, на різних етапах може відрізнятися, змінюючи емоційний фон та рольову поведінку жінки. На основі глибинних інтерв'ю з дружинами діючих військових, у кого чоловік несе службу в цей момент, знаходиться на лікуванні, в полоні, зник безвісти, загинув, Veteran Hub (2024) створили мапу шляху жінки (Рис. 1). На ній, відображено нелінійність життєвих обставин, яка пояснює, чому такий шлях не може бути узагальнений в межах досвіду однієї соціальної групи.

Так, перші пів року служби ідентифікація “дружини військовослужбовця” тільки формується і відбувається перебудова усіх сфер життєдіяльності. Етап служби (від одного року до звільнення зі служби) може визначати жінку в ролі

“опікунки”, яка бере на себе подвійну відповідальність за родину та перебуває у постійній тривозі. Досвід дружин зниклих безвісти визначається постійним станом невизначеності, адже такі жінки беруть на себе роль “розшукувачок”. Дружини, чоловіки яких знаходяться в полоні, борються за їх звільнення, виконуючи ролі “адвокаток”. А досвід жінок, чоловіки яких загинули, буде говорити про процес вшанування пам’яті (Veteran Hub, 2024).

Рисунок 1. Шлях коханих воїнів¹



Закон “Про соціальний і правовий захист...” (2026) розмежовує юридичний статус різних досвідів жінок залежно від служби їх партнера та наділяє правами на базову матеріальну та психосоціальну підтримку родини, члени яких знаходяться в полоні, зникли безвісти, загинули. Хоча усі партнерки військовослужбовців повідомляють про відчуття відсутності інституційної підтримки та невидимість свого досвіду для держави (Батаєва & Артеменко, 2023; Veteran Hub, 2024), у юридичному полі оминається питання комплексної підтримки жінок, які

¹ Запозичено у Veteran Hub (2024, p. 1)

перебувають у стосунках з діючим військовослужбовцем, тобто який несе військову службу в цей момент часу. Хоча передбачається перевага під час найму та можливих скорочень персоналу (Про соціальний і правовий захист..., 2026), а також позачергові відпустки (Про відпустки, 2025), уникається багаторівнева психосоціальна підтримка, рекомендована за моделлю ПЗПСП (Горбунова та ін., 2026).

Таким чином, негативний вплив війни на добробут українців та прогностична кадрова криза в Україні (Сірош & Дідур, 2025) обумовлюють вивчення потреб соціальних груп для покращення психосоціальних аспектів робочого середовища та залучення до ринку праці. Відтак, постає науковий інтерес у вивченні потреб та досвіду партнерок діючих військовослужбовців, які перебувають під подвійним стресом емоційного проживання військової служби разом з чоловіком, перенавантаження обов'язками та безпековими загрозами у цивільному житті, упередженим ставленням та стереотипізацією цього досвіду суспільством, а також відсутністю комплексної психосоціальної та правової підтримки як окремій соціальній групі.

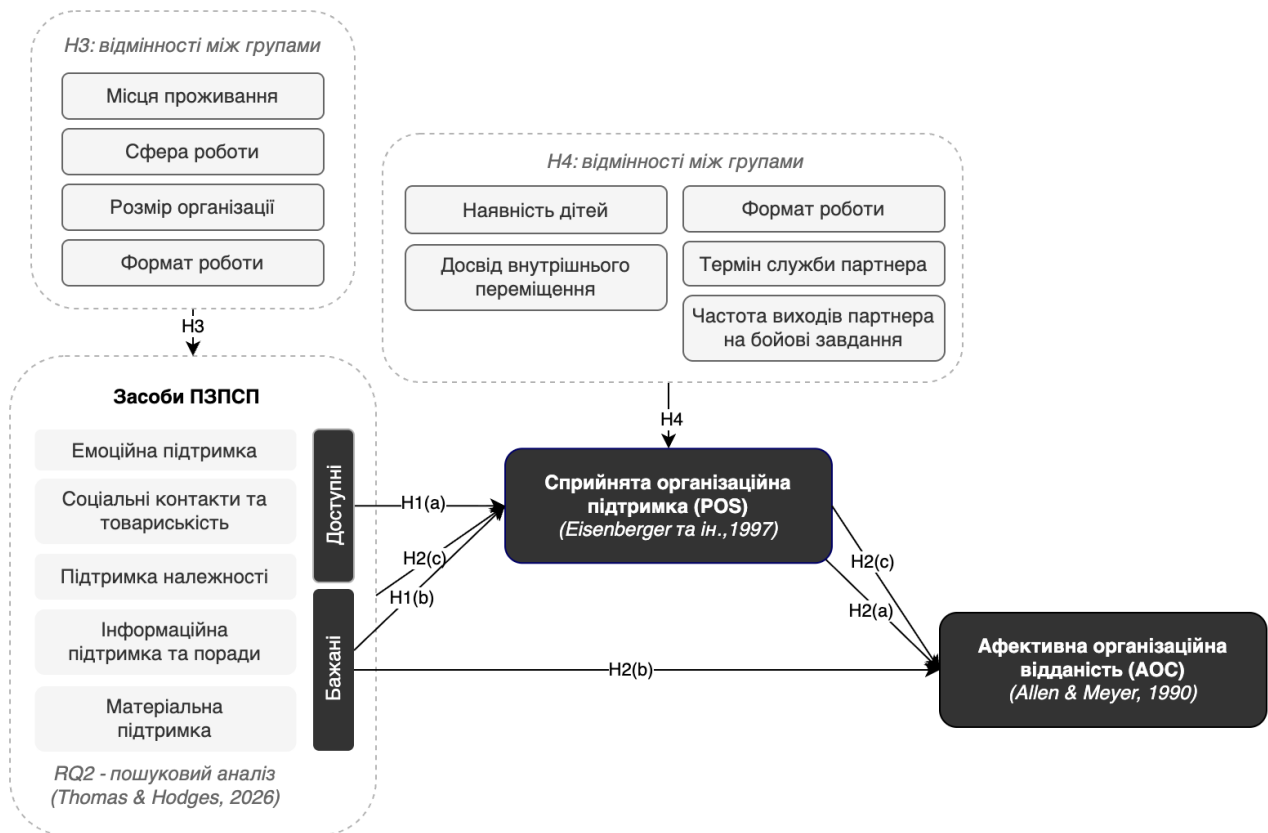
1.5. Теоретична модель дослідження

Відповідно до теоретичного огляду українських та зарубіжних джерел постає відкрите питання, *як психосоціальні заходи підтримки у робочому середовищі пов'язані з організаційною відданістю партнерок діючих військовослужбовців*, що і є основним дослідницьким питанням цього дослідження (RQ1). Так, було побудовано теоретичну модель дослідження (Рис. 2) на основі теорії організаційної підтримки (OST) задля визначення наданих та необхідних засобів підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі, їх суб'єктивної оцінки турботи компанії та взаємозв'язку з відданістю організації.

Оскільки в правовому та суспільному полі відсутня комплексна підтримка партнерок військовослужбовців (Про соціальний і правовий захист..., 2026), а самі жінки відзначають брак інституційного супроводу (Батаєва & Артеменко, 2023), збільшення кількості додаткових можливостей у робочому середовищі може сприйматися як турботливе ставлення організації. Таким чином окреслюється перша гіпотеза дослідження:

H1(a): *Існує позитивний зв'язок між кількістю доступних психосоціальних засобів підтримки та сприйнятою підтримкою роботодавця (POS) у партнерок діючих військовослужбовців.*

Рисунок 2. Теоретична модель дослідження



Хоча заходи ПЗПСП все більше комунікуються в українському медійному просторі (Горбунова та ін., 2026), вони є узагальненими для будь-якої соціальної групи та контексту. З огляду на те, що такі засоби підтримки забезпечують добробут тільки в умовах відповідності індивідуальним потребам (Cohen & Wills, 1985; Kurtessis та ін., 2015), розбіжність у бажаних та доступних можливостях може посилювати відчуття неспроможності та “особливого ставлення”, сприйняття поведінки організації як байдужості через нерозуміння досвіду, зумовлюючи загострення стресу та зниження рівня POS.

H1(b): *Існує негативний зв'язок між невідповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та POS.*

Відповідно до основної теорії цього дослідження – OST – афективна організаційна відданість є наслідком POS та дозволяє побачити поведінкові зміни в результаті надання засобів підтримки. З огляду на те що за низьких показників відданості збільшується кількість звільнень (Spector, 1997), а робоче середовище є

важливим стабільним осередком безпеки для партнерок військовослужбовців (Саламаха, 2024), постала наступна гіпотеза:

H2(a): *Існує позитивний зв'язок між POS та афективною організаційною відданістю (АОС).*

Оскільки відчуття турботи про добробут оцінюється персоналом через збіг потреб та наданих організацією можливостей, було висунуто гіпотезу, що:

H2(b): *Існує позитивний зв'язок між відповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та АОС.*

Теорія OST стверджує, що засоби підтримки самі по собі не спричиняють збільшення рівня АОС, а радше зумовлюють зміну ставлення, тобто POS, опосередковано через зміну сприйняття намірів організації (Meyer та ін., 2006). Таким чином в цій роботі також перевіряється, чи:

H2(c): *POS є медіатором між кількістю доступних засобів підтримки та рівнем АОС.*

Враховуючи, що партнерки військовослужбовців повідомляють про відсутність підтримки на суспільному рівні (Батаєва & Артеменко, 2023), передбачається, що сприйняття доступності засобів підтримки може визначатися галузевими та контекстуальними умовами організації. Так, у компаніях, більших за розміром та розташованих у містах-мільйонниках, може бути більше спроможностей забезпечувати психосоціальні програми, а дистанційний формат роботи може обумовлювати кількість фізичних міжособистісних взаємодій. Таким чином, була визначена наступна гіпотеза:

H3: *Кількість доступних засобів підтримки відрізняється між групами жінок залежно від (a) місця проживання, (b) сфери роботи, (c) розміру організації, (d) формату роботи.*

Теоретичний аналіз літератури також показав, що сила негативних ефектів служби партнера-військовослужбовця на добробут жінки може різнитися залежно від умов життєдіяльності: членів родини, якими жінка бере обов'язок опікуватись (діти, батьки), наявності досвіду вимушеного переїзду та зміни оточення, адаптації до умов служби чоловіка, а також рівня тривоги за безпеку чоловіка через специфіку його роботи (Veteran Hub, 2024). Оскільки зазначені стресори можуть впливати на робочу продуктивність, була сформульована наступна гіпотеза:

H4: *POS відрізняється між групами жінок залежно від (a) наявності дітей, (b) досвіду внутрішнього переміщення, (c) формату роботи, (d) терміну служби партнера, (e) частоти виходів на бойові завдання.*

Оскільки гіпотези побудовані в рамках підтвердження попередньо дослідженого взаємозв'язку сприйнятої організаційної підтримки та організаційної відданості як основних змінних теорії організаційної підтримки на загальних вибірках працівників (Eisenberger et al., 1986, 1997; Kurtessis et al., 2015), залишається відкритим питання конкретизації необхідних засобів для партнерок діючих військовослужбовців. Саме тому було виокремлено додаткове дослідницьке питання пошукового характеру:

RQ2: *Які засоби психосоціальної підтримки в робочому середовищі є бажаними для партнерок діючих військовослужбовців?*

Оскільки позитивний ефект від підтримки створюється у разі відповідності засобів до потреб цільової групи (Cohen & Wills, 1985), RQ2 було уточнено через підпитання:

RQ2(a): *Які потреби в робочому середовищі описують партнерки діючих військовослужбовців?*

RQ2(b): *Які засоби підтримки організації є бажаними відповідно до цих потреб?*

Задля забезпечення надійності результатів психосоціальних засобів підтримки була використана таксономія Thomas & Hodges (2026) як концептуальна рамка для їх категоризації. Відповідно до досліджень соціальної підтримки, припускається, що емоційна (Veteran Hub, 2024; Координаційний центр..., 2025) та матеріальна (Haroz та ін., 2020) типи підтримки можуть бути більш бажаними та необхідними у складних життєвих обставинах. Таким чином, науковий інтерес також полягає у дослідженні можливого попиту на конкретні типи підтримки, що допоможуть створити пріоритети впровадження в організаціях. І тому, RQ2 було розширено третім питанням пошукового характеру:

RQ2(c): *Які типи психосоціальної підтримки в робочому середовищі мають найбільший попит?*

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИХ ЗАСОБІВ ПІДТРИМКИ У РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Дизайн дослідження

Робота побудована на основі змішаного дизайну дослідження, тобто з елементами *підтверджувального* та *пошукового*. Підтверджувальний дизайн теорії OST базується на методі *перехресного дослідження*, який є перевіреним методом для вимірювання конструктів POS та AOC (Kurtessis та ін., 2015; Steiner et al., 2020), що дозволяє охопити достатню кількість респонденток у короткий проміжок часу, мінімізуючи тривалість необхідної залученості та можливу вторинну травматизацію для партнерок діючих військовослужбовців.

В межах пошукового дизайну передбачені *порівняння категорій* засобів підтримки за Thomas & Hodges (2026), *відкрите питання* в опитувальнику та *напівструктуровані інтерв'ю* задля уточнення якісних даних щодо потреб та ставлення цільової групи до психосоціальної підтримки. Такий підхід дозволяє визначити необхідні засоби підтримки на роботі для партнерок військовослужбовців, що і є метою дослідження.

2.2. Група досліджуваних

У цьому дослідженні вивчався досвід *партнерок діючих військовослужбовців* як окремої соціально-психологічної групи у зв'язку з відсутністю комплексної психосоціальної та правової підтримки. Також, відповідно до Veteran Hub (2024), досвід партнерок залежить від різних етапів та викликів служби їх чоловіка, і задля ефективного вирішення запитів варто розглядати кожну групу окремо. Саме тому ця робота не фокусувалася на досвіді військовослужбовиць ЗСУ та родин, чиї рідні демобілізовані, загинули, перебувають у полоні, чи вважаються зниклими безвісти, хоча потреба у майбутніх таких дослідженнях залишається. Також орієнтир був на жінок, які працюють в колективі та мають прямого керівника задля забезпечення валідності результатів теорії OST. У зв'язку з цим, думки партнерок, які не працювали останні 12 місяців, перебувають у декретній відпустці, а також є самозайнятими, не могли бути враховані в результатах даного дослідження. Таким чином, були визначені наступні критерії включення та виключення групи досліджуваних.

Критерії включення: (1) жінки віком 18 років і старше; (2) перебувають у партнерських стосунках або шлюбі із військовослужбовцем, який на момент опитування проходить службу в Силах оборони України; (3) працюють (або

працювали протягом останніх 12 місяців) у цивільному секторі; (4) на момент опитування проживають на території України; (5) підтвердили готовність відповідати на запитання у дослідженні в поінформованій згоді.

Критерії виключення: (1) перебування у стосунках з військовослужбовцем, який демобілізований, загинув, перебуває у полоні, чи вважається зниклим безвісти; (2) на момент опитування є діючими військовослужбовцями ЗСУ; (3) не працювали протягом останніх 12 місяців; (4) перебувають у декретній відпустці; (5) самозайняті; (6) не заповнили ключові шкали онлайн-анкетування (POS та АОС).

Канали залучення

Залучення респонденток відбувалось за методом снігової кулі та ціленаправлено серед каналів, які займаються психосоціальною підтримкою військовослужбовців та їх сімей. Запрошення поширювалося онлайн серед:

- громадських організацій (ГО) – проводилася розсилка за поштою та нагадування за 2 тижні. Проєкт офіційно підтримали: ГО “Жіноча Сила України”, “Вільний вибір”, “Дружини ветеранів”, “Projector Foundation”;
- соціальних мереж – інформація публікувалась кожен тиждень у соціальних мережах Facebook, Instagram, Telegram, Threads, LinkedIn.

Всього у дослідженні взяли участь $n=190$ респондентів віком від 18 до 55 років. Згідно з критеріями виключення з основного набору даних було вилучено 54 відповіді (Таблиця 1).

Таблиця 1. Вилучені відповіді за критеріями виключення $n=54$

Критерій виключення	Кількість відповідей	Від загального масиву
Не заповнили ключові шкали	1	0,53%
Інша роль (військовослужбовець та мама)	2	1,1%
Військовослужбовиці ЗСУ	3	1,6%
Не проживають на території України	4	2,1%
Чоловік демобілізований, загинув, перебуває у полоні, чи вважається зниклим безвісти	4	2,1%
Перебувають у декретній відпустці	7	3,7%
Не працювали протягом останніх 12 місяців	12	6,3%

Самозайняті	21	11%
<i>Всього</i>	<i>54</i>	<i>26,33%</i>

Джерело: створено авторкою дослідження

Таким чином у фінальних результатах онлайн-опитування було враховано відповіді $n=136$ учасниць, основні характеристики яких вказані в скороченій Таблиці 2.1. Більшість учасниць були віком від 26-35 років, проживали в обласних центрах України, перебували в офіційному шлюбі з партнером військовослужбовцем, не мають досвіду внутрішнього переміщення (64.7%). Також більшість жінок, які заповнили опитувальник, працюють в приватній організації (48.9%), переважно офлайн формату роботи (в офісі/на місці, 47.2%), з колективом від 10 до 50 осіб (38%). За суб'єктивними оцінками жінок, їхній партнер в переважній більшості несе військову службу від 1 до 3 років (51.9%), майже щодня або кілька разів на місяць виходить на бойові завдання (45%), та переважно має статус УБД (учасника бойових дій (90.8%)) (повна Таблиця 2.2. в Додатку А).

Таблиця 2.1. Основні характеристики учасниць онлайн-опитування $n=136$

Характеристика	Кількість відповідей	Від загального масиву
Вікова група		
До 25 років	15	11%
26-35 років	62	45.6%
36-45 років	46	33.8%
46-55 років	13	9.6%
Місце проживання		
Київ	48	35.3%
Обласний центр (місто)	71	52.2%
СМТ (селище міського типу)	6	4.4%
Село	11	8.1%
Наявність дітей		
Так	67	50.7%

Відсутні	69	49.3%
Статус відносин		
Офіційний шлюб	112	82.4%
Цивільні стосунки (спільне проживання)	18	13.2%
Партнерка/дівчина (без спільного проживання)	6	4.4%

Джерело: створено авторкою дослідження

Напівструктуровані інтерв'ю

Було проведено десять напівструктурованих інтерв'ю з партнерками військовослужбовців. Усі учасниці завчасно погодились на інтерв'ю в онлайн-опитуванні. Хоча дослідження було відкрите для усіх жінок незалежно від юридичного статусу відносин, на інтерв'ю погодились саме ті, хто перебувають в офіційному шлюбі. Оскільки дизайн дослідження несе пошуковий характер, учасниць інтерв'ю було цілеспрямовано відібрано, враховуючи різний контекст та досвід. Під час запрошення на інтерв'ю брались до уваги соціально-демографічні характеристики відповідно до гіпотез Н3 та Н4 (Таблиця 3): вік, місце проживання, наявність дітей, місце роботи та термін служби партнера.

