

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ.  
СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

Факультет управління  
Кафедра психології

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти

**«Психологічні особливості довіри у міжкультурному середовищі  
молоді»**

Спеціальність: *053 Психологія*

Освітня програма: *Психологія*

**ВИКОНАВ:**

студентка *Чернишова Катерина*  
*Юріївна ПС22-3*



**КЕРІВНИК:**

к. психологічних н., доцент  
кафедри психології  
*Салюк Марина Анатоліївна*

\_\_\_\_\_

**РЕЦЕНЗЕНТ:**

к. психологічних н., завідувач  
кафедри психології  
«ДАНО» ДОР  
*Ковальчук Олена Степанівна*

\_\_\_\_\_

**ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ:**

к. психологічних н., завідувач  
кафедри психології  
*Склянська Ольга Вадимівна*

\_\_\_\_\_

м. Дніпро

2026

## АНОТАЦІЯ

Чернишова К.Ю. Психологічні особливості довіри в міжкультурному середовищі сучасної молоді.

У кваліфікаційній роботі досліджено психологічні особливості довіри в міжкультурному середовищі сучасної молоді. Проаналізовано теоретикометодологічні підходи до визначення феномену довіри, розкрито структуру та функції довіри в системі міжособистісної взаємодії. Охарактеризовано міжкультурне середовище як соціально-психологічний феномен та визначено вплив культурних чинників на формування довірчих стосунків молоді.

У ході емпіричного дослідження встановлено взаємозв'язок між рівнем міжособистісної довіри, комунікативною компетентністю, частотою міжкультурних контактів та переживанням самотності. Доведено, що мовна впевненість і позитивний досвід взаємодії з представниками інших культур сприяють підвищенню рівня довіри та ефективності комунікації. Визначено основні психологічні бар'єри, що ускладнюють формування довіри в багатонаціональних колективах.

У роботі розроблено та апробовано елементи психологічного тренінгу «Міст довіри», спрямованого на розвиток міжкультурної сензитивності, емпатії та навичок конструктивної взаємодії. Сформовано практичні рекомендації для психологів, освітніх закладів та молодіжних організацій щодо зміцнення міжособистісної довіри в умовах культурного різноманіття.

**Ключові слова:** довіра, міжособистісна довіра, міжкультурне середовище, молодь, міжкультурна комунікація, комунікативна компетентність, самотність, міжкультурна взаємодія, міжкультурна сензитивність.

Chernyshova K.Y. Psychological Features of Trust in the Intercultural Environment of Modern Youth.

The qualification paper examines the psychological features of trust in the intercultural environment of modern youth. Theoretical and methodological approaches to the definition of trust are analyzed, and the structure and functions of trust in interpersonal interaction are revealed. The intercultural environment is characterized as a socio-psychological phenomenon, and the influence of cultural factors on the formation of trusting relationships among young people is determined.

The empirical study established the relationship between the level of interpersonal trust, communicative competence, frequency of intercultural contacts, and feelings of loneliness. It was proved that language confidence and positive interaction experience with representatives of other cultures contribute to increasing trust and communication effectiveness. The main psychological barriers complicating the formation of trust in multinational groups were identified.

The paper develops and tests elements of the psychological training program “Bridge of Trust” aimed at developing intercultural sensitivity, empathy, and constructive interaction skills. Practical recommendations for psychologists, educational institutions, and youth organizations on strengthening interpersonal trust in conditions of cultural diversity are proposed.

**Keywords:** trust, interpersonal trust, intercultural environment, youth, intercultural communication, communicative competence, loneliness, intercultural interaction, intercultural sensitivity.

B  
C  
 $\Phi$   
V  
H  
n

1. Організація та методичне забезпечення дослідження ..... 24

2. Аналіз та інтерпретація емпіричних даних ..... 29

**Висновки до розділу 2..... 46**

## 2. Розробка та апробація елементів програми психологічного тренінгу,

## Психологічні бар'єри та чинники, що ускладнюють формування довіри в

3. Формування практичних рекомендацій для психологів, освітніх закладів та молодіжних організацій щодо зміцнення довіри та ефективної взаємодії в

Висновки до розділу 3 ..... 61

ВІСНОВКИ.....63

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ..... 66**

**ПОДАТКИ** ..... 72

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У контексті сучасних глобалізаційних процесів та інтенсифікації міграційних потоків проблема міжособистісної довіри в мультикультурному просторі набуває особливої гостроти. Для сучасної молоді, яка є найбільш мобільною верствою населення, здатність вибудовувати довірчі стосунки з представниками різних етносів та культур стає не лише запорукою особистісного добробуту, а й необхідною умовою успішної професійної самореалізації в міжнародному середовищі. Відсутність фундаменту довіри призводить до соціальної ізоляції, посилення міжетнічної напруги та деструкції комунікативних процесів у молодіжних групах.

Довіра виступає базовим інтегративним механізмом, що дозволяє особистості долати стан невизначеності та ризику, який природно виникає під час контакту з «іншим». Проте в міжкультурному контексті цей процес ускладнюється дією специфічних бар'єрів: мовних труднощів, відмінностей у ціннісних орієнтаціях та впливу етнокультурних стереотипів. Молода людина часто опиняється перед вибором між відкритістю до нового досвіду та захисною самоізоляцією, що робить дослідження психологічної природи довіри критично важливим для збереження соціальної стабільності.

Попри значну кількість теоретичних напрацювань, питання динаміки довіри та методів її цілеспрямованого формування в умовах міжкультурної взаємодії молоді залишається недостатньо вивченим. Необхідність розробки дієвого психологічного інструментарію для подолання бар'єрів недовіри та інтеграції молоді у полікультурне середовище визначає вибір теми дослідження. Вивчення цього феномену дозволить глибше зрозуміти механізми адаптації особистості та запропонувати ефективні шляхи оптимізації міжкультурного діалогу.

**Мета дослідження** полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей довіри в міжкультурному середовищі молоді, а також у розробці та апробації програми психологічного тренінгу для підвищення рівня міжособистісної довіри.

**Об'єкт дослідження** – психологічні особливості міжособистісної взаємодії молоді в мультикультурному середовищі.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості довіри у міжкультурному середовищі молоді.

**Гіпотеза дослідження** – рівень міжособистісної довіри молоді позитивно пов'язаний із комунікативною компетентністю та негативно – із самотністю, частота міжкультурних контактів і мовна впевненість додатково підвищують рівень довіри.

**Завдання дослідження:**

1. Розкрити психологічну сутність та структуру довіри на основі аналізу класичних та сучасних підходів.
2. Проаналізувати чинники та особливості взаємодії молоді в умовах міжкультурного середовища.
3. Здійснити емпіричне дослідження особливостей довіри в міжкультурному середовищі сучасної молоді.
4. Визначити психологічні бар'єри та чинники, що ускладнюють формування довіри в міжкультурних групах.
5. Розробити та перевірити ефективність програми психологічного тренінгу, спрямованого на зміцнення довіри та оптимізацію міжкультурної взаємодії.
6. Надати практичні рекомендації для психологів, освітніх закладів та молодіжних організацій щодо зміцнення довіри та ефективної взаємодії в міжкультурному середовищі.

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс наукових методів: *теоретичні* (аналіз, систематизація та узагальнення наукових першоджерел з етнопсихології та соціальної психології); *емпіричні* (тестування за допомогою таких методик: Авторський self-report опитувальник міжособистісної комунікативної компетентності (на основі моделі R

u

b

i

n

для встановлення зв'язків та Ткритерій Віллоксона для оцінки ефективності формувального впливу).

**Емпірична база дослідження.** Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку, що складається із 32 працівників європейського підприємства PlukonFoodGroup. Серед досліджуваних – 24 жінки та 8 чоловіків віком від 20 до 35 років. Середній вік досліджуваних становить 28 років.

Національний склад вибірки представлений таким чином: українці – 13 осіб (40,6 %), нідерландці – 9 осіб (28,1%), поляки – 8 осіб (25%), турки – 1 особа (3,1%) та литовці – 1 особа (3,1%).

**Теоретико-методологічну основу дослідження** складають фундаментальні положення про розвиток особистості та базову довіру (Е. Еріксон [47], Т. Леві [51]), концепції соціального капіталу та довіри як моральної цінності (Ф. Фукуяма [48], А. Селігман [57], Е. Усланер [59]). У роботі враховано моделі крос-культурних відмінностей Г. Хофстеде [50], Е. Холла [49], С. Шварца [56] та Дж. Беррі [46], а також теорії індивідуалізмуколективізму Г. Тріандіса [58]. Особливе значення мають праці зарубіжних дослідників щодо вимірювання довіри (Дж. Роттер [54], Дж. Ремпель [53], Т. Ямагіші [60]).

Серед вітчизняних науковців базу дослідження становлять доробки І. Агапченко [1], Н. Губи [3] та В. Кравців [9] щодо структури довіри, а також етнопсихологічні розвідки А. Османової [5; 24], Л. Співак [5] та В. Загороднової [7]. Проблеми міжетнічної взаємодії молоді та стереотипізації висвітлено у працях О. Маслової [19], М. Левицької [16], С. Руденко [29] та В. Мельника [20]. Психологічні аспекти комунікативної компетентності та самотності опрацьовано на основі праць Г. Чайки [41; 42], О. Крюкової [13] та Д. Лисенка [17; 18].

**Теоретична значущість та наукова новизна.** Теоретична значущість роботи полягає у поглибленні наукових уявлень про структуру довіри як соціально-психологічного ресурсу адаптації молоді в умовах культурного різноманіття. Теоретично обґрунтовано модель психологічних бар'єрів, що ускладнюють формування довірчих відносин, що розширює категоріальний

апарат соціальної та етнічної психології. Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що вперше встановлено характер взаємозв'язку між рівнем суб'єктивної самотності та готовністю до міжкультурної довіри у молодіжних групах; конкретизовано вплив мовної впевненості на формування кредиту надійності в комунікації; дістала подальшого розвитку система психологічних умов оптимізації міжкультурного діалогу через розвиток емпатії та децентрації.

**Практична значущість** дослідження визначається можливістю впровадження розробленого тренінгу «Міст довіри» в освітній процес закладів вищої освіти та систему корпоративного навчання міжнародних компаній. Сформовані рекомендації можуть бути використані психологами та молодіжними лідерами для створення інклюзивного середовища, зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності взаємодії в багатонаціональних колективах.

Апробація роботи...

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (60 найменувань на 6 сторінках), 6 додатків (на 8 сторінках). Робота містить 9 таблиць. Загальний обсяг роботи – 79 сторінок, із них – 65 сторінок основного тексту.

## **РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДОВІРИ В МІЖКУЛЬТУРНОМУ КОНТЕКСТІ**

### **1.1. Психологічна сутність та структура довіри: класичні та сучасні підходи до визначення поняття довіри в психології**

Феномен довіри посідає фундаментальне місце в ієрархії соціальнопсихологічних категорій, виступаючи базисом для формування

особистісної ідентичності та стійких міжлюдських взаємин. У сучасній психологічній науці довіра розглядається як багатогранне утворення, що охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, забезпечуючи внутрішню стабільність суб'єкта в умовах мінливого соціального середовища. Генезис уявлень про цей феномен свідчить про поступовий перехід від розуміння довіри як суто етичної категорії до її трактування як динамічного психологічного механізму, що визначає стратегії адаптації молоді в умовах глобалізації та культурної дифузії.

Витоки наукового аналізу довіри в психології пов'язані з працями класиків, зокрема Е. Еріксон обґрунтував концепцію базової довіри як первинного психологічного новоутворення, що виникає на першому етапі онтогенезу та визначає подальшу відкритість індивіда до світу. Науковець наголошував, що саме баланс між довірою та недовірою стає фундаментом для формування здорового еґо, де довіра виступає як відчуття внутрішньої впевненості у доброзичливості оточення та передбачуваності життєвих подій [47, с. 45]. У межах психоаналітичної традиції це поняття тісно корелює з поняттям безпеки, де відсутність базової довіри сприймається як джерело екзистенційної тривоги та бар'єр для подальшої соціалізації особистості.

Подальший розвиток класичних підходів у середині XX століття був спрямований на вивчення міжособистісного аспекту цього явища, де Дж. Ремпел, Дж. Холмс та М. Занна запропонували модель довіри у близьких стосунках, виокремлюючи в ній такі компоненти, як передбачуваність, надійність та віра. Автори стверджували, що довіра не є статичним станом, а розвивається від оцінки минулої поведінки партнера до глибокої емоційної впевненості у тому, що інша людина діятиме в інтересах суб'єкта навіть у ситуаціях невизначеності [53, с. 98]. Такий підхід дозволив розширити розуміння довіри як процесу, що базується на поступовому зниженні сприйняття ризику в соціальній взаємодії.

У межах соціально-психологічного дискурсу Ф. Фукуяма та Е. Лоттерман акцентували увагу на культурній обумовленості довіри, визначаючи її як очікування того, що члени певної спільноти дотримуватимуться спільних норм і

демонструватимуть чесну поведінку. Дослідники вважали, що довіра є формою соціального капіталу, який критично необхідний для функціонування будь-яких суспільних інститутів [48, с. 85]. Для молоді у міжкультурному середовищі цей аспект стає ключовим, оскільки спільність ціннісних орієнтацій дозволяє подолати «кризу довіри», характерну для ситуацій контакту з представниками інших етнічних груп.

Системний аналіз структури довіри у вітчизняній науковій школі представила Н. Шевченко та О. Цигика, які здійснили ґрунтовний огляд цього явища в різних галузях знання, підкреслюючи складність його дефініції через міждисциплінарний характер. Дослідниці зауважують, що психологічний вимір довіри включає не лише раціональний розрахунок надійності іншого, а й суб'єктивну готовність особистості до саморозкриття. У їхніх роботах довіра постає як інтегральна характеристика взаємодії, що поєднує індивідуальні властивості суб'єктів та контекстуальні умови їхньої зустрічі [45, с. 97].

Важливий внесок у розробку теоретичних моделей розвитку міжособистісної довіри зробили В. Кравців та Н. Тавровецька, які запропонували структуру, де довіра розглядається як динамічний баланс між внутрішніми установками та зовнішніми стимулами. Автори наголошують на тому, що розвиток довіри у юнацькому віці проходить шлях від наївного сприйняття до критичного аналізу соціальних сигналів [9, с. 12]. Ця модель дозволяє глибше зрозуміти психологічну готовність сучасної молоді до встановлення довірчих стосунків у полікультурних групах, де рівень невизначеності є апріорі вищим.

Концептуалізацію довіри як складного багаторівневого феномена продовжує І. Агапченко, яка в межах міждисциплінарного підходу виокремлює функціональні характеристики довіри, що забезпечують цілісність особистості. Вона визначає довіру як механізм зниження соціальної складності, що дозволяє людині діяти у світі, де неможливо повністю контролювати поведінку інших [1, с. 15]. Для молоді, яка інтегрується у нове культурне середовище, довіра виконує роль психологічного фільтра, що допомагає відокремити потенційно безпечні контакти від загрозливих.

У сучасних дослідженнях Н. Губа розкриває сутність та види міжособистісної довіри, акцентуючи на її функціях як регулятора соціальної поведінки. Науковиця виокремлює когнітивну довіру, що базується на компетентності, та афективну довіру, в основі якої лежить емоційна близькість [3, с. 34]. Такий розподіл є критично важливим для аналізу міжкультурної взаємодії, оскільки первинна довіра між представниками різних культур часто починається саме з когнітивного рівня – визнання професіоналізму та дотримання формальних домовленостей.

Проблематику довіри як ціннісної основи соціальної взаємодії детально розробила О. Кожем'якіна, стверджуючи, що довіра є внутрішнім моральним імперативом, який визначає якість суспільного життя. У її концепції довіра постає як ціннісна установка, що формується під впливом виховання та культурної традиції [8, с. 112]. Саме цей аксіологічний підхід дозволяє пояснити, чому представники різних культур демонструють різні рівні готовності довіряти «чужинцям» та які механізми лежать в основі подолання міжетнічної дистанції.

Сучасний погляд на структуру довіри через призму поведінкових проявів пропонують Т. Ямагіші, С. Акутсу та К. Чо, які розробили двокомпонентну модель, що розрізняє загальну довіру як рису особистості та обережність як стратегію поведінки. На думку зарубіжних науковців, високий рівень загальної довіри не означає легковажність, а навпаки – є ознакою соціального інтелекту, що дозволяє ефективніше розпізнавати надійних партнерів [60, с. 440]. Це дослідження спростовує міф про те, що довіра є пасивним станом, доводячи її активну, пізнавальну природу в процесі соціальної адаптації.

Аналізуючи довіру як ключовий компонент психічного здоров'я, Г. Чайка підкреслює, що здатність довіряти є індикатором особистісної зрілості та психологічного благополуччя. Автор зазначає, що дефіцит довіри призводить до соціальної ізоляції та стагнації розвитку, тоді як оптимальний рівень довіри сприяє розширенню життєвого простору особистості [41, с. 33]. У контексті молодіжного середовища довіра стає тим ресурсом, який дозволяє молодій

людині не лише сприймати іншу культуру, а й збагачувати власний внутрішній світ через діалог.

Завершуючи теоретичний огляд, слід згадати підхід Д. Докторової, яка систематизувала основні парадигми розуміння довіри в сучасній соціогуманітаристиці, виділяючи психологічну школу як найбільш орієнтовану на внутрішній світ суб'єкта. Дослідниця наголошує на необхідності синтезу раціональних та ірраціональних компонентів довіри для створення цілісної картини людської взаємодії [4, с. 55].

На основі здійсненого аналізу позицій як зарубіжних, так і українських науковців, ми розуміємо довіру як інтегральне психологічне утворення, що поєднує в собі внутрішню установку особистості на відкритість світу та свідомий вибір стратегії взаємодії, заснованої на позитивних очікуваннях щодо намірів іншого. У нашому дослідженні довіра постає не просто як емоційний стан, а як складний механізм соціального прогнозування, що дозволяє молодій людині нівелювати суб'єктивне відчуття ризику в умовах високої невизначеності. Це одночасно і фундамент ідентичності, і динамічний ресурс, який забезпечує можливість конструктивного діалогу навіть за відсутності повного знання про соціокультурні особливості партнера по комунікації.

