

<https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.4>
УДК 159.9:316.6:005.322

Олена Бондарчук
Олександра Брюховецька
Ольга Клєсман
Любомира Тягур

АДАПТАЦІЯ ТА ВАЛІДАЦІЯ ШКАЛИ «ПСИХОЛОГІЧНА БЕЗПЕКА» НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Бондарчук Олена, Брюховецька Олександра, Клєсман Ольга, Тягур Любомира. Адаптація та валідація шкали «Психологічна безпека» на українській вибірці працівників ІТ-сфери.

Вступ. Проаналізовано теоретичні засади та міжнародний досвід використання шкали «Психологічна безпека».

Мета: адаптація та валідація української версії шкали для ІТ-сфери.

Методи: подвійний переклад, психометричне тестування, факторний, кореляційний та регресійний аналіз.

Результати. Досліджено вибірку з 254 працівників ІТ-компаній. Встановлено двофакторну структуру шкали та високу надійність ($\alpha=0,917$). Показано, що психологічна безпека корелює із залученістю до роботи, самоефективністю та оцінкою організаційного розвитку.

Висновки: доведено валідність шкали для українського контексту.

Ключові слова: психологічна безпека, залученість до роботи, залученість персоналу, організаційний розвиток, командна робота, ІТ- компанії, управління персоналом

Bondarchuk, Olena, Briukhovetska, Oleksandra, Kliesman, Olga, Tiahur, Liubomyra. Adaptation and Validation of the Psychological Safety Scale in the Ukrainian IT Sector.

Introduction. Theoretical foundations and international experience of using the “Psychological Safety” scale were analyzed.

Aim. To adapt and validate the Ukrainian version of the scale for the IT sector.

Methods. Double translation, psychometric testing, factor, correlation, and regression analyses.

Results. The validation conducted on a sample of 254 IT employees allowed establishing a two-factor structure of the scale and its high internal consistency ($\alpha = 0.917$). The respondents' psychological safety correlated with their work engagement, self-efficacy, and organizational development assessment.

Conclusions. The validity of the Psychological Safety scale for the Ukrainian context was confirmed.

Key words: psychological safety, work engagement, employee engagement, organizational development, team work, IT companies, HR management

Вступ. У сучасному світі, що характеризується нестабільністю, високою конкуренцією та стрімким технологічним розвитком, дедалі більшої ваги набуває створення такого робочого середовища, яке забезпечує стабільність, адаптивність і високу продуктивність. Одним із ключових психологічних чинників, що впливають на ефективність командної роботи, є *психологічна безпека* – відчуття працівників, що вони можуть відкрито висловлювати думки, ставити запитання, висувати ідеї та визнавати помилки без страху осуду чи покарання (Edmondson, 1999).

Актуальність дослідження зумовлена потребою у глибшому розумінні зв'язків між психологічною безпекою та індикаторами організаційної ефективності. У світовій науковій літературі спостерігається стійкий інтерес до цієї тематики, зокрема до розробки та адаптації відповідних діагностичних інструментів. Особливого значення вона набуває в інформаційно-технологічній сфері – динамічній галузі, яка потребує ефективної командної взаємодії, швидкої інтеграції нових працівників і високого рівня довіри всередині колективів.

У центрі уваги цього дослідження – український контекст, де значущість теми психологічної безпеки зростає внаслідок релокації команд, трансформації управлінських процесів і підвищення ролі внутрішньої підтримки в організаціях. Ця публікація є продовженням попереднього дослідження (Клєсман, 2025), у якому було обґрунтовано необхідність адаптації опитувальника «Психологічна безпека» до українського контексту з урахуванням специфіки організаційного середовища в період війни та трансформаційних змін.

У дослідженні залученості до роботи (Брюховецька & Клєсман, 2025) підкреслюється, що цей феномен є ключовим фактором ефективності організацій, а також емоційного благополуччя працівників. Зокрема, вказується, що «високий рівень залученості корелює не лише з покращенням виконання посадових обов'язків, але також із зростанням позаробочих зусиль та зменшенням рівня текучості кадрів», що концептуально узгоджується з отриманими результатами щодо зв'язку психологічної безпеки із показниками залученості до роботи, самоефективності та організаційного розвитку.

Наукові ідеї, представлені у працях Л. Тягур (2021) – щодо ролі психологічної безпеки як умови зниження стресу та покращення командної взаємодії та О. Бондарчук (2008) – щодо важливості позитивного підкріплення в процесі професійного розвитку, було враховано при побудові теоретичної моделі цього дослідження. Залучення зазначених авторів до співавторства пов'язане з узгодженням наукових підходів, спільним доопрацюванням логіки дослідження та інтерпретацією отриманих результатів.