Таблиця 3. Характеристики учасниць напівструктурованих інтерв'ю

Учасниці	Вікова група	Місце проживання	Наявність дітей	Місце роботи	Термін служби партнера
Учасниця №1	26-35 років	Київ	Відсутні	Державна установа	4-6 років
Учасниця №2	36-45 років	Село	Так, до 18 років	Неприбуткова організація	4-6 років
Учасниця №3	До 25 років	Київ	Відсутні	Неприбуткова організація	1-3 роки
Учасниця №4	26-35 років	Київ	Так, до 18 років	Неприбуткова організація	4-6 років
Учасниця №5	46-55 років	Обласний центр	Так, до 18 років	Неприбуткова організація	1-3 роки
Учасниця №6	26-35 років	Київ	Відсутні	Приватна організація	4-6 років
Учасниця №7	36-45 років	Київ	Так, до 18 років	Приватна організація	4-6 років

Учасниця №8	36-45 років	СМТ	Відсутні	Приватна організація	1-3 роки
Учасниця №9	26-35 років	Обласний центр	Відсутні	Приватна організація	1-3 роки
Учасниця №10	26-35 років	Київ	Відсутні	Приватна організація	1-3 роки

Джерело: створено авторкою дослідження

Врахування етичних аспектів

Дизайн дослідження був затверджений Етичною комісією “Національної психологічної асоціації” (НПА), протокол № 3/26. Оскільки група досліджуваних знаходиться під впливом хронічного стресу в умовах війни були використані наступні заходи мінімізації етичних ризиків: (1) збір якісних та кількісних даних проводився в анонімному форматі без збору ідентифікаційних даних (ПІБ, назви організацій заради безпеки військовослужбовця та його партнерки); (2) в рамках інструментарію були завчасно враховані скорочені шкали та обмежувалася кількість питань для уникнення додаткового навантаження; (3) учасницям надавалася інформована згода в онлайн-опитуванні (Додаток Д1), перед та в кінці інтерв'ю (Додаток Д2), яка окрім опису деталей дослідження, надавала посилання на окремий документ із сервісами підтримки через емоційний характер питань (ГО “Жіноча Сила України”, “Вільний вибір”, “Veteran Hub”, “Вихід Є!”, “Вільний step” та НПА); (4) на інтерв'ю учасницям підкреслювалось право на відмову відповідати на окремі питання, необмежену кількість перерв, можливість припинити інтерв'ю чи заповнення опитувальника в будь-який момент без негативних наслідків та пояснення причин; (5) на інтерв'ю увімкнена камера була необов'язковою; (6) формулювання питань для інтерв'ю та опитувальника були створені нейтральними, не містять суджень, що оцінюють чи стигматизують особистість.

2.3. Інструменти

Основною підтверджувальною теорією для визначення необхідних засобів підтримки партнерок військовослужбовців була обрана теорія організаційної підтримки OST (Kurtessis та ін., 2015) задля визначення поведінкових змін, тут – організаційної відданості (Allen & Meyer, 1990), від суб'єктивної оцінки турботи організації, тут – сприйнятої організаційної підтримки POS (Eisenberger та ін., 1997) від доступних заходів підтримки.

Психосоціальні засоби підтримки

Задля дослідження бажаних та доступних засобів підтримки було створено два окремих питання (Додаток Б), таких як “Що з наведеного Ви маєте у своїй організації на цей момент?”, та множинним вибором зі списку із 14 варіантів, сформованих за категоризацією (Thomas & Hodges, 2026) та наданими в алфавітному порядку задля зменшення рівня упередженості.

Таксономія Thomas & Hodges (2026) використовувалася для категоризації ефекту та потреб партнерок; і відповідно до неї на основі аналізу наукових праць підібрано наступні засоби підтримки:

- *емоційна підтримка* – турботливий керівник (House, 1981; Eisenberger та ін., 1996; Kurtessis та ін., 2015), підтримка та розуміння з боку колег (Dour та ін., 2013; Steiner та ін., 2020);
- *соціальні контакти та товаришність* – групи підтримки (Карамушка, 2023; Саламаха, 2024), заходи або ініціативи для військових сімей (Карамушка, 2023; Veteran Hub, 2024), волонтерські збори (Nielsen та ін., 2017; Карамушка, 2023);
- *підтримка належності* – підтримка організації участі у волонтерській діяльності (Карамушка, 2023), політику організації щодо підтримки ЗСУ та військових сімей (Kurtessis та ін., 2015; Карамушка, 2021; Батаєва & Артеменко, 2023);
- *інформаційна підтримка* – ресурси психоедукації (Карамушка, 2023), доступ до спеціаліста з юридичних та соціальних питань допомоги сім’ям військовослужбовців (Про соціальний і правовий захист..., 2026);
- *матеріальна підтримка* – додаткові вихідні за необхідності (Про відпустки, 2025), гнучкий графік, можливість працювати віддалено, оплачувані можливості для професійного розвитку, оплачувані консультації з психологом (IASC, 2017).

Сприйнята організаційна підтримка

Для визначення сприйнятої організаційної підтримки було використано класичну шкалу Eisenberger та ін. (1997), але в скороченій версії POS-8 задля зменшення когнітивного навантаження на досліджувану групу. Хоча тема організаційної відданості не є новою в українському науковому просторі, однак ОС вимірювався як прямий зв’язок з іншими змінними, радше ніж опосередковано через POS (Лебедева, 2012; Грубі, 2014). Інший недолік в тому, що більшість

аналогів на українській вибірці використовували російською мовою до 2022 року. Саме тому в цій роботі запропонований переклад оригінальної шкали POS-8 (Eisenberger та ін., 1997), що був перевірений та затверджений сертифікованою викладачкою англійської мови (CELTA), магістром викладання англійської мови та літератури – Світланою Чумаковою.

Шкала POS-8 (Eisenberger та ін., 1997) (Додаток В), включає 8 тверджень з 6 та 7 питаннями зворотного кодування, для яких використовується шкала Лайкерта від 1 до 7, де 1 – Зовсім НЕ погоджуюсь, а 7 – Повністю погоджуюсь. В оригінальному дослідженні Eisenberger та ін. (1997), показники внутрішньої узгодженості Альфа Кронбаха відображали високу надійність ($\alpha=0.90$), що були перевірені та узгоджені для перекладеної шкали в цьому дослідженні ($\alpha=0.90$, Додаток Е).

Організаційна відданість

Шкала афективної відданості організації АОС (Allen & Meyer, 1990) була обрана основною для цього дослідження через декілька причин: (1) відповідно до теорії OST (Kurtessis та ін., 2015) POS пов'язана саме з емоційним зв'язком з організацією, а не через відчуття морального обов'язку чи відсутності альтернатив; (2) згідно з результатами мета-аналізів (Meyer та ін., 2006; Vandenberghe & Tremblay, 2008) АОС прогнозує зміни у поведінці, а саме продуктивність та утримання кадрів, краще за шкали нормативної НОС чи відданості неперервності СОС; (3) одна шкала може слугувати скороченою версією задля зменшення когнітивного навантаження на партнерок військових.

Варто зазначити, що хоча відданість організації вже досліджувалась раніше українськими науковцями (Лебедева, 2012; Грубі, 2014), обиралися шкали російських вчених (Баранська) в російському перекладі та апробовувалися на українській вибірці. Саме тому для цієї роботи запропонований переклад з оригіналу шкали АОС (Allen & Meyer, 1990), що був перевірений та затверджений вищезазначеним фахівцем.

Шкала АОС (Allen & Meyer, 1990) (Додаток Г), включає 6 пунктів з 3, 4, 6 реверсивними питаннями, для яких використовується шкала Лайкерта від 1 до 7, де 1 – Зовсім НЕ погоджуюсь, а 7 – Повністю погоджуюсь. В останніх дослідженнях валідності та надійності (Efthymiopoulos & Goula, 2024), шкала Allen & Meyer (1990) показала високу надійність ($\alpha=0.95$), що було перевірено та

узгоджено для перекладеної шкали в цьому дослідженні з дещо нижчим, та все ж достатньо високим показником Альфа Кронбаха ($\alpha=0.827$, Додаток Е).

Напівструктуровані інтерв'ю

Додатковим інструментом пошукового характеру у цьому дослідженні було обрано напівструктуровані інтерв'ю. Завчасно побудований гайд інтерв'ю (Додаток Г) включав 8 питань щодо ставлення компанії та колег, вплив служби партнера на професійне життя, відчуття підтримки в робочому середовищі. Такі питання як *“Чи можете Ви пригадати, що компанія або колеги робили для Вас, що це відчувалося як підтримка?”* доповнювались уточнюючими запитаннями для розкриття глибини, такими як *“Що для вас означає розуміючий керівник?”*.

2.4. Процедура збору даних

Етапи дослідження

Дослідження проводилося з жовтня 2025 до квітня 2026, та відбувалося за такими етапами:

1. Постановка дослідницького запитання, формулювання основних гіпотез.
2. Аналіз існуючих зарубіжних та українських наукових праць щодо ключових концептів.
3. На основі теоретичного аналізу була побудована програма дослідження, підібраний відповідний дизайн, враховані етичні аспекти дослідження, прописані процедури управління персональними даними.
4. Були перекладені неадаптовані до української вибірки шкали POS та AOC, перевірені та затверджені фахівцем.
5. Затвердження програми дослідження Етичною комісією “Національної психологічної асоціації”.
6. Запуск онлайн-опитування в Google Forms.
7. Організація та проведення напівструктурованих інтерв'ю.
8. Остаточне закриття онлайн-форми, подальший аналіз даних та узагальнення результатів дослідження.

Онлайн-опитування

Онлайн опитування було побудовано на платформі Google Forms та складалось з 6 секцій: інформована згода, соціально-демографічна секція, засоби підтримки, блок фіксації уваги, шкали POS та AOC, і фінальні питання про службу чоловіка з відкритим питанням *“Що б Ви відповіли на питання: “Як це – бути дружиною військовослужбовця на роботі та в професійному житті?”*.”

Оскільки опитування розсилалося віртуально, респонденти ознайомлювались з усією інформацією про дослідження з першої сторінки форми. Задля відповідності критеріям включення вибірки в Google Forms були налаштовані переходи між секціями залежно від відповідей. Таким чином жінки в декретній відпустці та ті, що не працювали останній рік, після першої секції потрапляли на додатковий екран “Фокус дослідження – досвід на робочому місці/організації/компанії”, в якому описувалась специфіка опитування і також уточнювалось чи хочуть вони продовжити попри обмеження і поділитись досвідом для майбутніх досліджень.

Напівструктуровані інтерв'ю

Було проведено десять напівструктурованих інтерв'ю з партнерками військовослужбовців. Усі учасниці завчасно погодились на інтерв'ю в онлайн-опитуванні. З другого тижня запуску онлайн опитування відбувалась розсилка серед тих, хто погодився на інтерв'ю, через надані у формі контакти (пошта, номер телефону). Жінкам розсилалось запрошення та посилання на ресурс Calendly для гнучкого вибору комфортного часу і автоматичного створення посилання на дзвінок в Zoom, що оптимізувало час на організацію інтерв'ю. За день до інтерв'ю учасницям повторно відправлялось повідомлення з нагадуванням про зустріч, посиланнями для перенесення чи скасування, а також посиланням на інформовану згоду, створену також в Google Forms, для ознайомлення.

На початку інтерв'ю учасницям оголошувалась інформація про дослідження та проговорювались основні моменти інформованої згоди, із запрошенням підписати останню, якщо не було можливості до. Згода на запис дзвінку також збиралася в Google Forms разом з інформованою згодою та перед увімкненням запису дозвіл уточнювався повторно.

Кожне інтерв'ю відбувалось у форматі онлайн на платформі Zoom та тривало від 30 до 50 хвилин. Усі учасниці поділились своїм досвідом та не покидали онлайн-кімнату. Усі інтерв'ю були збережені в голосовому форматі, без відео, в Google Drive із паролем та захистом двофакторної автентифікації на девайсі дослідниці. Транскрибація була здійснена за допомогою інструменту Transkriptor; після цього усі відеозаписи були видалені.

2.5. Методи аналізу

Математично-статистичні методи

Усі розрахунки математичного аналізу здійснювались у програмі Jamovi та RStudio. Були визначені описові статистики (кількість та частоти) соціально-демографічних характеристик партнерок військовослужбовців, а також їх суб'єктивної оцінки терміну служби, частоту бойових виходів, і наявності статусу УБД. Додатково було перевірено внутрішню узгодженість шкал POS-8 та АОС за показником Альфа Кронбаха (Cronbach's α) задля забезпечення надійності результатів. Щоб обрати відповідні тести для перевірки кореляцій, був здійснений візуальний аналіз нормальності розподілів основних змінних; обрано тест Shapiro Wilk через його чутливість до викидів, а також середнього розміру вибірки ($n=136$). Кореляційні аналізи основних взаємозв'язків ($H1-H2(b)$) були здійснені за допомогою непараметричної методики Spearman, через ненормальний розподіл їх даних. Для додаткової перевірки окремих коваріацій засобів підтримки та POS було обрано непараметричну методику Point-Biserial через типи змінних (номінальні та метрична) та застосовано корекцію FDR Benjamini задля запобігання накопиченню помилки першого роду та коригування значень p -value.

Перевірку медіаційної ролі POS у зв'язку з кількістю засобів підтримки та афективної відданості організації ($H2c$) було здійснено за допомогою додаткового модуля “medmod” у Jamovi. Предиктором виступала сума кількості доступних психосоціальних засобів, медіатором – середнє значення шкали POS, а залежною змінною було середнє значення шкали АОС. Для перевірки надійності медіаційної моделі POS використовувався метод bootstrap із 5000 вибірок.

Щоби дослідити відмінності у кількості наявних засобів підтримки та рівня POS відносно різних соціально-демографічних характеристик партнерок військовослужбовців було обрано One-Way Anova, та його непараметричний аналог Kruskal-Wallis для змінних з відмінних від нормального розподілу даних, а також post-hoc порівняння за методом Games-Howell (для One-Way Anova) та DSCF (Kruskal-Wallis) задля більшої деталізації відмінностей між групами.

RStudio використовувався для візуалізації усіх отриманих результатів.

Тематичний аналіз

Для аналізу відповідей у відкритому питанні опитування та транскриптів напівструктурованого інтерв'ю використовувався метод тематичного аналізу за

Braun & Clarke (2006). Такий підхід дозволяє виокремлювати широкий набір повторюваних кодів та спостерігати повторювані теми, які впливають з даних.

Після транскрибування у програмі Transkriptor, усі тексти інтерв'ю були вчитані на огріхи машинного інтерпретування, та видалені з цієї платформи. Одразу після цього усі 10 інтерв'ю були завантажені у програму Taguette для майбутнього кодування, разом із відповідями з відкритого питання. Усі коди були створені на основі мови учасниць та в процесі послідовного і повторного вчитування матеріалу з присвоєнням до значущих фрагментів. Після повторного перегляду транскриптів та відповідей на питання, коди були сформовані у теми, що схожі за змістом та емоційним навантаженням. Задля ширшого аналітичного погляду, власні результати об'єднання кодів у теми були також порівнянні до можливих тем від ШІ "Claude".

Всі результати були зафіксовані в таблиці Google Sheets та представлені у візуальному вигляді тематичної карти, побудованої у програмі draw.io.

2.6. Використання штучного інтелекту

Під час підготовки цієї магістерської роботи штучний інтелект (ШІ) використовувався як додатковий інструмент та в рамках політики використання ШІ Київської Школи Економіки. Зокрема, ШІ використовувався дослідницею для пошуку зарубіжних та українських наукових праць (ChatGPT, Elicit, Gemini), уточнення академічних формулювань, рекомендацій зі структурування інформації (Claude). Використання інструментів ШІ не впливало на аналітичні рішення, інтерпретації результатів та формулювання висновків та були здійснені авторкою самостійно відповідно до дизайну дослідження та принципів академічної доброчесності.

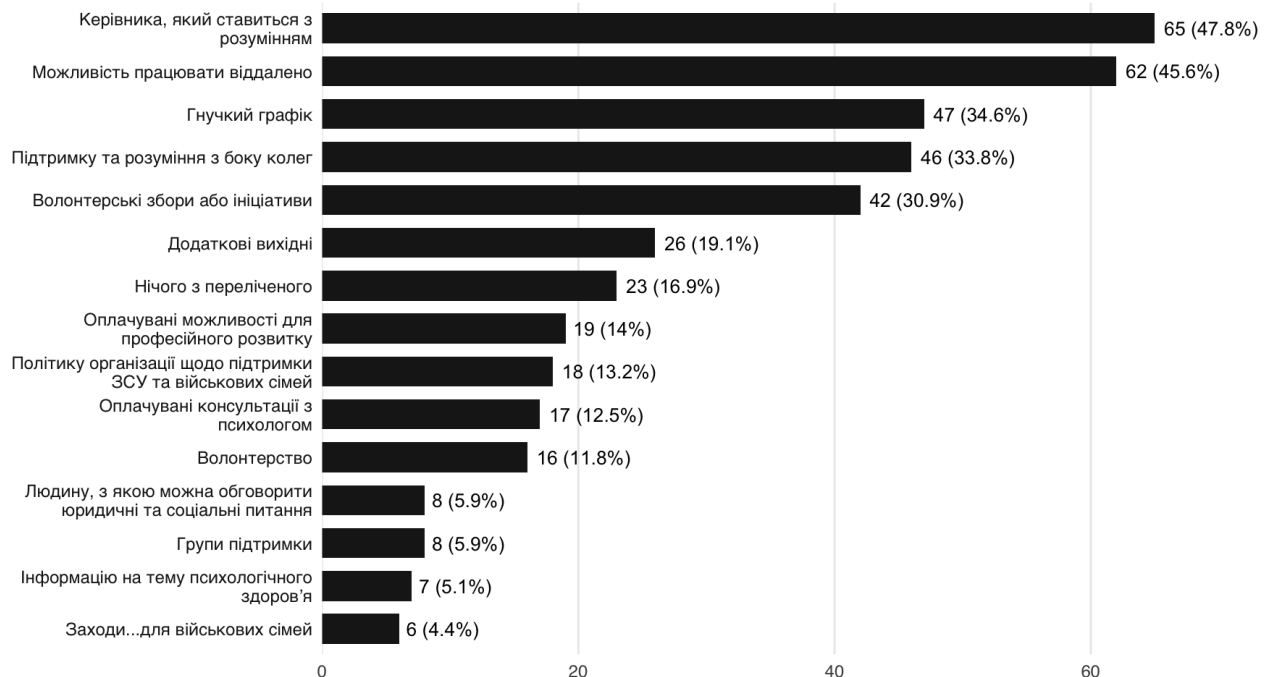
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ, ДИСКУСІЯ, ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАСОБІВ ПІДТРИМКИ У РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ

3.1. Засоби підтримки та розподіл даних

Для вимірювання засобів підтримки використовувалось чотири показники: *кількість доступних засобів*, яка визначалася сумою обраних респонденткою варіантів; *кількістю бажаних*, яка також рахувалась як сума обраних; *невідповідності бажаних до доступних засобів*, тобто скільки і що партнерка хотіла б мати та не отримала, чи не мала доступу; а також *відповідності бажаних до доступних*, що визначалась за кількістю збігів.

