

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту
Завідувачка кафедрою



«18» листопада 2025 р.

**ПРОБЛЕМА КОРПОРАТИВНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ
ФАРМАЦІЇ**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого
(магістерського) рівня вищої освіти, групи
м210П-з

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові
науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма: Психологія
тренінгової роботи

Цимбал Оксана Володимирівна

Керівник: старша викладачка

Федорик Вікторія Володимирівна

Рецензент: к. психол. н., доцент

Стрільчук Оксана Володимирівна

Запоріжжя – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КОРПОРАТИВНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ.....	9
1.1.Поняття «депривація» в психології.....	9
1.2.Корпоративна депривація як форма професійної фрустрації.....	12
1.3.Психологічні механізми депривації.....	17
1.4.Сучасні моделі корпоративної депривації в організаційній психології.....	21
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ У СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ.....	28
2.1. Організація і методи дослідження корпоративної депривації у спеціалістів фармації.....	28
2.2. Аналіз результатів дослідження корпоративної депривації у спеціалістів фармації.....	38
Висновки до другого розділу.....	40
РОЗДІЛ ІІІ. ПОДОЛАННЯ ТА ПРОФІЛАКТИКА КОРПОРАТИВНОЇ ДЕПРИВАЦІЇ У СПЕЦІАЛІСТІВ ФАРМАЦІЇ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ.....	42
3.1. Обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгової програми для подолання та профілактики корпоративної депривації у спеціалістів фармації.....	42
3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми подолання та профілактики корпоративної депривації у спеціалістів фармації.....	47
Висновки до третього розділу.....	63
ВИСНОВКИ.....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	74

ВСТУП

Актуальність даного дослідження визначається тим, що корпоративна депривація фармацевтів у 2025 році стала не лише економічним чи організаційним явищем, але й насамперед психологічною проблемою, яка прямо впливає на якість фармацевтичної допомоги населенню. Відсутність системної підтримки персоналу в кризові періоди може призвести до зростання випадків професійного вигорання, плинності кадрів і втрати кваліфікованих спеціалістів.

Фармацевтична галузь є однією з ключових сфер охорони здоров'я, яка забезпечує населення лікарськими засобами та сприяє підтриманню життєдіяльності суспільства.

У сучасних умовах вона функціонує на стику державної регуляції, ринкових механізмів і високої соціальної відповідальності. Разом із тим фармацевтичні спеціалісти, які безпосередньо взаємодіють із пацієнтами, дедалі частіше стикаються з професійними ризиками психологічного характеру, що проявляються у вигляді корпоративної депривації.

Поняття депривації в психології розглядається як стан, що виникає внаслідок обмеження або втрати важливих для людини потреб – матеріальних, соціальних, емоційних чи професійних.

У корпоративному контексті депривація означає відчуття нестачі підтримки, мотивації, визнання та справедливих умов праці.

Вона часто супроводжується фрустрацією, емоційним виснаженням, зниженням професійної ідентичності й відчуженням від корпоративних цінностей.

У березні 2025 року в Україні відбулися суттєві зміни в регулюванні фармацевтичного ринку, що стали потужним стресором для спеціалістів галузі. Зокрема, з 1 березня було ухвалено рішення про зниження цін на низку лікарських засобів із переліків МОЗ, що зумовило близько 1% зменшення середньозваженої вартості упаковки ліків.

Одночасно було впроваджено заборону маркетингових послуг та промоції препаратів до розробки Кабінетом Міністрів України чітких правил та механізмів реферування оптових цін.

Ці рішення спричинили збої в постачанні лікарських засобів: у березні кількість відсутніх товарних позицій у дистриб'юторів зросла більш ніж на 70% порівняно з попередніми місяцями.

Додатковим чинником тиску став посилений державний нагляд, коли Держпродспоживслужба активізувала перевірки аптек за зверненнями громадян, а Держлікслужба збирала дані з аптечних мереж для стабілізації ситуації.

Хоча в подальшому, у квітні–червні 2025 року, відбулася поступова нормалізація постачання і стабілізація цін, психологічні наслідки для спеціалістів фармації виявилися довготривалими.

