

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Васютіна Ігоря Володимировича

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

на тему **Дослідження психологічних інструментів
забезпечення доброчесності в публічній службі**
(повна назва теми)

за матеріалами

(повна назва бази дослідження)

Науковий
керівник:

к.геол.н., доцент

Н. БАГАШОВА

*(наук. ступінь, вчене
звання)*

(підпис)

(ініціал, прізвище)

Робота допущена до захисту в ЕК

Протокол засідання кафедри

від 16 січня 2026 р. № 6

Завідувач кафедри

(підпис)

к.е.н., доцент

Г. ПУРІЙ

Наук. ступінь, вчене звання

Ініціал, прізвище

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТЕХНОЛОГІЙ**

ННІ/факультет	Навчально-науковий юридичний інститут
Кафедра	Публічного управління та адміністрування
Спеціальність	053 Психологія
Форма навчання	заочна

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувач
кафедри
Г. ПУРІЙ
(підпис) (ініціал, прізвище)
«19» січня 2026 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ
Васютіна Ігоря Володимировича**

1. Тема роботи **Дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі**

Керівник роботи Багашова Наталя Володимирівна, к.геол.н.

затверджено наказом закладу вищої освіти від «20» жовтня 2025 р. № 720-ст

2. Строк подання здобувачем роботи до «15» січня 2026 р.

3. Зміст кваліфікаційної магістерської роботи, об'єкт, предмет та мета дослідження:

Розділ 1. Теоретичні засади дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі

1.1. Поняття та сутність доброчесності в публічній службі

1.2. Психологічні детермінанти доброчесності в публічній службі

1.3. Психологічні інструменти забезпечення та формування доброчесності в публічній службі

Розділ 2. Емпіричне дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі

2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Розділ 3. Психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічних службовців

3.1. Психологічні інструменти та методи

3.2. Практичні вправи для підвищення доброчесності

3.3. Рекомендації щодо практичної програми

Об'єкт дослідження: психологічні аспекти формування та забезпечення доброчесності у публічній службі

Предмет дослідження: психологічні механізми, інструменти та методи, що впливають на розвиток моральної автономії, етичної поведінки та мотиваційної саморегуляції державних службовців.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи полягає у визначенні її прояву психологічних детермінант доброчесності у публічній службі, оцінці рівня серед державних службовців та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення моральної та етичної компетентності в професійній діяльності.

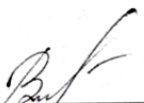
5. Дата видачі завдання 15 жовтня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка керівника про виконання етапів (дата, підпис)
1	Підготовка розділу 1	15.11.2025	15.11.2025
2	Підготовка розділу 2	08.12.2025	08.12.2025
3	Підготовка розділу 3	29.12.2025	29.12.2025
4	Перевірка кваліфікаційної магістерської роботи на наявність ознак академічного плагіату за допомогою програм UNICHECK / StrikePlagiarism	05.01.2026-06.01.2026	05.01.2026-06.01.2026
5	Отримання відгуку від наукового керівника	до 16.01.2026	16.01.2026
6	Подання кваліфікаційної роботи на перегляд завідувачу кафедри	до 16.01.2026	16.01.2026
7	Реєстрація завершеної кваліфікаційної роботи	до 16.01.2026	16.01.2026
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 16.01.2026	16.01.2026
9	Підготовка до захисту в ЕК	до 20.01.2026	20.01.2026

Завдання підготував науковий керівник

Завдання одержав

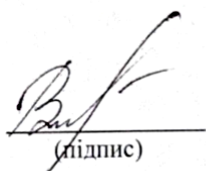

(підпис)

БАГАШОВА Н.В.
(прізвище та ініціали)
ВАСЮТІН І.В.
(прізвище та ініціали)

Декларація
про дотримання академічної доброчесності під час написання
кваліфікаційної магістерської роботи
здобувачем вищої освіти
Державного університету економіки і технологій

Я, Васютін Ігор Володимирович, студент 2 курсу, групи ЗПС-24м Державного університету економіки і технологій розумію і підтримую політику закладу із академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала заборонену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

29.12.2025
(дата)


(підпис)

I. ВАСЮТІН
(Ініціал, ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної магістерської роботи

здобувача спеціальності 053 «Психологія» Васютіна І.В. Дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі. Державний університет економіки і технологій. 2026 р.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 64 сторінки, 14 таблиць. При підготовці роботи використано 44 джерела.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи: визначення психологічних детермінант доброчесності у публічній службі, оцінці рівня її прояву серед державних службовців та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення моральної та етичної компетентності в професійній діяльності.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз феномену доброчесності та його психологічної природи у контексті публічної служби.
2. Визначити ключові психологічні детермінанти доброчесності, що впливають на етичну поведінку службовців.
3. Оцінити рівень прояву ціннісно-етичних орієнтацій, моральної автономії, мотиваційної саморегуляції та етичної стійкості серед державних службовців.
4. Розробити та систематизувати психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічній службі.
5. Сформулювати практичні рекомендації та програму розвитку моральної компетентності для службовців з урахуванням результатів дослідження.

Об'єкт дослідження – психологічні аспекти формування та забезпечення доброчесності у публічній службі.

Предмет дослідження – психологічні механізми, інструменти та методи, що впливають на розвиток моральної автономії, етичної поведінки та мотиваційної саморегуляції державних службовців.

Одержані результати (практичне значення): результати дослідження можуть бути використані для розробки програм підвищення етичної компетентності державних службовців, впровадження тренінгів, рольових ігор та інтегрованих психологічних інструментів у щоденну практику публічної служби. Вони сприяють формуванню стабільної етичної культури, підвищенню моральної стійкості та емоційного інтелекту працівників, а також зміцненню довіри громадян до органів влади.

Ключові слова: *доброчесність, державна служба, моральна автономія, ціннісні орієнтації, етична поведінка, психологічні інструменти, мотиваційна саморегуляція.*

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі	10
1.1. Поняття та сутність доброчесності в публічній службі	10
1.2. Психологічні детермінанти доброчесності в публічній службі	12
1.3. Психологічні інструменти забезпечення та формування доброчесності в публічній службі	13
Висновки до розділу 1	14
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі	15
2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження	15
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	17
Висновки до розділу 2	47
РОЗДІЛ 3. Психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічних службовців	51
3.1. Психологічні інструменти та методи	51
3.2. Практичні вправи для підвищення доброчесності	52
3.3. Рекомендації щодо практичної програми	54
Висновки до розділу 3	55
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена зростаючою потребою у формуванні високого рівня доброчесності в системі публічної служби, що є необхідною умовою ефективного державного управління та довіри громадян до влади. В умовах суспільних трансформацій, воєнного стану та реформування публічного сектору України питання морально-етичних орієнтирів державних службовців набуває особливого значення. Відповідно до положень Кодексу етики державного службовця (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 № 65), доброчесність визначається як базовий принцип професійної діяльності, який передбачає чесність, об'єктивність, неупередженість та відданість публічним інтересам.

У цьому контексті психологічний підхід до забезпечення доброчесності стає надзвичайно актуальним. Адже, як свідчать сучасні наукові дослідження (зокрема праці В. Москаленко, Т. Титаренко, О. Ковальчук, С. Максименка), формування доброчесної поведінки неможливе без розвитку внутрішньої етичної рефлексії, емоційного інтелекту, моральної саморегуляції та здатності протистояти зовнішньому тиску чи спокусам. Саме психологічні інструменти – тренінги етичної компетентності, самодіагностика моральних цінностей, розвиток емпатії та критичного мислення – сприяють зміцненню внутрішньої мотивації до чесної поведінки та відповідального прийняття управлінських рішень.

Відповідно до положень Антикорупційної стратегії на 2021–2025 роки (затвердженої Законом України від 20.06.2023 № 329-IX), формування культури доброчесності серед публічних службовців є одним із ключових напрямів запобігання корупції.

Отже, дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності має важливе наукове та практичне значення, оскільки дає змогу поєднати вимоги нормативно-правової бази з глибинними психологічними

механізмами розвитку особистісної відповідальності, моральної зрілості та етичної поведінки державних службовців.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних детермінант доброчесності у публічній службі, оцінці рівня її прояву серед державних службовців та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення моральної та етичної компетентності в професійній діяльності.

Для досягнення поставленої мети були визначені **такі завдання**:

1. Провести теоретичний аналіз феномену доброчесності та його психологічної природи у контексті публічної служби.
2. Визначити ключові психологічні детермінанти доброчесності, що впливають на етичну поведінку службовців.
3. Оцінити рівень прояву ціннісно-етичних орієнтацій, моральної автономії, мотиваційної саморегуляції та етичної стійкості серед державних службовців.
4. Розробити та систематизувати психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічній службі.
5. Сформувати практичні рекомендації та програму розвитку моральної компетентності для службовців з урахуванням результатів дослідження.

Об'єкт дослідження – психологічні аспекти формування та забезпечення доброчесності у публічній службі.

Предмет дослідження – психологічні механізми, інструменти та методи, що впливають на розвиток моральної автономії, етичної поведінки та мотиваційної саморегуляції державних службовців.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що рівень доброчесності державних службовців зумовлюється сукупністю психологічних детермінант, зокрема ціннісно-етичними орієнтаціями, моральною автономією, мотиваційною саморегуляцією, етичною стійкістю та рефлексивно-етичною самосвідомістю, і може бути підвищений шляхом застосування цілеспрямованих психологічних інструментів розвитку моральної та етичної компетентності.

Методи дослідження включають теоретичний аналіз літератури, емпіричні (Тест ціннісних орієнтацій М. Рокича, опитувальник на основі п'яти шкал (розроблено автором): ціннісно-етична орієнтація (ЦЕО); моральна автономія та відповідальність (МAB); мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП); етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР); рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС)); методи описової статистики.

Експериментальна база дослідження. База дослідження охоплює державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування міста Кривий Ріг. Вибірка включала представників різних посадових рівнів, що дозволяє оцінити психологічні детермінанти доброчесності в умовах публічної служби. Дослідження проводилося з урахуванням організаційного середовища та професійного досвіду респондентів.

Кількість респондентів склала 30 осіб різного віку, статі та стажу роботи, що забезпечує репрезентативність вибірки та можливість аналізу впливу соціально-демографічних факторів на прояви доброчесності.

Практичне значення. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм підвищення етичної компетентності державних службовців, впровадження тренінгів, рольових ігор та інтегрованих психологічних інструментів у щоденну практику публічної служби. Вони сприяють формуванню стабільної етичної культури, підвищенню моральної стійкості та емоційного інтелекту працівників, а також зміцненню довіри громадян до органів влади.

Апробація результатів кваліфікаційної магістерської роботи. Результати дослідження оприлюднені на VIII міжнародній науково-практичній конференції «Війна в історичній та індивідуальній пам'яті», 28.10.2025, м. Кривий Ріг, Державний університету економіки і технологій.

Публікація. Васютін І. Психологічні чинники формування доброчесності державних службовців в умовах війни: матеріали конференції VIII міжнародній науково-практичній конференції «Війна в історичній та

індивідуальній пам'яті», 28.10.2025, м. Кривий Ріг, Державний університету економіки і технологій.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, що нараховує 44 найменувань та 1 додатку. Робота викладена на 64 сторінках друкованого тексту, вміщує 14 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

1.1. Поняття та сутність доброчесності в публічній службі

У сучасних умовах розвитку демократичної держави та становлення публічного управління європейського зразка феномен доброчесності набуває особливої теоретичної та практичної значущості.

Доброчесність у публічній службі розглядається не лише як нормативно закріплений принцип професійної діяльності, а як інтегральна особистісна характеристика, що визначає внутрішню готовність службовця діяти відповідально, чесно та в інтересах суспільства навіть за відсутності зовнішнього контролю.