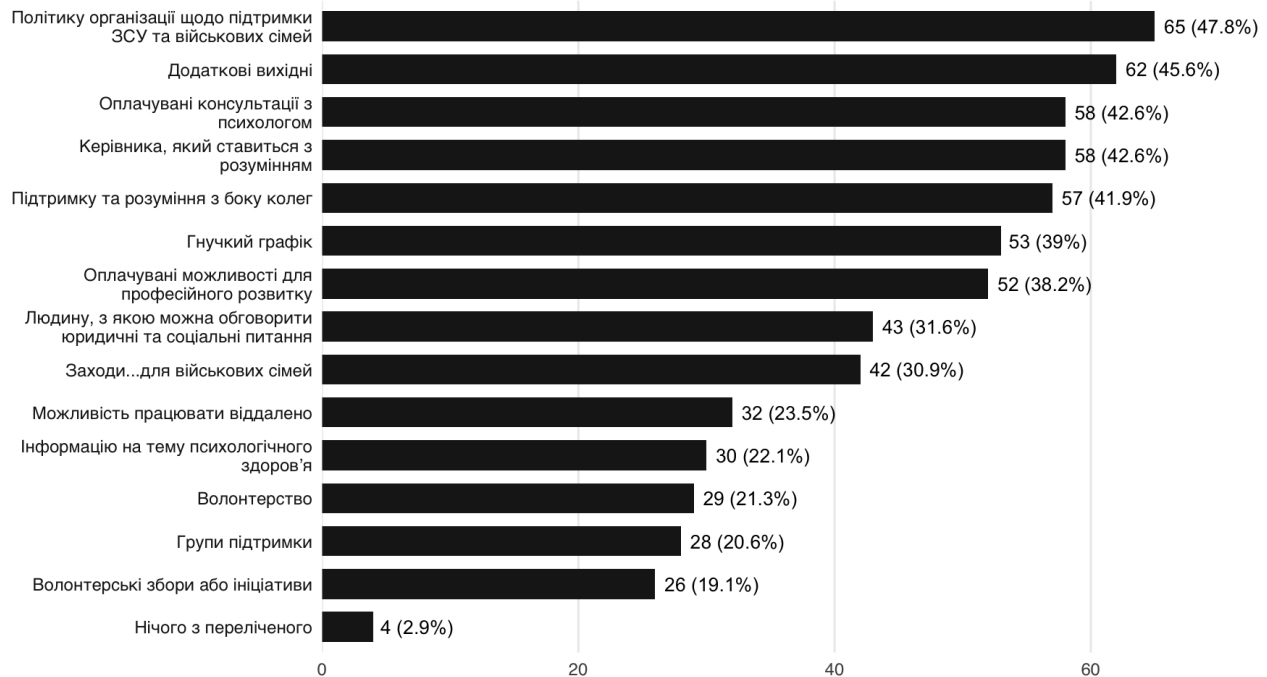
Результати дослідження показали, що з чотирнадцяти засобів підтримки для респонденток в середньому доступно близько трьох ($M=2.87$, $SD=2.42$, $Mo=1.0$), і майже 17% не мають нічого із зазначеного в організації. Серед поширених засобів підтримки зазначається “Керівник, який ставиться з розумінням до моєї ситуації” ($n=65$), “Можливість працювати віддалено” ($n=62$), “Можливість зміни робочих годин/гнучкий графік” ($n=47$) (Рис. 3.1).

Рисунок 3.1. Доступні засоби підтримки



Партнерки обирали близько чотирьох засобів підтримки як бажані ($M=4.7$, $SD=2.94$, $Mo=3.0$), серед яких найбільш популярні (Рис. 3.2): “Політику організації щодо підтримки ЗСУ та військових сімей” ($n=65$), “Додаткові вихідні за необхідності” ($n=62$), “Оплачувані консультації з психологом” ($n=58$), “Керівник, який ставиться...” ($n=58$), “Підтримку та розуміння з боку колег” ($n=57$).

Рисунок 3.2 Бажані засоби підтримки



Дані також відображають, що в середньому чотири запити партнерок не покриваються організацією, відповідно до підрахунку невідповідності бажаних до доступних засобів ($M=4.08$, $SD=2.58$, $Mo=3.0$). Аналіз показав, що засоби підтримки з найбільшою невідповідністю бажаних до доступних, збігаються зі списком найбільш бажаних (Додаток Є.1). Водночас, кількість збігів побажань та доступних засобів ледве сягала одного ($M=0.622$, $SD=1.49$, $Mo=0$).

Такі результати можуть свідчити про невідповідність потреб партнерок військовослужбовців та доступних для них можливостей від організації, що можуть асоціюватись із нижчим рівнем відчуття сприйнятої підтримки (Cohen & Wills, 1985; Thomas & Hodges, 2026). Найбільш бажаними та недоступними жінки вказали: “Політику організації щодо підтримки ЗСУ та військових сімей” ($n=60$), “Додаткові вихідні” ($n=54$), “Оплачувані консультації з психологом” ($n=53$),

“Оплачувані можливості для професійного розвитку” ($n=49$), “Підтримку та розуміння з боку колег” ($n=46$), “Керівника...” ($n=45$).

Також можна побачити в обох питаннях високі показники підтримки керівництва, що може свідчити про надання особливої уваги цьому способу як значущому для партнерок військовослужбовців. Важливо також підмітити, що партнерки обирають різні типи засобів як турботу, включно з підтримкою належності (Політики щодо ЗСУ), матеріальною (вихідні, консультації з психологом), емоційну та соціальну (підтримка керівництва і колег).

Показники шкали POS-8 (Eisenberger та ін., 1997) та AOC (Allen & Meyer, 1990) рахувались через середні значення з усіх питань, враховуючи реверсивність деяких. Так рівень обох змінних коливався в межах середніх значень: для сприйнятої організаційної підтримки POS ($M=3.86$, $SD=1.40$, $Mo=3.75$, $CI [3.62, 4.1]$) та афективної організаційної відданості AOC ($M=3.84$, $SD=1.36$, $Mo=4.33$, $CI [3.61, 4.07]$).

Розподіл даних

Перед тестуванням гіпотез була здійснена перевірка на узгодженість розподілу з нормальним за допомогою методів візуального аналізу (QQ plot, коефіцієнти ексцесу та нахилу) та тестом Shapiro Wilk через його чутливість до викидів, а також середнього розміру вибірки ($n=136$). Хоча для більшості змінних коефіцієнт ексцесу та нахилу коливаються в межах норми (від -1 до 1, незначні відхилення), QQ плоти та показники тесту Shapiro Wilk (Додаток Ж) відображають, що розподіли основних змінних відхиляються від нормального. Таким чином результати відображають: кількість доступних засобів ($W=0.911$, $p=0.001$), кількість бажаних засобів ($W=0.959$, $p=0.001$), невідповідність бажаних до доступних засобів ($W=0.954$, $p=0.001$), відповідність засобів ($W=0.484$, $p=0.001$), POS ($W=0.976$, $p=0.019$), AOC ($W=0.976$, $p=0.019$).

Таким чином, відхилення розподілів даних від нормального було враховано під час усіх наступних розрахунків для перевірки взаємозв'язків.

3.2. Взаємозв'язок засобів підтримки, POS та AOC

В рамках дослідження було заплановано перевірити декілька взаємозв'язків. Враховуючи відхилення розподілу від нормального задля перевірки гіпотез H1(a), H1(b), H2(a), H2(b), було обрано непараметричну методику Spearman. Так, дослідження виявило значущий позитивний зв'язок між кількістю доступних психосоціальних засобів підтримки та POS ($r=0.635$, $p=0.001$). Це може свідчити

про те, що чим більше організація впроваджує засобів підтримки, тим більше партнерка відчує турботу про її добробут. Такі результати також можуть підкреслювати, що впевненість у доступності можливостей пов'язана з більшими показниками сприйнятої підтримки. Таким чином **гіпотеза Н1(а) була підтверджена:**

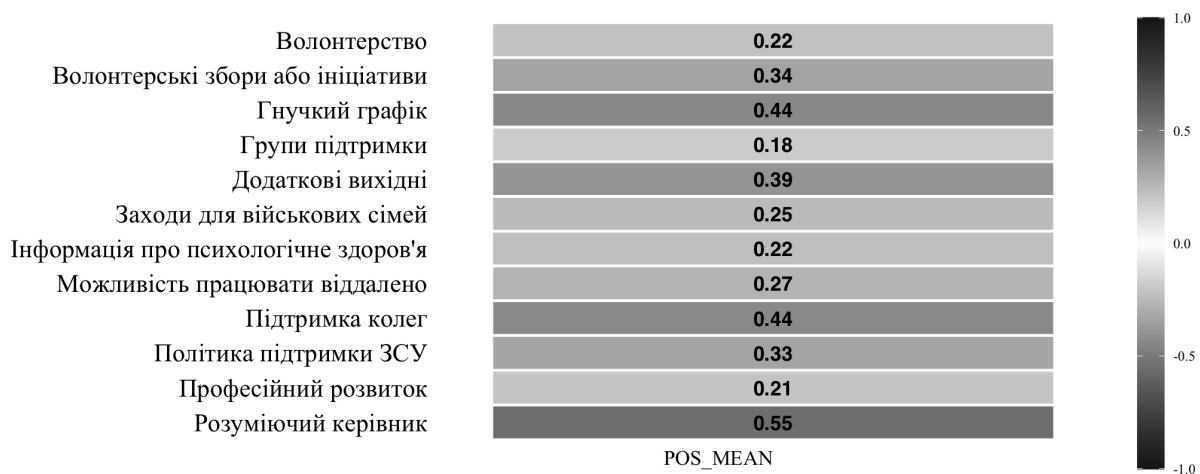
Існує позитивний зв'язок між кількістю доступних психосоціальних засобів підтримки та сприйнятою підтримкою роботодавця (POS) у партнерок діючих військовослужбовців.

В рамках пошукового дизайну було перевірено кореляційні зв'язки кожного доступного засобу підтримки з показниками POS для уточнення відповідності конкретних ініціатив потребам партнерок військовослужбовців. Оскільки розподіли даних доступних засобів підтримки також відхиляються від нормального (Додаток Ж, Рис. Ж.3.), та враховуючи типи змінних, було обрано Point-Biserial методику для аналізу коваріації. Задля запобігання накопиченню помилки першого роду та ймовірності отримати хибно значущий результат через кількість одночасних порівнянь було застосовано корекцію FDR Benjamini Hochberg для коригування значень p -value. Таким чином результати показали статистично значущий зв'язок між POS та наступними доступними засобами підтримки (Рис.4.1): “Керівник...” ($r=0.55$, $p<0.001$), “Підтримку та розуміння з боку колег” ($r=0.44$, $p<0.001$), “Можливість зміни робочих годин/гнучкий графік” ($r=0.44$, $p<0.001$), “Додаткові вихідні за необхідності” ($r=0.39$, $p<0.001$), “Волонтерські збори...” ($r=0.34$, $p<0.001$), “Політику організації...” ($r=0.33$, $p<0.001$).

Взаємозв'язок між невідповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та POS показав статистично значущий негативний характер ($r= -0.501$, $p\leq 0.001$). Це означає, що навіть за умови впровадження різноманіття програм організацією, вони можуть бути неефективними, тому що не відповідають запитам партнерок військовослужбовців. Ці результати узгоджуються з тезою Cohen & Wills (1985), підкреслюючи, що засоби підтримки можуть сприйматись як турбота не через сам факт надання підтримки, а через відповідність потребам особистості. Таким чином **гіпотеза Н1(б) також була підтверджена:**

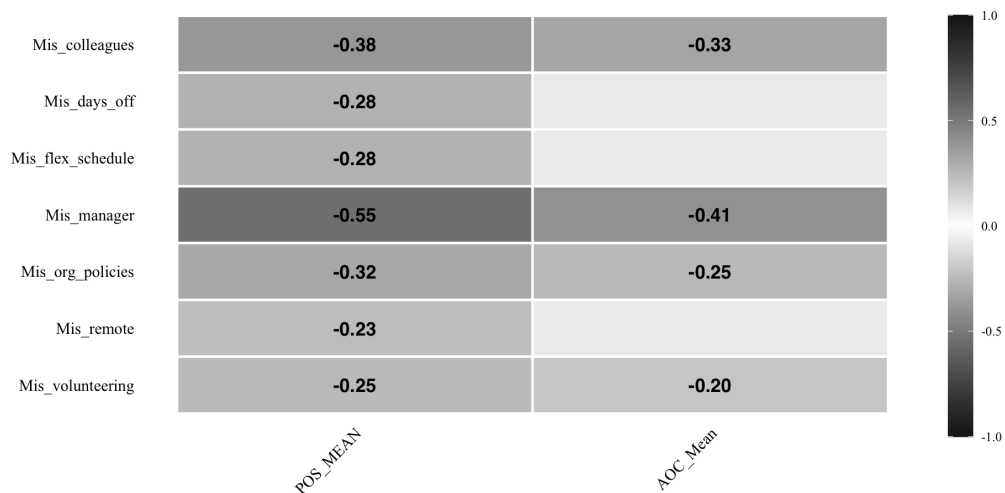
Існує негативний зв'язок між невідповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та POS.

Рисунок 4.1 Кореляційна матриця значущих зв'язків між доступними засобами підтримки та POS



Для уточнення потреб цільової групи було проведено додатковий аналіз кореляційних зв'язків конкретних засобів підтримки, а саме їх невідповідності бажаних до доступних та показниками POS. Враховуючи відхилення розподілу даних від нормального (Додаток Ж, Рис. Ж.4.) та типи даних основних змінних, було також використано методику Point-Biserial з корекцією FDR Benjamini Hochberg. Таким чином результати показали (Рис.4.2), що чим менше підтримка керівника ($r=-0.55$, $p<0.001$), колег ($r=-0.38$, $p<0.001$), відсутні політики організації щодо підтримки ЗСУ ($r=-0.32$, $p<0.001$) тим менше будуть показники сприйнятої підтримки POS у партнерки військовослужбовця.

Рисунок 4.2 Кореляційна матриця зв'язків між невідповідністю бажаних та доступних засобів підтримки та POS



Перевірка взаємозв'язку між POS та AOC показала позитивний статистично значущий результат ($r=0.646$, $p=0.001$). Такі результати співвідносяться з основною логікою теорії OST, яка стверджує, що афективна відданість організації є прямим наслідком сприйнятої організаційної підтримки працівників. Відповідно, чим більше людина суб'єктивно оцінює допомогу організації як підтримку, тим більше показники відданості. Отже, **H2(a)** також була **підтверджена**:

Існує позитивний зв'язок між POS та афективною організаційною відданістю (AOC).

Був також перевірений зв'язок між відповідністю бажаних психосоціальних засобів підтримки та AOC. На відміну від попередніх гіпотез, аналіз не виявив статистично значущого кореляційного зв'язку ($r=0.086$, $p=0.324$). Таким чином, **гіпотеза H2(b) не отримала статистичного підтвердження** і немає достатніх підстав стверджувати, що чим більше потреба партнерки співвідноситься із наданими заходами підтримки, тим більше рівень відданості організації.

Характер кореляційних зв'язків основних гіпотез зафіксований в Додатку 3, а також відображений в кореляційній матриці на Рис.4.3.

Рисунок 4.3². Кореляційні зв'язки між невідповідними та відповідними засобами підтримки, POS та AOC

	Мають бажані засоби	POS_Mean	AOC_Mean	Сума доступних засобів підтримки
Не отримали бажані засоби	0.08	-0.47	-0.33	-0.36
Мають бажані засоби		0.23	0.09	0.31
		POS_Mean	0.64	0.64
			AOC_Mean	0.44

² Показник кореляції H1(b) несуттєво відрізняється між матрицею ($r = -0.47$, $p \leq 0.001$) та описаним у тексті ($r = -0.501$, $p \leq 0.001$) через різну обробку NA значень в RStudio та Jamovi.

3.3. Медіаційна роль POS

Відповідно до теорії (Kurtessis та ін., 2015) зв'язок між інтервенцією та АОС опосередковується POS. Перевірку медіаційної ролі POS було здійснено за допомогою методу bootstrap із 5000 вибірок задля забезпечення надійності результатів. Було виявлено статистично значущий непрямий ефект доступних засобів психосоціальної підтримки на АОС через POS ($b=0.230$, $S=0.038$, 95% CI $[0.1624, 0.311]$, $p=0.001$). Водночас, прямий ефект засобів на АОС не отримав статистичного підтвердження ($b=0.006$, $S=0.0521$, 95% CI $[-0.0944, 0.110]$, $p=0.903$), тоді як загальний ефект зберігав значущість ($b=0.2366$, $S=0.0466$, 95% CI $[0.1454, 0.328]$, $p=0.001$). Отримані результати свідчать про підтвердження медіаційної ролі POS між засобами підтримки та відданості організації, що підтверджує гіпотезу Н2(с). Хоча для підтвердження каузальності потрібні лонгітюдні дослідження, такі дані узгоджуються з теорією OST, та підтверджують тезу Eisenberger та ін. (1997) щодо ключового значення POS для розуміння ефективності інтервенції і результативності у зміні поведінки працівників. Таким чином, сприйняття партнеркою інтервенції як підтримки впливає на показники відданості організації. Усі результати зафіксовані у Додатку 3.

3.4. Вплив контексту на доступність засобів підтримки

В гіпотезі Н3 було висловлено припущення, що кількість доступних, потенційно отриманих, засобів може різнитись залежно від (а) місця проживання, (б) сфери роботи, (с) розміру організації, (д) формату роботи. Щоби дослідити відмінності було обрано One-Way Anova, а саме його непараметричний аналог Kruskal-Wallis у зв'язку з ненормальним розподілом даних, а також post-hoc порівняння за методом DSCF задля більшої деталізації відмінностей між групами.

Так, аналіз засобів за місцем проживання (Київ, Обласне місто, СМТ, село) не показав значущих відмінностей між групами ($\chi^2 = 5.51$, $p=0.138$). Відмінності залежно від розміру організації також не знайшли статистичного підтвердження ($\chi^2 = 2.03$, $p=0.731$). І тому немає достатніх підстав стверджувати, що в містах мільйонниках чи великих корпораціях є більше можливостей для впровадження комплексних програм психосоціальної підтримки. Таким чином, гіпотези Н3(а) та Н3(с) не отримали підтвердження.