Довіра в психологічному контексті визначається як багаторівневий процес, що інтегрує когнітивну оцінку надійності середовища з емоційною готовністю до саморозкриття та вразливості. Вона виступає ключовим регулятором міжособистісної дистанції, де її структура охоплює як базові психофізіологічні рівні безпеки, так і вищі ціннісно-сміслові орієнтири особистості. Для сучасної молоді формування довіри є необхідною умовою подолання комунікативних бар'єрів, що дозволяє перетворювати потенційно конфліктне міжкультурне середовище на простір для спільного розвитку та співпраці. Узагальнюючи підходи дослідників, можна стверджувати, що саме через призму довіри відбувається трансформація «чужого» соціокультурного досвіду у зрозумілу та прийнятну частину життєвого світу суб'єкта.

Отже, у ході теоретичного аналізу було встановлено, що психологічна сутність довіри полягає в її здатності виступати базисним механізмом соціальної інтеграції та особистісної стабільності. Структура цього феномену є багатокомпонентною і включає когнітивні, афективні та поведінкові елементи, що динамічно змінюються залежно від досвіду взаємодії. Ми з'ясували, що еволюція наукових поглядів демонструє перехід від сприйняття довіри як статичної риси до розуміння її як активного інструменту адаптації в складному соціумі.

## **1.2. Міжкультурне середовище як соціально-психологічний феномен: чинники та особливості взаємодії молоді в умовах культурного різноманіття**

Міжкультурне середовище у сучасному психологічному дискурсі розглядається як складне поле взаємодії, де перетинаються різні ціннісні системи, комунікативні коди та поведінкові паттерни. Для сучасної молоді таке середовище є природним життєвим простором, що формується під впливом глобалізації, академічної мобільності та цифрової інтеграції, вимагаючи від особистості високого рівня психологічної гнучкості. Соціально-психологічний аналіз цього феномену дозволяє виявити специфічні чинники, які визначають успішність адаптації індивіда та характер формування довірчих відносин між представниками різних лінгвокультурних спільнот.

Фундаментальні засади розуміння міжкультурного середовища заклав Е. Холл, який у межах теорії культурного контексту обґрунтував ідею про те, що середовище взаємодії не є нейтральним, а насичене невербальними сигналами та прихованими смислами. Науковець довів, що в культурах з «високим контекстом» значна частина інформації передається через ситуативне оточення та статус учасників, тоді як у «низькоконтекстних» культурах акцент робиться на прямій вербальній комунікації [49, с. 25]. Для молоді, яка опиняється в умовах культурного різноманіття, неуспішне зчитування цих контекстуальних маркерів

часто стає першопричиною когнітивного дисонансу та зниження рівня базової довіри до партнерів по взаємодії.

Розвиваючи хронологію зарубіжних досліджень, важливо звернутися до концепції індивідуалізму та колективізму Г. Тріандіса, Р. Бонтемпо та М. Віллареала, які розглядають ці параметри як ключові детермінанти групової динаміки. Автори стверджують, що в міжкультурному середовищі молодь із колективістських культур тяжіє до встановлення глибоких довірчих зв'язків усередині своєї групи («ми-групи»), тоді як представники індивідуалістських культур легше йдуть на контакт із «чужинцями», але ці зв'язки часто є менш тривалими [58, с. 325]. Розуміння цих відмінностей є критичним для психолога, адже воно дозволяє прогнозувати швидкість формування соціальних мереж у студентських групах зі змішаним етнічним складом.

Вагомий внесок у дослідження психологічної адаптації особистості в іншому середовищі зробив Дж. Беррі, запропонувавши модель стратегій аккультурації, що включає асиміляцію, сепарацію, маргіналізацію та інтеграцію. Науковець наголошував, що саме інтеграція, за якої людина зберігає власну ідентичність і водночас відкрито взаємодіє з новою культурою, є найбільш психологічно сприятливою для збереження ментального здоров'я [46, с. 702]. У контексті молодіжного середовища ця модель пояснює, чому рівень довіри до оточення прямо залежить від обраної індивідом стратегії вживання у новий соціокультурний простір.

Аналізуючи сучасні тенденції, Г. Хофстеде запропонував концепцію культурних вимірів, де такі параметри, як дистанція влади та уникнення невизначеності, виступають бар'єрами або ж навпаки – стимулами для міжособистісної взаємодії. Дослідник аргументує, що в середовищі з високим рівнем уникнення невизначеності будь-яка культурна інакшість сприймається як загроза, що автоматично блокує механізми довіри [50, с. 79]. Для сучасної молоді, яка прагне до ефективної взаємодії, розвиток толерантності до невизначеності стає ключовим завданням, що дозволяє продуктивно співіснувати в умовах плюралізму думок та цінностей.

Вітчизняний дослідник В. Мельник розглядає соціальну психологію міжетнічних відносин через призму групової ідентичності, підкреслюючи роль етнічних стереотипів у сприйнятті «іншого». Автор зазначає, що міжкультурне середовище часто провокує актуалізацію спрощених образів інших народів, що суттєво викривляє процес міжособистісного пізнання [20, с. 56]. У молодіжному середовищі ці стереотипи можуть виконувати захисну функцію, проте водночас вони створюють стійкі бар'єри для формування щирої довіри та емпатії у міжгрупових контактах.

Проблематику міжкультурної комунікації в студентському середовищі ґрунтовно досліджує В. Загороднова, визначаючи її як процес обміну смислами, що ускладнюється відмінностями у картинах світу учасників. Дослідниця вказує, що для успішної взаємодії молоді недостатньо лише володіння мовою – необхідна сформована міжкультурна чутливість [7, с. 42]. Це дозволяє суб'єктам уникати «культурного шоку» та швидше переходити від стадії формального знайомства до стадії глибокої міжособистісної взаємодії, заснованої на взаємоповазі.

Соціально-психологічні аспекти міжетнічної взаємодії в українських ЗВО аналізує А. Кулинич, акцентуючи увагу на важливості створення сприятливого клімату в академічних групах. Науковець стверджує, що міжкультурне середовище вишу виступає своєрідним тренажером соціальної компетентності, де через щоденні контакти відбувається деконструкція упереджень [14, с. 82]. Успішний досвід такої взаємодії в юності формує в особистості установку на космополітизм та глобальну довіру, що є надзвичайно актуальним у сучасному відкритому світі.

Важливу роль у розумінні динаміки міжкультурного середовища відіграє етнічна свідомість, яку А. Османова розглядає як регулятор поведінки особистості в кризові періоди. Авторка зауважує, що рівень усвідомлення власної культурної приналежності прямо впливає на те, як людина сприймає представників інших груп [24, с. 195]. Для молоді, чия ідентичність перебуває в стадії активного формування, зустріч із культурно відмінним середовищем може

стати або стимулом до розвитку, або причиною глибинного внутрішнього конфлікту.

Теоретичні аспекти дослідження міжкультурної компетентності в роботах С. Радул висвітлюють цей феномен як здатність особистості до ефективного функціонування в полікультурному просторі. Науковиця наголошує, що компетентність включає не лише знання про інші культури, а й готовність до зміни власних поведінкових стратегій [28, с. 190]. Саме ця гнучкість дозволяє молодим людям мінімізувати ризики непорозуміння та створювати простір безпечної взаємодії, де довіра стає стабільною характеристикою стосунків.

Дослідження Л. Федоренко фокусується на психології міжетнічних відносин, де авторка виокремлює чинники, що сприяють гармонізації взаємодії молоді. Вона доводить, що спільна діяльність, яка має значущу для всіх учасників мету, є найкращим інструментом подолання етнічної дистанції [38, с. 102]. У міжкультурному середовищі саме проектна робота чи волонтерство стають тими майданчиками, де довіра народжується через спільний досвід та взаємну відповідальність за результат.

Також варто згадати концепцію полікультурної особистості, яку А. Солодка розглядає в контексті міжнародного досвіду формування навичок глобального громадянства. Авторка стверджує, що міжкультурне середовище є не просто місцем зустрічі представників різних країн, а каталізатором формування нового типу ідентичності – відкритої, толерантної та здатної до високого рівня міжособистісної довіри незалежно від кордонів [33, с. 12].

На основі аналізу позицій вітчизняних та зарубіжних науковців, ми розглядаємо міжкультурне середовище як динамічний простір соціальнопсихологічної взаємодії, що функціонує як складна система перетину індивідуальних та групових смислів. Це середовище не є простою сукупністю представників різних етносів, а постає як особливий феномен, де через зіткнення культурних кодів актуалізуються механізми ідентифікації та відокремлення. Для молоді цей простір стає зоною інтенсивного соціального навчання, де успішність контакту залежить від здатності індивіда виходити за межі власних

етноцентричних установок. Таке середовище вимагає від суб'єкта особливої психологічної готовності до сприйняття відмінностей як ресурсу, а не як загрози.

У нашому розумінні, ключовою особливістю взаємодії молоді в умовах культурного різноманіття є необхідність постійної рефлексії власних стереотипів та упереджень, що безпосередньо впливає на динаміку формування довіри. Міжкультурне середовище виступає специфічним каталізатором, який або загострює міжгрупову напруженість через психологічні бар'єри, або сприяє розвитку полікультурної компетентності та глобальної ідентичності. Важливо підкреслити, що соціально-психологічне благополуччя молоді в такому контексті визначається не стільки кількістю міжкультурних контактів, скільки їх якістю – здатністю до емпатичного розуміння «іншого» та побудови безпечної комунікації. Таким чином, цей феномен є невід'ємною складовою сучасної соціалізації, яка формує новий тип особистості, адаптованої до життя в глобалізованому світі.

Отже, узагальнення теоретичних підходів дозволило визначити міжкультурне середовище як багатофакторне поле взаємодії, де психологічні чинники відіграють вирішальну роль у подоланні культурної дистанції. З'ясовано, що успішна адаптація молоді в таких умовах базується на гнучкості поведінкових стратегій та високому рівні міжкультурної сензитивності. Ми встановили, що соціально-психологічна специфіка цього середовища зумовлена постійним впливом етнокультурних стереотипів, які потребують свідомої корекції для розбудови конструктивних відносин. Міжкультурне середовище постає як унікальна платформа для трансформації особистості, що створює передумови для формування глибокої міжособистісної довіри на засадах діалогу культур.

### **1.3. Вплив культурних чинників на формування та прояв довіри: моделі крос-культурних відмінностей у сприйнятті надійності та ризику**

Вплив культурних чинників на архітектоніку довіри є визначальним у процесі міжкультурної комунікації, оскільки кожна культура формує власні унікальні критерії надійності та допустимого рівня соціального ризику. У психологічному вимірі культура виступає як матриця, що програмує очікування індивіда щодо поведінки оточуючих, визначаючи межі між «своїми», яким довіра надається авансом, та «чужими», чия лояльність потребує тривалої перевірки. Дослідження крос-культурних відмінностей дозволяє зрозуміти, чому однакові соціальні сигнали можуть інтерпретуватися молоддю з різних країн як ознаки щирості або, навпаки, як прояви маніпуляції чи прихованої загрози.

Фундаментальні крос-культурні моделі ХХ століття заклали основу для розуміння того, як ціннісні орієнтації націй корелюють із рівнем міжособистісної довіри. Зокрема, Г. Хофстеде у своїх дослідженнях довів, що в культурах із високим рівнем уникнення невизначеності довіра формується надзвичайно повільно і базується переважно на суворому дотриманні формальних правил та законів [50, с. 82]. Для молоді з таких культур ситуація міжкультурного контакту є джерелом стресу, оскільки відсутність звичних соціальних регуляторів змушує їх сприймати будь-який ризик як деструктивний чинник. На противагу їм, представники культур із низьким рівнем уникнення невизначеності демонструють вищу схильність до «когнітивної довіри», легше сприймаючи інновації та культурну інакшість як природну частину життя.

Розвиваючи хронологію вивчення культурних чинників, Г. Тріандіс та його колеги обґрунтували вплив параметрів індивідуалізму-колективізму на структуру соціального капіталу особистості. Науковці з'ясували, що в колективістських суспільствах довіра має «партикулярний» характер – вона є надзвичайно міцною всередині групи, але різко падає при контакті з аутгрупами [58, с. 328]. В індивідуалістських же культурах довіра є більш «універсальною», що дозволяє молоді швидше встановлювати поверхневі, проте конструктивні зв'язки з представниками різних етносів. Це пояснює специфіку сприйняття надійності: для колективіста надійність – це лояльність до групи, для індивідуаліста – це особиста відповідальність та виконання контракту.

Особливе значення для розуміння крос-культурних відмінностей має теорія Ш. Шварца, який виокремив систему культурних ціннісних орієнтацій, що безпосередньо впливають на готовність до ризику в міжособистісних стосунках. Автор стверджує, що культури, зорієнтовані на «автономію», стимулюють особистість до відкритого вияву почуттів та довіри, тоді як культури «консерватизму» чи «ієрархії» вимагають обережності та дотримання дистанції [56, с. 148]. У молодіжному середовищі ці установки проявляються через вибір стратегій саморозкриття: студенти з «автономних» культур сприймають відкритість як інструмент зближення, тоді як представники «ієрархічних» спільнот можуть бачити в ній ознаку слабкості чи некомпетентності.

У контексті соціально-економічної стабільності Е. Усланер розглядає довіру як моральну цінність, що не залежить від особистого досвіду, а є продуктом культурного середовища, в якому виросла людина. Науковець вводить поняття «стратегічної довіри», що базується на знанні про конкретну особу, та «моральної довіри», яка є апіорною вірою в порядність людей взагалі [59, с. 108]. Крос-культурні відмінності полягають у тому, який тип довіри домінує в суспільстві: там, де переважає моральна довіра, молодь значно легше інтегрується в міжкультурні групи, сприймаючи ризик взаємодії як частину соціального навчання, а не як особисту небезпеку.

Проблематика сприйняття ризику в міжкультурному контексті також детально висвітлена А. Селігманом, який пов'язує феномен довіри з необхідністю діяти в умовах свободи волі партнера. Автор підкреслює, що довіра виникає лише там, де є можливість зради; якщо поведінка повністю регламентована традицією чи законом, мова йде про «впевненість», а не про довіру [57, с. 18]. Крос-культурні моделі демонструють, що в різних культурах межа між впевненістю та довірою проходить по-різному, що змушує молодь постійно балансувати між потребою в безпеці та прагненням до автентичного людського контакту.

Вітчизняна дослідниця Т. Стеценко розглядає довіру як соціальний ресурс, наголошуючи на тому, що культурні чинники визначають «кредит довіри», який

особистість готова надати оточуючим. Вона вказує, що в українському соціумі довіра часто має амбівалентний характер, поєднуючи високу міжособистісну прихильність із низьким рівнем довіри до інституцій [34, с. 47]. У міжкультурному середовищі ця особливість може проявлятися через формування стійких мікрогруп «своїх», що ускладнює процес загальної інтеграції молоді та вимагає спеціальних психологічних заходів для розширення радіусу довіри.

Аналіз сутності довіри та недовіри через призму мислення здійснює Т. Супрунець, яка доводить, що культурні схеми визначають логіку інтерпретації вчинків іншого. Дослідниця зазначає, що недовіра часто є результатом «неправильного перекладу» культурних жестів, коли нейтральна поведінка сприймається як ворожа через відмінність у базових ментальних картах [35, с. 51]. Це особливо актуально для молоді в умовах культурного різноманіття, де здатність до когнітивної переоцінки ситуації стає ключовим фактором подолання психологічних бар'єрів.

Психологічні аспекти етнічної толерантності як фундаменту довіри досліджує І. Шевченко, акцентуючи увагу на тому, що сприйняття надійності іншого тісно пов'язане з рівнем етноцентризму особистості. Чим вищим є рівень усвідомлення власної культури як єдино правильної, тим меншим є простір для довіри до «іншого». Науковиця наголошує на важливості виховання полікультурної ідентичності в молоді, що дозволяє змістити акцент із пошуку відмінностей на пошук спільних цінностей, які стають основою для взаємної надійності [44, с. 69].

Вплив стереотипів на міжособистісні відносини у студентському середовищі аналізує О. Маслова, стверджуючи, що саме стереотип визначає первинний рівень ризику, який людина приписує контакту з іноземцем. Авторка вказує, що негативні стереотипи блокують формування довіри на ранніх етапах, створюючи «пророцтво, що самоздійснюється» [19, с. 84]. У ситуації міжкультурної взаємодії молодь часто діє виходячи не з реальної надійності партнера, а з уявного образу, сформованого під впливом культурних міфів та медіа-дискурсу.

Дослідження Т. Руденко фокусується на культурних відмінностях як детермінантах міжетнічних стосунків, де авторка виокремлює «культурну дистанцію» як об'єктивний чинник ускладнення довіри. Вона доводить, що чим більшою є різниця в релігійних, мовних та побутових традиціях, тим більше психологічних зусиль вимагає побудова довірчих відносин [30, с. 115]. Для молодіжних організацій це є сигналом про необхідність створення спільних смислових полів, які б нівелювали цей розрив через залучення до загальнолюдських цінностей.

Завершуючи огляд, варто звернутися до праць Н. Ткачової та Ю. Чжан, які аналізують формування полікультурної компетентності в умовах глобалізації. Автори підкреслюють, що довіра в сучасному світі стає результатом професійної та культурної грамотності особистості. Здатність адекватно оцінювати ризики та надійність партнера з іншої культури є не лише психологічною рисою, а й важливою соціальною навичкою, яка дозволяє молодій людині бути успішною в глобальному суспільстві [36, с. 154]. Таким чином, культурні чинники не лише обмежують, а й структурують простір довіри, задаючи координати для безпечної та ефективної взаємодії.

