

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**БОГАТАЯ Ольга Олегівна**

УДК 159.923:316

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ**  
**ПРОЯВУ КОГНІТИВНИХ СТИЛІВ**  
**У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук



Київ – 2026

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля МОН України, кафедра практичної психології та соціальної роботи, м. Київ.

**Науковий керівник:** доктор психологічних наук, професор  
**Бочелюк Віталій Йосипович**,  
ПВНЗ «Європейський університет»,  
кафедра практичної та клінічної  
психології, професор.

**Офіційні опоненти:** доктор психологічних наук, професор  
**Гейко Євгенія Вікторівна**,  
Центральноукраїнський державний  
університет імені Володимира Винниченка,  
кафедра практичної психології, професор;

кандидат психологічних наук  
**Родченкова Ірина Валеріївна**,  
коучингова компанія «VeraMentaGmbH»  
(м. Кюснахт, Швейцарія), директор.

Захист відбудеться «30» травня 2026 року о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 29.051.11 Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля МОН України за адресою: 01042, м. Київ, вул. Іоанна Павла II, 17, ауд. 401.

Із дисертацією можна ознайомитися на офіційному сайті університету <https://snu.edu.ua/index.php/science/spetsializovani-vcheni-rady-iz-zahystu-dysertatsij-d-29-051-11/> та у науково-технічній бібліотеці Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля МОН України за адресою: 01042, м. Київ, вул. Іоанна Павла II, 17.

Автореферат розісланий «29» квітня 2026 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



Г.М. Побокіна

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних реаліях трансформаційного соціуму управлінська діяльність розгортається в умовах нестабільності, структурної невизначеності, значної складності та неоднозначності (в умовах VUCA-середовища), що якісно відрізняє її від попередніх десятиліть. Поняття VUCA-середовища, введене в науковий обіг у контексті стратегічного менеджменту, наразі поповнилося концептом BANI (крихкість, тривожність, нелінійність, незабаганність), що фіксує ще глибший рівень дезорієнтації при прийнятті рішень (W. Cascio та ін.). В таких умовах формальна кваліфікація та галузевий досвід виявляються необхідними, але недостатніми предикторами управлінської ефективності менеджера. Натомість дедалі більш очевидною постає роль предиспозиційних індивідуальних відмінностей у способах відбору, структурування та інтерпретації інформації. Саме ці відмінності, що позначаються поняттям когнітивного стилю, формують «архітектуру обробки» управлінського досвіду (S. Armstrong, E. Cools, E. Sadler-Smith та ін.) і визначають специфіку прийняття управлінського рішення під тиском неоднозначності.

Сучасні дослідження засвідчують, що когнітивні стилі функціонують як проміжні регуляторні характеристики: вони формують розподіл уваги, межі категоризації, перемикання між аналітичним і інтуїтивним режимами обробки інформації та толерантність до нестандартних стимулів (I. Clarke, K. Evans, G. Hodgkinson, S. Kosslyn та ін.). Відтак, когнітивний стиль менеджера безпосередньо впливає на якість управлінських суджень, стиль надання зворотного зв'язку та міжособистісну регуляцію в команді. Водночас, у переважній більшості психологічних досліджень когнітивні стилі досі аналізуються ізольовано, без визначеного соціально-психологічного рівня, що пояснював би стабільність цих схильностей, і без чіткого моделювання механізмів, що опосередковують зв'язок між стильовими диспозиціями і спостережуваною професійною діяльністю менеджерів. Цей розрив між описовою таксономією та механістичним поясненням залишається центральною методологічною проблемою (I. Choi, E. Cools, R. Nisbett, A. Norenzayan, K. Peng, H. Van den Broeck та ін.).

Додаткового обґрунтування вибору теми потребує звернення до контексту посттравматичної та постпандемічної реальності. Дослідження, проведені після 2020 р., зафіксували значний зсув у когнітивно-регуляторних профілях менеджерів середньої та вищої ланки: підвищення рівня катастрофізації й атрибутивного песимізму, зниження когнітивної гнучкості в умовах хронічного стресового навантаження та посилення неконструктивних копінгових стратегій (P. Jolly, T. Kriz, M. Shoss та ін.). Ці зміни виявилися нерівномірними, залежно від нейроперсоналогічних характеристик, що регулюють моніторинг конфліктів та емоційну оцінку (A. Arnsten, B. McEwen, J. Morrison та ін.). Зокрема, в низці нейровізуалізаційних досліджень було встановлено, що хронічний управлінський стрес по-різному взаємодіє з

індивідуальними психологічними профілями, погіршуючи ефективність одних функціональних конфігурацій і стабілізуючи інші (M. Credé, P. Harms, W. Jeung, M. Leon, M. Tunaş та ін.).

Перспективним підходом для подолання зазначеного методологічного дефіциту може слугувати інтегративна багаторівнева модель, що поєднує соціально-психологічний предикторний блок, механізми оцінки та регулювання (пояснювальний стиль, ірраціональні установки, копінг-стратегії) та поведінкові критерії управлінської практики менеджерів в умовах професійної діяльності.

Констатовано, що вітчизняна наукова традиція приділяла значну увагу нейропсихологічним детермінантам регуляції поведінки (В. Луньов, Б. Ткач, О. Чабан, В. Чугунов та ін.), однак до цього часу бракувало досліджень, що систематично поєднують соціально-психологічне профілювання з багатовимірним аналізом когнітивних стилів у вибірках менеджерів. Ця прогалина є особливо відчутною в умовах зростаючого запиту на науково обґрунтовані програми розвитку управлінського складу, орієнтовані не на загальні компетентності, а на конкретні механізми, передусім, атрибутивні стилі, системи переконань і стратегії когнітивної регуляції. Усе викладене підтверджує соціальну та науково-практичну значущість обраної теми і визначає необхідність її комплексного дослідження.

Отже, актуальність вирішення зазначених питань, їх науково-прикладне та соціальне значення визначили вибір теми дисертаційного дослідження: *«Соціально-психологічні особливості прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів»*.

#### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційне дослідження виконано в межах комплексних науково-дослідних тем кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля «Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі», «Соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу особистості засобами інноваційних психотехнологій в умовах трансформаційних змін сучасного суспільства». Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 4 від 26 грудня 2014 р.).

**Об'єкт дослідження** – когнітивні стилі менеджерів в управлінській діяльності.

**Предмет дослідження** – соціально-психологічні особливості прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів.

#### **Завдання дослідження:**

1. Систематизувати сучасні теоретичні підходи до когнітивних стилів у прикладних контекстах управлінської діяльності.

2. Операціоналізувати когнітивні стилі та побудувати емпірично обґрунтований профіль когнітивних стилів менеджерів в умовах їх професійної діяльності.

3. Визначити особливості зв'язку когнітивних стилів, ірраціональних установок та когнітивно-поведінкових стратегій подолання в професійній діяльності менеджерів.

4. Виявити соціально-психологічні детермінанти когнітивних стилів менеджерів у гендерному вимірі.

