

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного
управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ЛАЛАЯН ОЛЕНА БОГДАНІВНА

УДК 159.93:159.944

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Соціально-психологічні чинники психологічної безпеки

053 «Психологія»

ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи

Литвинчук Алла Іванівна

кандидат психологічних наук, доцент

Житомир - 2025

Висновок кафедри _____

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від " ____ " _____ 20__ року

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив (ла)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Лалаян О. Б. Соціально-психологічні чинники психологічної безпеки. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – «Психологія», ОПП «Практична психологія». – Поліський національний університет, Житомир, 2025.

Магістерська робота присвячена вивченню соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень психологічної безпеки у професійному колективі. У теоретичній частині розглянуто основні підходи до розуміння соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки, їх критерії та впливові фактори, а також взаємозв'язок клімату, довіри, стилю взаємодії та психологічного благополуччя працівників.

Емпіричне дослідження проведено серед 65 працівників ТОВ «Нова Пошта» м. Житомира (12 жінок і 53 чоловіки) у період з 06.06.2025 по 18.06.2025. Для оцінки соціально-психологічного клімату, психологічного благополуччя та міжособистісних стосунків застосовано методики А.Ф. Фідлера, К. Ріфф та Т. Лірі. Результати показали переважання середнього рівня психологічного клімату, наявність різноспрямованих типів міжособистісної поведінки та знижену вираженість окремих компонентів благополуччя (автономії, позитивних стосунків, життєвих цілей, самоприйняття). Встановлено низку статистично значущих кореляцій між кліматом у колективі, особливостями взаємодії та рівнем благополуччя.

Практичні рекомендації спрямовані на вдосконалення комунікації, зміцнення довіри, розвиток конструктивних форм взаємодії та підвищення психологічної безпеки в команді. Матеріали дослідження можуть бути корисними практичним психологам, HR-фахівцям і керівникам у роботі з персоналом.

Ключові слова: психологічна безпека, соціально-психологічні чинники, психологічний клімат, міжособистісні стосунки, психологічне благополуччя, команда.

ABSTRACT

Lalayan O.B. Socio-psychological factors of psychological safety. – Qualification thesis (manuscript). Qualification work for obtaining the Master's degree in the specialty 053 – Psychology, educational and professional program “Practical Psychology”. – Polissia National University, Zhytomyr, 2025.

The master's thesis explores the socio-psychological factors influencing psychological safety in a professional team. The theoretical part examines key approaches to understanding socio-psychological climate and psychological safety, their criteria and determinants, as well as links between team climate, trust, interaction style, and employees' psychological well-being.

The empirical study involved 65 employees of Nova Poshta LLC in Zhytomyr (12 women and 53 men) and was conducted between June 6 and June 18, 2025. To assess socio-psychological climate, psychological well-being, and interpersonal relations, three diagnostic methods were used: A.F. Fiedler's Psychological Climate Assessment Test, C. Ryff's Psychological Well-Being Scale, and T. Leary's Interpersonal Relations Diagnostic Method. The results indicate a predominantly moderate psychological climate, diverse interpersonal behavior patterns, and reduced levels of autonomy, positive relations, life goals, and self-acceptance. Several statistically significant correlations were found between team climate, interpersonal interaction, and psychological well-being indicators.

Practical recommendations focus on improving team communication, strengthening trust, fostering constructive interaction, and enhancing psychological safety in the workplace. The findings may be useful for practical psychologists, HR specialists, and managers working with staff.

Keywords: psychological safety, socio-psychological factors, psychological climate, interpersonal relations, psychological well-being, team.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В КОМАНДІ	10
1.1. Соціально-психологічний клімат у команді: сутність, складові та основні підходи до його дослідження	10
1.2. Психологічна безпека в команді: визначення, критерії та впливові фактори	12
1.3. Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в команді	15
Висновок до розділу 1	16
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В КОМАНДІ	18
2.1. Психодіагностичні методики дослідження соціально-психологічного клімату в команді	18
2.2. Особливості проведення та процедура дослідження	21
Висновок до розділу 2	23
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В КОМАНДІ	25
3.1. Організація емпіричного дослідження	25
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	26
3.3. Програма розвитку психологічної безпеки та оптимізації міжособистісної взаємодії в колективі	37
Висновки до розділу 3	40
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	44
ДОДАТКИ	50

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві питання психологічної безпеки в колективі набуває особливого значення, адже ефективна командна робота є важливим фактором успішної діяльності організації. Одним із ключових аспектів, що впливають на рівень психологічної безпеки, є соціально-психологічний клімат у команді. Він визначає якість міжособистісних взаємин, рівень довіри, згуртованість та задоволеність працівників своєю діяльністю.

Соціально-психологічний клімат - це інтегративний показник емоційного стану групи, який формується під впливом особистісних, організаційних та соціальних чинників. Негативний соціально-психологічний клімат може спричинити підвищену напруженість, конфлікти, зниження продуктивності та навіть професійне вигорання. Натомість сприятливий клімат сприяє розвитку позитивних міжособистісних відносин, підвищує рівень довіри та мотивації членів команди.

Проблематика соціально-психологічного клімату широко досліджується у сучасній психології. Значний внесок у її вивчення зробили такі вчені, як К.Левін, Дж.Хоманс, Б.Паригін, які розглядали цей феномен через призму групової динаміки, соціальних взаємодій та комунікації. Вітчизняні дослідники (О.Музика, В.Рибалка) акцентують увагу на ролі керівництва, соціальних норм і культури організації у формуванні соціально-психологічного клімату.

Дослідження цієї теми є особливо актуальним у зв'язку з необхідністю розробки психологічних стратегій покращення соціально-психологічного клімату в колективі, що сприятиме зростанню рівня психологічної безпеки та ефективності командної взаємодії.

Об'єкт дослідження - соціально-психологічний клімат у команді.

Предмет дослідження - вплив соціально-психологічного клімату на рівень психологічної безпеки в колективі.

Мета дослідження - визначити взаємозв'язок між соціально-психологічним кліматом та рівнем психологічної безпеки в команді.

Гіпотеза Сприятливий соціально-психологічний клімат у команді позитивно пов'язаний з вищим рівнем психологічної безпеки її учасників. Особливості міжособистісної взаємодії та рівень психологічного благополуччя працівників виступають значущими чинниками, що впливають на оцінку психологічного клімату та рівень психологічної безпеки в колективі.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки.
2. Обґрунтувати вибір і охарактеризувати психодіагностичні методики, використані в дослідженні.
3. Провести емпіричне дослідження та здійснити статистичну обробку отриманих даних.
4. Розробити практичні рекомендації та психопрофілактичні заходи щодо підвищення психологічної безпеки в колективі.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є сучасні психологічні підходи до аналізу соціально-психологічного клімату, міжособистісної взаємодії та психологічної безпеки в професійному середовищі. У роботі використано положення класичної та сучасної психологічної теорії, зокрема: концепції діяльнісного та особистісного підходів (Л. С. Виготський, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн), які підкреслюють роль соціальної взаємодії в розвитку особистості; положення про соціальні взаємини та групову динаміку (Д. Майерс, К. Дойч, Дж. Морено); теорії психологічного клімату й командної взаємодії (А. Ф. Фідлер, Р. Бейлз, Д. Картрайт), які розкривають природу емоційної атмосфери в групі; концепцію психологічного благополуччя (К. Ріфф); теорії міжособистісної поведінки (Т. Лірі), що дозволяють описати стиль взаємодії в колективі як важливий чинник психологічної безпеки. Ці підходи створюють методологічну базу для розуміння того, як соціально-психологічний клімат, благополуччя працівників та стилі

міжособистісної взаємодії взаємопов'язані й формують рівень психологічної безпеки в команді.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань у дослідженні було застосовано комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів. Теоретичні методи включали аналіз, узагальнення та систематизацію наукових джерел з проблеми психологічної безпеки, соціально-психологічного клімату та міжособистісних відносин, а також структурно-функціональний і порівняльний аналіз сучасних підходів до оцінки психологічного клімату й психологічного благополуччя. У межах психодіагностики застосовано три основні методики: «Тест оцінки психологічного клімату у колективі» А. Ф. Фідлера; «Опитувальник психологічного благополуччя» К. Ріфф, «Методику діагностики міжособистісних відносин» Т. Лірі. Статистична обробка даних здійснювалася з використанням описової статистики (середні значення, варіативність, стандартне відхилення), критерію Колмогорова-Смірнова для перевірки нормальності розподілу та кореляційного аналізу за коефіцієнтом Пірсона (r) з метою встановлення взаємозв'язків між соціально-психологічним кліматом, психологічним благополуччям і міжособистісними відносинами. Для обробки та аналізу даних застосовувалися програми Excel та Jamovi.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у встановленні взаємозв'язку між рівнем соціально-психологічного клімату та рівнем психологічної безпеки в команді. Виявлено ключові чинники, що визначають формування сприятливого соціально-психологічного клімату, а також їхній вплив на відчуття захищеності, довіри та емоційного комфорту учасників команди.

Структура дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Апробація матеріалів дослідження. Основні тези та результати дослідження були представлені для обговорення на 3-х міжнародних науково-практичних конференціях:

1. Назва конференції - Science and Information Technologies in the Modern World. Дата проведення – 01.10.2025 – 03.10.2025. Місце проведення – Афіни, Греція. «Соціально-психологічний клімат як чинник психологічної безпеки» Ст. 206-208.
2. Назва конференції - Modern The Integration of Research, Innovation and Economy. Дата проведення – 08.10.2025 – 10.10.2025. Місце проведення – Іспанія, м. Севілья. Назва тези – «Роль сприятливого соціально-психологічного клімату у забезпеченні психологічної безпеки особистості та колективу» Ст. 259-262.
3. Назва конференції - Progressive Approaches in Science and Engineering. Дата проведення – 26.11.2025 – 28.11.2025. Місце проведення – Копенгаген, Данія. «Рекомендації для створення сприятливого соціально-психологічного клімату у робочому колективі» Ст. 642 – 644.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В КОМАНДІ

1.1. Соціально-психологічний клімат у команді: сутність, складові та основні підходи до його дослідження

Соціально-психологічний клімат у команді є одним із ключових чинників, що впливають на ефективність її діяльності, рівень задоволеності учасників та їхню психологічну безпеку. Він визначається як сукупність соціальних і психологічних характеристик взаємодії між членами колективу, що відображають емоційне самопочуття, рівень згуртованості та домінуючі міжособистісні стосунки [1].

Соціально-психологічний клімат відображає загальну емоційну атмосферу в команді, що впливає на її продуктивність, мотивацію працівників та їхнє самопочуття. Він формується під впливом таких факторів, як стиль керівництва, характер міжособистісних стосунків, наявність чи відсутність конфліктів, рівень довіри та підтримки між членами команди. Важливими аспектами є задоволеність учасників спільною діяльністю, ефективність комунікації, узгодженість у команді, наявність спільних цінностей, рівень зацікавленості працівників у спільній діяльності та відкритість у взаємодії [18].

Соціально-психологічний клімат також можна розглядати як динамічне явище, що змінюється залежно від зовнішніх і внутрішніх факторів. Його складовими є:

Емоційний компонент - рівень позитивного або негативного емоційного забарвлення взаємин у колективі.

Когнітивний компонент - уявлення та очікування працівників щодо характеру взаємодії у команді.

Поведінковий компонент - особливості міжособистісного спілкування, прояви підтримки, співпраці чи конкуренції.

Основні підходи до дослідження соціально-психологічного клімату

Наукові підходи до вивчення соціально-психологічного клімату можна розділити на кілька напрямів:

Соціометричний підхід - аналізує структуру міжособистісних стосунків у групі, використовуючи метод соціометрії для визначення соціальних зв'язків та рівня згуртованості команди.

Психодіагностичний підхід - орієнтований на суб'єктивне сприйняття клімату його учасниками, що дозволяє оцінити рівень задоволеності членів команди емоційною атмосферою та стилем взаємодії [19].

Поведінковий підхід - акцентує увагу на способах взаємодії членів команди у процесі спільної діяльності, аналізує комунікативні стратегії та поведінкові патерни.