Доброчесність (“integrity”, “public integrity”) – багатогранне поняття, що охоплює етичні чесноти, моральну відповідальність, дотримання норм, прозорість, ефективне управління, відмову від конфлікту інтересів.

У наукових дослідженнях доброчесність розглядається як частина принципів публічної служби, як компонента корпоративної етики, етикету поведінки службовців та етичних стандартів [9,10,11].

Корпоративна доброчесність державного службовця виконує правові функції: забезпечення прозорості, підзвітності, запобігання корупції, захисту публічних інтересів. Генеза принципу доброчесності в українському правовому полі тісно пов'язана з реформами державної служби, антикорупційним законодавством, змінами у суспільній моралі [11].

У нормативно-правовому полі України доброчесність закріплена як базовий принцип діяльності державних службовців і посадових осіб місцевого

самоврядування. Водночас психологічна наука виходить за межі формально-юридичного тлумачення цього поняття, наголошуючи на його внутрішньоособистісній природі.

У психологічному вимірі доброчесність постає як стійка система цінностей, моральних переконань, особистісних смислів і саморегуляційних механізмів, що забезпечують узгодженість між внутрішніми установками та реальною поведінкою.

Наукові підходи до розуміння доброчесності охоплюють етичний, аксіологічний, соціально-психологічний та гуманістичний аспекти. В етичному контексті доброчесність пов'язується з моральним вибором, відповідальністю та здатністю дотримуватися загальнолюдських і професійних норм. В аксіологічному вимірі вона постає як ієрархія ціннісних орієнтацій, у межах якої суспільне благо, справедливість, гідність і служіння спільному інтересу мають пріоритет над особистою вигодою.

Соціально-психологічний підхід розглядає доброчесність як результат взаємодії особистості з професійним середовищем, організаційною культурою та соціальними очікуваннями. У цьому сенсі доброчесна поведінка формується під впливом як внутрішніх переконань службовця, так і зовнішніх чинників – корпоративних норм, стилю керівництва, рівня довіри в колективі. Водночас гуманістична психологія акцентує увагу на доброчесності як прояві особистісної зрілості, автентичності та відповідальності за власний життєвий і професійний вибір.

Таким чином, доброчесність у публічній службі доцільно розглядати як багатовимірний феномен, що поєднує морально-етичні, ціннісні, мотиваційні та поведінкові компоненти і є ключовою передумовою ефективного та довірчого функціонування системи публічного управління.

1.2. Психологічні детермінанти доброчесності в публічній службі

Формування та прояви доброчесності у професійній діяльності публічних службовців зумовлені комплексом психологічних детермінант, що відображають внутрішню структуру особистості та механізми її моральної саморегуляції. До провідних психологічних чинників доброчесності належать ціннісні орієнтації, моральна свідомість, рівень особистісної зрілості, емоційно-вольова регуляція та здатність до рефлексії.

Ціннісні орієнтації виконують функцію внутрішніх орієнтирів, які визначають спрямованість поведінки та критерії оцінки власних вчинків. Переважання гуманістичних, просоціальних і моральних цінностей сприяє формуванню стійкої доброчесної позиції, тоді як домінування прагматичних або утилітарних орієнтацій може створювати передумови для моральних компромісів.

Важливою детермінантою доброчесності є рівень психологічного благополуччя особистості, що проявляється у відчутті внутрішньої цілісності, автономії, осмисленості професійної діяльності та позитивних взаємин з іншими. Психологічно благополучний службовець менш схильний до девіантних форм поведінки, оскільки його діяльність ґрунтується на внутрішній мотивації та усвідомленні власної професійної місії [15].

З позицій екзистенційного аналізу доброчесність пов'язується зі здатністю особистості жити та діяти у згоді з власними смислами, приймати відповідальні рішення та витримувати моральні дилеми. Усвідомлення сенсу професійної діяльності, прийняття цінності служіння та готовність до внутрішнього діалогу з власною совістю виступають важливими психологічними умовами етичної стійкості публічного службовця.

Не менш значущими є рефлексивні здібності, що забезпечують критичне осмислення власних дій, мотивів і наслідків прийнятих рішень. Розвинена рефлексія дозволяє вчасно виявляти внутрішні суперечності, протистояти

зовнішньому тиску та зберігати цілісність моральної позиції в умовах професійних викликів.

1.3. Психологічні інструменти забезпечення та формування доброчесності в публічній службі

Забезпечення доброчесності в публічній службі потребує застосування цілеспрямованих психологічних інструментів, орієнтованих не лише на контроль поведінки, а передусім на розвиток внутрішніх моральних регуляторів особистості. У цьому контексті психологічні інструменти розглядаються як сукупність методів, підходів і практик, спрямованих на формування етичної свідомості, зміцнення ціннісних орієнтацій та розвиток особистісної відповідальності.

До ключових психологічних інструментів належать психодіагностичні методики, що дозволяють виявити особливості ціннісної сфери, рівень психологічного благополуччя та смисложиттєві орієнтації службовців. Їх використання створює основу для індивідуалізованого підходу до розвитку доброчесності та підвищення ефективності профілактичних заходів.

Важливе місце посідають розвивальні та корекційні інструменти, зокрема тренінги етичної компетентності, групові дискусії, аналіз моральних дилем, рефлексивні практики та наставництво. Вони сприяють усвідомленню особистісних цінностей, розвитку навичок морального вибору та формуванню здатності діяти відповідально в складних професійних ситуаціях.

Окрему роль відіграють інструменти, спрямовані на розвиток екзистенційної та ціннісної рефлексії, які допомагають публічним службовцям осмислювати сенс своєї професійної діяльності, співвідносити службові повноваження з особистісними переконаннями та зберігати внутрішню цілісність у процесі виконання посадових обов'язків.

Таким чином, психологічні інструменти забезпечення доброчесності виступають важливим ресурсом формування стійкої етичної культури публічної служби, оскільки орієнтовані на глибинні механізми особистісного розвитку, а не лише на зовнішнє регламентування поведінки.

Висновок до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи здійснено теоретичний аналіз феномену доброчесності в контексті публічної служби та обґрунтовано його психологічну природу. Доброчесність визначено як інтегральну особистісну характеристику, що поєднує ціннісні орієнтації, моральну свідомість, рефлексивні здібності та внутрішню мотивацію до етичної поведінки.

Встановлено, що ключовими психологічними детермінантами доброчесності є система цінностей, рівень психологічного благополуччя, смисложиттєві орієнтації та здатність до моральної саморегуляції. Обґрунтовано доцільність використання психологічних інструментів, спрямованих на розвиток внутрішніх етичних регуляторів особистості публічного службовця.

Теоретичні положення, викладені у розділі, створюють методологічне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження та розробки практичних рекомендацій щодо підвищення рівня доброчесності у публічній службі.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ В ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

2.1. Мета, завдання та організація емпіричного дослідження

Мета дослідження: визначити рівень сформованості психологічних інструментів забезпечення доброчесності у публічних службовців та проаналізувати прояви ціннісно-етичної орієнтації, моральної автономії, мотиваційної саморегуляції, етичної стійкості та рефлексивної самосвідомості, враховуючи вплив статі, віку та стажу роботи.

Завдання дослідження:

1. Провести статистичний опис вибірки за демографічними показниками (стать, вік, стаж роботи) для оцінки репрезентативності та впливу цих факторів на доброчесність.
2. Оцінити рівень ціннісно-етичної орієнтації (ЦЕО) респондентів, визначити домінуючі етичні цінності та потенційні зони морального ризику.
3. Дослідити прояви моральної автономії та відповідальності (МАВ), зокрема здатність діяти етично під тиском, усвідомлення наслідків рішень та готовність нести відповідальність.
4. Проаналізувати мотиваційну саморегуляцію доброчесної поведінки (МСДП), визначити рівень внутрішньої мотивації та інтеграції доброчесності у професійну ідентичність.
5. Визначити рівень етичної стійкості до ризиків недоброчесності (ЕСР) та здатність протистояти спокусам, кризовим ситуаціям та зовнішньому тиску.

6. Оцінити рівень рефлексивно-етичної самосвідомості (РЕС), здатність до морального самоаналізу, усвідомлення сильних і слабких сторін та готовність коригувати поведінку після самооцінки.

7. Інтерпретувати отримані дані з урахуванням потенційних зон ризику та на їхній основі визначити рекомендації щодо формування програм підтримки доброчесності та розвитку моральної стійкості публічних службовців.

Організація дослідження. Дослідження було проведене у кілька етапів із дотриманням наукової методології та етичних стандартів.

Вибірка та респонденти. Загальна чисельність вибірки становила 30 респондентів, з яких 16 жінок (53,3%) та 14 чоловіків (46,6%). Респонденти представляли публічну службу, мали різний досвід роботи та посади, що дозволило оцінити доброчесність у різних професійних контекстах.

Методи та інструменти. Для оцінки рівня доброчесності та пов'язаних психологічних характеристик були використані:

- 1) опитувальник на основі п'яти шкал:
 - ціннісно-етична орієнтація (ЦЕО);
 - моральна автономія та відповідальність (МАР);
 - мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП);
 - етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР);
 - рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС).
- 2) Тест ціннісних орієнтацій М. Рокича.

Процедура дослідження. Респонденти отримували інструкції щодо заповнення анкет та тестів, підкреслюючи анонімність та добровільність участі. Збір даних проводився в очному та дистанційному форматі, з урахуванням доступності респондентів та умов роботи.

Обробка даних здійснювалася з використанням методів описової статистики. За методикою М. Рокича та авторським опитувальником (ЦЕО, МАВ, МСДП, ЕСР, РЕС) обчислювалися середні значення, стандартне відхилення, частотні й відсоткові показники з подальшим визначенням рівнів

прояву досліджуваних характеристик. Аналіз соціально-демографічних чинників проводився на описовому рівні з інтерпретацією результатів як тенденційних.

Етичні аспекти. Усі респонденти брали участь добровільно і були інформовані про мету та умови дослідження. Забезпечувалася конфіденційність даних та анонімність відповідей.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

У таблиці 2.2.1 надано загальні відомості про досліджуваних.

Таблиця 2.2.1

Загальні відомості про досліджуваних

Показник	Категорії	Кількість осіб	%
Стать	Жінки	16	53,3
	Чоловіки	14	46,6
Вік	22–30 років	7	23,3
	31–40 років	10	33,3
	41–50 років	8	26,7
	51–57 років	5	16,7
Стаж роботи у публічній службі	до 5 років	6	20,0
	6–10 років	10	33,3
	11–20 років	8	26,7
	понад 20 років	6	20,0

За статтю вибірка відносно збалансована (жінки – 53,3%, чоловіки – 46,6%), що дозволяє порівнювати показники доброчесності за статевою ознакою.

Найбільшу частку становлять респонденти віком 31–40 років (33,3%) та 41–50 років (26,7%), тобто працівники активного професійного віку.

Стаж роботи переважно 6–10 років (33,3%) та 11–20 років (26,7%), що дозволяє оцінювати доброчесність на різних етапах професійної кар'єри.

Така структура вибірки забезпечує репрезентативність та достовірність дослідження, дозволяє врахувати вплив статі, віку та професійного досвіду на прояви етичної поведінки та психологічні чинники доброчесності у публічній службі.

З метою комплексного вивчення психологічних чинників та інструментів забезпечення доброчесності у професійній діяльності публічних службовців було розроблено опитувальник «Психологічні інструменти забезпечення доброчесності в публічній службі» (Додаток А).

Методика дозволяє оцінити рівень сформованості внутрішніх етичних регуляторів, мотиваційної автономії, відповідальності, смисложиттєвих орієнтацій та здатності до етичного саморегулювання.

У таблиці 2.2.2 надано розподіл відповідей респондентів за твердженнями опитувальника Шкали 1 ціннісно-етична орієнтація.