Для оцінювання рівня психологічної безпеки в команді використано опитувальник, розроблений R. O'Donovan et al. (2020). Його інтегрована модель стала основою для низки міжнародних досліджень, зокрема японського валідаційного дослідження N. Sasaki et al. (2022), яке було використано як орієнтир для перевірки психометричних характеристик української адаптації.

Із часу публікації оригінальної 19-пунктної шкали психологічної безпеки, побудованої на трьох контекстуальних вимірах взаємодії в команді (з керівником, з колегами, із командою загалом), цей інструмент активно впроваджується в міжнародних дослідженнях (табл. 1). Адаптації шкали вже здійснено в Ірландії, Нідерландах, Японії, Колумбії, Іспанії та Німеччині – переважно в галузі охорони здоров'я, але також у службах екстреної допомоги та мультидисциплінарних організаційних середовищах.

У всіх зазначених контекстах шкала демонструє високі показники надійності (α від 0.91 до 0.97) і, як правило, підтверджує свою трифакторну структуру. Водночас у низці країн (зокрема Японії) було виявлено культурно зумовлені особливості сприйняття факторів, що зумовило формування двофакторних або змішаних моделей. Крім того, численні дослідження засвідчили зв'язок рівня психологічної безпеки, вимірюваного за цією шкалою, із такими показниками, як: задоволення роботою, психічне благополуччя, залученість до роботи та зниження наміру звільнення.

Натомість в українському академічному полі ця методика ще не проходила системної адаптації та перевірки її психометричних характеристик. В умовах глибоких трансформацій в організаційній культурі українських компаній, зростання запиту на ефективність командної взаємодії та потреби у надійних індикаторах для HR-аналітики й внутрішнього моніторингу, валідний інструмент вимірювання психологічної безпеки є особливо актуальним. З огляду на культурні особливості спілкування, ієрархічну структуру багатьох українських організацій та специфічний соціоісторичний контекст, виникає потреба в перевірці релевантності трьох вимірів шкали в українському середовищі.

Отже, адаптація та валідація шкали психологічної безпеки (O'Donovan et al., 2020) для українського контексту є як науково обґрунтованим, так і практично значущим кроком. Це дозволить інтегрувати надійний інструмент у подальші дослідження командної ефективності та організаційного добробуту в Україні.

Таблиця 1

Міжнародна апробація та використання 19-пунктної шкали психологічної безпеки (ІПБ) О'Donovan та співавт., 2020

Рік	Країна / Галузь	Автори / Джерело	Вибірка	Результати / Мета
2020	Ірландія + Нідерланди, охорона здоров'я	O'Donovan et al., <i>BMC Med Res Methodol</i>	11 медичних команд, n = 135	Розробка шкали; 3 підшкали (керівник 9, колеги 7, команда 3); доведена факторна структура й надійність
2021	Японія, працівники різних сфер	Ochiai et al., <i>PubMed</i>	Онлайн-панель, n = 287 (follow-up 236)	Підтверджена одновимірна модель; $\alpha = 0.91$; ICC = 0.87
2021	Ірландія, медики під час COVID-19	Anjara et al., <i>PMC</i>	152 працівники, 11 відділень	$\alpha = 0.97$; ІПБ як предиктор лідерства й ОСВ; використано 3 підшкали (9+7+3)
2021	Ірландія, мультидисциплінарні команди	HSE <i>ECLECTIC Framework</i>	2 команди, 40 інтерв'ю	ІПБ рекомендована як стандартний індикатор психологічної безпеки для моніторингу та втручання
2022	Японія, медичні та інші працівники	Sasaki et al., <i>MDPI</i>	n = 400 (200 HCW + 200 non-HCW)	EFA → 2 фактори (лідер, піринг); CFA: RMSEA > 0.11; $\alpha = 0.91-0.97$
2024	Колумбія, державні та приватні організації	RIDEP 74(4), 2024	n = 527	CFA: підтверджено 3 фактори (9+7+3), $\alpha = 0.92$; CFI = 0.94, RMSEA = 0.06
2024	Іспанія, пожежні служби	Senabre J.A., <i>IV Congreso Prevencion ar</i>	12 екіпажів лісових пожежників	Використано адаптовану ІПБ; 3 підшкали допомагають виявляти ризики «мовчання»
2025	Німеччина, молоді лікарі	Etti et al., <i>Int J Qual Health Care</i>	n = 432	ІПБ (3 підшкали); $\alpha = 0.863-0.951$; середні бали: команда = 7.30, керівник = 6.01, колеги = 7.95; сильний предиктор задоволення й наміру звільнення

Складено за: O'Donovan et al. (2020), Ochiai & Otsuka (2021), Anjara et al. (2021), Health Service Executive (2021), Sasaki et al. (2022), Fajardo Castro et al. (2024), Senabre Pastor (2024), Etti et al. (2025).