З 1 липня 2025 року для всіх ліцензованих аптек України стала обов'язковою участь у програмі «Доступні ліки», що означає необхідність укласти договір з Національною службою здоров'я України (НСЗУ).

Крім того, було внесено зміни до правил нарахування балів безперервного професійного розвитку (БПР) для медичних працівників.

Змін зазнали аптеки, а саме обов'язкова участь в програмі «Доступні ліки», де усі аптеки, що мають ліцензію на роздрібну торгівлю, зобов'язані підписати договір з НСЗУ для участі в програмі реімбурсації, що дозволить пацієнтам отримувати ліки безоплатно чи з частковою доплатою за електронним рецептом у будь-якій аптеці.

Підключення до системи: для укладання договору аптеки повинні обрати медичну інформаційну систему (МІС), зареєструватися в Електронній системі охорони здоров'я (ЕСОЗ), забезпечити своїх працівників кваліфікованими електронними підписами (КЕП) та зареєструвати їх у системі.

Для працівників аптечних мереж ці події стали потужним джерелом психологічного напруження.

З одного боку, зниження цін і заборона промоцій позбавили фармацевтів додаткових корпоративних бонусів, а отже, і частини відчуття професійної значущості та визнання. З іншого боку, зростання дефектури посилило кількість конфліктних ситуацій з пацієнтами, які не могли придбати необхідні ліки. У результаті фармацевти опинилися в умовах емоційного виснаження, підвищеної тривожності, зниження лояльності до роботодавця й відчуття професійної безпорадності.

Об'єктом дослідження є корпоративна депривація.

Предметом дослідження є процеси корпоративної депривації та їхні прояви у фармацевтичній діяльності після регуляторних змін 2025 року (психологічні механізми корпоративної депривації та їхній вплив на професійну ідентичність, мотивацію і рівень емоційного вигорання спеціалістів фармацевтичної сфери).

Метою дослідження є теоретичний аналіз та емпіричне дослідження психологічних проявів корпоративної депривації спеціалістів фармації в умовах регуляторних реформ фармацевтичного сектору України 2025 року.

Для досягнення поставленої мети нами було сформовано такі **завдання**:

1) Розкрити психологічну сутність поняття депривації та її корпоративні прояви; дослідити специфіку професійної діяльності фармацевтів та пов'язані з нею психологічні ризики; проаналізувати події березня 2025 року як чинник корпоративної депривації; виявити психологічні наслідки цих подій для фармацевтів (емоційне вигорання, тривожність, зниження мотивації).

2) Емпірично дослідити психологічні прояви корпоративної депривації спеціалістів фармації.

3) Розробити та апробувати тренінг з формування професійної ідентичності та мотивації спеціалістів фармації в умовах корпоративної депривації.

4) Запропонувати практичні шляхи мінімізації деприваційних процесів у корпоративному середовищі аптечних мереж.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи

дослідження:

- теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;
- емпіричні: опитування, анкетування.

Емпірична база дослідження. 45 фармацевтів аптечних мереж м. Дніпро

Наукова новизна роботи полягає у спробі комплексно поєднати аналіз нормативних змін у фармацевтичному секторі з вивченням їхнього впливу на психологічне благополуччя та професійну ідентичність фармацевтів.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у поглибленні наукових уявлень про феномен корпоративної депривації як специфічної форми професійної фрустрації, що виникає у фахівців фармацевтичної галузі в умовах змін соціально-економічного та регуляторного середовища. У роботі уточнено зміст поняття корпоративної депривації, визначено її психологічні механізми (зниження професійної мотивації, деформація професійної ідентичності, розвиток емоційного вигорання), а також систематизовано чинники, що зумовлюють її посилення у фармацевтів під впливом галузевих реформ 2025 року.

Теоретично обґрунтовано зв'язок корпоративної депривації з процесами професійної ідентифікації, суб'єктності працівника, а також із моделями емоційного вигорання (К. Маслач), ресурсно-его-орієнтованими підходами (Д. Гобфолл), само детермінаційною теорією мотивації (Е. Десі, Р. Раян) та концепціями організаційної культури (Е. Шейн).