На відміну від попередніх характеристик, результати показали статистично значущі відмінності залежно від сфери та формату роботи. Різниця між приватною компанією, державною установою та неприбутковою організацією виявилась

значущою та суттєвою ($\chi^2 = 13.7$, $p=0.001$, $\varepsilon^2 = 0.102$). Post-hoc порівняння за DSCF засвідчили, що засоби психосоціальної підтримки у державному секторі сприймаються більш доступними, у порівнянні з приватним ($W=-3.39$, $p=0.044$), а партнерки з неприбуткових організацій відзначають більше підтримки ніж у державних інституціях ($W=4.83$, $p=0.002$). Враховуючи, що порівняння приватного та неприбуткового сектору не показало значущих відмінностей, можна сказати, що партнерки з **неприбуткових організацій відчують більше підтримки та турботи від роботодавця ніж жінки, які працюють у державному чи приватному секторі.**

Було також перевірено, які саме засоби підтримки обирали партнерки, які працюють у неприбутковому секторі (Додаток Є, Рис.Є.2). Виявлено, що жінки, які працюють в громадських організаціях чи благодійних фондах зазначають віддалену роботу, підтримуючого керівника, гнучкий графік, та розуміння колег як основну доступну підтримку в робочому середовищі. Ці результати поглиблюють осмислення ефективності психосоціальних засобів для підтримки партнерок діючих військовослужбовців. Таким чином, **гіпотеза Н3(b) підтверджена:**

Кількість доступних засобів підтримки відрізняється між групами жінок залежно від сфери роботи.

В рамках аналізу відмінностей між групами також висувалась гіпотеза щодо доступності підтримки залежно від формату роботи (в офісі, віддалено, гібрид). Аналіз за Kruskal-Wallis виявив значущі відмінності із суттєвим ефектом ($\chi^2 = 15.5$, $p=0.001$, $\varepsilon^2 = 0.115$). Post-hoc порівняння за DSCF засвідчили, що партнерки, які працюють у гібридному форматі вказують більше практик підтримки ніж ті, що працюють в офісі ($W=5.31$, $p=0.01$), і ті, що працюють повністю віддалено ($W=3.99$, $p=0.013$). Такі результати можуть вказувати на важливість гнучкості у житті партнерок військовослужбовців, а не бажанню бути віддаленим від контакту з колегами. Таким чином **гіпотеза Н3(d) була підтверджена:**

Кількість доступних засобів підтримки відрізняється між групами жінок залежно від формату роботи.

Результати усіх відмінностей доступних засобів підтримки зафіксовані у Додатку З.

3.5. Вплив контексту на показники POS

В гіпотезі Н4 було висловлено припущення, що показники POS можуть відрізнятись залежно від характеристик особистого досвіду партнерки

військовослужбовця. Щоби дослідити відмінності був використаний тест One-Way Anova та post-hoc порівняння за методом Games-Howell задля більшої деталізації відмінностей між групами.

Було виявлено значущі відмінності рівня POS залежно від формату роботи жінки ($F=3.76$, $p=0.028$, $\eta^2=0.059$). Post-hoc порівняння за Games-Howell засвідчили, що робота у гібридному форматі відображає вищий POS ніж тільки в офісі (Mean difference=-0.766, $p=0.025$). Результати H4(c) також доповнюють підтверджену гіпотезу H3(d), та можуть свідчити про потребу у гнучкому графіку та місці роботи для партнерок військовослужбовців. Таким чином **H4(c)** є підтвердженою:

POS відрізняється між групами жінок залежно від формату роботи.

Перевірка відмінностей показників POS у жінок за наявності дітей ($F=0.466$, $p=0.496$), досвіду внутрішнього переміщення ($F=0.492$, $p=0.484$) та терміну служби партнера ($F=1.14$, $p=0.365$) не показала статистично значущих результатів. Хоча рівень POS потенційно міг відрізнитись за умови частоти виходів на бойові завдання ($F=2.41$, $p=0.058$), та не досягнув значущих показників. Відсутність різниці між групами може свідчити про те, що POS є відносно сталим конструктом, на який не впливають зовнішні фактори особистого життя, а радше тільки ті, що стосуються робочого середовища. Таким чином гіпотези **H4(a)**, **H4(b)**, **H4(d)** та **H4(e)** не мали достатніх підстав для їх підтвердження. Результати усіх відмінностей POS зафіксовані у Додатку I.

3.6. Тематичний аналіз якісних даних

Було проаналізовано результати 10 напівструктурованих інтерв'ю та 120 відповідей на відкрите питання “Як це – бути дружиною військовослужбовця на роботі та в професійному житті?”. В результаті аналізу було створено 128 кодів пізніше об'єднаних за сенсом у дев'ять тем: служба змінює життя, емоційне виснаження, ресурси підтримки, робота як ресурс, емпатія керівництва та колег, нерозуміння та ізоляція, далеко від контексту, цінності компанії та розуміння організації. Було створено тематичну мапу для візуалізації результатів (Рис.5).

Як служба змінює життя та емоційне навантаження

Задля розуміння потреб партнерок військовослужбовців варто розглянути контекст у якому вони знаходяться, а отже як служба чоловіка впливає на їх життя. Як описують жінки найбільшим викликом стає зміна ролей, яка несе за собою зміну обов'язків та збільшення відповідальності в родині.

Це стосується як фізичного виснаження, так і емоційного, адже жінка знаходиться під впливом хронічного стресу та тривоги за безпеку чоловіка:

“Навіть перебуваючи на роботі, ти часто подумки залишаєшся з чоловіком — переживаєш, слідуєш за новинами, чекаєш повідомлення. Потрібно навчитися концентруватися на завданнях, навіть коли емоційно нелегко.”
(Відповідь у відкритому питанні опитувальника)

Та навіть попри такі умови, було виявлено популярність образу “стійкої дружини військовослужбовця”, яка одночасно дає жінкам сили та одночасно ізолюється від оточення через очікування інших та неможливість визнання своїх переживань, адже вона має бути “кам’яною стіною, яка не має права зламатися” (відповідь у відкритому питанні).

Ресурси підтримки та робота

Надмірне навантаження фізичного та емоційного характеру формують відчуття хронічної втоми в якому знаходяться партнерки військових. Згідно з результатами дослідження Саламаха (2024) та інтерпретацій якісних даних цього дослідження, резильєнтність жінок підтримується через спілкування з чоловіком, турботу про дітей, оточення однодумців, домашніх тварин, думки про майбутнє та прихильне ставлення до батьківщини. Та саме роботу жінки зазначають як середовище стабільності, опори, місця для втечі від надмірних стресорів життя:

“Сама робота допомагає “мобілізувати” сили, повернути фокус та відчувати опору, дає можливість хоч якогось впливу й контролю.” (відповідь у відкритому питанні)

Як було виявлено на інтерв’ю, залучення у діяльність допомагає партнеркам відволікатись, перепочити від дітей, служить передбаченою рутиною у нестабільних умовах життя, а також дає можливості фінансової гнучкості. Хоча, як було зазначено партнерками, зміна умов служби чоловіка ускладнюють планування професійного розвитку, жінки помічали підвищене бажання більше заробляти, бути фінансово незалежною та робити внесок у бюджет сім’ї.

“А зараз у мене трошки з’являється така штука, що я хочу заробити трошки більше, взяти, наприклад, плюс один проєкт якийсь там на пару днів. Тому що я начебто стала сама більш відповідальна за наш загальний бюджет, хоча це, звісно, не так. Тобто він заробляє гроші і все ок, але чомусь на підсвідомості є таке бажання. От якщо я вже цей місяць проводжу сама, то я хочу вийти в плюс, скажімо так, і точно бути впевненою, що в мене є

заощадження і все таке. І тому це точно впливає на робочі процеси, тому що я іноді більше беру, ніж я б думала, що я хочу взяти.” (Учасниця 6)

Жінки також згадували у розмовах, що не стільки робота, скільки діяльність в цілому мотивує їх продовжувати. Партнерки згадували волонтерство, громадські та власні ініціативи як можливість зробити щось корисне, цінне та мати вплив на реальність війни. Важливо також зазначити, що кожна з учасниць інтерв'ю вказувала на особливу цінність проактивної громадянської позиції для них, і саме тому кожна учасниця є дотичною до волонтерства, чи то в ролі основної роботи, чи як позаробочої діяльності.

Таким чином, було виявлено, що партнерки військовослужбовців розглядають діяльність як можливість відволікання від стресорів спричинених війною та службою чоловіка, а також вагомим ресурсом для підтримки психоемоційного стану.

Нерозуміння та підтримка у взаємодії

Хоча робота слугує місцем матеріальної підтримки та сприяє збереженню емоційної стійкості для жінок комбатантів, такий позитивний ефект залежить від психосоціального середовища в якому вони працюють. Відтак сприятливе середовище описувалось як таке, що включає: (1) колег, які цікавляться справами жінки, ставляться з повагою та не знецінюють досвід пов'язаний з військовою службою; (2) колег із досвідом війни з якими можна просто поговорити; (3) прямого керівника, який дає можливість брати позачергові чи додаткові вихідні на час відпустки чоловіка, помічає потреби партнерок та ініціює відповідні заходи підтримки. Таке середовище також описувалось як “людиноцентричне”. Жінки часто наголошували, що саме фіксація їх потреб та щира пропозиція їх вирішити давали відчуття підтримки та турботи:

“В мене не було навіть думки якоїсь такої звертатися за цією допомогою, вони самі запропонували. Це було дивно, незвично, але приємно насправді. Тобто було таке відчуття, що там час від часу тобою дійсно цікавляться, як у тебе справи, тримають руку на пульсі” (Учасниця 2)

На відміну від сприятливого, партнерки також надали опис байдужого і буває травмуючого робочого середовища, яке включає: (1) відсутність розуміння, що можна говорити, а що ні у присутності людей з досвідом війни; (2) відмови у наданні позачергових вихідних чи можливості працювати віддалено; (3) розбіжності у ставленні до подій українського контексту. Основною причиною

виникнення факторів несприятливого середовища було вказано – нерозуміння досвіду, який проживають партнерки військових. Відстежувалась чітка впевненість, що підтримувати будуть ті, хто розуміють. І тому жінки ділились бажанням ізолюватись вдома або спілкуватись тільки у “своїй бульбашці”, що узгоджується з результатами Veteran Hub (2024). Спостерігалось, що жінки надають перевагу спілкуванню з людьми зі схожим досвідом війни:

“В мене є моя бульбашка, моє коло спілкування, де ця підтримка безумовна, от, яка складається, власне, там, не знаю, з волонтерів, партнерів військовослужбовців, ветеранів, діючих військовослужбовців” (Учасниця 9)

Нерозуміння досвіду також описувалось як причина некоректних розмов та коментарів за участі партнерок комбатантів. Так, було виявлено наступні тригерні теми: уникнення мобілізації, бронювання чоловіків, розмови про глобальні змови (сприймалась як життя в ІІСО реальності) або навпаки повне уникнення теми війни. Veteran Hub (2024) пояснювали реакцію на ці теми як дилеми дружин військовослужбовців, адже з однієї сторони є бажання бути поруч із рідною людиною, а отже щоби була заміна на місце служби чоловіка, а з іншого надання цінності життя і відсутність бажання заподіяти шкоди іншій людині.

Партнерки також зазначали, що відчують розділення середовища на два світи – військовий і цивільний – між якими все більше формується прірва, і між якими вони знаходяться через унікальність умов життя:

“І я вперше відчула цю величезну прірву між сім'ями військових і цивільних. Тому оце такі точкові випадки, коли ти відчуваєш таке розчарування, трошки фруструєш, але потім вертаєшся назад у свою бульбашку і продовжуєш робити те, що робила.” (Учасниця 4)

Таким чином, було виявлено, що для партнерок військовослужбовців підтримка в робочому середовищі формується через розуміння їх досвіду керівництвом та колегами, яке своєю чергою формується через спільний погляд на український контекст.

Контекст та цінності як основа взаєморозуміння

Неочікуваною знахідкою в аналізі якісних даних стала частота згадування фрази “далеко від контексту”. Такий опис використовувався як для опису характеристик керівництва чи колег, так і для організації в цілому. На індивідуальному рівні в характеристику “не в контексті” закладалось: у людини не має нікого хто служить в родині, уникає розмов про війну, не підтримує військові

збори, не підтримує комеморативні практики, вірять наративам російської пропаганди, та не проживають на території України. Це є суттєвим питанням у розумінні потреб та можливих заходів їх адресування, адже партнерки відсилаються на цей термін описуючи відсутність підтримки:

“...маю легальне право на відпустку, але тоді і власне не вистачило мені оцього дуже, і це було так дуже неприємно, тому що ти розумієш, що люди не в контексті, не в курсі, вони не розуміють, що таке відпустка у військового” (Учасниця 2)

Нерозуміння контексту також описується і на організаційному рівні. Відтак факторами організації, яка “далека від контексту” була названа відсутність: колег ветеранів або партнерок військовослужбовців у колективі; травмочутливої комунікації від керівних посад та відділу HR; адаптованих політик відповідно до нестабільних умов праці, тривог та потреб людей з досвідом війни; комунікації щодо ініціатив чи проведення заходів в підтримку ЗСУ; культури донатів. Для партнерок військовослужбовців розуміння контексту це і про спільність цінностей одночасно. Жінки наголошували, що впровадження організаційних змін відповідно до українського контексту говорить про свідомість керівництва, яка є проявом активної громадянської позиції, що і є цінністю для самих партнерок.

“Якщо б розробляти якусь таку політику, то я б там звернула увагу насамперед на питання якоїсь чутливої, здорової комунікації в межах компанії. Це все впирається в цінності і це все дуже демонструє цінності керівництва насамперед. Але якщо керівництво ці цінності підтримує, ними керується, то такі політики варто розробляти, в них варто включати, як мінімум, комунікацію” (Учасниця 3)

Таким чином орієнтуючись на впроваджені організацією ініціативи, жінки оцінюють, чи поділяє вона їх цінності, а отже чи поділяє спільний контекст у якому перебувають жінки з моменту набуття статусу “дружина військовослужбовця”:

“Щоб бути, а не здаватися, щоб справді дії були підкреслені цими цінностями, щоб це було життя, а не просто цінності, зазначені на сайті чи на сторінці. Оце прям дуже важливо. Щоб кожна цінність підкріплювалася дією.” (Учасниця 5)

Розуміюча організація

В результаті аналізу інтерв'ю та відповідей було виявлено основні потреби при адресації яких, партнерки військовослужбовців можуть відчувати турботу від організації, та відповідно можливе посилення рівня афективної відданості. Важливо окреслити, що є декілька слів які повторювались в усіх матеріалах якісних даних – *контекст (спільні цінності), розуміння (культура комунікації), гнучкість (матеріальна підтримка)*. Ці слова і є основним запитом жінок, чий кохані несуть військову службу, та можуть слугувати принципами для визначення засобів психосоціальної підтримки у робочому середовищі. Відповідно до кількості кодованих цитувань можна виокремити наступні пріоритети запитів:

- *культура комунікації* – це розуміння що можна говорити, а що може травмувати партнерку військовослужбовця;
- *гнучкість у графіку та форматі роботи* – можливість взяти позачерговий вихідний чи незаплановану відпустку у зв'язку з приїздом чоловіка, або можливість працювати віддалено деякий час;
- *розуміюче керівництво* – це менеджмент який дотримується культури комунікації, проявляє цікавість запитуючи “як ти”, та надає гнучкість у графіку чи форматі за необхідності;
- *матеріальна допомога* - оплачувані консультації зі спеціалістом з психічного здоров'я, подарунки (набір канцтоварів) чи оплата будь-яких соціальних сервісів (табір) дітям, знижки, медичне страхування.

Поруч із чітким визначенням запитів були також зафіксовані занепокоєння жінок щодо наслідків їх врахування роботодавцем. Хоча організаційні ініціативи можуть сприйматись як підтримка у разі відповідності потребам (Cohen & Wills, 1985), а комунікація та інформування щодо можливостей можуть підвищувати їх сприйняту доступність, жінки окреслювали, що це може виглядати як “особливе” ставлення чи “ексклюзивні” умови праці.

Такі переживання узгоджуються із теорією “невидимої підтримки” Bolger та ін. (2001), за якими очевидне впровадження ініціатив може робити досвід жінок публічним, потенційно знижуючи віру у самоефективність, підсилюючи відчуття інакшості та сприяючи ізоляції партнерок військових у робочому колективі. Таким чином засоби підтримки можуть бути більш ефективними у разі їх впровадження як частини організаційної культури та комунікації, що будує норму взаємодії серед колективу, не виокремлюючи їх як пільги для родин військових.

Водночас, щоби засоби підтримки сприймалися як частина корпоративної культури та щирі наміри, а не формальність чи “особливе” ставлення, партнерки військовослужбовців наголошують на необхідності узгодження власних ціннісних орієнтирів з організаційними. Відтак, з погляду жінок, впровадження засобів підтримки не можуть бути окремою річчю від *чіткої позиції керівництва щодо підтримки ЗСУ*. Транслявання цінностей організації через дію, а саме через оголошення військових зборів, донорством благодійних фондів, надання роботи ветеранам є ключовим фактором щирості намірів у відчутті підтримки партнерками діючих військовослужбовців.

“Коли я говорила про це безумовне розуміння партнерів, партнерок військовослужбовців, то це в першу чергу про загальне розуміння ситуації взагалі, в принципі...Ми не можемо розуміти людей, якщо ми не розуміємо ситуацію загалом.” (Учасниця 9)

3.7. Дискусія

Метою цього дослідження було визначення засобів психосоціальної підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі. Припускалось, що позитивний ефект від впровадження засобів підтримки залежить від їх доступності (Cohen & Wills, 1985), відповідності індивідуальним потребам цільової групи (Cohen & Wills, 1985; Kurtessis та ін., 2015), ступеню помітності (Bolger та ін., 2001), та суб'єктивної оцінки намірів організації, щодо піклування про добробут, а саме сприйнятої організаційної підтримки – POS (Eisenberger та ін., 1997).

За результатами математичного аналізу було виявлено, що збільшення доступних засобів підтримки пов'язано з вищим рівнем суб'єктивної оцінки жінки щодо турботи організацією про її добробут (POS). Хоча не можна певно стверджувати про фактичну наявність чи використання вказаних в опитуванні засобів підтримки, сама впевненість у їх доступності в разі потреби корелюють із вищим рівнем відчуття підтримки. Такі результати узгоджуються із тезами Cohen & Wills (1985) та Doug та ін. (2013), згідно з якими впевненість у досяжності необхідних ресурсів обумовлює POS та може слугувати захисним механізмом від негативного впливу стресу на здоров'я.

Оскільки дослідження мало також пошуковий характер, було перевірено, чи є різниця у доступності засобів підтримки залежно від місця проживання, сфери роботи, розміру організації чи формату роботи. Хоча припускалось, що в містах

мільйонниках та більших за розмірами організаціях буде більше можливостей для впровадження різноманіття практик, ці гіпотези не отримали статистичного підтвердження. Однак було виявлено значущу різницю залежно від формату та сфери роботи. Відтак результати показали, що працюючи у гібридному форматі роботи партнерки комбатантів оцінюють більше доступної підтримки у порівнянні до роботи в офісі чи повністю дистанційної. Ці знахідки вказують на гнучкість як одну з важливих потреб, яка виникає у зв'язку з військовою службою чоловіка, та адресуючи яку, жінка може відчувати більше підтримки від організації.