Метою дослідження є адаптація та валідація української версії шкали «Психологічна безпека», побудованої на інтегрованій моделі О'Donovan та співавт. (2020), на вибірці працівників ІТ-сфери.

Методи та організація дослідження.

У межах цього дослідження було здійснено переклад шкали «Психологічна безпека» (O'Donovan et al., 2020), відповідно до міжнародних вимог адаптації психодіагностичних методик. Процес включав подвійний переклад: спочатку з англійської мови на українську за участю двох незалежних перекладачів, потім зворотний переклад з української на англійську. Після цього було здійснено аналіз еквівалентності

формулювань, їх уточнення та змістову адаптацію з урахуванням професійного контексту ІТ-сфери (Івкін & Клесман, 2025).

Для перевірки конвергентної та дискримінантної валідності шкали «Психологічна безпека» (адаптація моделі O'Donovan et al., 2020), було використано низку валідизованих психодіагностичних інструментів, адаптованих для української вибірки:

- опитувальник «Утрехтська шкала залученості до роботи (UWES-17)» В. Шауфелі (адаптація Л. Карамушки, О. Бондарчук і Т. Грубі) (Карамушка et al., 2018);
- опитувальник «Шкала професійної самоефективності» (коротка версія) авторів Т. Ріготті, Б. Шинса та Г. Мора (адаптація О. Креденцер) (Карамушка et al., 2023);
- опитувальник «Шкала залученості в кар'єру» авторів А. Гірші, П. Фройнд, А. Геррман (адаптація Р. Чайки) (Чайка, 2024);
- опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» авторів В. Зигерт, Л. Ланг (модифікація Л. Карамушки) (Карамушка et al., 2023).

Статистичний аналіз (розрахунок надійності, факторний аналіз, експлораторний факторний аналіз, кореляційний аналіз тощо) проводився за допомогою *програмного забезпечення IBM SPSS Statistics (версія 23), а також JASP (версія 0.19.3)*.

Вибірка дослідження.

Опитування було проведено в період з березня по квітень 2025 року за допомогою онлайн-форми (Google Forms). У дослідженні взяли участь 254 українські респонденти, які працюють у сфері інформаційних технологій. Вибірка формувалася за методом зручного відбору шляхом поширення анкети в професійних ІТ-спільнотах, соціальних мережах та корпоративних каналах. Участь була добровільною, анонімною, без матеріальної винагороди. Перед початком респонденти ознайомлювалися з інформацією про мету дослідження та підтверджували інформовану згоду.

У дослідженні взяли участь 254 респонденти, які працюють у сфері інформаційних технологій в Україні та за її межами (194 особи мешкають на території України, решта – тимчасово за кордоном). Серед опитаних – 30,3% жінок та 69,7% чоловіків. Середній вік респондентів становив 36,5 років (діапазон – від 18 до 62 років) (табл. 2). Більшість мають повну вищу освіту (68,1%), 19,7% – ступінь бакалавра, 3,5% – вчене звання; ще 8,6% мають середню або середньо-спеціальну освіту (табл. 3).

Таблиця 2

Соціально-демографічні характеристики вибірки

Характеристика	Значення
Кількість респондентів	254
Проживають в Україні	194
Проживають за кордоном	60
Стать	Жінки – 77 (30,3%), чоловіки – 177 (69,7%)
Середній вік	36,5 років (діапазон 18–62)
Середній загальний стаж роботи	14,5 років
Середній стаж роботи в ІТ	10,4 років
Кількість керівників	90
Середній розмір команди	9 осіб
Режим роботи	Офіс – 43; віддалено – 114; гібридно – 97

Таблиця 3

Розподіл респондентів за рівнем освіти

Освітній рівень	Кількість	Відсоток
Середня	13	5,1%
Середньо-спеціальна	9	3,5%
Бакалавр	50	19,7%
Магістр (повна вища)	173	68,1%
Вчений ступінь	9	3,5%

Вибірка включає представників різних посадових напрямів: спеціалісти з розробки / інженери / Tech Leads / СТО (46,9%), менеджмент / проєктні менеджери (12,6%), дизайнери (9,4%), тестувальники (8,7%), аналітики / бізнес-аналітики (5,1%), HR-фахівці (3,9%), маркетологи / sales-спеціалісти (2,8%), топменеджмент (4,7%) та адміністративні працівники / підтримка / інші (5,9%) (табл.4).

