

**Швед Вадим**

*кандидат економічних наук, доцент,  
професор кафедри бізнесу та права  
Вінницького соціально-економічного інституту  
Університету «Україна»  
<https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>*

## ФОРМУВАННЯ ДОВІРИ ДО ОСОБИСТОСТІ ЯК БАГАТОРІВНЕВИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОЦЕС

**Анотація.** У статті здійснено теоретичне узагальнення проблеми формування довіри до особистості як багаторівневого психологічного процесу, що розгортається в умовах неповної інформації та неминучого міжособистісного ризику. Довіра інтерпретується як інтегрований стан, у якому поєднуються когнітивне оцінювання надійності іншої людини, емоційне переживання безпеки у взаємодії та поведінкова готовність до кроку, пов'язаного з відкритістю, співпрацею або делегуванням. Показано, що довіра до конкретної особи не зводиться до симпатії чи загального позитивного ставлення, оскільки передбачає очікування відповідальної й передбачуваної поведінки партнера та перевіряється, насамперед, узгодженістю слів і дій у повторюваних ситуаціях. Концептуально довіра поєднує бачення базової довіри як ранньої установки безпеки, соціально навчальну логіку формування узагальнених очікувань надійності, підхід самоефективності як внутрішнього ресурсу прийняття соціального ризику, а також системне розуміння довіри як механізму редукції складності взаємодії. Обґрунтовано, що ключовими маркерами стану довіри виступають компетентність, доброзичливість та цілісність, причому дефіцит цілісності підважує стан довіри глибше, ніж помилки компетентності, оскільки змінює інтерпретацію намірів та ускладнює прогнозування майбутньої поведінки. Окремо проаналізовано співвідношення когнітивних та афективних підстав довіри та показано, що їх нерівномірний розвиток зумовлює специфічні конфігурації взаємодії, коли відносини довіри залишаються або функціонально стабільними без емоційної безпеки, або емоційно теплими без достатньої надійності для відповідальних рішень. Важливим результатом є висвітлення ролі нестабільності оцінок стану (рівня) довіри, що пов'язано не лише з упередженістю, а й з випадковою варіативністю суджень, яку доцільно розглядати як шум, оскільки саме він може створювати враження непередбачуваності партнера навіть без реальних змін у його поведінці. Розкрито логіку відновлення довіри після порушення очікувань та підкреслено залежність відновних стратегій від типу порушення.

**Ключові слова:** довіра, довіра до особистості, міжособистісна довіра, самодовіра, компетентність, доброзичливість, цілісність.

**Shved Vadim**

*PhD in Economics, Associate Professor,  
Professor, Department of Business and Law  
Vinnytsia Institute of Economics and Social Sciences  
University "Ukraine"  
<https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>*

## FORMATION OF TRUST IN A PERSON AS A MULTILEVEL PSYCHOLOGICAL PROCESS

**Abstract.** The article provides a theoretical analysis of how trust in a person is formed as a multilevel process of moving from uncertainty to interaction, integrating a cognitive appraisal of another individual's reliability, an affective sense of safety, and readiness to accept behavioral risk through openness, cooperation, and delegation. Trust is conceptualized as an integrated state that cannot be reduced to liking, because it entails expectations of responsibility, predictability, and the partner's consistency with norms of reciprocity. The conceptual framework combines a developmental view of basic trust as an early security orientation, a social-learning logic of generalized expectancies of reliability, the notion of self-efficacy as an internal resource for accepting social risk, and a systems perspective that treats trust as a mechanism for reducing complexity. The paper argues that a stable level of trust in

a particular person develops when signals of competence, benevolence, and integrity are sufficiently stable and is sustained by repeated predictability of decisions in comparable situations; by contrast, trust fragility is driven not only by systematic judgment biases but also by random variability in judgments—described as noise—which can generate a sense of unpredictability even without actual changes in the partner’s behavior. It is shown that the cognitive and affective bases of trust may develop unevenly and may differentially shape willingness to delegate, while trust repair after violated expectations depends on the type of violation and requires different corrective strategies. The practical significance of the findings lies in applying the integrative model to analyze and maintain trust-based relationships in managerial, educational, and helping contexts by increasing behavioral consistency, transparency of motives, communication quality, and constructive processing of mistakes. The scientific contribution is the emphasis on the temporal stability of trust evaluations as a distinct indicator of interaction quality and the proposal to distinguish bias from noise in trust measurement, thereby strengthening the validity of interpretations in psychological research and applied diagnostics.