5. Встановити роль соціально-психологічних предикторів когнітивних стилів та критеріїв ефективності управлінської поведінки менеджерів в умовах професійної діяльності.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** склали: положення суб'єктно-діяльнісного (Г. Костюк, С. Максименко, І. Пасічник, В. Роменець та ін.), індивідуально-орієнтованого (Л. Бінсвангер, Дж. Бьюдженталь, Ю. Джендлін, О. Чуйко та ін.), когнітивного (А. Бек, Дж. Брунер, Є. Гейко, Н. Сміт, Л. Фестінгер, О. Цільмак та ін.), середовищного (К. Андросович, С. Миронець, А. Складук, Н. Токарева, О. Фурман та ін.) підходів в психології; концепція когнітивних стилів як стабільних переваг обробки інформації (С. Allinson, S. Armstrong, E. Cools, J. Hayes, R. Riding, E. Sadler-Smith та ін.), теорія подвійного процесу (С. Ciappei, R. Rialti, A. Tron, L. Zollo та ін.), концепція атрибутивного стилю (М. Seligman), когнітивна модель ірраціональних переконань (А. Ellis), теорія збереження ресурсів (S. Hobfoll), модель функціональних профілів (Б. Ткач, В. Луньов, В. Мосійчук); концепції становлення особистості в процесі соціо- та професіогенезу (Ю. Бохонкова, В. Бочелюк, Ж. Вірна, Ю. Завацький, О. Лукашов, Л. Пілецька, Л. Черновська та ін.), основні положення теорії управлінської діяльності (О. Бондарчук, О. Брюховецька, Л. Карамушка, О. Литвиненко, О. Сорока, Т. Траверсе та ін.), ідеї системного бачення ролі та місця соціально-психологічних процесів у причинно-наслідкових взаємозв'язках, мінливості розвитку та самоорганізації комплексних систем (В. Барко, С. Гарькавець, Н. Завацька, Л. Руденко, О. Сафін, К. Седих та ін.); теорії формування та корекції рис особистості в процесі активного соціально-психологічного навчання (К. Андросович, О. Блискун, В. Волошина, А. Грись, Н. Добровольська, Л. Заграй, В. Корнієнко, О. Лосієвська, Я. Раєвська, Т. Яценко та ін.).

#### **Методи дослідження:**

– *теоретичні*: теоретико-методологічний аналіз наукових концепцій та поглядів з проблеми дослідження соціально-психологічних особливостей прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів (теоретичне моделювання, методи порівняння, систематизації, узагальнення); наукова інтерпретація і синтез емпіричних даних;

– *емпіричні*: спостереження, бесіда, напівструктуроване інтерв'ю, методика когнітивних стилів індивідуальності (KSICh-V), опитувальник атрибутивного стилю (ASQ) (М. Seligman), методика діагностики ірраціональних установок (А. Ellis), методика багатовимірної вимірювання

копінг-стратегій (адаптована версія COPE; C. Carver, M. Scheier, J. Weintraub), опитувальник про практики управління (К. Wilson), нейроперсоналогічний тест TLM-NPT-G (Б. Ткач, В. Луньов, В. Мосійчук) – під час стандартизованого завдання вирішення управлінської моральної дилеми;

– *статистичні*: результати емпіричного дослідження опрацьовувалися з використанням методів математичної статистики з їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка результатів дослідження здійснювалася за допомогою пакету статистичних програм SPSS (версія 22.0).

**Організація і база дослідження.** Дослідження реалізовано у три етапи. На першому етапі (теоретико-аналітичному) здійснено систематизацію наукових джерел, визначено концептуальні засади та побудовано теоретичну модель дослідження. На другому етапі (емпіричному) проведено психодіагностичне дослідження, сформовано базу даних і здійснено первинну статистичну обробку. На третьому етапі (інтерпретаційному) виконано багатовимірне моделювання, проведено інтерпретацію та узагальнення результатів дослідження і здійснено формулювання висновків.

Вибірку склали 352 респондента, які виконують управлінські функції з повноваженнями на прийняття рішень – менеджери з різним досвідом професійної діяльності у державних і комерційних організаціях всіх регіонів України. Формування вибірки відбувалося з урахуванням змістовного критерію, критерію еквівалентності та репрезентативності.

**Надійність і вірогідність результатів дослідження** та сформульованих висновків забезпечено методологічною обґрунтованістю теоретичних положень дослідження; відповідністю методів дослідження його меті та завданням; репрезентативністю вибірки; коректним застосуванням методів математико-статистичної обробки та оцінки експериментальних даних. Про надійність отриманих даних свідчать також стійкість і повторюваність результатів.

**Наукова новизна та теоретичне значення дослідження** полягає у тому, що:

– *вперше*: запропоновано та емпірично верифіковано багаторівневу пояснювальну модель управлінського пізнання, в якій когнітивні стилі аналізуються як первинні результативні змінні, соціально-психологічні маркери – як ключові предиктори, а пояснювальний стиль, ірраціональні переконання та копінг-стратегії – як модератори, що дозволило розкрити соціально-психологічні особливості прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів; *введено* соціально-психологічний профіль як предикторну систему для конфігурацій прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів; *виявлено* гендерно-диференційовані конфігурації когнітивних стилів, атрибутивних патернів, ірраціональних переконань і практик управління, що описують альтернативні регуляторні рішення з різними профілями ризику в умовах організаційної невизначеності;

– *розширено й поглиблено наукові уявлення* про гендерні відмінності в когнітивній регуляції в професійній діяльності менеджерів;

– *набули подальшого розвитку* методологічні підходи до тріангуляції між гетерогенними параметрами вимірювань у прикладних психологічних дослідженнях та інтеграції моніторингу з психометричними даними під час аналізу когнітивно-емоційних реакцій менеджерів при вирішенні управлінських моральних дилем в умовах професійної діяльності.

**Практичне значення дослідження** полягає у тому, що результати дослідження забезпечують науково обґрунтовану базу для профілювання конфігурацій прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів, з метою виявлення функціонально сильних сторін та індикаторів ризику в умовах невизначеності; розроблення цільових соціально-психологічних програм розвитку менеджменту, орієнтованих на корекцію атрибутивних схем, зниження навантаження ірраціональних переконань та вдосконалення когнітивно-регулятивного репертуару подолання; адаптування соціально-психологічних висновків організаційного аналізу для потреб HR-аналітики, розвитку лідерства та доказово орієнтованого організаційного консультування.

Результати дослідження **впроваджено** в консультаційну та методичну роботу науково-практичного Центру медико-соціальних та психотехнологій (м. Київ) (довідка № 139/19.02 від 20.02.2026 р.); у наукову та методичну роботу Хмельницького національного університету (довідка № 128/09 від 04.03.2026 р.); у наукову та навчально-методичну роботу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (м. Київ) (довідка № 138/15.04 від 20.02.2026 р.); в освітній процес Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка (довідка № 14-н від 24.02.2026 р.); у науково-методичну роботу Південноукраїнського інституту психології, психотерапії і управління (м. Одеса) (довідка № 154 від 12.12.2025 р.); у навчально-виховну та наукову роботу факультету психології та соціальної роботи Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (довідка № 372 від 23.02.2026 р.); у консультаційну роботу ГО «Фонд розвитку підприємництва та реалізації бізнес-ідей» (довідка № 19-12-25Ф від 19.12.2025 р.) і використовуються при викладанні професійно-орієнтованих дисциплін та спецкурсів «Соціальна психологія», «Психологічне консультування», «Психологічна корекція», «Психологія особистості», «Диференційна психологія», «Теоретична та прикладна психологія у вимірах наукових парадигм» та ін.