Таблиця 4

Розподіл респондентів за посадовими напрямами

Посада	Кількість	Відсоток
Адміністративні ролі / Підтримка / Інше	15	5.9%
Менеджмент / РМ	32	12.6%
Топменеджмент	12	4.7%
HR	10	3.9%
Розробка / Tech Leads / СТО / Інженери	119	46.9%
Креатив / Дизайн	24	9.4%
Маркетинг / Продажі	7	2.8%
Аналітика / ВА	13	5.1%
Тестувальники	22	8.7%

Більшість учасників працюють в ІТ-компаніях, які розробляють власні продукти або стартапи (43,7%), а також у компаніях сервісного типу (27,6%) (табл. 5).

Таблиця 5

Розподіл респондентів за типом компанії

Тип компанії	Кількість	Відсоток
Український бізнес	21	8.3%
Державні / Банки	7	2.8%
Outsource / Outstaff / Сервісні / Агенції	51	20.1%
Продуктова компанія / Стартап	175	68.9%

За типом зайнятості переважають штатні працівники (понад 80%), які виконують роботу переважно у віддаленому або гібридному форматі. Середній загальний стаж роботи становив 14,5 років, а стаж роботи в ІТ – 10,4 років. У вибірці також були представлені керівники різних рівнів (N = 90), що дозволяє враховувати особливості сприйняття психологічної безпеки з управлінської перспективи.

Результати дослідження та їх обговорення.**Оцінка надійності шкали психологічної безпеки.**

Для перевірки внутрішньої узгодженості адаптованої української версії шкали психологічної безпеки було обчислено коефіцієнт α -Кронбаха. Загальний показник надійності для всієї шкали (19 тверджень) становив 0.917, що свідчить про дуже високий рівень внутрішньої узгодженості. Окремі підшкали також демонстрували високу надійність: $\alpha = 0.883$ для підшкали «Психологічна безпека щодо керівника», $\alpha = 0.826$ для підшкали «Психологічна безпека щодо колег» та $\alpha = 0.780$ для «Психологічної безпеки щодо команди загалом» (табл. 6).

Таблиця 6

Оцінка надійності шкали психологічної безпеки

Підшкала / Шкала	Кількість тверджень	Коефіцієнт α -Кронбаха
Загальна шкала психологічної безпеки	19	0.917
Психологічна безпека щодо керівника	9	0.883
Психологічна безпека щодо колег	7	0.826
Психологічна безпека щодо команди загалом	3	0.780

Обґрунтування двофакторної моделі психологічної безпеки.

Попри те, що у низці міжнародних досліджень (наприклад, O'Donovan et al., 2020; RIDER, 2024; Etti et al., 2025) шкала психологічної безпеки демонструвала трифакторну структуру, у нашому дослідженні за допомогою експлораторного факторного аналізу (EFA) була виявлена модель, яка включає два латентних фактори:

1. Психологічна безпека у взаємодії з командою (колегами загалом).
2. Психологічна безпека у стосунках з керівником.

Цей результат узгоджується з даними японського дослідження (Sasaki et al., 2022), у якому також було виявлено об'єднання підшкал «колеги» та «команда» в один фактор. Така структура може бути зумовлена особливостями організаційної культури або внутрішньої ієрархії в колективах, де горизонтальна взаємодія не поділяється учасниками на окремі рівні сприйняття.

У нашій вибірці третій фактор (умовно – індивідуальний або ситуаційний компонент безпеки) не показав стабільних та інтерпретованих навантажень, а окремі пункти мали крос-навантаження, що ускладнює їх віднесення до окремого змістового домену.

Зважаючи на специфіку ІТ-середовища – з високим рівнем горизонтальної комунікації, неієрархічною структурою та акцентом на гнучкість команд – двофакторна модель психологічної безпеки виявилася більш релевантною. Вона дозволяє ефективно розмежувати сприйняття безпеки у взаємодії з керівником та з командою загалом, що має безпосереднє практичне значення для управління командами в технічному секторі. Така структура також відповідає результатам апробації шкали в Японії (Sasaki et al., 2022), де було виявлено аналогічне злиття горизонтальних рівнів взаємодії в один фактор.

У процесі експлораторного факторного аналізу (EFA) порядок факторів визначається не за логікою важливості, а за статистичним принципом – тобто за обсягом дисперсії, яку пояснює кожен фактор. У нашому випадку перший фактор об'єднав більшість пунктів, що стосуються взаємодії з командою та колегами, і саме він пояснював найбільшу частку дисперсії у вибірці.

Це може свідчити про те, що в умовах ІТ-середовища, де значна частина комунікації відбувається горизонтально, психологічна безпека в команді сприймається як первинна та найбільш помітна складова загального досвіду безпеки. Тобто саме взаємодія з колегами, емоційний фон у команді, можливість висловлюватися в групі є головним індикатором того, чи відчуває себе працівник у безпечному середовищі.