**Keywords:** trust, trust in a person, interpersonal trust, self-trust, competence, benevolence, integrity.

### Постановка проблеми та аналіз досліджень.

Формування довіри до особистості є фундаментальною проблемою соціальної та практичної психології, оскільки довіра забезпечує можливість взаємодії у ситуаціях, де повна перевірка намірів і майбутніх дій іншої особи недоступна або надмірно затратна. У прикладних сферах рівень довіри безпосередньо пов’язаний із готовністю до кооперації, делегування, прийняття допомоги та витратами щодо контролю. Український науковий дискурс останніх років розвиває аналіз довіри як багатовимірного психологічного феномену та як ресурсу психологічного здоров’я, зокрема через дослідження самодовіри та її зв’язків зі стресостійкістю, а також через осмислення ролі базової довіри у підтриманні добробуту в умовах невизначеності [2; 8]. Паралельно акцентується увага на організаційному вимірі довіри як чинникові управлінської ефективності та передбачуваності взаємодії у системах, де рішення мають наслідки для багатьох учасників [9], а також психолого-економічний вимір, у якому довіра розглядається як умова вибору, координації й обміну в середовищі ризику [10]. Також увага приділяється дослідженням стресу й професійного вигорання, де дефіцит підтримки та зниження рівня психологічних ресурсів підвищують крихкість стану довіри у професійній взаємодії [3].

Теоретико-методологічні огляди вітчизняних авторів підкреслюють різні концептуальні лінії пояснення довіри, що потребує інтеграції підходів та уточнення механізмів становлення довіри до особистості у різних контекстах [4; 6]. Міжнародна традиція описує довіру до конкретної людини через компоненти довіреності, афективні та когнітивні підстави довіри, роль соціального пізнання і моральної оцінки, а також через уявлення про довіру як редукцію соціальної складності [13; 14; 17; 18; 19]. Окремою сучасною проблемою є нестабільність оцінок надійності,

коли коливання суджень у співставних ситуаціях можуть підважувати довіру незалежно від реальної поведінки партнера, що у концепції шуму описано як випадкова варіативність людських оцінок [15].

Мета статті полягає у теоретичному узагальненні підходів до формування довіри до особистості та в обґрунтуванні інтеграційної моделі, яка поєднує розвиткові передумови, соціально-навчальні механізми, когнітивно-емоційну динаміку оцінювання іншого та контекстні умови стабільності взаємодії.

**Виклад основного матеріалу.** Довіру до особистості доцільно розглядати як інтегрований психологічний стан, що включає когнітивний компонент оцінювання надійності та прогнозування дій іншого, емоційний компонент переживання безпеки у взаємодії та поведінковий компонент готовності прийняти міжособистісний ризик, відкриваючись, співпрацюючи або делегуючи. У такому розумінні довіра не зводиться до симпатії, оскільки передбачає очікування відповідальності й узгодженості дій партнера з прийнятими нормами взаємності. В українському контексті ці аспекти проявляються особливо виразно у професійних середовищах, де взаємодія потребує передбачуваності та надійності, а дефіцит довіри збільшує витрати контролю та підсилює напруження у взаєминах [6; 8].

З точки зору ретроспективи, ми пов’язуємо довіру з базовою установкою безпеки. У концепції Е. Еріксона базова довіра формується як ранній досвід керованості світу та надійності інших, що згодом впливає на поріг готовності до взаємозалежності та прийняття соціального ризику [12]. У сучасних вітчизняних публікаціях базова довіра розглядається як компонент психологічного здоров’я, що підтримує відчуття життєвої стійкості та зменшує хронічну настороженість у ситуаціях нестабільності [8]. Це важливо для

формування довіри до конкретної особи, оскільки за крихкої базової довіри будь-яка двозначність сигналів частіше інтерпретується як потенційна загроза, а рівень довіри стає більш залежним від зовнішніх гарантій.

Внутрішнім ресурсом, який полегшує довіру до іншого, виступає самодовіра та самоефективність. Підхід А. Бандури показує, що віра у власну спроможність діяти результативно та витримувати наслідки помилок знижує суб'єктивну загрозу ризику та робить делегування психологічно більш прийнятним [11]. Українські дослідження самодовіри підкреслюють її значення як атрибуту стресостійкості, що опосередковано підтримує та довіру до інших людей через зниження потреби у надконтролі [2]. У професійних допоміжних практиках, де навантаження та невизначеність є значними, виснаження ресурсів і зростання стресу можуть піддажувати стабільність довіри та погіршувати якість взаємодії [3].