**Особистий внесок авторки.** Розроблені наукові положення та отримані результати емпіричного дослідження є самостійним внеском авторки у проблему визначення соціально-психологічних особливостей прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів. В опублікованих зі співавторами працях доробок авторки становить 50%. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертації не використовуються.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи було представлено на науково-практичних конференціях, форумах, фестивалях, семінарах-тренінгах, зокрема на *міжнародних*: III науково-практичній конференції «Актуальні питання

соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм» (Северодонецьк, 2015 р.), V науково-практичній конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (Київ, Северодонецьк, 2016 р.), XVII науково-практичній конференції «Labyrinths of Reality» (Montreal, Canada, 2020), семінари-тренінгу «Leadership & Values» by Program of the leadership and values based training supported by the self-determination theory; to guide oneself and others based on personal values and to enhance the culture in organization (Stockholm, Sweden, 2018), форумі «Super Woman» (Львів, Харків, 2021 р.), науково-практичній конференції «Biohacking Conference» (Київ, 2021 р.), науково-практичній конференції «UBS Create Ideas» (Харків, 2021 р.), форумі «Woman-2022» (London, Great Britain, 2022), II науково-практичній онлайн конференції «Цілісний підхід у психології особистості: особливості теорії та практики» (Кропивницький, 2022 р.), фестивалі «To be courageous is to be Ukrainian» (Hereford, Great Britain, 2022), IX науково-практичній конференції «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (Ополе (Польща), Київ, 2023 р.), семінарах-тренінгах у межах Програми «Справедливість для всіх» Агенції США з міжнародного розвитку (USAID): «Формування резильєнтності (життєстійкості), як особистий ресурс в умовах війни» (Київ, 2023 р.), «Удосконалення комунікативних здібностей: технології розвитку soft skills» (Київ, 2023 р.), «Синергія інтелекту та тіла: науково-педагогічна компетентність» (Київ, 2024 р.), «Психологія професійного мислення: готовність до змін» (Київ, 2024 р.), «Соціально-правовий аналіз булінгу та мобінгу, як найпоширеніших явищ дискримінації в суспільстві» (Київ, 2024 р.); World Economic Forum (Davos, Switzerland, 2023), науково-практичній конференції «Great People» (Warsaw, Poland, 2025 р.), X науково-практичній конференції «Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри» (Ополе (Польща), Київ, 2025 р.); *всеукраїнській*: платформі панельних дискусій «Elle Active Forum» (Київ, 2025 р.); доповідалися та обговорювалися на розширених засіданнях кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (2015-2025 р.р.).

**Публікації.** Основні положення й висновки дисертаційної роботи представлено у 12 публікаціях авторки, з яких 6 статей у наукових фахових виданнях із психології (з них 4 статті – у наукометричних виданнях), 6 публікацій – у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій.

**Структура дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел із 184 найменувань (з них 100 – іноземними мовами). Загальний обсяг дисертації викладено на 202 сторінках, із них 177 сторінок основного тексту. Робота містить 17 таблиць на 22 сторінках, 2 рисунки на 1 сторінці.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами; визначено об'єкт, предмет, мету, завдання, методи дослідження; розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення отриманих результатів; наведено дані про апробацію роботи, подано відомості про публікації авторки з теми дослідження; окреслено структуру та обсяг дисертації.

У **першому розділі** «**Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми когнітивних стилів менеджерів в управлінській діяльності**» розкрито концептуальні основи та типологічні моделі прояву когнітивних стилів менеджерів в управлінській діяльності; проаналізовано механізми прийняття управлінських рішень в умовах VUCA-середовища та особливості когнітивної гнучкості в цьому процесі; наведено соціально-психологічні індикатори ефективності менеджерів в управлінській діяльності.

Систематизовано провідні теоретичні підходи до когнітивного стилю в організаційних і управлінських контекстах. Показано, що когнітивний стиль функціонує як проміжна регуляторна характеристика, що формує розподіл уваги, межі категоризації, перемикання між режимами обробки інформації та толерантність до неоднозначних стимулів (І. Бурлакова, Є. Гейко, Л. Деркач, О. Шевяков, I. Cheema, I. Clarke, K. Evans, G. Hodgkinson, S. Kosslyn, R. Riding та ін.). Наголошено, що на відміну від інтелекту, який кількісно оцінює когнітивні здібності, та особистості, яка відображає емоційні диспозиції, когнітивний стиль описує «як», а не «наскільки добре» або «чому» здійснюється мислення, що визначає його самостійну пояснювальну нішу в психології (І. Біла, М. Попова, Л. Тьор, Е. Cools, Н. Van den Broeck).

Проаналізовано основні типологічні моделі, від континуумів залежності/незалежності (D. Goodenough, Н. Witkin) та аналізу когнітивного стилю (R. Riding) до інтуїтивно-аналітичного виміру (С. Allinson, J. Hayes) та холістично-серіалістичної моделі (G. Pask), і показано їх застосовність для прогнозування управлінської поведінки в умовах VUCA. Зокрема, встановлено, що аналітичний стиль корелює з довгостроковим стратегічним плануванням і систематичним зниженням ризиків, тоді як інтуїтивний – з підприємницькою гнучкістю та швидкістю прийняття рішень в умовах інформаційної неповноти (Т. Бушуєва, Н. Коструба, Є. Потапчук, А. Чеботарьова, R. Hunt, F. Krzystofiak, J. Meindl, E. Sadler-Smith, A. Yousry). Окремо розглянуто внесок теорії подвійного процесу (Н. Заболотна, Н. Пилявець, А. Склярчук, С. Ciarpei, D. Kahneman, M. Pellegrini, L. Zollo): показано, що вибір режиму обробки інформації менеджерами здебільшого визначається звичними стильовими диспозиціями, підсиленими організаційними очікуваннями та регуляторним тиском.

Встановлено, що когнітивна адаптивність є здатністю гнучко перемикатися між стилями, залежно від контекстуального навантаження, та виступає більш надійним предиктором управлінської ефективності, ніж наявність одного домінуючого стилю (А. Авер'янова, О. Шовкова, Ch. Acciarini, P. Voccaredelli, F. Brunetta). Показано також, що відповідність між

стилем обробки інформації менеджерами та вимогами конкретної фази прийняття рішень підвищує послідовність і впевненість у рішеннях, тоді як невідповідність збільшує когнітивне навантаження та частоту помилок (А. Власенко, С. Дерев'яно, S. Desmidt, B. George, J. Hough, J. De Moyer, D. Ogilvie).