Уточнено наукові підходи до розуміння впливу корпоративних реформ фармацевтичного сектору на психологічне благополуччя та професійну стабільність спеціалістів.

Результати дослідження розширюють наявну теорію організаційної та професійної психології, поглиблюють уявлення про умови формування професійної ідентичності фармацевтів і створюють підґрунтя для подальших

наукових розробок, спрямованих на розроблення моделей психологічної підтримки персоналу в умовах системних реформ охорони здоров'я.

Практичне значення дослідження полягає у можливості розробки рекомендацій для роботодавців і державних структур щодо впровадження програм психологічної підтримки, підтримки персоналу, а також у формуванні нових підходів до подолання корпоративної депривації в аптечних мережах.

Таким чином, дана робота спрямована на з'ясування того, як економічні та регуляторні фактори можуть трансформуватися у психологічні проблеми в професійному середовищі фармацевтів, та яким чином ці проблеми можна вирішити за допомогою інструментів організаційної психології та корпоративного менеджменту.

У подальшому, наприкінці вересня 2025 року, фармацевтична галузь знову зіткнулася зі значними змінами. 30 вересня 2025 року набрав чинності наказ МОЗ України від 10.09.2025 №1409 «Про затвердження Переліків лікарських засобів і медичних виробів, які підлягають реімбурсації за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення, станом на 28 серпня 2025 року». Цим документом суттєво розширено програму «Доступні ліки», до якої з жовтня 2025 року включено 85 нових лікарських засобів, серед них - препарати для лікування онкологічних (зокрема екземестан, летрозол і тамоксифен для гормональної терапії раку молочної залози), серцево-судинних, ендокринних, респіраторних, психічних та інших захворювань.

Це розширення позитивно вплинуло на доступність медикаментів для населення, однак знову стало психологічним викликом для спеціалістів фармації.

Розширення номенклатури лікарських засобів, необхідність швидкої адаптації до нових правил реімбурсації та збільшення навантаження на аптечний персонал зумовили зростання інформаційного стресу, а також ризики повторної професійної депривації.

Таким чином, протягом 2025 року фармацевтична галузь України зазнала низки регуляторних і системних змін, які посилили потребу в дослідженні психологічного стану та корпоративного благополуччя спеціалістів фармації.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (47 найменувань, з них 17 іноземною мовою) і 6 додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 87 сторінок, з них основного тексту – 69 сторінок. Робота містить 4 таблиці.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретичне, емпіричне та практико-орієнтоване дослідження проблеми корпоративної депривації спеціалістів фармації в умовах інтенсивних змін фармацевтичного ринку та оновлення державної політики у сфері охорони здоров'я у 2025 році. Отримані результати дозволяють сформулювати наступні узагальнення, які повністю розкривають мету та завдання дослідження:

1. Теоретичний аналіз проблеми, заснований на працях провідних психологів (Р. Спіца, Д. Десі, К. Маслач, М. Карамушки та ін.), показав, що корпоративна депривація є багатовимірним феноменом, який охоплює професійну, соціальну, емоційну та мотиваційну сфери особистості працівника. В організаційному середовищі цей стан проявляється у втраті доступу до ресурсів, зниженні контролю над професійною діяльністю, зростанні невизначеності та, як наслідок, підвищенні тривожності. Корпоративна депривація спеціалістів фармації виступає критичною формою професійної фрустрації, що безпосередньо провокує емоційне вигорання, послаблення професійної ідентичності та зниження внутрішньої мотивації.

2. Емпіричне дослідження, проведене на вибірці 45 фармацевтів аптечних мереж м. Дніпро, засвідчило високий рівень поширення деприваційних симптомів. Тест MBI-HSS зафіксував критично підвищені показники емоційного виснаження та редукції професійних досягнень, підтверджуючи актуальність проблеми для сучасної фармацевтичної сфери. Аналіз соціально-професійних факторів виявив їхню значущу роль у формуванні деприваційних станів. Серед ключових чинників – інформаційне перевантаження, часті конфліктні ситуації з клієнтами, дефектура товарів, брак ресурсів та посилення контролю. Встановлено, що корпоративна культура аптечних мереж часто не забезпечує необхідного рівня психологічної підтримки, що багаторазово збільшує ризики емоційного та мотиваційного виснаження.