Синтезуючи погляди зарубіжних та вітчизняних дослідників, ми доходимо висновку, що культура виступає невидимим, але потужним регулятором, який визначає поріг чутливості особистості до соціального ризику. Вплив культурних чинників проявляється у формуванні специфічних «фільтрів сприйняття», через які молода людина оцінює надійність іншого: від акценту на формальних правилах у культурах з високим рівнем уникнення невизначеності до пріоритету емоційної близькості в колективістських спільнотах. Етнокультурний контекст задає межі «радіусу довіри», визначаючи, наскільки швидко суб'єкт готовий перейти від стану захисної настороженості до конструктивної співпраці. Таким чином, крос-культурні відмінності у проявах довіри є результатом тривалої адаптації етносу до свого середовища, що закріпилася у формі стійких психологічних установок.

У нашому дослідженні ми розглядаємо моделі крос-культурних відмінностей як інструментарій для прогнозування поведінки молоді в міжкультурних групах, де сприйняття надійності партнера безпосередньо залежить від збігу або розбіжності їхніх ціннісних орієнтацій. Розуміння того, що для однієї культури ризик є можливістю для розвитку, а для іншої – загрозою стабільності, дозволяє психологу ефективніше проектувати умови для зміцнення довіри. Культурні чинники не просто впливають на рівень довіри, вони визначають саму її мову: те, які жести, слова чи вчинки будуть розцінені як докази вірності та чесності. Подолання міжкультурної дистанції можливе лише через усвідомлення цих глибинних відмінностей та вироблення спільного комунікативного коду, що нівелює страх перед інакшістю.

Отже, підсумовуючи розгляд впливу культурних чинників, можна стверджувати, що крос-культурні відмінності у сприйнятті надійності та ризику є ключовими детермінантами успішності міжкультурної взаємодії молоді. Ми встановили, що такі параметри, як індивідуалізм-колективізм та контекстність культури, безпосередньо формують стратегії надання довіри «іншому». З'ясовано, що для ефективної співпраці в полікультурному просторі необхідна не лише толерантність, а й глибоке розуміння культурно обумовлених критеріїв безпеки кожного учасника.

## Висновки до розділу 1

Аналіз теоретичних підходів показав, що довіра є складним психологічним феноменом, який поєднує в собі базові потреби безпеки та свідомі когнітивні оцінки. Ми з'ясували, що структура довіри включає афективні та поведінкові компоненти, які забезпечують стабільність особистості в соціальних контактах. Саме цей конструкт виступає фундаментом для подолання невизначеності та встановлення глибоких міжособистісних зв'язків у юнацькому віці.

Міжкультурне середовище визначено як специфічний соціальнопсихологічний простір, де взаємодія молоді ускладнюється через перетин різних ціннісних систем. Основними чинниками впливу тут виступають етнокультурні стереотипи та рівень сформованості міжкультурної компетентності учасників комунікації. Успішна адаптація особистості в таких умовах залежить від здатності до гнучкої зміни поведінкових стратегій та відкритості до діалогу.

Дослідження крос-культурних моделей довело, що культура безпосередньо програмує сприйняття надійності та ставлення суб'єкта до потенційного соціального ризику. Ми встановили, що такі параметри, як індивідуалізм-колективізм та рівень уникнення невизначеності, визначають швидкість і глибину формування довіри до представників інших груп. Це обумовлює необхідність врахування культурного контексту при аналізі психологічних особливостей взаємодії сучасної молоді.

Отже, узагальнюючи результати теоретичного дослідження, можна стверджувати, що довіра в міжкультурному середовищі є ключовим регулятором, який забезпечує трансформацію соціальної напруги у конструктивну співпрацю. Вона базується на інтеграції особистісного досвіду, культурних установок та актуальної оцінки безпеки взаємодії. Вивчення теоретико-методологічних основ підготувало ґрунт для подальшого емпіричного аналізу особливостей довіри сучасної молоді.

## **РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОВІРИ В МІЖКУЛЬТУРНОМУ СЕРЕДОВИЩІ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ**

### **2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження**

Емпіричний етап дослідження присвячений вивченню психологічних особливостей міжособистісної довіри персоналу в умовах сучасного міжнародного підприємства. Організація дослідження базувалася на комплексному підході, що передбачав поєднання теоретичного аналізу проблеми та практичного збору даних безпосередньо у виробничому середовищі компанії PlukonFoodGroup (м. Везеп, Нідерланди). Головною метою цього етапу стала апробація розробленого психодіагностичного інструментарію та збір первинного матеріалу. Логіка побудови дослідження була зумовлена необхідністю виявлення зв'язків між комунікативними навичками працівників та їхньою соціально-психологічною адаптацією в мультикультурному колективі.

Емпіричну базу дослідження складала репрезентативна вибірка працівників підприємства PlukonFoodGroup у загальній кількості 32 особи. Статевий розподіл вибірки відображає специфіку кадрового складу виробничого підрозділу, де більшу частину досліджуваних становлять жінки – 24 особи (75%), тоді як чоловіча частина представлена 8 особами (25%). Таке співвідношення дозволяє проаналізувати особливості комунікативної взаємодії з урахуванням гендерного аспекту, що є важливим для розуміння емоційного клімату в колективі. Віковий діапазон досліджуваних охоплює період ранньої дорослості – від 20 до 35 років, що відповідає категорії «молодь» за сучасними психологічними класифікаціями. Середній вік досліджуваних становить 28 років, що свідчить про сформованість їхніх особистісних настанов та наявність певного професійного досвіду.

Особливої уваги заслуговує національний склад вибірки, який є гетерогенним і відображає сучасні тенденції трудової міграції в Європі. Найбільшу частку досліджуваних становлять українці – 13 осіб (40,6%), що створює підґрунтя для вивчення їхньої адаптації в іноземному корпоративному

середовищі. Також до вибірки увійшли нідерландці (9 осіб – 28,1%), поляки (8 осіб – 25%), а також представники Туреччини та Литви (по 1 особі – 3,1% відповідно). Таке розмаїття культурних контекстів дозволяє розглядати міжособистісну довіру не лише як індивідуальну рису, а й як продукт міжкультурної взаємодії. Багатонаціональність вибірки стала ключовим фактором при формуванні гіпотези дослідження, оскільки мовний та культурний бар'єри безпосередньо впливають на якість комунікації.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що міжособистісна довіра молоді в умовах виробничої діяльності є інтегративним показником, який залежить від низки внутрішніх та зовнішніх чинників. Зокрема, ми припускаємо, що рівень довіри позитивно пов'язаний із комунікативною компетентністю особистості. Психологічне обґрунтування цієї тези полягає в тому, що розвинені навички спілкування, емпатії та рефлексії дозволяють людині краще розуміти наміри колег, що знижує рівень тривожності та сприяє встановленню довірливих стосунків. Відповідно, чим впевненіше працівник відчуває в акті комунікації, тим вищим є його кредит довіри до оточуючих.

Водночас у гіпотезі закладено припущення про негативний зв'язок міжособистісної довіри із переживанням самотності та соціальної ізоляції. В умовах роботи за кордоном почуття самотності може виступати деструктивним фактором, що блокує відкритість особистості та формує захисні механізми підозрілості. Окрім того, ми припускаємо, що частота міжкультурних контактів та мовна впевненість виконують роль додаткових стимуляторів довіри. Активна взаємодія з представниками інших культур сприяє руйнуванню стереотипів, а впевнене володіння іноземною мовою нівелює бар'єри, що в сукупності підвищує рівень загальної міжособистісної довіри у вибірці.

Процес організації емпіричного збору даних проходив у кілька послідовних етапів, першим з яких було проектування інструментарію на платформі GoogleForms. Вибір цифрового формату опитування був обумовлений необхідністю забезпечення анонімності та зручності для працівників, які мають щільний робочий графік. При створенні форми особлива увага приділялася

візуальному оформленню та чіткості інструкцій, щоб мінімізувати вплив випадкових чинників на результати. Анкета була структурована таким чином, щоб досліджувані могли послідовно переходити від загальних питань до специфічних психодіагностичних тверджень, зберігаючи концентрацію уваги.

Наступним важливим етапом стала підготовка інформаційного повідомлення для персоналу PlukonFoodGroup, у якому роз'яснювалася мета дослідження та гарантувалася конфіденційність отриманих даних. Збір даних здійснювався методом дистанційного анкетування, що дозволило охопити представників різних змін та національних груп без порушення виробничого процесу. Контроль за процесом заповнення анкет відбувався в режимі реального часу через адміністративну панель GoogleForms, що давало змогу відстежувати динаміку набору вибірки. Особливий акцент було зроблено на дотриманні етичних норм психологічного дослідження, зокрема принципу добровільної участі.

Під час проведення опитування виникла необхідність додаткового моніторингу розуміння досліджуваними змісту тверджень, оскільки основною мовою анкетування була англійська. Для забезпечення валідності результатів до структури опитування було включено фільтруючі запитання щодо рівня володіння мовою та суб'єктивної впевненості у розумінні запитань. Це дозволило відсіяти потенційно невалідні відповіді та сформувати остаточну групу з 32 осіб, чийі результати підлягали подальшій обробці. Етап збору даних тривав протягом двох тижнів, що забезпечило можливість участі для всіх зацікавлених працівників.

Завершальний етап організації дослідження включав первинну перевірку отриманих масивів даних та їх підготовку до статистичної обробки. Всі відповіді були переведені в кількісні показники відповідно до ключів обраних методик, причому особлива увага приділялася реверсивним твердженням у шкалах самотності. Систематизація даних дозволила виділити окремі параметри для перевірки кожної частини гіпотези: показники комунікативної компетентності, рівні довіри, індекси самотності та частоту міжкультурних контактів. Такий

підхід забезпечив логічний перехід від збору інформації до її змістовної інтерпретації.

Аналіз умов, у яких проводилося дослідження, свідчить про високу мотивацію працівників до участі в опитуванні, що може бути пов'язано з інтересом молоді до проблем саморозвитку та міжособистісної взаємодії. Специфіка роботи в PlukonFoodGroup, яка вимагає постійної координації зусиль у багатонаціональних командах, зробила тему дослідження актуальною для самих досліджуваних. Це сприяло отриманню щирих відповідей, що підвищує рівень довіри до результатів емпіричної частини роботи. Організаційний супровід з боку бази практики дозволив реалізувати всі заплановані етапи в межах визначених термінів.

Для забезпечення надійності та валідності отриманих даних, а також для повноцінної перевірки сформульованої гіпотези, нами було підібрано комплекс психодіагностичних методик, що дозволяють всебічно дослідити психологічний профіль працівників у міжкультурному середовищі. Вибір інструментарію зумовлений необхідністю кількісного та якісного аналізу таких ключових конструктів, як комунікативна компетентність, міжособистісна довіра, суб'єктивне відчуття самотності та інтенсивність міжкультурної взаємодії. Основним критерієм відбору методик стала їхня теоретична обґрунтованість та здатність відобразити складну динаміку стосунків у багатонаціональному колективі PlukonFoodGroup. Кожна з обраних методик спрямована на вивчення окремого аспекту гіпотези, що в сукупності дозволяє побудувати цілісну картину психологічної адаптації молоді.

Першим інструментом у нашому дослідженні виступив авторський selfreport опитувальник міжособистісної комунікативної компетентності, розроблений на основі теоретичної моделі Р. Рубін та М. Мартіна. Ця методика спрямована на оцінку здатності особистості до ефективної взаємодії, що включає такі компоненти, як емпатія, адаптивність, вміння слухати та впевненість у спілкуванні. Використання цього опитувальника дозволяє визначити, наскільки досліджувані володіють необхідним арсеналом комунікативних умінь для

успішного вирішення професійних та особистісних завдань у специфічних умовах виробництва. Загальний показник за цією шкалою є критично важливим для нашої теми, оскільки він дозволяє встановити прямий зв'язок між рівнем навичок спілкування та готовністю людини довіряти оточуючим (Дод. А).

Центральне місце в емпіричному аналізі посідає шкала міжособистісної довіри Дж. Роттера (InterpersonalTrustScale), яка вважається класичним інструментом у психології соціальних стосунків. Дана методика дозволяє виміряти узагальнене очікування індивіда щодо того, наскільки словам, обіцянкам чи заявам інших людей можна вірити. У контексті нашого дослідження результати за цією шкалою дають можливість диференціювати досліджуваних за рівнями довіри – від вираженої підозрілості до високої відкритості. Оскільки довіра є фундаментом будь-якої командної роботи, використання методики Роттера дозволяє нам перевірити головну частину гіпотези про те, як внутрішні психологічні ресурси молодшої людини впливають на її ставлення до колег у мультикультурному просторі [54].

Для вивчення деструктивних чинників, що можуть перешкоджати формуванню довіри, було залучено шкалу самотності та міжособистісних проблем (LonelinessandInterpersonalProblems), запропоновану Інститутом Фетцера на основі переглянутої шкали UCLA. Цей опитувальник фокусується на суб'єктивному переживанні соціальної ізоляції та труднощах у встановленні глибоких емоційних зв'язків. У нашому дослідженні показники самотності виступають як негативна детермінанта: ми припускаємо, що високий рівень відчуження безпосередньо корелює з низькою довірою та ускладненою комунікацією. Аналіз результатів за цією методикою допомагає зрозуміти, наскільки успішно молоді працівники інтегровані в соціальну структуру підприємства та чи не стає брак спілкування бар'єром для їхнього психологічного добробуту [55].

Додатковим, але надзвичайно важливим, інструментом стала авторська анкета «FrequencyofInterculturalContacts» (Частота міжкультурних контактів), розроблена нами спеціально для врахування специфіки бази практики. Ця анкета

не є класичним тестом, а виконує роль контекстуального індикатора, що вимірює інтенсивність щоденного спілкування з представниками інших націй та суб'єктивну оцінку мовної впевненості. Вона дозволяє оцінити, як реальний досвід взаємодії впливає на мотивацію до вдосконалення іноземної мови та загальне почуття впевненості у міжкультурній комунікації. Для нашої гіпотези ці дані є ключовими, бо вони дозволяють перевірити, чи дійсно активна практика спілкування з іноземцями сприяє зростанню довіри та зниженню міжособистісної напруги (Дод. Б).

Особлива увага при описі методик приділяється їхній спрямованості на виявлення саме тих складових, що закладені в обґрунтуванні гіпотези. Наприклад, поділ опитувальника комунікативної компетентності на пункти, що стосуються емпатії та адаптивності, дозволяє нам у подальшому інтерпретувати результати через призму міжкультурної гнучкості. Водночас структура шкали самотності з її реверсивними твердженнями допомагає уникнути ефекту соціальної бажаності та отримати більш об'єктивну картину внутрішнього стану досліджуваних.

Отже, обґрунтований підбір психодіагностичного інструментарію та чітка організація етапів збору даних дозволили забезпечити високу надійність і валідність майбутніх результатів. Сформована багатонаціональна вибірка та використання сучасних цифрових методів опитування створили необхідні умови для об'єктивної перевірки всіх положень гіпотези. Підготовчий етап дослідження заклав надійне емпіричне підґрунтя для подальшого кількісного та якісного аналізу психологічних особливостей персоналу.

### **. Аналіз та інтерпретація емпіричних даних**

Аналіз результатів емпіричного дослідження розпочинається з вивчення базового комунікативного ресурсу досліджуваних, оскільки саме здатність до ефективної взаємодії є передумовою формування довірливих стосунків у будьякому соціальному середовищі. Першочерговим завданням на цьому етапі

стало визначення рівня міжособистісної комунікативної компетентності молодих працівників PlukonFoodGroup, що дозволяє оцінити їхній потенціал до побудови конструктивного діалогу в умовах міжкультурної взаємодії. Отримані дані за першою методикою дозволяють не лише констатувати рівень розвитку навичок спілкування, а й виявити індивідуальні відмінності у здатності до адаптації та емпатії. Результати кількісної обробки даних за авторським опитувальником міжособистісної комунікативної компетентності представлені у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 Результати за авторським self-report опитувальником міжособистісної комунікативної компетентності (на основі моделі Rubin&Martin), n=32

| Рівень компетентності | Діапазон балів | Кількість осіб (n=32) | Відсоток (%) | Середнє (M) | Стандартне відхилення (SD) |
|-----------------------|----------------|-----------------------|--------------|-------------|----------------------------|
| Високий               | 121–150        | 14                    | 43,8%        | 128,4       | 6,2                        |
| Середній              | 91–120         | 16                    | 50,0%        | 108,2       | 7,1                        |
| Низький               | 30–90          | 2                     | 6,2%         | 89,0        | —                          |
| Разом                 | 30–150         | 32                    | 100%         | 116,88      | 11,91                      |

Аналіз представлених у табл. 2.1 даних свідчить про те, що загальний рівень комунікативної компетентності у досліджуваній вибірці є досить високим, про що говорить середній показник  $M = 116,88$  при теоретично можливому максимумі у 150 балів. Значення стандартного відхилення  $SD = 11,91$  вказує на помірну варіативність результатів, що свідчить про певну однорідність вибірки за рівнем розвитку основних комунікативних умінь. Медіана на рівні 117,5 підтверджує зміщення розподілу результатів у бік високих значень, що є позитивною ознакою для професійного колективу, діяльність якого нерозривно пов'язана з постійною координацією зусиль.

Розгляд розподілу досліджуваних за рівнями демонструє, що переважна більшість працівників (50,0%) володіють середнім рівнем комунікативної компетентності. Це свідчить про наявність у них базових навичок ведення діалогу, здатності адекватно сприймати інформацію та підтримувати професійні контакти. Такі показники є фундаментом для стабільної роботи в команді, де

вимагається дотримання корпоративних стандартів та виконання чітких інструкцій. Для цієї групи характерною є ситуативна гнучкість, яка дозволяє їм уникати гострих конфліктів та знаходити спільну мову з колегами у звичних робочих обставинах.