Організаційно-психологічний підхід - розглядає соціально-психологічний клімат у контексті управлінських рішень та корпоративної культури, включаючи особливості стилю керівництва та організаційної політики [19].

Когнітивний підхід - аналізує сприйняття членами команди емоційної атмосфери та їхню інтерпретацію соціальної взаємодії, що впливає на поведінкові реакції та командну динаміку.

Екологічний підхід - досліджує соціально-психологічний клімат у контексті зовнішніх умов, таких як організаційна структура, умови праці та соціокультурне середовище.

Вплив соціально-психологічного клімату на командну взаємодію
Сприятливий соціально-психологічний клімат сприяє:

- підвищенню рівня довіри та взаємопідтримки;
- ефективній комунікації та узгодженості дій;
- зниженню рівня конфліктності;
- збільшенню рівня залученості працівників у спільну діяльність;
- формуванню позитивної організаційної культури.

Негативний клімат, навпаки, може призводити до високої плинності кадрів, зниження продуктивності, розвитку конфліктних ситуацій та емоційного вигорання членів команди [15].

Соціально-психологічний клімат є складним та багатокомпонентним явищем, що відіграє важливу роль у забезпеченні психологічної безпеки команди. Його вивчення дозволяє визначити фактори, що сприяють гармонійним міжособистісним стосункам, зниженню конфліктності та підвищенню ефективності роботи команди [16]. Глибокий аналіз соціально-психологічного клімату дозволяє розробляти ефективні методи управління командною взаємодією, що сприяє створенню комфортного середовища для всіх її членів.

1.2. Психологічна безпека в команді: визначення, критерії та впливові фактори

Психологічна безпека в команді - це стан, у якому члени групи відчують себе захищеними від негативних наслідків, коли висловлюють свою думку, діляться ідеями, ставлять запитання або зізнаються в помилках. Це важлива складова здорового соціально-психологічного клімату в організації [19].

Концепція була популяризована Емі Едмондсон, яка визначила психологічну безпеку як колективне переконання команди в тому, що її учасники можуть ризикувати та бути вразливими у соціальному контексті без страху покарання чи приниження. Команда з високим рівнем психологічної безпеки заохочує відвертість і чесний обмін ідеями, сприймає помилки як можливість для навчання та підтримує атмосферу довіри та взаємоповаги.

Критеріями психологічної безпеки в команді можна виділити:

1. Відкритість комунікації. Члени команди повинні мати можливість вільно висловлювати свої думки, пропозиції та критику без побоювань щодо негативних наслідків. У безпечному середовищі кожен може брати участь у дискусії, ділитися своїми ідеями та навіть ставити під сумнів існуючі підходи, не боячись осуду чи покарання. Важливо, щоб керівництво та колеги сприймали

такі ініціативи як частину продуктивного обговорення, а не як загрозу власному авторитету [2].

2. Довіра між учасниками. Довіра є основою психологічної безпеки, оскільки саме вона дозволяє співробітникам бути чесними та відкритими. У команді, де існує довіра, люди не бояться, що їхні слова чи дії будуть використані проти них, вони можуть покладатися одне на одного та взаємодіяти без страху перед маніпуляціями. Таке середовище сприяє ефективному вирішенню завдань і зміцнює згуртованість колективу [4].

3. Прийняття помилок як частини навчання. Якщо члени команди бояться покарання за помилки, вони уникають ризику та експериментів, що може гальмувати розвиток і знижувати мотивацію. Важливо, щоб у команді панувала атмосфера, де помилки розглядаються не як провал, а як можливість навчання. Це сприяє відкритості до саморефлексії та дозволяє ефективніше адаптуватися до змін. Для цього керівництво має підтримувати конструктивний аналіз невдач, фокусуючись не на пошуку винних, а на розробці рішень [9].

4. Підтримка та взаємоповага. Психологічна безпека зростає, коли кожен учасник команди відчуває, що його думки та почуття цінуються. У середовищі, де панує взаємоповага, люди не бояться висловлювати незгоду, обговорювати складні теми чи визнавати власні емоції. Це можливо лише за умови, що команда будує свою комунікацію на принципах доброзичливості, емпатії та чесності [9].

Впливові фактори психологічної безпеки включають такі аспекти:

1. Лідерський стиль керівника. Стиль управління суттєво впливає на рівень психологічної безпеки в команді. Демократичний стиль, при якому керівник заохочує участь співробітників у прийнятті рішень і створює умови для відкритого обговорення проблем, сприяє довірі та відвертості. Водночас авторитарний стиль управління, що базується на суворій ієрархії та покарання за помилки, може викликати страх та уникнення ініціативності. Важливо, щоб керівник демонстрував відкритість до зворотного зв'язку, визнавав свої помилки та підтримував співробітників у складних ситуаціях.

2. Організаційна культура. Культура організації визначає, наскільки комфортно співробітники почуваються у своїй команді. Якщо в компанії заохочують конструктивний діалог, відкритість до нових ідей та взаємну підтримку, це сприяє створенню безпечного середовища. Навпаки, якщо культура побудована на конкуренції, покараннях та приховуванні помилок, рівень психологічної безпеки значно знижується. Керівництво має приділяти увагу формуванню цінностей, які сприяють довірі та співпраці.

3. Характер міжособистісних стосунків. У команді, де домінує атмосфера суперництва та боротьби за вплив, співробітники можуть уникати відкритого вираження своїх думок через страх за власну позицію. Навпаки, коли відносини між колегами базуються на довірі та взаємній підтримці, люди готові обговорювати складні питання, шукати спільні рішення та ділитися своїми переживаннями. Важливо культивувати взаємоповагу та заохочувати співпрацю замість конфліктів.

4. Мотиваційна політика. Рівень психологічної безпеки багато в чому залежить від того, як організація оцінює та винагороджує внесок своїх співробітників. Якщо люди знають, що їхні зусилля визнаються, вони відчують більшу впевненість у своїх діях і не бояться проявляти ініціативу. Важливо, щоб система заохочення не лише оцінювала досягнення, а й враховувала старання та командну роботу [7].

5. Рівень емоційного інтелекту. Команди, члени яких володіють високим рівнем емоційного інтелекту, зазвичай демонструють більше розуміння та підтримки. Це дозволяє уникати конфліктів, ефективно вирішувати складні ситуації та створювати довірливі відносини. Розвиток емоційної грамотності та навичок активного слухання допомагає будувати міцні комунікаційні зв'язки.

6. Прозорість прийняття рішень. Коли члени команди розуміють, як і чому ухвалюються ті чи інші рішення, вони відчують більшу впевненість та захищеність. Відкритість у процесах управління допомагає уникати домислів і сприяє довірі між керівництвом і працівниками [11].

7. Соціальна підтримка. Розуміння того, що у випадку труднощів співробітник отримує допомогу, суттєво підвищує рівень психологічної безпеки. Це можуть бути як підтримка колег, так і програми менторства або психологічної допомоги в організації.

1.3. Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в команді

Соціально-психологічний клімат (СПК) та психологічна безпека в команді тісно взаємопов'язані, оскільки саме клімат визначає рівень комфорту, довіри та підтримки між її учасниками. СПК відображає загальну атмосферу взаємин, рівень згуртованості та емоційного благополуччя команди.

Психологічна безпека, у свою чергу, означає відчуття відсутності страху перед помилками, негативною оцінкою чи покаранням за висловлення власної думки. Вона є важливим чинником для підтримання емоційного благополуччя та продуктивності кожного члена команди [10].

Довіра та відкритість є ключовими елементами цього взаємозв'язку. Позитивний СПК формує довіру між членами команди, що сприяє вільному висловленню думок, ідей та переживань без страху перед критикою чи осудом. У сприятливому кліматі люди не бояться звертатися по допомогу, що є важливим чинником психологічної безпеки. Окрім цього, довірчі взаємини стимулюють конструктивний зворотний зв'язок, що сприяє саморозвитку та підвищенню професійної компетентності [20].

Підтримка та взаємодопомога також відіграють значну роль. Якщо в команді підтримується культура взаємодопомоги, це знижує рівень стресу, сприяє кращому емоційному самопочуттю та підвищує рівень психологічної безпеки. Колеги, які не бояться звернутися по допомогу або поділитися проблемами, менше схильні до вигорання. Важливо, щоб така підтримка була не лише вербальною, а й реалізовувалася через спільне вирішення проблем, співпрацю та командну солідарність.

Відсутність страху перед покаранням є ще одним важливим фактором. У командах з негативним СПК, де поширена критика або токсичність, люди схильні приховувати свої помилки, що веде до зниження ефективності роботи. У безпечному середовищі люди можуть помилятися та навчатися на власному досвіді, що сприяє розвитку команди. Важливою умовою є культура конструктивної критики та підтримки з боку керівництва, яка дозволяє співробітникам почуватися захищеними та мотивованими до професійного розвитку [20].

Емоційний комфорт та згуртованість забезпечують відчуття приналежності до колективу та підтримки, що підвищує рівень психологічної безпеки та продуктивності. Позитивний СПК створює комфортну атмосферу, в якій люди відчують себе частиною команди, можуть відкрито висловлювати свої думки й почуватися захищеними. У таких умовах формується почуття відповідальності не лише за власні результати, а й за спільний успіх команди, що сприяє підвищенню рівня організаційної культури та ефективності спільної діяльності.

Таким чином, створення сприятливого соціально-психологічного клімату є необхідною умовою забезпечення психологічної безпеки команди. Це, у свою чергу, підвищує загальну ефективність роботи, задоволеність учасників спільної діяльності та сприяє розвитку гармонійних професійних взаємин.

Висновок до розділу 1

У першому розділі курсової роботи проведено теоретичний аналіз соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в команді. Розглянуто основні підходи до визначення цих понять, їх складові та фактори, що впливають на їх формування.

Соціально-психологічний клімат визначено як важливий чинник, що впливає на ефективність командної взаємодії, рівень згуртованості та емоційне самопочуття учасників. Встановлено, що позитивний соціально-психологічний клімат сприяє підвищенню продуктивності роботи, зниженню конфліктності та

покращенню міжособистісних відносин у колективі. Визначено ключові компоненти клімату, серед яких стиль керівництва, довіра, підтримка та рівень комунікації між членами команди.

Щодо психологічної безпеки, у розділі наголошується на її ролі у створенні комфортного середовища для працівників. Визначено, що відчуття безпеки безпосередньо впливає на рівень стресу, задоволеність роботою та емоційний стан учасників команди. Виділено основні критерії психологічної безпеки: відсутність страху покарання за помилки, можливість відкрито висловлювати думки та підтримка з боку колег.

Таким чином, у розділі систематизовано основні аспекти соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в команді, що стане основою для подальшого емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В КОМАНДІ

2.1. Психодіагностичні методики дослідження соціально-психологічного клімату в команді

Для досягнення мети дослідження обрано такі психодіагностичні методики:

1. «Тест оцінки психологічного клімату у колективі(А.Ф. Фідлер)»;
2. «Опитувальник психологічного благополуччя (К. Ріфф)»;
3. «Методика діагностики міжособистісних відносин (Лірі)».

Тест оцінки психологічного клімату у колективі (А. Ф. Фідлер) (див.додаток А)

Методика оцінки психологічного клімату в колективі, розроблена А.Ф. Фідлером, базується на методі семантичного диференціала і була створена в середині ХХ століття, в період активного розвитку досліджень у сфері соціальної та організаційної психології.

Фідлер розробив її в рамках своїх досліджень групової динаміки, ефективності керівництва та взаємозв'язку між стилем управління та атмосферою в колективі. Основна робота в цьому напрямку була проведена в США, де Фідлер працював у різних університетах та дослідницьких центрах.

Методика виникла в контексті вивчення контингентної теорії лідерства, яку Фідлер представив у 1960-х роках. Вона була розроблена як інструмент для оцінки емоційного стану колективу, рівня згуртованості, довіри та загального комфорту в робочому середовищі.

Методика дозволяє оцінити психологічну атмосферу в колективі, виявити рівень комфортності міжособистісних відносин, емоційне забарвлення робочого середовища та загальну задоволеність учасників груповою взаємодією.