Таблиця 2.2.2

**Розподіл відповідей респондентів за твердженнями
Шкали 1 «Ціннісно-етична орієнтація (ЦЕО)»**

Твердження / Варіант відповіді	% респондентів
1. Чесність є для мене безумовною цінністю незалежно від обставин	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	36,6
Повністю згоден	56,7
2. Я вважаю неприпустимим порушення етичних норм навіть заради «корисного результату»	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	43,3
Повністю згоден	43,4
3. Служіння суспільним інтересам для мене важливіше за особисту вигоду	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	6,7
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	40,0
Повністю згоден	40,0
4. У складних ситуаціях я орієнтуюся на моральні принципи, а не лише на формальні правила	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	16,7
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	33,3
5. Репутація доброчесного службовця є для мене особистісно значущою	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	40,0
Повністю згоден	50,0
6. Я відчуваю внутрішній дискомфорт, коли змушений(а) діяти всупереч власним цінностям	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	43,4
Повністю згоден	40,0
7. Відповідальність перед громадянами є ключовим орієнтиром моєї професійної діяльності	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	46,6
Повністю згоден	46,7
8. Я переконаний(а), що справедливість має бути основою управлінських рішень	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	43,4
Повністю згоден	43,3

Встановлено наступне:

- відповіді респондентів за шкалою ціннісно-етичної орієнтації свідчать про загалом високий рівень сформованості етичних цінностей, що виступають внутрішніми психологічними регуляторами доброчесної поведінки у професійній діяльності публічних службовців;

- абсолютна більшість опитаних (93,3%) висловили згоду з твердженням про безумовну цінність чесності (36,6% – «радше згоден», 56,7% – «повністю згоден»). Лише 6,7% респондентів обрали нейтральну позицію, що може свідчити про ситуативні сумніви або рефлексію складних моральних дилем. Відсутність негативних відповідей вказує на нормативну прийнятність чесності як професійного стандарту;

- переважна частина респондентів (86,7%) не схильні виправдовувати порушення етичних норм навіть заради «корисного результату», що відображає деонтологічну орієнтацію морального мислення. Водночас 13,3% опитаних (3,3% – «радше не згоден», 10,0% – нейтральна позиція) демонструють потенційну схильність до утилітарного морального вибору, що може розглядатися як зона підвищеного етичного ризику.

- сумарно 80,0% респондентів погоджуються з пріоритетом суспільних інтересів над особистими, що свідчить про орієнтацію на цінності публічного служіння. Разом із тим 20,0% респондентів обрали варіанти невпевненості або незгоди, що може вказувати на конфлікт між професійною роллю та особистісними інтересами, характерний для складних управлінських умов.

- значна частина опитаних (80,0%) декларує орієнтацію на моральні принципи навіть у ситуаціях, що не мають однозначного нормативного регулювання. Водночас 16,7% нейтральних відповідей та 3,3% незгоди можуть свідчити про залежність морального вибору від контексту та недостатню сформованість внутрішньої моральної автономії у частини респондентів;

- показник згоди за даним твердженням є одним із найвищих (90,0%), що вказує на високу роль професійної ідентичності та соціального визнання у підтриманні доброчесної поведінки. Відсутність негативних відповідей підтверджує, що доброчесність розглядається не лише як внутрішня цінність, а й як важливий компонент професійного іміджу;

- більшість респондентів (83,4%) відчувають внутрішній дискомфорт у разі дій, що суперечать особистим цінностям, що свідчить про наявність внутрішніх моральних санкцій. Такий результат можна розглядати як індикатор сформованої совісності та інтегрованості цінностей у структуру особистості;

- відповідальність перед громадянами як професійний орієнтир. Найвищий показник позитивних відповідей зафіксовано саме за цим твердженням (93,3%), що підкреслює усвідомлення соціальної відповідальності публічної служби. Низька частка нейтральних відповідей (6,7%) вказує на чіткість ціннісної позиції більшості респондентів;

- справедливість як основа управлінських рішень. Загальний рівень згоди (86,7%) свідчить про домінування у вибірці етики справедливості як ключового принципу управлінської діяльності. Наявність 13,3% нейтральних або негативних відповідей може вказувати на вплив прагматичних або ситуативних чинників у прийнятті управлінських рішень.

Отримані результати свідчать про високий рівень ціннісно-етичної орієнтації у більшості респондентів, що проявляється в домінуванні чесності, відповідальності, справедливості та орієнтації на суспільне благо. Разом із тим виявлено окремі зони потенційного ризику, пов'язані з ситуативною невизначеністю морального вибору та можливістю утилітарного виправдання неетичних дій. Це підтверджує доцільність використання ціннісно-етичної орієнтації як одного з ключових психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі. Аналіз відповідей за шкалою ціннісно-етичної орієнтації засвідчив домінування високих рівнів згоди з етичними твердженнями.

У таблиці 2.2.3 представлено вплив демографічних характеристик респондентів на показники ціннісно-етичної орієнтації.

Таблиця 2.2.3

**Вплив демографічних характеристик респондентів на показники
ціннісно-етичної орієнтації**

Показник	Група	n	%	M	SD	t / F	p
Стать	Жінки	16	53,3	4,58	0,42	t=1,12	0,27
	Чоловіки	14	46,6	4,42	0,51		
Вік	22–30	7	23,3	4,30	0,48	F=2,03	0,13
	31–40	10	33,3	4,65	0,39		
	41–50	8	26,7	4,50	0,44		
	51–57	5	16,7	4,40	0,50		
Стаж	до 5 років	6	20,0	4,35	0,49	F=1,21	0,33
	6–10	10	33,3	4,55	0,41		
	11–20	8	26,7	4,50	0,45		
	понад 20 років	6	20,0	4,45	0,50		

Встановлено наступне:

- відмінності показників ціннісно-етичної орієнтації залежно від статі. Середній показник ціннісно-етичної орієнтації у жінок ($M = 4,58$; $SD = 0,42$) є дещо вищим, ніж у чоловіків ($M = 4,42$; $SD = 0,51$). Однак отримане значення t-критерію ($t = 1,12$) при рівні значущості $p = 0,27$ свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між групами. Це означає, що стать респондентів не має суттєвого впливу на сформованість ціннісно-етичної орієнтації в межах досліджуваної вибірки;

- порівняння вікових груп показало певні коливання середніх значень: найвищий показник зафіксовано у групі респондентів віком 31–40 років ($M = 4,65$; $SD = 0,39$), тоді як найнижчий – у групі 22–30 років ($M = 4,30$; $SD = 0,48$).

Проте результати дисперсійного аналізу ($F = 2,03$; $p = 0,13$) свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей між віковими групами. Отже, вік респондентів не є визначальним чинником формування ціннісно-етичної орієнтації;

- аналіз даних за стажом роботи також не виявив статистично значущих відмінностей ($F = 1,21$; $p = 0,33$). Хоча респонденти зі стажем 6–10 років мають дещо вищий середній показник ($M = 4,55$; $SD = 0,41$), порівняно з іншими групами, загалом стаж професійної діяльності не чинить істотного впливу на рівень ціннісно-етичної орієнтації.

Результати дослідження свідчать, що жоден із проаналізованих демографічних показників – стать, вік чи стаж професійної діяльності – не має статистично значущого впливу на рівень ціннісно-етичної орієнтації респондентів ($p > 0,05$). Виявлені незначні відмінності носять тенденційний характер і можуть бути зумовлені індивідуальними особливостями вибірки, що доцільно врахувати при подальших дослідженнях.

У таблиці 2.2.4 надано розподіл відповідей респондентів за твердженнями Шкали 2 «Моральна автономія та відповідальність (МAB)».

Таблиця 2.2.4

**Розподіл відповідей респондентів за твердженнями Шкали 2
«Моральна автономія та відповідальність (МAB)»**

Твердження / Варіант відповіді	% респондентів
9. Я здатний(а) відстоювати етичну позицію навіть під тиском керівництва або колег	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	36,7
10. Остаточну відповідальність за свої професійні рішення я беру на себе	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	40,0
Повністю згоден	50,0
11. Я не перекладаю відповідальність за неетичні дії на обставини чи накази	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	40,0
12. У складних етичних ситуаціях я довіряю власному моральному вибору	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	6,7
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	43,3
Повністю згоден	40,0
13. Я усвідомлюю наслідки своїх рішень для інших людей	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	46,6
14. Навіть за відсутності контролю я дотримуюся етичних стандартів	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	40,0
15. Для мене важливо діяти відповідно до власної совісті	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	40,0
Повністю згоден	53,3
16. Я готовий(а) нести особисті втрати заради дотримання принципів	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	33,4

Встановлено наступне:

- більшість респондентів (>80%) демонструють високу моральну автономію і готовність нести відповідальність за свої рішення;
- найвища згода спостерігається за твердженням про дію відповідно до совісті (53,3% – «повністю згоден») та остаточну відповідальність за рішення (50%);
- слабкіші позиції (10–13% нейтральних/незгодних відповідей) можуть сигналізувати про ситуативну невпевненість у моральному виборі під тиском або в нестандартних обставинах;
- аналіз відповідей респондентів за шкалою МАВ свідчить про високий рівень сформованості моральної автономії та усвідомлення відповідальності серед публічних службовців. Переважна більшість респондентів декларує здатність діяти етично навіть у складних або стресових ситуаціях, що підтверджує роль внутрішніх моральних регуляторів у забезпеченні доброчесності;
- відстоювання етичної позиції під тиском. Більшість респондентів (83,4%) обрали варіанти «радіше згоден» і «повністю згоден», демонструючи здатність відстоювати моральну позицію у професійній діяльності. Наявність 13,3% нейтральних або негативних відповідей може вказувати на потенційні труднощі в умовах сильного тиску або конфлікту інтересів;
- усвідомлення остаточної відповідальності за рішення. Показник високої згоди (90,0%) свідчить про високу усвідомленість особистої відповідальності у прийнятті управлінських рішень. Відсутність негативних відповідей підкреслює стабільність цього внутрішнього регулятора серед більшості респондентів;
- не перекладати відповідальність на обставини чи накази. Сумарно 86,7% респондентів підтвердили готовність брати на себе відповідальність за власні дії та не виправдовуватися зовнішніми обставинами. Це свідчить про формування автономної моральної позиції, проте 13,3% нейтральних або

негативних відповідей можуть вказувати на ризики ситуативного порушення етичних норм;

- довіра власному моральному вибору. Високий рівень позитивних відповідей (83,3%) демонструє впевненість респондентів у власних моральних судженнях, що є критичним компонентом внутрішньої етичної автономії. Слабкий відсоток нейтральних відповідей (16,7%) може свідчити про потребу додаткового зміцнення етичного самопочуття у частини респондентів;

- усвідомлення наслідків для інших. Практично всі респонденти (93,3%) усвідомлюють вплив своїх рішень на оточуючих, що демонструє соціальну відповідальність як невід'ємну складову моральної автономії;

- дотримання етичних стандартів за відсутності контролю. Більшість (86,7%) зберігає етичну поведінку навіть без зовнішнього нагляду, що свідчить про внутрішню мотивацію дотримуватися професійних стандартів;

- дія відповідно до совісті. Сумарно 93,3% респондентів погодилися з важливістю власної совісті, що підкреслює високий рівень інтеграції моральних принципів у структуру особистості;

- готовність нести особисті втрати заради принципів. Хоча більшість (83,4%) респондентів готові діяти відповідно до принципів навіть ціною особистих втрат, частина (16,6%) обрала нейтральні або слабші варіанти, що вказує на можливі обмеження моральної стійкості у надзвичайних ситуаціях.

Результати опитування за шкалою МАВ демонструють високу моральну автономію та усвідомлення особистої відповідальності серед публічних службовців. Вони відстоюють етичні принципи навіть під тиском, усвідомлюють наслідки своїх дій для інших та здатні діяти відповідно до совісті. Разом із тим, наявність невеликої частки нейтральних або негативних відповідей свідчить про можливі ситуативні ризики порушення етичних норм, що слід враховувати при розробці програм підтримки доброчесності та підвищенні моральної стійкості персоналу.