Натомість другий фактор – психологічна безпека у взаємодії з керівником – хоч і залишається важливим, але пояснює меншу частину варіації відповідей і, можливо, сприймається більш «віддалено» або структурно формалізовано. Це особливо актуально в сучасних ІТ-компаніях із децентралізованими командами, віддаленим управлінням і меншим впливом безпосереднього лідера на щоденну взаємодію. Лідер у команді часто сприймається як «рівний серед рівних», особливо в гнучких та крос-функціональних командах. Така горизонтальність послаблює вплив формального керівника на повсякденну динаміку комунікації, і рівень психологічної безпеки працівники схильні пов'язувати насамперед із колективною атмосферою, а не з управлінськими діями.

Отже, порядок факторів у моделі не є ієрархією значущості, а відображає емпіричну структуру даних, у якій командна взаємодія є домінантною у сприйнятті психологічної безпеки.

Під час проведення факторного аналізу з використанням методу головних компонентів із ротацією Varimax було виявлено, що пункт r6 демонструє низькі факторні навантаження на обидва виділені фактори – менше 0,35 в обох випадках. Такий рівень навантаження не відповідає прийнятому порогу значущості (≥ 0.50) для інтерпретованого включення у факторну структуру (Hair et al., 2010).

Крім того, в ході перевірки внутрішньої узгодженості шкали за коефіцієнтом Cronbach's Alpha, було встановлено, що видалення пункту r6 призводить до підвищення загального рівня надійності, що свідчить про слабку дискримінантну здатність цього пункту.

З огляду на вищезазначене, пункт r6 було виключено з подальшого факторного аналізу та побудови шкал, оскільки він не забезпечував адекватного внеску в латентну структуру вимірювання і міг знижувати валідність інструменту.

Результати факторного аналізу.

Для перевірки факторної структури української версії опитувальника «Психологічна безпека» було проведено факторний аналіз методом головних компонент із використанням ортогонального обертання Varimax. До аналізу було включено 18 пунктів (без пункту 6, який було виключено через низьке факторне навантаження та погіршення внутрішньої узгодженості шкали) (додаток).

Адекватність даних для факторизації підтверджено:

- коефіцієнт КМО = 0.891, що свідчить про високу адекватність вибірки;
- тест сферичності Барлетта: $\chi^2 = 3288.22$; $p < .001$, що підтверджує наявність значущих міжзмінних кореляцій.

Згідно зі скріптом та критерієм власного значення >1 , було збережено 2 фактори, які сумарно пояснюють 59.32% загальної дисперсії.

Перший фактор (27.94%) об'єднує пункти r10–r19, які стосуються відкритості, підтримки та взаємодії в команді, – може бути інтерпретований як «Психологічна безпека в команді».

Другий фактор (31.38%) включає пункти r1–r5, r7–r9, пов'язані з керівником і колегами, – охоплює «Психологічну безпеку у вертикальній взаємодії».

Надійність шкали.

Коефіцієнт Cronbach's Alpha для всієї шкали становить 0.932, що свідчить про високу внутрішню узгодженість. Видалення пункту r6 покращує Alpha (з 0.928 до 0.932), а також виключає змішане навантаження (цей пункт мав низький коефіцієнт на обидва фактори: < 0.35) (табл. 7).

Аналіз окремих пунктів шкали.

У процесі факторного аналізу було виявлено кілька пунктів, які заслуговують на окреме обговорення з огляду на їх статистичні або змістовні особливості.

Пункт r6 («Якщо б я помітив/помітила помилку в роботі колеги, я б відкрито висловився/висловила про це керівнику, і мені за це нічого поганого не було б») демонстрував низьке факторне навантаження на обидва виділені фактори (менше 0.35) та

слабку внутрішню узгодженість з іншими пунктами (Corrected Item-Total Correlation = 0.477). Крім того, зміст питання є змішаним, оскільки стосується як колег, так і керівника, що потенційно ускладнює однозначну інтерпретацію. Видалення цього пункту привело до покращення коефіцієнта Cronbach's Alpha (з 0.928 до 0.932), що додатково обґрунтовує рішення виключити r6 з остаточного варіанту шкали.

Таблиця 7

**Матриця факторних навантажень (Rotated Component Matrix)
за результатами експлораторного факторного аналізу (PCA, Varimax-обертання) на
українській вибірці**

Пункт шкали	Фактор 1: ПБ у команді	Фактор 2: ПБ у вертикальній взаємодії
r1		,800
r2		,863
r3		,811
r4		,744
r5		,642
r7	,507	,548
r8		,594
r9		,576
r10	,570	
r11	,696	
r12	,592	
r13	,617	
r14	,739	
r15	,801	
r16	,702	
r17	,712	
r18	,692	
r19	,640	

Пункт r7 («Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, то я знаю, що керівник цінує це») виявився перехресним, оскільки мав порівняно високі навантаження на обидва фактори (0.507 і 0.548). Це свідчить про те, що він одночасно стосується як безпеки у висловлюваннях загалом, так і сприйняття підтримки з боку керівника. Попри це, навантаження були достатніми за значенням (>0.50), тому пункт залишено у структурі шкали як інтерфакторний показник, який може відігравати роль об'єднувального індикатора між двома вимірами психологічної безпеки.

