

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗІНА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

“Вплив психологічної безпеки особистості на психологічний клімат
колективу в організаціях під час воєнного стану”

Студента 2 курсу групи ПС-62
другого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми “Психологія”
за спеціальністю 053 - ПСИХОЛОГІЯ

Лінькова С. О.

Керівник: канд. психол. наук, доц. Крейдун Н. П.

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____

Кількість балів: _____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

м. Харків - 2025

ЗМІСТ

ЗМІСТ.....	2
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 . ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	8
1.1. Поняття та сутність психологічного клімату організації	8
1.2. Поняття та сутність психологічної безпеки особистості.....	15
1.3. Взаємозв'язок психологічної безпеки та психологічного клімату	
20	
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2 . ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	26
2.1. Організація емпіричного дослідження, етапи та їх зміст	26
2.2. Методи та методики діагностики.....	29
Висновки до розділу 2	35
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	36
3.1. Аналіз результатів дослідження.....	36
3.2. Результати математичної обробки даних.....	55

Висновки до розділу 3	60
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
АНОТАЦІЇ	74

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах воєнного стану українське суспільство стикається з масштабними викликами, які охоплюють не лише економічну чи політичну, але й психологічну сферу життя. Працівники різних галузей перебувають під постійним емоційним і психологічним тиском, спричиненим загрозою особистій безпеці, невизначеністю майбутнього, необхідністю адаптації до змін у структурі та функціонуванні підприємств. Такі фактори істотно впливають на психічний стан персоналу, на їхню мотивацію, здатність до концентрації, прийняття рішень, підтримання продуктивної взаємодії в колективі.

Проблема збереження психічного здоров'я працівників в умовах війни набуває особливої актуальності, адже саме людський ресурс стає одним із ключових чинників виживання та стійкості організацій. Виснаження, тривога, відчуття нестабільності та втрата контролю над ситуацією здатні не лише знизити індивідуальну ефективність, а й поступово руйнувати командну взаємодію, послаблюючи психологічну безпеку працівників. Саме тому постає необхідність у глибшому аналізі взаємозв'язку між психологічною безпекою особистості та соціально-психологічним кліматом колективу, адже ці два феномени перебувають у тісному взаємозв'язку.

Сприятливий соціально-психологічний клімат створює умови для відчуття захищеності, довіри та підтримки з боку колег і керівництва. У таких умовах працівники мають змогу відкрито висловлювати думки, ділитися переживаннями та брати участь у спільному прийнятті рішень, що зміцнює відчуття психологічної безпеки. У свою чергу, психологічно безпечне середовище стимулює розвиток командної згуртованості, сприяє стабільності

соціальних зв'язків і забезпечує більш ефективне функціонування організації в цілому. В умовах воєнного часу, коли невизначеність та ризики є постійними супутниками повсякденності, ці фактори набувають особливого значення.

Однак, незважаючи на очевидну важливість проблеми, в сучасній науці спостерігається певний розрив у розумінні системного впливу психологічного клімату на функціонування організацій у кризових умовах. Більшість традиційних моделей організаційної психології були розроблені для відносно стабільних соціально-економічних ситуацій, тому вони не враховують специфічних викликів воєнного часу — таких як постійна загроза життю, переміщення персоналу, втрата комунікаційних зв'язків, порушення звичного робочого ритму та ціннісна переорієнтація колективів.

Таким чином, можна говорити про наявність глибинної суперечності: з одного боку, суспільство гостро потребує ефективних механізмів підтримання психологічної безпеки та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організаціях; з іншого — наявні теоретичні підходи та практичні інструменти залишаються фрагментарними та методологічно недостатньо визначеними. Це створює потребу у подальшому науковому дослідженні особливостей взаємодії цих феноменів в умовах війни, розробленні моделей і рекомендацій, які б враховували унікальні стресогенні фактори, що супроводжують діяльність організацій у період воєнних дій.

Ключові теоретики, що досліджують психологічну безпеку та психологічний клімат, включають: Л. М. Карамушку, І. Баєву, Б. Єремєєва, Н. Воляннюк, Г. Ложкіна, І.І. Приходько, О.Л. Лазорко, Т.С. Пухареву, Е. Едмондсон.

Об'єкт дослідження - психологічний клімат в організації.

Предмет дослідження – зв'язок психологічної безпеки особистості та психологічного клімату в організації.

Мета дослідження - виявити та дослідити зв'язок між рівнем психологічної безпеки працівників і психологічним кліматом в організаціях, які функціонують в умовах війни.

Гіпотеза дослідження - існує позитивний статистично значущий зв'язок між високим рівнем психологічної безпеки працівників та сприятливим психологічним кліматом в організаціях, що діють в умовах війни.

Завдання дослідження

1. Теоретичний аналіз поняття психологічної безпеки особистості, психологічного клімату колективу
2. Визначити:
 - a. показники психологічної безпеки особистості
 - b. показники психологічного клімату в колективі
3. Провести статистико-математичний аналіз відповідності отриманих результатів

Методи дослідження

1. Теоретичний
2. Методики:
 - [Опитувальник психологічної безпеки на роботі \(PSI\)](#)
 - [Експрес-діагностика психологічної безпеки особистості І. І. Приходько](#)
 - [Оцінка рівня ситуативної та особистісної тривожності \(Тест Спілбергера\)](#)
 - [Експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шалито](#)
 - [Соціально-психологічний клімат колективу. Л. М. Карамушка, Ф. Ф. Федоришин](#)

Характеристика вибірки. У дослідженні планується участь близько 50-ти працівників організацій, які працюють в умовах війни на території України.

Практична значущість. Результати дослідження можуть бути використані керівниками, фахівцями по роботі з персоналом та організаційними психологами для створення психологічно безпечного клімату в колективах, підвищення стресостійкості персоналу, зниження тривожності та розробки заходів психологічної підтримки в умовах тривалих кризових ситуацій.

РОЗДІЛ 1 . ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Поняття та сутність психологічного клімату організації

Проблема формування сприятливого психологічного клімату в організації посідає важливе місце в сучасній психології праці та управління. Від емоційно-психологічної атмосфери в колективі значною мірою залежить ефективність спільної діяльності, рівень мотивації працівників, їх задоволеність роботою та стабільність персоналу. Сприятливий психологічний клімат сприяє підвищенню продуктивності праці, розвитку командної взаємодії, зниженню конфліктності та емоційного вигорання. Натомість напружена, негативна атмосфера ускладнює комунікацію, знижує залученість працівників і може призводити до дезорганізації трудового процесу. Таким чином, вивчення сутності та особливостей психологічного клімату є необхідною умовою для забезпечення ефективного функціонування будь-якої організації.

Kurt Lewin — один із фундаторів досліджень «клімату» в групах. У класичних експериментах 1930-х він розглядав клімат як властивість групи, що впливає на поведінку її членів; клімат у нього пов'язаний із взаємодією структури групи, стилю керівництва та міжособистісних відносин. Тобто клімат — це характеристика групового середовища, яка детермінує модель поведінки і реакцій членів групи [1].

Litwin G.H., Stringer R.A. (1968) запропонували емпіричну модель організаційного клімату та інструменти його вимірювання (Organization Climate Questionnaire). Для них «клімат» — набір вимірюваних властивостей робочого середовища, які сприймаються працівниками й впливають на мотивацію та поведінку. Виділяли конкретні виміри (структура, відповідальність, винагорода, ризик, підтримка тощо), через які можна прогнозувати продуктивність [2].

Schneider і колеги розглядають «психологічний клімат» як індивідуальне сприйняття працівника щодо робочого середовища (cognitive appraisal). Вони виділяють різницю між «кліматом» як колективною характеристикою та індивідуальним психологічним кліматом (psychological climate) — останній вимірюється на рівні індивіда й відображає його інтерпретацію умов праці. Цей підхід підкреслює значення суб'єктивного сприйняття як механізму впливу на мотивацію й поведінку [3].

Glisson (оглядові праці з використанням даних) підкреслює, що організаційний клімат формується через спільні уявлення працівників про психологічний вплив робочого середовища. Він розрізняє культуру та клімат і показує, що клімат має прямий зв'язок із функціонуванням організації (результати, згуртованість, адаптація). Тобто клімат — це сприйняття, яке впливає на робочі процеси й індикатори результативності [4; 5].

У систематичному огляді Torpak (2018) підсумовують: існує розмаїття дефініцій, але консенсус такий — «psychological climate» зазвичай трактується як індивідуальна когнітивна оцінка робочого середовища, яка корелює з продуктивністю, здоров'ям і мотивацією. Автори також звертають увагу на проблеми однозначного вимірювання та неоднорідність інструментів[6].

Іушина В.Д. у своїх працях описує психологічний клімат як «емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу», що виникає на основі

симпатій, співпадіння характерів і спільних інтересів. Підкреслює комбінований (комплексний) підхід: клімат — це і настрій групи, і стиль взаємин, і система цінностей [7].

Сілівіна О.Ю. у дипломних/наукових роботах трактує психологічний клімат як емоційно-психологічну атмосферу в колективі, яка формується через взаємини, довіру, моральні установки та стиль управління. Акцентує увагу на тому, що клімат визначає ставлення працівників до роботи й процесів управління [8].

Бугель В.Й. розглядає морально-психологічний клімат в зв'язку з мотиваційною політикою керівництва: пояснює, що політика винагород, стиль керівництва і система мотивації прямо формують клімат і через це — ефективність організації. Тобто клімат розглядається як продукт організаційних практик управління [9].

Деякі українські оглядові джерела (наприклад — матеріали Кличковського та інш.) цитують класичні визначення й підкреслюють стійкість клімату як якісної характеристики внутрішнього середовища організації, що сприймається членами колективу й детермінує їхню поведінку. Це узгоджується з класичними підходами, але в українській традиції часто додають компонент моральних цінностей і специфіки національного/соціального контексту [10].

У зарубіжній літературі психологічний клімат або організаційний клімат часто розглядають через призму чітких концепцій, диференціацій і вимірюваних компонентів. Наприклад, Джеймс і Джонс (James & Jones, 1974) [11] виділяють «psychological climate» як індивідуальне сприйняття працівником робочого середовища, і «organizational climate» як колективне сприйняття, притаманне групам чи всій організації; ця диференціація дозволяє

оцінювати, як індивіди інтерпретують однакові умови, але відчують їх по-різному залежно від особистісних характеристик.

Також у зарубіжних підходах важливим є вимірювання компонентів клімату через стандартизовані шкали, які охоплюють такі виміри, як структура, відповідальність, винагорода, ризик, підтримка (*warmth & support*), теплий соціальний контакт, встановлення стандартів, конфлікти тощо — як це запропоновано у моделі Litwin & Stringer (1968)[2]. Ці шкали дозволяють здійснювати порівняння між організаціями чи культурами, аналізувати кореляції між умовами клімату та мотивацією, продуктивністю, залученістю працівників і навіть стресом.

У вітчизняній українській практиці і дослідженнях ми спостерігаємо кілька суттєвих відмінностей:

Перш за все, українські дослідники частіше звертають увагу на соціально-політичний і екстремальний контекст — наприклад, умови воєнного стану, економічної нестабільності, які значно модифікують те, що в інших країнах вважають фоном. Линьов К.О., Мерзлякова О.Л., Сабол Д., Матвійчук О.Є., у своїй статті зазначають, що серед ключових чинників сприятливого клімату— стосунки з директором, взаємодія з колегами, довіра до тих, хто прагне самореалізації, і чітка організація управлінської діяльності. При тому акцент значно зміщується на психологічну підтримку, довіру і безпеку як критичні складові.

Другою відмінністю є гнучкість і адаптивність методів вимірювання. Українські дослідження використовують адаптовані опитувальники і комбіновані методи (опитування + інтерв'ю чи аналіз атмосфери команди), щоб зловити ті особливості, які стандартні шкали можуть не врахувати. Зокрема, Линьов К.О., Мерзлякова О.Л., Сабол Д., Матвійчук О.Є. застосовували метод «Аналіз і оцінка соціально-психологічного клімату

колективу» (Л.М. Карамушка), метод оцінки психологічної атмосфери (за Фідлером) і власну анкету, адаптовану для місцевих умов (у т.ч. питань, характерних для роботи в умовах воєнного стану).

Третьою є нагромадження морально-етичних складових і міжособистісних аспектів. У зарубіжних підходах багато уваги приділяється організаційним політикам, структурах, системам винагород; в українських — взаєминам, довірі, співпраці, підтримці — часто зкинувши в основу, що саме ці аспекти стають вирішальними у кризових обставинах. Наприклад, в аналізі психологічного клімату в медичних закладах Миколаєва виявлено, що більшість працівників сприймають атмосферу як взаєморозуміння і допомогу, але одночасно існують проблеми з несправедливістю, фаворитизмом, слухами — морально-етичні питання мають сильний вплив.

Нарешті, вітчизняні дослідження часто надають більшу вагу емоційному стану учасників. У зарубіжних роботах цей стан (задоволення, емоційний фон) є одним із компонентів, але не завжди ключовим в умовах стабільності; в Україні ж, особливо під час війни або інших криз, емоційний фон, почуття безпеки, стресу, захищеності виходять на передній план. Наприклад, у дослідженні освітян Києва важливість емоційного ставлення до умов праці та психологічної атмосфери команди визначалася як один із трьох основних блоків вимірювання клімату.

Психологічний клімат колективу - це комплексний емоційно-психологічний стан колективу, що відображає загальний психологічний настрій та ступінь задоволеності працівників різними факторами життєдіяльності колективу. Він охоплює систему взаємовідносин, що виникають між членами колективу. Ці взаємовідносини формуються під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей, а також внутрішньогрупових традицій та стандартів, які визначають колективну

свідомість і настроїв. Психологічний клімат впливає на стан психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі для досягнення індивідуальних, колективних та корпоративних цілей [14].

Розуміння психологічного клімату розвивалося в контексті становлення організаційної психології та психології праці. Становлення організаційної психології почалося у 1913 році, коли Гюго Мюнстерберг написав роботу “Психологія та ефективність виробництва”. У ній він розкрив дослідження у сфері техніки безпеки, тестування спеціальних здібностей та методи відбору робітників. Ці дослідження показали взаємозв'язок внутрішнього середовища організації та її діяльності. Вплив на формування індустріальної психології мали також наукове управління, експериментальна психологія (яка шукала об'єктивні принципи людської поведінки) та диференціальна психологія (яка вивчала індивідуальні відмінності) [15].