Соціально-навчальна підхід пояснює формування довіри як узагальнене очікування надійності, сформоване на основі повторюваного досвіду взаємності. Концепція Дж. Роттера підкреслює, що люди засвоюють очікування щодо того, наскільки інші дотримуються зобов'язань, і надалі екстраполюють ці очікування на нові ситуації та нових партнерів [20]. Довіра до конкретної особистості стає стійкішою тоді, коли взаємодія забезпечує серію підтверджень передбачуваності рішень, а також узгодженості слів і дій. Натомість різноспрямована поведінка у співставних ситуаціях породжує досвід непередбачуваності, що знижує рівень довіри навіть тоді, коли відсутні прямі ознаки недоброзичливості.

Ключовим базисом становлення довіри є оцінювання стану довіри до іншого. Інтегративна модель довіри Р. Маєра, Дж. Девіса та Ф. Шурмана пропонує розглядати такий стан довіри через компетентність, доброзичливість і цілісність, де компетентність відповідає уявленню про спроможність виконувати обіцяне, доброзичливість відбиває готовність враховувати інтереси іншого, а цілісність фіксує узгодженість поведінки з нормами та зобов'язаннями [18]. У площині соціального пізнання це узгоджується з даними про універсальні виміри сприйняття іншого, де оцінювання намірів через теплоту й оцінювання спроможності через компетентність формують базову матрицю першого враження [13]. При цьому моральна оцінка часто має пріоритет у загальній оцінці особистості, що продемонстровано у дослідженнях домінування

морального характеру в сприйнятті людей, і це пояснює, чому порушення цілісності зазвичай руйнує довіру глибше, ніж помилки компетентності [14]. У прикладних українських працях організаційного і психолого-економічного профілю також простежується думка, що передбачуваність, прозорість мотивів і відповідальність за наслідки є критичними умовами підтримання взаємодії, в якій зберігається стан довіри [8; 9].

Динаміка стану довіри уточнюється через розрізнення когнітивних та афективних підстав. Д. МакАллістер показав, що когнітивна довіра спирається на уявлення про надійність, дисципліну та професійну компетентність, тоді як афективна довіра формується через досвід взаємної підтримки, турботи і поваги [19]. У реальних взаєминах ці підстави можуть розвиватися нерівномірно, через що встановлюються відносини довіри, які є функціонально стабільними, але емоційно дистанційованими, або, навпаки, емоційно близькими, але недостатньо надійними для делегування і відповідальних рішень. Так, довіра до викладача також описується як чинник, що опосередковує прийняття впливу та готовність до співпраці, а, отже, залежить і від компетентності, і від досвіду поваги та справедливості взаємодії [5].

Важливий сучасний аспект становлення довіри пов'язаний зі стабільністю суджень. Окрім систематичних зміщень оцінювання, значну роль відіграє випадкова варіативність суджень, описувана як шум, тобто коливання оцінок у співставних ситуаціях через вплив контексту, стану, фону інформації та порядку розгляду даних [15]. З точки зору довіри до особистості це означає, що стан довіри може погіршуватися через суб'єктивне відчуття непослідовності, яке виникає не лише через поведінку партнера, а й через нестабільність власних оцінок. У таких умовах підвищується чутливість до дрібних сигналів, зростає потреба у зовнішніх гарантіях, а також посилюється роль прозорих пояснень і повторюваних підтверджень передбачуваності, що стабілізують рівень довіри.

Системне бачення довіри додатково пояснює, чому довіра не усуває ризик, а робить його прийнятним. Н. Луман трактує довіру як механізм редукції соціальної складності, що дозволяє діяти без тотальної перевірки та знижує транзакційні витрати контролю [17]. Тобто довіра до особистості є умовою збереження темпу взаємодії, особливо у професійних середовищах, де координація потребує швидких рішень та взаємної передбачуваності. Водночас у контексті інституційних

взаємодій важливим є те, що загальна довіра до систем може підтримувати або підважувати довіру до конкретних представників цих систем, що видно в українських дослідженнях чинників довіри громадян до працівників органів внутрішніх справ [1].

Порушення довіри є критичним етапом, що змінює інтерпретацію намірів і прогноз майбутніх дій. Дослідження відновлення довіри показують, що ефективність реакцій залежить від типу порушення. У публікації П. Кіма та співавторів обґрунтовано, що порушення компетентності та порушення цілісності мають різні психологічні наслідки, а, отже, потребують різної логіки відновлення, де для порушень цілісності недостатніми є лише пояснення і потрібні відповідальність, компенсація і триваліший період послідовної поведінки [16]. Таким чином, можемо стверджувати, що відновлення рівня довіри потребує змін у практиках, які повертають передбачуваність та знижують невизначеність для іншої сторони.

