

МЕНЕДЖМЕНТ ♦ MANAGEMENT

<https://doi.org/10.26565/2524-2547-2026-74-14>
УДК 658.3 : 005.95/.96

Світлана Юріївна Бірюченко*

кандидат економічних наук, доцент

ek_bsyu@ztu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0002-6340-8607>

Тетяна Петрівна Остапчук*

доктор економічних наук, професор

ostapchuk-a@ztu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0001-9623-0481>

* Держаний університет «Житомирська політехніка»,
вул. Чуднівська, 103, Житомир, 10005, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Метою статті є обґрунтування методологічних підходів до дослідження соціально-етичних принципів демотивації персоналу підприємства як фактора професійного вигорання. У дослідженні професійне вигорання розглядається не лише як індивідуальна психологічна реакція працівника на надмірне навантаження чи стрес. Це також складне багатофакторне явище. Воно формується під впливом організаційних, управлінських, соціальних та етичних чинників внутрішнього середовища підприємства. Застосування інструментів цифрової аналітики дозволило визначити посилення уваги науковців до феномену психологічного та професійного виснаження у міждисциплінарних дослідженнях. Це допомогло відстежити поступову інституціоналізацію проблеми професійного вигорання у суспільному та науковому напрямках. Дослідження встановило, що ключовими детермінантами професійного вигорання є не лише інтенсивність праці або психологічне перевантаження, але й несправедливість управлінських процедур, дефіцит довіри до керівництва, непрозорість системи винагород, відсутність етичної комунікації та порушення принципів поваги до працівника. Встановлено, що систематичний вплив цих чинників породжує моральний стрес, який поступово трансформує початкову демотивацію працівника у стійкий стан емоційного виснаження, професійного відчуження та втрати продуктивності. Наукова новизна полягає у розвитку концепції професійного вигорання як наслідку соціально-етичної деформації системи управління людськими ресурсами та у розробленні інтегрованої моделі його подолання, що базується на поєднанні етичного середовища, справедливих управлінських практик, психологічної безпеки та механізмів відновлення ресурсів працівників. Практична цінність одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованої моделі для формування програм HR-менеджменту. Це також дає змогу удосконалювати корпоративну культуру та впроваджувати системи ранньої діагностики ризиків професійного вигорання на підприємствах.

Ключові слова: демотивація, професійне вигорання, соціально-етичні принципи, управління людськими ресурсами.

JEL Classification: M12; M14; J28.

Як цитувати: Бірюченко, С. Ю., & Остапчук, Т. П. (2026). Соціально-етичні принципи демотивації персоналу підприємства як фактор професійного вигорання. *Соціальна економіка*, 74, 164–176. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2026-74-14>

© Світлана Бірюченко, Тетяна Остапчук, 2026



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0.

Вступ. Повномасштабне вторгнення на територію України спровокували економічну нестабільність, дефіцит трудових ресурсів, а також необхідність швидкої адаптації бізнесу до нових умов функціонування, що передбачає зміну характеру трудових відносин та управління людськими ресурсами на підприємствах, коли працівники одночасно стикаються з професійними викликами, психологічним напруженням та соціальною нестабільністю. У таких умовах суттєво зростає роль соціально-етичних принципів організації праці, які визначають рівень довіри, справедливості та психологічного комфорту у трудових колективах. Разом із тим, практика діяльності багатьох підприємств свідчить про зростання явищ демотивації персоналу, що проявляється у зниженні залученості до роботи, втраті ініціативності, формальному виконанні професійних обов'язків та поступовому відчуженні працівників від корпоративних цілей підприємства. Наслідком тривалого накопичення демотиваційних чинників, пов'язаних з якістю управління людськими ресурсами, корпоративною культурою та етичним кліматом в середині підприємства, часто є професійне вигорання – стан емоційного виснаження, що впливає на працю, професійний розвиток та взагалі на здоров'я працівників.

У контексті сучасних викликів для українського бізнесу особливо актуальним стає пошук новітніх підходів до управління людськими ресурсами, які базуються на системі економічних, соціальних та етичних аспектах формування трудових відносин. Це спонукає до наукового дослідження ролі соціально-етичних принципів у формуванні мотиваційного середовища на підприємстві та визначення механізмів подолання наслідків демотивації.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена потребою аналізу соціально-етичних аспектів управління людськими ресурсами у сучасних умовах функціонування підприємств України та обґрунтування підходів до формування етично орієнтованої системи управління для уникнення професійного вигорання працівників.

Метою статті є обґрунтування методологічних підходів до дослідження соціально-етичних принципів демотивації персоналу підприємства як фактора професійного вигорання. Для досягнення мети слід дослідити теоретичні підходи до визначення сутності професійного вигорання людських ресурсів та демотивації працівників; систематизувати соціально-етичні чинники, що впливають на демотивацію персоналу під-

приємства; визначити взаємозв'язок між соціально-етичними принципами управління та розвитком професійного вигорання працівників; розробити концептуальну модель подолання професійного вигорання на основі соціально-етичних принципів; сформулювати систему індикаторів оцінювання соціально-етичного середовища підприємства для діагностики ризиків професійного вигорання.

Об'єктом дослідження є процес управління людськими ресурсами підприємства в частині формування мотиваційного середовища та забезпечення соціально-етичних умов трудової діяльності. В свою чергу предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти впливу соціально-етичних принципів демотивації персоналу на формування професійного вигорання працівників підприємства.

Огляд літератури. У сучасних наукових дослідженнях професійне вигорання дедалі частіше розглядається не лише як індивідуальний психологічний стан працівника, а як складне організаційне явище, що формується під впливом управлінських, соціальних і етичних чинників функціонування підприємства. Якщо ранні роботи трактували вигорання передусім як наслідок тривалого емоційного перевантаження або високих вимог до працівника, то сучасні підходи акцентують увагу на ролі організаційного середовища, корпоративної культури, системи мотивації та якості управлінських рішень.

У вітчизняній науковій літературі значний внесок у дослідження проблеми професійного вигорання зроблено у працях Л. Галан, О. Журавльової та А. Кульчицької (2024), які розглядають це явище як складний психоемоційний стан, що формується під впливом тривалого професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Автори підкреслюють, що вигорання поступово трансформує поведінку працівника, впливаючи на його ставлення до роботи, колег і організації загалом. Подібну позицію підтримують Т. Сазонова та О. Васюха (2024), які пов'язують професійне вигорання зі зниженням трудової мотивації, втратою інтересу до професійної діяльності та формуванням формального ставлення до виконання службових обов'язків.

Вагомий напрям сучасних досліджень стосується вивчення факторів виникнення вигорання у конкретних професійних середовищах. Так, Н. Теренда, Т. Павлів та О. Теренда (2021), Nguyen Thi Hoai Thu, A.