Значний вплив на вивчення психологічного клімату мали Хоторнські дослідження Елтона Мейо (1924–1932 рр.). Ці експерименти показали, що не існує прямого механічного зв'язку між однією змінною в умовах праці та продуктивністю. Натомість було виявлено, що умови праці впливають на трудову поведінку не безпосередньо, а опосередковуються соціально-психологічними факторами, такими як “груповий дух” [16].

Теорія “людських стосунків” (1920-ті - 1930-ті роки), що виникла на основі цих досліджень, стала опозицією тейлоризму, який зосереджувався лише на матеріальній зацікавленості. Ця теорія акцентувала увагу на людині як головному об'єкті уваги, аналізуючи психосоціальну діяльність індивіда. Теоретики цієї школи зазначали, що робота та фізичні вимоги до виробничого процесу мають менше значення, ніж психологічні та соціологічні проблеми управління виробництвом.

У 1920-х роках із появою теорії людських відносин, соціологія та соціальна психологія стали соціально релевантними науками, здатними запропонувати способи розв'язання соціальних проблем, зокрема підвищення продуктивності праці. Це призвело до поділу соціальної психології на теоретичну та прикладну. “Теорія поля” або “топологічна психологія” Курта Левіна також відіграла значну роль в примноженні знань в цій області. Курт Левін, який спочатку вивчав внутрішньоособистісні проблеми, поступово перейшов до міжособистісних питань, зосереджуючись на групових стандартах, типах лідерства (демократичному, автократичному) та проблемах групового психологічного клімату. У школі Левіна більшість соціально-психологічних проблем, таких як ефективність групової взаємодії, стиль лідерства, прийняття групового рішення, групова згуртованість та конформізм, стали предметом експериментального дослідження. “Теорія поля” стверджує, що поведінка особистості визначається взаємодією соціальних і психологічних детермінант, що є життєвим або соціальним простором особистості, тобто "теорія поля" розглядає людину та її навколишнє середовище як компоненти єдиного динамічного поля. [17; 18]

Психологічний клімат організації розглядається як система взаємовідносин, що формується під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньогрупових традицій. Діагностика психологічного клімату в організації має на меті підвищення ефективності та результативності роботи персоналу шляхом профілактики конфліктів, підвищення командної згуртованості та підтримки корпоративної культури [19; 20].

Основні завдання діагностики включають виявлення факторів, що формують клімат, визначення його сприятливості та розробку управлінських впливів для корекції.

Позитивний клімат сприяє зниженню рівня стресу та професійного вигорання, а також підвищенню продуктивності праці. Модель оптимізації соціально-психологічного клімату передбачає консультативну роботу психолога, гармонізацію ділових та особистісних стосунків, попередження конфліктів та психопрофілактику.

Емпіричні дослідження психологічного клімату спрямовані на вивчення впливу соціально-психологічного клімату на процес управління організацією.

Для діагностики використовуються такі методики, як методика виявлення ступеня інтеграції О. Немова, експрес-методика А. Михайлюка та Л. Шарито, а також візуально-аналогова шкала оцінки організаційного клімату. Опитувальники (наприклад, Р. Блейка – Дж. Мутона) також застосовуються для оцінки стилів керівництва та їх впливу на клімат [21; 22]

1.2. Поняття та сутність психологічної безпеки особистості

Питання психологічної безпеки посідає важливе місце у сучасній психологічній науці, адже воно безпосередньо пов'язане із проблемами збереження психічного здоров'я, адаптації та ефективності діяльності особистості в умовах соціальної нестабільності. Якщо на ранніх етапах розвитку людства безпека розумілася переважно як фізичний захист і збереження тілесної цілісності, то з розвитком цивілізації поняття безпеки розширилося, охопивши психологічний, соціальний, культурний і духовний виміри (Максименко С. Д., 2019) [29]. У сучасному розумінні психологічна безпека трактується як необхідний стан, що забезпечує збереження цілісності особистості, її базових цінностей, внутрішньої гармонії та стійкості до деструктивних впливів середовища (Карамушка Л. М., 2014) [30].

Що стосується психологічної безпеки, то на перших етапах розвитку людства головним було збереження тілесної цілісності. Безпека розглядалась як необхідний стан виживання та розвитку властивий будь-якій істоті в будь-яку історичну епоху. Пізніше розуміння безпеки зазнало трансформацій, розширюючись на психологічні та соціальні аспекти [23].

Термін “психологічна безпека” був запроваджений Емі Едмондсон (A. C. Edmondson, 2018) для відображення відмінностей у робочому середовищі, де питання, ідеї, помилки та невдачі вітаються та обговорюються. На думку дослідниці, психологічно безпечне середовище сприяє підвищенню ефективності командної роботи, зниженню професійного вигорання та навіть покращенню результатів у таких сферах, як охорона здоров'я. Її висновки були підтвержені пізнішими емпіричними дослідженнями (Kahn W. A., 1990; Detert J. R., Schroeder R. G., 2000) [32; 33], які показали, що відкритість у спілкуванні та підтримка з боку керівництва є ключовими чинниками формування безпечного психологічного простору. Її дослідження показали, що команди та організації з вищою психологічною безпекою мають вищі показники ефективності, нижчий рівень вигорання, а в медицині - навіть нижчу смертність пацієнтів. Психологічна безпека допомагає людям приймати міжособистісні ризики, необхідні для досягнення досконалості у світі, що швидко змінюється.

Проблема психологічної безпеки особистості почала розроблятися в психологічних дослідженнях порівняно недавно. Хоча вона є важливою, актуальною та масштабною, її теоретична розробка ще недостатня. Сучасні дослідження з проблем психологічної безпеки дотримуються традицій вирізнення та диференціації: професійної безпеки, безпеки в сім'ї, безпеки суспільства, особистості. Окремо вивчаються інформаційно-психологічна безпека та безпека освітнього середовища.

Психологічна безпека особистості є об'єднуючою характеристикою, яка відображає здатність зберігати свої системоутворювальні властивості та основні характеристики за умов деструктивних впливів із зовнішнього або внутрішнього середовища [24]. Це стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства та держави від внутрішніх та зовнішніх загроз [25]. Важливо підкреслити, що потреба в безпеці є однією з основних потреб особистості, від задоволення якої залежить її подальший розвиток.

Цікавість дослідників до проблеми психологічної безпеки особистості визначається також її прагматичним значенням, особливо з огляду на тенденцію пов'язувати безпеку особистості з можливістю максимального використання людського ресурсу в різних сферах життєдіяльності.

Сучасні підходи розглядають психологічну безпеку як інтегративну характеристику особистості, що має ознаки самоорганізації та самоуправління, включаючи психічні стани, властивості особистості та психічні процеси [24]. Психологічна безпека є функціональною складовою частиною професійної діяльності [23].

В українському науковому контексті проблема психологічної безпеки активно досліджується у працях таких авторів, як Киричук О. В., Гуменюк В. М., Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., які підкреслюють, що психологічна безпека є інтегративною характеристикою особистості, що виявляється у здатності підтримувати внутрішню рівновагу та ефективно функціонувати в умовах стресу, конфліктів і невизначеності (Бондарчук О. І., 2019) [34]. Так, Карамушка Л. М. (2016) розглядає психологічну безпеку як ключову складову професійного середовища, від якої залежить не лише добробут окремої особи, а й результативність організації в цілому [35].

На думку Максименка С. Д. (2019) [29], психологічна безпека особистості є умовою самозбереження її індивідуальності та внутрішньої

цілісності. Вона відображає здатність людини зберігати базові цінності, ідентичність і життєві орієнтири навіть за умов зовнішніх загроз чи внутрішніх конфліктів. У цьому сенсі безпека виконує регулятивну функцію, забезпечуючи узгодженість між внутрішніми процесами особистості та зовнішніми впливами.

Психологічна безпека в організаційному контексті тісно пов'язана з поняттям соціально-психологічного клімату. На переконання Почепцова Г. Г. (2017) [36], саме довіра, підтримка, емпатія та справедливе ставлення є основою відчуття безпеки у колективі. У роботах Бондарчук О. І. (2019) [34] зазначається, що від рівня психологічної безпеки залежить ступінь включеності працівників у діяльність, рівень конфліктності, стресостійкість і загальна ефективність організаційних процесів.

Із позицій системного підходу, який застосовують як зарубіжні (Ostroff С., Kinicki А. J., Tamkins М. М., 2003) [37], так і українські дослідники (Карамушка Л. М., 2014; Вознюк О. В., 2020) [30; 38], психологічна безпека розглядається як динамічна система взаємодії особистості з соціальним середовищем, у межах якої відбувається баланс між потребою в автономії та потребою в приналежності. Серед основних функцій психологічної безпеки виокремлюють підтримання функціонального комфорту, стабілізацію мотиваційно-потребнісної сфери, регуляцію психоемоційних станів, а також нейтралізацію впливу екстремальних факторів [39].

Загалом психологічна безпека виступає необхідною умовою для ефективної самореалізації особистості та стабільного функціонування колективу. Вона поєднує в собі як індивідуальні характеристики (самоприйняття, рівень тривожності, самооцінку), так і організаційні (довіра, підтримка, справедливість, відкрита комунікація). Саме тому сучасна психологічна наука дедалі більше розглядає її не лише як особистісний

феномен, а як соціально-психологічну категорію, що визначає якість взаємин у групі, ефективність командної взаємодії та загальний психологічний клімат організації [40].

Найоптимальнішим методологічним підходом для вивчення психологічної безпеки особистості є системний підхід. Серед основних функцій психологічної безпеки виділяють: розвиток функціонального комфорту, підтримку нервово-психічної та енергетичної економії, оптимізацію резервних можливостей, нейтралізацію впливу екстремальних факторів, стабілізацію мотиваційно-потребнісних механізмів, упорядкування соціальних контактів та психофізіологічне регулювання. Важливим аспектом є також система психологічних захисних механізмів, що є адаптивними регуляторами рівноваги та спрямовані на усунення тривоги і стресу [26].

Емпіричні дослідження психологічної безпеки особистості проводяться у різних сферах взаємовідносин, включаючи навчально-виховний процес та виробничу практику. Для діагностики використовуються методики, які дозволяють визначити рівень психологічної безпеки особистості в різних життєвих сферах, таких як фізична, сексуальна, гендерна, сімейна, територіальна, фінансова, релігійна, національна, політична, соціальна, продовольча та бізнесова [27].

Серед конкретних інструментів згадуються "Опитувальник рольової компетентності", "Шкала локусу рольового конфлікту", "Шкала особистісної пружності" [22].

Активно досліджується психологічна безпека підприємців та персоналу освітніх організацій, для чого, наприклад, розроблено діагностичний комплекс "Психологічне здоров'я персоналу освітніх організацій" [28].

1.3. Взаємозв'язок психологічної безпеки та психологічного клімату

Проблематика психологічного клімату в сучасних організаціях безпосередньо пов'язана з феноменом психологічної безпеки, адже саме вона формує основу для ефективної взаємодії, міжособистісної довіри та стійкого соціального функціонування колективу. У науковій літературі все частіше наголошується, що соціально-психологічний клімат є не лише емоційним фоном групових стосунків, а й відображенням загального рівня внутрішньої гармонії, відкритості комунікації та психологічної рівноваги в системі «особистість — колектив — організація».

Як зазначають Р. Скриньковський, О. Шпак, С. Леськів і Л. Ситар, сприятливий соціально-психологічний клімат формується тоді, коли в колективі мінімізується міжособистісна напруженість і конфлікти, що забезпечує стабільність емоційних зв'язків і внутрішню цілісність організаційної спільноти [46]. Отже, діагностика стану психологічного клімату виступає не лише засобом виявлення проблемних зон у міжособистісних стосунках, а й інструментом підтримання згуртованості команди, попередження конфліктів та підвищення рівня довіри між працівниками.

Особливу увагу сучасні дослідники приділяють тому, що позитивний психологічний клімат є фундаментальною умовою забезпечення психологічної безпеки особистості в організаційному середовищі. Він сприяє зниженню рівня хронічного стресу, профілактиці емоційного вигорання, підвищенню продуктивності та задоволеності працею. Як зазначає Л. М. Карамушка, концепція «здорової організації» (healthy organization) передбачає формування такого соціально-психологічного простору, у якому домінують

довіра, підтримка з боку керівництва, відкритість комунікації та орієнтація на ментальне благополуччя співробітників [47]. Такий підхід дозволяє не лише запобігати деструктивним міжособистісним процесам, а й активізує особистісний потенціал працівників, сприяючи розвитку їхньої залученості, ініціативності та готовності до співпраці.

Результати сучасних емпіричних досліджень підтверджують, що одним із ключових чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату є якість соціальних зв'язків у колективі. Так, К. О. Линьов, О. Л. Мерзлякова, Д. Сабол та О. Є. Матвійчук (2023), досліджуючи особливості функціонування педагогічних колективів у період воєнного стану, встановили, що позитивний клімат забезпечується насамперед наявністю довірливих взаємин між колегами, підтримкою з боку адміністрації та можливістю самореалізації персоналу [48]. Це дає підстави розглядати соціально-психологічний клімат не лише як відображення емоційного стану групи, а як складний соціально-психологічний феномен, що виконує адаптивну функцію, забезпечуючи стійкість організації в умовах невизначеності та кризових викликів.

Важливою складовою психологічної безпеки є емоційна стабільність працівників, яка безпосередньо впливає на атмосферу в колективі. Як доводять О. В. Лазорко та Т. Шевцова (2020), рівень емоційної безпеки професіоналів прямо корелює із самооцінкою, рівнем емоційного вигорання та ставленням до професійної діяльності [49]. Підтримка емоційного благополуччя персоналу, таким чином, розглядається як ключовий елемент організаційної культури, орієнтованої на довготривалу ефективність і психологічне здоров'я співробітників.