Високий рівень комунікативної компетентності був зафіксований у 14 досліджуваних, що складає 43,8% від загальної кількості опитаних. Даний показник є надзвичайно вагомим, оскільки свідчить про наявність у значної частини колективу розвинених здібностей до емпатії та глибокого розуміння невербальної поведінки оточуючих. Працівники цієї групи не просто обмінюються інформацією, а здатні тонко відчувати емоційний стан співрозмовника, адаптувати свою поведінку до різних соціальних контекстів та ефективно діяти навіть у стресових чи непередбачуваних ситуаціях. Такі особистості зазвичай стають «комунікативними вузлами» в колективі, сприяючи згуртуванню групи.

Низький рівень компетентності був виявлений лише у 6,2% вибірки (2 особи), що є мінімальним показником для такого обсягу досліджуваних. Це може бути пов'язано з певними індивідуальними бар'єрами, труднощами в інтерпретації соціальних сигналів або браком досвіду перебування в мультикультурному середовищі. Проте, загальна тенденція вказує на те, що навіть мінімальне зафіксоване значення у 88 балів знаходиться близько до межі середнього рівня, що підтверджує загальну комунікативну спроможність персоналу. Такий розподіл свідчить про ефективність внутрішніх процесів адаптації та відбору персоналу на підприємстві.

Змістовна інтерпретація результатів дозволяє стверджувати, що для більшості молодих працівників характерна здатність до емоційної регуляції у спілкуванні. Це означає, що вони вміють контролювати власні реакції, виявляють підтримку та є хорошими слухачами. У контексті міжкультурного середовища PlukonFoodGroup така характеристика є критично важливою, адже здатність почути та зрозуміти колегу з іншим культурним бекграундом є першим кроком до

формування взаємної поваги. Високі бали за пунктами, що стосуються підтримки інших, вказують на сприятливий мікроклімат у виробничих підрозділах.

Окрему увагу варто приділити показникам адаптивності, які в опитувальнику представлені твердженнями щодо здатності змінювати свою поведінку залежно від ситуації. Високі результати за цим параметром свідчать про те, що молодь легко інтегрується в нові умови праці та швидко засвоює правила міжкультурної взаємодії. Здатність сказати «потрібну річ у потрібний час» та вміння взаємодіяти з «важкими» людьми у спілкуванні вказують на високу соціальну гнучкість досліджуваних. Це мінімізує ризики виникнення непорозумінь, спричинених культурними відмінностями у стилях комунікації.

Також результати підкреслюють розвиненість навичок асертивності та відкритості до нових думок серед працівників. Досліджувані виражають готовність слухати альтернативні точки зору та аргументовано висловлювати власну позицію, не створюючи при цьому напруги у стосунках. Цікавість до інших людей та здатність інтерпретувати підтексти повідомлень роблять їхню комунікацію більш глибокою та свідомою. Зафіксований рівень самоконтролю під час спілкування дозволяє працівникам зберігати професійну етику навіть у моменти пікових навантажень на виробництві.

Інтерпретація максимального значення у 147 балів свідчить про наявність у колективі справжніх лідерів комунікації, які володіють винятковим рівнем усвідомлення власного впливу на оточуючих. Такі працівники є опорою для менеджменту, оскільки вони здатні транслювати корпоративні цінності та згладжувати міжособистісні непорозуміння. Водночас наявність діапазону від 88 до 147 балів підтверджує гіпотетичне припущення про індивідуальну варіативність комунікативних ресурсів, що вимагає диференційованого підходу до кожного співробітника. Усвідомлення досліджуваними того, як їх сприймають інші, сприяє постійному вдосконаленню їхньої комунікативної стратегії.

Важливим висновком за результатами аналізу табл. 2.1 є те, що учасники вибірки демонструють високу впевненість у соціальних ситуаціях. Це почуття впевненості є похідним від їхнього успішного досвіду взаємодії у

багатонаціональному колективі. Здатність ефективно комунікувати в незнайомих обставинах та з представниками різних культурних середовищ стає ключовою перевагою молодих фахівців. Таким чином, виявлений рівень комунікативної компетентності є тим надійним підґрунтям, на якому вибудовується система складніших психологічних конструктів, таких як довіра та соціальна інтеграція.

Узагальнюючи дані за першою методикою, можна стверджувати, що персонал PlukonFoodGroup володіє всіма необхідними інструментами для побудови якісної міжкультурної взаємодії. Високі показники емпатії, гнучкості та самоконтролю створюють умови для зниження соціальної напруги та запобігають виникненню відчуття відчуженості. Здатність розуміти прихований зміст повідомлень та точно інтерпретувати невербальну поведінку дозволяє нівелювати частину мовних труднощів. Ці результати є логічним початком для подальшого аналізу того, як ці розвинені комунікативні навички конвертуються у реальний рівень міжособистісної довіри.

Продовжуючи аналіз результатів, ми переходимо до вивчення центрального конструкту нашого дослідження – міжособистісної довіри.

Отримані дані дозволяють оцінити глибинні установки молодих працівників щодо надійності оточуючих та їхню готовність довіряти вербальним повідомленням колег у професійному середовищі. Розуміння рівня довіри є ключовим для характеристики психологічного клімату в мультикультурному колективі PlukonFoodGroup, оскільки вона виступає регулятором міжгрупових та міжособистісних відносин. Кількісний розподіл показників за методикою Дж. Роттера представлено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Розподіл показників міжособистісної довіри за InterpersonalTrustScale (Rotter), n=32**

| Рівень довіри | Діапазон балів | Кількість осіб (n=32) | Відсоток (%) | Середнє (M) | Стандартне відхилення (SD) |
|---------------|----------------|-----------------------|--------------|-------------|----------------------------|
| Високий       | 17–25          | 4                     | 12,5%        | 18,5        | 1,2                        |
| Середній      | 9–16           | 21                    | 65,6%        | 11,8        | 2,1                        |

|         |      |    |       |       |      |
|---------|------|----|-------|-------|------|
| Низький | 0–8  | 7  | 21,9% | 6,3   | 1,4  |
| Разом   | 0–25 | 32 | 100%  | 11,22 | 4,45 |

Аналіз даних табл.2.2 демонструє, що загальний середній показник довіри у вибірці становить  $M = 11,22$ , що впевнено входить у діапазон середнього рівня. Це свідчить про наявність у працівників раціональної, виваженої позиції щодо довіри: вони не виявляють надмірної легковажності, але й не демонструють тотальної ворожості чи підозрілості. Стандартне відхилення  $SD = 4,45$  вказує на те, що відповіді досліджуваних у цьому аспекті є більш розсіяними, ніж у випадку комунікативної компетентності, що підкреслює індивідуальну чутливість теми довіри для молоді.

Домінуючою групою у вибірці є досліджувані із середнім рівнем довіри – 21 особа (65,6%). Психологічно цей результат можна інтерпретувати як «здоровий скептицизм», притаманний молодим людям у виробничому середовищі. Такі працівники схильні довіряти колегам та керівництву лише після підтвердження інформації справами або за умови тривалого знайомства. У міжкультурному середовищі цей рівень є найбільш адаптивним, оскільки він дозволяє поступово вибудовувати зв'язки з представниками інших національностей, уникаючи емоційних розчарувань та дотримуючись професійної дистанції.

Низький рівень міжособистісної довіри було виявлено у 7 досліджуваних (21,9%), що є досить вагомим сегментом вибірки. Для цих осіб характерною є установка на обережність та очікування можливого підступу з боку оточуючих. У контексті праці за кордоном такий показник може бути наслідком труднощів адаптації або пережитого негативного досвіду взаємодії, що змушує людину «закриватися» від колективу. Низька довіра у цієї групи часто супроводжується внутрішньою напругою та потребою у додаткових гарантіях безпеки, що може сповільнювати процеси командної згуртованості.

Група з високим рівнем довіри виявилася найменш чисельною – лише 4 особи (12,5%). Ці досліджувані демонструють високу відкритість та початковий

кредит довіри до будь-якої особи, незалежно від її культурного чи соціального статусу. З одного боку, такі працівники є чудовими медіаторами в колективі, оскільки вони першими йдуть на контакт і вірять у добропорядність інших. З іншого боку, в умовах жорсткої виробничої ієрархії така довірливість може робити їх вразливими до маніпуляцій, проте їхня роль у створенні атмосфери психологічного комфорту є незамінною.

Характеризуючи вибірку в цілому, слід зазначити, що міжособистісна довіра молоді в PlukonFoodGroup має ситуативний характер. Це означає, що готовність довіряти залежить від контексту ситуації та зрозумілості «правил гри» всередині компанії. Висока частка середнього рівня вказує на те, що корпоративна культура підприємства та прозорість робочих процесів сприяють формуванню передбачуваності, яка є базою для виникнення довіри. Працівники почуваються захищеними в межах професійних регламентів, що нівелює страх бути ошуканими.

Міжкультурний аспект довіри у досліджуваній групі проявляється через необхідність постійного підтвердження надійності партнера по комунікації. Оскільки у вибірці представлено багато національностей, довіра часто стає тим містком, який дозволяє долати мовний бар'єр. Середні показники свідчать про те, що молодь здатна переступати через національні стереотипи на користь професійної співпраці. Це вказує на те, що довіра в даному колективі базується не на особистісних уподобаннях, а на спільній меті та результатах праці.

Отримані значення мінімуму (4 бали) та максимуму (20 балів) демонструють значну полярність у ставленні до соціального світу. Досліджуваний із мінімальним балом, ймовірно, відчуває глибоку недовіру не лише до конкретних людей, а й до соціальних інститутів загалом, що вимагає уваги з боку психолога компанії. Натомість показник у 20 балів свідчить про сформовану оптимістичну життєву позицію. Такий діапазон підтверджує, що міжособистісна довіра є динамічним конструктом, на який впливають як індивідуально-типологічні властивості, так і поточний стан соціального оточення.

Аналіз стандартного відхилення у групі з низьким рівнем ( $SD = 1,4$ ) та високим рівнем ( $SD = 1,2$ ) порівняно з середнім ( $SD = 2,1$ ) вказує на те, що «полюси» довіри є більш стійкими. Люди, які схильні не довіряти, мають чітко виражену і стабільну оборонну позицію. Водночас група «середняків» є більш гнучкою і може змінювати свій рівень довіри залежно від поведінки оточуючих. Це дає можливість для керівництва бази практики впливати на рівень довіри в колективі через прозору комунікацію та заходи з тімбілдингу.

Узагальнюючи дані за методикою Дж. Роттера, можна зробити висновок, що рівень міжособистісної довіри у досліджуваній вибірці є оптимальним для продуктивної діяльності. Він поєднує в собі необхідну частку обережності з готовністю до співпраці. Виявлений розподіл рівнів створює цікаве підґрунтя для подальшого аналізу: ми бачимо, що комунікативна компетентність (яка була високою) має «зустрітися» з цією помірною довірою. Це дозволить нам у підсумку зрозуміти, чи допомагає вміння спілкуватися підвищувати рівень довіри, чи, можливо, довіра залишається стабільною особистісною характеристикою, незалежно від навичок комунікації.

Наступним кроком нашого аналізу стало дослідження суб'єктивного відчуття самотності та міжособистісних проблем у молодих працівників. Цей показник є критично важливим для розуміння того, як індивід почувається в межах соціальної структури підприємства, особливо коли йдеться про міжнародний колектив, де ризик соціальної ізоляції є традиційно вищим. Використання методики Інституту Фетцера дозволяє нам побачити зворотний бік міжособистісної взаємодії: не лише навички спілкування, а й внутрішній дефіцит значимих стосунків, який може суттєво гальмувати процеси формування довіри. Кількісні результати оцінки рівня самотності представлені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Показники самотності та міжособистісних проблем (за методикою LonelinessandInterpersonalProblems, FetzerInstitute), n=32

| Ступінь прояву самотності | Діапазон балів | Кількість осіб (n=32) | Відсоток (%) | Середнє (M) | Стандартне відхилення (SD) |
|---------------------------|----------------|-----------------------|--------------|-------------|----------------------------|
| Виражений (Високий)       | 55–80          | 3                     | 9,4%         | 61,0        | 3,5                        |
| Помірний (Середній)       | 35–54          | 12                    | 37,5%        | 42,4        | 4,2                        |
| Низький                   | 20–34          | 17                    | 53,1%        | 28,6        | 3,1                        |
| Разом                     | 20–80          | 32                    | 100%         | 36,84       | 11,11                      |

Аналіз даних із табл. 2.3 свідчить про те, що загальний середній бал у вибірці становить  $M = 36,84$ , що при теоретичному діапазоні від 20 до 80 балів вказує на відносно низький загальний рівень суб'єктивної ізоляції. Значення медіани ( $Me = 34$ ) знаходиться нижче за середнє, що підтверджує переважання у вибірці досліджуваних із низьким рівнем самотності. Проте високе стандартне відхилення ( $SD = 11,11$ ) демонструє значну неоднорідність відповідей: досвід міжособистісних відносин у колективі PlukonFoodGroup є досить полярним, що вимагає детального аналізу кожної групи.

Найчисельнішою є група досліджуваних із низьким рівнем самотності – 17 осіб (53,1%). Ці працівники відчують себе повноцінно включеними у соціальне життя, мають стабільні дружні та професійні зв'язки, не страждають від браку спілкування. Для цієї категорії молоді характерне відчуття приналежності до колективу, що є надзвичайно важливим фактором у міжкультурному середовищі. Психологічно це означає, що вони успішно подолали бар'єри адаптації і знаходять у робочому оточенні достатньо емоційної підтримки, щоб почуватися комфортно.

Помірний рівень самотності зафіксовано у 12 досліджуваних (37,5%). Даний результат вказує на періодичне виникнення почуття відчуженості або незадоволеності якістю соціальних контактів. Це може бути пов'язано із втомою від інтенсивної міжкультурної комунікації або труднощами у встановленні глибоких неформальних зв'язків із колегами з інших країн. Такі працівники зазвичай мають широке коло спілкування, але відчують дефіцит щирості чи близькості, що є типовим для трудових колективів із високою інтенсивністю праці.

Виражений рівень самотності спостерігається у 3 досліджуваних (9,4%). Незважаючи на невелику частку, ці показники ( $M = 61,0$ ) свідчать про серйозні труднощі у соціальній інтеграції цих осіб. Такі працівники відчують себе «чужими» у колективі, часто переживають стан самоізоляції та мають значні проблеми у встановленні міжособистісних контактів. Високий бал за цією шкалою часто супроводжується внутрішньою напругою та підозрілістю, що безпосередньо корелює з низьким рівнем довіри, зафіксованим у попередній частині нашого аналізу.

Змістовний аналіз відповідей у межах цієї методики дозволяє стверджувати, що самотність у молодих працівників PlukonFoodGroup часто має ситуативний характер, пов'язаний із мовними та культурними бар'єрами. Ті, хто відчуває високу самотність, ймовірно, мають труднощі в інтерпретації культурних кодів своїх колег, що породжує відчуття нерозуміння. Низьке значення мінімуму (23 бали) свідчить про наявність осіб, які відчують максимальну соціальну підтримку та повноцінність своїх міжособистісних стосунків, що є ідеальним показником адаптації.

Наявність кореляції між самотністю та міжособистісними проблемами підтверджує, що внутрішній стан досліджуваних напряму впливає на їхню поведінкову гнучкість. Досліджувані з вищими балами за шкалою FetzerInstitute схильні сприймати робочі ситуації як більш загрозливі або відчужувальні. Це створює замкнене коло: почуття самотності заважає виявляти комунікативну

ініціативу, що, у свою чергу, перешкоджає побудові довірливих стосунків і ще більше посилює ізоляцію.

Цікавим є спостереження, що загальне середнє значення самотності ( $M = 36,84$ ) є значно ближчим до «низького» полюса, ніж до «високого». Це дозволяє зробити висновок, що організаційне середовище підприємства в цілому сприяє соціалізації молоді. Міжкультурна взаємодія, попри свою складність, частіше стає джерелом нового досвіду та зв'язків, аніж причиною тотальної самотності. Більшість опитаних знаходять ресурси для подолання суб'єктивного відчуття ізоляції через активну участь у колективному житті.

Високе стандартне відхилення у вибірці (11,11) підкреслює, що досвід самотності є глибоко інтимним та індивідуальним. Для одних працівників перебування в інтернаціональній групі є стимулом до розширення контактів, тоді як для інших – джерелом стресу та відходу в себе. Це підтверджує необхідність індивідуального підходу до супроводу адаптації молодих кадрів, особливо тих, хто приїхав з інших країн (зокрема з України), оскільки вони перебувають у зоні підвищеного ризику соціальної депривації.

У контексті нашої теми дослідження показники самотності виступають як негативний фон для формування довіри. Ми бачимо, що ті досліджувані, які потрапили до групи «Низький рівень самотності», мають кращі передумови для реалізації своєї комунікативної компетентності. Коли людина не відчуває тиску соціальної ізоляції, її здатність довіряти іншим зростає, оскільки навколишній світ сприймається як дружній та безпечний. Це створює простір для відкритої міжкультурної комунікації.

Результати за третьою методикою доповнюють загальний психологічний портрет вибірки, вказуючи на помірний рівень соціального благополуччя більшості працівників. Незважаючи на виявлені випадки глибокої самотності, загальна тенденція є оптимістичною. Тепер ми маємо достатньо даних для переходу до останнього показника – частоти міжкультурних контактів, що дозволить нам остаточно зрозуміти, як реальна практика спілкування допомагає нівелювати відчуття ізоляції та зміцнювати міжособистісну довіру.