Опис методики: Тест побудований на основі методу семантичного диференціала, який передбачає оцінювання атмосфери у колективі за допомогою

біполярних шкал. Респондентам пропонується набір пар протилежних характеристик (наприклад, «дружній - ворожий», «спокійний - напружений»), між якими вони мають обрати відповідну оцінку, що найбільш точно відображає їхні відчуття щодо колективу.

Процедура проведення: опитуваному надається бланк із переліком біполярних пар характеристик. Завдання полягає в тому, щоб позначити рівень вираженості тієї чи іншої характеристики за відповідною шкалою. Оцінювання відбувається за визначеною градацією (наприклад, від -3 до +3 або за семи бальною шкалою). Отримані відповіді підсумовуються та аналізуються для визначення загального психологічного клімату колективу.

Інтерпретація результатів: за допомогою тесту можна визначити, наскільки комфортно є атмосфера у групі, чи сприяє вона ефективній роботі та позитивним міжособистісним стосункам. Високі показники за позитивними характеристиками свідчать про сприятливий психологічний клімат, тоді як переважання негативних оцінок може вказувати на наявність конфліктів, напруги або низької згуртованості в колективі.

Опитувальник психологічного благополуччя (К.Ріфф) (див.додаток Б). Опитувальник, розроблений Керол Ріфф, призначений для оцінки рівня психологічного благополуччя людини. Він вимірює, наскільки особа відчуває задоволеність життям, особистісне зростання, автономію та гармонійні стосунки з оточенням.

К.Ріфф створила свою модель психологічного благополуччя наприкінці 1980-х років, ґрунтуючись на гуманістичній психології та ідеях таких дослідників, як Абрахам Маслоу (теорія самоактуалізації) та Карл Юнг (концепція індивідуації).

Опитувальник оцінює шість ключових аспектів психологічного благополуччя:

- Автономія - здатність діяти незалежно від зовнішнього впливу.
- Самоприйняття - позитивне ставлення до себе, прийняття своїх сильних і слабких сторін.

- Особистісне зростання - прагнення до розвитку та реалізації свого потенціалу.
- Ціль у житті - наявність чітких життєвих цілей і відчуття сенсу.
- Позитивні відносини з іншими - здатність будувати теплі, довірливі стосунки.
- Опанування оточенням - здатність контролювати життєві обставини та ефективно взаємодіяти із середовищем.

Опитувальник містить від 18 до 84 тверджень (залежно від версії). Респондент оцінює кожне твердження за шкалою Лікерта (наприклад, від 1 - «цілком не погоджуюся» до 6 - «цілком погоджуюся»). Чим вищий бал за певною шкалою, тим більш виражений відповідний аспект психологічного благополуччя.

Інтерпретація результатів: Високі показники свідчать про емоційну стійкість, самореалізацію та гармонійне сприйняття життя. Низькі показники можуть вказувати на психологічний дискомфорт, труднощі у міжособистісних стосунках або незадоволеність власним розвитком.

Методика широко використовується в психологічних дослідженнях, консультуванні, коучингу та оцінці психічного здоров'я, оскільки дозволяє отримати глибше розуміння емоційного стану людини та її адаптаційних можливостей.

Методика діагностики міжособистісних відносин (Лірі) (див. додаток В)

Методику діагностики міжособистісних відносин створив американський психолог Тімоті Лірі у 1954 році. Пізніше цю методику адаптували та модифікували інші фахівці, наприклад, Л. Н. Собчик, яка створила адаптований варіант під назвою «Діагностика міжособистісних стосунків».

Судження не подані суцільно групами за одним типом - вони розподілені через регулярні інтервали (через певну кількість пунктів) для уникнення упередженості порядком.

Опитувальник містить 128 тверджень, що відображають вісім основних типів міжособистісних відносин: домінування, незалежність, агресивність, підозрілість, підпорядкованість, залежність, доброзичливість та альтруїзм.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне судження. Виберіть варіант відповіді, який найкраще описує вас або людину/ситуацію, що оцінюється.

Обробка та інтерпретація результатів. Після заповнення опитувальника підраховується кількість балів за кожним типом відносин. Результати відображаються на діагностичному колі. Чим ближче результати до центру кола, тим сильніше взаємозв'язок між двома змінними. Відстань показників від центру вказує на адаптивність або екстремальність поведінки.

Інтерпретація результатів дозволяє визначити провідний стиль спілкування, рівень домінантності та дружелюбності, а також виявити можливі труднощі у взаєминах із оточенням. Крім того, аналіз може включати порівняння реального та ідеального образів «Я», що дає змогу виявити внутрішні суперечності, невдоволення собою або соціально-психологічну напругу.

2.2. Особливості проведення та процедура дослідження

Процес дослідження соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в команді складався з трьох етапів: підготовчого, основного (збір даних) та аналітичного (обробка й інтерпретація результатів). Вибір діагностичного інструментарію був зумовлений необхідністю комплексного вивчення умов, що визначають психологічну безпеку працівників, а саме: емоційної атмосфери у колективі, суб'єктивного психологічного благополуччя та особливостей міжособистісної поведінки. Поєднання методик А. Ф. Фідлера, К. Ріфф та Т. Лірі забезпечило можливість оцінити як загальний стан соціально-психологічних процесів у команді, так і внутрішні та міжособистісні чинники, що впливають на відчуття захищеності та комфорту працівників.

На підготовчому етапі визначалися мета, завдання та логіка дослідження, формувалася вибірка респондентів, готувалися інструкції й матеріали для проведення опитування. Дотримувалися етичні принципи добровільності,

анонімності та інформованої згоди, що сприяло відкритості відповідей і підвищило достовірність зібраних даних.

Основний етап включав безпосереднє проведення психодіагностики. Методика оцінки психологічного клімату А. Ф. Фідлера була обрана для визначення загальної емоційної атмосфери в колективі, рівня згуртованості, доброзичливості та напруженості. Психологічний клімат є фундаментальним фактором, що визначає можливість працівників вільно висловлюватися, взаємодіяти та відчувати себе захищено, тому його оцінка виступає базовою для дослідження психологічної безпеки. Метод семантичного диференціала дозволив кількісно виміряти суб'єктивне сприйняття учасниками робочої атмосфери.

Опитувальник психологічного благополуччя К. Ріфф використовувався для вивчення внутрішнього стану працівників: їхньої автономії, самоприйняття, міжособистісних стосунків, життєвих цілей, здатності контролювати життєві обставини та особистісного зростання. Психологічне благополуччя є ключовим внутрішнім чинником психологічної безпеки, оскільки високий рівень благополуччя формує відчуття емоційної стабільності, знижує ризик тривожності та підвищує готовність до конструктивної взаємодії в команді.

Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі була застосована для аналізу поведінкових тенденцій у взаємодії працівників. Типи міжособистісної поведінки (авторитарність, агресивність, підозрілість, залежність, доброзичливість, альтруїзм тощо) істотно впливають на характер спілкування та рівень психологічного комфорту. Визначення домінуючих стилів взаємодії дало можливість оцінити, які саме поведінкові прояви сприяють, а які - перешкоджають формуванню психологічно безпечного середовища.

На аналітичному етапі проводилася кількісна обробка отриманих результатів. Описова статистика дала змогу визначити загальні тенденції за кожною шкалою, тоді як кореляційний аналіз виявив взаємозв'язки між параметрами психологічного клімату, благополуччям та міжособистісними характеристиками. Додаткові порівняльні аналізи дозволили виявити можливі

відмінності між різними групами респондентів. Підсумкова інтерпретація результатів дала змогу комплексно оцінити стан соціально-психологічної взаємодії в команді та виділити основні ресурси й ризики для забезпечення психологічної безпеки.

Висновок до розділу 2

У другому розділі розглянуто методики дослідження соціально-психологічного клімату як чинника психологічної безпеки в команді. Обґрунтовано доцільність використання двох психодіагностичних методик: тесту оцінки психологічного клімату у колективі (А.Ф.Фідлер) та опитувальника психологічного благополуччя (К.Ріфф).

Методика А.Ф.Фідлера дозволяє оцінити загальну атмосферу в колективі, рівень згуртованості, довіри між членами команди та загальну задоволеність міжособистісними відносинами. Використання семантичного диференціала дає змогу отримати кількісні показники, що відображають емоційне забарвлення робочого середовища та комфортність групової взаємодії.

Опитувальник К.Ріфф спрямований на оцінку рівня психологічного благополуччя працівників через шість основних аспектів: автономію, самоприйняття, особистісне зростання, наявність життєвої цілі, позитивні міжособистісні відносини та опанування оточенням. Методика дозволяє визначити рівень задоволеності життям та емоційної стійкості працівників.

Процес дослідження передбачав три основні етапи: підготовчий, основний та аналітичний. На підготовчому етапі сформовано вибірку респондентів, розроблено інструкції та забезпечено етичні принципи дослідження. Основний етап включав безпосереднє проведення тестування та анкетування учасників. На аналітичному етапі були оброблені та проаналізовані отримані дані, що дозволило визначити загальний рівень соціально-психологічного клімату в команді та його зв'язок із психологічним благополуччям учасників.

Отримані результати дослідження є важливими для розуміння впливу соціально-психологічного клімату на психологічну безпеку членів команди. Виявлені взаємозв'язки між цими показниками можуть бути використані для розробки заходів, спрямованих на покращення атмосфери в колективі, підвищення рівня задоволеності працівників та їхньої ефективності. Крім того, дослідження підтверджує необхідність комплексного підходу до оцінки соціально-психологічного клімату, що включає як суб'єктивні оцінки учасників, так і їхній психологічний стан.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В КОМАНДІ

3.1. Організація емпіричного дослідження

У дослідженні брали участь працівники ТОВ «Нова Пошта» м. Житомира. Загальний обсяг вибірки становив 65 осіб, серед яких 12 жінок та 53 чоловіки. Така вибірка є репрезентативною для дослідження психологічного клімату та особливостей міжособистісної взаємодії в умовах логістичної компанії, де традиційно переважає чоловічий персонал. Статевий розподіл дозволив врахувати специфіку професійного середовища та уникнути зміщення результатів у бік будь-якої з гендерних груп.

Дослідження проводилося в період з 06.06.2025 по 18.06.2025 за допомогою сервісу Google Forms, що забезпечило зручність заповнення анкет, а також дозволило респондентам брати участь у дослідженні у комфортний для них час. Перед початком опитування з кожним учасником була проведена вступна бесіда, під час якої респондентів ознайомлювали з метою дослідження, його структурою, принципами конфіденційності та добровільності участі. Учасники могли поставити запитання щодо пунктів опитувальників або процедури, що сприяло зниженню тривожності та підвищенню достовірності відповідей.

Обробка даних здійснювалася за допомогою програм Excel та Jamovi, що дало можливість побудувати комплексний статистичний аналіз. Для інтерпретації результатів застосовувалися методи описової статистики (середні значення, мода, медіана, дисперсія, стандартне відхилення), а також критерій Колмогорова–Смірнова для перевірки нормальності розподілу вибірки. З метою виявлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними використовувався кореляційний аналіз за коефіцієнтом кореляції Пірсона (r), що дозволило встановити статистично значущі асоціації між психологічним кліматом, рівнем благополуччя респондентів та особливостями їх міжособистісної взаємодії.

3.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

У процесі проведення емпіричного дослідження використано сукупність методик психологічної діагностики. У таблиці 3.1 наведено узагальнені статистичні показники досліджуваних змінних: рівень психологічного благополуччя, міжособистісні взаємодії та психологічний клімат у колективі.