Wilson та F. McDonald (2015), D. Chênevert, S. Kilroy, K. Johnson, PL. Fournier (2021) аналізуючи діяльність медичних працівників, доводять, що професійне вигорання формується під впливом комплексної дії організаційних і психоемоційних чинників, зокрема надмірного навантаження, дефіциту ресурсів, високої відповідальності та недостатньої управлінської підтримки. Схожі висновки в своїх дослідженнях відображають С. Dall'Ora, J. Ball, M. Reinius, P. Griffiths (2020) при оцінці вигорання медичних сестер. В свою чергу W. Salama, AH. Abdou, SAK Mohamed, HS. Shehata (2022) визначали вплив стресу на роботі на вигорання працівників готелю.

Аналогічні висновки містяться у дослідженні V. Chorna зі співавторами (2025), де підкреслюється, що рівень професійної мотивації та організаційних умов праці виступає одним із ключових факторів розвитку емоційного виснаження. У дослідженнях освітнього середовища, зокрема у працях О. Вартакової та Д. Кузнецова (2024) встановлено, що важливими факторами профілактики вигорання є ефективне управління благополуччям персоналу, підтримка професійного розвитку та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

У зарубіжній науковій літературі значного поширення набув підхід, що пояснює виникнення професійного вигорання через співвідношення робочих вимог і ресурсів працівника. У межах моделі Job Demands-Resources, запропонованої А. Bakker та Е. Demerouti (2007) вигорання розглядається як наслідок дисбалансу між високими професійними вимогами та обмеженими ресурсами, до яких належать соціальна підтримка, автономія, справедливості управлінських процедур, можливості розвитку та визнання результатів праці. Samant Swayamsidha та співавтори (2025) в своєму досліді вплив високоризикованого робочого середовища та дисбалансу між роботою та сім'єю на професійне вигорання працівників. Y. Kotera, С-Н. Mayer and E. Vanderheiden (2021), M. Müller & J. Kubátová (2026) визначали, що працівники відчувають високий рівень стресу та вигорання через підвищені вимоги та невизначеність робочого середовища. Такі підходи дозволяють розглядати вигорання не лише як результат перевантаження, а й як прояв дефіциту організаційних ресурсів.

Важливу роль у поясненні цього явища відіграє концепція організаційної справедливості, теоретичні засади якої були сформульовані J. Greenberg (1987). У сучасних

емпіричних дослідженнях доведено, що сприйняття працівниками чесності управлінських процедур, прозорості розподілу винагород та якості міжособистісного ставлення з боку керівництва безпосередньо впливає на рівень стресу, мотивації та професійного виснаження. Зокрема, у працях K. Valdiviezo & M. Morsa (2026), P.-T. Nguyen et al. (2025) встановили, що зниження рівня організаційної справедливості корелює зі зростанням емоційного виснаження та зменшенням залученості працівників.

Останні дослідження також акцентують увагу на організаційних наслідках професійного вигорання. Зокрема, у систематичному огляді та метааналізі О. Lainidi та співавтори (2025) показали, що вигорання пов'язане зі зниженням готовності працівників до відкритої комунікації, формуванням явища організаційного мовчання та поступовим дистанціюванням персоналу від цілей організації. У свою чергу, дослідження W. Schaufeli, S. Desart та H. De Witte (2020) спрямоване на розроблення надійних інструментів вимірювання професійного вигорання, що дає можливість здійснювати емпіричний аналіз зв'язку між характеристиками організаційного середовища та психологічним станом працівників.

О. Варахсіна, І. Бархатов та А. Індутний (2025) підняли проблему демотивації персоналу та її токсичних ризиків у контексті управлінських процесів, що проявляється у зниженні продуктивності праці та плинності кадрів.

Отже, результати аналізу наукових праць свідчать, що у сучасній літературі достатньо ґрунтовно висвітлено сутність професійного вигорання, його психологічні прояви, фактори виникнення та вплив на ефективність діяльності організацій. Водночас у більшості досліджень ці аспекти розглядаються окремо – або з позицій психології праці, або в контексті управління мотивацією персоналу чи організаційної справедливості. Натомість комплексне дослідження взаємозв'язку між соціально-етичними принципами управління, процесами демотивації персоналу та формування професійного вигорання працівників підприємства залишається недостатньо розробленим.

Саме ці невирішені раніше частини загальної проблеми зумовлюють необхідність подальшого дослідження ролі соціально-етичних принципів демотивації персоналу підприємства як одного з ключових факторів формування професійного вигорання.

Методологія дослідження. Методологічною основою дослідження є міждисци-

підприємства, що поєднує положення теорії мотивації праці, організаційної поведінки, соціальної етики управління та концепції професійного вигорання людських ресурсів. Для досягнення мети використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів, що забезпечують комплексне вивчення взаємозв'язку між соціально-етичними чинниками управління людськими ресурсами та виникненням професійного вигорання. Використання методів теоретичного аналізу та узагальнення наукових джерел дозволило систематизувати сучасні підходи до трактування понять «професійне вигорання», «демотивація персоналу», «організаційна справедливість» та визначити роль соціально-етичних чинників у формуванні мотиваційного середовища підприємства. Для дослідження різних наукових підходів до пояснення причин вигорання та визначення ключових факторів впливу організаційного середовища на психологічний стан працівників використано метод порівняльного аналізу. При дослідженні динаміки суспільного інтересу до проблематики професійного вигорання застосовано методи цифрової аналітики, зокрема аналіз пошукових запитів за допомогою сервісу Google Trends та аналіз частоти використання відповідних термінів у наукових текстах за допомогою інструменту Google Books Ngram Viewer. На основі методу системного аналізу було сформовано концептуальну модель подолання професійного вигорання. Для діагностики стану соціально-етичного середовища підприємств в межах концептуальної моделі використано метод індикаторного оцінювання.

Основні результати. Значна кількість публікацій економічного профілю спрямовані на визначення чинників впливу на персонал для зростання його продуктивності праці та визначення засобів мотивації. Мотивовані людські ресурси можуть допомогти зберегти ефективність господарської діяльності та навіть знайти нові можливості в умовах кризи, бути більш гнучким та реагувати на зміни більш ефективно, бути ключовим для успішної адаптації підприємства до змін, криз та інновацій. Недостатня мотивація працівників може призвести до зниження продуктивності та якості роботи, до звільнень, підвищення плинності персоналу та зменшення залучення талановитих працівників. Підбираючи різні засоби мотивації, варто враховувати рівень сприйняття їх персоналом, оскільки мотивація при некомпетентному підході перетворюється на демотивацію.