Обґрунтовано доцільність багатовимірного профілювання стилів на протипагу бінарним класифікаціям. Продемонстровано, що дослідження, які використовують єдиний стильовий континуум, систематично недооцінюють внутрішньогрупову варіативність та втрачають діагностичну чутливість у прикладних контекстах (Н. Жигайло, Я. Славська, Н. Ткаченко, S. Armstrong, B. Badger, E. Cools, E. Sadler-Smith). Водночас, зафіксовано, що сам по собі когнітивний стиль не є стійким до упереджень. Так, аналітичні менеджери схильні до надмірної деталізації та зволікання, інтуїтивні – до упередження підтвердження та переоцінки власного досвіду, що підкреслює необхідність включення до пояснювальної моделі механізмів оцінки та регулювання (С. Копилова, А. Палій, Ch. Acciarini, I. Kapler, D. Mandel та ін.).

Розкрито нейрокогнітивні основи когнітивної гнучкості та окреслено механізми, через які нейропсихологічні схильності трансформуються у стійкі управлінські поведінкові патерни. Показано, що когнітивна гнучкість не зводиться до швидкості перемикання між задачами, а охоплює здатність до одночасного утримання конкуруючих репрезентацій, переоцінки релевантності сигналів і адаптивного розподілу ресурсів уваги в умовах невизначеності (Я. Гошовський, М. Онуфрієнко, N. Friedman, A. Miyake та ін.).

Встановлено, що в умовах стійкої організаційної невизначеності ефективна управлінська регуляція вимагає одночасної підтримки двох функціональних контурів. Процедурно-структурний контур охоплює визначення цілей, планування, забезпечення умов і контроль виконання; соціально-реляційний зворотний зв'язок, делегування, побудову довіри та формування групового клімату (M. Credé, P. Harms, W. Jeung, M. Leon, M. Tynan).

Обґрунтовано, що стабільні тенденції до активації певного контуру визначаються функціональним балансом між ключовими префронтальними зонами. Дисбаланс між цими зонами, незалежно від його напрямку, формує стійкі функціональні схильності, що виявляються у специфічних конфігураціях когнітивних стилів і управлінської поведінки.

Окремо розглянуто феномени, що виникають при тривалому перевантаженні регуляторних систем. Когнітивне перевантаження призводить до звуження діапазону еквівалентності та регресії до домінуючого стилю обробки (I. Немінський, Н. Новальська, О. Литвиненко, F. Paas, A. Renkl, J. Sweller). Втома від прийняття рішень супроводжується зниженням якості аналітичного контролю та зростанням частки імпульсивних реакцій, що особливо критично для менеджерів із переважанням процедурно-структурного контуру (М. Діденко, В. Матвеев, О. Лосієвська, R. Vaumeister, M. Hagger, J. Tierney). Схильність до заперечення, як регуляторна стратегія, розглядається як функціональна відповідь на неможливість своєчасно переробити емоційно навантажену управлінську інформаційну відповідь, яка короткостроково

зберігає оперативну ефективність, але у тривалій перспективі підвищує ризик хронічного професійного вигорання менеджерів та зниження рефлексивної залученості (О. Басва, І. Ващенко, І. Родченкова, М. Шкільняк, А. Arnsten, В. McEwen, J. Morrison).

Узагальнено теоретичне підґрунтя для операціоналізації соціально-психологічних детермінант прояву когнітивних стилів через інструментарій TLM-NPT-G та окреслено гіпотетичні шляхи, що зв'язують функціональні профілі з конфігураціями управлінського пізнання, верифікація яких становила зміст емпіричної частини дослідження.

Систематизовано ключові соціально-психологічні моделі управлінських рішень і обґрунтовано включення соціально-психологічного предикторного блоку до інтегративної моделі дослідження. Показано, що управлінська ефективність менеджерів в професійній діяльності не може бути адекватно пояснена через поведінкові або психометричні показники без звернення до функціональних нейрокогнітивних механізмів, що забезпечують стабільність індивідуальних відмінностей у прийнятті рішень (R. Knight, D. Stuss). Проаналізовано модель подвійного процесу (J. Evans, K. Stanovich) у рефлексивному самомоніторингу менеджерів під час вирішення моральних дилем.

Узагальнено функціональні характеристики детермінант щодо контролю уваги та підтримки цілей (DL-домен; M. Kane, R. Engle); моніторингу конфліктів і реєстрації помилок (ACC-домен; M. Botvinick, J. Cohen, C. Carter); інтеграції афективних сигналів в оцінку альтернатив (VM-домен; A. Bechara, A. Damasio); калібрування міжособистісних оцінок і чутливості до зворотного зв'язку (OF-домен; E. Rolls).

Відтак, сформовано теоретико-методологічне підґрунтя для подальшої операціоналізації когнітивних стилів у межах інтегративної багаторівневої моделі та окреслено логіку включення соціально-психологічного предикторного блоку як системоутворюючого рівня дослідження.

**У другому розділі «Емпіричне визначення соціально-психологічних особливостей прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів»** розкрито методи та процедуру констатувального етапу дослідження; наведено статистичний аналіз та інтерпретацію результатів дослідження; визначено конфігураційні інтерпретації гендерних відмінностей в управлінських когнітивних процесах та поведінці менеджерів.

До дослідження було залучено 352 респондента, які виконують управлінські функції з повноваженнями на прийняття рішень. Вибірка була структурована у 16 підгруп по 22 респондента в кожній з них, що забезпечувало стабільність оцінок групових параметрів. Участь була добровільною на засадах інформованої згоди.

Процедура збору даних реалізовувалася у стандартизованій послідовності таких кроків: надання інформованої згоди та фіксація соціодемографічних і професійних характеристик респондентів; заповнення психометричної батареї методик; рефлексивне завдання та короткий постсесійний опитувальник самооцінки. Рефлексивне завдання передбачало напівструктуроване інтерв'ю з уніфікованим набором підказок, побудоване з

метою аналізу управлінської моральної дилеми з наступним формулюванням альтернативних рішень.

Представлено результати аналізу емпіричного дослідження. Усі порівняння здійснено з обчисленням Hedges  $g$  як міри розміру ефекту. Узагальнені результати за ключовими блоками наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Узагальнені результати за блоками дослідження ( $n = 352$ )

Блок/шкала	Жінки M (SD)	Чоловіки M (SD)	Hedges $g$
<i>KSICh-V</i>			
Толерантність до нереалістичного досвіду	1,511 (0,725)	1,739 (0,814)	-0,295
Діапазон еквівалентності	2,676 (0,537)	2,511 (0,623)	0,283
Фокусування/сканування	2,006 (0,550)	1,852 (0,577)	0,273
Жорсткість/гнучкість	2,545 (0,564)	2,426 (0,581)	0,207
<i>ASO</i>			
Стабільність несприятливих подій	6,256 (1,299)	4,375 (0,879)	1,692
Персоналізація несприятливих подій	7,034 (0,523)	4,983 (1,487)	1,836
Стабільність сприятливих подій	4,477 (1,269)	6,761 (0,585)	-2,306
Глобальність несприятливих подій	6,290 (1,048)	4,761 (0,950)	1,525
<i>Методика А. Елліса</i>			
Катастрофізація	196,22 (10,76)	112,86 (37,77)	2,995
Вимогливість до себе	119,51 (51,13)	187,48 (18,30)	-1,766
Вимогливість до інших	150,34 (32,76)	179,11 (40,50)	-0,780
Оціночні переконання	202,13 (18,06)	204,04 (6,75)	-0,140
<i>COPE (неконструктивний копінг)</i>			
Заперечення	9,756 (3,170)	11,011 (2,847)	-
Емоційний фокус	7,722 (3,820)	8,761 (3,560)	-
Сукупний неконструктивний індекс	8,284 (3,231)	9,292 (2,954)	-
<i>Практики управління (К. Вілсон)</i>			
Зворотний зв'язок	88,48 (8,88)	59,74 (10,83)	-
Делегування	89,85 (6,73)	51,07 (15,90)	-
Груповий клімат	84,18 (8,50)	49,84 (11,34)	-
Забезпечення умов	51,38 (8,96)	81,52 (9,43)	-
Детальне планування	60,84 (13,14)	81,77 (8,93)	-
Контроль деталей	40,51 (6,72)	70,24 (5,75)	-

Примітка: порівняння інтерпретуються як емпіричні тенденції у вибірці; корекцію на множинне тестування здійснено за процедурою Benjamini–Hochberg.