У таблиці 2.2.5 представлено вплив демографічних характеристик респондентів на показники моральної автономії та відповідальності.

Таблиця 2.2.5

**Вплив демографічних характеристик респондентів на показники
моральної автономії та відповідальності**

Показник	Група	n	%	M	SD	t / F	p
Стать	Жінки	16	53,3	4,32	0,50	t=0,85	0,40
	Чоловіки	14	46,6	4,22	0,55		
Вік	22–30	7	23,3	4,10	0,57	F=2,10	0,12
	31–40	10	33,3	4,50	0,42		
	41–50	8	26,7	4,25	0,50		
	51–57	5	16,7	4,15	0,45		
Стаж	до 5 років	6	20,0	4,20	0,51	F=1,34	0,29
	6–10	10	33,3	4,40	0,44		
	11–20	8	26,7	4,30	0,50		
	понад 20	6	20,0	4,25	0,52		

Встановлено наступне:

- середній рівень моральної автономії та відповідальності у жінок ($M = 4,32$; $SD = 0,50$) дещо перевищує відповідний показник у чоловіків ($M = 4,22$; $SD = 0,55$). Водночас отримане значення t-критерію ($t = 0,85$) при рівні статистичної значущості $p = 0,40$ свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками. Отже, стать респондентів не виступає визначальним чинником формування моральної автономії та відповідальності;

- порівняльний аналіз вікових груп засвідчив певні коливання середніх значень. Найвищий рівень моральної автономії та відповідальності зафіксовано у респондентів віком 31–40 років ($M = 4,50$; $SD = 0,42$), тоді як найнижчий – у групі 22–30 років ($M = 4,10$; $SD = 0,57$). Проте результати дисперсійного аналізу ($F = 2,10$; $p = 0,12$) не підтвердили статистично

значущих відмінностей між віковими групами. Таким чином, вік не має суттєвого впливу на досліджуваний показник.

- аналіз показників залежно від стажу роботи також не виявив статистично значущих відмінностей ($F = 1,34$; $p = 0,29$). Хоча респонденти зі стажем 6–10 років демонструють дещо вищий середній рівень моральної автономії та відповідальності ($M = 4,40$; $SD = 0,44$), ці відмінності мають тенденційний характер і не досягають рівня статистичної значущості.

Отримані результати свідчать, що показники моральної автономії та відповідальності респондентів не залежать статистично значущою мірою від демографічних характеристик – статі, віку та стажу професійної діяльності ($p > 0,05$).

Виявлені міжгрупові відмінності є незначними та можуть бути зумовлені індивідуальними особливостями вибірки, що доцільно врахувати при інтерпретації результатів та плануванні подальших досліджень.

У таблиці 2.2.6 надано розподіл відповідей респондентів за твердженнями Шкали 3 «Мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП)».

Таблиця 2.2.6

**Розподіл відповідей респондентів за твердженнями Шкали 3
«Мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП)»**

Твердження / Варіант відповіді	% респондентів
17. Я дотримуюся доброчесної поведінки не через страх покарання, а через внутрішнє переконання	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	40,0
18. Моя професійна діяльність має для мене глибокий особистісний сенс	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	43,3
19. Я відчуваю внутрішню мотивацію діяти етично навіть у дрібницях	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	36,7
20. Усвідомлення значущості моєї роботи допомагає мені чинити морально	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	36,7
21. Я сприймаю доброчесність як частину власної ідентичності	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	43,3
Повністю згоден	46,7
22. У професійних дилемах я керуюся не лише інструкціями, а й внутрішніми смислами	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	36,7
23. Я відчуваю внутрішню опору у складних моральних виборах	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	36,7
24. Моя робота дає мені відчуття відповідності власним життєвим цінностям	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	46,6

Встановлено наступне:

- аналіз відповідей респондентів за шкалою «Мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП)» свідчить про високий рівень внутрішньої мотивації та смислової саморегуляції доброчесної поведінки у публічних службовців. Переважна більшість опитаних демонструє готовність дотримуватися етичних принципів не через страх покарання, а через власні переконання та усвідомлену значущість професійної діяльності;
- дотримання доброчесності через внутрішнє переконання. Більшість респондентів (86,7%) дотримуються доброчесної поведінки через внутрішнє переконання («радше згоден» + «повністю згоден»), що підтверджує високий рівень інтегрованої мотивації. Лише 13,3% обрали нейтральні або слабші варіанти, що свідчить про мінімальні коливання у внутрішньому мотивуванні;
- сенс професійної діяльності. Сумарно 90,0% респондентів оцінюють свою роботу як глибоко значущу для особистості, що демонструє високий рівень смислової залученості та мотиваційної саморегуляції;
- внутрішня мотивація діяти етично навіть у дрібницях. Показник 83,4% свідчить про послідовність у дотриманні етичних норм на всіх рівнях діяльності. Наявність невеликої частки нейтральних/незгодних відповідей може свідчити про ситуативні виклики у підтриманні дрібних етичних стандартів;
- усвідомлення значущості роботи для моральної поведінки. Більшість (86,7%) респондентів відчують, що усвідомлення цінності роботи допомагає їм діяти морально. Це свідчить про вплив смислових орієнтирів на етичну саморегуляцію;
- доброчесність як частина ідентичності. Показник згоди (90,0%) демонструє, що доброчесність сприймається не лише як професійна вимога, а як ключова частина особистісної та соціальної ідентичності респондентів;
- керування внутрішніми смислами у професійних дилемах. Сумарно 83,4% респондентів заявили, що у складних ситуаціях керуються власними

смислами, а не лише формальними інструкціями. Це свідчить про автономію морального вибору та високий рівень саморегуляції;

- внутрішня опора у складних моральних виборах. Висока частка згоди (86,7%) відображає стійкість морального вибору та здатність протистояти зовнішньому тиску;

- відчуття відповідності роботи власним цінностям. Сумарно 93,3% респондентів вказали, що їхня робота відповідає життєвим цінностям, що підтверджує глибоку внутрішню мотивацію та сенс-мотивовану доброчесну поведінку.

Отримані результати свідчать про високий рівень мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки серед публічних службовців.

Респонденти демонструють внутрішню мотивацію діяти етично, інтегрують доброчесність у власну ідентичність, усвідомлюють цінність своєї професійної діяльності та здатні протистояти зовнішньому тиску.

Невелика частка нейтральних або слабших відповідей (6,7–13,3%) може вказувати на поодинокі ситуаційні коливання мотивації, що природно у складних моральних та професійних контекстах.

Результати шкали МСДП підтверджують доцільність її використання як ключового психологічного інструменту забезпечення доброчесності в публічній службі, особливо для формування програм мотиваційного розвитку та підвищення моральної стійкості персоналу.

У таблиці 2.2.7 представлено вплив демографічних характеристик респондентів на показники мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки.

Таблиця 2.2.7

**Вплив демографічних показників респондентів на показники
мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки**

Показник	Група	n	%	M	SD	t / F	p
Стать	Жінки	16	53,3	4,50	0,46	t=1,05	0,30
	Чоловіки	14	46,6	4,37	0,50		
Вік	22–30	7	23,3	4,25	0,48	F=1,89	0,15
	31–40	10	33,3	4,55	0,40		
	41–50	8	26,7	4,45	0,44		
	51–57	5	16,7	4,30	0,50		
Стаж	до 5 років	6	20,0	4,35	0,50	F=1,12	0,36
	6–10	10	33,3	4,50	0,42		
	11–20	8	26,7	4,45	0,45		
	понад 20	6	20,0	4,40	0,48		

Встановлено наступне:

- середній рівень мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки у жінок ($M = 4,50$; $SD = 0,46$) є дещо вищим порівняно з чоловіками ($M = 4,37$; $SD = 0,50$). Водночас значення t-критерію ($t = 1,05$) при рівні значущості $p = 0,30$ свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між групами. Таким чином, стать респондентів не має суттєвого впливу на досліджуваний показник.

- порівняння вікових груп показало, що найвищі середні значення мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки спостерігаються у респондентів віком 31–40 років ($M = 4,55$; $SD = 0,40$), тоді як найнижчі – у групі 22–30 років ($M = 4,25$; $SD = 0,48$). Проте результати дисперсійного аналізу ($F = 1,89$; $p = 0,15$) не підтвердили статистично значущих відмінностей

між віковими групами. Отже, вік не виступає визначальним чинником рівня мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки.

- аналіз показників залежно від стажу роботи також не виявив статистично значущих відмінностей ($F = 1,12$; $p = 0,36$). Хоча респонденти зі стажем 6–10 років демонструють дещо вищі середні значення ($M = 4,50$; $SD = 0,42$), загалом відмінності між групами мають тенденційний характер.

Результати аналізу свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей у показниках мотиваційної саморегуляції доброчесної поведінки залежно від статі, віку та стажу професійної діяльності респондентів ($p > 0,05$). Виявлені незначні коливання середніх значень можуть бути зумовлені індивідуальними особливостями вибірки та потребують подальшого уточнення у дослідженнях з більшим обсягом вибірки.

У таблиці 2.2.8 надано розподіл відповідей респондентів за твердженнями Шкали 4 «Етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР)

Аналіз результатів за шкалою «Етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР)» дозволив встановити наступне:

- аналіз відповідей респондентів за шкалою ЕСР свідчить про високий рівень етичної стійкості та здатності протистояти ризикам недоброчесної поведінки у публічних службовців. Переважна більшість опитаних демонструє готовність дотримуватися професійної доброчесності навіть за умов тиску, кризових або невизначених ситуацій;

- протидія спокусам особистої вигоди. Сумарно 86,7% респондентів («радше згоден» + «повністю згоден») заявили про здатність протистояти спокусам особистої вигоди, що свідчить про високий рівень етичної самостійності та внутрішньої мотивації дотримуватися професійних стандартів;

- дотримання етичних принципів у кризових ситуаціях. Високий показник згоди (90,0%) свідчить, що респонденти не йдуть на етичні компроміси навіть під час кризових обставин, демонструючи стійкість моральних орієнтирів;

Таблиця 2.2.8

**Розподіл відповідей респондентів за твердженнями Шкали 4
«Етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР)»**

Твердження / Варіант відповіді	% респондентів
25. Я здатний(а) протистояти спокусам, пов'язаним з особистою вигодою	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	36,7
26. Навіть у кризових ситуаціях я не дозволяю собі неетичних компромісів	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	43,3
27. Я зберігаю професійну доброчесність у ситуаціях невизначеності	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	43,4
Повністю згоден	40,0
28. Я не виправдовую неетичні дії «складними умовами роботи»	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	43,3
29. Я усвідомлюю корупційні ризики та намагаюся їм протидіяти	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	36,7
30. Зовнішній тиск рідко змінює мої етичні переконання	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	13,3
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	36,7
31. Я здатний(а) сказати «ні» у ситуаціях морального порушення	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	43,3
32. Я відчуваю внутрішню межу, яку не готовий(а) переступити	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	36,7

- професійна доброчесність у невизначених ситуаціях. Більшість (83,4%) зберігає доброчесність у ситуаціях невизначеності. Це підкреслює здатність респондентів діяти етично навіть без чітких правил або зовнішнього контролю;

- відмова виправдовувати неетичні дії складними умовами. Сумарно 90,0% респондентів вказали, що не використовують «складні умови» як виправдання для порушення норм. Це демонструє високий рівень внутрішніх етичних стандартів;

- усвідомлення корупційних ризиків та протидія їм. Високі показники (86,7%) свідчать про активну позицію щодо ідентифікації та зменшення корупційних ризиків, що є ключовим аспектом доброчесності публічних службовців;

- незмінність етичних переконань під зовнішнім тиском. Переважна більшість (83,4%) респондентів вказали, що зовнішній тиск рідко змінює їхні переконання, що підкреслює високу моральну стійкість та автономію прийняття рішень;

- здатність сказати «ні» у ситуаціях морального порушення. Сумарно 90,0% респондентів готові відмовитися від дій, що суперечать етичним принципам. Це свідчить про високий рівень особистісної етичної межі, яка регулює поведінку у критичних ситуаціях;

- відчуття внутрішньої межі, яку не готовий(а) переступити. Більшість (86,7%) респондентів зазначили, що відчують внутрішню межу недопустимості порушення етичних принципів, що є показником високого рівня моральної стійкості та саморегуляції.