Нині професійне вигорання людських

ресурсів розглядається не як індивідуальна особливість працівника чи реакція на значне навантаження, а як прояв якості управління людськими ресурсами, налагодження системи менеджменту, зокрема, якості соціально-етичного середовища суб'єкта господарювання. Таким чином, демотивація є не лише наслідком стресу та зниження зацікавленості у праці, а й реакцією працівників на порушення морально-ціннісних очікувань щодо справедливості, поваги, прозорості та гідного ставлення. Це проявляється у неналежному визнанні праці та знеціненні внеску кожного працівника, несприятливій атмосфері, низькому рівні командності, нецікавості та рутинності задач, зміні правил внутрішнього трудового розпорядку залежно від категорій персоналу та наближеності до керівного складу, управлінські рішення спираються на суб'єктивну думку однієї людини, мають місце особисті симпатії та неформальні домовленості, мотиваційна система руйнується, матеріальне забезпечення обмежене, відсутнє професійне зростання чи зміна в статусі. Тотальний контроль з боку керівництва породжує інфантильність та призводить до відсутності активності, ініціативності, розвитку та неадекватної самооцінки працівника. У таких випадках демотивація набуває етичного виміру, коли працівник втрачає сенс вкладатися у роботу, оскільки перестає вірити у моральну коректність обміну між власними зусиллями та відповіддю керівництва організації.

Організаційна несправедливість може бути критичною детермінантою морального стресу, що виникає, коли працівник оцінює управлінські рішення як непрозорі, упереджені або несумірні з його внеском. Ці негативні сприйняття знижують довіру до керівництва, зменшують залученість та спричиняють емоційне відсторонення, яке є центральним компонентом вигорання. Такі соціально-психологічні чинники посилюють відчуття демотивації, оскільки працівник перестає бачити сенс у професійній діяльності та втрачає внутрішні ресурси для подолання професійних викликів (Федоришин & Кицмен, 2020).

У традиційних теоретичних моделях стресу й мотивації, як, наприклад, у моделі Job Demands-Resources (JD-R), стрес і вигорання розглядаються як наслідок дисбалансу між вимогами до працівника і ресурсами, які йому доступні для їх подолання. Коли ресурси є обмеженими, а вимоги високими, виникає ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження ефективності. Саме рівень ресурсів (соці-

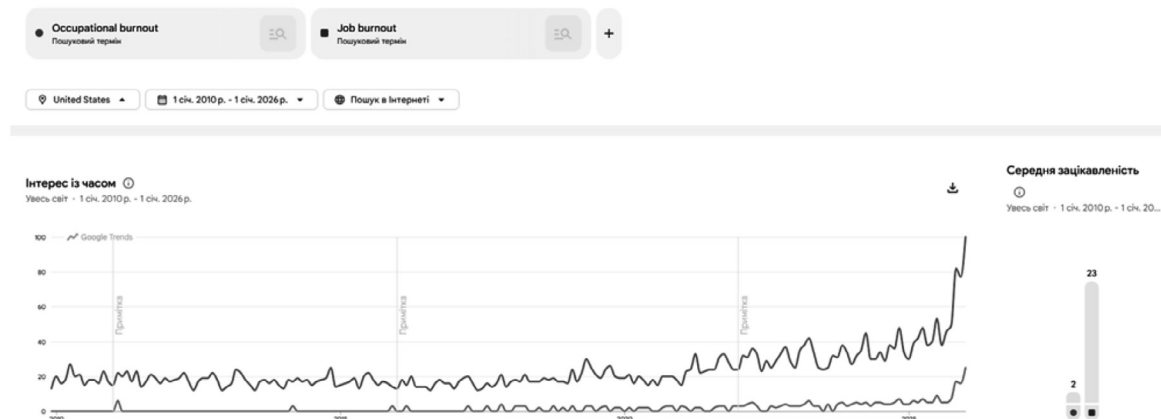


Рис. 1. Динаміка пошукового інтересу до термінів «job burnout» та «occupational burnout» у мережі Інтернет у 2010–2026 рр.

Fig. 1. Dynamics of search interest in the terms «job burnout» and «occupational burnout» on the Internet in 2010–2026

Джерело: побудовано авторами, використовуючи Google Trends

Source: built by the authors using Google Trends

альна підтримка, автономія, справедливі практики, можливості розвитку) може виступати буфером проти впливу вимог та обмежень, що підсилюють демотивацію (Bakker & Demerouti, 2007).

48% світової робочої сили відчуває виснаження, настільки сильне, що це впливає на залученість, мотивацію та продуктивність. Вигорання вже є циклічним, а не рідкісним явищем – 76 % працівників коливаються між зосередженістю та втомою. Це підкреслює необхідність постійної підтримки благополуччя, а не одноразових втручань у боротьбу зі стресом. Такий масштаб вигорання сигналізує про системні проблеми в робочому навантаженні, лідерстві та культурі, які потребують стратегічної уваги з боку HR-відділу¹.

За результатами проведеного дослідження Gradus Research, більшість українських працівників відчуває вигорання та стрес через війну та економічну нестабільність. Причому, 75% працівників розглядають звільнення, а 40% відчувають стрес через перевантаження².

Термін «вигорання» ввів Герберт Фройд-денбергер, який використав для опису стану емоційного, розумового та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу високого рівня стресу та вимог на робочому місці, особливо у професіях,

які спрямовані на допомогу іншим людям, наприклад, охорона здоров'я³.

З метою визначення динаміки наукового та суспільного інтересу до проблематики професійного вигорання у дослідженні застосовано інструменти цифрової аналітики, зокрема сервіс Google Trends та інструмент Google Books Ngram Viewer. Використання цих інструментів дозволяє здійснити кількісний аналіз поширеності досліджуваних понять у цифровому інформаційному просторі та науковій літературі, що є одним із сучасних підходів до вивчення розвитку наукових концептів.

Сервіс Google Trends застосовано для аналізу динаміки пошукового інтересу користувачів мережі Інтернет до термінів «job burnout» та «occupational burnout» у період 2010–2026 років (рис. 1). Методичною основою такого аналізу є порівняння відносного індексу популярності пошукових запитів, який формується на основі частоти звернень до відповідних ключових слів у глобальній пошуковій системі. Отримані дані дозволяють простежити зміну рівня суспільної уваги до проблематики професійного вигорання та визначити періоди активізації інтересу до цього явища.

Проведений аналіз засвідчує чітку тенденцію до поступового зростання суспільної уваги до цієї проблематики, особливо у контексті професійної діяльності. Починаючи приблизно з 2017–2018 років, спостерігається поступове підвищення частоти

1 Campos A. Employee Burnout Statistics (Guide for 2026). 2026. URL: <https://meditopia.com/en/forwork/articles/employee-burnout-statistics> (дата звернення: 15.04.2026).