Таблиця 3.1

Описова статистика результатів за методиками: «Тест оцінки психологічного клімату у колективі (А.Ф.Фідлер)»; «Опитувальник психологічного благополуччя (К.Ріфф)»; «Методика діагностики міжособистісних відносин»

	Середнє значення	Мода	Медіана	Дисперсія	Середньоквадратичне відхилення
Псих. клімат	39,37	40	40	49,74	7,052
Авторитарний	8,492	10	9	4,316	2,078
Егоїстичний	8,031	8	8	5,749	2,398
Агресивний	8	8	8	3,313	1,82
Підозрілий	7,969	7	8	3,499	1,871
Підпорядковується	8,354	7	8	3,42	1,849
Залежний	8,062	9	8	3,152	1,776
Доброзичливий	8,323	8	8	3,472	1,863
Альтруїстична	7,723	8	8	4,36	2,088
Автономія	49,631	55	50	53,705	7,328
Особ. зростання	50,338	57	52	46,352	6,808
Позитивні стосунки	56,231	51	57	57,305	7,57
Цілі в житті	51,015	50	51	54,14	7,358
Самоприйняття	45	43	44	62,875	7,929

Після узагальнення даних кожної методики отримані відповідні результати. Для наочності, на основі результатів методики «Тест оцінки психологічного клімату у колективі» (А. Ф. Фідлер), побудовано кругову діаграму частотного розподілу (рис. 3.1).

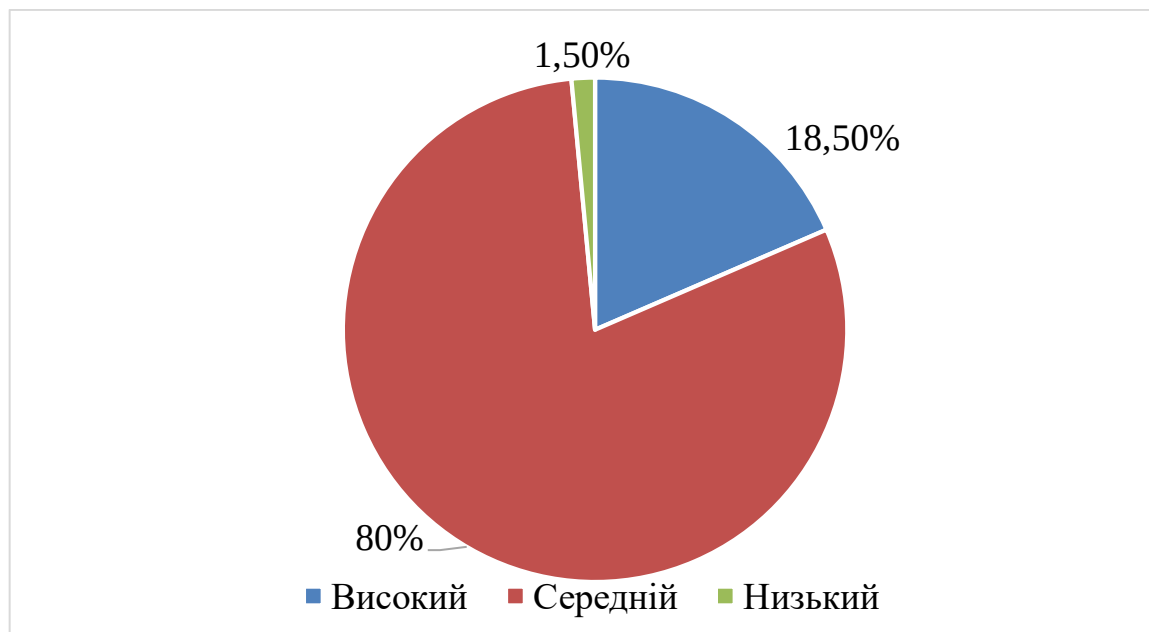


Рис. 3.1. Частотний розподіл рівнів психологічного клімату у колективі

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів (80 %) оцінюють соціально-психологічний клімат у колективі на середньому рівні. Такий показник вказує на відносну стабільність у міжособистісних стосунках, налагодженість організаційних процесів та загальне прийняття учасниками командної атмосфери. Це означає, що в колективі можуть існувати не проявлені чи не до кінця врегульовані протиріччя, які у перспективі здатні знижувати рівень психологічної безпеки.

Високий рівень оцінки (18,5 %) демонструє, що майже п'ята частина учасників дослідження сприймає соціально-психологічний клімат як сприятливий і комфортний. Для цієї групи характерними є довіра, взаємна підтримка, позитивна комунікація, відчуття захищеності та психологічного комфорту. Це свідчить про те, що в команді вже існує потенціал для створення безпечного середовища, де розвиваються продуктивні відносини та підтримується мотивація. Наявність такої частки респондентів є цінним

ресурсом, адже саме вони здатні виступати носіями позитивного досвіду взаємодії та впливати на формування здорової атмосфери в колективі.

Лише незначна частка опитаних (1,5 %) оцінила соціально-психологічний клімат негативно. Хоча чисельність цієї групи є малою, вона має важливе діагностичне значення. Негативні оцінки відображають існування певних осередків напруженості, недовіри чи конфліктності, які можуть бути локалізованими, але при відсутності належної уваги та своєчасного реагування здатні поширюватися і впливати на командну динаміку.

Результати дослідження підтверджують, що соціально-психологічний клімат є одним із ключових чинників забезпечення психологічної безпеки в команді. Домінування середніх оцінок окреслює потребу у цілеспрямованій роботі з підтримки та розвитку сприятливих умов спілкування, посиленні ролі взаємодопомоги й толерантності. Високі оцінки свідчать про наявний потенціал, який може бути використаний як ресурс для зміцнення командної єдності, формування довіри та підвищення відчуття безпеки серед учасників. Водночас навіть поодинокі негативні оцінки акцентують увагу на необхідності превентивних заходів щодо виявлення та врегулювання конфліктів, аби уникнути їх ескалації та зберегти оптимальний рівень психологічної безпеки колективу.

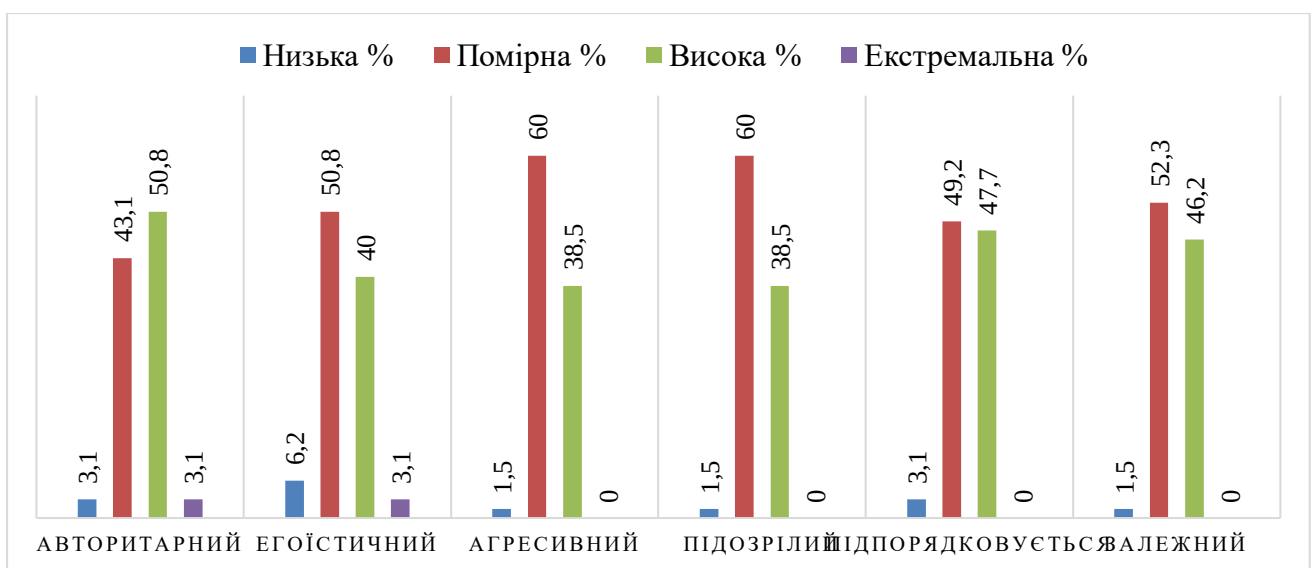


Рис. 3.2 Частотний розподіл міжособистісних відносин Т.Лірі

Високий рівень авторитарності виявлено у 50,8 % респондентів, що свідчить про прагнення значної частини членів колективу до лідерства, організаторської активності та контролю за груповими процесами. Середній рівень цього показника характерний для 43,1 % опитаних і вказує на здатність брати на себе відповідальність у певних ситуаціях без надмірного домінування. Лише 3,1 % мають низький рівень авторитарності, що може свідчити про уникнення керівних ролей.

Егоїстичний тип поведінки на помірному рівні проявився у 50,8 % опитаних, тоді як у 40 % він зафіксований на високому рівні. Це демонструє орієнтацію значної частини колективу на власні інтереси, досягнення індивідуальних цілей та пріоритет особистої вигоди над груповими завданнями. Такий розподіл може свідчити про тенденцію до конкурентної взаємодії між членами колективу, а також про недостатньо розвинену орієнтацію на командну співпрацю.

Лише 6,2 % респондентів мають низький рівень егоїстичності, що вказує на незначну кількість учасників, схильних ставити потреби групи вище власних інтересів, проявляти альтруїзм та готовність до взаємної підтримки.

Агресивність переважно виявлена на помірному рівні у 60 % респондентів, що вказує на наявність критичності у висловлюваннях та схильність відстоювати власну позицію. Високий рівень, характерний для 38,5 % учасників, може свідчити про імпульсивність та конфліктність у спілкуванні. Лише 1,5 % мали низький рівень агресивності, що говорить про рідкісність толерантної та неконфліктної поведінки.

Підозрілість у 60 % респондентів зафіксована на середньому рівні, що свідчить про стриманість у довірі до оточення. У 38,5 % вона проявляється на високому рівні, що може вказувати на схильність до надмірної настороженості та недовіри у міжособистісних стосунках. Лише 1,5 % учасників продемонстрували низький рівень підозрілості, що свідчить про відкритість до взаємодії.

Підпорядкованість характерна для 49,2 % респондентів на середньому рівні та для 47,7 % на високому рівні, що може свідчити про значну частку колективу, схильного погоджуватися з думкою більшості та уникати конфронтації. Лише 3,1 % показали низький рівень, що свідчить про небажання підкорятися зовнішнім впливам.

Залежність на помірному рівні зафіксовано у 52,3 % респондентів, а на високому - у 46,2 %. Це свідчить про поширеність схильності орієнтуватися на думку інших та уникати самостійного прийняття рішень. Лише 1,5 % учасників мали низький рівень залежності, що вказує на незначну кількість автономних особистостей у колективі.

Доброзичливість виявлена у 50,8 % респондентів на середньому рівні та у 46,2 % - на високому. Це демонструє достатній рівень готовності до підтримки, співпраці та позитивної взаємодії. Лише 3,1 % опитаних мають низький рівень доброзичливості, що свідчить про незначну кількість учасників із вираженою соціальною відстороненістю.

Альтруїстичність найбільш поширена на середньому рівні - 63,1 %, тоді як 27,7 % респондентів продемонстрували високий рівень. Це вказує на загальну схильність до взаємодопомоги та підтримки, однак у помірних межах. Низький рівень альтруїстичності виявлено у 6,2 %, а екстремально високий - у 3,1 %, що свідчить про незначну кількість учасників із крайніми проявами цього показника.

Результатів показав, що для досліджуваної групи характерне переважання помірних та високих рівнів за більшістю типів міжособистісної поведінки. Виражені показники авторитарності, егоїстичності, агресивності та підозрілості можуть виступати чинниками потенційної напруженості у міжособистісних стосунках та знижувати відчуття психологічної безпеки. Водночас високі значення доброзичливості та альтруїстичності свідчать про наявність ресурсів для підтримки позитивного соціально-психологічного клімату.

Результати методики відображають суперечливий характер взаємодії у колективі, що зумовлює потребу в розвитку механізмів співпраці, довіри та

конструктивної комунікації як важливих умов забезпечення психологічної безпеки.

Після аналізу особливостей міжособистісної поведінки доцільно розглянути результати за методикою «Опитувальник психологічного благополуччя» (К. Ріфф). Рівні психологічного благополуччя досліджуваних подано на рисунку 3.3.