Пункт r12 («Я можу говорити з колегами про особисті проблеми») мав відносно нижче навантаження у межах свого фактора (близько 0.59) та помірну міжзмінну кореляцію з іншими пунктами. Це може свідчити про те, що твердження відображає специфічний вимір міжособистісної довіри, відмінний від основного робочого контексту. Втім, пункт залишено у моделі, оскільки він зберігає концептуальну значущість.

Окремі пункти, такі як r17 («Люди інформують один одного про проблеми, пов'язані з роботою в команді») та r1 («Якщо є сумніви, звертаюся до керівника»), виявилися найстабільнішими та найінформативнішими в межах відповідних факторів, із високими навантаженнями та внеском у внутрішню узгодженість шкали. Їх доцільно розглядати як ключові індикатори вимірювання психологічної безпеки в команді та вертикальній взаємодії відповідно.

Кореляційний аналіз.

Для з'ясування зв'язків між факторами психологічної безпеки та психосоціальними характеристиками персоналу було проведено кореляційний аналіз з використанням коефіцієнта Пірсона. Аналіз здійснювався окремо для двох емпірично виявлених факторів: Фактор 1 – психологічна безпека у взаємодії з колегами та командою та Фактор 2 – психологічна безпека у взаємодії з керівником. У розрахунках використовувались збережені факторні бали, отримані після факторного аналізу з ротацією Varimax.

Залученість до роботи.

Обидва фактори мали статистично значущі позитивні кореляції з усіма компонентами залученості до роботи. Зокрема, Фактор 1 демонстрував помірну позитивну кореляцію з підшкалами:

- енергійність ($r = 0.394$, $p < 0.001$),
- відданість ($r = 0.489$, $p < 0.001$),
- заглибленість ($r = 0.295$, $p < 0.001$).

Для Фактора 2 спостерігались слабші, але також значущі зв'язки з підшкалами залученості до роботи:

- енергійність: $r = 0.247$,
- відданість: $r = 0.188$,
- заглибленість: $r = 0.232$ (усі $p < 0.001$).

Інтегральний показник залученості до роботи (середнє по всіх 17 пунктах) також мав сильніший зв'язок із Фактором 1 ($r = 0.458$, $p < 0.001$), порівняно з Фактором 2 ($r = 0.267$, $p < 0.001$).

Залученість у кар'єру.

Фактор 1 мав високий позитивний зв'язок із залученістю в кар'єру ($r = 0.540$, $p < 0.001$), що може свідчити про вплив командної психологічної атмосфери на довгострокову професійну мотивацію. Фактор 2 також корелював із цим показником, хоча меншою мірою ($r = 0.383$, $p < 0.001$).

Професійна самоефективність.

Спостерігались значущі кореляції між обома факторами психологічної безпеки та професійною самоефективністю: $r = 0.500$ для Фактора 1 і $r = 0.413$ для Фактора 2 (обидва $p < 0.001$). Це вказує на те, що відчуття безпеки в організації може сприяти позитивному баченню власної компетентності та ефективності.

Оцінка організаційного розвитку.

Позитивна кореляція між Фактором 1 і організаційною зрілістю ($r = 0.452$, $p < 0.001$) свідчить про узгодженість індивідуального відчуття безпеки з уявленням про ефективність організаційного функціонування. Для Фактора 2 цей зв'язок був слабшим, але також значущим ($r = 0.315$, $p < 0.001$).

Також встановлено негативний зв'язок між факторами психологічної безпеки та проблемністю організаційного розвитку: $r = -0.448$ (Фактор 1) та $r = -0.317$ (Фактор 2), що свідчить про те, що більш безпечне середовище асоціюється з меншим сприйняттям організаційних труднощів.

Отже, отримані результати свідчать про системний позитивний зв'язок психологічної безпеки з показниками залученості, професійної ефективності та організаційного розвитку. Водночас психологічна безпека в колективі (Фактор 1) має загалом сильніші зв'язки з досліджуваними змінними, ніж психологічна безпека у взаємодії з керівником (Фактор 2), що підкреслює важливість горизонтальних відносин у формуванні сприятливого психологічного клімату в організації (табл. 8).

Результати регресійного аналізу.