2 Gradus. Вигорання на роботі: дослідження показало, що 75% працівників думають про звільнення. URL: <https://unn.ua/news/vyhorannia-na-roboti-doslidzhennia-pokazalo-shcho-75percent-pratsivnykiv-dumaiut-pro-zvlnennia> (дата звернення: 10.04.2026).

3 Центр громадського здоров'я МОЗ України. Професійне вигорання медичних працівників. URL: <https://phc.org.ua/news/profesiynne-vigorannya-medichnikh-pracivnykiv> (дата звернення 02.04.2026).

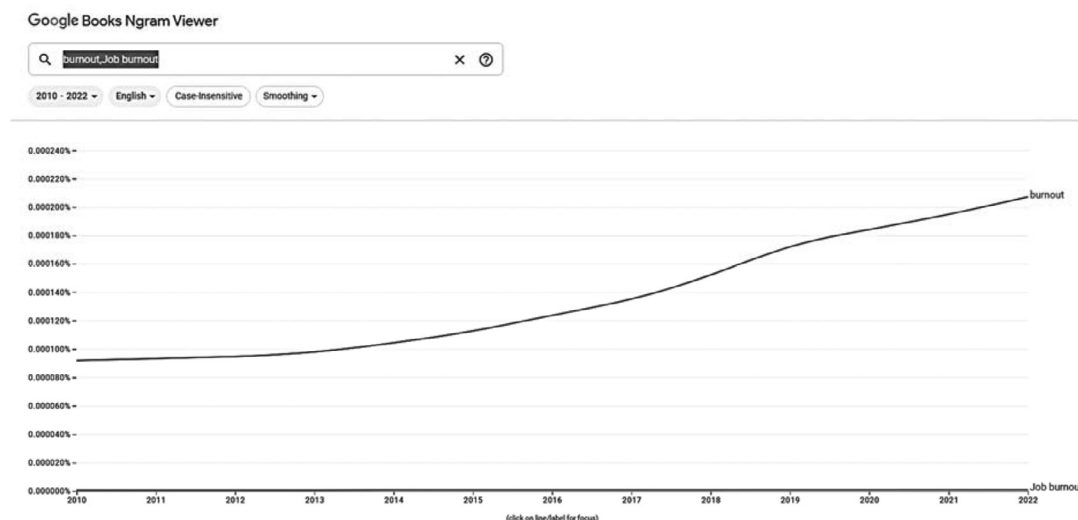


Рис. 2. Використання термінів «burnout» та «job burnout» у наукових текстах у 2010–2022 рр.

Fig. 2. Use of the terms “burnout” and “job burnout” in scientific texts in 2010–2022

Джерело: побудовано авторами за допомогою Google Books Ngram Viewer

Source: built by the authors via Google Books Ngram Viewer

пошуку, яке значно посилюється після 2020 року, що може бути пов'язано з глобальними соціально-економічними трансформаціями, змінами умов праці та зростанням уваги до психічного здоров'я працівників.

Найбільш різке зростання зацікавленості фіксується у 2024–2026 роках, коли показники досягають максимальних значень у досліджуваному періоді. Натомість запит «occupational burnout» демонструє значно нижчий рівень пошукової активності, залишаючись переважно у сфері академічної або спеціалізованої термінології, що підтверджує популярність більш простого та поширеного у публічному дискурсі формулювання «job burnout». Загалом, отримані результати відображають процес поступової інституціоналізації проблеми професійного вигорання у суспільному та науковому дискурсі, а також зростання усвідомлення її актуальності в умовах сучасного ринку праці.

Додатково для оцінки динаміки використання поняття «вигорання» у науковому та академічному дискурсі було застосовано інструмент Google Books Ngram Viewer, який дозволяє аналізувати частоту використання певних термінів у масиві оцифрованих наукових і публіцистичних текстів. У межах дослідження було здійснено порівняльний аналіз частоти використання термінів «burnout» та «job burnout» у період 2010–2022 років (рис. 2).

Отримані результати демонструють чітку тенденцію до поступового зростання частоти використання загального терміна «burnout», що свідчить про посилення уваги дослідників до феномену психологічного та професійного виснаження у міждисци-

плінарних наукових дослідженнях. Частотність цього поняття зростає майже безперервно, особливо після 2016–2017 років, що може бути пов'язано з активізацією досліджень психічного здоров'я, змін у характері праці, а також поширенням концепцій емоційного виснаження у сфері менеджменту, психології праці та організаційної поведінки. Проте термін «job burnout» використовується значно рідше і демонструє стабільно низькі показники протягом усього досліджуваного періоду. Таким чином, результати аналізу підтверджують, що у сучасних англійських дослідженнях саме термін «burnout» виступає основним маркером дослідження проблеми психологічного виснаження у професійній діяльності.

Застосування зазначених інструментів дозволяє здійснити так званий бібліометрично-інформаційний аналіз, який доповнює традиційні методи дослідження управлінських та соціально-психологічних явищ. Отримані результати відображають не лише наукову, а й суспільну актуалізацію проблеми професійного вигорання, що підтверджує її значення у сучасному середовищі.

Професійне вигорання не є офіційною «хворобою», але ВОЗ визначає вигорання як синдром, пов'язаний зі стресом на робочому місці. Він складається з трьох частин: виснаження, відчуття дистанції чи цинізму щодо роботи та зниження продуктивності¹.

1 Mental Health UK. Dani Clarke What Burnout Looks And Feels Like For Women Across Different Industries. URL: <https://www.elle.com/uk/life-and-culture/culture/a60036842/burnout-women-work/> (дата звернення: 06.04.2026).

Важливою передумовою такого вигорання є демотивація, яка у свою чергу формується не лише через матеріальні чинники, а й через суб'єктивне сприйняття працівником справедливості та етичності управлінських практик. Зокрема, поняття справедливості передбачає сприйняття працівниками чесності розподілу винагород, рівних можливостей, прозорості процедур та якісного міжособистісного ставлення з боку керівництва – все це впливає на мотивацію та поведінку працівників (Jerald Greenberg, 1987).

Професійне вигорання персоналу дедалі частіше розглядається не як індивідуальна проблема працівника, а як наслідок системного впливу соціальних та організаційних факторів, зокрема як результат порушення справедливості, етичності управління та мотиваційного середовища в межах суб'єкта господарювання. У сучасних дослідженнях професійне вигорання трактується як глибоку трансформацію емоційного стану та поведінки, що виникає під впливом хронічного стресу в робочому середовищі та має деструктивні наслідки для працівника та підприємства вцілому – зниження продуктивності, погіршення психологічного здоров'я та соціальних взаємодій. Емоційне виснаження є однією з перших реакцій на надмірне навантаження і стрес, яке проявляється у відчутті хронічної втоми, зниженні рівня ентузіазму та втраті сенсу праці – це є основною ознакою синдрому вигорання як феномену сучасної організаційної дійсності (Галан, Журавльова, & Кульчицька, 2024).