За профілем KSICb-V найбільш виражені відмінності зафіксовано за шкалами толерантності/нетерпимості до нереалістичного досвіду (жінки  $M = 1,511$ ,  $SD = 0,725$ ; чоловіки  $M = 1,739$ ,  $SD = 0,814$ ;  $g = -0,295$ ), діапазону еквівалентності (жінки  $M = 2,676$ ,  $SD = 0,537$ ; чоловіки  $M = 2,511$ ,  $SD = 0,623$ ;  $g = 0,283$ ) та фокусування/сканування (жінки  $M = 2,006$ ,  $SD = 0,550$ ; чоловіки  $M = 1,852$ ,  $SD = 0,577$ ;  $g = 0,273$ ). Відтак, жінки-менеджери демонстрували більш широкий діапазон категоризації та сканування стимульного середовища, тоді як чоловіки виявляли дещо вищу толерантність до нестандартного досвіду. Різниці за жорсткістю/гнучкістю та вирівнюванням/загостренням є незначущими ( $g \leq 0,21$ ) з істотним перекриттям розподілів, що унеможлиблює категоричні узагальнення.

За даними ASQ виявлено структурно асиметричну модель із великими розмірами ефекту. Жінки демонстрували значно вищу стабільність ( $g = 1,692$ ), глобальність ( $g = 1,525$ ) та персоналізацію ( $g = 1,836$ ) стосовно несприятливих подій. Натомість чоловіки виявляли більш сильну тенденцію до консолідації сприятливих подій як стабільних ( $g = -2,306$ ) і глобальних ( $g = -0,672$ ). Вважаємо, що ці конфігурації атрибутивного стилю є одними з найбільш діагностично значущих знахідок дослідження: вони окреслюють принципово різні «оціночні архітектури», через які менеджери двох груп інтерпретують зворотний зв'язок і розподіляють відповідальність за результати.

Аналіз ірраціональних установок за методикою А. Елліса виявив якісно диференційований контраст. Жінки демонстрували значно вищий рівень катастрофізації ( $M = 196,22$ ,  $SD = 10,76$  проти  $M = 112,86$ ,  $SD = 37,77$ ;  $g = 2,995$ ), тоді як чоловіки – вищу вимогливість до себе ( $M = 187,48$ ,  $SD = 18,30$  проти  $M = 119,51$ ,  $SD = 51,13$ ;  $g = -1,766$ ) та до інших ( $g = -0,780$ ). Показово, що оціночні переконання є практично ідентичними в обох групах ( $g = -0,140$ ): відмінності зосереджені саме в типі оціночного навантаження, а не в його загальному рівні.

Результати за методикою COPE підтвердили вищий рівень неконструктивного подолання у чоловіків за всіма субіндексами – найвиразніше за запереченням ( $M = 11,01$ ,  $SD = 2,85$  проти  $M = 9,76$ ,  $SD = 3,17$ ) та емоційним фокусом ( $M = 8,76$  проти  $M = 7,72$ ). Є підстави розглядати цю конфігурацію у зв'язку з вищою вимогливістю: нормативне навантаження може підтримуватися саме завдяки регуляторним стратегіям, що зменшують суб'єктивний дискомфорт без визначення його джерела.

Опитування про практики управління виявило найбільш виражені міжгрупові контрасти: жінки демонстрували вищі показники зворотного зв'язку ( $M = 88,48$  проти  $M = 59,74$ ), делегування ( $M = 89,85$  проти  $M = 51,07$ ), заохочення ( $M = 89,12$  проти  $M = 58,57$ ) та групового клімату ( $M = 84,18$  проти  $M = 49,84$ ); чоловіки – вищі показники забезпечення умов ( $M = 81,52$  проти  $M = 51,38$ ), детального планування ( $M = 81,77$  проти  $M = 60,84$ ) та контролю деталей ( $M = 70,24$  проти  $M = 40,51$ ). Це емпірично підтверджує тезу про подвійний регуляторний контур і унеможлиблює зведення гендерних відмінностей до єдиного виміру «ефективності».

Виявлено дві внутрішньо узгоджені багаторівневі конфігурації, кожна з яких описує специфічний профіль регуляторних ресурсів і ризиків в умовах організаційної невизначеності.

Показано, що вибірка жінок-менеджерів характеризується поєднанням високої персоналізації несприятливих подій (ASQ,  $g = 1,836$ ), вираженої катастрофізації (методика А. Елліса,  $g = 2,995$ ) та реляційно орієнтованого циклу управлінських практик – зворотний зв'язок ( $M = 88,48$ ), делегування ( $M = 89,85$ ), груповий клімат ( $M = 84,18$ ). Вважаємо, що ця комбінація є внутрішньо логічною: підвищена чутливість до негативних наслідків спонукає до активної міжособистісної регуляції як превентивної стратегії. Однак саме ця логіка має ризик вигорання через надмірну залученість (А. Bakker, E. Demerouti, C. Maslach, M. Leiter).

Вибірка чоловіків-менеджерів є структурно протилежною. Вища вимогливість до себе та інших ( $g = -1,766$  та  $g = -0,780$ ), вищий рівень заперечення як копінг-стратегії ( $M = 11,01$  проти  $M = 9,76$ ) та домінування процедурно-структурного вектора практик – забезпечення умов ( $M = 81,52$ ), планування ( $M = 81,77$ ), контроль деталей ( $M = 70,24$ ) – утворюють конфігурацію, за якої невизначеність редукується через формальну структуризацію, а емоційне навантаження нейтралізується запереченням. Як показано в дослідженнях вигорання через надмірні вимоги (R. Baumeister, M. Hagger, J. Tierney), тривала підтримка такого профілю є фактором ризику хронічного виснаження саме тому, що заперечення не вирішує джерело напруги, а лише відтермінує його усвідомлення.

Представлено результати психофізіологічного моніторингу з використанням ЕЕГ-нейроінтерфейсу. Рефлексивне завдання структуровано у п'ять послідовних етапів: пригадування ситуації моральної дилеми, формулювання раціонального обґрунтування, аналіз контексту рішення, визначення навичок ментального моделювання інших та ознайомлення з нейроперсоналогічним принципом поділу за метакогнітивними здібностями. За кожним з етапів реєструвалися шість когнітивно-емоційних показників: стрес, взаємодія, інтерес, хвилювання, концентрація та релаксація.