З метою оцінки прогностичного потенціалу компонентів психологічної безпеки було проведено серію множинних лінійних регресійних аналізів. Незалежними змінними в усіх моделях виступали факторні бали двох виявлених компонентів (Фактор 1 – психологічна безпека у взаємодії з колегами та командою, Фактор 2 – психологічна

безпеку у взаємодії з керівником). Залежними змінними виступали: загальна залученість до роботи (UWES-17), її три підшкали (енергійність, відданість, заглибленість), залученість у кар'єру, професійна самоефективність, організаційна зрілість і проблемність організаційного розвитку.

Таблиця 8

**Кореляції між факторами психологічної безпеки та
психосоціальними змінними**

Змінна	Фактор 1 (команда/колеги)	Фактор 2 (керівник)
Енергійність	0.394	0.247
Відданість	0.489	0.188
Заглибленість	0.295	0.232
Залученість до роботи	0.458	0.267
Залученість у кар'єру	0.540	0.383
Професійна самоефективність	0.500	0.413
Організаційна зрілість	0.452	0.315
Проблемність організаційного розвитку	-0.448	-0.317

***Примітка.** Усі коефіцієнти значущі при $p < 0.001$.*

Загальна залученість до роботи.

Регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(2,246) = 40.41, p < .001$), із достатнім рівнем поясненої дисперсії – $R^2 = 0.247$. Обидва фактори внесли незалежний внесок у прогнозування інтегрального рівня залученості до роботи: Фактор 1 мав більший вплив ($\beta = 0.431, p < .001$), тоді як Фактор 2 також був статистично значущим, але із меншим внеском ($\beta = 0.247, p < .001$). Це свідчить про важливу роль як міжособистісного клімату в команді, так і підтримки з боку керівника у формуванні загального стану залученості працівників.

Підшкали залученості до роботи: енергійність, відданість, заглибленість.

Кожний з трьох компонентів залученості до роботи виявився статистично залежним від факторів психологічної безпеки:

- *Енергійність:* $R^2 = .216$, модель значуща ($F(2,246) = 33.87, p < .001$);
 - о Фактор 1: $\beta = 0.394, p < .001$
 - о Фактор 2: $\beta = 0.247, p < .001$
- *Відданість:* $R^2 = .274, F(2,246) = 46.54, p < .001$
 - о Фактор 1: $\beta = 0.489, p < .001$
 - о Фактор 2: $\beta = 0.188, p = .001$

Тут Фактор 1 виступає основним предиктором, що вказує на вирішальне значення підтримки колективу для формування емоційного зв'язку з роботою.

- *Заглибленість:* $R^2 = .141, F(2,246) = 20.15, p < .001$
 - о Фактор 1: $\beta = 0.295, p < .001$
 - о Фактор 2: $\beta = 0.232, p < .001$

Обидва фактори роблять внесок, хоча загальна пояснена дисперсія є помірною.

Залученість у кар'єру.

На відміну від попередніх результатів, модель не виявила статистично значущого ефекту факторів психологічної безпеки на залученість у кар'єру ($F = 1.05, p = .353, R^2 = .009$). Це свідчить про те, що відчуття безпеки на робочому місці не є вагомим предиктором довгострокової кар'єрної мотивації в межах цієї вибірки.

Професійна самоефективність.

Модель виявилася значущою ($F(2,246) = 15.60, p < .001$), із помірним рівнем поясненої дисперсії ($R^2 = .113$). Обидва фактори психологічної безпеки мали порівняно рівний внесок:

- Фактор 1: $\beta = 0.242, p < .001$
- Фактор 2: $\beta = 0.232, p < .001$

Це вказує на те, що як атмосферна підтримка в колективі, так і довіра до керівника асоціюються з підвищеною впевненістю працівника у власних професійних силах.

Оцінка організаційного розвитку.

Організаційна зрілість: $R^2 = .304$, модель значуща ($F(2,245) = 53.58, p < .001$)

- Фактор 1: $\beta = 0.453, p < .001$
- Фактор 2: $\beta = 0.316, p < .001$

Це найбільш пояснена модель серед усіх: відчуття психологічної безпеки, зокрема в команді, є сильним предиктором позитивної оцінки зрілості організаційного середовища.

Проблемність розвитку організації: $R^2 = .301, F(2,245) = 52.79, p < .001$

- Фактор 1: $\beta = -0.448, p < .001$
- Фактор 2: $\beta = -0.318, p < .001$

Високий рівень психологічної безпеки пов'язаний зі зменшенням сприйняття проблем і дисфункцій в організаційному розвитку.

Отже, проведений регресійний аналіз підтвердив, що психологічна безпека є значущим предиктором низки критично важливих організаційних показників, зокрема залученості до роботи, самоефективності та оцінки організаційного функціонування. Водночас було виявлено, що Фактор 1 (взаємодія з командою/колегами) у більшості моделей має вищий стандартизований β -коефіцієнт, ніж Фактор 2, що свідчить про вирішальну роль горизонтальних стосунків у формуванні позитивного психологічного клімату. Залежність між психологічною безпекою та залученістю в кар'єру не була підтверджена, що може бути предметом окремого аналізу (табл. 9).