Особливої уваги набуває проблема психологічної безпеки в освітньому середовищі, яке характеризується високим рівнем міжособистісної взаємодії

та чутливістю до емоційного фону. На думку Н. Євтушенко, Н. Твердохлібової та І. Мезенцевої (2022), розвиток ризик-орієнтованого мислення студентів можливий лише за умов існування стабільного, безпечного освітнього простору, де учасники процесу мають змогу відкрито висловлювати думки, обговорювати проблеми та брати участь у прийнятті рішень [50]. Таке середовище формує почуття причетності, автономії та відповідальності, що, у свою чергу, створює основу для розвитку позитивного психологічного клімату у навчальному закладі.

В українських реаліях питання психологічної безпеки та клімату набуває особливої значущості у зв'язку з наслідками воєнного конфлікту. Психологічне навантаження, спричинене війною, призводить до накопичення стресових реакцій, розвитку посттравматичних станів, емоційного виснаження та зниження ресурсного потенціалу особистості. У таких умовах надзвичайно важливим завданням організацій стає створення системи підтримки, що допомагає співробітникам адаптуватися до змінених умов, зберегти внутрішню рівновагу та почуття захищеності. Як зазначають сучасні дослідники, стабільний соціально-психологічний клімат виконує функцію буфера між зовнішнім тиском і внутрішнім станом особистості, що дозволяє зберігати психологічну стійкість колективу навіть у кризових ситуаціях [51].

Отже, психологічна безпека та соціально-психологічний клімат є взаємопов'язаними системоутворювальними феноменами, які визначають якість функціонування організації в цілому. Вони виконують адаптивну, стабілізуючу й мотиваційну функції, впливають на рівень довіри, емоційного комфорту, згуртованості та ефективності діяльності. Формування безпечного, психологічно комфортного середовища стає стратегічним завданням сучасних організацій, що прагнуть забезпечити не лише професійну результативність, але й ментальне благополуччя своїх працівників.

Проведений теоретичний аналіз показує, що, попри зростання уваги до проблеми психологічного клімату в організаціях, феномен психологічної безпеки особистості залишається відносно недостатньо вивченим, особливо в українському науковому просторі. Зокрема, бракує комплексних досліджень, які б одночасно враховували індивідуальний вимір психологічної безпеки та особливості соціально-психологічного клімату колективу, а також аналізували їхній взаємозв'язок в умовах тривалого стресу й невизначеності. Це створює теоретичну та практичну нішу для подальших емпіричних розвідок.

Актуальність обраної теми істотно посилюється сучасною ситуацією в Україні, зумовленою воєнними діями, хронічною напругою, підвищеним рівнем тривоги та емоційного виснаження. В таких умовах питання збереження психологічної безпеки особистості й підтримки сприятливого психологічного клімату в організаціях набувають не лише наукового, а й виразного практичного значення. Саме тому виникає потреба в емпіричному дослідженні цих феноменів, діагностиці їхнього рівня та виявленні тих чинників, які можуть слугувати ресурсом для підвищення стійкості, адаптаційних можливостей та ефективного функціонування колективів у період воєнного стану. Отримані результати мають стати підґрунтям для розробки цілеспрямованих психопрофілактичних і корекційно-розвивальних заходів в організаційному середовищі.

Висновки до розділу 1

Проведений теоретичний аналіз показує, що психологічна безпека є важливою умовою ефективної діяльності людини в організації. Вона забезпечує відчуття захищеності, довіри, можливості відкрито висловлювати думки та брати участь у взаємодії без страху негативних наслідків. Психологічна безпека розглядається як базова потреба, що впливає на емоційний стан працівника, його впевненість, ініціативність та здатність до конструктивної взаємодії.

Психологічний клімат колективу визначається як емоційно-психологічна атмосфера в групі, яка формується на основі взаємин, рівня довіри, згуртованості, підтримки та стилю керівництва. Він виконує регулюючу функцію та визначає, наскільки комфортним і продуктивним є середовище для роботи. Позитивний психологічний клімат сприяє розвитку взаємодопомоги, підвищує рівень задоволеності працею та мотивацію персоналу.

Аналіз сучасних досліджень свідчить, що психологічна безпека та психологічний клімат є взаємопов'язаними явищами. Сприятливий клімат формує основу для розвитку психологічної безпеки, тоді як відчуття безпеки підсилює довіру, відкритість та згуртованість у колективі. Дослідження підкреслюють, що ці феномени виконують адаптивну, стабілізаційну та мотиваційну функції, знижують ризики професійного вигорання й підвищують стресостійкість працівників.

Особливої актуальності питання психологічної безпеки та клімату набувають в умовах соціальної нестабільності та воєнних подій. У таких ситуаціях вони виконують роль важливого ресурсу підтримання психічного здоров'я, працездатності та здатності до ефективного функціонування.

Позитивний психологічний клімат виступає буфером, що пом'якшує вплив стресових факторів і сприяє колективній стійкості.

Таким чином, результати теоретичного аналізу дозволяють стверджувати, що формування психологічної безпеки та підтримка сприятливого психологічного клімату є необхідною умовою ефективності та стабільності сучасних організацій. Їх забезпечення потребує системного підходу, розвитку підтримувального стилю лідерства, впровадження психопрофілактичних заходів та створення умов для відкритої, довірливої взаємодії в колективі.

РОЗДІЛ 2 . ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Організація емпіричного дослідження, етапи та їх зміст

Метою нашого дослідження є - виявити та дослідити зв'язок між рівнем психологічної безпеки працівників і психологічним кліматом в організаціях, які функціонують в умовах війни. Визначити основні елементи, що впливають на високий рівень продуктивності організації. Наприклад, яку роль в цьому процесі відіграють: лідерство (роль керівника, стиль керівництва, організаційна культура та комунікації).

Гіпотеза дослідження - існує позитивний статистично значущий зв'язок між високим рівнем психологічної безпеки працівників та сприятливим психологічним кліматом в організаціях, що діють в умовах війни. Дослідницька робота проводилась у жовтні 2025 року.

Дослідницький процес охоплював чотири основні етапи:

Етап 1 – організаційно-методичний.

Цей етап був присвячений вирішенню загальних організаційних аспектів дослідження: визначенню цілей, завдань і структури дослідження, підбору відповідних методик, а також підготовці матеріалів для діагностики респондентів.

У рамках першого етапу було здійснено такі кроки:

1.1. Вибір діагностичних методик. Для збору емпіричних даних були обрані наступні психодіагностичні інструменти:

- Опитувальник психологічної безпеки на роботі (PSI)

- Експрес-діагностика психологічної безпеки особистості І. І. Приходько.
- Оцінка рівня ситуативної та особистісної тривожності (Тест Спілбергера).
- Експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі О. С. Михалюка і А. Ю. Шалито.
- Соціально-психологічний клімат колективу. Л. М. Карамушка, Ф. Ф. Федоришин.

1.2. Формування вибірки.

У дослідженні взяли участь працівники однієї організації різних вікових груп. Кількість – 60 осіб. Загальна кількість респондентів становила 100%. Серед них — 20% чоловіків та 80% жінок. За віковими характеристиками вибірка розподілилася наступним чином: 10% учасників мають вік від 46 до 70 років, 40% — від 36 до 45 років, і 50% — від 26 до 35 років.

Стаж роботи в поточній компанії становить: від 6 місяців до 1 року — у 30% опитаних, від 1 до 3 років — у 20%, від 3 до 5 років — у 30%, понад 5 років — у 20% респондентів.

Щодо кар'єрного зростання за період роботи в організації, 80% учасників зазначили, що підвищення не відбувалося, тоді як 20% повідомили про наявність кар'єрного розвитку.

Таким чином, у дослідженні брали участь переважно жінки віком до 45 років із середнім трудовим стажем, більшість з яких не мали досвіду кар'єрного просування, що дозволяє отримати об'єктивне уявлення про соціально-психологічний клімат та психологічну безпеку в колективі.

1.3. Підготовка інструментів і комунікація з учасниками: передбачала роздруківку тестових бланків, налагодження зв'язку з респондентами та організаційні домовленості.

Етап 2 – емпіричний.

2.1. Проведення опитування серед обраної вибірки респондентів.

2.2. Підрахунок отриманих балів за кожною з методик і формування узагальненої таблиці результатів.

Етап 3 – аналітичний.

3.1. Якісний аналіз. Емпіричні дані були представлені у табличній та графічній формах для кращої наочності. На цьому етапі здійснено інтерпретацію результатів і сформульовано висновки на основі якісного аналізу.

3.2. Кількісний аналіз. Для виявлення статистичних зв'язків застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена або Пірсона, регресійний аналіз

3.3. У разі потреби, на основі результатів сформульовано практичні рекомендації.

Етап 4 – узагальнення.

4.1. Підсумкові висновки щодо підтвердження або спростування робочої гіпотези.

4.2. Оформлення дослідження відповідно до вимог чинного ДСТУ.

Методологічну основу дослідження становлять такі ключові елементи: актуальність теми; наукова проблема та її новизна; об'єкт і предмет дослідження; мета й наукова гіпотеза; дослідницькі завдання та емпіричні гіпотези; структура дослідження, організація та методи; вибір методик.

У дослідженні дотримано таких основоположних принципів:

- принцип детермінізму – пояснення психічних явищ через аналіз їх причин;

- принцип розвитку – вивчення психічного в динаміці;
- принцип системності – врахування взаємозв'язку психічних проявів;
- принцип об'єктивності – отримання достовірних і науково обґрунтованих результатів.

Дотримання наведених принципів у поєднанні з належною організацією процесу дозволяє забезпечити наукову та практичну значущість отриманих результатів.

Психологічне дослідження ґрунтується на методологічних підходах і передбачає використання науково обґрунтованих методів та інструментів. З огляду на складність психічних явищ, дослідник повинен мати високий рівень фахової підготовки. Успіх дослідження напряму залежить від точності, валідності та надійності використаних методик.

Методи психологічного дослідження повинні відповідати основним критеріям науковості: об'єктивність, валідність та надійність. Валідність передбачає відповідність методу меті дослідження, а надійність – відтворюваність результатів за повторного застосування методики.

2.2. Методи та методики діагностики

Опитувальник психологічної безпеки на роботі (Plouff et al., 2023)
(українська адаптація П. Севостьянов, С. Яновська та Р. Туренко)

PSI містить 30 пунктів і має п'ятифакторну структуру:

- взаємна довіра / повага;
- підтримка керівництва;
- підтримка організації;
- ідентичність і визначеність у колективі;

- міжособистісне прийняття ризику.

Респонденти оцінюють твердження за 5-бальною шкалою Лайкерта (від «повністю не згоден» до «повністю згоден»). Вищі бали свідчать про наявність умов, що сприяють відкритості, довірі, взаємоповазі та відчуттю психологічної безпеки.

Українську адаптацію PSI здійснили П. Сєвостьянов, С. Яновська та Р. Туренко (2024), що описано в журналі «Організаційна психологія. Економічна психологія». Процедура включала переклад, експертну оцінку змісту, апробацію на вибірці працевлаштованих осіб і перевірку психометричних показників. Отримані дані підтвердили задовільну внутрішню узгодженість шкал і багатофакторну структуру, близьку до оригіналу, що засвідчує відповідність методики теоретичному конструкту психологічної безпеки. Опитувальник рекомендовано використовувати в дослідженнях організаційного клімату, професійного благополуччя працівників та управлінської підтримки. [53].

Методика “Експрес-діагностика психологічної безпеки особистості” фахівця екстремального виду діяльності» І.І. Приходько

Методика створена для швидкої оцінки рівня психологічної безпеки фахівців ризиконебезпечних професій, насамперед військовослужбовців, які працюють в екстремальних умовах. Її основу становлять дані базового опитувальника «Діагностика психологічної безпеки особистості».

Під час розробки проведено факторний аналіз результатів військових, що пережили стресові ситуації. Він підтвердив структурні компоненти психологічної безпеки, але показав зміщення акценту на внутрішній комфорт, тоді як морально-комунікативні характеристики виконують допоміжну, компенсаторну функцію.

До фінальної версії увійшло 28 негативно сформульованих тверджень (по 7 на шкалу), оцінюваних за семибальною шкалою. Методика включає чотири шкали: морально-комунікативну, мотиваційно-вольову, ціннісно-смыслову та внутрішнього комфорту. Інтегральний показник розраховується як сума балів.

Інструмент продемонстрував високу внутрішню узгодженість і валідність, підтверджену кореляціями з базовою методикою. Нормування для різних категорій військових засвідчило ширший діапазон реакцій в екстремальних умовах, що відображає адаптивні зміни механізмів регуляції.

Методика є надійним та зручним інструментом для експрес-оцінки психологічної безпеки, придатним для застосування у польових умовах та в роботі з ризиконебезпечними професіями [55].

Методика «Шкала тривожності Спілбергера» (State-Trait Anxiety Inventory, STAI)

Методика State–Trait Anxiety Inventory (STAI) була розроблена Чарльзом Спілбергером та співавторами у 1970 році й сьогодні є одним із найвідоміших та найнадійніших інструментів для вимірювання тривожності. Її створення ґрунтується на теоретичному розмежуванні двох форм тривоги: реактивної (state anxiety), що відображає емоційний стан людини в конкретний момент часу, та особистісної (trait anxiety), яка є відносно стабільною індивідуальною характеристикою і визначає схильність особи сприймати різні ситуації як потенційно загрозливі. Такий підхід дозволяє одночасно вивчати ситуативні емоційні реакції та широкий контекст особистісних особливостей.

STAI застосовується у широкому спектрі сфер — від клінічної психології та психотерапії до організаційних досліджень і освітньої практики. Методика призначена для осіб віком від 11 років і може використовуватися як для разової діагностики, так і для відстеження динаміки емоційних станів чи

оцінки ефективності психокорекційних втручань. Опитувальник однаково придатний для індивідуального та групового проведення.

Структура STAI включає 40 тверджень, розділених на дві підшкали по 20 пунктів. Перша частина вимірює стан тривоги «тут і зараз», друга — характерну для людини тенденцію до тривожних реакцій у повсякденному житті. У відповідях використовується чотирибальна шкала, а частина тверджень має зворотне формулювання, що враховується під час обробки. Заповнення опитувальника займає приблизно 10 хвилин, не потребуючи спеціальної підготовки респондента.

Інтерпретація результатів передбачає отримання двох окремих показників — для реактивної та для особистісної тривожності. Кожен з них може варіювати від 20 до 80 балів, причому вищі значення свідчать про більш виражений рівень тривожності. Методика демонструє високу надійність: у більшості досліджень коефіцієнти внутрішньої узгодженості перевищують 0,80, а її валідність підтверджена кореляціями з іншими відомими інструментами, що вимірюють емоційні стани та особистісні характеристики.