Вибірку структуровано у 16 діад, що відповідають восьми типам (по два гендерних підтипи кожного), визначених за TLM-NPT-G. Це дозволило виявити не лише загальногрупові гендерні тенденції, а й тип-специфічні патерни реагування, є принциповою методологічною перевагою порівняно з дослідженнями, які обмежуються лише гендерним порівнянням без урахування нейроперсоналогічного профілю.

Найбільш виражені міжгрупові відмінності зафіксовано в діадах із функціональним посиленням вентромедіальної зони (pVMPK, групи №№13-14): рівень стресу сягає  $M = 77,2$  у чоловіків та  $M = 85,3$  у жінок ( $p \leq 0,01$ ), хвилювання –  $M = 78,5$  та  $M = 83,0$  відповідно, тоді як концентрація різко знижується ( $M = 18,2$  та  $M = 12,3$ ;  $p \leq 0,01$ ). Ця конфігурація свідчить про надмірне афективне навантаження при зверненні до морально значущих управлінських ситуацій, що узгоджується з теоретичними положеннями про

роль vmPFC в інтеграції морального вибору (A. Bechara, A. Damasio) та з психометричними даними щодо вищої катастрофізації у відповідних профілях. Натомість у діадах із функціональним посиленням орбітофронтальної зони (рOFрк, групи №№ 11-12) зафіксовано найвищу концентрацію серед усіх груп (чоловіки  $M = 73,6$ , жінки  $M = 61,0$ ;  $p \leq 0,001$ ) та помірний рівень стресу ( $M = 20,0$  та  $M = 22,6$ ), що відповідає теоретичному передбаченню про роль OFC у калібруванні соціальних оцінок і підтримки реляційної уваги (E. Rolls). Показово, що саме в цій діаді зафіксовано найбільший гендерний контраст за концентрацією на користь чоловіків, на відміну від більшості інших діад, де жінки демонстрували вищу залученість та інтерес.

Загальна тенденція по всіх діадах підтверджує: жінки демонструють вищі показники взаємодії та інтересу на етапах рефлексування, зокрема, у групах із посиленням DL ( $pDLPK$ : взаємодія  $M = 63,4$  проти  $M = 52,0$ ;  $p \leq 0,001$ ) та VM ( $pVMPK$ : взаємодія  $M = 93,6$  проти  $M = 89,3$ ;  $p \leq 0,05$ ). Чоловіки виявляють вищі рівні стресу у функціонально навантажених профілях або нижчу залученість на рефлексивних етапах, що узгоджується з вищим рівнем неконструктивного подолання (заперечення  $M = 11,01$ ), зафіксованим у психометричному блоці.

Дані, отримані на констатувальному етапі дослідженні, були застосовані при визначенні соціально-психологічних засад оптимізації прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів.

**У третьому розділі «Соціально-психологічні засади оптимізації прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів»** розкрито особливості часового розгортання когнітивно-емоційних реакцій менеджерів при вирішенні моральних дилем; наведено аналіз психорегулятивних практик як інструменту цілеспрямованої корекції когнітивно-регуляторних диспозицій менеджерів та розкрито соціально-психологічні детермінанти управлінського пізнання (інтегративне обговорення з психометричними висновками).

Показано, що медитативні втручання не є уніфікованим засобом; їх ефективність є профіль-залежною: одні практики переважно модулюють активність ACC (медитація усвідомленості, моніторингова медитація), інші знижують реактивність vmPFC при опрацьованні емоційно навантажених сценаріїв (співчувуюча медитація, loving-kindness). Встановлено, що у менеджерів із профілем функціонального посилення VM ( $pVMPK$ , групи №№ 13-14), де зафіксовано найвищий стрес ( $M = 77,2-85,3$ ) і найнижчу концентрацію ( $M = 12,3-18,2$ ), медитативна практика відновного типу є пріоритетним компонентом психорегулятивного супроводу. Натомість для профілів із переважанням DL-посилення ( $pDLPK$ ) доцільнішими є практики, спрямовані на зниження надмірного контролю та розширення толерантності до невизначеності. Відтак, обґрунтовано принцип диференційованого підбору соціально-психологічних практик на противагу їх універсальному застосуванню.

Здійснено синтез емпіричних даних на трьох рівнях аналізу: соціально-психологічному, нейроперсонологічному, психометричному. Ключовим

результатом є те, що відмінності між групами менеджерів утворюють функціонально узгоджені конфігурації, закріплені у відповідних доменах.

Запропоновано карту соціально-психологічної інтеграції (табл. 2), яка систематизує верифіковані та гіпотетичні зв'язки між доменами, психометричними корелятами та критеріями управлінської практики. Вважаємо принциповим, що ця карта виступає не лише описовою таксономією, а системою перевірюваних гіпотетичних шляхів для наступних досліджень із формальним медіаційним та модераційним моделюванням.

Таблиця 2

**Карта соціально-психологічної інтеграції (домени, психометричні кореляти та критерії управлінської практики)**

Домени	Нейрорегуляторна функція	Психометричні кореляти	Критерії практики управління	Емпіричний анкер
DL-баланс	Виконавчий контроль, підтримання цілей	KSICh-V: жорсткість/гнучкість ( $g = 0,207$ ); вимогливість до себе ( $g = -1,766$ )	Планування $M = 81,77$ ; забезпечення умов $M = 81,52$	Чоловіки вище за процедурним вектором
OF-баланс	Чутливість до зворотного зв'язку, калібрування відносин	ASQ: стабільність сприятливих подій ( $g = -2,306$ ); KSICh-V: фокусування/сканування ( $g = 0,273$ )	Зворотний зв'язок $M = 88,48$ ; груповий клімат $M = 84,18$	Жінки вище за реляційним вектором; рOFрк: концентрація $M = 73,6$
VM-баланс	Афективна оцінка, інтеграція морального вибору	Катастрофізація ( $g = 2,995$ ); персоналізація несприятливих подій ( $g = 1,836$ )	Делегування $M = 89,85$ ; заохочення $M = 89,12$	рVMPK: стрес $M = 77,2-85,3$ ; концентрація $M = 12,3-18,2$
ACC-баланс	Моніторинг конфліктів, рефлексивна залученість	COPE: заперечення ( $M = 11,01$ чол.); ASQ: стабільність несприятливих ( $g = 1,692$ )	Контроль деталей $M = 70,24$ ; детальне планування $M = 81,77$	рACCрк: концентрація $M = 84,5$ (чол.), $M = 78,1$ (жін.); $p \leq 0,01$

DL-баланс демонструє найбільш виразний зв'язок із процедурно-структурним вектором: у вибірці чоловіки-менеджери, що тяжіють до DL-посилення, отримали вищі показники за плануванням ( $M = 81,77$  проти  $M = 60,84$ ) та забезпеченням умов ( $M = 81,52$  проти  $M = 51,38$ ). OF-баланс корелює з реляційним вектором: у групах рOFрк зафіксовано найвищу концентрацію ( $M = 73,6$ ) при помірному стресі ( $M = 20,0$ ), що відповідає теоретичному передбаченню про роль OFC у соціальному калібруванні. VM-баланс виявляє найбільш виразний зв'язок із афективним навантаженням: діади рVMPK демонструють максимальний стрес ( $M = 77,2-85,3$ ) та хвилювання ( $M = 78,5-83,0$ ) при найнижчій концентрації ( $M = 12,3-18,2$ ) – конфігурація, що узгоджується з вищою катастрофізацією ( $g = 2,995$ ) та персоналізацією несприятливих подій ( $g = 1,836$ ). ACC-баланс пов'язано з моніторингом конфліктів і рефлексивною залученістю: групи рACCрк демонструють найвищу концентрацію серед усіх профілів ( $M = 84,5$  у чоловіків,  $M = 78,1$  у жінок;  $p \leq 0,01$ ), що підтверджує роль ACC як нейрального субстрату рефлексивного самомоніторингу (M. Botvinick, C. Carter, J. Cohen).