Соціально-етичні принципи демотивації доцільно трактувати як сукупність управлінських практик та комунікативних норм, що порушують основні етичні очікування працівника та знижують його внутрішню готовність до якісного виконання роботи. Передбачається порушення організаційної справедливості (несправедливий розподіл винагород, нерівні можливості розвитку, непрозорі кадрові рішення), деградація поваги (припинення, знецінення, токсичні форми критики, навішування ярликів), дефіцит довіри (контроль як недовіра, підозра як стиль управління), порушення етичності комунікації (маніпуляції, подвійні стандарти, «мовчазні покарання», ігнорування зворотного зв'язку тощо) та відсутність відповідальності керівництва за психологічні наслідки управлінських рішень. Сукупна дія цих чинників формує так званий «моральний стрес» – напруження, що виникає, коли працівник змушений функціонувати у середовищі, яке супер-

ечить його уявленням про справедливість. Саме моральний стрес є тим механізмом, через який демотивація перетворюється на вигорання: накопичується виснаження, з'являються цинізм та емоційне відсторонення, знижується відчуття професійної ефективності, а діяльність поступово переходить у режим мінімально необхідного виконання.

Вигорання в такому розумінні є не випадковим збігом обставин, а передбачуваним результатом тривалого дефіциту етичності управління. Якщо працівник відчуває, що в організації немає «чесних правил гри», а зусилля не відображаються у визнанні і справедливому ставленні, він обирає психологічно економний спосіб існування – зменшення залученості, дистанціювання від людей та цілей компанії, відмову від ініціативності. Цей стан часто помилово інтерпретується як «ледарство» або «низька відповідальність», хоча насправді він є адаптацією до середовища, яке працівник сприймає як морально небезпечне або принизливе. Таким чином, демотивація у соціально-етичному вимірі виконує роль «сигналу про порушення системи», а вигорання – наслідок.

З огляду на це, подолання професійного вигорання доцільно розглядати як завдання не тільки психологічної підтримки, а й загального перезавантаження етичної структури управління людськими ресурсами. Виявити вигорання працівника можна, використовуючи будь-яку методiku з діагностики професійного вигорання працівників у відкритому доступі в Інтернет^{1, 2}.

Провідні підприємства України розробляють та впроваджують різноманітні програми психологічної підтримки працівників для уникнення їх вигорання. Наприклад, «Київстар» презентував кейс «Підтримка ментального здоров'я співробітників та їхніх родин», який був відзначений у HR-конкурсі Pro Awards³. ДТЕК впровадив програми підтримки ментального

1 Водоп'янова Н., Старченкова Е. Діагностика професійного вигорання, MBI. URL: <https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach> URL: <https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach> (дата звернення: 06.04.2026).

2 Панасенко Н. Перевірте свою батарейку: онлайн-тест на професійне вигорання. URL: <https://happy monday.ua/onlain-test-na-vyhorannia>. URL: <https://happy monday.ua/onlain-test-na-vyhorannia> (дата звернення: 06.04.2026).

3 Як у «Київстарі» підтримують ментальне здоров'я співробітників та їхніх родин? URL: https://budni.robota.ua/hr/yaku-kiyivstari-pidtrimuyut-mentalne-zdorov-ya-spirovitnikiv-ta-yihnih-rodin?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 06.04.2026).

здоров'я працівників із використанням VR-технологій та рішення Luminify, а також освітні ініціативи «Школи життєстійкості» та «Марафон ментального здоров'я», які поєднують психологічні й прикладні інструменти відновлення (сон, емоції, стійкість тощо)^{1, 2}. Крім того, у публікаціях українських HR-агентств описуються практики бізнесу, що поєднують гібридний формат: навчання діям в екстремальних ситуаціях і програми ментального здоров'я з доступом до різних фахівців для підтримки працівників у тривалому стресі³.

Для ефективності оцінки рівня вигорання людських ресурсів потрібно проводити тестування системно хоча б один раз на пів року. А також вкрай важливо проводити тест на вигорання кандидатів при прийнятті на роботу, інакше є ризик одразу отримати «вигорілого» працівника. Але недостатньо просто провести тестування персоналу на вигорання. Слід здійснювати управління процесом вигорання працівників на основі соціально-етичних принципів.

Модель подолання вигорання на основі соціально-етичних принципів можна подати як інтегрований цикл із чотирьох взаємопов'язаних блоків: етичне середовище, справедливі практики, психологічна безпека, відновлення ресурсів (рис. 3).

Модель запобігання професійному вигоранню демонструє, що професійне вигорання є результатом тривалого впливу комплексу організаційних, управлінських, етичних та психологічних чинників. Сукупна дія цих факторів поступово змінює ставлення працівника до роботи, знижує рівень його залученості та формує стан демотивації, який у подальшому може перетворюватися на професійне вигорання. Водночас реалізація соціально-етичних принципів управління – поваги до гідності працівника, емпатії, справедливості, прозорості управлінських рішень та підтримки професійного розвитку

– здатна істотно зменшити ризик виникнення цих негативних процесів.

Разом з тим, для того, щоб запропонована модель мала не лише теоретичне, а й практичне значення, необхідно забезпечити можливість її емпіричної оцінки на основі системи показників і виявлення потенційних ризиків виникнення демотивації та професійного вигорання людських ресурсів. З огляду на це, для кожного фактора запропоновано систему індикаторів, які відображають ключові характеристики організаційного середовища, стилю управління, етичного клімату та психологічного стану працівників (табл. 1).

Їх вимірювання може здійснюватися шляхом анкетування персоналу або експертного оцінювання з використанням шкали Лайкерта, що дозволяє отримати узагальнені кількісні показники для подальшого аналізу.

Сукупність зазначених показників дозволяє розрахувати інтегральну оцінку соціально-етичного середовища організації та визначити рівень ризику професійного вигорання персоналу за формулою:

$$I_{EC} = \frac{O+Y+E+P}{4}. \quad (1)$$

Отримане значення інтегрального показника дозволяє оцінити загальний стан соціально-етичного середовища підприємства та виявити потенційні ризики демотивації й професійного вигорання персоналу. Чим вищим є значення індексу, тим більш сприятливими є умови організаційного середовища та нижчою є ймовірність професійного вигорання. Проте низькі значення індексу свідчать про наявність проблем у системі управління людськими ресурсами та необхідність впровадження заходів щодо вдосконалення етичних і мотиваційних практик на підприємстві.