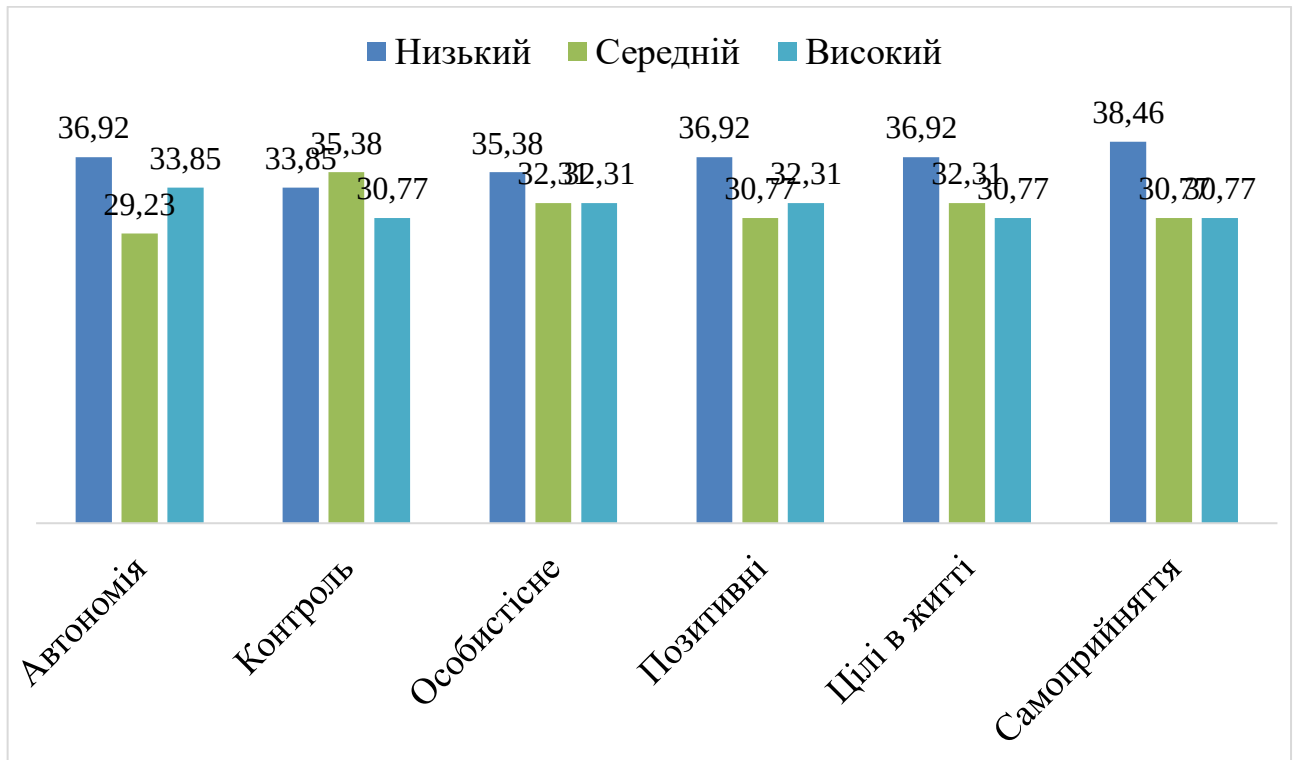


Рис. 3.3. Частотний розподіл рівнів психологічного благополуччя

Аналіз результатів показав, що серед респондентів найбільш виражені низькі показники за такими шкалами, як автономія (36,92%), позитивні стосунки (36,92%), цілі в житті (36,92%) та самоприйняття (38,46%). Це вказує на те, що значна частина учасників дослідження має труднощі з відстоюванням власної незалежності та рішень, відчуває проблеми у сфері міжособистісних відносин, недостатньо чітко визначає життєві орієнтири та цінності, а також переживає труднощі з прийняттям власної особистості та самооцінкою. Такі результати свідчать, що саме ці аспекти можуть виступати ризиковими зонами для забезпечення психологічної безпеки у команді.

За шкалою «контроль середовища» розподіл виявився більш рівномірним: низький рівень - 33,85%, середній - 35,38%, високий - 30,77%. Це демонструє, що третина учасників має виражені труднощі з контролем життєвих обставин, проте майже така ж частка респондентів вміє ефективно адаптуватися до змін і впливати на середовище своєї діяльності.

Схожа ситуація спостерігається і у сфері «особистісного зростання»: низький рівень - 35,38 %, середній - 32,31 %, високий - 32,31 %. Це вказує на наявність у колективі відчутної частки учасників, орієнтованих на саморозвиток, самопізнання та вдосконалення власних якостей. Водночас значна кількість респондентів демонструє недостатню усвідомленість особистісних цілей і потребує додаткової підтримки для реалізації внутрішнього потенціалу. Така ситуація може бути пов'язана з впливом зовнішніх обставин, невпевненістю у власних можливостях або недостатньо сформованими навичками саморефлексії, що знижує рівень прагнення до особистісного зростання.

Важливо відзначити, що за всіма шкалами від 29% до 35% респондентів мають середні показники, а від 30% до 33% - високі. Це дозволяє зробити висновок, що хоча значна кількість учасників виявляє труднощі з автономією, міжособистісними стосунками, життєвими цілями та самоприйняттям, у команді все ж існує достатній відсоток тих, хто має сформовані ресурси психологічного благополуччя. Вони можуть виступати своєрідним «ядром стабільності» та задавати позитивний тон для загальної динаміки групи.

Результати підтверджують взаємозв'язок між соціально-психологічним кліматом і рівнем психологічного благополуччя членів команди. Недостатній розвиток автономії, життєвих цілей, позитивних стосунків і самоприйняття створює передумови для зниження відчуття психологічної безпеки. Водночас наявність у колективі учасників із середніми та високими показниками за всіма шкалами формує потенціал для зміцнення командної взаємодії, розвитку підтримувального клімату й підвищення загальної психологічної безпеки.

Для уточнення взаємозв'язків між ключовими компонентами психологічної безпеки було проведено кореляційний аналіз між показниками

психологічного благополуччя, міжособистісної взаємодії та психологічного клімату. У таблиці 3.2 наведено силу та напрям цих зв'язків.

Таблиця 3.2

Кореляційний зв'язок між психологічним благополуччям, міжособистісні взаємодії та психологічний клімат у колективі.

	Авторитарний	Егоїстичний	Агресивний	Підозрілий	Підпорядковується	Залежний	Доброзичливий	Альтруїстична
Клімат у колективі	0,059	0,040	-0,103	-0,108	0,291*	-0,056	-0,163	0,299*
Автономія	0,091	-0,106	-0,015	0,003	0,025	-0,046	0,087	0,147
Контроль середовища	0,125	-0,164	0,180	-0,250*	-0,034	-0,156	0,128	-0,261*
Особистісне зростання	-0,048	-0,055	-0,126	-0,136	-0,056	-0,061	-0,123	0,074
Позитивні стосунки	0,035	0,186	-0,080	0,081	0,094	-0,026	-0,019	-0,007
Цілі в житті	-0,119	-0,066	0,079	-0,021	-0,132	-0,032	0,058	0,002
Самоприйняття	0,264*	-0,252*	0,115	-0,066	-0,095	-0,163	-0,102	0,003

*Примітка: $p < 0,05$

У ході емпіричного дослідження виявлено низку статистично значущих кореляційних зв'язків між показниками соціально-психологічного клімату колективу, психологічного благополуччя та міжособистісних відносин.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі виявився пов'язаним із підпорядкованістю $r = 0,291$; ($p < 0,05$), що свідчить: у здоровій атмосфері члени групи добровільно погоджуються приймати керівництво інших, підкорятися спільним правилам та нормам. Це знижує рівень конфліктності та створює відчуття психологічної безпеки. Разом з тим, позитивний клімат прямо корелює й з альтруїстичними тенденціями $r = 0,299$; ($p < 0,05$), адже атмосфера довіри та взаємної підтримки сприяє готовності допомогти, ділитися ресурсами й виявляти емпатію. Така поведінка забезпечує відчуття «плеча колективу» та зменшує ризик соціальної ізоляції.

Важливою виявилася й роль відчуття контролю над середовищем: чим більшою є здатність людини керувати власним життям, тим нижчий рівень її підозрілості у взаємодії $r = (-0,250)$; ($p < 0,05$). Упевненість у власних можливостях знижує тривожність та настороженість, тим самим посилюючи відкритість у відносинах. Водночас посилений контроль над середовищем зворотно корелює з альтруїстичною поведінкою $r = (-0,261)$; ($p < 0,05$). Це свідчить, що самодостатні люди рідше відчують потребу жертвувати власними інтересами задля інших, що може створювати виклик для збереження гармонії у команді.

Не менш показовими є зв'язки із самоприйняттям. Вищий його рівень асоціюється з більшою схильністю до авторитарності у взаємодії $r = 0,264$; ($p < 0,05$), адже впевненість у собі може виражатися у прагненні брати на себе керівництво й домінувати. Це має подвійний ефект: з одного боку, забезпечує структурованість і відповідальність, з іншого - може обмежувати ініціативність інших. Водночас самоприйняття знижує рівень егоїстичності $r = (-0,252)$; ($p < 0,05$), оскільки людина, яка приймає себе, менше потребує самоствердження за рахунок оточення та більш відкрита до довірливих стосунків.

Отримані результати підтверджують, що соціально-психологічний клімат колективу є значущим чинником психологічної безпеки. Він безпосередньо впливає на стиль міжособистісної взаємодії, рівень довіри та готовність до співпраці. Позитивний клімат посилює альтруїзм, знижує підозрілість і сприяє

гармонізації відносин, тоді як рівень самоприйняття та відчуття контролю над середовищем по-різному модифікують стиль взаємодії - можуть як підсилювати психологічну безпеку, так і створювати потенційні ризики у випадку надмірної авторитарності чи недостатньої чутливості до потреб інших.

Таблиця 3.3

Кореляційний зв'язок між психологічним благополуччям та психологічним кліматом у колективі

	Автономія	Контроль середовища	Особ. зростання	Позитивні стосунки	Цілі в житті	Самоприйняття
Клімат у колективі	0,246*	-0,023	-0,088	0,002	-0,182	-0,069

*Примітка: $p < 0,05$

У процесі кореляційного аналізу встановлено, що показник соціально-психологічного клімату в колективі має статистично значущий позитивний зв'язок із шкалою «автономія» з опитувальника психологічного благополуччя ($r = 0,246$; $p < 0,05$). Це свідчить про те, що сприятливі умови взаємодії в групі пов'язані з більш вираженим прагненням особистості до самостійності, незалежності у прийнятті рішень та внутрішньої свободи. Водночас вищий рівень автономії у працівників може сприяти позитивнішому сприйняттю атмосфери взаємин, оскільки люди з розвиненою самостійністю менш схильні до внутрішніх конфліктів, зовнішнього тиску та залежності від групових норм. Це дозволяє їм оцінювати клімат колективу як більш стабільний і комфортний. Таким чином, автономія у даному випадку проявляється не лише як індивідуальна риса, а й як чинник, що суттєво взаємодіє з груповим середовищем.

Інші компоненти психологічного благополуччя, попри відсутність статистично значущих кореляцій, демонструють певні тенденції, важливі у контексті проблематики психологічної безпеки. Зокрема, слабкі негативні зв'язки між кліматом та такими шкалами, як «цілі в житті» та «самоприйняття»,

можуть свідчити про те, що працівники з меншою внутрішньою визначеністю та нестабільною самооцінкою схильні сприймати клімат дещо гірше. Це не має статистичного підтвердження, однак може бути індикатором прихованих ризиків: невпевненість у власних силах і відсутність життєвих орієнтирів часто знижують відчуття захищеності та стабільності у професійному середовищі.

Разом із тим майже нульові кореляції зі шкалами «контроль середовища» та «позитивні стосунки» вказують на те, що загальне сприйняття атмосферних умов у колективі менш залежить від індивідуальних ресурсів особистості. Це підтверджує групову природу соціально-психологічного клімату, який формується переважно через спільну взаємодію, стиль керівництва, правила комунікації та колективні норми, а не за рахунок окремих особистісних характеристик працівників.