Узагальнено, що соціально-психологічні індекси слід розглядати як функціональні схильності, а не патологічні маркери. Виявлені конфігурації є предикторами варіативності в межах норми управлінського функціонування, а не індикаторами відхилень.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання проблеми визначення соціально-психологічних особливостей прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів і зроблено такі висновки.

1. Систематизовано сучасні теоретичні підходи до когнітивних стилів у прикладних контекстах управлінської діяльності. Показано, що когнітивний стиль функціонує як відносно стабільна регуляторна характеристика, яка визначає способи відбору, структурування та інтерпретації інформації в умовах організаційної невизначеності. Проаналізовано провідні типологічні моделі та встановлено, що жодна з них не є достатньою для прикладного профілювання менеджерів без урахування соціально-психологічного рівня та механізмів оцінки. Обґрунтовано доцільність багатовимірного конфігураційного підходу, за якого когнітивний стиль розглядається не як фіксована перевага, а як контекстно-чутлива архітектура обробки інформації, ефективність якої визначається відповідністю профілю вимогам управлінського завдання та організаційного середовища. Показано, що когнітивний стиль є не лише описовою характеристикою індивідуальних відмінностей, а функціонально значущим компонентом управлінської регуляції, що формує розподіл уваги, категоризацію, перемикання між режимами обробки інформації та міжособистісну регуляцію в організаціях.

2. Операціоналізовано когнітивні стилі та побудовано емпірично обґрунтований профіль менеджерів в умовах їх професійної діяльності. Виявлено, що гендерна диференціація не є рівномірною: найбільш інформативними дискримінаторами між групами виявилися параметри, що відображають ширину категоризаційного діапазону, характер сканування стимульного середовища та толерантність до нестандартного досвіду. Встановлено, що жінки-менеджери виявляють більш широкий діапазон категоризації та більш активне сканування, тоді як чоловіки демонструють дещо вищу толерантність до нестандартного досвіду. Ці відмінності інтерпретуються як конфігураційні тенденції в межах норми управлінського функціонування, а не як категоріальні протиставлення.

3. Визначено особливості зв'язку когнітивних стилів, ірраціональних установок та стратегій подолання в професійній діяльності менеджерів. Встановлено, що ірраціональні установки диференціюють менеджерів не за загальним рівнем оціночного навантаження, а за його типом: жінки демонструють значно вищу катастрофізацію, тоді як чоловіки – вищу вимогливість до себе та інших, при практично ідентичному рівні загальних оціночних переконань. Виявлено, що вищий рівень неконструктивного подолання у чоловіків, передусім за субшкалою заперечення, функціонально узгоджується з вимогливістю, як механізмом підтримки внутрішнього нормативного тиску. Показано, що атрибутивна асиметрія у сприйнятті несприятливих подій є найбільш потужним психометричним предиктором серед усіх блоків батареї, що підкреслює значущість пояснювального стилю, як механічної змінної у запропонованій моделі.

4. Виявлено психологічні детермінанти когнітивних стилів менеджерів у гендерному вимірі. Встановлено, що нейроперсоналогічний тип є провідним модератором когнітивно-емоційних реакцій, порівняно з гендером. Профілі з функціональним посиленням вентромедіальної зони демонструють максимальне афективне навантаження та різке зниження концентрації при зверненні до морально значущих управлінських ситуацій, тоді як профілі з посиленням передньої цингулярної зони виявляють протилежну картину – найвищу концентрацію серед усіх груп. Загальна тенденція свідчить про те, що жінки-менеджери виявляють вищу залученість та інтерес на рефлексивних етапах завдання, тоді як чоловіки-менеджери – вищий стрес або нижчу залученість, причому напрям цього контрасту є профіль-залежним і не може бути зведений до універсального гендерного ефекту.

5. Встановлено роль соціально-психологічних предикторів когнітивних стилів та критеріїв ефективності управлінської поведінки менеджерів в умовах професійної діяльності. Запропоновано та емпірично обґрунтовано карту соціально-психологічної інтеграції, яка систематизує зв'язки між відповідними доменами та поведінковими критеріями управлінської практики: домен виконавчого контролю пов'язується з процедурно-структурним вектором управління; домен чутливості до зворотного зв'язку – з реляційним вектором і груповим кліматом; домен афективної оцінки – з інтеграцією морального

вибору та делегуванням; домен моніторингу конфліктів – з рефлексивним контролем і адаптивним управлінням стресом. Вважаємо, що ці зв'язки є не лише описовими кореляціями, а системою верифікованих медіаційних шляхів.

**Перспективи подальших досліджень** визначаються необхідністю верифікації медіаційних та модераційних шляхів між доменами, конфігураціями когнітивних стилів і критеріями управлінської практики із застосуванням структурного моделювання на незалежних вибірках у різних галузях і рівнів управління. Перспективним вважаємо лонгїтюдний дизайн, що дозволить відстежити стабільність соціально-психологічних профілів під впливом організаційних стресорів та цілеспрямованих психорегулятивних втручань. Подальшої розробки потребує принцип диференційованого підбору психорегулятивних практик, зокрема, верифікація його ефективності через контрольовані дослідження з вимірюванням маркерів пластичності до та після втручання. Залишається відкритим питання про крос-культурне та галузеве узагальнення отриманих конфігурацій, що визначає необхідність реплікаційних досліджень із залученням вибірок менеджерів різних соціокультурних контекстів.

### **Основний зміст дисертації відображено у таких публікаціях авторки:**

*Статті у наукових фахових виданнях:*

1.1. Бочелок В.Й., Богатая О.О., Вязовська О.В. Індивідуальні когнітивні стилі управління керівника: до постановки проблеми. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2016. № 2 (40). С. 14-23. *(Особистий внесок авторки полягає у розкритті соціально-психологічних особливостей прояву когнітивних стилів в управлінській діяльності)*.

<http://tppjournal.com.ua/n3y2k15.html>

1.2. Іщенко А.С., Ткаченко Н.Е., Богатая О.О. Роль когнітивних стилів та управлінського потенціалу менеджера на сучасному етапі розвитку українського суспільства. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2018. № 3 (47). Т. 1. С. 206-212. *(Особистий внесок авторки полягає у визначенні ролі когнітивних стилів у професійній діяльності менеджера)*.

<http://tppjournal.com.ua/n1y2k18.html>

1.3. Bogataia O.O. Cognitive Styles in Managerial Decision-Making: Conceptual Foundations and Typological Models. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. К.; Ніжин: ПП Лисенко, 2019. Т. IX, Вип. 12. С. 557-566.