Запропонована модель має циклічний характер: етичне середовище задає стандарти, справедливі практики забезпечують довіру до процедур, психологічна безпека підтримує здорову взаємодію, а відновлення ресурсів повертає працівникові можливість бути залученим. У сукупності ці напруги знижують моральний стрес, переривають ланцюг демотивації та стабілізують ризики вигорання. Важливо, що ця модель не зводиться до індивідуальної «профілактики стресу», а переносить увагу на організаційну відповідальність підприємства та зменшує демотивацію.

Перший компонент, етичне середовище, передбачає системне дотримання етичних норм у практиці управління та повсяк-

1 Бережна Д. Головна енергія компанії – це люди: як ДТЕК підтримує своїх робітників. URL: https://focus.ua/uk/ukraine/733185-golovna-energiya-kompaniji-ce-lyudi-yak-dtek-pidtrimuye-svoji-robitnikov?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 06.04.2026).

2 Вперше в українській промисловості: ДТЕК впроваджує програму з підтримки ментального здоров'я працівників за допомогою VR-технологій. URL: https://energo.dtek.com/media-center/press/vpershe-v-ukrainskij-promislovosti-dtek-vprovadzhue-programu-z-pidtrimki-mentalnogo-zdorovya-pratsivnikov-za-dopomogoyu-vr-tekhnoi?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 06.04.2026).

3 Куйбіда Л. Безпека на першому місці: як бізнес готує працівників до екстремальних ситуацій. URL: https://happymonday.ua/bezpeka-na-pershomu-misti?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 06.04.2026).

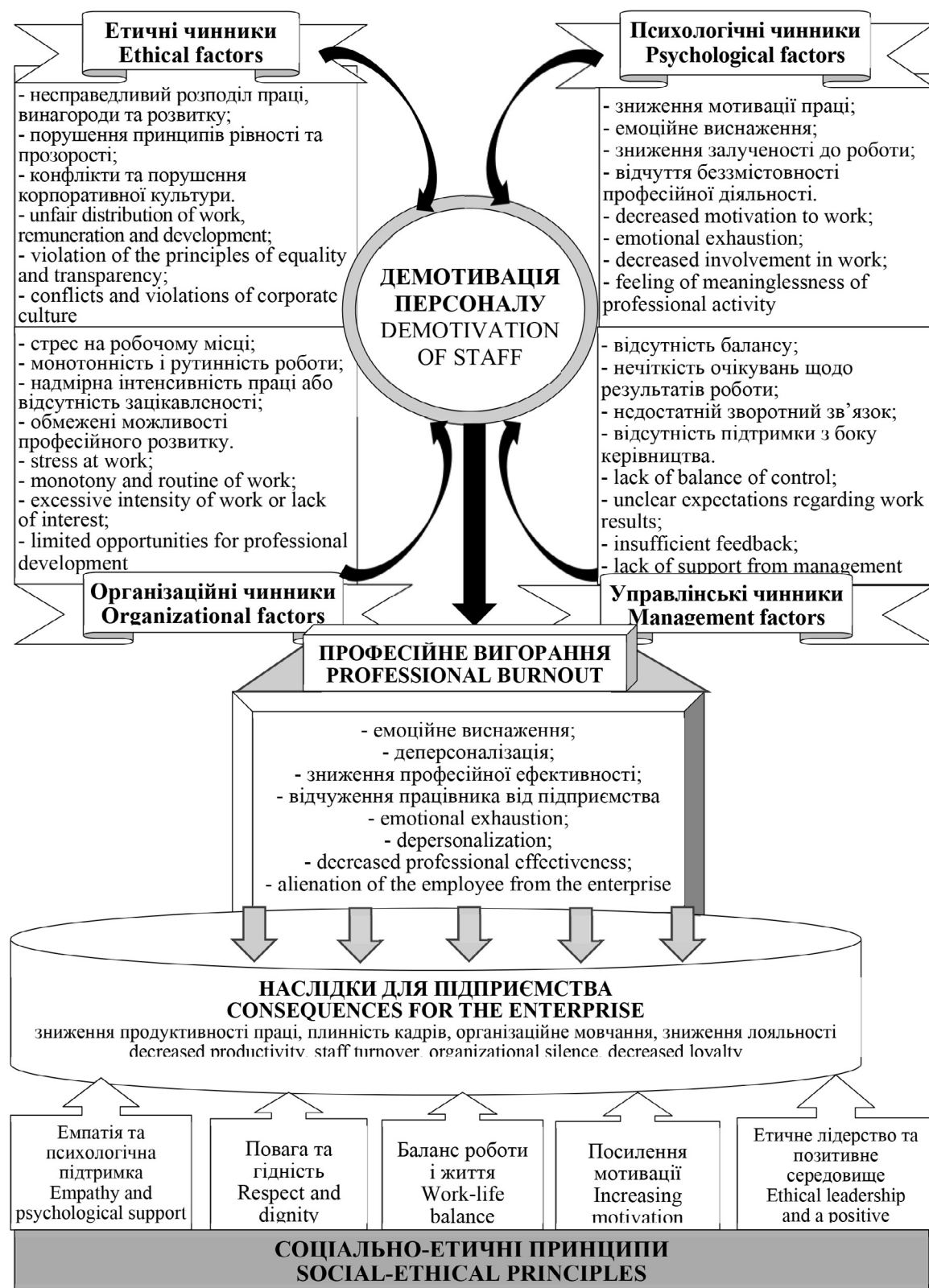


Рис. 3. Модель подолання професійного вигорання

Fig. 3. A model for overcoming professional burnout

денній взаємодії з персоналом, що сприяє формуванню довіри і зменшенню соціально-психологічної напруженості в колективі. Справедливі процедури забезпечують прозорість та обґрунтованість оцінювання результатів праці, кар'єрного просування і ви-

нагородження, що знижує відчуття несправедливості та демотивації. Психологічна безпека створює умови для відкритого висловлення думок і конструктивного обговорення проблем без страху негативних наслідків, що покращує зворотний зв'язок і управління

Таблиця 1. Показники оцінки організаційного середовища
Table 1. Indicators for assessing the organizational environment