Отримані результати демонструють, що автономія є важливим індивідуальним чинником, пов'язаним зі сприйняттям соціально-психологічного клімату, тоді як решта шкал благополуччя формують тенденції, які можуть впливати на психологічну безпеку опосередковано. Така картина дозволяє комплексно оцінити взаємодію особистісних та групових факторів і підкреслює необхідність підтримки умов, що сприяють розвитку самостійності, впевненості та емоційної стабільності працівників.

У межах дослідження не здійснювалося порівняння результатів залежно від статі респондентів. Це пов'язано з нерівномірністю вибірки (жінок - 12 осіб, чоловіків - 53 особи), що суттєво знижує статистичну силу аналізу та не дозволяє отримати репрезентативні висновки щодо можливих гендерних відмінностей. Крім того, вік учасників дослідження був відносно однорідним, тому вплив вікового чинника також не розглядався як диференціювальна змінна. Отже, результати інтерпретуються на рівні загальної вибірки, а питання статевих та вікових відмінностей може стати перспективною для подальших, більш масштабних досліджень.

3.3. Програма розвитку психологічної безпеки та оптимізації міжособистісної взаємодії в колективі

Програма розвитку психологічної безпеки та оптимізації міжособистісної взаємодії була розроблена на основі отриманих емпіричних даних і покликана вирішити проблемні аспекти функціонування колективу, виявлені у дослідженні. Результати діагностики засвідчили наявність низки чинників ризику, що можуть знижувати психологічну безпеку працівників і ускладнювати командну взаємодію: високі рівні авторитарності, агресивності, підозрілості та егоїстичності, а також недостатній розвиток автономії, позитивних міжособистісних стосунків, самоприйняття та орієнтації на життєві цілі.

Ці характеристики формують емоційну напруженість, підвищують конфліктність, знижують довіру й ускладнюють формування підтримувального робочого середовища. За таких умов працівники частіше відчують невпевненість, емоційне виснаження та знижену мотивацію, що негативно впливає на продуктивність і згуртованість команди.

Програма розвитку є необхідною, оскільки вона спрямована на: зміцнення психологічної безпеки, що є ключовою умовою стабільної та ефективної роботи колективу; зниження рівня деструктивних міжособистісних стилів (агресивність, авторитарність, підозрілість, егоїстичність); розвиток конструктивних форм взаємодії, таких як доброзичливість, емпатія, альтруїзм і згуртованість; підвищення внутрішніх ресурсів працівників - автономії, самоприйняття, здатності до саморегуляції та позитивних стосунків; удосконалення комунікативних навичок, що сприятиме зменшенню напруження та покращенню атмосфери в команді.

Загальна характеристика програми. Програма розрахована на 8 занять (1,5-2 години, 1 раз на тиждень). Вона орієнтована на дорослий колектив, з урахуванням типових проблем, виявлених у ході дослідження: високі рівні авторитарності, агресивності, підозрілості та егоїстичності, а також знижені

показники автономії, позитивних стосунків, самоприйняття й орієнтації на життєві цілі.

Заняття 1. Вступне. Формування мотивації та довіри

Вправа «Очікування та побоювання»: кожен учасник отримує дві картки. На одній він записує власні очікування від програми, на іншій - побоювання. Після цього всі картки прикріплюються на фліпчарт у два стовпчики, а ведучий узагальнює результати, формулюючи спільні теми: «Що ми хочемо отримати?» та «Чого прагнемо уникнути?».

Вправа «Знайомство через метафору»: учасникам пропонується обрати символ (тварину, предмет, природне явище), який відображає їхню роль у колективі. По черзі кожен презентує свій вибір, пояснюючи: «Я - ..., бо в колективі я такий/така, як...». Після завершення всі разом обговорюють, що спільного й відмінного у символах.

Правила групової роботи: ведучий запитує в учасників, які правила допоможуть працювати безпечно й продуктивно. Пропозиції фіксуються на фліпчарті, після чого група обирає 5-7 основних принципів (наприклад, конфіденційність, взаємоповага, активність).

Заняття 2. Згуртованість і довіра

Вправа «Спільна історія»: учасники сідають у коло. Ведучий починає фразу: «Одного дня наш колектив...». Кожен по черзі додає по одному реченню, продовжуючи історію. У фіналі читається весь текст, після чого група аналізує, наскільки легко слухати й підлаштовуватись під інших.

Вправа «Коло довіри»: учасники по черзі розповідають ситуацію, коли їм була потрібна підтримка колективу. Після кожної розповіді інші реагують короткою фразою підтримки («Ми з тобою», «Я розумію»). Важливо не радити і не критикувати.

Мозковий штурм «Наші цінності»: на фліпчарті записується запитання: «Що єднає наш колектив?». Учасники пропонують свої варіанти цінностей (повага, довіра, професіоналізм тощо), після чого група обирає 3-5 ключових.

Заняття 3. Конструктивна комунікація

Міні-лекція «Я-повідомлення»: ведучий пояснює різницю між «Я-повідомленням» і «Ти-звинуваченням». Наприклад, замість фрази «Ти мене дратуєш» варто сказати «Я злюсь, коли...». Правило полягає в тому, щоб говорити про власні почуття й потреби, а не про особистість іншого.

Вправа «Активне слухання»: учасники працюють у парах. Один протягом двох хвилин ділиться ситуацією, що його турбує. Інший перефразує почуте («Ти сказав, що...», «Я правильно зрозумів?»), після чого ролі змінюються.

Рольова гра «Конфлікт на роботі»: ведучий пропонує сценарій, наприклад «двоє співробітників претендують на один ресурс». Двоє учасників розігрують сценку, решта спостерігає. Після завершення група аналізує, які висловлювання та дії були конструктивними, а які - деструктивними.

Заняття 4. Регуляція агресивності та імпульсивності

Техніка «Стоп-сигнал»: ведучий пояснює, що у момент злості варто сказати собі «СТОП!», зробити паузу в 3-5 секунд і лише після цього діяти. Для тренування ведучий зачитує провокаційні фрази, а учасники відпрацьовують внутрішній «СТОП» із подальшим вдихом.

Дихальні вправи: учасники знайомляться з технікою «4-7-8». Вони роблять вдих на чотири рахунки, затримку дихання на сім і повільний видих на вісім. Вправу повторюють 3-5 разів.

Вправа «Розіграти злість»: учасники об'єднуються у підгрупи й отримують сценарії, наприклад: «колега постійно запізнюється». Один відтворює реакцію злості, інший демонструє альтернативний варіант (спокій, гумор). Потім група обговорює, який спосіб реагування виявився ефективнішим.

Заняття 5. Подолання підозрілості та розвиток довіри

Вправа «Мої сильні сторони»: кожен записує три власні сильні сторони, після чого інші учасники додають ще одну-дві позитивні характеристики. Завершальне обговорення стосується того, які почуття викликає отримання позитивного зворотного зв'язку від колег.

Рольова вправа «Рішення в умовах обмеженої інформації»: учасники отримують завдання, де кожен має лише частину даних, необхідних для

розв'язання проблеми. Вони можуть впоратися тільки завдяки співпраці й довірі. Після вправи обговорюється, як недовіра може гальмувати процес.

Заняття 6. Автономія та самоприйняття

Вправа «Я-реальне та Я-ідеальне»: учасники зображують на аркуші себе «зараз» і «ідеального». Після цього вони аналізують, у чому полягає різниця між двома образами, які зміни є реальними та що можна прийняти безумовно.

Арт-техніка «Автопортрет у символах»: кожен створює малюнок, у якому символами відображає власні риси та якості. Учасники презентують свої роботи групі, пояснюючи значення зображених символів.

Заняття 7. Життєві цілі та особистісне зростання

Вправа «Колесо життя»: аркуш ділиться на вісім секторів (робота, сім'я, здоров'я, фінанси, відпочинок та інші). Учасники оцінюють задоволеність кожною сферою за шкалою від 1 до 10. Потім аналізують, які сфери потребують більшої уваги.

Вправа «Дерево цілей»: на аркуші малюється дерево, де корені символізують ресурси, стовбур - теперішній стан, а гілки - бажані результати. Учасники визначають, що може допомогти цим «гілкам» вирости.

Заняття 8. Підсумкове

Вправа «Мій результат»: кожен учасник записує три зміни, які відчув у собі за час програми, і ділиться ними з групою.

Завершальне коло: ведучий запитує: «З яким досвідом ви виходите з цієї програми? Яке побажання хочете залишити колективу?». Кожен висловлюється по черзі.

Висновки до розділу 3

Більшість респондентів (80 %) оцінили соціально-психологічний клімат у колективі як середній, що відображає відносну стабільність, але й певні труднощі у взаємодії. Високий рівень клімату відзначили 18,5 %, що свідчить про довіру й підтримку, тоді як лише 1,5 % вказали на негативний клімат, що відображає осередки напруженості. У міжособистісних стилях домінують помірні й високі

показники. Авторитарність виявлена у 50,8 % на високому рівні та у 43,1 % - на середньому. Егоїстичність найбільше виражена на середньому 50,8 % та високому 40 % рівнях. Агресивність і підозрілість також переважають на середньому 60 % і високому 38,5 % рівнях. Разом з тим доброзичливість 50,8 % - середній, 46,2 % - високий і альтруїстичність 63,1 % - середній, 27,7 % - високий формують потенціал для підтримувальної атмосфери.

У сфері психологічного благополуччя найнижчі результати зафіксовано щодо автономії, позитивних стосунків, цілей у житті та самоприйняття (36,92-38,46 %). За шкалами «контроль середовища» та «особистісне зростання» спостерігається рівномірний розподіл між низьким (33,85-35,38 %), середнім (32,31-35,38 %) і високим (30,77-32,31 %) рівнями. Це свідчить як про наявність групи з труднощами, так і про частину респондентів, орієнтованих на розвиток. Попри проблеми, 30-33 % учасників мають високі показники, формуючи «ядро стабільності».

Кореляційний аналіз підтвердив взаємозв'язки між кліматом і особистісними характеристиками. Сприятлива атмосфера корелює з підпорядкованістю ($r = 0,291$; $p < 0,05$), альтруїзмом ($r = 0,299$; $p < 0,05$) та автономією ($r = 0,246$; $p < 0,05$). Контроль середовища знижує підозрілість ($r = -0,250$; $p < 0,05$), але обернено пов'язаний з альтруїзмом ($r = -0,261$; $p < 0,05$). Самоприйняття прямо пов'язане з авторитарністю ($r = 0,264$; $p < 0,05$) та негативно - з егоїстичністю ($r = -0,252$; $p < 0,05$).

Таким чином, у групі співіснують як фактори ризику (авторитарність, агресивність, підозрілість), так і ресурси (альтруїзм, доброзичливість, автономія). Це підкреслює необхідність розвитку довіри, конструктивної комунікації та взаємодопомоги. Виявлені результати лягли в основу програми розвитку з 8 занять, спрямованої на оптимізацію міжособистісної взаємодії та зміцнення психологічної безпеки.

ВИСНОВКИ

1. У рамках першого завдання проведено ґрунтовний теоретичний аналіз проблеми соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в колективі. Встановлено, що соціально-психологічний клімат є системним утворенням, яке відображає характер міжособистісних стосунків, рівень довіри, підтримку, емоційну стабільність та готовність до взаємодії. Психологічна безпека визначена як суб'єктивне відчуття захищеності, яке забезпечує відкритість, свободу висловлювання та відсутність страху негативних наслідків у професійній взаємодії. Теоретичний аналіз довів, що якість клімату безпосередньо впливає на комунікацію, мотивацію, продуктивність і загальне психоемоційне благополуччя працівників.