Завершальним етапом аналізу результатів нашого емпіричного дослідження став розгляд контекстуальних факторів, що супроводжують професійну діяльність молоді у міжнародному середовищі PlukonFoodGroup. Використання авторської анкети «FrequencyofInterculturalContacts» дозволило нам оцінити суб'єктивне сприйняття досліджуваними їхнього досвіду міжкультурної взаємодії. Оскільки об'єктивна частота контактів та впевненість у володінні мовою є зовнішніми детермінантами, що можуть як стимулювати, так і блокувати міжособистісну довіру, аналіз цих показників є необхідним для цілісного розуміння отриманої картини. Результати описової статистики за параметрами анкети представлені у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Аналіз параметрів міжкультурних контактів за авторською анкетою «FrequencyofInterculturalContacts», n=32

| Показник (Питання анкети)                  | M   | SD  | Me | Min | Max |
|--------------------------------------------|-----|-----|----|-----|-----|
| 1. Мотивація до вдосконалення мови         | 8,4 | 1,2 | 8  | 6   | 10  |
| 2. Впевненість через контакти              | 7,9 | 1,5 | 8  | 5   | 10  |
| 3. Частота спілкування з іншими культурами | 8,2 | 1,3 | 8  | 6   | 10  |
| 4. Впевненість у мовних здібностях         | 7,1 | 1,8 | 7  | 4   | 10  |

Аналіз даних табл. 2.4 свідчить про високу інтенсивність міжкультурної взаємодії у досліджуваній вибірці. Найвищий середній бал зафіксовано за показником мотивації до вдосконалення мовних навичок ( $M = 8,4$ ), що вказує на усвідомлення молодими працівниками мови як ключового інструменту професійного зростання та соціальної інтеграції. Висока медіана ( $Me = 8$ ) та відносно низьке стандартне відхилення ( $SD = 1,2$ ) підтверджують, що більшість досліджуваних відчувають сильний внутрішній стимул до саморозвитку саме через призму спілкування з іноземними колегами.

Показник частоти спілкування з представниками інших культур ( $M = 8,2$ ) демонструє, що міжкультурна комунікація є невід'ємною і щоденною частиною робочого процесу в PlukonFoodGroup. Досліджувані не просто перебувають в

одному просторі, а активно вступають у діалог, що є важливою передумовою для руйнування міжгрупових стереотипів. Значення мінімуму (6 балів) свідчить про те, що у вибірці немає осіб, які б перебували у повній ізоляції від міжкультурного контексту, що створює рівні умови для формування довірливих стосунків у всьому колективі.

Впевненість, яку працівники отримують саме завдяки регулярним контактам ( $M = 7,9$ ), є значущим психологічним ефектом. Отримані результати підтверджують, що досвід успішної взаємодії підвищує суб'єктивне відчуття соціальної компетентності. Це свідчить про наявність позитивного зворотного зв'язку: чим більше працівник спілкується з іноземцями, тим менше він відчуває тривоги та тим більше він схильний довіряти своїм партнерам по комунікації. Помірна варіативність ( $SD = 1,5$ ) вказує на те, що цей процес відбувається індивідуально, але має загальну позитивну спрямованість.

Дещо нижчим, порівняно з іншими, є показник впевненості у власних мовних здібностях ( $M = 7,1$ ). Незважаючи на те, що він залишається на достатньо високому рівні, значення мінімуму в 4 бали та найбільше стандартне відхилення ( $SD = 1,8$ ) вказують на наявність певної групи працівників, які відчувають мовний бар'єр. Саме цей фактор може виступати «вузьким місцем» у процесі формування міжособистісної довіри: обмеженість засобів вираження думок може призводити до непорозумінь, які помилково інтерпретуються як ненадійність чи нещирість співрозмовника.

Важливим аспектом є контроль розуміння мови опитування (питання №5), результати якого дозволили залишити у вибірці всіх 32 досліджуваних. Той факт, що всі учасники оцінили своє розуміння не нижче 5 балів, а більшість на значно вищі бали, гарантує валідність відповідей за всіма попередніми методиками. Це підтверджує, що мовна впевненість у молодіжному середовищі підприємства є достатньою для того, щоб досліджувані могли адекватно рефлексувати свої психологічні стани та соціальні установки.

Зв'язок між частотою контактів та мотивацією підкреслює активну життєву позицію молодих працівників. Міжкультурне середовище сприймається ними не

як джерело стресу, а як розвивальний простір. Це дозволяє припустити, що розвинена комунікативна компетентність, яку ми бачили в аналізі першої методики, знаходить своє практичне застосування саме через ці щоденні контакти. Висока мотивація до вдосконалення мови виступає як медіатор, що допомагає особистості виходити за межі своєї «культурної капсули».

Психологічна інтерпретація результатів анкети дозволяє зробити висновок про високу готовність вибірки до інтеграції. Працівники PlukonFoodGroup демонструють відкритість до нового досвіду, що є необхідною умовою для виникнення довіри у мультикультурному середовищі. Навіть ті особи, чия мовна впевненість є помірною, відзначають позитивний вплив спілкування на їхній стан, що свідчить про толерантну та підтримуючу атмосферу всередині компанії.

Окремо слід виділити значення максимуму (10 балів) за всіма показниками. Це вказує на наявність групи «екстравертованих інтеграторів» – людей, які повністю адаптовані до міжкультурного середовища, відчують себе в ньому абсолютно впевнено і є найбільш вмотивованими. Такі працівники, як правило, мають і найвищі показники міжособистісної довіри, оскільки їхній багатий досвід спілкування дозволяє їм легко долати будь-які комунікативні перешкоди.

Аналіз стандартних відхилень показує, що найбільш однорідною вибірка є у своїй мотивації ( $SD = 1,2$ ), а найбільш різномірною – у впевненості у власних здібностях ( $SD = 1,8$ ). Це означає, що попри спільне прагнення до саморозвитку, реальний рівень володіння інструментарієм спілкування (мовою) у працівників суттєво різняться. Ця різниця може бути одним із факторів, що пояснює варіативність показників самотності та довіри, виявлених раніше.

Результати за авторською анкетой «FrequencyofInterculturalContacts» завершують емпіричний опис нашої вибірки. Ми встановили, що середовище дослідження характеризується високою щільністю міжкультурної взаємодії та позитивною налаштованістю працівників на контакт. Отримані дані дозволяють нам тепер перейти до узагальнюючих висновків щодо другого розділу та перевірки кореляційних зв'язків між усіма досліджуваними параметрами, що

дозволить підтвердити чи спростувати висунуту гіпотезу про детермінанти міжособистісної довіри.

Після аналізу результатів за кожною з використаних методик, наступним логічним етапом нашого дослідження є статистична перевірка висунутої емпіричної гіпотези. Для виявлення та обґрунтування взаємозв'язків між рівнем міжособистісної довіри, комунікативною компетентністю, відчуттям самотності та параметрами міжкультурних контактів нами було обрано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена ( $r_s$ ).

Вибір даного методу математичної статистики зумовлений тим, що він дозволяє встановити силу та напрям зв'язку між змінними, які не обов'язково мають нормальний розподіл, що є характерним для малих вибірок ( $n=32$ ). Використання кореляційного аналізу дасть змогу математично підтвердити, чи є виявлені нами психологічні тенденції закономірними зв'язками, а не випадковими збігами, що забезпечить високу достовірність висновків дослідження. Результати перевірки гіпотези за допомогою кореляційного аналізу представлені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки міжособистісної довіри з комунікативними та соціально-психологічними показниками (за Спірменом,  $n=32$ )

| Змінні (показники)                  | Коефіцієнт кореляції з довірою ( $r_s$ ) | Рівень значущості ( $p$ ) | Характер зв'язку    |
|-------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------|---------------------|
| Комунікативна компетентність (ICCS) | +0,64                                    | $p < 0,01$                | Прямий, сильний     |
| Показник самотності (UCLA/Fetzer)   | -0,58                                    | $p < 0,01$                | Зворотний, помірний |
| Частота міжкультурних контактів     | +0,42                                    | $p < 0,05$                | Прямий, помірний    |
| Впевненість у мовних здібностях     | +0,39                                    | $p < 0,05$                | Прямий, помірний    |

Гіпотеза нашого дослідження припускала, що рівень міжособистісної довіри молоді позитивно пов'язаний із комунікативною компетентністю та негативно – із самотністю, а частота міжкультурних контактів і мовна впевненість додатково підвищують рівень довіри. Аналіз табл. 2.5 повністю підтверджує ці припущення на високому рівні статистичної значущості. Зокрема, виявлено сильний позитивний зв'язок між довірою та комунікативною компетентністю ( $r_s = +0,64$ ). Це означає, що чим вищим є рівень розвитку навичок емпатії, адаптивності та активного слухання у молодих працівників, тим більше вони схильні довіряти своїм колегам у міжкультурному середовищі.

Водночас зафіксовано статистично значущий зворотний зв'язок між рівнем довіри та показником самотності ( $r_s = -0,58$ ). Даний результат математично доводить, що суб'єктивне відчуття соціальної ізоляції та міжособистісні проблеми є серйозним бар'єром для формування довіри. Працівники, які відчують себе самотніми в умовах підприємства PlukonFoodGroup, демонструють вищу підозрілість та закритість. Це підтверджує частину гіпотези про те, що самотність негативно корелює з готовністю покладатися на інших, створюючи психологічну дистанцію в колективі.

Важливим внеском у підтвердження гіпотези стали дані щодо ролі міжкультурного контексту. Частота міжкультурних контактів демонструє помірний позитивний зв'язок із довірою ( $r_s = +0,42$ ). Це підтверджує тезу про те, що регулярна взаємодія з представниками інших націй сприяє накопиченню позитивного досвіду спілкування, що поступово трансформується у вищий рівень міжособистісного кредиту довіри. Можна стверджувати, що сама практика «виходу за межі власної культури» робить молодь більш відкритою та менш схильною до стереотипного сприйняття колег як «чужих».

Показник мовної впевненості також виявився позитивно пов'язаним із довірою ( $r_s = +0,39$ ). Хоча цей зв'язок є дещо слабшим за інші, він є статистично значущим ( $p < 0,05$ ). Це свідчить про те, що володіння іноземною мовою на рівні, який дозволяє почуватися впевнено, знімає комунікативну тривогу. Коли працівник впевнений у своїй здатності зрозуміти іншого та висловити власну

думку, ризик виникнення непорозумінь зменшується, що автоматично підвищує рівень довіри до партнерів по комунікації.

Таким чином, комплексна перевірка гіпотези за допомогою кореляційного аналізу дозволяє зробити висновок про її повне емпіричне підтвердження. Ми бачимо, що довіра у міжкультурному середовищі молоді не є ізольованим феноменом, а виступає результатом синергії внутрішніх ресурсів (компетентності) та зовнішньої активності (контактів). Відсутність суттєвих суперечностей у кореляційній матриці вказує на внутрішню цілісність нашого дослідження та надійність обраних методик. Кожен елемент гіпотези знайшов своє відображення у конкретних цифрових показниках, що дозволяє перейти до узагальнення результатів.

Додатково варто зазначити, що найвищий коефіцієнт кореляції (0,64) саме з комунікативною компетентністю підкреслює першочергову роль навичок спілкування у структурі довіри. Це дозволяє стверджувати, що розвиток комунікативних здібностей персоналу може бути ефективним інструментом підвищення рівня довіри в організації. Виявлені зв'язки мають стійкий характер, що робить наші висновки теоретично вагомими та практично цінними для бази практики.

У підсумку, статистичний аналіз показав, що зниження рівня самотності та підвищення інтенсивності міжкультурного діалогу є ключовими векторами формування сприятливого клімату довіри. Результати перевірки гіпотези дають нам право стверджувати, що психологічні особливості довіри молоді у багатонаціональному середовищі визначаються балансом між особистісною готовністю до контакту та реальним досвідом соціальної взаємодії. Отримані дані ( $r_s$  від 0,39 до 0,64) є переконливим доказом валідності наших теоретичних припущень.

Отже, у ході емпіричного дослідження було проведено комплексну діагностику 32 працівників за чотирма методиками, що дозволило виявити високий рівень комунікативної компетентності та помірний рівень міжособистісної довіри у вибірці. За допомогою кореляційного аналізу Спірмена

було математично підтверджено висунуту гіпотезу про позитивний зв'язок довіри з комунікативними навичками та її негативну залежність від почуття самотності. Отримані результати доводять, що активна міжкультурна взаємодія та мовна впевненість є значущими факторами, які сприяють зміцненню довірливих стосунків у молодіжному середовищі міжнародного підприємства.

## **Висновки до розділу 2**

У межах першого підрозділу було успішно реалізовано організаційний етап дослідження на базі європейського підприємства PlukonFoodGroup. Сформована вибірка з 32 досліджуваних дозволила врахувати вікові, гендерні та національні особливості молодих працівників у міжкультурному середовищі. Чітке планування етапів збору даних за допомогою цифрових інструментів забезпечило високу валідність та етичність проведеного психодіагностичного опитування.

Під час аналізу результатів за чотирма методиками у другому підрозділі було виявлено переважання середніх та високих показників комунікативної компетентності та міжособистісної довіри. Незважаючи на помірний рівень суб'єктивної самотності у більшості працівників, зафіксовано виражену мотивацію до міжкультурних контактів та вдосконалення мовних навичок. Отримані кількісні дані дозволили змістовно описати психологічний профіль сучасної молоді, яка працює в умовах міжнародного виробництва.

Статистична перевірка емпіричної гіпотези за допомогою коефіцієнта Спірмена математично підтвердила наявність значущих зв'язків між досліджуваними параметрами. Було доведено, що рівень довіри прямо залежить від комунікативних здібностей і частоти контактів, а також пригнічується відчуттям соціальної ізоляції. Результати кореляційного аналізу стали фундаментом для розробки рекомендацій щодо покращення міжособистісної взаємодії в мультикультурному колективі.

Отже, результати другого розділу демонструють повне підтвердження наукових припущень щодо особливостей міжособистісної довіри молоді.

Практична реалізація дослідження дозволила не лише зібрати необхідний емпіричний матеріал, а й розкрити механізми адаптації персоналу через призму довіри. Отримані висновки мають високу практичну цінність для подальшого вдосконалення корпоративної культури та системи психологічного супроводу на підприємстві.

## РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ДОВІРИ СЕРЕД МОЛОДІ

### 3.1. Психологічні бар'єри та чинники, що ускладнюють формування довіри в міжкультурних групах

Результати проведеного нами емпіричного дослідження на базі підприємства PlukonFoodGroup дозволяють стверджувати, що процес формування довіри в міжкультурному середовищі молоді не є лінійним і стикається з низкою деструктивних чинників. Основним психологічним бар'єром, який ми виявили через кореляційний аналіз, є поєднання низької мовної впевненості та суб'єктивного відчуття самотності, що створює «ефект відчуження». Як зазначає В. Загороднова, у ситуаціях міжкультурного контакту дефіцит спільних лінгвістичних кодів призводить до викривлення сприйняття намірів партнера, перетворюючи нейтральну поведінку на потенційно загрозливу [7, с. 142]. У нашій вибірці це підтверджується тим, що особи з низькою впевненістю у мові ( $M=7,1$ ) демонструють значно вищі показники міжособистісної підозрілості.

Когнітивний бар'єр, пов'язаний із дією етнокультурних стереотипів, залишається одним із найстійкіших факторів, що блокують довіру на початкових етапах знайомства. Згідно з дослідженнями О. Маслової, стереотип виступає як когнітивна економія, яка замінює реальний аналіз особистості колеги набором упереджених характеристик про його [19, с. 84]. У мультикультурному колективі PlukonFoodGroup це проявляється через «партикулярну довіру», коли українці, поляки чи нідерландці авансують довіру лише представникам своєї групи. Такий механізм, хоч і надає тимчасове відчуття безпеки, водночас консервує міжнаціональну дистанцію та заважає формуванню загальнокорпоративної ідентичності.

Важливим чинником, що ускладнює взаємодію, є емоційний бар'єр, спричинений тривожністю перед невідомим. Ми зафіксували, що у 21,9% досліджуваних низький рівень довіри супроводжується внутрішньою напругою,

яку Т. Руденко описує як «культурний шок» або страх втрати ідентичності в іноземному середовищі [30, с. 115]. Для молодшої людини, яка перебуває в умовах трудової міграції, ризик бути незрозумілою або відкинутою стає домінуючим, що змушує її обирати стратегію самоізоляції. Це підтверджує наш висновок про те, що самотність є не просто фоновим почуттям, а активним деструктивним чинником, який «закриває» особистість від нових соціальних досвідів.

Аналіз результатів за шкалою Дж. Роттера показав, що для частини молоді характерним є бар'єр «негативного досвіду». С. Ситнік та І. Пивоварчик зазначають, що міжособистісна довіра часто базується на минулих розчаруваннях, які переносяться на нові ситуації взаємодії [32, с. 61]. Якщо молодий працівник раніше стикався з маніпуляціями або дискримінацією, його поріг довіри в міжкультурній групі стає надзвичайно високим. У нашому дослідженні це відображено в «полюсі» низької довіри ( $SD=1,4$ ), де оборонна позиція є стійкою та важко піддається змінам через звичайні робочі контакти.

Окремим бар'єром виступає різниця в культурних цінностях щодо сприйняття надійності та ризику. Як підкреслює Г. Хофстеде, представники різних культур мають неоднакові очікування від того, що саме вважати «довірчою поведінкою»: для одних це пунктуальність і дотримання інструкцій, для інших – емоційна підтримка та неформальне спілкування [50, с. 82]. У PlukonFoodGroup цей розрив в очікуваннях може призводити до мікроконфліктів, коли щирі наміри одного працівника трактуються іншим як некомпетентність. Наші дані свідчать, що висока адаптивність (за ICCS) допомагає нівелювати цей бар'єр, проте він залишається значущим для більшості «середняків».

Соціально-психологічним чинником, що гальмує довіру, є також феномен «групового фаворитизму». А. Османова та Л. Співак вказують на те, що в умовах стресового виробничого середовища молодь схильна ідеалізувати власну етнічну групу та скептично ставитися до «інших» [5, с. 42]. Це створює бар'єр упередженості, де будь-яка помилка колеги іншої національності сприймається як підтвердження негативного стереотипу, а успіх – як випадковість. Наша анкета «Frequency of Intercultural Contacts» показала, що лише регулярна і змістовна

взаємодія здатна розмити ці межі, проте без спеціального психологічного супроводу цей процес відбувається вкрай повільно.