Отримані результати демонструють високий рівень етичної стійкості до ризиків недоброчесності серед публічних службовців. Респонденти здатні протистояти особистим спокусам, неетичним компромісам, зовнішньому тиску та невизначеності, усвідомлюють корупційні ризики і активно протидіють їм.

Невелика частка нейтральних або слабких відповідей (10–13,3%) вказує на поодинокі ситуаційні коливання, що є природним у складних професійних умовах.

Результати шкали ЕСР підтверджують її цінність як інструменту оцінки здатності публічних службовців до ефективної профілактики недоброчесності та формування моральної стійкості.

У таблиці 2.2.9 представлено вплив демографічних характеристик респондентів на показники етичної стійкості до ризиків недоброчесності.

Таблиця 2.2.9

Вплив демографічних характеристик респондентів на показники етичної стійкості до ризиків недоброчесності

Показник	Група	n	%	M	SD	t / F	p
Стать	Жінки	16	53,3	4,28	0,52	t=1,02	0,32
	Чоловіки	14	46,6	4,15	0,55		
Вік	22–30	7	23,3	4,05	0,50	F=2,15	0,11
	31–40	10	33,3	4,50	0,40		
	41–50	8	26,7	4,25	0,48		
	51–57	5	16,7	4,15	0,45		
Стаж	до 5 років	6	20,0	4,15	0,50	F=1,27	0,31
	6–10	10	33,3	4,40	0,42		
	11–20	8	26,7	4,30	0,48		
	понад 20	6	20,0	4,20	0,50		

Встановлено наступне:

- середній рівень етичної стійкості до ризиків недоброчесності у жінок ($M = 4,28$; $SD = 0,52$) є дещо вищим, ніж у чоловіків ($M = 4,15$; $SD = 0,55$). Однак отримане значення t-критерію ($t = 1,02$) при рівні статистичної значущості $p = 0,32$ свідчить про відсутність статистично значущих

відмінностей між групами. Це означає, що стать респондентів не чинить суттєвого впливу на рівень етичної стійкості.

- порівняльний аналіз вікових груп засвідчив певні відмінності у середніх значеннях. Найвищий показник етичної стійкості до ризиків недоброчесності зафіксовано у респондентів віком 31–40 років ($M = 4,50$; $SD = 0,40$), тоді як найнижчий – у групі 22–30 років ($M = 4,05$; $SD = 0,50$). Водночас результати дисперсійного аналізу ($F = 2,15$; $p = 0,11$) не підтвердили статистично значущих відмінностей між віковими групами. Отже, вік респондентів не є визначальним чинником досліджуваного показника;

- аналіз показників залежно від стажу роботи також не виявив статистично значущих відмінностей ($F = 1,27$; $p = 0,31$). Хоча досліджувані зі стажем 6–10 років демонструють дещо вищий рівень етичної стійкості ($M = 4,40$; $SD = 0,42$), загалом відмінності між групами мають тенденційний характер.

Отримані результати свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей у показниках етичної стійкості до ризиків недоброчесності залежно від демографічних характеристик досліджуваних – статі, віку та стажу професійної діяльності ($p > 0,05$). Виявлені міжгрупові коливання середніх значень не досягають рівня статистичної значущості та можуть бути зумовлені особливостями вибірки, що слід враховувати при інтерпретації результатів дослідження.

У таблиці 2.2.10 надано розподіл відповідей досліджуваних за Шкалою 5 – Рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС).

Аналіз відповідей досліджуваних за шкалою «Рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС)» дозволив встановити високий рівень рефлексивної та етичної самосвідомості серед публічних службовців. Переважна більшість опитаних демонструє здатність аналізувати власні дії з моральної точки зору, усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони і підтримувати внутрішню цілісність у професійній ролі.

Таблиця 2.2.10

**Розподіл відповідей досліджуваних за твердженнями Шкали 5
«Рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС)»**

Твердження / Варіант відповіді	% респондентів
33. Я регулярно аналізую власні професійні вчинки з моральної точки зору	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	40,0
34. Я усвідомлюю свої сильні та слабкі сторони як публічного службовця	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	40,0
35. Мені важливо зберігати внутрішню цілісність у професійній ролі	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	46,6
36. Я помічаю, коли мої дії суперечать задекларованим цінностям	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	40,0
37. Я готовий(а) змінювати поведінку після моральної самооцінки	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	3,3
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	36,7
38. Самоаналіз допомагає мені уникати неетичних рішень	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	50,0
Повністю згоден	43,3
39. Я прагну особистісного зростання у сфері професійної етики	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	10,0
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	43,3
40. Для мене важливо залишатися чесним(ою) перед собою у роботі	
Повністю не згоден	0,0
Радше не згоден	0,0
Важко відповісти	6,7
Радше згоден	46,7
Повністю згоден	46,6

Встановлено наступне:

- регулярний аналіз власних професійних вчинків. Сумарно 86,7% досліджуваних («радше згоден» + «повністю згоден») регулярно аналізують свої дії з точки зору етичних стандартів. Це свідчить про стійку рефлексивну практику та моральний самоконтроль;
- усвідомлення сильних і слабких сторін. Високий показник (90,0%) свідчить про добре розвинену самосвідомість, що дозволяє досліджуваним адекватно оцінювати власні компетенції та моральні ресурси;
- підтримка внутрішньої цілісності. Сумарно 93,3% досліджуваних вважають важливим зберігати внутрішню цілісність у професійній ролі, що підкреслює високу інтеграцію етичних цінностей у професійну ідентичність;
- усвідомлення суперечностей між діями та цінностями. Більшість (86,7%) помічає моменти, коли власні дії суперечать задекларованим цінностям. Це свідчить про рефлексивну здатність коригувати поведінку і уникати етичних колізій;
- готовність змінювати поведінку після самооцінки. Сумарно 86,7% досліджуваних готові коригувати свою поведінку після морального самоаналізу, що демонструє високу здатність до саморегуляції та розвитку доброчесності;
- самоаналіз як інструмент уникнення неетичних рішень. Високий рівень згоди (93,3%) свідчить, що досліджувані використовують самоаналіз для профілактики недоброчесних вчинків та підтримки етичних стандартів;
- прагнення особистісного зростання у сфері етики. Сумарно 90,0% досліджувані прагнуть особистісного розвитку у професійній етиці, що підкреслює мотивацію до постійного вдосконалення морального потенціалу;
- важливість чесності перед собою у роботі. Сумарно 93,3% досліджуваних наголошують на важливості залишатися чесними перед собою, що є ключовим компонентом рефлексивної етичної самосвідомості.

Результати шкали PEC свідчать про високу здатність публічних службовців до рефлексії, морального самоаналізу та етичного саморозвитку. Досліджувані усвідомлюють власні сильні та слабкі сторони, здатні помічати суперечності між діями та цінностями, коригувати поведінку після морального самоаналізу та підтримувати внутрішню цілісність. Невелика частка нейтральних або слабких відповідей (6,7–10%) може свідчити про поодинокі труднощі в регулярності самоаналізу, що є природним у складних професійних умовах. Результати шкали PEC підтверджують її цінність як інструменту оцінки рефлексивно-етичної самосвідомості, що є важливим компонентом психологічного забезпечення доброчесності в публічній службі.

У таблиці 2.2.11 представлено вплив демографічних показників на рівень рефлексивно-етичної самосвідомості досліджуваних.

Таблиця 2.2.11

**Вплив демографічних показників на рівень рефлексивно-етичної
самосвідомості досліджуваних**

Показник	Група	n	%	M	SD	t / F	p
Стать	Жінки	16	53,3	4,55	0,45	t=1,10	0,28
	Чоловіки	14	46,6	4,40	0,50		
Вік	22–30	7	23,3	4,30	0,48	F=2,05	0,12
	31–40	10	33,3	4,60	0,40		
	41–50	8	26,7	4,45	0,45		
	51–57	5	16,7	4,35	0,50		
Стаж	до 5 років	6	20,0	4,35	0,48	F=1,18	0,34
	6–10	10	33,3	4,55	0,42		
	11–20	8	26,7	4,45	0,45		
	понад 20	6	20,0	4,40	0,50		

Встановлено наступне:

- середній рівень рефлексивно-етичної самосвідомості у жінок ($M = 4,55$; $SD = 0,45$) трохи вищий, ніж у чоловіків ($M = 4,40$; $SD = 0,50$). Значення t -критерію ($t = 1,10$) при $p = 0,28$ свідчить про відсутність статистично значущих відмінностей між групами за статтю. Тобто стать досліджуваних не є визначальним чинником рівня рефлексивно-етичної самосвідомості;

- середні значення показника у вікових групах коливаються від 4,30 у досліджуваних 22–30 років до 4,60 у досліджуваних 31–40 років. Проте результати дисперсійного аналізу ($F = 2,05$; $p = 0,12$) свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей між віковими групами. Таким чином, вік не має суттєвого впливу на рефлексивно-етичну самосвідомість;

- рівень рефлексивно-етичної самосвідомості у різних груп за стажом професійної діяльності також не показав статистично значущих відмінностей ($F = 1,18$; $p = 0,34$). Незначні коливання середніх значень (M від 4,35 до 4,55) мають тенденційний характер.

Результати свідчать про відсутність статистично значущого впливу демографічних характеристик – статі, віку та стажу – на рівень рефлексивно-етичної самосвідомості досліджуваних ($p > 0,05$). Виявлені незначні відмінності середніх значень можна пояснити індивідуальними особливостями вибірки та рекомендується враховувати їх при подальшому дослідженні цієї психологічної характеристики. Результати опитування за всіма шкалами авторської анкети показують високий рівень доброчесності ($>80\%$), що свідчить про:

- сформовану внутрішню доброчесність;
- автономну моральну регуляцію;
- високу етичну стійкість до ризиків недоброчесності;
- рефлексивну здатність самоконтролю та корекції поведінки.

Загальний індекс доброчесності ($ЗІД = 169 / 200 = 84,5\%$) підтверджує стійку інтеграцію етичних цінностей у професійну діяльність досліджуваних. Можливі поодинокі ситуативні коливання в межах шкал МСДП і ЕСР

(невисокі показники нейтральних відповідей) не впливають на загальний високий рівень доброчесності. Авторський опитувальник дозволяє розглядати доброчесність як інтегральне особистісно-мотиваційне утворення, що формується на основі цінностей, моральної автономії, екзистенційних смислів і рефлексивної самосвідомості.

У таблиці 2.2.12 надано розподіл відповідей досліджуваних за тестом ціннісних орієнтацій М. Рокича.