**Висновки.** Формування довіри до особистості є багаторівневим процесом, у якому базова довіра задає загальний поріг готовності приймати соціальний ризик, самодовіра і самоефектив-

ність забезпечують внутрішню опору, соціальне навчання формує узагальнені очікування надійності, а механізми соціального пізнання організують оцінювання намірів, спроможності та моральної визначеності партнера. Ми можемо констатувати, що стійкі відносини довіри до конкретної особи виникають за умови стабільності сигналів компетентності, доброзичливості й цілісності та підтримуються повторюваною передбачуваністю рішень у подібних ситуаціях, причому когнітивні й афективні підстави довіри можуть розвиватися нерівномірно та по-різному впливати на готовність до делегування. Наведене дає змогу стверджувати, що суттєвою причиною крихкості або нестабільності довіри стає не лише зміщення оцінювання, а й шум суджень, який підсилює переживання непередбачуваності та ускладнює стабільне оцінювання іншої людини. Отже, перспективними стають подальші емпіричні дослідження стабільності довіри у часі, розрізнення зміщень та шуму у вимірюванні довіри, а також оцінювання ефективності стратегій відновлення довіри залежно від типу порушення у професійних середовищах, включно з управлінськими, допоміжними та освітніми практиками.

#### Список використаних джерел

1. Василець Н.М. Соціально-психологічні чинники довіри громадян до працівників органів внутрішніх справ України : дис. канд. психол. наук, спеціальність : 19.00.05. Київ, 2016.
2. Гурлева Т.С., Журавльова Н.Ю. Довіра до себе як важливий атрибут стресостійкості особистості в умовах інформаційної війни, взаємозв'язок понять. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33(72). № 4. С. 76–82.
3. Давиденко Г.В., Швед В.В., Саранча І.Г., Омельченко О.В. Стрес і професійне вигорання у діяльності соціальних працівників, психологічні детермінанти та професійні ризики. *Наукові інновації та передові технології*. 2026. № 1. С.1732–1746.
4. Крижанівська Ю.В., Свідерська О.І. Теоретико-методологічний аналіз психологічного підходу до феномену довіри. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 58. С. 107–112.
5. Лашко О.В. Психологічні чинники розвитку довіри до викладача у студентів технічного університету. Дис. канд. психол. наук, спеціальність 19.00.07. Київ, 2021.
6. Лисенко Д.П. Довіра в предметному полі психологічних досліджень. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 40. С. 196–208.
7. Савченко О.В., Петренко В.В., Тімакова А.В. Методика довіри-недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе А. Купрейченко, україномовна адаптація, валідація та стандартизація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 5. С. 16–22.
8. Чайка Г.В. Вплив базової довіри на психологічне здоров'я людини. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2023. № 1. С. 46–51.
9. Швед В.В., Дудник М. Про деякі питання довіри в організаційному управлінні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Психологія*. 2025. № 4. С. 161–166.
10. Швед В.В., Ковтун А.В. Довіра як психолого-економічний феномен. *Інклюзія та суспільство*. 2025. № 3. С. 74–81.
11. Bandura A. Self-efficacy toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 1977. Vol. 84(2). P. 191–215. DOI 10.1037/0033-295X.84.2.191.
12. Erikson E.H. *Childhood and Society*. 2nd ed. New York : W.W. Norton. 1963.
13. Fiske S.T., Cuddy A.J.C., Glick P. Universal dimensions of social cognition warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*. 2007. Vol. 11(2). P.77–83. DOI 10.1016/j.tics.2006.11.005.
14. Goodwin G.P., Piazza J., Rozin P. Moral character predominates in person perception and evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2014. Vol. 106(1). P. 148–168. DOI 10.1037/a0034726.

15. Kahneman D., Sibony O., Sunstein C.R. *Noise A Flaw in Human Judgment*. New York : Little Brown Spark. 2021.
16. Kim P.H., Ferrin D.L., Cooper C.D., Dirks K.T. The effects of apology versus denial for repairing competence versus integrity based trust violations. *Journal of Applied Psychology*. 2004. Vol. 89(1). P. 104–118. DOI: 10.1037/0021-9010.89.1.104.
17. Luhmann N. *Trust and Power*. Cambridge. Polity Press. 2017.
18. Mayer R.C., Davis J.H., Schoorman F.D. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20(3). P. 709–734. DOI: 10.5465/amr.1995.9508080335.
19. McAllister D. J. Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*. 1995. Vol. 38(1). P. 24–59. DOI: 10.5465/256727.
20. Rotter J. B. Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*. 1971. Vol. 26. P. 443–452. DOI: 10.1037/h0031464.



Стаття поширюється на умовах  
ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Дата першого надходження статті до видання: 05.03.2026  
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 13.04.2026  
Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.05.2026