3. Виявлено, що реформи 2025 року (зокрема, зниження цін, заборона маркетингових послуг, зростання дефектури, обов'язкове приєднання до програми «Доступні ліки» та зміни в ЕСОЗ) стали значним психологічним стресором, який посилив корпоративну депривацію. Фармацевти відчували втрату стабільності, підвищений тиск, перевантаження та невизначеність. Ці фактори негативно позначилися на емоційному стані, знизили професійну ефективність та підірвали мотиваційну сферу фахівців.

4. Комбінований аналіз результатів дозволив визначити, що корпоративна депривація знижує професійну ідентичність. Це виявляється у втраті віри у власну компетентність, зниженні лояльності до організації та формуванні стану «корпоративної апатії». Спеціалісти переживають внутрішній конфлікт між медичною місією (служіння пацієнту) та жорсткими комерційними вимогами (плани продажів), що створює основні психологічні ризики: когнітивне виснаження через інформаційне перевантаження та емоційне вигорання через фрустрацію успіху та знецінення праці.

5. На основі теоретичних положень та емпіричних даних обґрунтовано та розроблено психокорекційну програму підтримки спеціалістів фармації. Програма має інтегрований характер і поєднує методики саморегуляції, арт-терапії та мотиваційно-смысловий модуль («Професійний сенс»). Програма спрямована на зниження тривожності, відновлення емоційної рівноваги, підсилення внутрішніх ресурсів та формування стійкої професійної ідентичності. Очікувані результати її впровадження – зменшення проявів емоційного виснаження, підвищення стресостійкості та поліпшення корпоративного клімату – підтверджують, що вона є дієвим засобом подолання негативних ефектів депривації та може бути успішно інтегрована в систему психологічної підтримки персоналу аптечних мереж.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило, що корпоративна депривація спеціалістів фармації в умовах реформування системи охорони здоров'я є актуальною та гострою психологічною проблемою, яка має як індивідуальні, так і значні організаційні наслідки. Запропонована програма

надає практичний інструмент для її ефективної профілактики та корекції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акименко Ю.Ф. Психологічна корекція ставлення батьків до дітей молодшого шкільного віку : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ. 2003. 19 с.
2. Ананьєв Б.Г. Людина як предмет пізнання. Київ : Либідь. 2006. 384 с.
3. Бандурка О.М., Кузнецов В. Психологія управління. Харків : Університет внутрішніх справ. 2019. 412 с.
4. Булах І.С. Специфіка особистісного зростання підлітка. *Журнал практикуючого психолога*. 2002. Вип. 8. С. 72–85.
5. Варава Л.А. Переживання особистістю почуття самотності в стані соціальної депривації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ. 2009. 20 с.
6. Варій Ю.М. Загальна психологія : підручник. Львів : Новий Світ-2000. 2016. 624 с.
7. Вовчик-Блакитна О.О. Співтворчість педагогів та батьків як умова розвитку особистісного потенціалу дитини. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць*; за ред. С.Д. Максименка, С.О. Ладивір. Київ. 2006. Т. 4. С. 27–41.
8. Громовик Б.М., Гудзенко О.П. Фармацевтична практика. Львів : ЛНМУ. 2021. 312 с.
9. Долинська М.В., Левченко Н.В., Чепелєва Л.І., Уманець О.В. Активні методи в роботі практичного психолога : навч. посіб. Київ : УДПУ. 2001. 80 с.
10. Дробот О.В. Професійна свідомість керівника : навч. посіб. Київ : Талком. 2016. 340 с.
11. ЕСОЗ. Методичні рекомендації щодо роботи з е-рецептами. Київ : МОЗ України. 2025. 18 с.
12. Жданова Л. Психологія відповідальності фахівця. Харків : Основа. 2017. 208 с.