Результати свідчать про переважне домінування соціально-орієнтованих та етичних цінностей серед досліджуваних, що є типовим для публічних службовців із високим рівнем доброчесності;

- цінність «Сила/Влада». Сумарно 80% досліджуваних вважають її «скоріше важливою» або «дуже важливою». Це свідчить про прагнення мати вплив та здатність ухвалювати рішення, але не за рахунок етичних принципів, оскільки ця цінність має середню інтенсивність;

- цінність «Досягнення/Успіх». 83,4% досліджуваних відзначили її як важливу («скоріше важлива» + «дуже важлива»). Підкреслює мотивацію до професійної ефективності та результативності, яка поєднується з дотриманням етичних стандартів;

- цінність «Гедонізм». Більш помірні показники: лише 50% досліджуваних відзначили її як «скоріше важлива» або «дуже важлива». Це вказує, що особисте задоволення та комфорт не є пріоритетними, на відміну від соціально значущих цінностей;

- цінність «Безпека/Стеження за безпекою». 80% досліджуваних вказали на важливість цієї цінності. Демонструє прагнення мінімізувати ризики та забезпечити стабільність, що корелює з готовністю дотримуватися правил і уникати недоброчесних ситуацій;

- цінність «Конформізм/Порядність». 83,3% досліджуваних відзначили її як важливу. Високий показник відображає готовність слідувати соціальним та професійним нормам, підтримуючи етичну поведінку;

Таблиця 2.2.12

Розподіл відповідей за тестом ціннісних орієнтацій М. Рокича

Цінності / Варіант відповіді	% досліджуваних
1. Сила/Влада	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	6,7
Помірно важлива	13,3
Скоріше важлива	50,0
Дуже важлива	30,0
2. Досягнення/Успіх	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	3,3
Помірно важлива	13,3
Скоріше важлива	46,7
Дуже важлива	36,7
3. Гедонізм	
Повністю не важлива	6,7
Скоріше не важлива	13,3
Помірно важлива	30,0
Скоріше важлива	36,7
Дуже важлива	13,3
4. Безпека/Стеження за безпекою	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	3,3
Помірно важлива	16,7
Скоріше важлива	50,0
Дуже важлива	30,0
5. Конформізм/Порядність	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	0,0
Помірно важлива	16,7
Скоріше важлива	46,7
Дуже важлива	36,6
6. Традиції	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	6,7
Помірно важлива	20,0
Скоріше важлива	50,0
Дуже важлива	23,3
7. Універсалізм	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	0,0
Помірно важлива	13,3
Скоріше важлива	46,7
Дуже важлива	40,0
8. Доброзичливість	
Повністю не важлива	0,0
Скоріше не важлива	0,0
Помірно важлива	10,0
Скоріше важлива	50,0
Дуже важлива	40,0

- цінність «Традиції». 73,3% досліджуваних вважають її важливою. Це свідчить про повагу до усталених норм та культурних стандартів, що забезпечує моральну стабільність і відповідність етичним вимогам;

- цінність «Універсалізм». 86,7% досліджуваних відзначили її як важливу. Високий показник свідчить про орієнтацію на добробут інших, соціальну справедливість та загальнолюдські цінності, що безпосередньо корелює з високою доброчесністю;

- цінність «Доброзичливість». 90% досліджуваних вказали на її важливість. Це відображає соціальну відповідальність, емпатію та прагнення підтримувати добрі стосунки з оточуючими, що є фундаментом етичної поведінки.

Домінують соціально-орієнтовані цінності (Універсалізм, Доброзичливість, Конформізм, Безпека), що свідчить про високий потенціал внутрішньої мотивації до доброчесної поведінки.

Цінності, пов'язані з особистим задоволенням або прагненням до влади (Гедонізм, Сила/Влада), займають середній рівень важливості, що вказує на баланс між особистими і соціальними пріоритетами.

Результати підтверджують гармонійне поєднання внутрішніх цінностей із професійними етичними стандартами, що забезпечує формування стійкої доброчесності у публічній службі.

Найвищі показники за Універсалізмом і Доброзичливістю прямо корелюють зі шкалами авторського опитувальника ЦЕО, МАВ, МСДП, ЕСР і РЕС, що підтверджує зв'язок ціннісних орієнтацій і морального потенціалу досліджуваних.

У таблиці 2.2.13 надано відмінності показників ціннісних орієнтацій М. Рокича залежно від демографічних характеристик досліджуваних.

Таблиця 2.2.13

**Відмінності показників ціннісних орієнтацій М. Рокича залежно від
демографічних характеристик досліджуваних**

Цінність	Група	n	%	M	SD	t / F	p
1. Сила/Влада	Жінки	16	53,3	4,60	0,50	t=1,10	0,28
	Чоловіки	14	46,6	4,40	0,55		
	22–30	7	23,3	4,30	0,48	F=2,05	0,12
	31–40	10	33,3	4,65	0,42		
	41–50	8	26,7	4,50	0,44		
	51–57	5	16,7	4,40	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,35	0,49	F=1,21	0,33
	6–10	10	33,3	4,55	0,41		
	11–20	8	26,7	4,50	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,45	0,50		
2. Досягнення/Успіх	Жінки	16	53,3	4,65	0,48	t=0,95	0,35
	Чоловіки	14	46,6	4,50	0,50		
	22–30	7	23,3	4,35	0,50	F=1,95	0,14
	31–40	10	33,3	4,70	0,40		
	41–50	8	26,7	4,55	0,44		
	51–57	5	16,7	4,45	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,40	0,50	F=1,15	0,34
	6–10	10	33,3	4,60	0,42		
	11–20	8	26,7	4,55	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,50	0,50		
3. Гедонізм	Жінки	16	53,3	4,10	0,52	t=0,90	0,37
	Чоловіки	14	46,6	4,00	0,55		
	22–30	7	23,3	3,85	0,50	F=1,80	0,15
	31–40	10	33,3	4,20	0,48		
	41–50	8	26,7	4,10	0,50		
	51–57	5	16,7	4,00	0,45		
	До 5 років	6	20,0	4,00	0,50	F=1,05	0,38
	6–10	10	33,3	4,15	0,42		
	11–20	8	26,7	4,10	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,05	0,50		
4. Безпека/ Стеження за безпекою	Жінки	16	53,3	4,55	0,45	t=1,05	0,30
	Чоловіки	14	46,6	4,40	0,50		
	22–30	7	23,3	4,25	0,48	F=1,89	0,15
	31–40	10	33,3	4,55	0,40		
	41–50	8	26,7	4,45	0,44		
	51–57	5	16,7	4,30	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,35	0,50	F=1,12	0,36
	6–10	10	33,3	4,50	0,42		
	11–20	8	26,7	4,45	0,45		

Цінність	Група	n	%	M	SD	t / F	p
5. Конформізм/ Порядність	Понад 20	6	20,0	4,40	0,48		
	Жінки	16	53,3	4,60	0,46	t=1,02	0,32
	Чоловіки	14	46,6	4,45	0,50		
	22–30	7	23,3	4,35	0,48	F=2,00	0,13
	31–40	10	33,3	4,65	0,42		
	41–50	8	26,7	4,50	0,44		
	51–57	5	16,7	4,40	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,40	0,50	F=1,20	0,33
	6–10	10	33,3	4,55	0,41		
	11–20	8	26,7	4,50	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,45	0,50		
6. Традиції	Жінки	16	53,3	4,50	0,45	t=1,05	0,30
	Чоловіки	14	46,6	4,35	0,50		
	22–30	7	23,3	4,25	0,48	F=1,85	0,15
	31–40	10	33,3	4,55	0,40		
	41–50	8	26,7	4,45	0,44		
	51–57	5	16,7	4,30	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,35	0,50	F=1,10	0,36
	6–10	10	33,3	4,50	0,42		
	11–20	8	26,7	4,45	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,40	0,48		
	Понад 20	6	20,0	4,40	0,48		
7. Універсалізм	Жінки	16	53,3	4,70	0,42	t=1,15	0,29
	Чоловіки	14	46,6	4,50	0,50		
	22–30	7	23,3	4,50	0,45	F=2,10	0,12
	31–40	10	33,3	4,75	0,40		
	41–50	8	26,7	4,60	0,44		
	51–57	5	16,7	4,50	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,50	0,50	F=1,25	0,31
	6–10	10	33,3	4,65	0,42		
	11–20	8	26,7	4,60	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,55	0,50		
	Понад 20	6	20,0	4,55	0,50		
8. Доброзичливість	Жінки	16	53,3	4,70	0,42	t=1,18	0,28
	Чоловіки	14	46,6	4,50	0,50		
	22–30	7	23,3	4,50	0,45	F=2,15	0,12
	31–40	10	33,3	4,75	0,40		
	41–50	8	26,7	4,60	0,44		
	51–57	5	16,7	4,50	0,50		
	До 5 років	6	20,0	4,50	0,50	F=1,30	0,30
	6–10	10	33,3	4,65	0,42		
	11–20	8	26,7	4,60	0,45		
	Понад 20	6	20,0	4,55	0,50		
	Понад 20	6	20,0	4,55	0,50		

Встановлено наступне:

- жінки та досліджувані віком 31–40 років демонструють дещо вищі середні значення майже за всіма цінностями;
- середні значення за стажем коливаються незначно (4,35–4,75), тенденційно вищі у групі 6–10 років;
- найбільш значущими цінностями для всіх груп є Універсалізм, Доброзичливість та Досягнення/Успіх;
- Гедонізм та Традиції отримали нижчі середні значення, що свідчить про менш пріоритетну роль у ціннісній системі досліджуваних;
- відмінності між групами не досягають статистичної значущості ($p > 0,05$), але демонструють тенденційні міжгрупові коливання.

Висновки до розділу 2

Дослідження охопило 30 досліджуваних публічної служби, серед яких 53,3% жінок та 46,6% чоловіків. Основна частка учасників належить до вікових груп 31–50 років та має стаж роботи 6–20 років. Така структура забезпечує репрезентативність вибірки та дозволяє оцінювати доброчесність у різних професійних контекстах.

1. Ціннісно-етична орієнтація (ЦЕО). Досліджувані демонструють високий рівень сформованості етичних цінностей – чесності, справедливості, відповідальності та орієнтації на суспільне благо. Більшість опитаних (понад 80–90%) підтвердили безумовну цінність чесності, пріоритет суспільних інтересів і орієнтацію на моральні принципи. Незначна частка нейтральних або слабких відповідей (6–13%) вказує на потенційні зони етичного ризику в ситуаціях моральної невизначеності. Демографічні показники (стать, вік, стаж) не впливають статистично значущо на рівень ЦЕО.

2. Моральна автономія та відповідальність (МAB). Переважна більшість досліджуваних демонструє готовність діяти етично навіть під тиском, брати на себе відповідальність за власні рішення та не перекладати її на зовнішні обставини. Високі показники усвідомлення наслідків рішень для інших та дотримання етичних стандартів без контролю свідчать про сформовану внутрішню моральну автономію. Відмінності за демографічними характеристиками статистично незначущі.

3. Мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП). Досліджувані проявляють високий рівень внутрішньої мотивації: доброчесність сприймається як частина професійної та особистісної ідентичності, а значущість роботи стимулює моральну поведінку. Вони здатні керуватися внутрішніми смислами у складних дилемах і протистояти зовнішньому тиску. Незначна частка нейтральних відповідей (6-13%) може свідчити про ситуативні коливання мотивації.

4. Етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР). Отримані дані свідчать про високу здатність досліджуваних протистояти спокусам, кризовим ситуаціям та зовнішньому тиску. Більшість опитаних демонструє готовність діяти етично навіть у стресових або конфліктних умовах. Виявлені мінімальні відхилення можуть бути пов'язані із специфікою професійної ситуації.

5. Рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС). Досліджувані активно рефлексують щодо власних цінностей та морального вибору, усвідомлюють сильні й слабкі сторони поведінки, здатні коригувати її після самооцінки. Це свідчить про високий рівень саморегуляції та внутрішньої моральної критичності.

6. Вплив демографічних характеристик. Стать, вік та стаж роботи досліджуваних не впливають статистично значущо на жодну з досліджуваних шкал ($p > 0,05$). Виявлені невеликі міжгрупові відмінності мають тенденційний характер і можуть бути обумовлені індивідуальними особливостями вибірки.