Завдяки простоті застосування, хорошим психометричним властивостям та можливості чітко відмежовувати ситуативну і стабільну тривожність, STAI посідає провідне місце серед сучасних засобів психологічної діагностики. Водночас, як і інші методики самозвіту, вона може бути чутливою до соціально бажаних відповідей, а показники ситуативної тривожності — залежними від контексту проведення, що варто враховувати під час інтерпретації результатів [54].

Модифікована експрес-методика вивчення психологічного клімату трудового колективу (О. С. Михалюк, А. Ю. Шалито)

Модифікована експрес-методика О. С. Михалюка та А. Ю. Шалито призначена для швидкої оцінки соціально-психологічного клімату в

трудовому колективі. Вона дозволяє визначити рівень згуртованості групи, ступінь взаємної довіри, задоволеність міжособистісними стосунками та загальний емоційний фон у колективі.

Опитувальник складається з восьми запитань з трьома варіантами відповідей, що відображають різний ступінь позитивного ставлення до колективу. За підсумковими результатами виокремлюють три рівні соціально-психологічного клімату: сприятливий, переважно сприятливий та незадовільний.

Методика є зручною у застосуванні, може проводитися індивідуально або групово, не потребує значних витрат часу та підходить для використання у виробничих, освітніх і організаційних колективах. Сприятливий рівень клімату вказує на позитивні взаємини, взаємоповагу та готовність до співпраці, тоді як незадовільний рівень може свідчити про наявність напруженості або конфліктності у стосунках. Методика вважається достатньо надійною та інформативною для практичної діагностики стану колективу. [56].

Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» Карамушка Л. М.

Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі», розроблена Л. М. Карамушкою, спрямована на дослідження того, як працівники сприймають умови взаємодії в організації, рівень задоволеності стосунками з колегами та керівництвом, а також можливості професійного самовираження. Її особливістю є оцінювання не лише реального стану соціально-психологічного клімату, а й його бажаного, ідеального рівня, що дозволяє визначити розрив між фактичними умовами та очікуваннями персоналу.

Методика охоплює такі аспекти, як довіра, емоційна підтримка, справедливість у взаєминах, рівень напруження й згуртованість, а також орієнтацію колективу на діяльність або на міжособистісні стосунки. Учасники оцінюють низку характеристик за принципом суб'єктивного порівняння реальних і бажаних показників, що дає змогу виявити як об'єктивні закономірності, так і індивідуальні ціннісні орієнтації працівників.

Порівняння середніх значень реального та ідеального клімату дозволяє визначити ступінь гармонійності соціально-психологічної атмосфери: менший розрив свідчить про сприятливий клімат, а значні розбіжності — про наявність проблем у комунікації чи в організаційних процесах. Розподіл характеристик на орієнтацію «на справу» та «на людей» дає змогу зрозуміти, який тип клімату домінує в колективі та наскільки збалансованими є його структурні компоненти.

Застосування методики забезпечує комплексне бачення соціально-психологічних процесів у колективі та дає підстави для визначення сильних сторін і потенційних проблем у взаємодії працівників. В умовах воєнного стану така діагностика набуває особливої важливості, оскільки дозволяє оцінити внутрішні ресурси колективу, рівень згуртованості та психологічної безпеки, що є критичними для стабільності та ефективності трудової діяльності [57].

Висновки до розділу 2

У процесі організації та проведення дослідження було визначено, що ефективне вивчення взаємозв'язку між психологічною безпекою працівників і соціально-психологічним кліматом можливе лише за умови використання комплексного методологічного підходу. Це дало змогу охопити не лише емоційні й когнітивні аспекти безпеки, а й соціальні чинники, що впливають на функціонування колективу в умовах війни.

Підібрані методики — PSI, експрес-діагностика Приходько, тест Спілбергера, методики Михалюка–Шалито та Карамушки–Федоришина — забезпечили комплексність оцінки психологічного стану працівників і особливостей міжособистісних відносин у колективах. Поєднання кількісного та якісного аналізу дозволило отримати надійні емпіричні дані для подальших висновків.

Дотримання основоположних принципів — детермінізму, системності, розвитку та об'єктивності — забезпечило наукову достовірність результатів і послідовність дослідницьких кроків. Вибір методів і побудова етапів дослідження створили підґрунтя для глибшого розуміння впливу психологічної безпеки та клімату на ефективність організацій, що діють у кризових умовах.

Отже, проведена методологічна підготовка дозволила вибудувати цілісну систему дослідження, орієнтовану на виявлення ключових чинників стабільності, згуртованості та психологічної стійкості працівників в умовах воєнного часу.

**РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ
БЕЗПЕКИ ОСОБИСТОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ
КОЛЕКТИВУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

3.1. Аналіз результатів дослідження

Звернемося до аналізу результатів дослідження і розпочнемо із методики діагностики психологічної безпеки PSI:

Таблиця 3.1.

Показники психологічної безпеки респондентів за методикою PSI

Шкала	Рівень	Кількість респ. (N)	Відсоток (%)
Міжособистісне прийняття ризику (МПР)	Низький	0	0,00%
	Середній	22	44,00%
	Високий	28	56,00%
Взаємна довіра/повага (ВДП)	Низький	0	0,00%
	Середній	20	40,00%
	Високий	30	60,00%
Підтримка організації (ПО)	Низький	0	0,00%
	Середній	20	40,00%

	Високий	30	60,00%
Ідентичність і визначеність у РК (ІВРК)	Низький	0	0,00%
	Середній	22	44,00%
	Високий	28	56,00%
Підтримка керівництва (ПК)	Низький	0	0,00%
	Середній	20	40,00%
	Високий	30	60,00%
Індекс психологічної безпеки (ІПБ)	Низький	0	0,00%
	Середній	20	40,00%
	Високий	30	60,00%

Розглянемо дані результати в графічному вигляді для наглядності

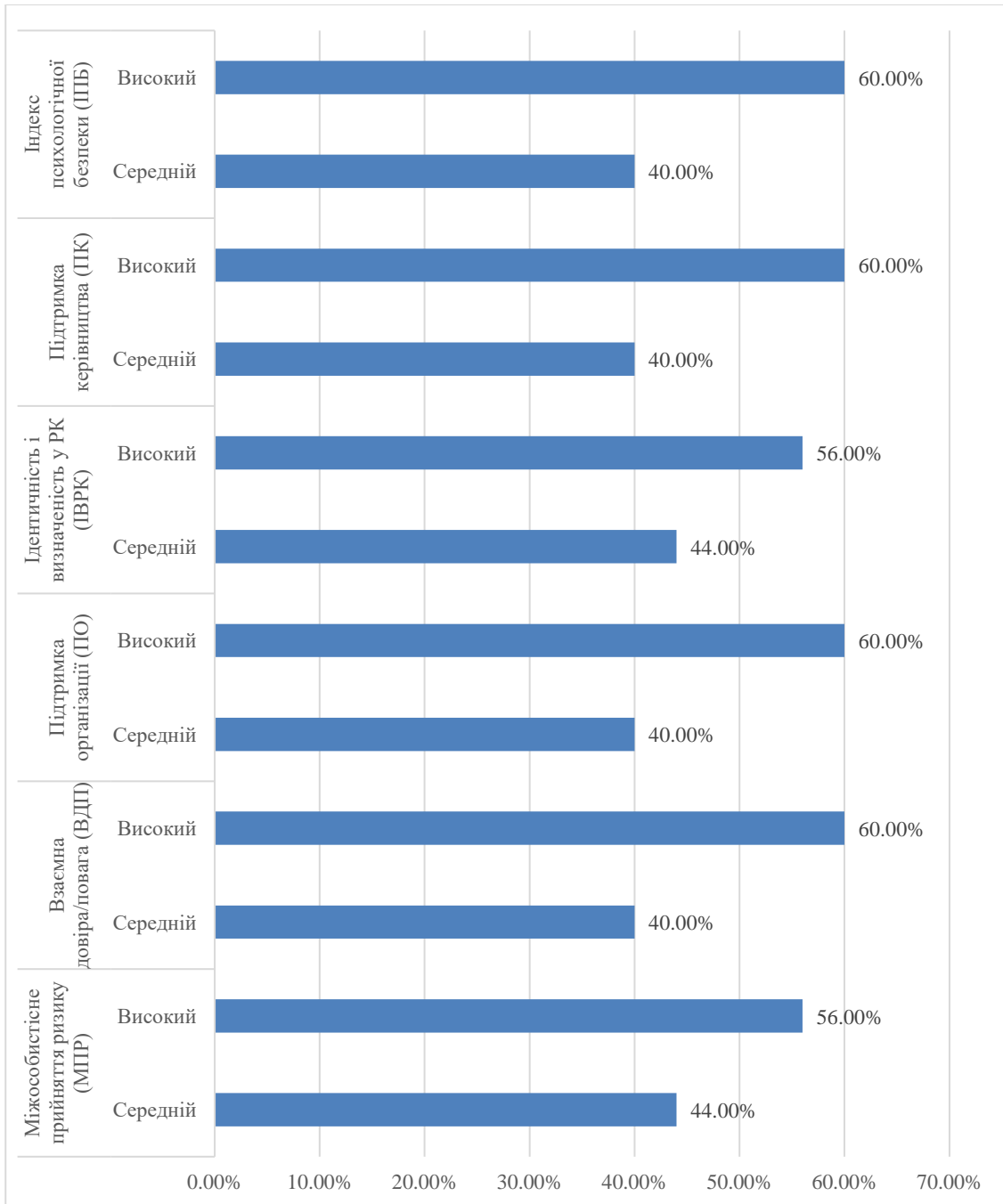


Рис. 3.1. Показники психологічної безпеки респондентів за методикою PSI

Міжособистісне прийняття ризику описує відчуття співробітника, що він може виявляти вразливість, висловлювати незгоду, просити про допомогу,

зiзнаватися у помилках або відстоювати інших, не боячись при цьому негативних наслідків (покарання, глузування, відторгнення) з боку колег. Це є основою психологічної безпеки.

Високий рівень (56,00%) — більше половини респондентів демонструють високу впевненість у тому, що їхнє робоче середовище є безпечним для висловлення власної думки, звернення за допомогою та відстоювання позиції. Це свідчить про здорове, відкрите комунікативне середовище та низький рівень страху осуду серед колег.

Середній рівень (44,00%) — значна частка респондентів відчуває певну, але не максимальну свободу. Це може вказувати на потенційні зони дискомфорту або ситуаційну обережність при обговоренні проблем чи незгод.

Низький рівень (0,00%) — відсутність низьких показників є дуже позитивним знаком і свідчить про те, що фундаментальне відчуття безпеки на рівні міжособистісних контактів сформоване у всіх опитаних.

Взаємна довіра/повага (ВДП). Взаємна довіра/повага характеризує якість відносин у колективі. Вона відображає ступінь, у якому співробітники відчувають, що колеги піклуються про них, довіряють їм, ставляться з повагою до їхньої думки та визнають їхню приналежність до колективу.

Високий рівень (60,00%) — домінуючий відсоток респондентів сприймає відносини в колективі як високодовірливі та шанобливі. Це є сильною стороною колективу і формує міцну соціальну підтримку.

Середній рівень (40,00%) — частина респондентів, хоча й має позитивні стосунки, не оцінює їх як максимально ідеальні. Це може бути пов'язано з індивідуальними особливостями, або з тим, що повага до "всіх точок зору" не завжди є абсолютною.

Низький рівень (0,00%) — повна відсутність низьких показників свідчить про відсутність конфліктних, неприязних чи відчужених відносин у колективі.

Підтримка організації (ПО). Підтримка організації оцінює, наскільки співробітник відчуває себе захищеним та забезпеченим ресурсами з боку організації в цілому. Це включає наявність захисних правил, служб допомоги, доступу до ресурсів для роботи та інформації для вирішення проблем.

Високий рівень (60,00%) — більшість респондентів впевнені у підтримці та захищеності з боку організації. Це означає, що інституційні механізми (правила, служби, доступ до ресурсів) функціонують ефективно і сприймаються як надійні.

Середній рівень (40,00%) — ці респонденти можуть відчувати певні прогалини у доступності ресурсів, швидкості вирішення проблем або чіткості правил.

Низький рівень (0,00%) — відсутність низьких показників говорить про те, що організаційне середовище не є ворожим чи безпорадним, а є функціональним для всіх опитаних.

Ідентичність і визначеність у робочому колективі (ІВРК). Ідентичність і визначеність відображає відчуття стабільності, ясності майбутнього, власної значущості та комфорту в робочій ролі. Це пов'язано з особистою впевненістю у своєму місці в колективі та відсутністю безпідставної тривоги щодо звільнення чи зміни статусу.

Високий рівень (56,00%) — більше половини вибірки мають високу впевненість у стабільності свого становища, розуміють своє майбутнє та відчувають свою важливість у колективі. Це є ключем до довгострокової мотивації.

Середній рівень (44,00%) — близько половини вибірки мають середній рівень, що може вказувати на занепокоєння щодо довгострокової стабільності або неповну ясність кар'єрних перспектив. Хоча вони відчують комфорт, їхня впевненість не є максимальною.

Низький рівень (0,00%) — ніхто з респондентів не відчуває гострої нестабільності чи тривоги.

Підтримка керівництва (ПК). Підтримка керівництва оцінює, наскільки чесним, заохочувальним та ефективним є безпосередній керівник. Це охоплює заохочення інтересу до роботи, надання конструктивних відгуків, швидкість дій у вирішенні проблем та чесність.

Високий рівень (60,00%) — більшість респондентів оцінюють своїх керівників як сильних, чесних та орієнтованих на розвиток. Це створює позитивний вертикальний клімат і сприяє лояльності.

Середній рівень (40,00%) — частина респондентів, ймовірно, вважає, що зворотний зв'язок або швидкість реакції керівництва на проблеми можуть бути покращені.

Низький рівень (0,00%) — жоден респондент не сприймає керівництво як відсутнє, нечесне чи некомпетентне.

