

ВІДГУК

**офіційного опонента кандидата психологічних наук, доцента
кафедри загальної та медичної психології Національного медичного
університету імені О.О. Богомольця**

Луньова Віталія Євгенійовича

**на дисертаційну роботу Замерзляка Дениса Валерійовича на тему
«Розвиток ефективних копінг-стратегій у співробітників організацій в
складних життєвих ситуаціях», подану на здобуття наукового ступеня
доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія**

Актуальність теми, обраної Денисом Валерійовичем Замерзляком, сьогодні сприймається не просто як наукова проблема, а як гостра медико-психологічна та соціально-економічна реальність українського суспільства. За даними моніторингу Міністерства охорони здоров'я України та Національної служби здоров'я за 2024–2025 роки, понад 40 % звернень до корпоративних психологів та психіатрів у великих і середніх організаціях пов'язані саме з емоційним вигоранням, хронічною тривогою та неефективними стратегіями подолання стресу. При цьому кожний четвертий працівник демонструє клінічно значущі ознаки депресії, а рівень абсентеїзму через психоемоційне виснаження зріс на 37 % порівняно з довоєнним періодом. У таких умовах поява дисертаційного дослідження, яке не обмежується діагностикою проблеми, а пропонує науково обґрунтовану, системну, диференційовану програму психологічної інтервенції, є надзвичайно своєчасною і практично затребуваною.

Теоретична частина роботи виконана з винятковою глибиною і системністю. Автор не лише ретельно проаналізував еволюцію поняття копінг-стратегій від класичної транзакційної моделі Лазаруса і Фолкман до сучасних концепцій проактивного копінгу Грінглас та ресурсної теорії збереження Хобфолла, а й зміг органічно поєднати їх у власній інтегрованій моделі. Особливо цінним видається акцент на проактивному копінгу, який у вітчизняній літературі поки що залишався недостатньо представленим, хоча саме він, за численними міжнародними даними, є найпотужнішим предиктором психологічної стійкості в умовах тривалої невизначеності. Дисертант переконливо доводить, що традиційні реактивні стратегії в

сучасних українських реаліях часто виявляються недостатніми, а іноді навіть контрпродуктивними, і саме проактивна орієнтація дозволяє працівникам не лише виживати, а й зберігати продуктивність та особистісний розвиток.

Емпіричне дослідження вражає масштабом та увагою до деталей. Вибірка з 200 респондентів, сформована за стратифікованим принципом (чотири регіони, різні галузі, усі ієрархічні рівні), забезпечила високу репрезентативність. Особливо слід відзначити кропітку роботу з адаптації та валідації п'яти психодіагностичних інструментів (WCQ, MSPSS, PCI, BFI-2, Hardiness Scale), а також створення й апробацію авторського опитувальника «Копінг-механізми в організаційному кризовому контексті», який має всі шанси стати стандартизованим інструментом для вітчизняних досліджень. Використання сучасного статистичного апарату – від дисперсійного аналізу до моделювання структурними рівняннями – дозволило виявити складні нелінійні взаємозв'язки, зокрема модеруючу роль організаційної підтримки та медіаторний вплив життєстійкості.

Формувальний етап став справжньою кульмінацією дослідження. Десяти тижнева комплексна програма, побудована за принципом «ієрархія + демографія + контекст», продемонструювалася з урахуванням специфіки кожного рівня управління: для виконавців – акцент на соціальній підтримці та самоконтролі, для керівників середньої ланки – на позитивній переоцінці та проактивному плануванні, для топ-менеджменту – на подоланні вигорання та делегуванні. Результати досить цікаві: в експериментальній групі проактивний копінг зріс на 38–41 %, стратегія уникнення знизилася на 31–34 %, сприйнята соціальна підтримка – на 27–29 %. Відстрочене тестування через три місяці підтвердило стійкість змін у 76 % учасників, хоча й виявило часткову регресію у 24 %, що автор пояснює недостатньою інтеграцією бустер-сесій та слабкою домашньою активністю окремих демографічних підгруп (зокрема чоловіків 45+). Така чесність лише підвищує довіру до отриманих даних.

Практичне значення роботи важко переоцінити. Розроблені рекомендації для HR-фахівців, корпоративних психологів та коучів враховують реалії віддаленої роботи, ротації персоналу та обмежених бюджетів. Особливо

цінними є готові шаблони бустер-сесій та онлайн-модулів, які дозволяють масштабувати інтервенцію навіть у малих підприємствах.

Кількість, обсяг та зміст друкованих праць відповідають вимогам МОН України до підготовки докторів філософії.

У порядку наукової дискусії дозволю собі поставити три запитання, які, сподіваюся, допоможуть ще більше розвинути це перспективне дослідження:

1. У роботі використано виключно суб'єктивні самооціночні методики, що є цілком виправданим на етапі первинної апробації. Проте чи планує автор у подальших дослідженнях доповнити інструментарій об'єктивними психофізіологічними маркерами (рівень кортизолу слюни, варіабельність серцевого ритму, дані носимих пристроїв типу Oura Ring або Fitbit), аби підтвердити не лише психологічну, а й фізіологічну ефективність програми та її вплив на соматичне здоров'я працівників?

2. Враховуючи високу частоту коморбідної тривожно-депресивної симптоматики (за непрямыми даними пре-тесту, близько 28–30 % вибірки мали підвищені показники), чи доцільно було б на етапі скринінгу використовувати стандартизовані інструменти GAD-7 та PHQ-9 для стратифікації учасників та призначення додаткових індивідуальних сесій або навіть фармакологічної підтримки у співпраці з психіатрами?

3. Оскільки 24 % учасників продемонстрували часткову регресію через три місяці, які саме компоненти програми, на думку автора, потребують посилення для підвищення довготривалого ефекту: регулярні бустер-сесії, менторська підтримка від випускників програми, інтеграція елементів гейміфікації чи створення закритих чат-спільнот для взаємопідтримки?

Разом з тим, зазначені запитання й побажання принципово не знижують якості дисертаційного дослідження, мають рекомендаційний характер і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації Замерзляка Дениса Валерійовича, наукове, теоретичне і практичне значення якої цілком очевидне.

Висновок. Дисертаційна робота є зрілим, самостійним і завершеним науковим дослідженням, виконана на високому науково-теоретичному, методологічному та практичному рівнях. Робота має виразну наукову новизну,

вагоме теоретичне та практичне значення, повністю відповідає вимогам до кваліфікаційних праць на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія. Автор безумовно заслуговує присудження відповідного наукового ступеня.

Враховуючи актуальність, новизну, важливість одержаних автором наукових результатів, їх обґрунтованість та вірогідність, а також практичну цінність сформульованих положень і висновків дисертації можемо констатувати, що наукова робота Замерзляка Д.В. «Розвиток ефективних копінг-стратегій у співробітників організацій в складних життєвих ситуаціях» проведена на високому науково-теоретичному рівні і відповідає галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальності 053 «Психологія» та вимогам Наказу Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40 «Про затвердження вимог оформлення дисертацій» (зі змінами), «Порядку присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44; зі змінами від 21.03.2022 року), а її автор Замерзляк Денис Валерійович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія».

Офіційний опонент:

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри загальної і
медичної психології

Національного медичного університету
імені О.О. Богомольця