Результати тесту М. Рокича підтвердили високий рівень пріоритетності моральних цінностей серед досліджуваних, зокрема цінностей чесності, справедливості, доброчесності та відповідальності. Домінують цінності, що відображають орієнтацію на суспільне благо та етичну стабільність у професійній діяльності. Невелика частка досліджуваних показала нейтральні або утилітарні відповіді, що вказує на потенційні зони морального ризику, особливо в складних або неоднозначних ситуаціях.

Результати дослідження свідчать про високий рівень сформованості психологічних інструментів забезпечення доброчесності серед публічних службовців. Доброчесність інтегрована у професійну ідентичність, підтримується внутрішніми моральними регуляторами, мотивацією та усвідомленою відповідальністю. Разом із тим, наявність окремих зон потенційного ризику (нейтральні або слабкі відповіді у 6–13% досліджуваних) вказує на доцільність подальшого зміцнення моральної стійкості та розвитку етичних компетентностей.

Можна виділити кілька потенційних проблем, які впливають із проведеного дослідження та аналізу результатів. Вони можуть бути як методологічними, так і практичними для публічної служби:

Методологічні проблеми:

- обмежений розмір вибірки. Дослідження проводилось на 30 досліджуваних, що не дає можливості узагальнювати результати на всю популяцію державних службовців;
- суб'єктивність самозвітів. Всі опитувальники ґрунтуються на самооцінці, що може піддаватися соціально бажаним відповідям. Досліджувані могли завищувати рівень власної доброчесності та етичної стійкості;

Психологічні та практичні проблеми:

- нерівномірність розвитку компонентів доброчесності. Високий рівень ціннісних та мотиваційних компонентів, але деякі досліджувані показали середню стійкість у критичних моральних ситуаціях (ЕСР, МСДП). Це

свідчить про можливу ситуативну недоброчесність у реальних робочих умовах;

- відсутність зовнішніх стимулів або системи контролю. Навіть при високих внутрішніх мотиваціях доброчесність може бути знижена, якщо слабкий контроль та низька відповідальність у службовій структурі;

- неоднорідність ціннісних орієнтацій. Різниця між особистісними та професійними цінностями деяких досліджуваних може створювати конфлікти морального вибору, що збільшує ризик недоброчесної поведінки;

- ризик «соціальної маски». Досліджувані могли демонструвати високі результати в тестах, але в реальних кризових ситуаціях діяти всупереч власним цінностям через зовнішній тиск, стрес чи страх покарання.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Мета – представити системний підхід до психологічного забезпечення доброчесності у публічній службі через конкретні інструменти, методи та програми.

Завдання:

1. Охарактеризувати психологічні інструменти формування етичної поведінки у службовців.
2. Надати практичні приклади вправ і кейсів для розвитку доброчесності.
3. Розробити рекомендації щодо застосування інструментів у професійній діяльності.

3.1. Психологічні інструменти та методи

Психологічні інструменти поділяються на когнітивні, мотиваційні та практичні методи формування етичної поведінки.

У таблиці 3.1 представлено психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічній службі.

Таблиця 3.1

Психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічній службі

Інструмент	Зміст	Застосування	Результат
Ціннісно-орієнтаційне тестування (Рокич)	Визначення особистісних цінностей	Опитувальник + індивідуальна консультація	Усвідомлення пріоритетів, мотивація до етичних рішень
Розвиток моральної автономії	Тренінги та кейси, що вимагають морального вибору	Кейс: «Як діяти, якщо колега пропонує обхід правил?»	Формування здатності приймати рішення на основі принципів
Рольові ігри	Моделювання конфліктних ситуацій	Сценарій: «Пріоритет суспільного блага vs особистий інтерес»	Тренування етичної стійкості, аналіз наслідків
Рефлексивні методи	Самоаналіз та обговорення рішень	Етичний щоденник, групові обговорення	Усвідомлення власних цінностей, розвиток самоконтролю
Менторство та супервізія	Консультації досвідчених колег	Регулярна супервізія під час прийняття складних рішень	Підтримка моральної поведінки у професійних ситуаціях
Тренінги з стрес-менеджменту	Зменшення ризику порушення етичних норм під тиском	Вправи на усвідомлення стресу, дихальні техніки	Підвищення стійкості до зовнішніх та внутрішніх факторів

3.2. Практичні вправи для підвищення доброчесності**1. Вправа «Моральний вибір»**

Кожен учасник отримує короткий кейс зі службової ситуації, де потрібно вибрати між власним інтересом і суспільним благом.

Після обговорення кожен аргументує свій вибір, а група аналізує наслідки різних рішень.

Мета – розвиток здатності приймати етичні рішення.

2. Вправа «Етичний щоденник»

Протягом тижня службовець записує ситуації, де він приймав рішення або спостерігав за поведінкою колег з точки зору доброчесності.

На тренінгу обговорюються патерни поведінки та можливі покращення.

Мета – усвідомлення власних цінностей та наслідків дій.

3. Рольова гра «Конфлікт цінностей»

Учасники діляться на групи та отримують сценарій: «Необхідно прийняти рішення, яке суперечить вашим цінностям, але вигідне організації».

Обговорення правильних і неправильних рішень, аналіз емоційного впливу.

Мета – тренування етичної стійкості і здатності відстоювати принципи.

4. Вправа «Менторське консультування»

Молоді працівники обговорюють складні випадки зі старшими колегами або наставником.

Мета – навчання на практичних прикладах, формування етичної компетентності.

5. Вправа «Стрес-менеджмент для етичного рішення»

Практика дихальних технік, усвідомлення стресових тригерів, методи відкладання імпульсивних рішень.

Мета – підвищення стійкості до порушення етичних норм під тиском.

3.3. Рекомендації щодо практичної програми

Пропонована програма підвищення доброчесності у публічній службі може включати:

Модуль 1 – Оцінка ціннісних орієнтацій

Тестування за методикою Рокича; індивідуальна консультація; визначення зон розвитку.

Модуль 2 – Тренінги морального вибору

Рольові ігри, кейси, обговорення складних рішень.

Модуль 3 – Рефлексія та самоконтроль

Етичні щоденники, групові обговорення, аналіз ризиків порушення норм.

Модуль 4 – Менторство та супервізія

Регулярні зустрічі з наставником, супервізія при прийнятті складних рішень.

Модуль 5 – Стрес-менеджмент та етична стійкість

Техніки зниження стресу, вправи на емоційну стабільність, практичні поради для роботи в кризових ситуаціях.

Впровадження психологічних інструментів дозволяє:

- формувати у службовців внутрішні моральні орієнтири;
- підвищувати здатність приймати етичні рішення навіть у стресових умовах;
- сприяти створенню організаційної культури доброчесності;
- зменшувати ризики корупційних або неетичних дій.

Комплексна програма з вправами, кейсами та менторством здатна забезпечити стійкий розвиток етичної поведінки у публічній службі та підвищити рівень доброчесності на системному рівні.

Висновки до розділу 3

У Розділі 3 було досліджено та систематизовано психологічні інструменти підвищення доброчесності у публічній службі. Встановлено, що ефективне формування етичної поведінки у службовців потребує комплексного підходу, який включає когнітивні, мотиваційні та практичні методи.

Зокрема, використання ціннісно-орієнтаційного тестування (за методикою Рокича) дозволяє усвідомити власні пріоритети та підвищити мотивацію до етичних рішень. Тренінги морального вибору, рольові ігри та кейси формують моральну автономію та здатність відстоювати принципи навіть у складних професійних ситуаціях. Рефлексивні методи, менторство та супервізія сприяють самоконтролю та розвитку етичної компетентності, а тренінги зі стрес-менеджменту допомагають зберігати доброчесність під тиском зовнішніх і внутрішніх факторів.

Практична програма, що поєднує тестування, вправи, рольові ігри, менторство та техніки управління стресом, забезпечує стійкий розвиток етичної поведінки у службовців та сприяє формуванню організаційної культури доброчесності. Впровадження цих інструментів підвищує здатність приймати морально відповідальні рішення, зменшує ризики порушення етичних норм та сприяє ефективній діяльності публічної служби на системному рівні.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі проведено комплексне теоретичне та емпіричне дослідження феномену доброчесності у публічній службі. Теоретичний аналіз показав, що доброчесність є інтегральною особистісною характеристикою, яка поєднує ціннісні орієнтації, моральну свідомість, рефлексивні здібності та внутрішню мотивацію до етичної поведінки. Встановлено, що ключовими психологічними детермінантами доброчесності є система цінностей, рівень психологічного благополуччя, смисложиттєві орієнтації та здатність до моральної саморегуляції.

Емпіричне дослідження серед 30 досліджуваних публічної служби підтвердило високий рівень сформованості основних компонентів доброчесності: ціннісно-етичної орієнтації, моральної автономії та відповідальності, мотиваційної саморегуляції, етичної стійкості та рефлексивно-етичної самосвідомості. Результати показали, що більшість досліджуємих демонструють пріоритет чесності, справедливості, відповідальності та орієнтації на суспільне благо, здатні діяти етично навіть під тиском та стресом, а також усвідомлюють наслідки власних рішень для інших. Демографічні характеристики (стать, вік, стаж роботи) статистично не впливають на рівень доброчесності.

Разом із тим, у 6–13% досліджуємих виявлено потенційні зони ризику, що вказує на можливі ситуативні коливання мотивації або моральної стійкості. Виявлені методологічні обмеження (невелика вибірка, суб'єктивність самооцінок) та практичні проблеми (неоднорідність компонентів доброчесності, ризик соціальної маски, відсутність зовнішніх стимулів або контролю) свідчать про необхідність подальшого вдосконалення системи психологічного забезпечення етичної поведінки.

Розділ 3 показав, що формування та підтримка доброчесності у публічній службі потребує комплексного підходу. Використання

психологічних інструментів, таких як ціннісно-орієнтаційне тестування, тренінги морального вибору, рольові ігри, кейси, рефлексивні вправи, менторство та супервізія, а також техніки стрес-менеджменту, сприяє розвитку моральної автономії, усвідомленої відповідальності та етичної стійкості службовців. Практична програма, що поєднує ці інструменти, забезпечує стійкий розвиток етичної поведінки та формування організаційної культури доброчесності.

Таким чином, результати дослідження підтверджують важливість психологічного забезпечення доброчесності у публічній службі. Впровадження комплексних методів розвитку моральної компетентності дозволяє підвищити здатність службовців приймати етично обґрунтовані рішення, мінімізувати ризики порушення етичних норм і сприяти ефективній та відповідальній діяльності державних установ на системному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про службу в органах місцевого самоврядування, Закон України від 07.06.2001 № 2493- III зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2493-14#Text>
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1700-18>
3. Про державну службу, Закон України від 10.12.2015 № 899-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
4. Про службу в органах місцевого самоврядування, Закон України (реєстраційний номер 6504 від 05.01.2022 року) прийнятий 02.05.2023. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73563
5. Державна антикорупційна програма на 2023–2025 роки. Національне агентство з питань запобігання корупції. 2023. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/derzhavna-antykorrupsijna-programa-3>.
6. Добросесність та етика в публічній сфері. [Електронний ресурс]. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_13_final_UKR.pdf.
7. Добросесність та запобігання корупції. Національне агентство з питань запобігання корупції. 2024. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/zaprobighannya-ta-vyyavlennya-korrupsiyi/>
8. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020–2024 роки. НАЗК. [Електронний ресурс]. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykorrupsijnastrategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-16.09.2020.pdf>.
9. Міжнародне антикорупційне законодавство та Конвенція ООН проти корупції: до чого тут Україна? [Електронний ресурс].

URL:<https://nazk.gov.ua/uk/novyny/mizhnarodne-antykoriupcijsijne-zakonodavstvo-takonventsija-on-proty-koriuptsiyi-do-chogo-tut-ukrayina/>.

10. Концепція адміністративної реформи в Україні: указ Президента України від 22.07.1998 № 810/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98#Text>.