2. Виконання другого завдання дозволило обґрунтувати методологічний інструментарій роботи. Обрані методики - тест оцінки психологічного клімату А. Фідлера, опитувальник психологічного благополуччя К. Ріфф та методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі - забезпечили багатовимірне дослідження явища психологічної безпеки. Вони дали змогу комплексно оцінити емоційну атмосферу в команді, внутрішній стан працівників та домінуючі стилі взаємодії, що дозволило виявити як ресурсні, так і проблемні зони колективу. Такий підхід підтвердив валідність і адекватність обраного інструментарію щодо заявленої проблематики.

3. У ході третього завдання, що передбачало емпіричне дослідження, встановлено реальний стан соціально-психологічного клімату та рівня психологічної безпеки працівників. Більшість респондентів оцінили клімат як середній (80 %), що свідчить про загальну стабільність, проте вказує на наявність окремих бар'єрів у комунікації та взаємодії. Частка працівників із високою оцінкою клімату (18,5 %) засвідчує наявність ресурсних зон, тоді як лише 1,5 % вказують на негативні прояви атмосфери.

Аналіз міжособистісних стилів продемонстрував співіснування факторів ризику (авторитарність, агресивність, підозрілість) та ресурсів (альтруїзм,

доброзичливість), що створює неоднорідність командної взаємодії. У сфері психологічного благополуччя виявлено низькі показники за автономією, позитивними стосунками та самоприйняттям, що потребує подальшої роботи з персоналом. Кореляційний аналіз встановив статистично значущі взаємозв'язки між соціально-психологічним кліматом, благополуччям та міжособистісними характеристиками, що дозволило підтвердити гіпотезу дослідження: сприятливий клімат є визначальним чинником психологічної безпеки в колективі.

4. У межах четвертого завдання розроблено програму розвитку з восьми занять, спрямовану на зміцнення психологічної безпеки та оптимізацію взаємодії в команді. Програма зорієнтована на розвиток конструктивної комунікації, формування довіри, зниження напруження, активізацію позитивних стилів поведінки та підтримку психологічного благополуччя. Запропонований комплекс може бути інтегрований у діяльність організації та використаний HR-фахівцями й практичними психологами для профілактики конфліктності, підвищення згуртованості та ефективності командної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Артеменко В. А. Психологічний клімат у колективі : thesis. 2012. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/26308> .
2. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. 2016. Т. 21, вип. 2. С. 56-60.
3. Балабанова Л. В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
4. Боковива Ю.В. Морально-психологічний клімат у колективах органів влади / Ю.В. Боковива, В.А. Грабовський
5. Бровар О. В. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу // Діяльність: проблеми теорії та практики. - Харків, 2013. - № 1. - С. 281-289.
6. Войтенко О. В., Мостова І. В. Специфіка управлінської взаємодії як фактор професійного благополуччя працівників. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023. № 4. С. 76–81. URL: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.4.12> .
7. Вольська О., Трубієнко К. Емоційне вигорання: психологічні детермінанти та умови виникнення. Перспективи та інновації науки. 2025. № 10(56). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-10\(56\)-1393-1401](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-10(56)-1393-1401) .
8. Горностай. П.П. Психолого-педагогічне забезпечення соціально-психологічного клімату в колективі : навч.-метод. комплекс спецкурсу для слухачів ін-тів післядиплом. пед. освіти / [П. П. Горностай, В. В. Горбунова, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка, Г. В. Циганенко, Л. Г. Чорна] ; за ред. П. П. Горностая ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К. : Міленіум, 2017. – 48 с.
9. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування. пер. з англ. В. Хомика. Київ: Видавничий дім «КМ Академія», 2003. 288 с.

10. Донцов А.І., Перелигіна Є.Б., Караваєва Л.П. Міжкультурні взаємодії і соціальна дистанція / Національний психологічний журнал. 2014. № 2(14). С. 5–12.
11. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
12. Жаворонкова Г. В., Скібицький О. М., Сівашенко Т. В., Туз О. І. Управління конфліктами: навчальний посібник. - Київ: Кондор, 2010. - 172 с.
13. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в
14. Жизномірська О. Психологічна безпека особистості в умовах воєнного стану. Actual problems in the system of education: general secondary education institution – pre-university training – higher education institution. 2023. № 3. С. 287–297. URL: <https://doi.org/10.18372/2786-5487.1.17708> .
15. Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом : підруч. для студентів ВНЗ. Одеса: ОНУ, 2016. Ч. 2. 2017. 558 с.
16. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: навч. посіб. - Київ: ІЗМН, 2007. - 180 с.
17. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Київ ., Львів :Сполом, 2011. 216 с. 105
18. Ковальчук Р., Багас О. Соціально-психологічні конфлікти у колективі. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки. 2020. Т. 14, № 3. С. 134–144. URL: <https://doi.org/10.32453/5.v14i3.221> .
19. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія. - Київ: МАУП, 2010.
20. Колот А. Теоретичні аспекти класифікації та змісту функцій заробітної плати. Україна: аспекти праці. 2016. № 6. С. 15-19.

21. Кравченко О.О., Кикоть С.В. Психологічні аспекти управління персоналом / Молодий вчений. 2016. № 3. С. 101–103.
22. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми: навчальний посібник. - Київ: ЦУЛ, 2012. - 272 с.
23. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери / Молодий вчений. 2017. № 4. С. 98–103.
24. Литвинчук А.І. «Психологічна безпека особистості як актуальна проблема сучасної психології». Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки. 2021. Вип. 9. С. 154-161.
25. Маковоз Е.У., Сторожилова У.Л. Необхідність тімбілдингу на всіх стадіях колективного. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2009. № 25. С. 124–125.
26. Матійків І. М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. - Львів, 2012. - № 2. - С. 434-443.
27. Мешко О. І. Формування готовності шкільних психологів до створення психологічного клімату в педагогічному колективі : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». УДПУ ім. М.П. Драгоманова. Київ, 1995. 24 с.
28. Михайленко Д. Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : авто реф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Науково- дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. Харків, 2011. 22 с.
29. Нечепуренко А. І. Роль соціально-психологічних методів у розвитку менеджменту. Економіка управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. 2012. № 1(17). С. 68.

30. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації // Молодий вчений. - Херсон, 2017. - № 4. - С. 725-728.
31. Петюх В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ : КНЕУ, 2014. 330 с.
32. Присяжнюк О. О. Соціально-психологічний клімат колективу та шляхи його поліпшення : thesis. 2017. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/8039> .
33. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI : станом на 27 груд. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> .
34. Середня А. Г. Проблеми взаємодії у колективі : thesis. 2017. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/8308> .
35. Сорока І. А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі // Правовий вісник Університету «КРОК». - Київ, 2016. - № 2. - С. 150-154.
36. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств : монографія / О.В. Мороз та інші. Вінниця : ВНТУ, 2011. 252 с.
37. Трофімов Ю. Л., Рибалка В. В., Гончарук П. А. Психологія: підручник. - Київ: Либідь, 2008. - 560 с.
38. Філіпчук Н. В., Сибірка Л. А., Тодорюк С. І. Соціометрія: методичні вказівки до виконання індивідуальної навчально-дослідної роботи. - Чернівці: ЧНУ, 2019. - 30 с.
39. Хмелевська А. Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції психологічного клімату на підприємстві // Вісник соціально-економічних досліджень: збірник наукових праць. - Одеса, 2015. - № 56. - С. 107-113.
40. Ходаківський Є. І. Психологія управління: підручник. - Київ: Центр учбової літератури, 2011. - 664 с.

41. A Concept Analysis of Psychological Safety (Ito, A.), *Journal of Occupational Health*, 2021.
42. Exploring the barriers and facilitators of psychological safety in primary care teams – дослідження BMC Health Services Research, 2021.
43. How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior – Sehoon Kim, Heesu Lee, Timothy Paul Connerton. *Frontiers in Psychology*, 2020.
44. Kashlyuk Y. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Psychological journal*. 2017. Т. 7, № 3. С. 47–58. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2017.3.7.5>
45. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams (Edmondson, A.), *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 2, 1999, pp. 350-383.
46. Psychological Safety and Psychosocial Safety Climate in the Workplace: A Bibliometric Analysis and Systematic Review (Dong R.K. et al., 2024) – систематичний огляд з 990 статей.
47. Psychological Safety in Agile Software Development Teams: Work Design Antecedents and Performance Consequences – Marte Pettersen Buvik, Anastasiia Tkalic. 2021.
48. Psychological Safety in Agile Software Development Teams: Work Design Antecedents and Performance Consequences (Buvik, M. P. & Tkalic, A.), 2021.
49. Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice (Ryff, C. D.), *Psychotherapy and Psychosomatics*, Vol. 83, 2013, pp. 10-28.
50. Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Conducive Work-Place Well-Being (Dollard M.F. & Bakker A.B., 2010)
51. Safe Among the Unsafe: Psychological Safety Climate Strength Matters for Team Performance (Fyhn B., Bang H., Egeland T., Schei V., 2022)
52. The Double-Edged Sword Effect of Psychological Safety Climate: A Theoretical Framework (Zhang Y.J., Wan M., 2022)

53. The Effect of Psychological Safety Climate on Voice Behaviour (Ok C., 2025)
54. The Psychosocial Safety Climate's Influence on Creativity and Performance (Zadow A. et al., 2023)
55. The Relationship between Psychological Safety and Management Team Effectiveness: The Mediating Role of Behavioral Integration – Emil Viduranga Mogård, Ole Bendik Rørstad, Henning Bang. PLoS ONE, 2022.
56. The Role of Psychological Safety in High-Performing Teams (Duncan R.C., 2025)
57. The Role of Psychological Safety in Team Communication: Implications for Human Resource Practices – P. Paulus. Golden Ratio of Mapping Idea & Literature Format, 2023.
58. The Structure of Psychological Well-Being Revisited (Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M.), Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 69, No. 4, 1995, pp. 719-727.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Тест оцінки психологічного клімату у колективі(А.Ф. Фідлер)

ІНСТРУКЦІЯ: вам необхідно дати відповідь на кожен із 10 пунктів шкали. Відповідь зліва направо в балах. Вам потрібно обрати відповідний бал від 1 до 8. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі (ви поставите знак «+»), тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

Бланк до методики

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Доброзичливість									Ворожість
2. Згода									Незгода
3. Задоволеність									Незадоволеність
4. Захопленість									Байдужість
5. Продуктивність									Непродуктивність
6. Тепло									Холодність
7. Співпраця									Відсутність співпраці
8. Взаємна підтримка									Взаємні докори
9. Цікавість									Нудьга
10. Успішність									Неуспіх

Аналіз результатів

Чим лівіше розташований знак «+», тим нижчим є бал, це відповідає сприятливішій психологічній атмосфері у колективі.

Якщо підсумковий показник коливається:

Від 10 до 33 - це висока оцінка;

Від 34 до 55 - середній показник;

Від 56 до 80 - це негативна оцінка.

Нижчий бал - позитивна оцінка, вищий бал - негативна оцінка.

На підставі індивідуальних відповідей або профілів, отриманих від кожного з членів колективу, створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі.

ДОДАТОК Б**Опитувальник психологічного благополуччя (К. Ріфф)**

Інструкція. Цей опитувальник призначений для оцінки вашого психологічного благополуччя за кількома ключовими аспектами. Вам буде запропоновано серію тверджень, які описують різні аспекти вашого життя та самопочуття. Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження і виберіть варіант відповіді, який найкраще відображає вашу думку.

Варіанти відповідей:

- a) абсолютно не згоден
- b) не згоден
- c) скоріше не згоден
- d) скоріше згоден
- e) згоден
- f) абсолютно згоден

1. Більшість моїх знайомих вважають мене люблячою і відданою людиною.
2. Іноді я змінюю свою поведінку чи спосіб мислення, щоб не виділятися.
3. Як правило, я вважаю себе відповідальним за те, як я живу.
4. Мене не цікавлять заняття, які принесуть результат у віддаленому майбутньому.
5. Мені приємно думати про те, що я зробив у минулому і сподіваюся зробити в майбутньому.
6. Коли я озираюся назад, мені подобається, як склалося моє життя.
7. Підтримка близьких стосунків була пов'язана для мене із труднощами та розчаруваннями.
8. Я не боюся висловлювати свою думку, навіть якщо вона суперечить думці більшості.
9. Вимоги повсякденного життя часто пригнічують мене.
10. В принципі, я вважаю, що з часом дізнаюся про себе дедалі більше.
11. Я живу сьогоднішнім днем і не особливо замислююсь про майбутнє.
12. Загалом я впевнений у собі.