13. Зеєр Е. Психологія професійного розвитку. Київ : Академвидав. 2020. 286 с.
14. Карамушка Л.М. Психологія управління : підручник. Київ : КМ Академія. 2020. 312 с.
15. Кейдіс А.І. Емоційно-рухова арт-терапія : методичний посібник. Київ. 2020. 112 с.
16. Кокун О.М. Психологія професійного становлення особистості. Київ : КМУ. 2012. 256 с.
17. Корнієнко В. Практикум із тілесно-орієнтованої терапії. Київ. 2019. 140 с.
18. Лебедь Т.Ф., Савченко Т.А. Комунікативна культура провізора. Київ : Медицина. 2017. 204 с.
19. Ложкін Г.В., Волянчук Н. Психологія адаптації особистості. Київ : Академвидав. 2015. 344 с.
20. Максименко С.Д. Загальна психологія : підручник. Київ : Форум. 2020. 512 с.
21. Михайлова Л.М. Основи фармацевтичної опіки. Харків : НФаУ. 2018. 220 с.
22. Наказ МОЗ України № 1409 від 10.09.2025 «Про затвердження Переліків лікарських засобів і медичних виробів, які підлягають реімбурсації...». Київ. 2025. 58 с.
23. Національна служба здоров'я України. Аналітичний звіт програми «Доступні ліки». Київ : НСЗУ. 2025. 44 с.
24. Нормативні документи щодо реферування оптових цін. Постанова КМУ № 726 від 2025 р. Київ. 2025. 12 с.
25. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія професійної діяльності. Івано-Франківськ : Прикарпатський ун-т. 2017. 364 с.
26. Служба лікарських засобів та контролю за наркотиками. Звіт про дефектуру лікарських засобів у аптечних закладах. Київ. 2025. 20 с.

27. Смирнова А. Психологічні фактори професійного вигорання медичних працівників. *Психологія і суспільство*. 2020. № 3. С. 48–57.
28. Терлецька Ю.М. Психічна депривація: сутність та наслідки. Київ : Вид-во КНУ. 2018. 164 с.
29. Черезова І.О. Загальна психологія : навчальний посібник. Бердянськ : БДПУ. 2021. 156 с.
30. Alderfer C. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. New York : Free Press. 1972. 232 p.
31. Argyris C. Personality and Organization. New York : Harper & Row. 1957. 320 p.
32. Bochelyuk V., Chaban O. Stress-Management in Helping Professions. Kyiv : Medytsyna. 2020. 256 p.
33. Deci E.L., Ryan R.M. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. New York : Guilford Press. 2000. 371 p.
34. Freire P. Pedagogy of the Oppressed. 2020. 256 p.
35. Hobfoll J. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44(3). P. 513–524.
36. Kahn R. Organizational Stress. New York : Wiley. 1981. 342 p.
37. Kahn W. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 33(4). P. 692–724.
38. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, Appraisal and Coping. New York : Springer. 1984. 456 p.
39. Lewin K.A Dynamic Theory of Personality. New York : McGraw-Hill. 1935. 210 p.
40. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. New York : Prentice Hall. 1981. 212 p.
41. Maslach C., Jackson S. The Measurement of Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. №2. P. 99–113.

42. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout. San Francisco : Jossey-Bass. 1997. 192 p.
43. McCarthy C., Cartwright S. Occupational Stress and Employee Wellbeing. London : Routledge. 1994. 215 p.
44. Schein E. Organizational Culture and Leadership. San Francisco : Jossey-Bass. 2010. 464 p.
45. Seligman M. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness. New York : Free Press. 2011. 349 p.
46. Spitz R. Hospitalism: An Inquiry into the Genesis of Psychiatric Conditions in Early Childhood. *Psychoanalytic Study of the Child*. 1945. Vol. 1. P. 53–74.
47. Taris T., Schaufeli W. Work Engagement, Burnout and Motivation. *Work & Stress*. 2014. Vol. 28(3). P. 215–231.