Попри доступність ресурсів допомоги, було підтверджено, що підтримка відчувається тільки в умовах відповідності індивідуальним потребам. Було виявлено, що чим більше показники невідповідності психосоціальних засобів підтримки, хочуть мати та не мають в доступі, тим менше показники сприйнятої підтримки POS. Варто звернути увагу, що середньостатистично жінки вказували близько трьох доступних практик підтримки в організації, бажаними близько чотирьох, а фактичні збіги бажання-доступу ледве сягали одного. Такі результати підтверджують думку Kurtessis та ін. (2015), що відсутність узгодженості між потребою та пропозицією можуть сприйматись як байдужість організації або як вимушені заходи через умови законодавства, супроводжуючись нижчим рівнем довіри до щирості намірів підтримки від організації.

Для перевірки впливу сприйнятої підтримки на можливі зміни в поведінці у робочих процесах було обрано теорію OST (Kurtessis та ін., 2015), за якою припускалось, що POS має підвищувати відчуття афективної (емоційної) відданості організації АОС. Отримані результати дослідження свідчать про наявність позитивного зв'язку між POS та АОС. Таким чином, чим більше партнерка військовослужбовця відчуває турботу від організації, тим більше вона готова докладати зусиль задля досягнення спільних цілей, тобто асоціюється з вищим рівнем відданості організації (Meyer & Herscovitch, 2001).

Відтак, наступним кроком важливо було перевірити чи збіг бажаних до доступних практик підтримки на роботі має зв'язок з АОС. Результати не отримали статистичного підтвердження, а отже і немає достатніх підстав стверджувати, що існує прямий зв'язок між відповідністю бажаних засобів та відданості організації. Такі результати можуть бути пояснені з декількох причин. Організація може надавати можливість позачергової відпустки, жінці суттєво важлива така опція, але якщо відділ кадрів буде погоджуватися неохоче, або жінці

треба юридично доводити своє право, такі заходи не можуть сприйматись як підтримка. Eisenberger та ін. (1997) пояснював це через поняття дискреційності, коли допомога сприймається як турбота тільки якщо вона добровільна та щира, а не формальність. Другою причиною може слугувати пояснення теорії OST, відповідно до якого прямий зв'язок засобу підтримки та АОС може бути слабким або відсутнім через нехтування суб'єктивного сприйняття підтримки людиною (POS).

Саме тому, далі було перевірено та підтверджено медіаційну роль POS між засобами підтримки та АОС. Таким чином, впровадження засобів підтримки може змінювати поведінку у робочому середовищі, у разі сприйняття намірів організації як щирих, а практик як необхідних. Такі результати узгоджуються з описом класичних механізмів формування АОС (Eisenberger та ін., 1986, 1997), через які партнерка військовослужбовця може персоніфікувати відносини з організацією та орієнтується на якість і щирість її намірів задля оцінки рівня зусиль, які вона готова докладати у ці взаємовідносини. Хоча результати узгоджуються з теоретичною моделлю OST, перехресний дизайн не дозволяє зробити висновки про каузальність взаємозв'язків та потребує підтвердження додаткових лонгітюдних або експериментальних досліджень.

В результаті теоретичного аналізу висувалась гіпотеза про можливий вплив війни та особистого досвіду на стабільність показника POS. Таким чином був перевірений рівень POS залежно від (а) наявності дітей, (б) досвіду внутрішнього переміщення, (с) формату роботи, (д) терміну служби партнера, (е) частоти виходів на бойові завдання. Результати не показали статистично значущої різниці для більшості з характеристик, окрім формату роботи. Було виявлено, що показники сприйнятої підтримки вищі для роботи у гібридному форматі, що узгоджується із результатами порівняння доступності засобів підтримки. Таким чином, можна стверджувати, що гнучкість є суттєвим запитом партнерок військовослужбовців.

Задля уточнення та побудови майбутніх рекомендацій було перевірено поширеність доступних та бажаних психосоціальних засобів підтримки, а також невідповідностей потреб до можливостей серед партнерок військовослужбовців. Отримані результати показали збіг – *розуміючий керівник, підтримка колег, можливість віддаленої роботи, додаткові вихідні, та гнучкий графік* були сприйняті як підтримка, а також вказувались як бажані. Цей список також збігається з найбільш поміченими засобами підтримки в неприбуткових

організаціях (громадські ініціативи, благодійні фонди), робота в яких має статистично значущу різницю у показниках сприйнятої підтримки у порівнянні до приватного чи державного сектору.

Така поширеність була також підтверджена статистично значущою коваріацією між доступними та невідповідністю бажаних засобів підтримки до рівня POS. Емпіричні дані показали, що наявність підтримки керівника та колег, гнучкий графік та додаткові вихідні мають стабільно сильну кореляцію до збільшення показників сприйнятої підтримки від організації, в той час, як їх відсутність – суттєво знижує POS. Ці результати узгоджуються з попередніми дослідженнями в яких стверджувалось, що турботливе ставлення прямого керівництва сприймається як прояв позиції самої організації, тому співвідноситься з відчуттям її підтримки в цілому (Eisenberger та ін., 1996; Kurtessis та ін., 2015), культура комунікації в колективі задовольняє потреби у повазі та схваленні, а тому може підвищувати POS (Steiner та ін., 2020). Запит на гнучкий формат, графік роботи, та додаткові вихідні, підтверджує результати зарубіжних досліджень за якими дружини військових можуть мати труднощі у професійній реалізації через частоту переміщення у зв'язку з місцем служби чоловіка (Lyonette та ін., 2018; Wang & Pullman, 2019). Хоча припускалось, що проживання на території військових дій змінює досвід українських жінок, емпіричні дані все ж узгоджують потребу у гнучкості військових сімей.

Неочікуваною знахідкою було виявлення “політики організації щодо підтримки ЗСУ та військових сімей” як найбільш бажаних та недоступних практик підтримки в організації (тільки у 13.2% респонденток вказували доступною). Перевірка коваріації з POS також підтвердила статистично значущий взаємозв'язок. Такі результати можуть бути пояснені потребою людини в належності (Kurtessis та ін., 2015; Thomas & Hodges, 2026), які формуються через ідентифікацію зі спільнотою за узгодженням цінностей, переконань, та цілей. Згідно з Грубі (2015) прийняття працівником корпоративних цінностей та цілей і є проявом організаційної відданості. Саме тому важливо адаптовувати організаційну культуру до сучасного контексту задля узгодження з потребами суспільства. Таким чином, будь-які ініціативи без супроводження відповідних організаційних політик можуть сприйматись як нещирі наміри, а не підтримка, що відповідає визначенню та механізмам формування сприйнятої підтримки (Eisenberger та ін., 1986, 1997).

Тематичний аналіз якісних даних поглибив розуміння потреб партнерок військовослужбовців та можливих засобів підтримки. Результати були узагальнені в окремий принцип підтримки який можна враховувати при плануванні заходів підтримки – *контекст (спільні цінності), розуміння (культура комунікації), гнучкість (матеріальна підтримка)*. Відтак, неочікуваною знахідкою дослідження була тема “далеко від контексту” яка була узагальненою характеристикою взаємодії з колегами та організацією, і включала розуміння викликів життя людей з досвідом війни, травмоутливу комунікацію, проактивну українську позицію, що полягала у підтримці військових зборів, уникнення російських наративів, підтримці комеморативних практик, готовності визнавати та бути готовим до викликів, що несе за собою російсько-українська війна.

Згідно з описом жінок, будь-яке впровадження засобів підтримки буде розцінюватися як трансліювання цінностей компанії та позиція щодо розуміння українського контексту. Таке ставлення узгоджуються із результатами математично-статистичного аналізу даних цього дослідження та тезою (Meyer & Herscovitch, 2001), що для формування відданості людина інтерналізує норми та цінності компанії, таким чином створюючи позитивне упередження щодо її дій. Відповідно, коли партнерка військовослужбовця не помічає дій компанії, які узгоджуються з її цінностями, будь-які практики можуть сприйматись просто формальністю і не розцінюватись як підтримка. Такими діями за словами партнерок військовослужбовців можуть бути: публічна комунікація бренду роботодавця щодо підтримки військових та їх сімей, організація волонтерських зборів, ініціювання зустрічей з людьми, які мають досвід війни, надавати роботу ветеранам, організація тренінгів та заходів для набуття навичок пов'язаних із досвідом війни. Таким чином, відповідно до категоризації Thomas & Hodges (2026), підтримка належності може бути одною з основних для створення робочого середовища у якому партнерки діючих військовослужбовців відчують підтримку.

Якісні дані також виокремили потребу в розумінні та визнанні досвіду військових та родин керівництвом, колегами, а отже і організацією в цілому. За словами партнерок цей запит може вирішуватись за допомогою впровадження культури комунікації, підтримки просторів для взаємодії та можливості поділитись досвідом. Таким чином, згідно з категоризацією Thomas & Hodges (2026), були підтверджені припущення щодо значущості емоційної підтримки. Важливим її

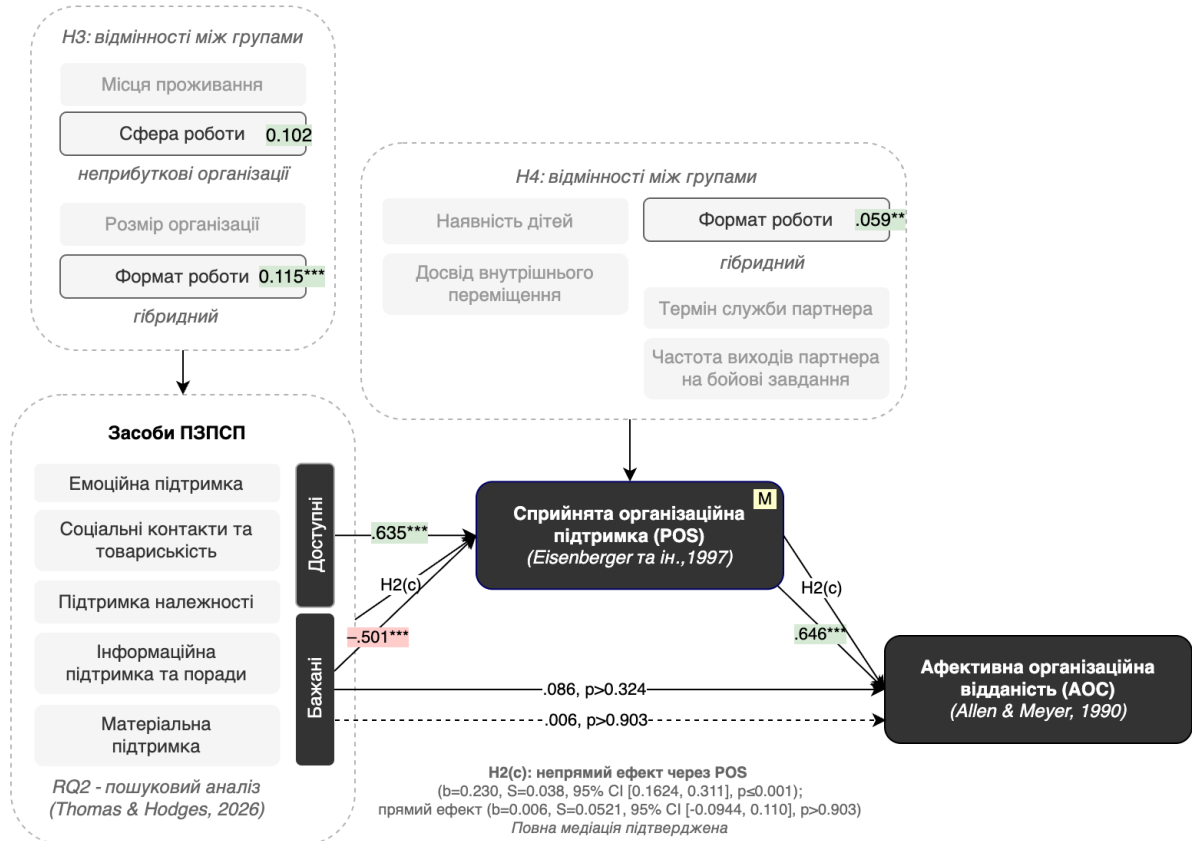
наслідком очікується розуміння колегами потреб у гнучкості та поваги у взаємодії, які створюватимуть сприятливе психосоціальне робоче середовище для партнерок військовослужбовців. Такі результати узгоджуються зі знахідками попередніх українських досліджень Veteran Hub (2024), Саламаха (2024), а також концепту “здорової організації” (Карамушка, 2023) за яким корпоративна культура спрямована на добробут працівників сприятливо впливає не тільки на їх здоров’я, а на ефективність організації в цілому.

Хоча партнерки військовослужбовців окреслювали довіру до щирості намірів тільки від людей зі схожим досвідом, в якісних даних було також зафіксовано запит на прояв зацікавленості як мінімальну ознаку турботи. Так, періодичні питання про справи жінки чи її чоловіка-військовослужбовця, необхідну для них допомогу та уточнень яка саме, партнерки описували як прояв інтересу та підтримки. Таким чином навіть епізодична, але щира зацікавленість колег чи менеджменту життям партнерок діючих військовослужбовців може сприйматись як турбота про її добробут. Це узгоджується із категорією соціальної підтримки Thomas & Hodges (2026), яка описує відчуття підтримки через саму взаємодію з іншими людьми не обов’язково емоційного чи приватного характеру.

Останньою виділеною потребою стала гнучкість. Хоча український контекст відрізняється від звичних для наукових досліджень на військову тематику (Lyonette та ін., 2018; Wang & Pullman, 2019), було виокремлено спільність у невизначеності, яку несе за собою військова служба партнера. Невизначеність термінів відпустки та обмежена частота зустрічей з чоловіком формує потребу бути гнучкою в усіх сферах свого життя, особливо професійному. Так, жінки виокремлюють окремі запити, які може адресувати організація, що будуть сприятливими для їх добробуту, а саме можливість незапланованих відпусток, за потреби дистанційної роботи зберігаючи можливість відвідувати офіс (тобто гібридний формат роботи) та декілька додаткових оплачуваних вихідних днів. Таким чином, відповідно до категоризації Thomas & Hodges (2026), були підтверджені припущення щодо значущості матеріальної підтримки. Учасниці інтерв’ю також вказували додаткові матеріальні заходи підтримки, які можуть слугувати ознакою турботи організації. Такі практики включають: оплачувані консультації зі спеціалістом з психічного здоров’я, подарунки (набір канцтоварів) чи оплата будь-яких соціальних сервісів (табір) дітям, знижки на сервіси та послуги, медичне страхування.

В межах дослідження також було підтверджено тезу Bolger та ін. (2001), щодо суттєвого значення “невидимої підтримки”. Хоча партнерки комбатантів могли чітко окреслити свої побажання, вони часто згадували, що не потребують “особливого” ставлення чи “ексклюзивних” умов праці. Вони також наголошували, що поки не було обставин, за яких їм треба було використовувати можливості підтримки компанії. Таким чином, було виявлено важливу умову для планування впровадження будь-яких практик підтримки: при виборі заходів підтримки важливо розглядати наскільки вони є помітними для оточення, оскільки надмірна очевидність може підсилювати відчуття інакшості та сприяти ізоляції партнерок військових у робочому колективі.

Рисунок 6. Теоретична модель дослідження з емпіричними даними



Підсумовуючи отримані результати, в даному дослідженні було підтверджено

1. Психосоціальні засоби підтримки сприймаються як турбота у разі відповідності потребам (Cohen & Wills, 1985). Так надання гібридного формату роботи та додаткові вихідні забезпечують потребу у гнучкості, а

зацікавленість колег та травмочутлива комунікація від прямого керівництва надає відчуття розуміння досвіду війни;

2. Засоби підтримки корелюють із вищими показниками відданості організації через суб'єктивне сприйняття її намірів (Eisenberger та ін., 1986, 1997). Було доведено медіаційну роль сприйнятої підтримки, що узгоджується з попередніми результатами теорії організаційної підтримки OST (Kurtessis та ін., 2015). Таким чином адаптація організаційної культури до запиту українського суспільства та позиції щодо підтримки ЗСУ можуть характеризуватись вищим рівнем ефективності засобів підтримки через сприйняття намірів як щирих.

Відповідно до мети цієї роботи та додаткового дослідницького питання

RQ2 було виявлено:

1. Партнерки військовослужбовців окреслюють потреби у гнучкості, розумінні, повазі, визнанні, стабільності, та фінансовій підтримці як основні. Такі результати узгоджуються з міжнародними дослідженнями родин військових (Lyonette та ін., 2018; Wang & Pullman, 2019) та нещодавніми українськими дослідженнями (Veteran Hub, 2024; Саламаха, 2024). Згідно з твердженнями Cohen & Wills (1985), обізнаність щодо поточних запитів цільової групи може бути основою стратегії для впровадження необхідних заходів психосоціальної підтримки;
2. Підтримка належності (політика організації щодо підтримки ЗСУ та військових сімей), емоційна (розуміюче керівництво), соціальна (прояв зацікавленості та культура комунікації колег), а також матеріальна (гнучкий графік та формат роботи, додаткові вихідні, оплачувані консультації з психологом) є найбільш бажаними типами підтримки за категоризацією Thomas & Hodges (2026);
3. Підтримка від організації більше відчувається серед жінок, які працюють в неприбуткових організаціях у порівнянні до державного чи приватного сектору. Такі результати можуть доповнювати раніше зазначену підтримку приналежності, яка проявляється в потребі узгодження власних цілей та переконань з організаційними;
4. Очевидні прояви підтримки можуть знижувати самооцінку та відчуття впевненості у власних силах партнерками, створюючи відчуття “особливого” ставлення та “унікальних” умов праці ізолюючи від колективу.

Такі результати узгоджуються з концептом “невидимої підтримки” Bolger та ін. (2001), та підкреслює необхідність врахування ступеня помітності під час впровадження.

3.8. Рекомендації впровадження психосоціальних засобів підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робоче середовище

Визначення психосоціальної підтримки як системи засобів для сприяння стійкості окремих осіб та громад передбачає, що ізольоване впровадження організаційних ініціатив не буде давати стабільного позитивного ефекту (International Federation..., 2009; Inter-Agency Standing Committee, 2017; Torre, 2019). Згідно з моделлю IGLO (Nielsen та ін., 2017) підтримка в робочому середовищі може впроваджуватись на чотирьох рівнях організації – індивідуальний, лідерський, груповий, організаційний – та розглядатись як взаємодоповнювальна система ресурсів підтримки. Такий погляд на впровадження підтримки узгоджується з теорією збереження ресурсів COR (Hobfoll, 1989), за якою ресурси підтримки на різних рівнях організації здатні накопичуватись та взаємно посилювати ефект один одного, у результаті підтримуючи добробут працівників. Оскільки брак підтримки на будь-якому з рівнів може послаблювати ефект інших, ізольовані заходи без загальноорганізаційних змін та політик можуть сприйматись як нещирі наміри (Eisenberger та ін., 1986, 1997). Водночас виокремлені чи надмірно очевидні заходи можуть формувати “особливе ставлення” та ізолювати працівників у складних життєвих ситуаціях від колективу, в результаті посилюючи дистрес. Таким чином, за результатами дослідження, рекомендується системний та циклічний підхід впровадження психосоціальної підтримки на всіх рівнях організації — від організаційної культури та політик до індивідуальної матеріальної підтримки.