13. Мені часто буває самотньо через те, що у мене мало друзів, з якими я можу поділитися своїми проблемами.
14. На мої рішення зазвичай не впливає те, що роблять інші.
15. Я не дуже добре вписуюся в коло людей, що оточують мене.
16. Я належу до тих людей, яким подобається пробувати все нове.
17. Я намагаюся зосередитися на сьогоднішньому, бо майбутнє майже завжди приносить якісь проблеми.
18. Мені здається, що багато моїх знайомих досягли більшого успіху, ніж я.
19. Я люблю задушевні бесіди з рідними чи друзями.
20. Мене турбує те, що думають про мене інші.
21. Я справляюся зі своїми повсякденними турботами.
22. Я не хочу пробувати нові види діяльності - моє життя і так мене влаштовує.
23. Моє життя має сенс.
24. Якби в мене була така можливість, я багато чого в собі змінив би.
25. Мені здається важливо бути добрим слухачем, коли близькі друзі діляться зі мною своїми проблемами.
26. Для мене важливіше бути у згоді із самим собою, ніж отримувати схвалення оточуючих.
27. Я часто відчуваю, що мої обов'язки пригнічують мене.
28. Мені здається, що новий досвід, здатний змінити мої уявлення про себе та навколишній світ, дуже важливий.
29. Мої повсякденні справи часто здаються мені банальними та незначними.
30. Загалом я собі подобаюсь.
31. У мене не так багато знайомих, готових вислухати мене, коли мені потрібно виговоритися.
32. На мене впливають сильні люди.
33. Якби я був нещасний у житті, я вжив би ефективних заходів, щоб змінити ситуацію.
34. Якщо замислитися, то з роками я не став набагато кращим.
35. Я не дуже добре усвідомлюю, чого хочу досягти у житті.

36. Я робив помилки, але все, що не робиться, - все на краще.
37. Я вважаю, що багато чого отримую від друзів.
38. Людям рідко вдається вмовити мене зробити те, чого я сам не хочу.
39. Я непогано впораюся зі своїми фінансовими справами.
40. На мій погляд, людина здатна рости і розвиватися у будь-якому віці.
41. Колись я ставив перед собою цілі, але тепер це здається мені марнуванням часу.
42. Багато в чому я розчарований своїми досягненнями у житті.
43. Мені здається, що у більшості людей більше друзів, ніж у мене.
44. Для мене важливіше пристосуватися до оточуючих людей, ніж самотужки відстоювати свої принципи.
45. Я засмучуюсь, коли не встигаю зробити все, що намічено на день.
46. Згодом я став краще розумітися на житті, і це зробило мене сильнішим і компетентнішим.
47. Мені приносить задоволення складати плани на майбутнє і втілювати їх у життя.
48. Як правило, я пишаюся собою і тим, який спосіб життя веду.
49. Навколишні вважають мене чуйною людиною, у якої завжди знайдеться час для інших.
50. Я впевнений у своїх судженнях, навіть якщо вони йдуть урозріз із загальноприйнятою думкою.
51. Я вмію розраховувати свій час так, щоб все робити вчасно.
52. У мене є відчуття, що з роками я став кращим.
53. Я активно намагаюся здійснювати плани, які складаю для себе.
54. Я заздрю способу життя багатьох людей.
55. У мене мало теплих довірливих стосунків з іншими людьми.
56. Мені важко висловлювати свою думку щодо спірних питань.
57. Я зайнята людина, але я отримую задоволення від того, що я справляюся зі справами.

58. Я не люблю опинятися у нових ситуаціях, коли потрібно міняти звичну для мене манеру поведінки.
59. Я не належу до людей, які блукають по життю без жодної мети.
60. Можливо, я ставлюся до себе гірше, ніж більшість людей.
61. Коли справа доходить до дружби, я часто почуваюся стороннім спостерігачем.
62. Я часто змінюю свою точку зору, якщо друзі чи рідні не згодні з нею.
63. Я не люблю будувати плани на день, бо ніколи не встигаю зробити все заплановане.
64. Для мене життя - це безперервний процес пізнання та розвитку.
65. Мені іноді здається, що я вже зробив у житті все, що можна .
66. Я часто прокидаюся з думкою про те, що жив неправильно.
67. Я знаю, що можу довіряти моїм друзям, а вони знають, що можуть мені довіряти.
68. Я не з тих, хто піддається тиску суспільства в тому, як поводитися і як мислити.
69. Мені вдалося знайти собі підходяще заняття та потрібні мені стосунки.
70. Мені подобається спостерігати, як з роками мої погляди змінилися і стали зрілішими.
71. Цілі, які я ставив перед собою, частіше приносили мені радість, ніж розчарування.
72. У моєму минулому були злети та падіння, але я не хотів би нічого міняти.
73. Мені важко повністю розкритися у спілкуванні з людьми.
74. Мене турбує, як оточуючі оцінюють те, що я вибираю у житті.
75. Мені важко облаштувати своє життя так, як би хотілося.
76. Я вже давно не намагаюся змінити чи покращити своє життя.
77. Мені приємно думати про те, чого я досяг у житті.
78. Коли я порівнюю себе зі своїми друзями та знайомими, то розумію, що я багато в чому краще за них.
79. Ми з моїми друзями ставимося зі співчуттям до проблем один одного.

80. Я суджу про себе виходячи з того, що вважаю важливим, а не з того, що вважають важливим інші.

81. Мені вдалося створити собі таку оселю і такий спосіб життя, які мені дуже подобаються.

82. Старого собаку не навчити новим трюкам.

83. Я не впевнений, що мені варто чогось чекати від життя.

84. Кожен має недоліки, але в мене їх більше, ніж в інших.

ДОДАТОК В**Тест міжособистісних відносин Лірі**

Інструкція: Вам пропонується список характеристик. Слід уважно прочитати кожен і вирішити, чи відповідає вона вашому уявленню про себе. Якщо відповідає, то позначте її у протоколі хрестиком, якщо не відповідає - нічого не ставте. Якщо немає повної впевненості, хрестик не ставте. Намагайтеся бути щирими.

Текст опитувальника:

1. Інші думають про нього прихильно
2. Справляє враження на оточуючих
3. Уміє розпоряджатися, наказувати
4. Уміє наполягти на своєму
5. Володіє почуттям гідності
6. Незалежний
7. Здатний сам подбати про себе
8. Може проявляти байдужість
9. Здатний бути суворим
10. Строгий, але справедливий
11. Може бути щирим
12. Критичний до інших
13. Любить поплакатися
14. Часто сумний
15. Здатний проявляти недовіру
16. Часто розчаровується
17. Здатний бути критичним до себе
18. Здатний визнати свою неправоту
19. Охоче підкоряється
20. Поступливий
21. Вдячний
22. Захоплюється, схильний до наслідування

- 23.Поважний
- 24.Шукає схвалення
- 25.Здатний до співпраці, взаємодопомоги
- 26.Прагне ужитися з іншими
- 27.Приязний, доброзичливий
- 28.Уважний, ласкавий
- 29.Делікатний
- 30.Підбадьорюючий
- 31.Чуйний на заклики про допомогу
- 32.Безкорисливий
- 33.Здатний викликати захоплення
- 34.Користується в інших повагою
- 35.Володіє талантом керівника
- 36.Любить відповідальність
- 37.Впевнений в собі
- 38.Самовпевнений, напористий
- 39.Діловий, практичний
- 40.Любить змагатися
- 41.Стійкий, наполегливий, де треба
- 42.Невблаганний, але неупереджений
- 43.Дратівливий
- 44.Відкритий, прямолінійний
- 45.Не терпить, щоб їм командували
- 46.Скептичний
- 47.На нього важко справити враження
- 48.Образливий, делікатне
- 49.Легко бентежиться
- 50.Невпевнений у собі
- 51.Поступливий
- 52.Скромний

53. Часто вдається до допомоги інших
54. Дуже шанує авторитети
55. Охоче приймає поради
56. Довірливий і прагне радувати інших
57. Завжди люб'язний в обходженні
58. Дорожить думкою оточуючих
59. Товариська, уживчивий
60. Добросердечний
61. Добрий, вселяє впевненість
62. Ніжний, м'якосердий
63. Любить піклуватися про інших
64. Безкорисливий, щедрий
65. Любить давати поради
66. Справляє враження значного людини
67. Начальственно наказовий
68. Владний
69. Хвалькуватий
70. Гордовитий і самовдоволений
71. Думає тільки про себе
72. Хитрий, розважливий
73. Нетерпимий до помилок інших
74. Корисливий
75. Відвертий
76. Часто недружелюбний
77. Озлоблений
78. Скаржник
79. Ревнивий
80. Довго пам'ятає свої образи
81. Самобичуючийся
82. Сором'язливий

- 83.Безініціативний
- 84.Лагідний
- 85.Залежна, несаможиттєва
- 86.Любить підкорятися
- 87.Надає іншим приймати рішення
- 88.Легко потрапляє в халепу
- 89.Легко піддається впливу друзів
- 90.Готовий довіритися будь-кому
- 91.Схильний призначати до всіх без розбору
- 92.Всім симпатизує
- 93.Прощає всі
- 94.Переповнений надмірним співчуттям
- 95.Великодушний, терпимий до недоліків
- 96.Прагне протегувати
- 97.Прагне до успіху
- 98.Чекає захоплення від кожного
- 99.Розпоряджається іншими
100. Деспотичний
101. Сноб, судить про людей лише за рангом і достатку
102. Марнославний
103. Егоїстичний
104. Холодний, черствий
105. Уїдливі, глузливі
106. Злий, жорстокий
107. Часто гнівливий
108. Байдушний, байдужий
109. Злопам'ятний
110. Проїнятий духом протиріччя
111. Впертий
112. Недовірливий, підозрілий

113. Боязкий
114. Сором'язливий
115. Відрізняється надмірною готовністю підкорятися
116. М'якотілий
117. Майже ніколи нікому не заперечує
118. Нав'язливий
119. Любить, щоб його опікали
120. Надмірно довірливий
121. Прагне знайти розташування кожного
122. З усіма погоджується
123. Завжди доброзичливий
124. Любить всіх
125. Дуже поблажливий до оточуючих
126. Намагається утішити кожного
127. Піклується про інших на шкоду собі
128. Псує людей надмірною добротою

Обробка результатів

На першому етапі обробки даних проводиться підрахунок балів за кожною октанте з допомогою ключа до опитувальником.

Ключ:

Авторитарний: 1 - 4, 33 - 36, 65 - 68, 97 - 100.
 Егоїстичний: 5 - 8, 37 - 40, 69 - 72, 101 - 104.
 Агресивний: 9 - 12, 41 - 44, 73 - 76, 105 - 108.
 Підозрілий: 13 - 16, 45 - 48, 77 - 80, 109 - 112.
 Підпорядковується: 17 - 20, 49 - 52, 81 - 84, 113 - 116.
 Залежний: 21 - 24, 53 - 56, 85 - 88, 117 - 120.
 Доброзичливий: 25 - 28, 57 - 60, 89 - 92, 121 - 124.
 Альтруїстична: 29 - 32, 61 - 64, 93 - 96, 125 - 128.

На другому етапі отримані бали переносяться на діаграму, при цьому відстань від центру круга відповідає числу балів по даній октанте (мінімальне

значення - 0, максимальна - 16). Кінці таких векторів з'єднуються і утворюють профіль, що відображає уявлення про особистість цієї людини. Окреслений простір заштриховується. Для кожного подання будується окрема діаграма, на якій воно характеризується за вираженості ознак кожної октанти.

Максимальна оцінка рівня - 16 балів, але вона розділена на чотири ступені вираженості відносини:

0-4 бали - низька:	адаптивне поведінка
5-8 балів - помірна:	
9-12 балів - висока:	екстремальну поведінку
13-16 балів - екстремальна:	до патології поведінка