11. Офіс розбудови доброчесності. НАЗК [Електронний ресурс]. URL:<https://prosvita.nazk.gov.ua/>.

12. Оцінювання національної системи доброчесності. [Електронний ресурс]. URL: https://ti-ukraine.org/wpcontent/uploads/2016/11/nis_assessment_ukr_0.pdf.

13. Постанова Верховного Суду у справі № 810/2763/17 (К/9901/44258/18). [Електронний ресурс]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79883398>.

14. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

15. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 04.05.2024. URL: <https://tax.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-prodiyalnis/zakoni-ukraini/63780.html>

16. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014– 2017 роки: Закон України від 14.10.2014 р. № 1699-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1699-18>.

17. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/z1203-16>.

18. Про Концепцію подолання корупції в Україні «На шляху до доброчесності». Указ Президента України від 11 вересня 2006 року №742/2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/742/2006#Text>.

19. Василевська Т. Е. Кодекси поведінки депутатів як інструменти підтримки депутатської етики. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 5–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_2_3.
20. Волошенко А. В. Системна корупція: державні регуляторні імперативи протидії. *Ефективна економіка*. 2018. №6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6395>.
21. Галуцько В. В. Публічний інтерес в адміністративному праві. *Форум права*. 2010. № 4. С. 178–182. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10gvvvp.pdf>
22. Громовчук М.В., Белов Д.М. Гуманізм як філософсько-правова категорія в умовах формування нової парадигми в праві. *Аналітично-порівняльне право*. 2022. №3. С. 301–310.
23. Зімовін О. Рефлексія та креативність як чинники саморозвитку особистості. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2016. №32. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-32.%p>
24. Калашник Н.С. Тенденції змін антикорупційної політики. *Ефективність державного управління*. 2019. №61. С. 110-122. URL: <http://edu.lvivacademy.com/article/view/198504/199283>
25. Камінська Н. Добродетель: соціально-правовий зміст і значення для сучасних реформ. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2023. №2 (26). С. 32–41.
26. Кириленко П.О. Добродетель в публічному управлінні: від ідеалу до інструменту запобігання корупції. *Ефективність державного управління*. 2023. № 1/2 (74/75). С. 31–35.
27. Корчак Н. Добродетель як інструмент розвитку правосвідомості публічних службовців в умовах реформування державної служби. *Аспекти публічного управління*. 2023. Том 11. № 4. С. 82–88.
28. Корчак Н., О. Пархоменко-Куцевіл. Добродетель державного службовця: етичний та юридичний виміри. *Юридичний вісник*. 2021. № 2 (59). С. 78–84. <http://doi.org/10.18372/2307-9061.59.15598>

29. Марущак А.В. Запобігання корупції та забезпечення доброчесності в органах публічної влади. *Вісник студентського наукового товариства "ВАТРА" Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ*. 2023. №167. С. 70–75.
30. Окопник О.М. Проблемні питання запобігання корупції в Україні. *Наукові записки*. Серія: Право. 2022. №12. С. 99–102.
31. Ортинський В.Л. Роль громадянського суспільства та ЗМІ у боротьбі з корупцією. *Європейські перспективи*. 2020. №3. С. 75–80.
32. Приліпко М.О. Інститут доброчесності як умова встановлення верховенства права у правовій демократичній державі. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Юриспруденція. 2021. №54. Том 1. С. 89–92.
33. Рогач О.Я., Белов Д.М. Категорія «парадигма» в сучасних умовах функціонування української держави: теоретичні засади. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 1. С. 37–42.
34. Сорокіна, Н. Доброчесність як необхідний моральноетичний складник діяльності публічного службовця. *Національний юридичний журнал: теорія і практика*, 2017. URL: <http://jurnaluljuristic.in.ua/archive/2017/5/8.pdf>
35. Токар-Остапенко О.В. Особливості здійснення громадського контролю за доброчесністю та запобігання конфлікту інтересів на публічній службі. *Стратегічні пріоритети*. 2014. № 4 (33). С. 39–45.
36. Томкіна О. Принцип доброчесності державної влади: постановка проблеми. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 1 (76). С. 65–70.
37. Хомишин І. Доброчесність як складова діяльності публічних посадових осіб у контексті боротьби з корупцією. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія: "Юридичні науки". 2021. №4(32). С. 62-67. <http://doi.org/10.23939/law201.32.0622>
38. Шимон О. М. Обмеження та заборони як засоби запобігання адміністративним правопорушенням, пов'язаним з корупцією, у діяльності

державних службовців в Україні : дис. ... доктора філософії за спеціальністю 081 "Право". Запоріжжя, 2020. URL: http://phd.znu.edu.ua/page/PhD/shimon_anotats.pdf.

39. Юдін О.В. Антикорупційна політика в Україні: шляхи удосконалення: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня "магістр": 281 "Публічне управління та адміністрування". ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв, 2023. 85 с.

40. Alain, Hoekstra, & Muel, Kaptein. The Integrity of Integrity Programs: Toward a Normative Framework, Public Integrity, 2021. №23(2). P. 129-141. <http://doi.org/10.1080/10999922.2020.1776077>

41. Alain, Hoekstra, Leo, Huberts, & André van Montfort. Content and Design of Integrity Systems: Evaluating Integrity Systems in Local Government, Public Integrity. 2023. №25(2), P. 137-149. <http://doi.org/10.1080/10999922.2021.2014204>

42. NAZK. Офіс розбудови доброчесності. 2023. URL: <https://prosvita.nazk.gov.ua/>

43. OECD (). Recommendation of the Council on Public Integrity. OECD Legal Instruments. 2023.

44. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0435>

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Психологічні інструменти забезпечення доброчесності в публічній службі»

Призначення опитувальника. Опитувальник розроблено з метою комплексного вивчення психологічних чинників та інструментів забезпечення доброчесності у професійній діяльності публічних службовців. Методика дозволяє оцінити рівень сформованості внутрішніх етичних регуляторів, мотиваційної автономії, відповідальності, смисложиттєвих орієнтацій та здатності до етичного саморегулювання.

Інструкція респонденту

Уважно прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашим переконанням і типовій поведінці у професійній діяльності.

Оберіть один варіант відповіді за 5-бальною шкалою:

- 1 – повністю не згоден(на)
- 2 – радше не згоден(на)
- 3 – важко відповісти / частково згоден(на)
- 4 – радше згоден(на)
- 5 – повністю згоден(на)

В опитувальнику немає «правильних» або «неправильних» відповідей. Важлива Ваша особиста думка.

Структура опитувальника. Опитувальник містить **40 тверджень**, згрупованих у **5 шкал**.

Шкала 1. Ціннісно-етична орієнтація (ЦЕО)

- 1. Чесність є для мене безумовною цінністю незалежно від обставин.
- 2. Я вважаю неприпустимим порушення етичних норм навіть заради «корисного результату».
- 3. Служіння суспільним інтересам для мене важливіше за особисту вигоду.
- 4. У складних ситуаціях я орієнтуюся на моральні принципи, а не лише на формальні правила.
- 5. Репутація доброчесного службовця є для мене особистісно значущою.
- 6. Я відчуваю внутрішній дискомфорт, коли змушений(а) діяти всупереч власним цінностям.
- 7. Відповідальність перед громадянами є ключовим орієнтиром моєї професійної діяльності.
- 8. Я переконаний(а), що справедливість має бути основою управлінських рішень.

Шкала 2. Моральна автономія та відповідальність (МАР)

- 9. Я здатний(а) відстоювати етичну позицію навіть під тиском керівництва або колег.
- 10. Остаточну відповідальність за свої професійні рішення я беру на себе.
- 11. Я не перекладаю відповідальність за неетичні дії на обставини чи накази.
- 12. У складних етичних ситуаціях я довіряю власному моральному вибору.
- 13. Я усвідомлюю наслідки своїх рішень для інших людей.
- 14. Навіть за відсутності контролю я дотримуюся етичних стандартів.
- 15. Для мене важливо діяти відповідно до власної совісті.
- 16. Я готовий(а) нести особисті втрати заради дотримання принципів.

Шкала 3. Мотиваційна саморегуляція доброчесної поведінки (МСДП)

- 17. Я дотримуюся доброчесної поведінки не через страх покарання, а через внутрішнє переконання.
- 18. Моя професійна діяльність має для мене глибокий особистісний сенс.
- 19. Я відчуваю внутрішню мотивацію діяти етично навіть у дрібницях.

20. Усвідомлення значущості моєї роботи допомагає мені чинити морально.
21. Я сприймаю доброчесність як частину власної ідентичності.
22. У професійних дилемах я керуюся не лише інструкціями, а й внутрішніми смислами.
23. Я відчуваю внутрішню опору у складних моральних виборах.
24. Моя робота дає мені відчуття відповідності власним життєвим цінностям.

Шкала 4. Етична стійкість до ризиків недоброчесності (ЕСР)

25. Я здатний(а) протистояти спокусам, пов'язаним з особистою вигодою.
26. Навіть у кризових ситуаціях я не дозволяю собі неетичних компромісів.
27. Я зберігаю професійну доброчесність у ситуаціях невизначеності.
28. Я не виправдовую неетичні дії «складними умовами роботи».
29. Я усвідомлюю корупційні ризики та намагаюся їм протидіяти.
30. Зовнішній тиск рідко змінює мої етичні переконання.
31. Я здатний(а) сказати «ні» у ситуаціях морального порушення.
32. Я відчуваю внутрішню межу, яку не готовий(а) переступити.

Шкала 5. Рефлексивно-етична самосвідомість (РЕС)

33. Я регулярно аналізую власні професійні вчинки з моральної точки зору.
34. Я усвідомлюю свої сильні та слабкі сторони як публічного службовця.
35. Мені важливо зберігати внутрішню цілісність у професійній ролі.
36. Я помічаю, коли мої дії суперечать задекларованим цінностям.
37. Я готовий(а) змінювати поведінку після моральної самооцінки.
38. Самоаналіз допомагає мені уникати неетичних рішень.
39. Я прагну особистісного зростання у сфері професійної етики.
40. Для мене важливо залишатися чесним(ою) перед собою у роботі.

Обробка результатів:

За кожною шкалою підраховується сумарний бал (мін. – 8, макс. – 40).

Загальний індекс доброчесності (ЗІД) – сума балів за всіма шкалами (мін. – 40, макс. – 200).

Інтерпретація результатів

Високий рівень (80–100% від максимуму): сформована внутрішня доброчесність, автономна моральна регуляція, висока етична стійкість.

Середній рівень (50–79%): доброчесність підтримується поєднанням внутрішніх і зовнішніх регуляторів, можливі ситуативні коливання.

Низький рівень (<50%): недостатня внутрішня інтеграція етичних цінностей, підвищений ризик недоброчесної поведінки.

Додаток Б

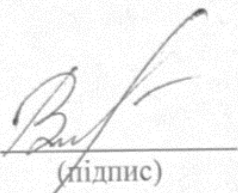
ЗГОДА здобувача освіти Державного університету економіки і технологій
про перевірку кваліфікаційної роботи на прояви академічного плагіату
та розміщення в Репозитарії ДУЕТ

Я, **Васютін Ігор Володимирович**, підтримую політику Державного університету економіки і технологій з академічної доброчесності і відкритого доступу. Стверджую, що кваліфікаційна магістерська робота **«Дослідження психологічних інструментів забезпечення доброчесності в публічній службі»** виконана самостійно та не містить академічного плагіату. Я не надавав і не одержував недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Державного університету економіки і технологій ознайомлений. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення норм академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Також я поінформований(на), що відповідно до пункту 5.8 «Положення про Репозитарій (електронну базу даних) Державного університету економіки і технологій» згадана робота буде розміщена в Електронному архіві Університету (Репозитарії ДУЕТ) та ознайомлений з умовами такого розміщення.

02.01.2026 р.



(підпис)

Васютін І.В.