Загальний індекс психологічної безпеки (ІПБ) є інтегральним показником, який розраховується як середнє арифметичне значення за всіма 30 пунктами опитувальника PSI. Цей індекс відображає узагальнене сприйняття співробітником того, наскільки його робоче середовище є безпечним для міжособистісного ризику, відкритості, самовираження та вразливості. Він агрегує усі п'ять компонентів, що оцінюють відносини з колегами, керівництвом та організацією в цілому.

Загальний індекс ІПБ є високим для 60% вибірки, що свідчить про загальний сприятливий та здоровий психологічний клімат на роботі. Це вказує

на те, що більшість співробітників глибоко впевнені у своїй здатності діяти, говорити і проявляти себе без страху негативних наслідків. Високий показник є міцною основою для інноваційної діяльності, відкритого обговорення помилок та ефективної командної роботи. ^\

Середній рівень (40,00%) охоплює значну частку респондентів, чия психологічна безпека є позитивною, але не максимально вираженою. Це говорить про те, що хоча ці співробітники почуваються в основному безпечно, вони можуть відчувати ситуативну обережність або мати певні сумніви щодо абсолютної захищеності своїх позицій чи ідей. Ця група є потенційною зоною зростання, робота з якою може підняти загальний ПБ до ще вищих значень.

Низький рівень (0,00%) відсутній. Це є надзвичайно позитивним показником, оскільки свідчить про відсутність критичних загроз, ворожості, відчуженості або токсичності у робочому середовищі. Усі опитані, принаймні, мають базове відчуття безпеки та функціональності колективу.

Аналіз результатів 50 респондентів за методикою PSI свідчить про високий рівень психологічної безпеки у колективі. За всіма п'ятьма шкалами, а також за загальним індексом ПБ, Високий рівень демонструє 60% (або 56%) респондентів. Найбільш вираженими є компоненти, пов'язані з взаємною довірою/повагою, підтримкою організації та підтримкою керівництва (всі по 60% на високому рівні). Близько 40-44% респондентів мають середній рівень за всіма шкалами. Це свідчить, що хоча колективи де вони працюють є здоровими, але існує простір для подальшого посилення почуття відкритості, стабільності та оптимізації процесів зворотного зв'язку для досягнення максимального рівня психологічної безпеки. Відсутність низьких показників за всіма шкалами свідчить про відсутність критичних проблем у робочому колективі та його високу функціональність.

Таблиця 3.2.

Показники експрес-діагностики психологічної безпеки особистості по
І.І. Приходько

Шкала	Низький рівень (Кількість / %)	Середній рівень (Кількість / %)	Високий рівень (Кількість / %)
Морально-комунікативна (МК)	5 / 10,0%	10 / 20,0%	35 / 70,0%
Мотиваційно-вольова (МВ)	8 / 16,0%	14 / 28,0%	28 / 56,0%
Ціннісно-смилова (ЦС)	9 / 18,0%	14 / 28,0%	27 / 54,0%
Внутрішнього комфорту (ВК)	9 / 18,0%	15 / 30,0%	26 / 52,0%
Інтегральний показник ПБО (Сума)	9 / 18,0%	14 / 28,0%	27 / 54,0%

Представимо наведені результати в графічному вигляді

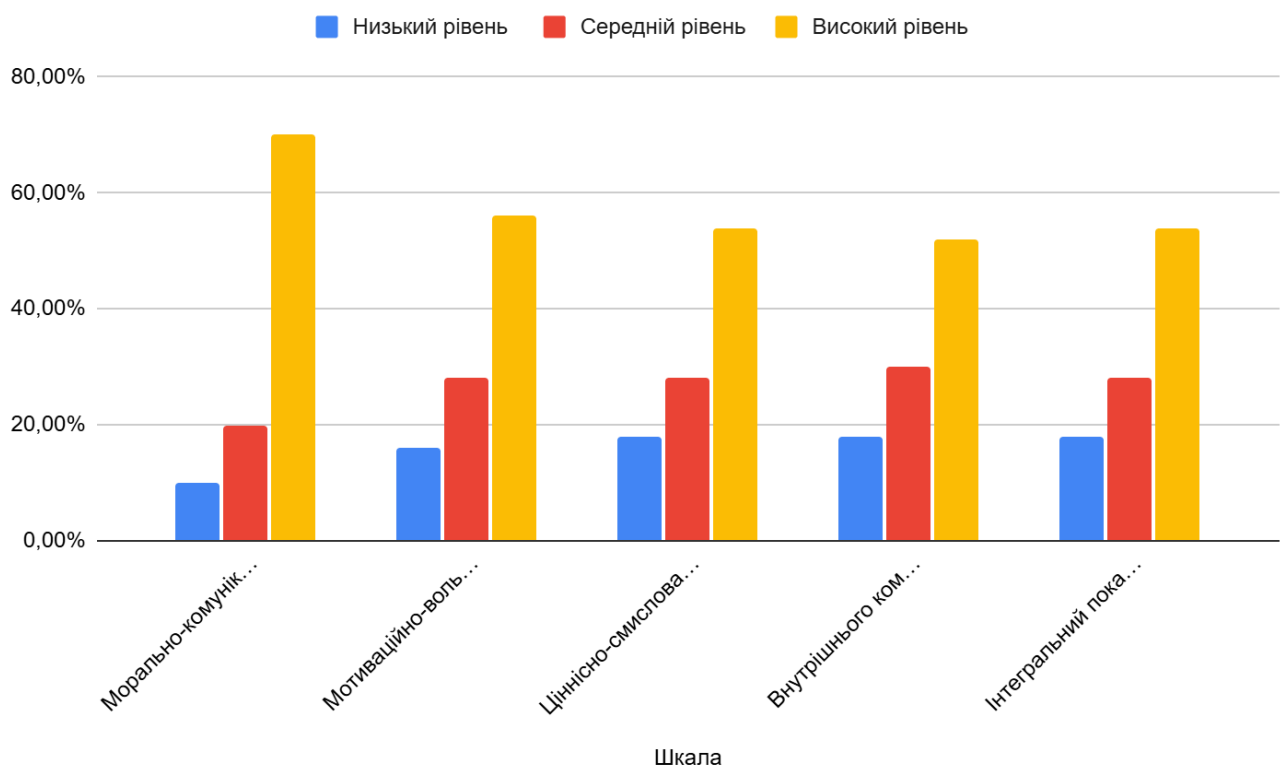


Рис. 3.2. Показники експрес-діагностики психологічної безпеки особистості по І.І. Приходько

Морально-комунікативна шкала (МК). Ця шкала відображає здатність особистості довіряти оточуючим та підтримувати повагу до інших. Вона оцінює відсутність страху, що звернення до інших зі своїми проблемами буде використано проти особи, а також ступінь готовності враховувати інтереси інших і загальне сприйняття справедливості долі.

Низький рівень. 10,0% респондентів мають низький рівень вираженості цієї шкали. Це свідчить, що ці особи схильні до недовіри та можуть мати страх, що їхні проблеми будуть використані проти них. Вони можуть відчувати, що доля до них несправедлива, та, можливо, демонструють низьку готовність враховувати інтереси інших, що є зоною ризику для соціальної взаємодії.

Середній рівень. 20,0% респондентів мають середній рівень вираженості. Це говорить про адекватний, функціональний рівень довіри. Вони загалом довіряють і поважають інших, але можуть виявляти ситуативну обережність або мати певні труднощі з комунікацією.

Високий рівень. 70,0% респондентів мають високий рівень вираженості. Це свідчить про високу внутрішню довіру до оточуючих та сформовану комунікативну етику. Ці особи впевнені, що можуть звернутися за допомогою без страху, вважають стосунки з оточуючими позитивними і здатні дотримуватися етичних норм. Це найсильніший компонент психологічної безпеки у вибірці.

Мотиваційно-вольова шкала (МВ). Ця шкала відображає здатність до вольової регуляції, прийняття відповідальності та самостійного прийняття рішень. Низький рівень пов'язаний із схильністю до тривоги,

самозвинувачень, труднощами у прийнятті рішень, а також пасивністю після неприємностей.

Низький рівень. 16,0% респондентів мають низький рівень вираженості. Ці особи, ймовірно, мають труднощі з вольовою регуляцією. Вони частіше відчують страх перед прийняттям важливих рішень, схильні до самозвинувачень і можуть бути пасивними після невдач. Це значний ризик для їхньої самостійності та стійкості.

Середній рівень. 28,0% респондентів мають середній рівень вираженості. Їхня здатність до вольової регуляції є адекватною, але може бути нестійкою. Вони можуть вагатися при прийнятті важливих рішень або відчувати коливання щодо своєї відповідальності.

Високий рівень. 56,0% респондентів мають високий рівень вираженості. Це свідчить про сформовану здатність до саморегуляції. Ці особи впевнені у своїй здатності справлятися з відповідальністю, активні у подоланні труднощів і менш схильні до самокритики та сумнівів.

Ціннісно-смилова шкала (ЦС). Ця шкала відображає смисложиттєві орієнтації, самооцінку та когнітивну гнучкість. Низький рівень асоціюється із сумнівами щодо власної значущості, відчуттям безглуздості життя та труднощами з адаптацією планів.

Низький рівень. 18,0% респондентів мають низький рівень вираженості. Це найбільший показник ризику (разом із ВК). Ці особи можуть переживати кризу смислу, відчувати себе нецікавими або незначущими. Вони мають низьку когнітивну гнучкість, що ускладнює адаптацію до змін. Ця група має вразливу психологічну безпеку.

Середній рівень. 28,0% респондентів мають середній рівень вираженості. Їхня система цінностей є адекватною, але може бути недостатньо

глибоко усвідомленою. Вони демонструють помірну гнучкість та осмисленість, але можуть мати ситуативні труднощі з адаптацією.

Високий рівень. 54,0% респондентів мають високий рівень вираженості. Ці особи мають сформоване відчуття власної значущості та чіткі смисложиттєві орієнтації. Вони гнучкі, здатні швидко коригувати плани та мають позитивне сприйняття свого життя.

Внутрішнього комфорту шкала (ВК). Шкала відображає емоційне благополуччя, відчуття контролю над життям та загальну задоволеність. Низький рівень пов'язаний із думками про "невірне життя", відчуттям, що життя проходить повз, почуттям непотрібності та пасивним очікуванням вирішення проблем.

Низький рівень. 18,0% респондентів мають низький рівень вираженості. Це свідчить про високий внутрішній дискомфорт та відчуття втрати контролю. Ця група може мати низьке емоційне благополуччя, відчувати себе непотрібними і бути схильною до пасивного, фаталістичного реагування на проблеми.

Середній рівень. 30,0% респондентів мають середній рівень вираженості. Вони мають базовий внутрішній комфорт, але можуть періодично відчувати відчуження або сумніви щодо своєї здатності активно впливати на події.

Високий рівень. 52,0% респондентів мають високий рівень вираженості. Це вказує на загальне емоційне благополуччя, задоволеність життям та активну позицію. Вони рідко відчують себе непотрібними і впевнені у своїй здатності впливати на стосунки.

Інтегральний показник психологічної безпеки особистості (ІПБО). Інтегральний показник є узагальненою оцінкою загальної внутрішньої

стійкості особистості до негативних психологічних впливів та її здатності до самозахисту.

Низький рівень. 18,0% респондентів мають низький інтегральний показник ПБО. Це означає, що значна частина вибірки має комплексні проблеми у кількох внутрішніх компонентах, що робить їхню психологічну безпеку вразливою.

Середній рівень. 28,0% респондентів мають середній рівень ПБО. Їхня внутрішня безпека є адекватною і функціональною, але має значні резерви для посилення стійкості та особистісного зростання.

Високий рівень. 54,0% респондентів мають високий рівень ПБО. Це свідчить про міцну внутрішню стійкість, сформовані механізми самозахисту та конструктивну взаємодію з навколишнім світом.

Аналіз за методикою І.І. Приходька показав загалом високий рівень психологічної безпеки особистості (ПБО), оскільки більше половини респондентів демонструють міцну внутрішню стійкість та сформовані механізми самозахисту.

Сильна сторона — морально-комунікативна сфера, де переважна більшість (70,0%) має високу внутрішню довіру до оточуючих та сформовану комунікативну етику, що свідчить про сприятливе соціальне тло.

Основний ризик полягає у значній вразливості внутрішніх, особистісних компонентів для значної частки вибірки (близько 16-18%). Ця група має низькі показники за ціннісно-сисловою шкалою та внутрішнім комфортом. Це означає, що, незважаючи на зовнішню безпеку, ці особи можуть переживати кризу смислу, відчувати внутрішній дискомфорт, почуття непотрібності, мати труднощі з вольовою регуляцією та бути схильними до пасивності.

У підсумку, респонденти демонструють потужну комунікативну стійкість, але потребують уваги до внутрішніх психологічних ресурсів 16-18% респондентів, чия особистісна безпека є вразливою.

Звернемося до результатів за методикою діагностики рівня тривожності Спілбергера:

Таблиця 3.3.