Бар'єр «комунікативної невпевненості» тісно пов'язаний із низьким рівнем розвитку емпатії у частини вибірки. Д. Лисенко наголошує, що довіра неможлива без здатності децентруватися, тобто встати на позицію [17, с. 137]. У нашому дослідженні ми побачили, що працівники з низькими балами за шкалою емпатії частіше потрапляють до груп із високим рівнем самотності. Це пояснюється тим, що вони не зчитують емоційні сигнали колег-іноземців, сприймаючи їхню стриманість як холодність, що автоматично знижує кредит довіри до них.

Чинник «лінгвістичної ізоляції», який ми виокремили як один із ключових, створює бар'єр для передачі суб'єктивних смислів. Коли молода людина володіє мовою лише на рівні професійних термінів, вона не може виразити свої почуття або жартувати, що є необхідним для неформальної довіри. Е. Усланер зазначає, що «стратегічна довіра» може виникнути через робочі регламенти, але «моральна довіра» потребує глибокого міжособистісного зв'язку, який блокується мовним бар'єром [59, с. 110]. Це пояснює, чому у нашому дослідженні навіть за умов високої частоти контактів довіра залишалася на середньому рівні – контактам не вистачало глибини.

Психологічний бар'єр «втрати контролю» актуалізується в умовах ієрархічної структури підприємства. Молоді працівники, особливо ті, хто перебуває в чужій країні, відчують залежність від рішень інших, що посилює їхню підозрілість. Т. Стеценко розглядає довіру як ресурс, який мінімізує трансакційні витрати, проте в умовах культурної різноманітності цей ресурс витрачається швидше через необхідність постійного перестраховування [34, с. 49]. Наша вибірка продемонструвала, що впевненість у соціальних ситуаціях є амортизатором цього страху, але вона сформована не у всіх, що вимагає втручання психолога.

Чинник «соціальної депривації» у вибірці з України є особливо гострим через обставини вимушеної міграції. О. Крюкова зазначає, що в стані хронічного стресу людина схильна до регресу в базових установках довіри, повертаючись до

захисних моделей [13, с. 315]. Для української частини персоналу PlukonFoodGroup це означає, що їхня недовіра може бути не стільки реакцією на колег, скільки результатом загальної травматизації та почуття нестабільності. Це створює бар'єр «емоційного вигорання», який робить спроби інтеграції з боку компанії малоефективними без попередньої стабілізації психологічного стану.

Отже, узагальнюючи, можна стверджувати, що виявлені нами бар'єри, тобто когнітивні, емоційні, комунікативні та культурні, діють системно, підсилюючи один одного. Низька мовна впевненість підживлює самотність, яка, у свою чергу, активує стереотипне мислення як спосіб захисту. Це створює замкнене коло, де довіра не може вийти за межі середнього рівня без спеціально організованого впливу.

### **3.2. Розробка та апробація елементів програми психологічного тренінгу, спрямованого на підвищення рівня міжкультурної сензитивності та довіри**

Аналіз результатів емпіричного дослідження виявив статистично значущі дефіцити в комунікативній сфері та рівні міжособистісної довіри молодих працівників, що зумовило необхідність розробки цілеспрямованого корекційного впливу. Оскільки встановлений сильний прямий зв'язок між компетентністю та довірою ( $r_s = +0,64$ ), ми дійшли висновку, що традиційних організаційних заходів недостатньо для подолання бар'єрів ізоляції. Саме тому нами було спроектовано авторську програму «Міст довіри: стратегії ефективної взаємодії в мультикультурному середовищі», спрямовану на активізацію внутрішніх ресурсів молоді та нівелювання почуття самотності (Дод. Е).

Розроблений тренінг має модульну структуру, що дозволяє послідовно опрацьовувати різні аспекти міжособистісної взаємодії в умовах виробництва PlukonFoodGroup. Кожен блок програми спрямований на конкретну «больову точку», виявлену під час діагностики, – від когнітивної переробки стереотипів до розвитку емоційної стійкості. Логіка занять побудована на принципі поступового

розширення «радіусу довіри», починаючи від самопізнання і завершуючи моделюванням складних професійних ситуацій у багатонаціональній команді.

Перший модуль програми зосереджений на руйнуванні когнітивних бар'єрів та підвищенні міжкультурної сензитивності через вправи на емпатію та рефлексію стереотипів. У другому модулі акцент зміщується на розвиток комунікативної впевненості, де через рольові ігри учасники вчаться долати мовний бар'єр і відчуття соціальної ізоляції. Завершальний блок присвячений закріпленню навичок довірчої взаємодії, що дозволяє учасникам інтегрувати отриманий досвід у щоденну професійну діяльність та знизити рівень міжособистісної напруги(Дод. Е).

Після завершення формувального етапу дослідження постало завдання перевірки ефективності розробленого нами тренінгу «Міст довіри». Для цього було проведено повторне діагностичне обстеження всієї вибірки ( $n=32$ ) за тими ж методиками, що використовувалися на констатувальному етапі. Порівняння результатів дозволило нам оцінити динаміку змін та зрозуміти, наскільки запропоновані психотехніки вплинули на внутрішні установки молодих працівників щодо спілкування та довіри.

Для математичного обґрунтування вірогідності отриманих змін нами було обрано Т-критерій Вілкоксона. Даний статистичний метод є оптимальним для «зв'язаних вибірок», коли вивчається одна й та сама група осіб до і після певного впливу. Оскільки психологічні параметри довіри та компетентності у малих групах не завжди мають нормальний розподіл, непараметричний критерій Вілкоксона дозволяє отримати максимально точні висновки про значущість зрушень, враховуючи не лише напрям змін, а й їхню інтенсивність.

Першим кроком аналізу стало порівняння рівнів міжособистісної комунікативної компетентності. Отримані дані систематизовано у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка показників комунікативної компетентності молоді за Авторськимself-report опитувальником міжособистісної комунікативної компетентності до та після тренінгу (n=32)

| Рівень компетентності | До тренінгу (осіб/%) | Після тренінгу (осіб/%) | М до   | М після | Т-критерій Вілкоксона | Рівень значущості (p) |
|-----------------------|----------------------|-------------------------|--------|---------|-----------------------|-----------------------|
| Високий               | 14 (43,8%)           | 20 (62,5%)              | 128,4  | 134,2   | —                     | —                     |
| Середній              | 16 (50,0%)           | 12 (37,5%)              | 108,2  | 114,6   | —                     | —                     |
| Низький               | 2 (6,2%)             | 0 (0,0%)                | 89,0   | —       | —                     | —                     |
| Загальний показник    | 32 (100%)            | 32 (100%)               | 116,88 | 126,45  | 142,0                 | p < 0,01              |

Аналіз даних табл. 3.1 демонструє чітку позитивну тенденцію: загальний середній бал (М) зріс на 9,57 одиниць (із 116,88 до 126,45). Найбільш вагомим результатом стало зростання групи з високим рівнем компетентності на 18,7% та повна ліквідація низького рівня. Це свідчить про те, що тренінгові модулі, спрямовані на розвиток емпатії та активного слухання, виявилися особливо дієвими для тих працівників, які раніше відчували найбільші труднощі в ініціації контактів.

Статистична достовірність цих змін підтверджена значенням Т-критерію Вілкоксона ( $T_{\text{emp}} = 142,0$ ). Оскільки отримане емпіричне значення знаходиться у зоні значущості ( $p < 0,01$ ), ми можемо впевнено стверджувати, що покращення комунікативних навичок не є випадковим. Спеціально підібрані вправи дозволили учасникам не лише засвоїти нові алгоритми спілкування, а й підвищити впевненість у власних силах під час міжкультурної взаємодії в PlukonFoodGroup.

Психологічно цей приріст означає, що молоді працівники стали більш гнучкими у виборі стратегій поведінки. Зростання середнього значення у підгрупах «Середній» та «Високий» підкреслює, що навіть адаптовані працівники отримали новий ресурс для саморозвитку. Тренінг допоміг учасникам

перейти від формального обміну інформацією до глибинного розуміння потреб партнера по комунікації.

Наступним етапом аналізу стало вивчення динаміки міжособистісної довіри, показники якої представлені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз рівнів міжособистісної довіри за Interpersonal Trust до та після тренінгу (n=32)

| Рівень довіри      | До тренінгу (осіб/%) | Після тренінгу (осіб/%) | М до  | М після | Т-критерій Вілкоксона | Рівень значущості (p) |
|--------------------|----------------------|-------------------------|-------|---------|-----------------------|-----------------------|
| Високий            | 4 (12,5%)            | 9 (28,1%)               | 18,5  | 19,4    | —                     | —                     |
| Середній           | 21 (65,6%)           | 20 (62,5%)              | 11,8  | 13,2    | —                     | —                     |
| Низький            | 7 (21,9%)            | 3 (9,4%)                | 6,3   | 7,8     | —                     | —                     |
| Загальний показник | 32 (100%)            | 32 (100%)               | 11,22 | 13,85   | 156,5                 | p < 0,05              |

Дані табл. 3.2 фіксують позитивне зрушення і в структурі довіри. Хоча довіра є більш стійкою особистісною характеристикою, загальний середній показник зріс із 11,22 до 13,85 бала. Важливо зазначити, що у групі з низьким рівнем довіри середнє значення підвищилося з 6,3 до 7,8, що дозволило більшій частині цієї групи (4 особи з 7) перейти на вищий щабель. Кількість працівників із високою відкритістю зросла більш ніж удвічі (з 12,5% до 28,1%), що є вагомим показником психологічного оздоровлення клімату в колективі.

Обчислення за допомогою Т-критерію Вілкоксона ( $T_{\text{emp}} = 156,5$  при  $p < 0,05$ ) математично доводить ефективність проведеної роботи. Зростання середніх значень у всіх категоріях свідчить про те, що робота з «криголами» та спільне вирішення кейсів у тренінгу сприяли зниженню соціальної тривожності. Учасники стали частіше демонструвати авансовану довіру колегам, що безпосередньо корелює з їхнім новим досвідом успішної взаємодії під час занять.

Продовжуючи аналіз ефективності тренінгової програми, ми звернулися до вивчення динаміки суб'єктивного відчуття самотності та показників міжкультурних контактів. Оскільки в ході констатувального етапу було виявлено

значущий зворотний зв'язок між самотністю та довірою ( $r_s = -0,58$ ), зниження рівня соціальної ізоляції стало одним із пріоритетних завдань нашого впливу. Використання Т-критерію Вілкоксона дозволило нам оцінити, чи стали молоді працівники почуватися більш інтегрованими в колектив PlukonFoodGroup після проходження модулів на згуртованість та невербальну комунікацію. У табл. 3.3 наведено порівняльний аналіз результатів за методикою Інституту Фетцера (Self Report Measures for Love and Compassion Research: Loneliness and Interpersonal Problems by Fetzer Institute).

Таблиця 3.3 Динаміка показників самотності та міжособистісних проблем за методикою Інституту Фетцера до та після тренінгу (n=32)

| Ступінь прояву самотності | До тренінгу (осіб/%) | Після тренінгу (осіб/%) | М до  | М після | Т-критерій Вілкоксона | Рівень значущості (p) |
|---------------------------|----------------------|-------------------------|-------|---------|-----------------------|-----------------------|
| Виражений (Високий)       | 3 (9,4%)             | 1 (3,1%)                | 61,0  | 56,0    | —                     | —                     |
| Помірний (Середній)       | 12 (37,5%)           | 9 (28,1%)               | 42,4  | 38,2    | —                     | —                     |
| Низький                   | 17 (53,1%)           | 22 (68,8%)              | 28,6  | 24,4    | —                     | —                     |
| Загальний показник        | 32 (100%)            | 32 (100%)               | 36,84 | 31,25   | 138,5                 | $p < 0,01$            |

Аналіз даних табл. 3.3 свідчить про суттєве зниження загального рівня суб'єктивної ізоляції у вибірці: середній бал зменшився на 5,59 одиниць (із 36,84 до 31,25). Найбільш позитивним зрушенням є розширення групи з низьким рівнем самотності до 68,8%, що вказує на успішну соціалізацію більшості учасників. Важливо, що «група ризику» з вираженою самотністю скоротилася з 3-х осіб до 1-ї, що підтверджує ефективність вправи «Коло безпеки» у подоланні відчуження.

Статистична значущість отриманих результатів підтверджується Т-критерієм Вілкоксона ( $T_{emp} = 138,5$ ), який потрапляє в зону високої значущості ( $p < 0,01$ ). Це дає підстави стверджувати, що тренінг допоміг молодим працівникам переосмислити свій статус у колективі та знайти нові точки дотику з колегами. Зниження середніх значень у всіх категоріях свідчить про те, що

емоційне тло взаємодії стало більш сприятливим, а відчуття «чужості» у мультикультурному середовищі – менш гострим.

Психологічна інтерпретація результатів дозволяє зробити висновок, що за рахунок розвитку комунікативних навичок учасники змогли самостійно ініціювати неформальні контакти. Зменшення показника М у групі з помірною самотністю з 42,4 до 38,2 бала вказує на те, що працівники почали отримувати більше емоційної підтримки від оточення. Таким чином, подолання самотності стало тим фундаментом, на якому почала зміцнюватися міжособистісна довіра.

Останнім етапом апробації стала оцінка параметрів міжкультурних контактів та впевненості у мовних здібностях (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 Порівняльний аналіз параметрів міжкультурних контактів за Авторською анкетой «Frequency of Intercultural Contacts» (Частота міжкультурних контактів) до та після тренінгу (n=32)

| Показник (питання анкети)                  | М до | М після | Т-критерій Вілкоксона | Рівень значущості (p) |
|--------------------------------------------|------|---------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Мотивація до вдосконалення мови         | 8,4  | 8,9     | 162,0                 | $p > 0,05$            |
| 2. Впевненість через контакти              | 7,9  | 8,6     | 148,5                 | $p < 0,05$            |
| 3. Частота спілкування з іншими культурами | 8,2  | 8,5     | 170,0                 | $p > 0,05$            |
| 4. Впевненість у мовних здібностях         | 7,1  | 8,2     | 132,0                 | $p < 0,01$            |
| Загальний індекс контактів                 | 7,9  | 8,55    | 153,0                 | $p < 0,05$            |

Аналіз табл. 3.4 демонструє найбільш яскраву динаміку за показником впевненості у мовних здібностях, де середнє значення зросло з 7,1 до 8,2. Саме цей фактор на констатувальному етапі ми визначили як «вузьке місце». Завдяки вправам на невербальну комунікацію та рольовим іграм «Вавилонська вежа», працівники усвідомили, що якість контакту залежить не лише від словникового запасу, а й від відкритості та емпатії, що автоматично підвищило їхню суб'єктивну впевненість.

Статистичний аналіз за Вілкоксоном показав, що за показниками «впевненість у мовних здібностях» ( $T_{\text{emp}} = 132,0$ ) та «впевненість через контакти» ( $T_{\text{emp}} = 148,5$ ) зміни є високозначущими. Водночас показники мотивації та частоти контактів змінилися менш суттєво (зрушення на рівні тенденції), оскільки вони і до тренінгу були досить високими. Це свідчить про те, що тренінг вплинув саме на якісну, а не кількісну характеристику спілкування: контакти стали більш глибокими та менш тривожними.

Отже, узагальнюючи дані за всіма методиками, можна зробити висновок, що реалізація програми «Міст довіри» забезпечила системний ефект. Ми спостерігаємо синхронне зростання комунікативної компетентності та міжособистісної довіри на фоні значущого зниження відчуття самотності та підвищення мовної впевненості. Математично доведена ефективність впливу дозволяє стверджувати, що запропонована модель психологічного супроводу є валідною та може бути рекомендована для широкого впровадження в організаційну культуру міжнародних підприємств.

### **3.3. Формування практичних рекомендацій для психологів, освітніх закладів та молодіжних організацій щодо зміцнення довіри та ефективної взаємодії в міжкультурному середовищі**

Формування системи практичних рекомендацій виступає логічним завершенням нашого дослідження, оскільки воно дозволяє трансформувати отримані статистичні дані у конкретні алгоритми психологічної допомоги молоді. Опрацювання результатів апробації тренінгу показало, що зміцнення міжкультурної довіри потребує комплексного підходу, який охоплює когнітивну, емоційну та поведінкову сфери особистості.

Психологам організацій, які працюють у мультикультурному просторі, першочергово варто зосередитися на створенні програм превентивної адаптації, що базуються на виявлених нами дефіцитах комунікативної компетентності. Такі заходи мають бути спрямовані на нівелювання базової підозрілості, яка часто виступає захисним механізмом у нових соціальних умовах. Системний

моніторинг стану довіри дозволить вчасно виявляти зони напруги та запобігати деструктивним конфліктам ще на етапі їх зародження.

Важливим аспектом професійної діяльності психолога є розвиток емоційного інтелекту молоді через усвідомлення та подолання етнокультурних стереотипів, які викривлюють сприйняття реальності. У ситуаціях міжкультурного контакту дефіцит спільних смислів призводить до хибної інтерпретації намірів колег, що ми спостерігали на прикладі групи з низькою довірою. Рекомендується використовувати методи децентрації та рольового моделювання, які дозволяють молодій людині тимчасово «приміряти» роль представника іншої культури. Це сприяє руйнуванню внутрішніх бар'єрів та формуванню емпатійної позиції, яка є фундаментом для виникнення кредиту довіри. Психолог має виступати фасилітатором, який допомагає учасникам групи знайти спільні ціннісні орієнтири поза межами національних відмінностей.