<http://appspsychology.org.ua/index.php/ua/arkhiv-vydannia/tom-9/vipusk-12-2019>

<http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v9/i12/55.pdf>

1.4. Boyarin L.V., Zavatska N.Ye., Bogataia O.O., Blyskun O.O., Buchko T.M. Socio-psychological features of young people's sensuonal orientations

and its adaptation to management activity. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2021. № 3 (56). Т. 1. С. 70-77. (Особистий внесок авторки полягає у з'ясуванні соціально-психологічної специфіки адаптації майбутніх менеджерів до управлінської діяльності).

<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2021-56-3-1-70-77>

1.5. Sklyaruk A.V., Bogataia O.O., Smyrnova O.O., Frenkel S., Kalamayko D.Yu. [Socio-psychological features of manifestations of cognitive style in the structure of personality integrity](#). *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2024. № 2 (64). С. 235-248. (Особистий внесок авторки полягає у розкритті проявів когнітивного стилю у структурі цілісності особистості).

<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2024-64-2-5-235-248>

1.6. Bogataia O.O. Cognitive Flexibility and Neuropsychological Mechanisms of Managerial Decision-Making under VUCA Conditions. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. К.: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2025. № 2 (67). С. 332-343.

<https://doi.org/10.33216/2219-2654-2025-332-343-2-67>

*Статті у матеріалах науково-практичних конференцій:*

2.1. Bogataia O.O. Cognitive styles and managerial decision-making. *Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм: зб. наук. статей за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Северодонецьк, 23-24 січня 2015 р.). Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2015. С. 178-180.

2.2. Bogataia O.O. Professional reflections of managers with different cognitive styles. *Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. статей за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених, аспірантів і студентів* (м. Київ, м. Северодонецьк, 24-25 листопада 2016 р.). Северодонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2016. С. 235-237.

2.3. Боярин Л.В., Богатая О.О. Зміст, критерії та емпіричні показники соціальної компетентності менеджера. *Labyrinths of Reality: зб. наук. статей за матеріалами XVII Міжнародної науково-практичної конференції* (Montreal, April 29-30, 2020). Montreal: CPM «ASF», 2020. Issue 3 (8). С. 121-123. (Особистий внесок авторки полягає у розкритті взаємозв'язку соціальної компетентності менеджера з проявами когнітивного стилю в його професійній діяльності).

2.4. Bogataia O.O. The importance of cognitive styles for management effectiveness. *Цілісний підхід у психології особистості: особливості теорії та практики: зб. наук. статей за матеріалами II Міжнародної науково-*

практичної онлайн конференції (м. Кропивницький, 25 лютого 2022 р.). Кропивницький: Вид-во ЦДПУ, 2022. С. 223-225.

2.5. Федорова О.В., Богатая О.О., Гасанов Р.І. Функція управління персоналом при наявності соціального менеджменту на підприємстві. *Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. статей за матеріалами ІХ Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ополе, м. Київ, 26-27 грудня 2023 р.) у межах Програми USAID «Справедливість для всіх»). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2023. С. 10-13. (*Особистий внесок авторки полягає у з'ясуванні впливу когнітивних стилів менеджерів на управління персоналом*).

2.6. Бровендер О.О., Богатая О.О., Охріменко В.В. Актуальні аспекти менеджменту соціальних установ в сучасному соціумі. *Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. статей за матеріалами Х Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ополе, м. Київ, 26-27 грудня 2025 р.). К.: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2025. С. 129-133. (*Особистий внесок авторки полягає у визначенні соціально-психологічної специфіки прояву когнітивних стилів менеджерів у соціальних установах*).

## АНОТАЦІЇ

**Богатая О.О. Соціально-психологічні особливості прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля МОН України. Київ, 2026.

Дисертаційне дослідження присвячене визначенню соціально-психологічних особливостей прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів.

Запропоновано та емпірично верифіковано багаторівневу пояснювальну модель управлінського пізнання, в якій когнітивні стилі аналізуються як первинні результативні змінні, соціально-психологічні маркери – як ключові предиктори, а пояснювальний стиль, ірраціональні переконання та копінг-стратегії – як модератори, що дозволило розкрити соціально-психологічні особливості прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів. Введено соціально-психологічний профіль як предикторну систему для конфігурацій прояву когнітивних стилів у професійній діяльності менеджерів. Виявлено гендерно-диференційовані конфігурації когнітивних стилів, атрибутивних патернів, ірраціональних переконань і практик управління, що описують альтернативні регуляторні рішення з різними профілями ризику в умовах організаційної невизначеності. Показано, що гендерна диференціація когнітивних стилів зосереджена, передусім, на параметрах категоризаційного діапазону, характеру сканування стимульного середовища та толерантності до

нестандартного досвіду, тоді як решта вимірів демонструє суттєве перекриття розподілів.

**Ключові слова:** менеджери, професійна діяльність, когнітивні стилі, прояв когнітивних стилів у професійній діяльності, гендерні конфігурації, організаційна невизначеність.

**Bogataia O.O. Socio-Psychological Specificities of the Manifestation of Cognitive Styles in Managers' Professional Activity.** – Qualification scholarly work published as manuscript.

The dissertation for the degree of Candidate of Psychological Sciences in the specialty 19.00.05 – Social Psychology; Psychology of Social Work. Volodymyr Dahl East Ukrainian National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2026.

The dissertation research is devoted to identifying the socio-psychological specificities of the manifestation of cognitive styles in managers' professional activity.

A multilevel explanatory model of managerial cognition is proposed and empirically verified. In the model cognitive styles are conceptualized as primary outcome variables, socio-psychological markers as key predictors, and explanatory style, irrational beliefs, and coping strategies as moderators. This model made it possible to reveal the socio-psychological characteristics of how cognitive styles manifest in managers' professional activity. A socio-psychological profile is introduced as a predictor system for the configurations of cognitive-style manifestations in managerial work.

Gender-differentiated configurations of cognitive styles, attributional patterns, irrational beliefs, and management practices are identified, describing alternative regulatory solutions with distinct risk profiles under conditions of organizational uncertainty. It is demonstrated that gender differentiation of cognitive styles is concentrated primarily in the parameters of categorization range, the nature of scanning of the stimulus environment, and tolerance for non-standard experience, whereas the remaining dimensions show substantial distributional overlap.

Monitoring data reveal systematic differences in the temporal unfolding of managers' cognitive-emotional reactions when resolving managerial moral dilemmas, which provides socio-psychological grounding for the proposed model. A map of socio-psychological integration is proposed as a system of verified hypothetical pathways for further structural modeling.

**Key words:** managers, professional activity, cognitive styles, manifestation of cognitive styles in professional activity, gender configurations, organizational uncertainty.

Підписано до друку 27.04.2026 р.  
ф. 60x90/16, ум. др. арк. 0,9  
Зам. 27/04/26-39/1, накл. 100 пр.  
Друкарня Прінт Квік  
м. Київ, вул. Леонтовича 9, оф. 65  
т. (044) 235-0009, 235-7528  
[printquick@ukr.net](mailto:printquick@ukr.net)