Показники особистісної і реактивної тривоги за методикою Спілбегера

Показник	Низька тривожність	Помірна (Середня) тривожність	Висока тривожність
Реактивна тривожність (РТ)	11 / 22,0%	27 / 54,0%	12 / 24,0%
Особистісна тривожність (ОТ)	10 / 20,0%	29 / 58,0%	11 / 22,0%

Далі представимо наведені дані в графічному вигляді

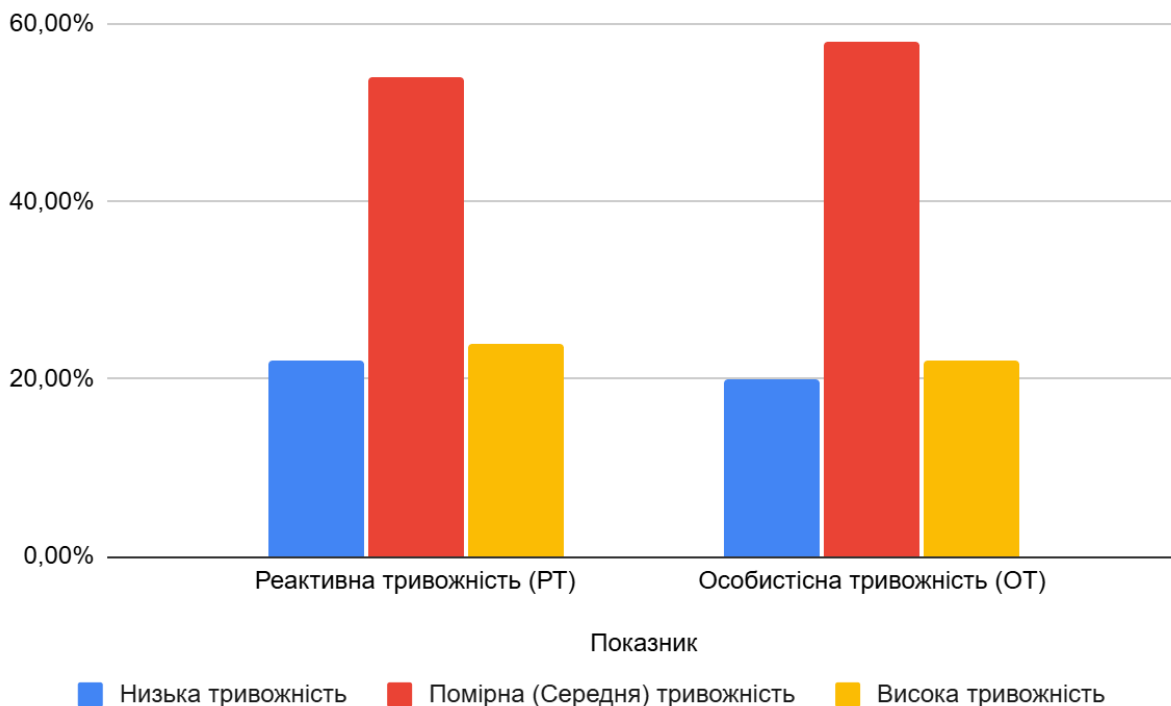


Рис.3.3. Показники особистісної і реактивної тривоги за методикою Спілбегера

Реактивна тривожність (РТ) відображає поточний, ситуативний стан респондента, його емоційну реакцію на стресову ситуацію або оцінку рівня його напруженості та неспокою у конкретний момент часу.

Низький рівень реактивної тривожності виявлено у 22,0% респондентів. Це свідчить про те, що ця частина вибірки відчуває спокій, врівноваженість та відсутність напруги у поточній ситуації. Вони мають високу стійкість до ситуативного стресу, що дозволяє їм ефективно діяти і приймати рішення в умовах помірного тиску.

Помірна тривожність виражена у 54,0% респондентів. Такий рівень вважається оптимальним і функціональним, оскільки він діє як мобілізуючий чинник. Це означає, що більшість опитаних відчувають достатню мотиваційну напругу, щоб залишатися уважними, сконцентованими та відповідальними, але ця напруга не перешкоджає їхній продуктивності.

Високий рівень реактивної тривожності демонструють 24,0% респондентів. Це свідчить про те, що чверть вибірки відчуває значне емоційне напруження, неспокій та занепокоєння у поточній ситуації. Висока ситуативна тривожність може тимчасово знижувати концентрацію, порушувати ефективність мислення та ускладнювати конструктивну взаємодію.

Особистісна Тривожність (ОТ). Особистісна тривожність (ОТ) є стійкою характеристикою особистості, що відображає її схильність сприймати широкий діапазон ситуацій як загрозливі, а також схильність реагувати на ці ситуації тривогою.

Низький рівень особистісної тривожності виявлено у 20,0% респондентів. Це вказує на те, що ці особи є впевненими, спокійними та мають реалістичну оцінку своїх здібностей. Вони рідко схильні сприймати звичайні життєві ситуації як джерело загрози.

Помірна тривожність виражена у 58,0% респондентів. Як і у випадку з РТ, цей рівень є адаптивним і функціональним. Це означає, що більшість опитаних мають достатню самокритичність та відповідальність, які стимулюють їх до роботи та розвитку, але при цьому не дезорганізують їхню діяльність.

Високий рівень особистісної тривожності демонструють 22,0% респондентів. Це свідчить про те, що ця частина вибірки має стійку схильність до надмірного занепокоєння та необґрунтованої тривоги. Ці особи можуть постійно відчувати внутрішню напругу, схильні драматизувати ситуації та можуть мати знижену самооцінку, що впливає на їхнє психологічне благополуччя та здатність долати труднощі.

Загальні результати за методикою Спілбергера свідчать, що переважна більшість респондентів демонструє помірний, функціональний рівень тривожності, як ситуативної, так і особистісної. Це є ознакою психологічної норми та оптимальної мобілізації ресурсів. Проте, значна частка вибірки, що становить більше однієї п'ятої опитаних, має високий рівень тривожності за обома показниками. Цей факт вимагає уваги, оскільки це свідчить про наявність групи, яка відчуває стійке емоційне навантаження та може мати труднощі з конструктивною оцінкою ситуації та управлінням стресом, що, у свою чергу, може бути фактором ризику для їхньої психологічної безпеки та професійної ефективності.

Перейдемо до аналізу методики діагностики психологічного клімату в трудовому колективі О.С.Міхалюка і А.Ю.Шалито.

Таблиця 3.4.

Показники психологічного клімату в трудовому колективі за методикою О.С.Міхалюка і А.Ю.Шалито.

Рівень	Кількість респондентів (N)	Відсоток (%)
Сприятливий	29	58,00%
В цілому сприятливий	17	34,00%
Абсолютно незадовільний	4	8,00%

Представимо отримані дані в графічному виді

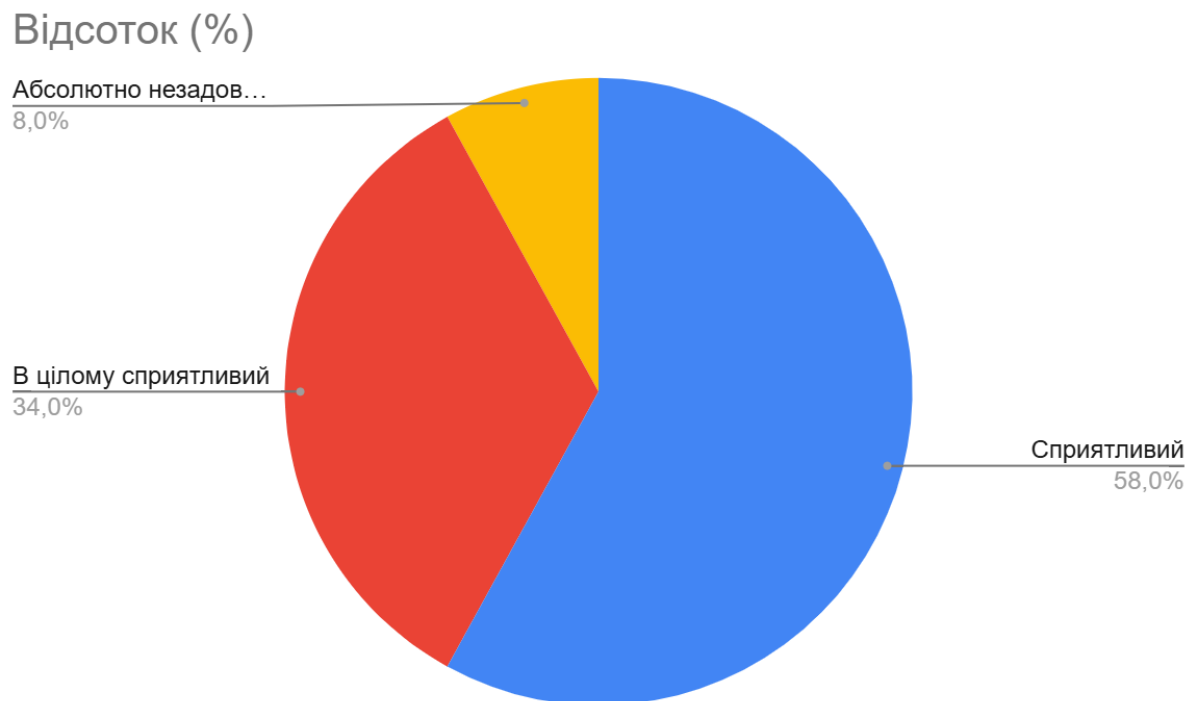


Рис.3.4. Показники психологічного клімату в трудовому колективі за методикою О.С.Міхалюка і А.Ю.Шалито.

Модифікована експрес-методика, яка використовувалася для визначення психологічного клімату в трудовому колективі, охоплює оцінку

взаємовідносин, задоволеності персоналом, атмосфери взаємодопомоги та загальної згуртованості (бажання зустрічатися поза роботою).

Низький рівень (абсолютно незадовільний клімат) виявлено лише у 8,0% респондентів. Цей низький показник є позитивною ознакою, оскільки абсолютно незадовільний клімат свідчив би про незадоволеність собою, переживання тривожності і депресії, відстороненість від інших членів колективу та відсутність емоційних контактів. Наявність невеликої частки респондентів у цьому діапазоні є осередком ризику, який вимагає уваги для запобігання поширенню негативних тенденцій.

Середній рівень (в цілому сприятливий клімат) продемонстрували 34,0% респондентів. Це означає, що третина колективу сприймає атмосферу як загалом позитивну та робочу, де присутні базові умови для співпраці, але ці умови не є максимально вираженими. Для цієї групи клімат є функціональним, але є значні резерви для його поліпшення.

Високий рівень (сприятливий клімат) характерний для 58,0% респондентів. Це домінуючий показник, який свідчить про загальний сприятливий та здоровий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Більшість співробітників високо оцінюють свій персонал, атмосферу взаємодопомоги та взаємної поваги, а також демонструють згуртованість та бажання підтримувати контакти. Сприятливий клімат свідчить про високий командний дух та задоволеність відносинами, що є сприятливою умовою для високої працездатності та продуктивності.

Соціально-психологічний клімат у колективі оцінюється як загалом сприятливий, про що свідчить той факт, що майже 92,0% респондентів (сумарно сприятливий та в цілому сприятливий клімат) позитивно оцінюють атмосферу.

І розглянемо результати за методикою аналізу та оцінки соціально-психологічного клімату в колективі Л.М.Карамушки

Таблиця 3.5.

Показники соціально-психологічного клімату в колективі за методикою Л.М.Карамушки

Показник	Несприятливий / Низький (%)	В цілому сприятливий / Середній (%)	Сприятливий / Високий (%)
1. Орієнтація на Справу (Оцінка X)	1 / 2,0%	19 / 38,0%	30 / 60,0%
2. Орієнтація на Людей (Оцінка X)	1 / 2,0%	27 / 54,0%	22 / 44,0%
3. Розрив Реальності й Очікувань (Справа X/O)	4 / 8,0%	20 / 40,0%	26 / 52,0%
4. Розрив Реальності й Очікувань (Люди X/O)	6 / 12,0%	28 / 56,0%	16 / 32,0%
*5. Загальний Клімат (Інтегральний X/O)	4 / 8,0%	24 / 48,0%	22 / 44,0%

Примітка: загальний клімат розраховано як середнє арифметичне індивідуальних індексів X/O для Справи та Людей.

Уніфіковані діапазони для інтерпретації: для групування та порівняння відсотків були використані такі уніфіковані діапазони (оскільки розробник методики не надає стандартних рівнів для розподілу): для орієнтації на справу та орієнтації на людей (Оцінка X – реальний клімат за 7-бальною шкалою): ці показники відображають рівень задоволеності реальним станом справ. Низький рівень: 1.00 – 3.00 балів. Середній рівень: 3.01 – 5.00 балів. Високий рівень: 5.01 – 7.00 балів. Для розриву реальності й очікувань та загального клімату (Індекс X/O): Ці показники відображають ступінь відповідності реальності ідеальним очікуванням (чим ближче до 1, тим

краще). Несприятливий (нижче середнього): $X/O < 0,75$. В цілому сприятливий (Середній): $0,75 < X/O < 0,90$. Сприятливий (Вище середнього): $X/O > 0,90$

Представимо наведені результати в графічному вигляді

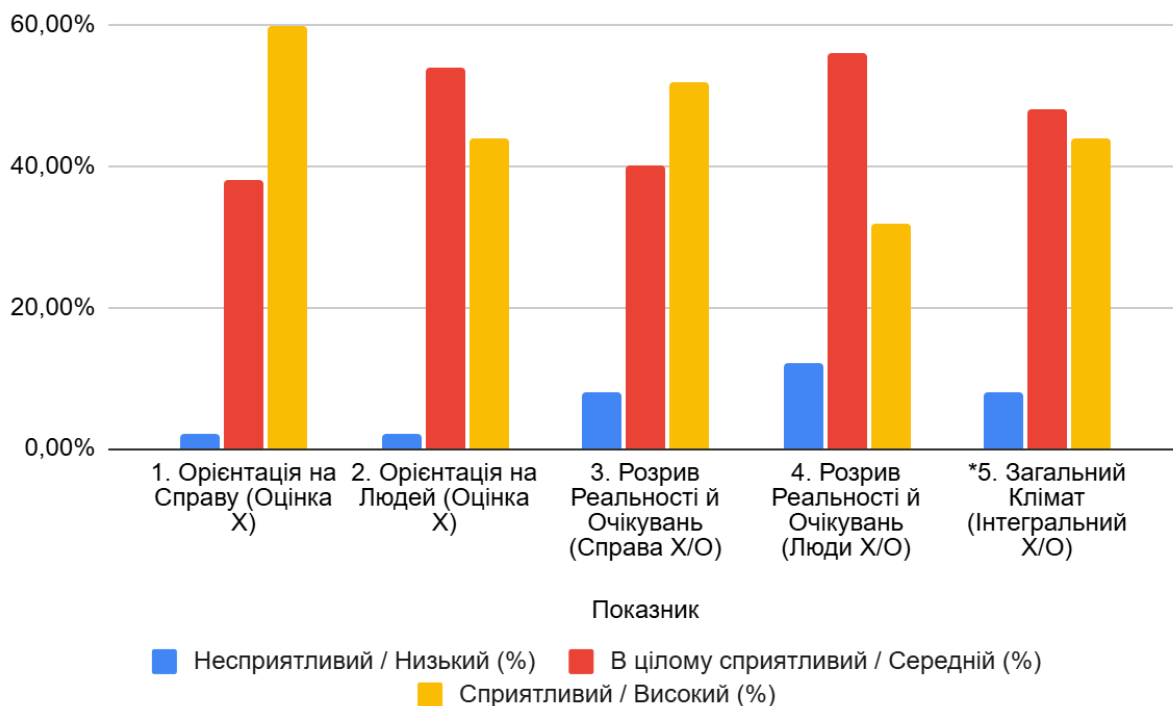


Рис.3.5. Показники соціально-психологічного клімату в колективі за методикою Л.М.Карамушки

За оцінкою реального клімату у сфері орієнтації на справу, більшість респондентів (60,0%) демонструє високий рівень задоволеності. Це свідчить про те, що робочі процеси, чіткість завдань, можливість проявити ділові якості та самостійність високо оцінюються та створюють сприятливе ділове середовище.