На наш погляд, особливу увагу в практичній роботі слід приділити подоланню «мовного бар'єру», який за результатами нашого дослідження є критичним чинником соціальної ізоляції. Рекомендації для освітніх закладів та організацій включають впровадження технік невербальної підтримки, які мінімізують страх бути незрозумілим через низький рівень володіння іноземною мовою. Використання методів ігрофікації та спільних творчих проєктів дозволяє молоді взаємодіяти на рівні емоцій та спільних дій, що поступово підвищує їхню мовну впевненість. Саме через успішний досвід неформальної комунікації відбувається «розморожування» міжособистісних дистанцій, що ми наочно підтвердили під час апробації тренінгового модуля «Вавилонська вежа».

Для освітніх закладів, що працюють з інтернаціональною аудиторією, актуальною є рекомендація щодо інтеграції полікультурного компоненту безпосередньо у навчальний процес. Це передбачає не лише теоретичне ознайомлення з особливостями різних націй, а й створення умов для реальної міжособистісної взаємодії у малих групах. Викладачам варто структурувати групову роботу таким чином, щоб студенти були змушені делегувати обов'язки та покладатися один на одного, що стимулює розвиток стратегічної довіри.

Психологічний супровід молодіжних організацій має включати заходи, спрямовані на зниження рівня суб'єктивного відчуття самотності, яке ми зафіксували у 9,4% нашої вибірки. Практичні рекомендації передбачають створення «груп рівної підтримки», де молоді працівники або студенти можуть обговорювати свої труднощі в адаптації без страху осуду. Відчуття приналежності до спільноти є критично важливим для стабілізації самооцінки та формування відкритості до оточуючих. Коли молода людина відчуває підтримку з боку організації, її готовність довіряти конкретним представникам іншої культури зростає пропорційно рівню безпеки середовища. Це дозволяє трансформувати соціальну тривожність у конструктивну цікавість до іншого.

Важливим вектором роботи є інформаційна гігієна та протидія поширенню мови ворожнечі у молодіжному середовищі, що часто підживлюється негативними медіа-стереотипами. Молодіжним лідерам рекомендовано проводити семінари з критичного мислення, на яких розбиратимуться механізми виникнення упереджень щодо певних етнічних груп. Довіра до інших тісно пов'язана з довірою до соціальних інституцій, тому прозорість правил у межах організації є запорукою чесної взаємодії між її членами. Розуміння того, що конфлікти на національному підґрунті є результатом маніпуляцій, дозволяє молоді більш усвідомлено підходити до вибору стратегій спілкування та зміцнювати особистісні кордони.

Рекомендації щодо зміцнення міжкультурної довіри також включають аспект «культурної медіації», де спеціально підготовлені фахівці допомагають вирішувати мікроконфлікти на виробництві або в навчанні. Психологам варто навчати молодих працівників алгоритмам ненасильницького спілкування, які дозволяють висловлювати претензії без переходу на особистості чи національні особливості. Це створює культуру конструктивного діалогу, де помилка сприймається як досвід, а не як підтвердження негативного стереотипу. У таких умовах довіра стає не просто емоційним станом, а стійкою професійною цінністю, що підвищує загальну ефективність колективу PlukonFoodGroup.

Вважаємо, що для закладів освіти критично важливо розвивати систему менторства, де старші студенти або досвідчені працівники допомагають новачкам-іноземцям у процесі первинної соціалізації. Таке наставництво базується на принципах горизонтальної довіри, яка сприймається молоддю більш органічно, ніж вертикальні розпорядження керівництва. Практика показує, що наявність «провідника» у новій культурі суттєво знижує рівень стресу та пришвидшує вихід на високий рівень комунікативної впевненості. Ментор виступає живою моделлю довірчої поведінки, демонструючи на власному прикладі можливість успішного діалогу між різними світоглядами.

Професійна діяльність молодіжних організацій повинна бути насичена заходами, що стимулюють «авансовану довіру» через участь у соціально значущих волонтерських проєктах. Спільна допомога іншим дозволяє учасникам змістити фокус із власних внутрішніх бар'єрів на зовнішню мету, що сприяє природному зближенню. У процесі спільної діяльності відбувається розмивання меж «ми-вони», що є головною умовою формування міжнаціональної довіри. Такі ініціативи створюють позитивний емоційний якір, який асоціюється з представниками інших культур, що стає надійним захистом від майбутніх упереджень.

Окремим пунктом наших рекомендацій виступає необхідність психологічного розвантаження та емоційної саморегуляції для молоді, яка працює у висококонкурентному міжкультурному середовищі. Високий темп роботи та постійна потреба в адаптації можуть призводити до емоційного вигорання, яке автоматично підвищує рівень дратівливості та недовіри. Психологам варто навчати молодь технік стресостійкості та самопомоги, щоб зберегти внутрішній ресурс для відкритого спілкування. Здорова та врівноважена особистість значно легше йде на контакт та демонструє вищу толерантність до відмінностей оточуючих.

Для забезпечення тривалого ефекту від впровадження практичних заходів, необхідно створити систему зворотного зв'язку, де молоді люди могли б відкрито висловлювати свої пропозиції щодо покращення взаємодії. Це підвищує рівень

суб'єктивного контролю та відповідальності за клімат у групі, що є важливою складовою міжособистісної довіри. Коли кожен учасник відчуває, що його думка має значення для організації, він стає більш лояльним і до своїх колег. Таким чином, демократичний стиль управління та відкрита комунікація стають природними каталізаторами зміцнення довіри в будь-якому молодіжному середовищі.

Отже, підсумовуючи, слід зазначити, що практична реалізація запропонованих рекомендацій вимагає системності та терпіння з боку всіх суб'єктів психологічного супроводу. Міжкультурна довіра не виникає миттєво, вона є результатом щоденної праці над подоланням власних страхів та стереотипів. Проте, як показала апробація нашого тренінгу, цілеспрямований розвиток комунікативної компетентності та емпатії здатен перетворити мультикультурну групу на згуртовану команду. Застосування цих алгоритмів у діяльності психологів, освітян та молодіжних лідерів забезпечить створення толерантного суспільства, де кожна особистість має можливість для продуктивної взаємодії.

### **Висновки до розділу 3**

У межах теоретико-прикладного аналізу було встановлено, що формування міжкультурної довіри серед молоді гальмується комплексом когнітивних, емоційних та комунікативних бар'єрів. Ключовими деструктивними чинниками визначено низьку впевненість у мовних здібностях, дію етнокультурних стереотипів та суб'єктивне відчуття соціальної самотності. Виявлені бар'єри потребують системного психологічного втручання, оскільки вони консервують міжнаціональну дистанцію та перешкоджають повноцінній інтеграції особистості в мультикультурне середовище.

Розроблена та апробована програма психологічного тренінгу «Міст довіри» довела свою високу ефективність у подоланні зазначених психологічних перешкод. Статистичний аналіз за допомогою Т-критерію Вілкоксона підтвердив

значуще зростання показників комунікативної компетентності ( $p < 0,01$ ) та міжособистісної довіри ( $p < 0,05$ ) у групі учасників. Позитивна динаміка середніх значень і зниження рівня самотності свідчать про те, що цілеспрямований розвиток емпатії та навичок взаємодії є дієвим інструментом корекції міжетнічних установок.

Сформований пакет практичних рекомендацій для психологів, освітян та молодіжних лідерів охоплює рівні превентивної адаптації, створення безпечного комунікативного простору та впровадження методів культурної медіації. Акцент зроблено на важливості розвитку емоційного інтелекту, підтримці мовної впевненості та стимулюванні спільної проєктної діяльності молоді різних національностей. Системне застосування цих алгоритмів дозволяє трансформувати потенційні зони напруги у ресурс для взаємного збагачення та продуктивної співпраці у міжнародних колективах.

Отже, результати апробації підтвердили гіпотезу про можливість успішної оптимізації міжкультурної довіри через спеціально організований психологічний супровід. Запропонована модель впливу забезпечує стійкий перехід від стратегії соціального відчуження до відкритого та впевненого міжкультурного діалогу. Впровадження отриманих напрацювань у практику молодіжних організацій сприятиме зміцненню соціальної згуртованості в умовах глобалізаційних викликів.

## ВИСНОВКИ

У межах проведеного дослідження нами було реалізовано комплексний теоретико-емпіричний аналіз проблеми міжособистісної довіри молоді у полікультурному просторі. Відповідно до поставлених завдань нами були сформульовані наступні висновки, що підсумовують результати наукового пошуку.

У межах виконання першого завдання було встановлено, що довіра є складним багаторівневим феноменом, який виступає базовою умовою стабільності соціальних взаємодій. Теоретичний аналіз показав, що структура довіри включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти, які забезпечують готовність особистості до ризику в умовах невизначеності. Ми з'ясували, що класичні підходи (Е. Еріксон, Дж. Роттер) акцентують увагу на базових установках особистості, тоді як сучасні концепції розглядають довіру як динамічний соціальний ресурс. Доведено, що довіра є фундаментом психологічного здоров'я та критичним чинником успішної адаптації молоді до соціальних змін.

Під час реалізації другого завдання нами було проаналізовано міжкультурне середовище як специфічне поле взаємодії, де формування довіри залежить від контекстуальних чинників та культурних дистанцій. Виявлено, що для молодіжного середовища характерна висока чутливість до етнокультурних стереотипів, які можуть викривлювати сприйняття надійності партнера по комунікації. З'ясовано, що ключовими чинниками взаємодії є рівень толерантності, спільність ціннісних орієнтирів та попередній досвід позитивних міжкультурних контактів. Особливу роль у цьому процесі відіграє відкритість особистості до нового досвіду, що дозволяє нівелювати дію групового фаворитизму.

У результаті виконання третього завдання було проведено емпіричне дослідження, яке виявило переважання середнього рівня міжособистісної довіри у більшості представників сучасної молоді (65,6%). Статистичний аналіз

підтвердив наявність сильного кореляційного зв'язку між комунікативною компетентністю та готовністю довіряти ( $r_s = +0,64$ ), а також негативний вплив почуття самотності на відкритість у спілкуванні. Ми встановили, що значна частина молодих працівників відчуває мовну невпевненість, яка стає перешкодою для глибинної інтеграції в мультикультурний колектив. Отримані дані дозволили сегментувати вибірку та виділити «групу ризику» з вираженою соціальною ізоляцією.

У межах четвертого завдання нами було ідентифіковано основні психологічні бар'єри, що ускладнюють формування довіри, серед яких провідне місце посідають когнітивні упередження та комунікативна тривожність. Виявлено, що страх бути незрозумілим через мовний бар'єр безпосередньо корелює із закріпленням захисних механізмів недовіри до «чужих». Чинниками деструкції також виступають суб'єктивно високий рівень самотності та низька здатність до емпатії, що блокує можливість децентрації під час контакту. Розуміння цих бар'єрів стало підґрунтям для розробки цілеспрямованого корекційного впливу в межах нашого дослідження.

Під час реалізації п'ятого завдання було розроблено та апробовано програму тренінгу «Міст довіри», ефективність якої підтверджено методами математичної статистики. Використання Т-критерію Вілкоксона зафіксувало значущі позитивні зрушення в рівнях комунікативної впевненості ( $p < 0,01$ ) та загальної довіри учасників ( $p < 0,05$ ). Результати апробації показали, що через розвиток невербальної комунікації та спільне вирішення кейсів вдалося суттєво знизити рівень суб'єктивної самотності в групі. Це доводить, що спеціально організований психологічний вплив здатен трансформувати внутрішні установки молоді на користь відкритості та співпраці.

У межах виконання шостого завдання було сформульовано розгорнуті практичні рекомендації, що охоплюють діяльність психологів, освітніх установ та молодіжних лідерів. Ми наголосили на необхідності впровадження систем менторства, розширення неформальних просторів для спілкування та розвитку емоційного інтелекту через крос-культурні проекти. Рекомендовано акцентувати

увагу на мовній адаптації та створенні ситуацій спільного успіху, що є природним фундаментом для зміцнення довіри. Системне впровадження цих заходів дозволить підвищити рівень соціальної згуртованості та мінімізувати конфліктний потенціал у багатонаціональних групах.

Отже, підсумовуючи результати дослідження, можна стверджувати, що міжособистісна довіра є динамічним ресурсом, який піддається розвитку через цілеспрямований психологічний супровід. Встановлено, що подолання комунікативних бар'єрів та зниження рівня самотності є ключовими передумовами формування міцного фундаменту довіри в міжкультурному середовищі молоді. Отримані дані мають як теоретичне значення для етнопсихології, так і практичну цінність для розбудови толерантного суспільства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапченко І. В. Дослідження категорії довіри у міждисциплінарному підході. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. 2018. Т. 23. Вип. 1 (47). С. 13–24.
2. Власюк Д. П. Особливості етнокультурних стереотипів студентської молоді волинського регіону: когнітивний підхід. *Психологічні перспективи*. 2016. Вип. 28. С. 33–45.
3. Губа Н. О. Міжособистісна довіра: сутність, види та функції. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. № 1. С. 33–37.
4. Докторова Д. Теоретичні підходи до розуміння поняття довіри. *Соціологічні студії*. 2014. № 1. С. 50–62.
5. Етнопсихологія : психодіагностичний практикум. хрестоматія: навч. посіб. / Османова А. М., Співак Л. М. Київ : Університет «Україна», 2023. 128 с.
6. Єрмакова Н. О. Особливості проявів довіри до інших та до себе у студентів юнацького віку. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2023. № 1. С. 10–16.
7. Загороднова В. Ф. Основи міжкультурної комунікації : навч. посібник. Бердянськ : БДПУ, 2018. 314 с.
8. Кожем'якіна О. М. Довіра як ціннісна основа соціальної взаємодії : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.03. Київ, 2020. 472 с.
9. Кравців В. В., Тавровецька Н. І. Теоретична модель розвитку міжособистісної довіри. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2024. № 1. С. 10–17.
10. Кравченко О. В. Психологічні аспекти міжетнічних конфліктів у студентському середовищі. Львів : СПОЛОМ, 2017. 180 с.
11. Кравченко В. Категоріальний апарат у конструюванні дефініції довіри: психологічний дискурс. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. 2014. Вип. 19 (1). С. 94–101.

12. Крива Н. Л. Проблема довіри у сучасній психології. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 5. С. 128–130.
13. Крюкова О. В. Дослідження довіри до людей і соціальної толерантності як складових соціального розвитку особистості у ранній юності. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 23. С. 308–322.
14. Кулинич А. Ю. Соціально-психологічні аспекти міжетнічної взаємодії в українському студентському середовищі. *Український соціологічний журнал*. 2021. Т. 22, № 6. С. 79–88.
15. Лашко О. В. Особливості довіри і саморегуляції студентів технічного вищого навчального закладу. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя* : зб. наук. праць / за ред. Кузікової С. Б., Щербакової І. М. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. С. 148–152.
16. Левицька М. І. Міжособистісна довіра : теоретичний аспект. *Педагогічний альманах. Актуальні проблеми дошкільної освіти : теорія та практика* : матеріали II Всеукр. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених (04 листопада 2022 р.). Одеса : Лерадрук, 2022. Вип. 2. С. 189–194.
17. Лисенко Д. П. Психологічні особливості формування довіри в міжособистісних відносинах. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. Т. 1. С. 135–139.
18. Лисенко Д. П. Довіра як соціально-психологічний феномен. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. С. 123–126.
19. Маслова О. П. Міжетнічні стереотипи та їх вплив на міжособистісні відносини у студентському середовищі. Житомир : Полісся, 2019. 160 с.
20. Мельник В. В. Соціальна психологія міжетнічних відносин. Київ : Либідь, 2018. 248 с.
21. Міжкультурна комунікація в контексті глобалізаційного діалогу: стратегії розвитку : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (25–26 листопада 2022 р., м. Одеса). Ч. 1. Львів – Торунь : LihaPres, 2022. 384 с.

22. Назарук О. Довіра як передумова формування позитивного соціального досвіду особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. 2010. Вип. 12. С. 216–224.
23. Олійник В. О. Міжкультурні комунікації в студентському середовищі: сучасні тенденції та проблеми. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2021. Т. 45. № 1. С. 97–104.
24. Османова А. М. Етнічна свідомість кримських татар в умовах кризового періоду. *Проблеми політичної психології*. 2016. Вип. 4 (18). С. 193–202.
25. Павленко А. А. Міжкультурні комунікації у навчальному середовищі: соціальні та психологічні підходи. Одеса : Астропринт, 2020. 250 с.
26. Петренко О. М. Молодіжні стереотипи щодо етнічних груп: соціальний та психологічний контекст. Дніпро : Вид-во ДНУ, 2021. 192 с.
27. Петровська І. Р. Психологія становлення громадянської ідентичності особистості : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.11. Київ, 2023. 464 с.
28. Радул С. Теоретичні аспекти дослідження міжкультурної компетентності. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Педагогічні науки*. 2014. Вип. 134. С. 188–192.
29. Руденко С. І. Стереотипи та упередження серед студентської молоді: досвід дослідження етнічних стосунків. *Психологія та соціальна робота*. 2020. № 2. С. 101–113.
30. Руденко Т. І. Культурні відмінності та їх вплив на міжетнічні стосунки. Черкаси : ЧНУ, 2021. 220 с.
31. Сафонова І. О. Сутність і структура міжкультурної компетентності в контексті аксіологічного підходу. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2014. № 3. С. 129–143.
32. Ситнік С. В., Пивоварчик І. М. Довіра до людей та її прояв у міжособистісній взаємодії. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 5. С. 59–65.

33. Солодка А. Міжнародний досвід з формування полікультурної особистості в процесі міжкультурної комунікації.

*International Science Journal of Education & Linguistics*. 2025. Vol. 4 (2). P. 9–18.

34. Стеценко Т. О. Довіра як соціальний ресурс: від теоретичної концептуалізації до пошуку механізмів практичного управління. *Грані : науково-теоретичний альманах*. Дніпро, 2018. Т. 21, № 7. С. 44–52.

35. Супрунець Т. А. Особливості формування і функціонування довіри та недовіри: мисленнєвий аспект. *Український соціум*. 2015. № 3 (54). С. 48–55.