В межах системного та циклічного підходу передбачаються наступні етапи: *діагностика* потреб, *впровадження* заходів, *оцінювання* показників сприйнятої підтримки та відданості, *адаптація* заходів відповідно до контексту організації. Діагностика потреб організації включає аналіз та збір даних про працівників з досвідом війни, поточних заходів підтримки, їх ефективності та відповідності потребам цільової групи. Впровадження охоплює реалізацію нових заходів підтримки відповідно до індивідуальних потреб, паралельно на всіх рівнях організації, з пріоритетом на загальноорганізаційні зміни. Етап оцінювання передбачає вимірювання показників сприйнятої підтримки POS та організаційної

відданості ОС, а також може супроводжуватись аналізом показників прогулів, звільнень та плинності кадрів. Адаптація заходів передбачає зміну стратегії та можливих заходів відповідно до культури організації, тобто враховуючи її контекст. Циклічність передбачає повернення до початкового етапу з частотою, яку визначає організація, для узгодження з актуальними потребами та змінним контекстом. Такий підхід забезпечує постійне оцінювання результативності та може збільшувати ймовірність відтворення результатів, що допомагає уникнути прогалин у гетерогенності результатів інтервенцій ПЗПСП зазначеними раніше Tol та ін. (2011).

Паралельно з системністю, рекомендовано враховувати принцип “*контекст, розуміння, гнучкість*”, який було виявлено в даному дослідженні. Контекст говорить про врахування змін у суспільстві в адаптації корпоративної культури та політик; розуміння – про впровадження культури комунікації, навчання травмо-інформованого підходу менеджменту організацій; гнучкість – про обізнаність потреб людей з досвідом війни та надання можливостей для гнучкого формату праці за необхідності.

За результатами дослідження досвіду партнерок діючих військовослужбовців було побудовано схему рекомендованого впровадження засобів підтримки у робоче середовище (Рис.7). Запропоновані рекомендації були узагальнені та побудовані на основі моделі континууму ПЗПСП (Haroze та ін., 2020), IGLO (Nielsen та ін., 2017), та категоризації психосоціальної підтримки Thomas & Hodges (2026).

Рисунок 7. Континуум засобів ПЗПСП у робочому середовищі



Організаційний рівень як фундамент ПЗПСП

За результатами дослідження було виявлено, що “політика щодо підтримки ЗСУ та військових сімей” є найбільш бажаним та не доступним засобом підтримки в організаціях для партнерок діючих військовослужбовців. Хоча у порівнянні до турботливого керівництва та підтримки колег, політики організації слабше пов’язані з організаційною відданістю, в інтерв’ю та відкритому питанні опитувальника було виявлено, що організаційна культура, яка своїми діями транслює підтримку ЗСУ та родин військових характеризується вищим рівнем віри у щирість намірів організації. Це узгоджується із підтримкою приналежності за категоризацією Thomas & Hodges (2026), яка описує формування відчуття сприйнятої підтримки через ідентифікацію зі спільнотою за цінностями.

Жінки ділились наступними засобами підтримки, які можуть сприйматись як прояв проукраїнської позиції, а отже розуміння та турботи про добробут родин військових: оголошення зборів на військові потреби, працевлаштування ветеранів, підтримка комеморативних практик, підтримка волонтерської діяльності працівників, публічна комунікація бренду роботодавця щодо підтримки ЗСУ та родин військових. Хоча вибір можливих заходів залежить від ресурсів, розміру та сфери організації, партнерки виділили розвиток та підтримку культури комунікації, зокрема що є доречним та недоречним у взаємодії з військовими та їх родинами, як основну першочергову ініціативу до впровадження.

Лідерська підтримка партнерок військовослужбовців

Було підтверджено, що “керівник, який ставиться з розумінням до моєї ситуації” має найбільшу силу зв’язку зі сприйнятою підтримкою та організаційною відданістю. Оскільки ставлення та поведінка менеджменту компанії може сприйматись як прояв позиції самої організації (Kurtessis та ін., 2015), важливим є транслювання корпоративної культури та цінностей прямим керівництвом. Тематичний аналіз показав, що екологічна та толерантна комунікація прямого керівника, повага до досвіду родин військовослужбовців, гнучкість у підходах та форматах роботи, прояви зацікавленості до стану та потреб працівниць менеджментом та представниками HR-відділу, сприймаються як турботливе ставлення. Така взаємодія може бути маркером емоційної та соціальної підтримки (Thomas & Hodges, 2026), за якими активне слухання, демонстрування щирого інтересу, взаємодія з піклуванням про самооцінку та гідність співбесідника асоціюються з вищим рівнем відчуття турботи про його добробут.

Таким чином, рекомендується впроваджувати навчання менеджменту як ключовий захід на лідерському рівні, що включає тренінги травмо-інформованого підходу, базові принципи психосоціальної підтримки, створення та дотримання протоколів кризової комунікації.

Культура взаємодії та спільні простори на груповому рівні

Результати дослідження показали, що “Підтримка та розуміння з боку колег” слабше пов’язані зі сприйнятою підтримкою від організації ніж розуміння керівника, але все ж мають один із найсильніших взаємозв’язків. Це може пояснюватись тим, що служба чоловіка може суттєво змінювати життєві обставини його партнерки, що своєю чергою можуть сприяти соціальному ізолюванню не тільки в особистому житті (Veteran Hub, 2024), а й в колективі. Така зміна підтверджена даними цього дослідження, за якими було зафіксовано, що партнерки військових надають перевагу взаємодії з людьми, які мають подібний досвід, оскільки він слугує передумовою розуміння та щирої підтримки. Натомість відсутність такого досвіду, асоціювалось із ситуаціями недоречної комунікації серед колег, необхідністю додатково пояснювати власний контекст, його виклики та потреби, що посилювало бажання соціальної дистанції та зменшувало відчуття підтримуючого робочого середовища.

Таким чином, рекомендується створення безпечних просторів для обміну досвідом у колективі та підтримки культури комунікації, як основних методів підтримки на груповому рівні. Це узгоджується із категорією підтримки соціального контакту Thomas & Hodges (2026), яка не передбачає необхідності емоційного зв’язку для відчуття щирої турботи про добробут. Відповідно можуть бути реалізовані наступні засоби психосоціальної підтримки для родин військовослужбовців: майданчики спільної неформальної взаємодії, організація заходів для набуття навичок пов’язаних із досвідом війни, спільні волонтерські ініціативи, навчання та тренінги толерантної взаємодії, групи взаємопідтримки серед колег зі схожим досвідом, розроблення та підтримка стандартів етичної комунікації в організаційних політиках направленні на підтримку поваги та толерантність до досвіду пов’язаного з війною.

Гнучкість та матеріальна підтримка на індивідуальному рівні

Матеріальна підтримка у вигляді гнучкого формату та графіку роботи, додаткових позачергових вихідних, а також оплачуваних консультацій з психологом описані як очевидні можливі та необхідні прояви підтримки. Хоча

згідно зі статистичним аналізом такі заходи мають слабший зв'язок зі сприйнятою підтримкою чи відданістю організації, вони задовольняють потреби в гнучкості, стабільності та фінансовій підтримці. Так, практична допомога (Thomas & Hodges, 2026) від роботодавця може зменшувати навантаження, яке посилюється з початком військової служби чоловіка партнерки діючого військовослужбовця.

Відповідно ключовими заходами психосоціальної підтримки на індивідуальному рівні можуть бути: можливість віддаленої роботи та самостійного регулювання часу початку та завершення роботи (гнучкий графік), додаткові оплачувані вихідні, оплачувані психологічні консультації із фахівцем поза організацією. Додатковими ініціативами були також визначені: авансові виплати чи додаткова фінансова допомога для вирішення термінових запитів критичних ситуацій та підтримка дітей співробітників, що може включати надання ресурсів для навчання (канцтоварів), оплата чи знижки на гуртки та навчання, подарунки дітям на свята як прояв зацікавленості та турботи.

Важливо зазначити, що запропонований континуум засобів підтримки в робочому середовищі, хоча і розроблений на основі емпіричних даних, та все ж зібраних виключно серед партнерок діючих військовослужбовців, що обумовлює поширення рекомендацій на інші соціальні групи, в тому числі членів військових родин, чиї близькі знаходяться на лікуванні, в полоні, зникли безвісти, загинули. Хоча потреби цих груп ймовірно відрізняються, системний та циклічний підхід континууму ПЗПСР, включно з узгодженістю цінностей, розуміючого соціального середовища, та гнучкими умовами праці, може бути універсальним, а запропонована модель слугувати відправною точкою для адаптації під інші групи працівників. Однак, ефективність рекомендованих засобів все ще залишається гіпотетичною, що зумовлює необхідність подальших досліджень.

3.9 Обмеження та перспективи дослідження

Попри те, що це дослідження одне з перших в українському науковому середовищі, що вивчає взаємозв'язок засобів психосоціальної підтримки та організаційної відданості серед партнерок діючих військовослужбовців, отримані результати варто розглядати з урахуванням ряду *обмежень*:

1. Перш за все, перехресний дизайн дослідження це одномоментний зріз, що не дозволяє встановити каузальність між конструктами. Відповідно, для перевірки стабільності взаємозв'язків у часі варто проводити додаткові дослідження;

2. Вибірка в 136 партнерок діючих військовослужбовців не є репрезентативною. Оскільки вибірка є невеликою (відповідно до запланованого мінімального порогу в 500 відповідей) та неоднорідною (за місцем проживання, роботи), що обмежує охоплення усього досвіду жінок для узагальнення результатів;
3. Виключення близько 11% самозайнятих жінок через неможливість коректного застосування основної теорії дослідження OST, звужує генералізацію результатів та залишає досвід значущої групи серед партнерок військовослужбовців поза межами дослідження;
4. Метод онлайн опитування дозволив виміряти суб'єктивно сприйнятну доступність засобів підтримки від організації, але залишається невідомим їх фактичне надання, що обумовлює розуміння досвіду використання та ефекту на організаційну відданість;
5. Проведення інтерв'ю для збору додаткових уточнювальних даних після опитування обмежило деталізацію авторського блоку засобів. Зворотний порядок етапів дослідження допоміг би розширити список уточнюючи засоби щодо організаційної культури, підтримки керівника та колег;
6. Дослідження вимірювало тільки афективну організаційну відданість (АОС), в той час, як врахування шкали нормативної відданості (НОС), що пояснює роботу через відчуття обов'язку за надані ресурси, дозволило б диференціювати ефект підтримки.

Серед *перспектив* для подальших досліджень психосоціальної підтримки партнерок діючих військовослужбовців можливі:

1. Вивчення культури комунікації з членами родин військовослужбовців, зокрема що є доречним чи навпаки травмуючим у взаємодії. Результати такого дослідження могли б стати основою для створення “гайду комунікації” подібно до проєкту “Довідник безбар'єрності”, “Невидимі наслідки війни”, чи доповненням довідника “Люди з досвідом війни. Взаємодія”;
2. Проведення експериментальних досліджень в організаційному контексті задля вимірювання ефективності рекомендованих засобів підтримки у зв'язку з показниками організаційної відданості до та після фактичного впровадження. Такі результати можуть допомогти визначити каузальний зв'язок між заходами та їх ефектом, а також уточнення які саме заходи

корпоративної культури, ставлення чи поведінки керівника та колег мають найбільший вплив на зміну поведінки;

3. Вивчення психосоціальних потреб у робочому середовищі для партнерок, чиї чоловіки отримали поранення, зникли безвісти, полонені, загиблі, а також розширення цільової групи залучаючи жінок-партнерок, які самі служать у ЗСУ, чоловіків-партнерів жінок-військовослужбовиць, а також батьків військовослужбовців;
4. Дослідження впливу рекомендованих засобів організаційної підтримки на показники психоемоційного добробуту партнерок військовослужбовців;
5. Дослідження впливу рекомендованих засобів підтримки на інші організаційні показники поведінкових маркерів, такі як: відчуття задоволеності роботою, прогули, проактивність, плинності кадрів.

ВИСНОВКИ

Для визначення засобів психосоціальної підтримки партнерок діючих військовослужбовців у робочому середовищі було поставлено два дослідницьких питання: як психосоціальні заходи підтримки пов'язані з організаційною відданістю та які засоби є бажаними. Задля досягнення цієї мети було проаналізовано 78 статей зарубіжних та українських науковців, зібрано відповіді 136 респонденток в онлайн-опитуванні, та проведено 10 напівструктурованих інтерв'ю. Згідно з результатами теоретичного аналізу було обрано теорію організаційної підтримки OST (Kurtessis та ін., 2015) та феномен сприйнятої організаційної підтримки POS (Eisenberger та ін., 1997) основною теоретичною рамкою емпіричного дослідження.

За результатами було підтверджено непрямий ефект засобів психосоціальної підтримки на афективну організаційну відданість через сприйняту організаційну підтримку. Таким чином, впровадження засобів підтримки, які відповідають потребам партнерок військовослужбовців, може змінювати сприйняття намірів організації щодо піклування про їх добробут, що у результаті корелює з відчуттям відданості організації.

Було виявлено, що підтримка належності, емоційна, соціальна та матеріальна (Thomas & Hodges, 2026) можуть бути основними для адресування запитів партнерок військовослужбовців. Так, чітка позиція організації щодо підтримки військовослужбовців та їх сімей буде підкреслювати спільність цінностей та розуміння контексту. Культура комунікації та розуміння викликів, спричинених службою чоловіка, керівництвом та колегами будуть формувати сприятливе психосоціальне робоче середовище. А можливість гібридної роботи, незапланованої відпустки чи додаткових вихідних будуть забезпечувати потребу у гнучкості, яка виникає через невизначеність зустрічей з партнером.

Результати дослідження розширюють рамку теорії організаційної підтримки, заповнюючи прогалину в її емпіричній базі щодо умов збройного конфлікту, підтверджуючи взаємозв'язки основних змінних серед вузької специфічної вибірки партнерок діючих військовослужбовців. Суспільна значущість дослідження полягає у наданні практичних рекомендацій для створення підтримуючого робочого середовища для партнерок діючих військовослужбовців, комплексна підтримка добробуту яких оминається чинним законодавством та є недостатньо дослідженою.

Отримані результати мають декілька обмежень, зокрема перехресний дизайн не дозволяє встановити причинно-наслідковий характер взаємозв'язків; вибірка зі 136 учасниць не є репрезентативною для всієї групи партнерок діючих військовослужбовців; виключення самозайнятих жінок звужує генералізацію висновків; а врахування афективної організаційної відданості без нормативної звужує диференціацію ефекту підтримки.

Серед перспективних напрямів подальших досліджень виокремлено: (1) вивчення культури взаємодії з членами родин військовослужбовців задля створення практичних рекомендацій в комунікації; (2) проведення експериментальних досліджень засобів підтримки, рекомендованих в цій роботі, для перевірки стабільності взаємозв'язків та встановлення каузальності; (3) проведення додаткових досліджень розширюючи вибірку партнерок військовослужбовців на різних етапах служби, чоловіків жінок-військовослужбовиць, батьків; (4) дослідження впливу рекомендованих засобів на психоемоційний добробут партнерок, та вивчення їх ефекту на ширші організаційні показники, зокрема задоволеність роботою, прогули, проактивність, плинність кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Батаєва, К. В., Артеменко, А. Б. (2023). Дружини українських військовослужбовців-комбатантів: копінг-стратегії та ресурс соціального капіталу. *Ukrainian Society*, 84 (1), 112-135. <https://doi.org/10.15407/socium2023.01.112>
- Вартанова, О. В., Маляренко, І. С., Повзун, Д. І. (2025). Токсичне робоче середовище як результат порушення факторів корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*, (72). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-21>
- Голотенко, А. А., Данилюк, І. В., Збітнєва, О. І., Зотова, Л. М., Коструба, Н. С., Симочко, Т. М., Ющенко, Ю. П. (2025). *Університет як простір психосоціальної підтримки*. Всеукраїнська програма ментального здоров'я "Ти як?". <https://bit.ly/4crWYQu>
- Горбунова В., Климчук, В., Мазур, Ю., Гауф, В., Збітнєва, О., Симочко, Т. М., Ющенко, Ю. П. (2026). *Цільова модель 3.0: Система у сфері здоров'я та психосоціальної підтримки в Україні*. Координаційний центр з психічного здоров'я Кабінету Міністрів України. <https://bit.ly/3NPrBGI>
- Грубі, Т.В. (2014). Основні моделі відданості персоналу організації. *Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції: "Фактори розвитку педагогіки і психології в XXI столітті"*, 41-45. <https://bit.ly/4dYzUdp>
- Грубі, Т. В. (2015). Формування відданості персоналу організації. *Педагогіка і психологія: напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції*, 23-26. <https://bit.ly/4eqmjvz>
- Кальницька, К. В., Федорченко, П. О. (2026). Психосоціальна підтримка як інструмент соціальної реадaptaції ветеранів війни. *Конференція молодих науковців з міжнародною участю "Сьомі наукові читання ім. В.І. Полтавця"*, 26-28. <https://bit.ly/4tS0Yjp>

- Карамушка, Л. М. (2021). "Healthy organizations": сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров'я персоналу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (23). <https://doi.org/10.31108/2.2021.2.23.5>
- Карамушка, Л. М., (2023). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: Навч.-методичний посібник*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
- Координаційний центр з психічного здоров'я. (2025, Жовтень 16). *Який досвід проживають дружини і партнерки військовослужбовців: результати опитування*. Всеукраїнська програма ментального здоров'я за ініціативою Олени Зеленської "Ти як?". <https://bit.ly/4voK0up>
- Лебедева, Н. Г. (2012). Основні підходи до вивчення відданості організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 36 (1), 234-238. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i36/14.pdf>
- Міжвідомчий постійний комітет. (2007). *Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка в умовах надзвичайної ситуації*. Женева: МПК. <https://bit.ly/4sVtqRf>
- Міжнародна організація праці. (2023). *Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»: Модуль 14. Забезпечення додержання законодавства про психосоціальні ризики*. Женева: МОП. <https://bit.ly/4sviOrj>
- Про відпустки. Закон України. № 504/96-ВР (2025) (Україна). <https://bit.ly/3OKMXow>
- Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей. Закон України. № 2011-XII (2026) (Україна). <https://bit.ly/4cAbfcN>
- Саламаха, М.І. (2024). *Чинники резильєнтності у дружин військовослужбовців під час війни*. (Магістерська робота). Український католицький університет. <https://bit.ly/4dDMsXu>

- Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування. Національний стандарт ДСТУ ISO 45001:2019 (2019) (Україна). <https://bit.ly/3Q2OM0z>
- Сірош, Д., Дідур, Г. (2025). Кадровий дефіцит та виснаження людського капіталу як детермінанти уповільнення економічного розвитку України. *Економіка Та Суспільство*, 74. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-100>
- Титаренко, Т. (2019). Соціально-психологічний супровід як спосіб полегшення переходу від війни до миру. *Digital Library NAES of Ukraine*. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713417/>
- Трофімов, А., Стримецька, А. (2020). Взаємозв'язок організаційної лояльності із задоволеністю працею та захопленістю роботою персоналу організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (20), 101-110. <https://doi.org/10.31108/2.2020.2.20.10>
- Умеренкова, Н. Ф. (2021). *Психологічні особливості комунікативної поведінки дружин у сім'ях комбатантів*. (Дисертація кандидата наук). Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728661/>
- Який досвід проживають дружини і партнерки військовослужбовців: результати опитування*. (2025, Жовтень 16). Всеукраїнська програма ментального здоров'я за ініціативою Олени Зеленської "Ти як?". <https://bit.ly/4voK0up>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- A'yunnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2015.1055>
- Bailey T. S. (2019). *The Relationship Between Military Deployment and Spouses' Anxiety, Depression, and Stress*. (Doctoral dissertation). Walden University. <https://bit.ly/4cub0Ql>

- Blau, P. (1964). *Power and Exchange in Social Life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Boreham, P., Povey, J., & Tomaszewski, W. (2015). Work and social well-being: The impact of employment conditions on quality of life. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(6), 593–611. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1027250>
- Bolger, N., Zuckerman, A., & Kessler, R. C. (2001). Invisible support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 953–961. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.953>
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and Loss, Volume 1: Attachment*. New York: Penguin Books. <https://bit.ly/3OEz2QT>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cassel, J. (1976). The contribution of the social environment to host resistance. *American Journal of Epidemiology*, 104(2), 107–123. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112281>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cox, T. (1993). Stress research and stress management: Putting theory to work. *Health & Safety Executive*, (61).
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. European Agency for Safety and Health at Work. <https://bit.ly/4tHvHzz>
- Dour, H. J., Wiley, J. F., Roy-Byrne, P., Stein, M. B., Sullivan, G., Sherbourne, C. D., Bystritsky, A., Rose, R. D., & Craske, M. G. (2013). Perceived social support

mediates anxiety and depressive symptom changes following Primary Care Intervention. *Depression and Anxiety*, 31(5), 436–442.
<https://doi.org/10.1002/da.22216>

Efthymiopoulos, A., & Goula, A. (2024). Measuring the reliability and validity of Allen and Meyer's organizational commitment scale in the Public Sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 113.
<https://doi.org/10.22495/cgobrv8i2p11>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 812-820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>

Elsevier. (2026). Work Environment. *ScienceDirect*. Отримано Квітень 15, 2026 з <https://bit.ly/4t7nm8q>

Gribble, R., Goodwin, L., Fear, N.T. (2020). Mental health outcomes and alcohol consumption among UK military spouses/partners: a comparison with women in the general population. *European Journal of Psychotraumatology*, 10(1).
<https://doi.org/10.1080/20008198.2019.1654781>

Hanaysha, J. (2016). Work environment and organizational learning as key drivers of employee productivity: Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 1.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9203>

Haroz, E.E., Nguyen, A.J., Lee, C.I., Tol, W. A., Fine, S.L., & Bolton, P. (2020). What works in psychosocial programming in humanitarian contexts in low- and middle-income countries: a systematic review of the evidence. *Intervention*, 18(1) 3-17. https://doi.org/10.4103/INTV.INTV_6_19

- Hobfoll, S.E., (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Holt-Lunstad, J. (2018). Why social relationships are important for physical health: a systems approach to understanding and modifying risk and protection. *Annu Rev Psychol*, 69, 437–458. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011902>
- House, J. S. (1983). Work stress and social support. *Contemporary Sociology*, 12(3), 329. <https://doi.org/10.2307/2069001>
- Hryniovskyi, A. M., Bielai, S. V., Kernickyi, A. M., Pasichnik, V. I., Vasishev, V. S., & Minko, A. V. (2022). Medical, social and psychological aspects of assisting the families of the military personnel of Ukraine who performed combat tasks in extreme conditions. *Wiadomości Lekarskie*, 75(1), 310–317. <https://doi.org/10.36740/wlek202201228>
- Inter-Agency Standing Committee. (2017). *A Common Monitoring and Evaluation Framework for Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings*. Geneva: IASC. <https://bit.ly/4cGSbel>
- International Federation of Red Cross. (2009). *Psychosocial interventions: A handbook*. <https://bit.ly/4ta1t8m>
- International Labour Office. (1986). Psychosocial factors at work: Recognition and control: ninth session on identification and control of adverse psychological factors at work: Report. *Occupational safety and health series*, 56. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfa Journal of Organizational Behavior*, 6(4).
- Kerby, D.S., (2014). The simple difference formula: An approach to teaching nonparametric correlation. *Comprehensive Psychology*, 3, 2165–2228.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., Adis, C.S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of

- Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 23 (6), 1854-1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lyonette, C., Barnes, S., Kispeter, E., Fisher, N., Newell, K. (2018). *Military spousal/partner employment: Identifying the barriers and support required*. Warwick Institute for Employment Research. <https://bit.ly/4vFo0M0>
- Mbare, B. (2023). Psychosocial work environment and mental wellbeing of Food Delivery Platform Workers in Helsinki, Finland: A qualitative study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 18(1).
<https://doi.org/10.1080/17482631.2023.2173336>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665–683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nielsen, K., Yarker, J., Munir, F., & Bültmann, U. (2018). IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work & Stress*, 32(4), 400–417.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1438136>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)

- R Core Team, (2025). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.5) [Computer software]. <https://cran.r-project.org>
- Revelle, W., (2025). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, 21(2), 95–103.
- Sanchez, J. I., Korbin, W. P., & Viscarra, D. M. (1995). Corporate support in the aftermath of a natural disaster: Effects on employee strains. *Academy of Management Journal*, 38(2), 504–521. <https://doi.org/10.2307/256690>
- Schaefer, C., Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1981). The health-related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(4), 381–406. <https://doi.org/10.1007/bf00846149>
- Seidler, A., Schubert, M., Freiberg, A., Drössler, S., Hussenoeder, F. S., Conrad, I., Riedel-Heller, S., & Starke, K. R. (2022). Psychosocial occupational exposures and mental illness—a systematic review with meta-analyses. *Deutsches Ärzteblatt International*. <https://doi.org/10.3238/arztebl.m2022.0295>
- Silva, R., Dias, Á., Pereira, L., da Costa, R. L., & Gonçalves, R. (2022). Exploring the direct and indirect influence of perceived organizational support on affective organizational commitment. *Social Sciences*, 11(9), 406. <https://doi.org/10.3390/socsci11090406>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Academic Books. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Steiner, S., Cropley, M., Simonds, L., Heron, R. (2020). Reasons for Staying With Your Employer: Identifying the Key Organizational Predictors of Employee Retention Within a Global Energy Business. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001820>
- The jamovi project, (2025). *jamovi*. (Version 2.7) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>.

- Thomas, D. R., & Hodges, I. D. (2026). A new taxonomy of social support: Clarifying supportive behaviours and measures. *Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1177/13591053251412946>
- Tol, W. A., Barbui, C., Galappatti, A., Silove, D., Betancourt, T. S., Souza, R., Golaz, A., & van Ommeren, M. (2011). Mental health and psychosocial support in humanitarian settings: Linking practice and Research. *The Lancet*, 378(9802), 1581–1591. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(11\)61094-5](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(11)61094-5)
- Torre, C. (2019). *Psychosocial support (PSS) in war-affected countries: A Literature Review*. London School of Economics and Political Science. <https://bit.ly/4sWrXtZ>
- Veteran Hub. (2024). *Шлях коханої війна*. <https://bit.ly/3QhSTFU>
- Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008). The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: A two-sample study. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 275–286. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9063-3>
- Vila, J. (2021). Social Support and longevity: Meta-analysis-based evidence and psychobiological mechanisms. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.717164>
- Wang, Z., & Pullman, L. E. (2019). Financial stress, financial stability, and military spousal well-being. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 5(S1), 82–91. <https://doi.org/10.3138/jmvfh.5.s1.2018-0025>

ДОДАТКИ ДОДАТОК А

Таблиця 2.2. Характеристики учасниць онлайн-опитування n=136

Характеристика	Кількість відповідей	Від загального масиву
Вікова група		
До 25 років	15	11%
26-35 років	62	45.6%
36-45 років	46	33.8%
46-55 років	13	9.6%
Місце проживання		
Київ	48	35.3%
Обласний центр (місто)	71	52.2%
СМТ (селище міського типу)	6	4.4%
Село	11	8.1%
Наявність дітей		
Так	67	50.7%
<i>Так, діти до 18 років</i>	55	40.7%
<i>Так, діти від 18 років</i>	17	12.6%
Відсутні	69	49.3%
Наявність інших осіб під опікою		
Члени родини (батьки, близькі родичі)	50	37%
Людина з інвалідністю або хронічним захворюванням	6	4.4%
Досвід внутрішнього переміщення (ВПО)		
Так	48	35.3%
Відсутній	88	64.7%
Статус відносин		

Офіційний шлюб	112	82.4%
Цивільні стосунки (спільне проживання)	18	13.2%
Партнерка/дівчина (без спільного проживання)	6	4.4%
Місце роботи		
Приватна організація	66	48.9%
Державна установа (школи, лікарні, суди, адміністрації тощо)	44	31.9%
Неприбуткова організація (громадські ініціативи, благодійні фонди)	26	19.3%
Приблизний розмір організації		
Менше ніж 10 осіб	13	9.6%
10 - 50 осіб	52	38%
50 - 250 осіб	31	22.8%
250 - 500 осіб	16	11.9%
Понад 500 осіб	24	17.8%
Формат роботи		
В офісі/на місці	64	47.2%
Віддалено/онлайн	33	23.9%
Гібридно: і на місці, і віддалено	39	28.9%
Термін військової служби чоловіка		
До 1 року	12	8.9%
1-3 роки	58	51.9%
4-6 років	52	38.5%
7-10 років	7	4.8%
Понад 10 років	7	4.8%
Частота виходів партнера на бойові завдання		
Майже щодня/кілька разів на тиждень	31	22.5%

Приблизно раз на тиждень/кілька разів на місяць	31	22.5%
Рідко	20	14.8%
Не передбачає виходи на бойові завдання	22	16.3%
Важко відповісти/Не хочу відповідати	32	23.7%
Статус УБД (учасника бойових дій) у партнера		
Наявний	123	90.8%
Відсутній	12	8.4%
Не знаю	1	0.7%

Джерело: створено авторкою дослідження

**ДОДАТОК Б. БЛОК ПИТАНЬ ПРО ПСИХОСОЦІАЛЬНУ ДОПОМОГУ
ЗА КАТЕГОРИЗАЦІЄЮ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ
THOMAS & HODGES (2026)**

Питання 1: *Що з наведеного Ви маєте у своїй організації на цей момент?*

Питання 2: *Що з наведеного Вам важливо мати / хотілось би мати на своїй роботі?*

Множинний вибір серед спільних варіантів для обох питань:

Засіб підтримки	
Волонтерські збори або ініціативи, організовані колегами	
Групи підтримки	
Додаткові вихідні за необхідності	
Заходи або ініціативи, організовані для військових сімей	
Інформацію/курси/вебінари на тему психологічного здоров'я	
Керівника, який ставиться з розумінням до моєї ситуації	
Людину, з якою можна обговорити юридичні та соціальні питання допомоги сім'ям військовослужбовців	
Можливість зміни робочих годин/гнучкий графік	
Можливість працювати віддалено	
Можливість участі у волонтерській діяльності, що підтримується компанією	
Оплачувані можливості для професійного розвитку (навчання, події)	
Оплачувані консультації з психологом	
Підтримку та розуміння з боку колег	
Політику організації щодо підтримки ЗСУ та військових сімей	

ДОДАТОК В. СКОРОЧЕНА ШКАЛА СПРИЙМАНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ POS-8 (EISENBERGER ET AL., 1997)

Питання: *Наскільки Ви погоджуєтесь з наведеними твердженнями?*
Оберіть один варіант відповіді

Відповіді на усі твердження надаються за 7-бальною шкалою типу Лайкерта
(1 = Зовсім НЕ погоджуюсь, 7 = Повністю погоджуюсь).

Моїй організації важлива моя думка	1	2	3	4	5	6	7
Моя організація справді піклується про моє самопочуття	1	2	3	4	5	6	7
Моя організація враховує мої цілі та цінності	1	2	3	4	5	6	7
Коли в мене виникають труднощі, я можу розраховувати на допомогу з боку організації	1	2	3	4	5	6	7
Моя організація з розумінням ставиться до ненавмисних помилок у моїй роботі	1	2	3	4	5	6	7
За сприятливих обставин моя організація могла б використати мене у власних інтересах	1	2	3	4	5	6	7
Я мало цікавлю мою компанію	1	2	3	4	5	6	7
Моя організація готова допомогти мені, якщо мені знадобиться додаткова підтримка	1	2	3	4	5	6	7

ДОДАТОК Г. ШКАЛА АФЕКТИВНОЇ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ АОС (ALLEN & MEYER, 1990)

Питання: *Наскільки Ви погоджуєтесь з наведеними твердженнями?*
Оберіть один варіант відповіді

Відповіді на усі твердження надаються за 7-бальною шкалою типу Лайкерта
 (1 = Зовсім НЕ погоджуюсь, 7 = Повністю погоджуюсь).

Я була б дуже рада пов'язати решту своєї кар'єри з моєю організацією.	1	2	3	4	5	6	7
Я сприймаю проблеми моєї організації як власні.	1	2	3	4	5	6	7
Я не відчуваю себе частиною колективу.	1	2	3	4	5	6	7
Я не відчуваю "емоційної прив'язаності" до моєї організації.	1	2	3	4	5	6	7
Моя організація означає дуже багато для мене особисто.	1	2	3	4	5	6	7
Я не відчуваю себе частиною моєї організації.	1	2	3	4	5	6	7

ДОДАТОК Г. ГАЙД НАПІВСТРУКТУРОВАНИХ ІНТЕРВ'Ю

1. Розкажіть, будь ласка, трохи про себе: чим Ви зараз займаєтесь і як виглядає Ваш звичайний робочий день
2. Як би Ви описали ставлення Вашої компанії до військової служби та родин військовослужбовців?
 - а. Як це проявляється з боку прямого керівника
 - б. Як це відчувається у взаємодії з колегами?
3. Чи можете Ви пригадати, що компанія або колеги робили для Вас, що це відчувалося як підтримка? Поділіться, будь ласка.
4. Чи можете Ви сказати, що служба Вашого чоловіка повпливала на Вашу роботу чи професійні рішення? Опишіть, будь ласка, в чому це проявляється
5. Як би Ви зараз описали баланс між роботою та родинними справами?
6. Якби Ви могли порадити керівництву своєї компанії, що саме варто робити для підтримки жінок, чиї близькі служать – що б це було?
7. Що допомагає Вам продовжувати працювати й триматися, навіть коли буває непросто?
8. Чи є щось важливе, про що ми не поговорили, але Ви хотіли б розказати або обговорити?

ДОДАТОК Д. ІНФОРМОВАНА ЗГОДА

Д1. Інформована згода в онлайн-опитуванні

Ласкаво просимо до участі в дослідженні, що проводиться в межах магістерської роботи із соціальної психології студентки Київської Школи Економіки, за підтримки громадської організації "Жіноча Сила України".

Шановні учасниці!

Запрошуємо Вас взяти участь в опитуванні, присвяченому **вивченню досвіду жінок, чиї партнери наразі проходять військову службу**. Дослідження спрямоване на розуміння того, як умови роботи поєднуються з поточними умовами життя. Ваші відповіді допоможуть краще зрозуміти реалії, у яких перебувають жінки, та сформувані науково обґрунтовані рекомендації для роботодавців щодо організації умов праці.

Чому це важливо?

Результати дослідження можуть бути використані для розробки політики соціальної допомоги та умов праці для сімей діючих військовослужбовців, особливо щодо забезпечення їхнього професійного розвитку.

Для участі Вам запропоновано заповнити анкету, що триватиме **приблизно 10-15 хвилин**. Запитання стосуються Вашого життєвого досвіду, тому можуть бути емоційно чутливими; водночас у межах дослідження уникається будь-яка інформація, яка може нашкодити Вам або Вашій сім'ї. До більшості запитань пропонуються готові варіанти відповідей. Якщо під час заповнення Ви відчуєте емоційний дискомфорт, Ви можете припинити участь у будь-який момент без пояснення причин та за потреби скористатися [інформацією про ресурси підтримки за цим посиланням](#).

Участь в опитуванні є **добровільною та безоплатною**. Усі дані збираються **анонімно**: жодної інформації, що дозволяє ідентифікувати Вас, у публікаціях не буде, зокрема з міркувань Вашої безпеки та безпеки Вашого партнера-військовослужбовця. Інформація зберігається на захищених серверах з обмеженим доступом тільки для дослідниці. Отримані результати будуть використані в узагальненому вигляді. Особисті дані захищені згідно з Законом України "Про захист персональних даних". Будь-які додаткові питання щодо участі у дослідженні можна писати на адресу alykhodid@kse.org.ua.

Якщо Ви вважаєте, що Ваші права як учасника дослідження були порушені – Ви можете звернутись до Етичної комісії «Національної психологічної асоціації» електронною поштою ethics.npa@gmail.com.

Наперед дякуємо за готовність поділитися власним досвідом.

Підтвердження згоди

Я ознайомлена із метою, процедурою та умовами проведення опитування, усвідомлюю порядок захисту моїх персональних даних, розумію, що окремі запитання можуть бути емоційно чутливими, і добровільно погоджуюся взяти в ньому участь

☐ Так

Д2. Інформована згода напівструктурованого інтерв'ю

Ласкаво просимо до участі в дослідженні, що проводиться в межах магістерської роботи із соціальної психології студентки Київської Школи Економіки, за підтримки громадської організації "Жіноча Сила України".

Шановні учасниці!

Запрошуємо Вас взяти участь в інтерв'ю, присвяченому вивченню досвіду жінок, чії партнери наразі проходять військову службу. Дослідження спрямоване на розуміння того, як умови роботи поєднуються з поточними умовами життя. Ваші відповіді допоможуть краще зрозуміти реалії, у яких перебувають жінки, та сформувані науково обґрунтовані рекомендації для роботодавців щодо організації умов праці.

Про участь в інтерв'ю

Онлайн-інтерв'ю триватиме до **50 хвилин**. Запитання стосуються Вашого особистого досвіду роботи, а також відчуття підтримки або її відсутності в організації, тому можуть бути емоційно чутливими; водночас у межах дослідження уникається будь-яка інформація, яка може нашкодити Вам або Вашій сім'ї. Ви можете не відповідати на окремі запитання або припинити участь у будь-який момент без пояснення причин. Якщо під час або після інтерв'ю Ви відчуєте дискомфорт, Ви можете припинити участь у будь-який момент без пояснення причин та за потреби скористатися  інформацією про ресурси підтримки за цим посиланням.