Чинники / Factors	Показники / Indicators	Шкала оцінювання, бали / Rating scale, points
Організаційні (О) / Organizational (O)	– рівень робочого навантаження / workload level; – різноманітність і змістовність завдань / task variety and content; – можливості професійного розвитку / professional development opportunities; – баланс робочого часу / work-time balance; – рівень робочого стресу / work-related stress level	1-5
Управлінські (У) / Management (U)	– чіткість постановки завдань / clarity of task setting; – регулярність зворотного зв'язку / regularity of feedback; – стиль керівництва / management style; – рівень підтримки з боку керівництва / level of support from management; – ступінь автономії працівника / degree of employee autonomy	
Етичні (Е) / Ethical (E)	– сприйняття справедливості розподілу винагород / perception of fairness in the distribution of rewards; – прозорість управлінських рішень / transparency of management decisions; – рівень довіри до керівництва / level of trust in management; – дотримання корпоративних етичних норм / compliance with corporate ethical standards; – відсутність корупційних або неформальних практик / absence of corrupt or informal practices	
Психологічні (П) / Psychological (P)	– рівень мотивації праці / level of work motivation; – ступінь залученості до роботи / degree of involvement in work; – емоційне самопочуття працівників / emotional well-being of employees; – відчуття значущості роботи / sense of significance of work; – рівень задоволеності професійною діяльністю / level of satisfaction with professional activities	

конфліктами. Відновлення ресурсів працівників охоплює підтримку балансу між роботою і особистим життям, можливості професійного розвитку та відновлення психоемоційного стану, що сприяє зниженню ризиків професійного вигорання.

Таким чином, подолання професійного вигорання передбачає не лише психотерапевтичну підтримку або лекції з управління стресом, а й комплексну реорганізацію управлінських практик і корпоративної культури.

Висновки. Отже, соціально-етичні принципи демотивації персоналу слід розглядати як найвагоміші чинники професійного вигорання, оскільки вони впливають на довіру, відчуття справедливості та сенс праці. Подолання вигорання вимагає

етичного перезавантаження управління людськими ресурсами, де людська гідність, прозорість, справедливість і психологічна безпека стають не гаслами, а конкретними управлінськими практиками. Саме така логіка дозволяє перетворити профілактику вигорання з «боротьби з наслідками» на проактивне створення здорового мотиваційного середовища, яке підтримує продуктивність і зберігає людський капітал підприємства. Запропонована модель є методичною основою для оцінки етичного клімату підприємства та розроблення програм профілактики демотивації і вигорання. Сформульовані блоки моделі можуть бути інтегровані в систему HR-менеджменту, корпоративні кодекси та політики управління людськими ресурсами.

Список використаної літератури

1. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. Психологічні перспективи. 2024. Вип. 44. С. 38–51. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-gal>
2. Сазонова Т.О., Васюха О.В. Вплив емоційного вигорання на поведінку персоналу. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2024. № 3. С. 241–245. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-3-42>

References

1. Halan, L., Zhuravlova, O., & Kulchytska, A. (2024). Conceptualization of professional burnout in scientific literature. *Psykhologichni perspektvy*, 44, 38–51. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-gal> (in Ukrainian)
2. Sazonova, T. O., & Vasiukha, O. V. (2024). The impact of emotional burnout on personnel behavior. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*, 3, 241–245. <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-3-42> (in Ukrainian)

3. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. 2021. № 2. С. 29–33. <https://doi.org/10.11603/1681-2786.2021.2.12377>
4. Nguyen Thi Hoai Thu, Wilson A., McDonald F. Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Hum Resour Health*. 2015. Vol. 13. No. 91. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0092-5>
5. Chênevert D., Kilroy S., Johnson K., Fournier P.L. The determinants of burnout and professional turnover intentions among Canadian physicians: application of the job demands-resources model. *BMC Health Serv Res*. 2021 Sep 20. Vol. 21(1). Article 993. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06981-5>
6. Dall'Ora C., Ball J., Reinius M., Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health*. 2020. Vol. 18(1). Article 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
7. Salama W., Abdou A.H., Mohamed S.A.K., Shehata H.S. Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *Int J Environ Res Public Health*. 2022. Vol. 19(15). Article 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
8. Chorna V. V., Khlietova S. S., Hudzevych L. S., Kalashchenko S. I., Hrynzovskyi A. M. Predictors of professional motivation for the development of emotional burnout syndrome among medical workers worldwide and in Ukraine. *Здоров'я Нації*. 2025. № 4 (82). С. 90-102. <https://doi.org/10.32782/2077-6594/2025.4/10>
9. Вартанова О., Кузнецов Д. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50>
10. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. № 22(3). Pp. 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
11. Kotera Y., Mayer C-H., Vanderheiden E. Cross-Cultural Comparison of Mental Health Between German and South African Employees: Shame, Self-Compassion, Work Engagement, and Work Motivation. *Front. Psychol*. 2021. Vol. 12. Article 627851. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627851>
12. Müller M., Kubátová J. A systematic review of managerial burnout and personal crisis: Navigating the interplay of individual, organizational, and environmental factors. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*. 2026. № 40(1). Pp. 15-55.
13. Samant S., Mishra N. & Ray S. The work-family and burnout nexus: insight from a qualitative survey of coal miners in India. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2026. No. 17. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06279-5>
14. Greenberg J. A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*. 1987. Vol. 12, No. 1. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
15. Valdiviezo K., Morsa M. Occupational stress and professional burnout among the workforce: The relationship between organizational justice and burnout in Generations X & Y. *Acta Psychologica*. 2026. № 264. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106499>
16. Nguyen P.-T., Nguyen-Le L.-T., Duong-Vo T.-L., Tran-Thien G.-P., Tran-Chi V.-L. The role of work motivation and organizational justice in employee stress: a cross-sectional study. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*. 2025. № 11 (1). Pp. 116-128. <https://doi.org/10.46281/bjmsr.v11i1.2751>
3. Terenda, N. O., Pavliv, T. B., & Terenda, O. A. (2021). Professional burnout as one of the unresolved problems of the healthcare system. *Visnyk sotsialnoi hihieny ta orhanizatsii okhorony zdorovia Ukrainy*, 2, 29–33. <https://doi.org/10.11603/1681-2786.2021.2.12377> (in Ukrainian)
4. Nguyen Thi Hoai Thu, Wilson, A., & McDonald, F. (2015). Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Hum Resour Health*, 13(91). <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0092-5>
5. Chênevert, D., Kilroy, S., Johnson, K., & Fournier, P.L. (2021). The determinants of burnout and professional turnover intentions among Canadian physicians: application of the job demands-resources model. *BMC Health Serv Res*, Sep 20, 21(1), 993. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06981-5>
6. Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
7. Salama, W., Abdou, A.H., Mohamed, S.A.K., & Shehata, H.S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *Int J Environ Res Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
8. Chorna, V. V., Khlietova, S. S., Hudzevych, L. S., Kalashchenko, S. I., & Hrynzovskyi, A. M. (2025). Predictors of professional motivation for the development of emotional burnout syndrome among medical workers worldwide and in Ukraine. *Ukraine. Health of the Nation*, 4(82), 90–102. <https://doi.org/10.32782/2077-6594/2025.4/10>
9. Vartanova, O., & Kuznetsov, D. (2024). Analysis of professional burnout factors among employees and students of higher education institutions in the context of personnel well-being management. *Ekonomika ta suspilstvo*, 59. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-50> (in Ukrainian)
10. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
11. Kotera Y, Mayer C-H & Vanderheiden E (2021) Cross-Cultural Comparison of Mental Health Between German and South African Employees: Shame, Self-Compassion, Work Engagement, and Work Motivation. *Front. Psychol*, 12, 627851. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627851>
12. Müller M. & Kubátová J. (2026). A systematic review of managerial burnout and personal crisis: Navigating the interplay of individual, organizational, and environmental factors. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 40 (1), 15-55.
13. Samant, S., Mishra, N. & Ray, S. (2026). The work-family and burnout nexus: insight from a qualitative survey of coal miners in India. *Humanit Soc Sci Commun*, 13, 17. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06279-5>
14. Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1). <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
15. Valdiviezo, K., & Morsa, M. (2026). Occupational stress and professional burnout among the workforce: The relationship between organizational justice and burnout in Generations X & Y. *Acta Psychologica*, 264. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106499>
16. Nguyen, P.-T., Nguyen-Le, L.-T., Duong-Vo, T.-L., Tran-Thien, G.-P., & Tran-Chi, V.-L. (2025). The role of work motivation and organizational justice in employee stress: A cross-sectional study. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*, 11(1), 116–128. <https://doi.org/10.46281/bjmsr.v11i1.2751>