36. Ткачова Н. О., Чжан Ю. Формування полікультурної компетентності молоді в умовах сучасного глобалізованого суспільства. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2017. Вип. 41. С. 150–159.

37. Ткачук А. Стратегії комунікації для ефективного взаєморозуміння в умовах культурного різноманіття.

*Theoretical and Methodical Problems of Children and Youth Education*. 2023. Vol. 27 (2). P. 212–223.

38. Федоренко Л. М. Психологія міжетнічних відносин. Київ : Академвидав, 2015. 204 с.

39. Харченко Н. В. Формування міжкультурної компетентності в учнівської і студентської молоді: зарубіжний досвід. *Проблеми освіти*. 2025. № 2 (103). С. 618–628.

40. Циганенко Г. В. Довіра в просторі особистості та групової взаємодії: розуміння, тенденції дослідження. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2012. Вип. 30. С. 139–148.

41. Чайка Г. В. Довіра як ключовий компонент психічного здоров'я. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33 (72). С. 31–36.

42. Чайка Г. Вплив базової довіри на психологічне здоров'я людини. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2023. № 1 (57). С. 46–51.

43. Чуйко Г. В., Чапак Я. В. Міжособистісна довіра як передумова партнерських стосунків між людьми. *Психологічний часопис*. 2020. № 1. Вип. 6. С. 29–39.
44. Шевченко І. І. Етнічна толерантність: теорія та практика. Харків : Фоліо, 2016. 320 с.
45. Шевченко Н. Ф., Цигика О. Є. Аналіз явища довіри в різних напрямках наукового знання. *Проблеми сучасної психології*. 2017. № 1. С. 95– 100.
46. Berry J. W. Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*. 2005. Vol. 29 (6). P. 697–712.
47. Erikson E. Theory of identity development. Identity and the life cycle. Nueva York : International Universities Press, 1959. P. 42–57.
48. Fukuyama F., Lotterman E. Trust: The social virtues and the creation of prosperity. *International Journal on World Peace*. 1997. Vol. 14 (1). P. 84–87.
49. Hall E. T. Unstated features of the cultural context of learning. *The Educational Forum*. 1990. Vol. 54. No 1. P. 21–34.
50. Hofstede G. Difference and danger: Cultural profiles of nations and limits to tolerance. *Higher Education in Europe*. 1996. Vol. 21 (1). P. 73–93.
51. Levy T. M., Orlans M. Attachment, Trauma, and Healing: Understanding and Treating Attachment Disorder in Children and Families. 2nd ed. Jessica Kingsley Publishers, 2014. 480 p.
52. Miething A., Almquist Y. B., Edling Ch., Rydgren J. Friendship trust and psychological well-being from late adolescence to early adulthood: A structural equation modelling approach. *Scand J Public Health*. 2017. Vol. 45 (3). P. 244–252.
53. Rempel J. K., Holmes J. G., Zanna M. P. Trust in closer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985. Vol. 49 (1). P. 95–112.

54. Rotter J. B. A New Scale for the Measurement of Interpersonal Trust. *Journal of Personality*. 1967. №35(4). P. 651–665.
55. Russell D., Peplau L. A., Cutrona C. E. Revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. №39(3). P. 472–480.
56. Schwartz S. A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*. 2006. Vol. 5 (2-3). P. 137–182.
57. Seligman A. Trust and Civil Society. *Trust and Civil Society* / Eds. F. Tonkiss et al. London, 2000. P. 12–30.
58. Triandis H. C., Bontempo R., Villareal M. J., Asai M., Lucca N. Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-in-group relationships. *Journal of personality and Social Psychology*. 1988. Vol. 54 (2). P. 323–333.
59. Uslaner E. M. Trust as a moral value. *The Handbook of Social Capital* / Ed. D. Castiglione et al. Oxford University Press, 2008. P. 101–121.
60. Yamagishi T., Akutsu S., Cho K., Inoue Y., Li Y., Matsumoto Y. Two component model of general trust: Predicting behavioral trust from attitudinal trust. *Social Cognition*. 2015. Vol. 33 (5). P. 436–458.

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

Авторський self-report опитувальник міжособистісної комунікативної компетентності (на основі моделі Rubin&Martin, 1994)

**Інструкція для досліджуваних.** Вам пропонується низка тверджень, що стосуються особливостей Вашої комунікації з іншими людьми. Оцініть, наскільки кожне твердження відповідає Вам, використовуючи п'ятибальну шкалу:

- 1 — повністю не згоден(на)
- 2 — скоріше не згоден(на)
- 3 — важко відповісти
- 4 — скоріше згоден(на)
- 5 — повністю згоден(на)

#### Твердження

1. I am sensitive to others' feelings.
2. I can adapt my communication behavior to different situations.
3. I am able to deal with others effectively.
4. I am a good listener.
5. I am supportive of others.
6. I am able to say the right thing at the right time.
7. I can deal with people I find difficult to communicate with.
8. I am flexible when communicating with others.
9. I am patient with people.
10. I am aware of how others perceive me.
11. I think before I speak.
12. I understand how others feel.
13. I can adjust to new communication situations easily.

14. I am sensitive to communication contexts.
15. I am assertive in expressing my opinions.
16. I am able to keep a conversation going.
17. I am open-minded in communication.
18. I can recognize when others are uncomfortable.
19. I am able to control my emotions when communicating.
20. I am aware of the effect my communication has on others.
21. I am empathetic toward others.
22. I can express myself clearly.
23. I can communicate with people from different backgrounds.
24. I am willing to listen to differing opinions.
25. I am confident when communicating with others.
26. I can understand what others mean even if they do not say it directly.
27. I am comfortable speaking in most social situations.
28. I am interested in other people.
29. I can interpret others' nonverbal behavior accurately.
30. I can effectively communicate in unfamiliar situations.

**Шкала оцінювання.** Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою Лайкерта від 1 до 5.

Загальний показник міжособистісної комунікативної компетентності визначається шляхом підсумовування балів за усіма твердженнями. Опитувальник є авторським self-report інструментом, розробленим на основі теоретичної моделі міжособистісної комунікативної компетентності, запропонованої Rubin і Martin (1994). Формулювання тверджень адаптовані відповідно до цілей дослідження та специфіки міжкультурного середовища.

## ДОДАТОК Б

Авторська анкета «Frequency of Intercultural Contacts» (Частота міжкультурних контактів)

Анкета є авторським інструментом, розробленим для оцінки частоти міжкультурних контактів, мотивації до використання іноземної мови та впевненості у міжкультурній комунікації. Анкета не є психодіагностичною методикою та використовується як допоміжний інструмент у дослідженні.

**Інструкція для досліджуваних.** Будь ласка, оцініть наведені нижче твердження, що стосуються Вашого досвіду міжкультурного спілкування та використання іноземної мови.

Для відповіді використовуйте 10-бальну шкалу, де:

- 1 — повністю не згоден(на) / зовсім не впевнений(на)  
10 — повністю згоден(на) / надзвичайно впевнений(на)

**Твердження:**

1. The more frequently I have intercultural contact, the more motivated I feel to improve my foreign language skills.
  2. Regular interaction with people from different cultures increases my confidence in using a foreign language.
  3. I often engage in conversations with people from other cultural backgrounds.
  4. I feel confident in my ability to learn and effectively use a foreign language.
- (1 — Not confident at all; 10 — Extremely confident)
5. I fully understand all questions in English used in this questionnaire. (1 — Strongly disagree; 10 — Strongly agree)

**Шкала оцінювання та обробка результатів.** Оцінювання здійснюється за 10бальною шкалою. Результати анкети аналізуються описовими статистичними методами (середні значення, частоти, відсотки) та використовуються як контекстуальний показник інтенсивності міжкультурних контактів досліджуваних.

## ДОДАТОК В

Сирі бали за Авторським self-report опитувальником міжособистісної комунікативної компетентності (на основі моделі Rubin&Martin) та InterpersonalTrustScale (Rotter, 1967)

| № дослідж. | Стать | Нац-сть | ICCS (бали) | Рівень ICCS | ITS (бали) | Рівень ITS |
|------------|-------|---------|-------------|-------------|------------|------------|
| 1          | Ж     | Укр     | 135         | Високий     | 19         | Високий    |
| 2          | Ж     | Укр     | 128         | Високий     | 18         | Високий    |
| 3          | Ч     | Нід     | 122         | Високий     | 17         | Високий    |
| 4          | Ж     | Пол     | 147         | Високий     | 20         | Високий    |
| 5          | Ж     | Укр     | 115         | Середній    | 13         | Середній   |
| 6          | Ч     | Нід     | 110         | Середній    | 12         | Середній   |
| 7          | Ж     | Пол     | 118         | Середній    | 14         | Середній   |
| 8          | Ж     | Укр     | 105         | Середній    | 11         | Середній   |
| 9          | Ж     | Укр     | 108         | Середній    | 10         | Середній   |
| 10         | Ч     | Пол     | 125         | Високий     | 15         | Середній   |
| 11         | Ж     | Нід     | 130         | Високий     | 16         | Середній   |
| 12         | Ж     | Укр     | 95          | Середній    | 9          | Середній   |
| 13         | Ж     | Нід     | 122         | Високий     | 14         | Середній   |
| 14         | Ж     | Пол     | 112         | Середній    | 12         | Середній   |
| 15         | Ч     | Укр     | 102         | Середній    | 11         | Середній   |
| 16         | Ж     | Нід     | 138         | Високий     | 16         | Середній   |
| 17         | Ж     | Пол     | 114         | Середній    | 12         | Середній   |
| 18         | Ч     | Тур     | 110         | Середній    | 10         | Середній   |
| 19         | Ж     | Укр     | 129         | Високий     | 15         | Середній   |
| 20         | Ж     | Нід     | 132         | Високий     | 16         | Середній   |
| 21         | Ж     | Укр     | 121         | Високий     | 14         | Середній   |
| 22         | Ч     | Пол     | 107         | Середній    | 11         | Середній   |
| 23         | Ж     | Укр     | 116         | Середній    | 13         | Середній   |
| 24         | Ж     | Лит     | 119         | Середній    | 12         | Середній   |
| 25         | Ж     | Нід     | 126         | Високий     | 15         | Середній   |

|    |   |     |     |          |   |         |
|----|---|-----|-----|----------|---|---------|
| 26 | Ч | Укр | 88  | Низький  | 4 | Низький |
| 27 | Ж | Пол | 90  | Низький  | 5 | Низький |
| 28 | Ж | Укр | 98  | Середній | 7 | Низький |
| 29 | Ч | Нід | 101 | Середній | 8 | Низький |
| 30 | Ж | Пол | 104 | Середній | 8 | Низький |
| 31 | Ж | Укр | 109 | Середній | 6 | Низький |
| 32 | Ж | Нід | 111 | Середній | 6 | Низький |

ДОДАТОК Г

Сирі бали за SelfReportMeasuresforLoveandCompassionResearch:  
LonelinessandInterpersonalProblemsbyFetzerInstitute та  
Авторською анкетою «FrequencyofInterculturalContacts» (частота  
міжкультурних контактів)

| № дослідж. | Самотність (бали) | Рівень самотності | П1 (Мот) | П2 (Впев) | П3 (Част) | П4 (Здіб) |
|------------|-------------------|-------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 1          | 28                | Низький           | 9        | 8         | 9         | 8         |
| 2          | 30                | Низький           | 8        | 9         | 8         | 7         |
| 3          | 25                | Низький           | 10       | 9         | 10        | 9         |
| 4          | 23                | Низький           | 10       | 10        | 10        | 10        |
| 5          | 34                | Низький           | 8        | 8         | 8         | 7         |
| 6          | 38                | Помірний          | 7        | 7         | 8         | 6         |
| 7          | 32                | Низький           | 9        | 8         | 9         | 7         |
| 8          | 45                | Помірний          | 8        | 7         | 7         | 6         |
| 9          | 42                | Помірний          | 8        | 8         | 7         | 7         |
| 10         | 29                | Низький           | 9        | 9         | 9         | 8         |
| 11         | 27                | Низький           | 10       | 9         | 10        | 9         |
| 12         | 52                | Помірний          | 7        | 6         | 6         | 5         |
| 13         | 31                | Низький           | 9        | 8         | 9         | 8         |
| 14         | 36                | Помірний          | 8        | 8         | 8         | 7         |
| 15         | 48                | Помірний          | 7        | 7         | 7         | 6         |
| 16         | 26                | Низький           | 10       | 9         | 10        | 8         |
| 17         | 35                | Помірний          | 9        | 8         | 8         | 7         |
| 18         | 44                | Помірний          | 8        | 7         | 7         | 5         |
| 19         | 28                | Низький           | 9        | 8         | 9         | 9         |
| 20         | 25                | Низький           | 10       | 9         | 10        | 8         |
| 21         | 33                | Низький           | 9        | 8         | 8         | 7         |
| 22         | 40                | Помірний          | 8        | 7         | 8         | 6         |
| 23         | 34                | Низький           | 8        | 8         | 9         | 7         |
| 24         | 32                | Низький           | 9        | 9         | 8         | 8         |
| 25         | 31                | Низький           | 9        | 8         | 9         | 8         |

|    |    |           |   |   |   |   |
|----|----|-----------|---|---|---|---|
| 26 | 66 | Виражений | 6 | 5 | 6 | 4 |
| 27 | 61 | Виражений | 7 | 5 | 7 | 4 |
| 28 | 56 | Виражений | 7 | 6 | 7 | 5 |
| 29 | 50 | Помірний  | 8 | 7 | 8 | 6 |
| 30 | 47 | Помірний  | 8 | 7 | 8 | 7 |

|    |    |          |   |   |   |   |
|----|----|----------|---|---|---|---|
| 31 | 54 | Помірний | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 32 | 51 | Помірний | 8 | 7 | 8 | 7 |

## ДОДАТОК Д

Матриця інтеркореляційних зв'язків психологічних показників міжособистісної довіри молоді (n=32)

| Показники                    | 1.<br>Довіра<br>(ITS) | 2.<br>Комун.<br>комп.<br>(ICCS) | 3.<br>Самотність<br>(UCLA) | 4.<br>Частота<br>контактів | 5. Мовна<br>впевненість | 6.<br>Мотивація<br>до мови |
|------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|
| 1. Довіра<br>(ITS)           | 1.00                  | 0,64**                          | -0,58**                    | 0,42*                      | 0,39*                   | 0,31                       |
| 2. Комун.<br>комп.<br>(ICCS) | 0,64**                | 1.00                            | -0,52**                    | 0,48**                     | 0,45*                   | 0,38*                      |
| 3.<br>Самотність<br>(UCLA)   | -<br>0,58**           | -0,52**                         | 1.00                       | -0,34                      | -0,41*                  | -0,28                      |
| 4. Частота<br>контактів      | 0,42*                 | 0,48**                          | -0,34                      | 1.00                       | 0,55**                  | 0,51**                     |
| 5. Мовна<br>впевненість      | 0,39*                 | 0,45*                           | -0,41*                     | 0,55**                     | 1.00                    | 0,49**                     |
| 6.<br>Мотивація<br>до мови   | 0,31                  | 0,38*                           | -0,28                      | 0,51**                     | 0,49**                  | 1.00                       |

## ДОДАТОК Е

Програма психологічного тренінгу «Міст довіри: стратегії ефективної взаємодії в мультикультурному середовищі»

## Загальна характеристика тренінгової програми

| Параметр             | Зміст та характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Цільова група        | Молоді працівники (20–35 років) міжнародних компаній, зокрема PlukonFoodGroup.                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Мета тренінгу        | Підвищення рівня міжособистісної довіри, розвиток комунікативної компетентності та подолання психологічних бар'єрів у міжкультурному спілкуванні.                                                                                                                                                                                         |
| Основні завдання     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розвиток емпатії та здатності до децентрації.</li> <li>2. Нівелювання негативного впливу мовного бар'єру через невербальну комунікацію.</li> <li>3. Руйнування етнокультурних стереотипів.</li> <li>4. Зниження рівня суб'єктивного відчуття самотності через групову згуртованість.</li> </ol> |
| Тривалість           | 12 академічних годин (3 блоки по 4 години).                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Форми роботи         | Рольові ігри, кейс-стаді, дискусії, вправи на рефлексію, психотехніки на встановлення довіри.                                                                                                                                                                                                                                             |
| Очікувані результати | Зростання показника міжособистісної довіри (за Роттером), підвищення впевненості у соціальних контактах, зниження міжнаціональної напруги в колективі.                                                                                                                                                                                    |

## Змістовий план та структура тренінгових занять

| Назва модулів                                               | Психологічний зміст та активності                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Тривалість |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Модуль 1.<br>«Криголам: від стереотипів до відкритості»     | Вправа «Культурна валіза»: знайомство через презентацію особливостей своєї культури.<br>Дискусія «Світ очима іншого»: аналіз когнітивних бар'єрів та стереотипів, які заважають довірі (на основі праць О. Маслової).<br>Вправа «Дзеркало емпатії»: розвиток навичок зчитування емоцій колег різних національностей         | 4 год.     |
| Модуль 2.<br>«Синергія без меж: комунікація та впевненість» | Рольова гра «Вавилонська вежа»: побудова взаємодії в умовах обмеженого знання мови (робота з мовним бар'єром). Техніка «Активне слухання 3.0»: відпрацювання навичок підтримки та підтвердження надійності партнера.<br>Вправа «Коло безпеки»: робота з почуттям самотності та соціальної ізоляції через групову підтримку. | 4 год.     |
| Модуль 3.<br>«Архітектура довіри: закріплення результатів»  | Вправа «Сліпий та поводитир»: глибоке проживання фізичного та психологічного кредиту довіри.<br>Кейс-стаді «Вирішення міжкультурних непорозумінь»: аналіз реальних виробничих ситуацій на PlukonFoodGroup.<br>Вправа «Ресурсне коло»: зворотний зв'язок та формування особистої стратегії зміцнення довіри.                 | 4 год.     |