Водночас, орієнтація на людей має нижчий показник: лише 44,0% опитаних високо задоволені стосунками, тоді як більшість (54,0%) оцінює їх

на середньому, функціональному рівні. Цей розподіл свідчить про те, що ділові аспекти клімату значно переважають емоційно-міжособистісні.

Цей дисбаланс підтверджується і розривом реальності й очікувань (індексами X/O). За індексом справи, 52,0% респондентів оцінюють його як сприятливий, що означає, що реальність максимально близька до їхніх ідеальних очікувань. У сфері людей ситуація менш оптимістична: лише 32,0% вважають клімат сприятливим, а 56,0% оцінюють його як в цілому сприятливий (існує помірний, але відчутний розрив). Слід звернути увагу, що найбільший відсоток несприятливих оцінок (12,0%) зафіксовано саме за цим показником.

Загальний Клімат як інтегральний показник сприятливості, демонструє, що 48,0% опитаних оцінюють загальну атмосферу як в цілому сприятливу, а 44,0% — як сприятливу. Це підтверджує, що загальна атмосфера є здоровою та функціональною, але майже половина вибірки відчуває певний розрив між ідеалом та реальністю.

Соціально-психологічний клімат у колективах є переважно сприятливим та ефективним у ділових аспектах. Проте, найбільший потенціал для покращення та найвища вразливість лежать у сфері міжособистісних стосунків (орієнтація на людей). Робота з підвищенням визнання особистих якостей та зменшенням нервового напруження дозволить перевести більшу частину респондентів із категорії "в цілому сприятливий" до "сприятливий", зміцнивши таким чином загальну психологічну безпеку.

3.2. Результати математичної обробки даних

Для обробки та аналізу емпіричних результатів дослідження використовувався комп'ютерний статистичний пакет IBM SPSS Statistics 27.0,

який забезпечує широкий спектр можливостей для математико-статистичної перевірки гіпотез, порівняння груп та виявлення взаємозв'язків між змінними.

На початковому етапі статистичної обробки було проведено перевірку нормальності розподілу даних за допомогою критерію Колмогорова–Смірнова.

У випадках, коли дані не відповідають нормальному розподілу або представлені у порядковій шкалі, доцільним є використання коефіцієнта рангової кореляції Спірмена (ρ).

Застосування коефіцієнта Спірмена дозволило не лише виявити наявність чи відсутність статистично значущих взаємозв'язків між досліджуваними змінними, але й оцінити ступінь тісноти зв'язку, що дало змогу зробити висновки щодо взаємозалежності окремих психологічних характеристик.

Таблиця 3.6.

Значимі кореляції між психологічним кліматом в колективі і психологічною безпекою особистості

Шкала Клімату / Безпеки Колективу	ІПБО_Приходько	ОТ (Особистісна Тривожність)
ІПБ_PSI (ІПБ Колективу)	0,641**	-0,456**
Психол_клімат_Михалюк	0,720**	-0,533**
Індекс_сприятливості	0,579**	-0,358*

Примітки: кореляція значуща на рівні $p = 0,05$; Кореляція значуща на рівні $p = 0,01$

У таблиці представлені значущі коефіцієнти кореляції (Спірмена), які показують, як особистісні показники пов'язані з інтегральними показниками клімату та безпеки колективу

Проведений кореляційний аналіз підтверджує ключову гіпотезу дослідження: існує сильний та значущий зв'язок між рівнем психологічної

безпеки та тривожності особистості та сприятливістю психологічного клімату в колективі.

Інтегральний показник психологічної безпеки особистості (ІПБО Приходька) демонструє сильні прямі кореляції з усіма інтегральними показниками колективного клімату та безпеки, підтверджуючи позитивний вплив особистісної безпеки на середовище. Коефіцієнти кореляції коливаються від $r=0,579^{**}$ до $r=0,720^{**}$. Найсильніший прямий зв'язок $r=0,720^{**}$ спостерігається з показником психологічного клімату за Михалюком. Це свідчить про те, що чим вищий рівень особистісної безпеки співробітника (що включає довіру, внутрішній комфорт та ціннісно-сміслову стійкість), тим більш сприятливим є загальний психологічний клімат у колективі. Висока особистісна безпека також сильно корелює з інтегральним показником психологічної безпеки (ІПБ_PSI) колективу ($r=0,641^{**}$ та з індексом сприятливості клімату ($r=0,579^{**}$). Це інтерпретується як активне сприяння співробітників із високою особистісною безпекою формуванню атмосфери довіри, відкритості та підтримки у робочому середовищі.

На противагу цьому, особистісна тривожність (ОТ) демонструє значущі помірні зворотні кореляції з усіма показниками клімату та колективної безпеки (від $r=-0,358^*$ до $r=-0,533^{**}$). Це вказує на те, що високий рівень тривожності особистості може негативно впливати на якість колективного клімату.

Найсильніший зворотний зв'язок ($r=-0,533^{**}$) виявлено з показником психологічного клімату за Михалюком. Це означає, що особистість із високим рівнем тривожності може несвідомо або свідомо обмежувати довіру, знижувати відкритість до ризику та, як наслідок, погіршувати загальний психологічний клімат у колективі.

Зворотні зв'язки з інтегральним показником психологічної безпеки (ШБ_PSI) ($r=-0,456^{**}$ та індексом сприйнятливості ($r=-0,358^*$ додатково підтверджують, що чим більше в колективі осіб із підвищеною тривожністю, тим менш безпечним і сприятливим сприймається робоче середовище.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать, що особистісні характеристики (психологічна безпека та тривожність) є суттєвими факторами, що впливають на якість та сприйнятливості психологічного клімату в колективі.

Кореляційний аналіз засвідчив, що особистісні психологічні характеристики працівників мають суттєвий вплив на формування соціально-психологічного клімату в колективі. Виявлено статистично значущі та досить високі прямі взаємозв'язки між рівнем психологічної безпеки особистості та сприйнятливостю психологічного клімату. Працівники з вищими показниками особистісної безпеки характеризуються більшою довірою, емоційною стабільністю та внутрішньою узгодженістю, що сприяє формуванню атмосфери підтримки, відкритості та взаємоповаги в організації. Найсильніші зв'язки простежуються між особистісною безпекою та загальним показником психологічного клімату, що свідчить про провідну роль індивідуальних ресурсів у створенні позитивного соціально-емоційного середовища.

Водночас особистісна тривожність демонструє значущі зворотні кореляції з усіма інтегральними індикаторами клімату та колективної психологічної безпеки. Це означає, що підвищена тривожність працівників пов'язана зі зниженням рівня довіри, більшою напруженістю у взаємодії та нижчою суб'єктивною оцінкою безпечності робочого середовища. Найбільш виражений зворотний зв'язок спостерігається з показником психологічного клімату за методикою Михалюка, що підкреслює вразливість емоційно-ціннісного компонента клімату до індивідуальних тривожних проявів.

Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу про те, що психологічна безпека та особистісна тривожність є ключовими чинниками формування психологічного клімату колективу. Сприятливе робоче середовище значною мірою залежить від того, наскільки працівники відчують внутрішню стабільність, ціннісну визначеність та підтримку, а також від того, наскільки низьким є рівень їхньої тривожності. Це підкреслює важливість психопрофілактичних заходів, спрямованих на зниження тривожності та підвищення відчуття психологічної безпеки персоналу, особливо в умовах підвищеного стресу та невизначеності.

Висновки до розділу 3

Проведений комплексний психологічний та статистичний аналіз, що охопив показники психологічної безпеки особистості, колективної безпеки, тривожності та соціально-психологічного клімату в організаціях, які функціонують в умовах війни, дозволив досягти поставленої мети та повністю підтвердити гіпотезу дослідження.

Психологічна безпека в колективі (PSI): колективи демонструють високий рівень психологічної безпеки, що підтверджується відсутністю критичних проблем та високою функціональністю. Особливо виражені компоненти, пов'язані з взаємною довірою, повагою та підтримкою керівництва. Існує значний потенціал для подальшого посилення почуття відкритості та оптимізації зворотного зв'язку.

Психологічна безпека особистості (методика Приходько): загалом у вибірці домінує високий рівень особистісної психологічної безпеки та міцна комунікативна стійкість. Найсильнішою стороною є морально-комунікативна сфера (внутрішня довіра та етика). Проте, значний внутрішній ризик існує для групи респондентів (близько п'ятої частини), які виявляють вразливість ціннісно-сміслової сфери та внутрішнього комфорту, що свідчить про кризу смислу та схильність до пасивності.

Тривожність (методика Спілбергера): у переважної більшості респондентів зафіксовано помірний, функціональний рівень як ситуативної, так і особистісної тривожності, що є ознакою психологічної норми та здатності до оптимальної мобілізації. Водночас, наявність значної групи з високим рівнем тривожності вказує на стійке емоційне навантаження та необхідність корекційної роботи.

Соціально-психологічний клімат: клімат оцінюється як загалом сприятливий та ефективний у ділових аспектах. Основний простір для покращення та найвища вразливість лежать у сфері міжособистісних стосунків (орієнтація на людей), де підвищення уваги до особистих якостей та зниження нервового напруження дозволить зміцнити загальну психологічну безпеку.

Отримані дані показують, що індивідуальні психологічні характеристики працівників тісно пов'язані зі станом соціально-психологічного клімату в колективі. Вищий рівень психологічної безпеки особистості узгоджується зі сприятливішою атмосферою в групі: у таких колективах частіше фіксується довіра, відкритість та емоційна підтримка. Найсильніші зв'язки спостерігаються між особистісною безпекою та загальними показниками психологічного клімату, що вказує на важливість внутрішньої стабільності працівників для функціонування групи.

Натомість підвищена особистісна тривожність пов'язана з менш позитивним сприйняттям клімату та зростанням міжособистісної напруженості. Працівники з високим рівнем тривожності гірше оцінюють атмосферу взаємодії, частіше відчують недовіру та менше включені у спільну діяльність.

Таким чином, результати підтверджують, що психологічна безпека сприяє формуванню позитивного клімату колективу, тоді як тривожність має протилежний вплив. Це підкреслює важливість підтримки емоційного добробуту працівників для покращення взаємин та загальної ефективності групової роботи.

Результати дослідження однозначно засвідчують: якість психологічного клімату в організаціях, що діють в умовах війни, безпосередньо залежить від внутрішнього стану та психологічної безпеки їхніх співробітників. Хоча колективи є загалом стійкими та функціональними, для досягнення

максимальної ефективності та сприятливості клімату критично важливим є цілеспрямоване управління ризиками, пов'язаними з вразливістю внутрішньої сфери та хронічною тривожністю значної частини персоналу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило всебічно розглянути взаємозв'язок між психологічною безпекою працівників та соціально-психологічним кліматом у колективах, що працюють в умовах воєнного стану, а також повністю виконати поставлені у вступі завдання.

1. Теоретичний аналіз засвідчив, що психологічна безпека є базовою потребою особистості, пов'язаною з відчуттям захищеності, довіри та внутрішньої стабільності. Вона забезпечує можливість відкритої взаємодії без страху негативних наслідків і виконує адаптивну та регулятивну функції, сприяючи емоційній стійкості працівників.

2. Психологічний клімат визначається як емоційно-психологічна атмосфера групи, що формується через рівень довіри, згуртованості, підтримки та особливості стилю керівництва. Він впливає на ефективність спільної діяльності, задоволеність роботою та міжособистісну взаємодію, виконуючи важливу регуляційну роль у житті колективу.

3. В умовах війни психологічне самопочуття працівників істотно ускладнюється під впливом підвищеної тривожності, емоційного виснаження та хронічного стресу. Психологічна безпека стає ключовим ресурсом адаптації, тоді як сприятливий психологічний клімат колективу виконує функцію буфера, що пом'якшує зовнішній стрес та зміцнює групову стійкість.

4. Були відібрані валідні та надійні методики, що забезпечили комплексне вимірювання індивідуальних і колективних показників психологічної безпеки та клімату: PSI, опитувальник психологічної безпеки особистості Приходько, STAI, експрес-методика Михалюка–Шалито та методика Карамушки. Такий набір інструментів дав змогу провести багатовимірний аналіз досліджуваних явищ.

5. У межах емпіричного етапу було застосовано комплекс психодіагностичних методик, що дозволили всебічно оцінити особистісні та групові характеристики, пов'язані з психологічною безпекою та кліматом колективу.

Індекс психологічної безпеки (PSI). Методика дає можливість визначити рівень колективної психологічної безпеки, враховуючи довіру, підтримку керівництва, організаційну підтримку та міжособистісні аспекти. Вона дозволяє оцінити якість взаємодії у команді та загальну відкритість робочого середовища.

Експрес-діагностика психологічної безпеки особистості (методика Приходько). Цей інструмент оцінює індивідуальні компоненти психологічної безпеки: морально-комунікативну сферу, мотиваційно-вольову стійкість, ціннісно-сміслову визначеність та внутрішній комфорт. Методика допомагає виявити внутрішні ресурси та зони психологічної вразливості працівників.

State–Trait Anxiety Inventory (STAI). Оригінальна англійська версія методики вимірює реактивну та особистісну тривожність, дозволяючи оцінити як ситуативні емоційні реакції, так і загальну схильність до тривожності. Використання STAI надало можливість визначити рівень емоційного напруження в умовах воєнного контексту.

Експрес-методика оцінки соціально-психологічного клімату (Михалюк–Шалито). Короткий опитувальник, що дозволяє швидко оцінити згуртованість, довіру, задоволеність стосунками та емоційний фон у колективі. Методика зручна для оперативного виявлення позитивних і проблемних тенденцій у міжособистісній взаємодії.

Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату» (Карамушка). Інструмент спрямований на дослідження реального та бажаного стану психологічного клімату, що дає змогу визначити розрив між

фактичними умовами та очікуваннями працівників. Методика дозволила проаналізувати орієнтацію колективу на справу та на людей, а також виявити напрями для покращення комунікації й емоційної підтримки.

Застосування цих методик у сукупності забезпечило комплексну оцінку психологічної безпеки як на рівні особистості, так і колективу, а також дозволило отримати емпіричні дані для подальшого аналізу взаємозв'язків між досліджуваними змінними.6. Проаналізувати зв'язок між рівнем психологічної безпеки працівника та характером психологічного клімату.

Результати статистичної обробки підтвердили, що психологічна безпека особистості прямо пов'язана зі сприятливим соціально-психологічним кліматом. Працівники з високою особистісною безпекою схильні формувати відкриту, довірливу та підтримувальну атмосферу. Навпаки, підвищена тривожність супроводжується зростанням напруженості у взаємодії та погіршенням оцінки клімату, що негативно впливає на динаміку групових процесів.

Отримані результати переконливо доводять, що психологічна безпека особистості є ключовим чинником формування позитивного та стабільного психологічного клімату в організаціях, особливо в умовах війни. Підтримка емоційного добробуту працівників, розвиток довіри та зменшення тривожності є необхідними умовами ефективності, згуртованості та стійкості сучасних трудових колективів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Lewin K., Lippitt R., White R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates” // *The Journal of Social Psychology*. – 1939. – Vol. 10, No. 2. – P. 269–299. DOI: 10.1080/00224545.1939.9713366. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366> (дата звернення: 18.10.2025).
2. Litwin G. H., Stringer R. A. Motivation and organizational climate. – Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1968. – 214 p. – Режим доступу: <https://archive.org/details/motivationorgani0000litw> (дата звернення: 18.10.2025).
3. Schneider B., Reichers A. E. On the etiology of climates // *Personnel Psychology*. – 1983. – Vol. 36, No. 1. – P. 19–39. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x. – Режим доступу: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x> (дата звернення: 18.10.2025).
4. Glisson C. The role of organizational culture and climate in innovation and effectiveness // *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. – 2015. – Vol. 39, No. 4. – P. 245–250. DOI: 10.1080/23303131.2015.1087770. – Режим доступу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5008450/> (дата звернення: 18.10.2025).
5. Glisson C., Green P. Organizational climate, services, and outcomes in child welfare systems // *Child Abuse & Neglect*. – 2011. – Vol. 35, No. 8. – P. 582–591. DOI: 10.1016/j.chiabu.2011.04.009. – Режим доступу: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21855998/> (дата звернення: 18.10.2025).

6. Toprak M., Karakuş M. Psychological climate in organizations: a systematic review // *European Journal of Psychology and Educational Research*. – 2018. – Vol. 1, No. 1. – P. 43–52. DOI: 10.12973/EJPER.1.1.43. – Режим доступу: <https://doi.org/10.12973/EJPER.1.1.43> (дата звернення: 18.10.2025).

7. Іушина В. Д. Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві // *Управління розвитком*. – 2013. – № 12. – С. 116–125 (за наявності). – Режим доступу: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/3940/1/Іушина%20В.Д.%20ПІДХОДИ...pdf> (дата звернення: 18.10.2025).

8. Сілівіна О. Ю. Психологічний клімат організації (дипломна / наукова робота) / О. Ю. Сілівіна. – Запорізький національний університет (Державний репозиторій). – 2020. – Режим доступу: <https://dspace.znu.edu.ua/> (конкретний файл: Сілівіна_П-19м_Диплом_...pdf) (дата звернення: 18.10.2025).

9. Бугель Л. (Бугель В. Й.) Морально-психологічний клімат в закладах охорони здоров'я: характеристика та наслідки (монографія / стаття, електронний репозиторій) // *DSpace WUNU*. – 2022. – Режим доступу: <https://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/46017/1/Людмила%20Бугель.pdf> (дата звернення: 18.10.2025).

10. Кличковський S.O. (Klychivskiy S.O.) Оглядові матеріали з теорії психологічного клімату (матеріали університетських збірок / оглядів) // (збірка та статті українських авторів, що цитують класичні визначення та адаптації). – Режим доступу (приклад): <https://ir.kneu.edu.ua/items/7d6390aa-d56c-420a-ae4c-f8e6b780e83e> (дата звернення: 18.10.2025).

11. James L. R., Jones A. P. Organizational climate: A review of theory and research // *Psychological Bulletin*. – 1974. – Vol. 81, № 12. – P. 1096–1112. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0037511>

12. Litwin G. H., Stringer R. A. *Motivation and Organizational Climate*. – Boston : Harvard University Press, 1968. – 214 p.
13. Линьов К. О., Мерзлякова О. Л., Сабол Д., Матвійчук О. Є. Соціально-психологічний клімат у закладах освіти міста Києва за умов воєнного стану [Електронний ресурс] // Інститут педагогіки НАПН України. – 2023. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737937> (дата звернення: 18.10.2025).
14. Калениченко Р. А., Льовкіна О. Г., Петухова І. О. *Загальна психологія: навчальний посібник*. Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2020. — 278 с.
15. Базика Д. В. *Загальна психологія: навчальний посібник*. – Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2023. – С. 6.
16. Москаленко В. В. *Соціальна психологія*. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 688 с.
17. Коваленко А. Б., Корнєв М. Н. *Загальна психологія: навчальний посібник*. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 312 с.
18. Кісіль З. Р., Швець Д. В. *Мотивація діяльності людини: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях*. – Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. – 216 с.
19. Skrynkovsky R., Skrynkovska I., Kutsenko D., & Shkrobot M. Management of enterprise personnel motivation in the context of sustainable development. *Economic Annals-XXI*. – 2018. – № 169(1–2). – С. 1021–1026.
20. Schneider B., Smith D. B. *Personality and organizations*. – New York: Psychology Press, 2004. – 377 p.
21. Чубіна Т. М., Дмитренко Л. І. *Психологія праці: навчальний посібник*. – Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2024. – 256 с.

22. Слюсаревський М. М., Найдьонова Л. А., Титаренко Т. М., Татенко В. О., Горностай П. П., Кочубейник О. М., Лазоренко Б. П. Життєвий світ і психологічна безпека людини в умовах суспільних змін: реферативний опис роботи. – Київ: Талком, 2020. – 128 с.
23. Лазорко О. М. Психологічні особливості розвитку особистості: навчальний посібник. – Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2017. – 212 с.
24. Papusha I. Psychological safety of personality in the conditions of social transformations. – Lublin: Maria Curie-Skłodowska University Press, 2021. – 156 p.
25. Chuyko O., Slyusar V., Drobot O., & Drobot O. Psychological well-being and human safety in the context of social change. – Kyiv: Institute of Social and Political Psychology, 2021. – 184 p.
26. Розов В. І. Психологія особистісного розвитку: навчальний посібник. – Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2021. – 240 с.
27. Lytvynchuk I. Socio-psychological determinants of human life safety. – Kyiv: Institute of Social and Political Psychology, 2021. – 192 p.
28. Карамушка Л. М. Психологія професійного розвитку персоналу організацій: монографія. – Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. – 280 с.
29. Максименко С. Д. Психологічна безпека особистості в умовах соціальної нестабільності // Психологія і суспільство. – 2019. – № 2. – С. 11–20.
30. Карамушка Л. М. Психологічна безпека освітнього середовища: теоретико-емпіричний аналіз // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2014. – № 1. – С. 37–45.

31. Edmondson A. C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. – Hoboken, NJ : Wiley, 2018.
32. Kahn W. A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work // *Academy of Management Journal*. – 1990. – Vol. 33(4). – P. 692–724.
33. Detert J. R., Schroeder R. G. A Framework for Linking Culture and Improvement // *Academy of Management Review*. – 2000. – Vol. 25(4). – P. 850–863.
34. Бондарчук О. І. Психологічна безпека як чинник ефективності організаційної взаємодії // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – 2019. – № 2. – С. 25–32.
35. Карамушка Л. М. Психологічна безпека персоналу освітніх організацій // *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Психологія*. – 2016. – № 2. – С. 5–12.
36. Почепцов Г. Г. Психологічна безпека як елемент соціальних комунікацій // *Інформаційне суспільство*. – 2017. – № 3. – С. 18–23.
37. Ostroff C., Kinicki A. J., Tamkins M. M. Organizational Culture and Climate // In W. Borman, D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.) *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. – New York : Wiley, 2003. – P. 565–593.
38. Вознюк О. В. Системний підхід до вивчення психологічної безпеки особистості // *Наукові студії з соціальної та політичної психології*. – 2020. – Вип. 45. – С. 45–53.
39. Психологічна безпека особистості: навчальні матеріали / за ред. В. Д. Іушиної. – Київ : НТУУ «КПІ ім. І. Сікорського», 2017. – 45 с.

40. Aleshchenko V. Information and Psychological Safety in Modern Society // *Ukrainian Journal of Applied Psychology*. – 2022. – Vol. 8(1). – P. 57–66.

41. Скриньковський Р., Шпак О., Леськів С., Ситар Л. Діагностика стану соціально-психологічного клімату на підприємстві // *Traektoriâ Nauki = Path of Science*. – 2018. – Vol. 4, No. 2. – P. 1024–1031. – Режим доступу: <https://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/435/500> (дата звернення: 18.10.2025).

42. Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В. та ін. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти : посібник. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. – 248 с.

43. Горбунова В. В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. – 380 с.

44. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. – Київ : Логос, 2018. – 198 с. – Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713350/> (дата звернення: 18.10.2025).

45. Лазорко О. В. Психологія безпеки особистості як суб'єкта професіоналізації // *Психологічні перспективи*. – 2017. – Вип. 30. – С. 96–112. – Режим доступу: <https://www.psychopropects.vnu.edu.ua> (дата звернення: 18.10.2025).

46. Скриньковський Р., Шпак О., Леськів С., Ситар Л. Соціально-психологічний клімат в організації: діагностика та шляхи оптимізації. *Економіка та держава*. 2021. № 5. С. 123–127.

47. Карамушка Л. М. Психологія управління: розвиток організаційної культури та забезпечення психологічного здоров'я персоналу. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 312 с.

48. Линьов К. О., Мерзлякова О. Л., Сабол Д., Матвійчук О. Є. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу в умовах воєнного стану. Психологічний журнал. 2023. Т. 9, № 2. С. 45–53.
49. Лазорко О. В., Шевцова Т. Емоційна безпека фахівців як чинник попередження професійного вигорання. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія». 2020. Вип. 69. С. 78–84.
50. Євтушенко Н., Твердохлібова Н., Мезенцева І. Психологічна безпека освітнього середовища в контексті розвитку ризик-орієнтованого мислення студентів. Педагогічний процес: теорія і практика. 2022. № 4. С. 56–63.
51. Стрінгер Р. Мотивація в організаціях: створення позитивного клімату для ефективності та добробуту. Пер. з англ. Київ: Наш Формат, 2021. 288 с.
52. Psychology: theory and practice : Collection of scientific articles. – Mukachevo – Kyiv : G.S. Kostyuk Institute of Psychology NAES of Ukraine, 2018. – Issue 1(1). – С. 1–120. – Режим доступу: (електронний збірник конференцій/збірник, дата звернення: 18.10.2025).
53. Севостьянов, П., Яновська, С., & Туренко, Р. (2024). Психометричні показники та адаптація україномовної версії опитувальника психологічної безпеки на роботі (PSI). Організаційна психологія. Економічна психологія, 1(31). <https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.9>
54. Спілбергер С. D., Gorsuch R. L., Lushene R. E. Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (STAI) (1983).
55. Приходько І. І. Розвиток і відновлення психологічної безпеки особистості у фахівців екстремальних видів діяльності: посібник. Харків : НАНГУ, 2017.

56. Михалюк О. С., Шалито А. Ю. Експрес-методика по вивченню психологічного клімату в трудовому колективі. — У кн.: Практикум із соціальної психології / за ред. Г. М. Андрєєвої. — М.: Изд-во Моск. ун-ту, 1981. — С. 141–143

57. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. — К.: Міленіум, 2003. - С 292-294.

АНОТАЦІЇ

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню впливу психологічної безпеки працівників на соціально-психологічний клімат колективу в організаціях, що продовжують діяльність в умовах воєнного стану в Україні. У теоретичній частині розглянуто сучасні підходи до розуміння психологічного клімату та психологічної безпеки особистості, описані їх основні функції в організаційному середовищі та специфіку прояву в ситуаціях тривалої соціальної напруги й невизначеності. Окрему увагу приділено ролі стилю керівництва, довіри, підтримки та емоційної стабільності працівників у формуванні безпечного робочого середовища.

Емпіричне дослідження проведено на вибірці співробітників організацій, які працюють під час війни. Використано комплекс психодіагностичних методик для оцінки психологічної безпеки, тривожності та психологічного клімату. Статистичний аналіз отриманих даних показав наявність позитивного зв'язку між вищим рівнем психологічної безпеки й більш сприятливим соціально-психологічним кліматом у колективі, а також виявив окремі чинники, що посилюють або послаблюють цю взаємодію. Практична значущість роботи полягає в можливості використання результатів для розроблення програм підтримки персоналу, профілактики емоційного вигорання та підвищення стійкості організацій в умовах воєнних викликів.

Abstract

The work is devoted to the study of the influence of psychological safety of employees on the socio-psychological climate at work in organizations that work under martial law in Ukraine. The theoretical part describes modern approaches to the psychological climate and psychological safety of the individual, describes their main functions in the organizational environment and the specifics of their manifestation in situations of prolonged social tension and uncertainty. Special attention is paid to the role of leadership style, trust, support and emotional stability of employees in the formation of a safe working environment.

An empirical study was conducted on a group of employees of organizations that work during the war in Ukraine. A set of psychodiagnostic methods was used to assess psychological safety, anxiety and psychological climate. Statistical analysis of the data showed a positive relationship between a higher level of psychological safety and a more favorable socio-psychological climate in the group, and individual factors were identified that enhance or weaken this interaction. The practical significance of the work lies in the possibility of using the results to develop personnel support programs, prevent emotional burnout, and increase the resilience of organizations to military challenges.