Увімкнена камера є необов'язковою опцією. За Вашої згоди, буде **зафіксований запис**. Запис потрібен для точного відтворення змісту відповідей під час подальшого наукового аналізу, підготовки узагальнених результатів та

написання магістерської роботи. Запис зберігатиметься на захищених серверах з обмеженим доступом тільки для мене. Якщо Ви вирішите завершити участь у будь-який момент інтерв'ю до його офіційного завершення – запис буде знищено.

Участь в інтерв'ю є добровільною та безоплатною. Усі дані збираються **анонімно**: жодної інформації, що дозволяє ідентифікувати Вас, у публікаціях не буде, зокрема з міркувань Вашої безпеки та безпеки Вашого партнера-військовослужбовця. Отримані результати будуть використані в узагальненому вигляді. Особисті дані захищені згідно з Законом України “Про захист персональних даних”. Будь-які додаткові питання щодо участі у дослідженні можна писати на адресу alykhodid@kse.org.ua.

Якщо Ви вважаєте, що Ваші права як учасника дослідження були порушені – Ви можете звернутись до Етичної комісії «Національної психологічної асоціації» електронною поштою ethics.npa@gmail.com.

Дякуємо за готовність поділитися власним досвідом.

Підтвердження згоди на проведення інтерв'ю

Я ознайоmlена із метою, процедурою та умовами проведення інтерв'ю, усвідомлюю порядок захисту моїх персональних даних, розумію, що окремі запитання можуть бути емоційно чутливими, і добровільно погоджуюся взяти в ньому участь

☐ Так, я погоджуюсь

Підтвердження згоди на запис розмови

☐ Так, я погоджуюсь

ДОДАТОК Е. ПОКАЗНИКИ НАДІЙНОСТІ ШКАЛ

Шкала	Показник Альфа Кронбаха (α)
POS-8 (Eisenberger та ін., 1997)	0.90
Шкала АОС (Allen & Meyer, 1990)	0.827

ДОДАТОК Є. РИСУНКИ ПОШИРЕНOSTІ ЗАСОБІВ ПІДТРИМКИ

Рисунок Є.1. Бажані, але недоступні засоби підтримки

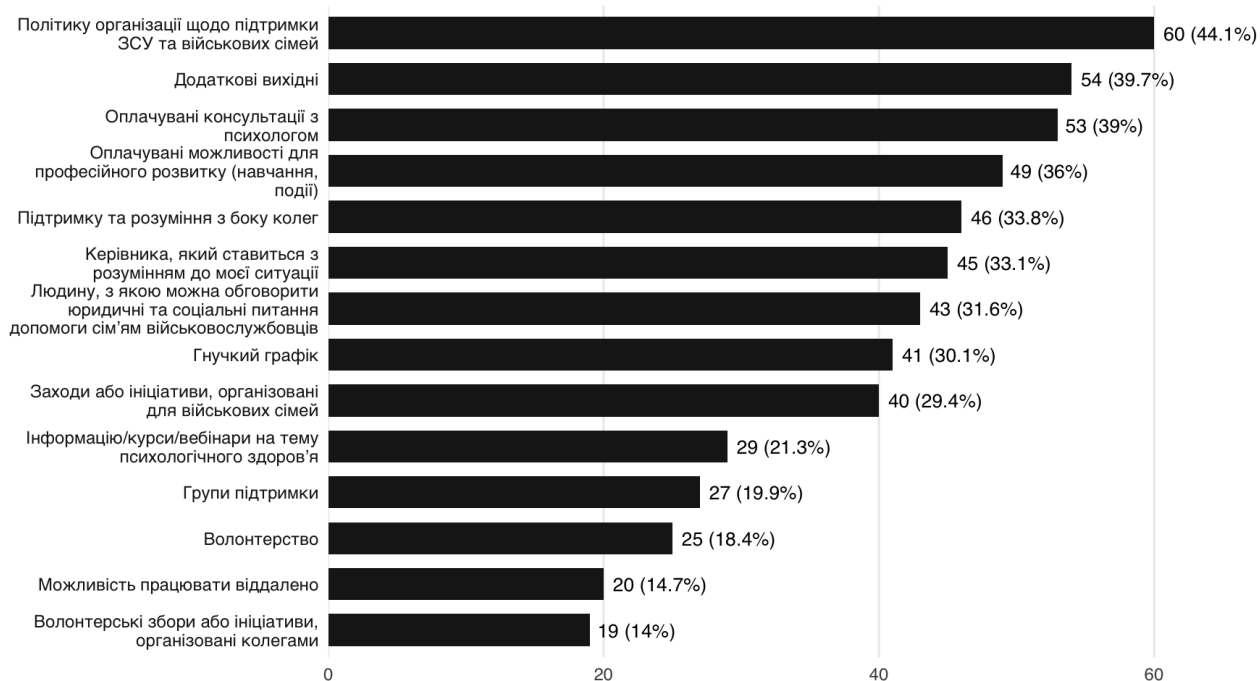
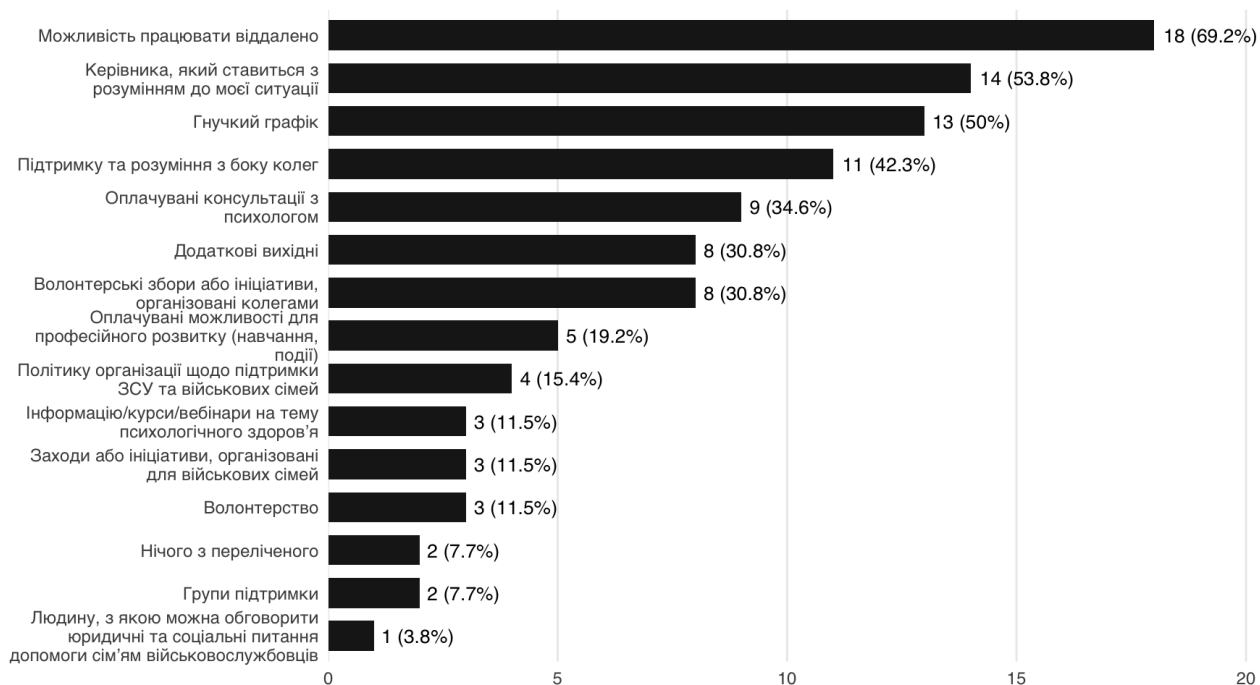


Рисунок Є.2. Доступні засоби підтримки серед партнерок, які працюють у неприбуткових організаціях



ДОДАТОК Ж. ПЕРЕВІРКА НОРМАЛЬНОСТІ РОЗПОДІЛУ ДАНИХ

Рисунок Ж.1. Перевірка даних отриманих та бажаних засобів підтримки, POS та АОС на узгодженість розподілу з нормальним

Descriptives

	Now_SUM	Fut_SUM	No_desired	Got_desired	AOC_mean	POS_Mean
Mean	2.85	4.67	4.05	0.618	3.84	3.86
95% CI mean lower bound	2.43	4.17	3.61	0.366	3.61	3.62
95% CI mean upper bound	3.26	5.17	4.49	0.869	4.07	4.10
Median	2.00	4.00	4.00	0.00	3.83	3.75
Mode	1.00	3.00	3.00	0.00	4.33	3.75 ^a
Standard deviation	2.42	2.96	2.60	1.48	1.36	1.40
Maximum	12	14	13	7	6.50	6.75
Skewness	0.908	0.530	0.535	2.72	0.0873	0.236
Std. error skewness	0.208	0.208	0.208	0.208	0.209	0.209
Kurtosis	0.702	-0.105	0.174	6.93	-0.873	-0.572
Std. error kurtosis	0.413	0.413	0.413	0.413	0.414	0.414
Shapiro-Wilk W	0.911	0.959	0.954	0.484	0.976	0.976
Shapiro-Wilk p	<.001	<.001	<.001	<.001	.019	.019

Рисунок Ж.2. QQ плоти для візуальної перевірки отриманих та бажаних засобів підтримки, POS та АОС на узгодженість розподілу з нормальним

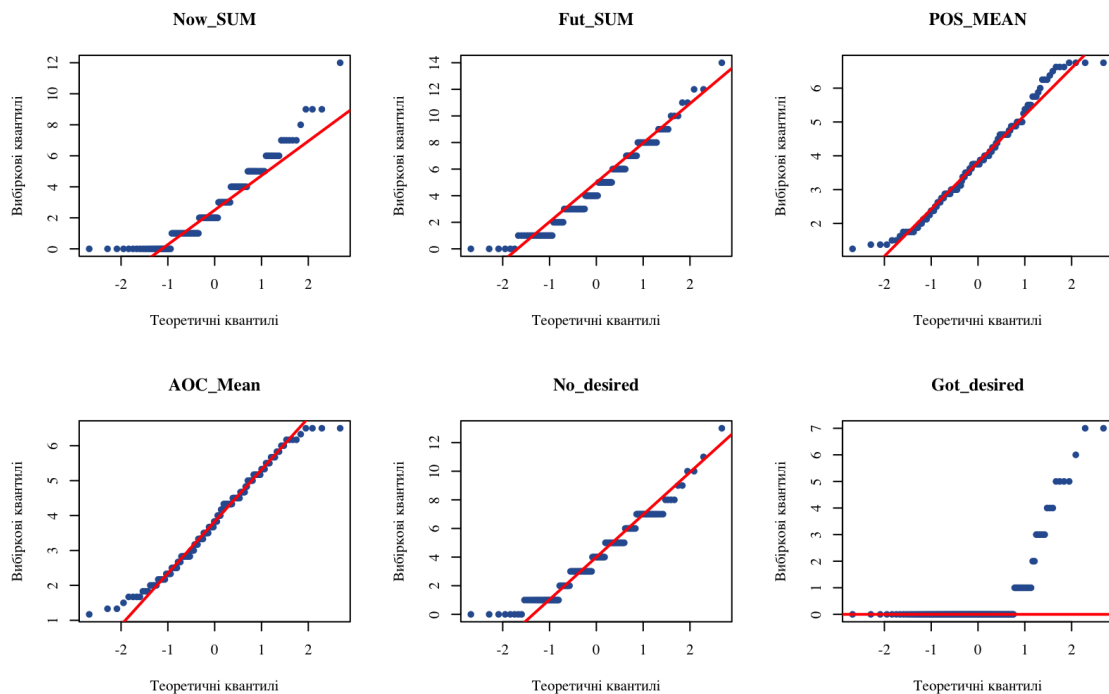


Рисунок Ж.3. Перевірка даних доступних засобів підтримки на узгодженість розподілу з нормальним

Descriptives

	Mean	Median	SD	Skewness		Kurtosis		Shapiro-Wilk	
				Skewness	SE	Kurtosis	SE	W	p
Now_donations	0.3088	0.00	0.464	0.8368	0.208	-1.319	0.413	0.581	<.001
Now_peers	0.0588	0.00	0.236	3.7920	0.208	12.563	0.413	0.249	<.001
Now_days_off	0.1912	0.00	0.395	1.5883	0.208	0.530	0.413	0.480	<.001
Now_military_meet	0.0441	0.00	0.206	4.4896	0.208	18.427	0.413	0.207	<.001
Now_psy_edu	0.0515	0.00	0.222	4.1053	0.208	15.075	0.413	0.229	<.001
Now_manager	0.4779	0.00	0.501	0.0893	0.208	-2.022	0.413	0.636	<.001
Now_social_care	0.0588	0.00	0.236	3.7920	0.208	12.563	0.413	0.249	<.001
Now_flex_schedule	0.3456	0.00	0.477	0.6567	0.208	-1.592	0.413	0.601	<.001
Now_remote	0.4559	0.00	0.500	0.1791	0.208	-1.998	0.413	0.634	<.001
Now_volunteering	0.1176	0.00	0.323	2.4000	0.208	3.816	0.413	0.375	<.001
Now_prof_dev	0.1397	0.00	0.348	2.1018	0.208	2.453	0.413	0.411	<.001
Now_psy_therapy	0.1250	0.00	0.332	2.2932	0.208	3.307	0.413	0.387	<.001
Now_colleagues	0.3382	0.00	0.475	0.6915	0.208	-1.545	0.413	0.597	<.001
Now_org_policies	0.1324	0.00	0.340	2.1941	0.208	2.856	0.413	0.399	<.001
Now_none	0.1691	0.00	0.376	1.7851	0.208	1.204	0.413	0.452	<.001

Рисунок Ж.4. Перевірка даних невідповідності бажаних до доступних засобів підтримки на узгодженість розподілу з нормальним

Descriptives

	Mean	Median	SD	Skewness		Kurtosis		Shapiro-Wilk	
				Skewness	SE	Kurtosis	SE	W	p
Mis_donations	0.140	0.00	0.348	2.102	0.208	2.45336	0.413	0.411	<.001
Mis_peers	0.199	0.00	0.400	1.528	0.208	0.34095	0.413	0.488	<.001
Miss_days_off	0.397	0.00	0.491	0.425	0.208	-1.84633	0.413	0.621	<.001
Mis_military_meet	0.294	0.00	0.457	0.914	0.208	-1.18257	0.413	0.572	<.001
Mis_psy_edu	0.213	0.00	0.411	1.416	0.208	0.00465	0.413	0.504	<.001
Mis_manager	0.331	0.00	0.472	0.727	0.208	-1.49383	0.413	0.593	<.001
Mis_social_care	0.316	0.00	0.467	0.800	0.208	-1.38131	0.413	0.585	<.001
Mis_flex_schedule	0.301	0.00	0.461	0.875	0.208	-1.25315	0.413	0.576	<.001
Mis_remote	0.147	0.00	0.355	2.015	0.208	2.09235	0.413	0.422	<.001
Mis_volunteering	0.184	0.00	0.389	1.651	0.208	0.73580	0.413	0.471	<.001
Mis_prof_dev	0.360	0.00	0.482	0.589	0.208	-1.67856	0.413	0.607	<.001
Mis_psy_therapy	0.390	0.00	0.489	0.457	0.208	-1.81776	0.413	0.618	<.001
Mis_colleagues	0.338	0.00	0.475	0.691	0.208	-1.54478	0.413	0.597	<.001
Mis_org_policies	0.441	0.00	0.498	0.240	0.208	-1.97181	0.413	0.631	<.001

ДОДАТОК 3. РИСУНКИ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ ОСНОВНИХ ЗМІННИХ

Рисунок 3.1. Таблиця кореляцій між засобами підтримки, POS та AOC

		Now_SUM	No_desired	Got_desired	POS_Mean	AOC_mean
Now_SUM	Spearman's rho	—				
	df	—				
	p-value	—				
No_desired	Spearman's rho	−0.357 ***	—			
	df	134	—			
	p-value	<.001	—			
Got_desired	Spearman's rho	0.314 ***	0.084	—		
	df	134	134	—		
	p-value	<.001	.332	—		
POS_Mean	Spearman's rho	0.635 ***	−0.501 ***	0.231 **	—	
	df	133	133	133	—	
	p-value	<.001	<.001	.007	—	
AOC_mean	Spearman's rho	0.436 ***	−0.339 ***	0.086	0.646 ***	—
	df	133	133	133	133	—
	p-value	<.001	<.001	.324	<.001	—

Рисунок 3.2. POS як медіатор між отриманими засобами підтримки та AOC

Mediation Estimates

Effect	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Indirect	0.23028	0.0379	0.1624	0.311	6.068	<.001
Direct	0.00638	0.0521	−0.0944	0.110	0.122	.903
Total	0.23666	0.0466	0.1454	0.328	5.078	<.001

ДОДАТОК И. РИСУНКИ РІЗНИЦІ МІЖ ГРУПАМИ ЗА КРИТЕРІЄМ KRUSKAL-WALLIS

Рисунок И.1. Різниця в отриманих засобах підтримки залежно від місця проживання

Kruskal-Wallis				
	χ^2	df	p	ϵ^2
Now_SUM	5.51	3	.138	0.0408

Рисунок И.2.1. Різниця в отриманих засобах підтримки залежно від сфери роботи

Kruskal-Wallis				
	χ^2	df	p	ϵ^2
Now_SUM	13.7	2	.001	0.102

Рисунок И.2.2. Post hoc тест для різниці в отриманих засобах підтримки залежно від сфери роботи

Pairwise comparisons - Now_SUM			
		W	p
Приватна організація	Державна установа	-3.39	.044
Приватна організація	Неприбуткова організація	3.06	.078
Державна установа	Неприбуткова організація	4.83	.002

Рисунок И.3. Різниця в отриманих засобах підтримки залежно від розміру організації

Kruskal-Wallis				
	χ^2	df	p	ϵ^2
Now_SUM	2.03	4	.731	0.0150

Рисунок И.4. Різниця в отриманих засобах підтримки залежно від формату роботи

Kruskal-Wallis				
	χ^2	df	p	ε^2
Now_SUM	15.5	2	<.001	0.115

Рисунок И.4.2. Post hoc тест для різниці в отриманих засобах підтримки залежно від формату роботи

Pairwise comparisons - Now_SUM			
		W	p
В офісі/на місці	Віддалено/онлайн	1.14	.700
В офісі/на місці	Гібридно	5.31	<.001
Віддалено/онлайн	Гібридно	3.99	.013

**ДОДАТОК І. РІЗНИЦЯ POS МІЖ ГРУПАМИ ХАРАКТЕРИСТИК
ОСОБИСТОГО ДОСВІДУ ЗА ONE-WAY ANOVA ТА GAMES-HOWELL**

Характеристика	F/mean difference	p-value
Наявність дітей	0.466	0.496
Досвід внутрішнього переміщення (ВПО)	0.492	0.484
Формат роботи	3.76	0.028*
<i>В офісі - Гібридно</i>	-0.766	0.025*
<i>Віддалено - Гібридно</i>	-0.0766	0.098
<i>В офісі - Віддалено</i>	-0.0625	0.975
Терміну служби партнера	1.14	0.365
Частота виходів на бойові завдання	2.41	0.058