17. Lainidi O., Johnson J., Griffin B., Koutsimani P., Mouratidis C., Keyworth C., O'Connor D. B. Associations between burnout, employee silence and voice: a systematic review and meta-analysis. *Psychology & Health*. 2025. <https://doi.org/10.1080/08870446.2025.2509074>
18. Schaufeli W. B., De Witte H., Desart S. Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *Int J Environ Res Public Health*. 2020. № 17(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
19. Вараксіна О., Бархатов І., Індутний А. Етапи розвитку мотивації персоналу та її вплив на організаційну ефективність в управлінському контексті. *Економіка та суспільство*. 2025. № 72. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-88>
20. Федоришин Г. М., Кицен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу державної служби України з надзвичайних ситуацій. Соціально-правові студії. 2020. Вип. 2 (8). С. 178-185. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-2-178-185>
17. Lainidi, O., Johnson, J., Griffin, B., Koutsimani, P., Mouratidis, C., Keyworth, C., & O'Connor, D. B. (2025). Associations between burnout, employee silence and voice: A systematic review and meta-analysis. *Psychology & Health*. <https://doi.org/10.1080/08870446.2025.2509074>
18. Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
19. Varaksina, O., Barkhatov, I., & Indutnyi, A. (2025). Stages of development of staff demotivation and its impact on organizational effectiveness in the managerial context. *Ekonomika ta suspilstvo*, 72. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-88> (in Ukrainian)
20. Fedoryshyn, H. M., & Kytsmen, N. Z. (2020). Socio-psychological factors of professional burnout among personnel of the State Emergency Service of Ukraine. *Sotsialno-pravovi studii*, 2(8), 178–185. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2020-2-178-185> (in Ukrainian)

Svitlana Biriuchenko*,
PhD (Economics), Associate Professor
ek_bsyu@ztnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0002-6340-8607>

Tetiana Ostapchuk*,
D.Sc. (Economics), Professor
ostapchuk-a@ztnu.edu.ua
<https://orcid.org/0000-0001-9623-0481>

* Zhytomyr Polytechnic State University, 103, Chudnivska Str., Zhytomyr, 10005, Ukraine

SOCIO-ETHICAL PRINCIPLES OF PERSONNEL DEMOTIVATION AT THE ENTERPRISE AS A FACTOR OF PROFESSIONAL BURNOUT

Abstract. The purpose of this article is to substantiate methodological approaches to examining the socio-ethical principles of employee demotivation within an enterprise as a factor contributing to professional burnout. In this study, professional burnout is interpreted not merely as an individual psychological response to excessive workload or occupational stress, but as a complex multifactorial phenomenon shaped by the organizational, managerial, social, and ethical characteristics of the internal business environment. The use of digital analytics tools enabled the identification of increasing scholarly attention to the phenomenon of psychological and occupational exhaustion in interdisciplinary research and facilitated tracing the gradual institutionalization of professional burnout within both academic and public discourse. The findings indicate that the key determinants of professional burnout extend beyond work intensity and psychological overload to include unfair managerial practices, lack of trust in leadership, non-transparent reward systems, ineffective ethical communication, and violations of employee dignity and respect in workplace interactions. It is argued that the persistent influence of these factors generates moral stress, which gradually transforms initial employee demotivation into a sustained condition of emotional exhaustion, professional alienation, and declining productivity. The scientific novelty of the study lies in advancing a conceptual approach to understanding professional burnout as a consequence of socio-ethical distortions in the personnel management system, as well as in developing an integrated model for burnout prevention and mitigation based on the interconnection of an ethical organizational environment, fair managerial practices, psychological safety, and mechanisms for restoring employee resources. The practical significance of the research lies in the potential applications of the proposed model for designing HR management programs, improving corporate culture, and implementing early-stage diagnostic systems to identify and prevent professional burnout risks in enterprises.

Keywords: *Demotivation, Occupational Burnout, Socio-Ethical Principles, Human Resources Management.*

JEL Classification: M12; M14; J28.

In cites: Biriuchenko, S., & Ostapchuk, T. (2026). Socio-ethical principles of personnel demotivation at the enterprise as a factor of professional burnout. *Social Economics*, 74, 164–176. <https://doi.org/10.26565/2524-2547-2026-74-14> (In Ukrainian)

Конфлікт інтересів: автор повідомляє про відсутність конфлікту інтересів.

Автори підтверджують, що при написанні наукової статті ресурс штучного інтелекту використовувався (зокрема, ChatGPT4, OpenAI, Perplexity 2025) для редагування англomовного тексту анотації, підбору літературних джерел з обов'язковою прикінцевою перевіркою та погодженням авторами.

Conflict of Interest: The author declares no conflict of interest.

The authors confirm that, whilst writing this research article, artificial intelligence tools were used (specifically, ChatGPT4, OpenAI and Perplexity 2025) to edit the English-language abstract and select references, subject to mandatory final verification and approval by the authors.

Стаття надійшла до редакції 17.04.2026 р.

Стаття пройшла рецензування 18.05.2026 р.

Стаття рекомендована до друку 27.05.2026 р.

Стаття опублікована 30.05.2026 р.

Received: 17 April 2026

Revised: 18 May 2026

Accepted: 27 May 2026

Published: 30 May 2026