Таблиця 9

Узагальнені результати регресійного аналізу

Залежна змінна	Фактор 1 (β)	p	Фактор 2 (β)	p	R^2
Залученість до роботи	0.431	<.001	0.247	<.001	.247
Енергійність	0.394	<.001	0.247	<.001	.216
Відданість	0.489	<.001	0.188	.001	.274
Заглибленість	0.295	<.001	0.232	<.001	.141
Залученість у кар'єру	-0.071	<.001	0.104	.195	.009
Професійна самоефективність	0.242	<.001	0.232	<.001	.113
Організаційна зрілість	0.453	<.001	0.316	<.001	.304
Проблемність організаційного розвитку	-0.448	<.001	-0.318	<.001	.301

Примітка. Значущі предиктори виділено за $p < .05$; коефіцієнти — стандартизовані β .

Висновки. Проведене дослідження забезпечило адаптацію та валідацію української версії шкали «Психологічна безпека» на вибірці працівників ІТ-сфери. Було виконано переклад, культурну адаптацію, а також всебічний психометричний аналіз інструменту відповідно до сучасних вимог до валідизації.

Результати аналізу надійності засвідчили високий рівень внутрішньої узгодженості як загальної шкали, так і її підшкал, що підтверджує надійність інструменту для

використання в українському контексті. Експлораторний факторний аналіз виявив двофакторну структуру шкали – «психологічна безпека у взаємодії з керівником» та «психологічна безпека у взаємодії з командою та колегами», яка продемонструвала кращу відповідність емпіричним даним порівняно з первинною трифакторною моделлю.

Конвергентна валідність шкали була підтверджена через значущі кореляції з валідизованими інструментами, що вимірюють залученість до роботи, професійну самоефективність, кар'єрну активність та показники організаційного розвитку. Це свідчить про концептуальну обґрунтованість шкали та її відповідність сучасним уявленням про фактори ефективної командної взаємодії.

Отже, українська версія шкали психологічної безпеки є валідним і надійним інструментом, придатним для використання як у наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності у сфері організаційного розвитку, HR-менеджменту та підтримки командної ефективності – зокрема в умовах високої динаміки та викликів, характерних для ІТ-сектору в Україні.

Перспективи подальших досліджень У подальших дослідженнях доцільно передбачити розширення вибірки з метою підвищення репрезентативності результатів, а також залучення респондентів із різних професійних сфер і типів організацій. Це дозволить перевірити стабільність виявленої факторної структури шкали в міжорганізаційному порівнянні та поглибити розуміння особливостей прояву психологічної безпеки в різних контекстах трудової взаємодії. Особливу наукову та практичну цінність становить порівняння ІТ-сфери з іншими видами діяльності, де характер командної динаміки, рівень автономії та стиль управління можуть істотно відрізнятися.

Одним із перспективних напрямів є проведення лонгітюдного дослідження з метою вивчення змін у сприйнятті психологічної безпеки в динаміці – зокрема в контексті онбордингу нових працівників, трансформації управлінських практик і впливу зовнішнього середовища. Доцільним також є подальше дослідження зв'язку психологічної безпеки із залученістю до роботи як ключовим фактором організаційної ефективності. Такий аналіз сприятиме глибшому розумінню ролі безпечного психологічного клімату у формуванні внутрішньої мотивації працівників та підтримці їхньої продуктивності.

Література

1. Бондарчук, О. І. (2008). *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*. Науковий світ. <https://tinyurl.com/5n8mm7z3>
2. Брюховецька, О., & Клесман, О. (2025). *Залученість до роботи: огляд ключових психолого-управлінських концепцій*. Організаційна психологія. Економічна психологія, 34(1), 43-52. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.4>
3. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Грубі, Т. В. (2018). *Діагностика перфекціонізму та трудолюбства особистості: психологічний практикум*. Медобори-2006. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/714480/>
4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf
5. Івкін, В., & Клесман, О. (2025). *Адаптація методики оцінки психологічної безпеки в команді для української вибірки: перевірка точності перекладу*. Тези доповіді на Міжнародній науково-практичній конференції «Наука і молодь – 2025: пріоритетні напрями глобалізаційних змін», 25 квітня 2025, Київ, Україна. <https://bit.ly/3F5GFuR>
6. Клесман, О. (2025). *Психологічна безпека в команді як передумова залученості до роботи в ІТ компаніях*. Вчені записки Університету «КРОК», 1(77), 561-567. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567>
7. Тягур, Л. М. (2021). *Психологічна безпека освітнього середовища як чинник самоактуалізації викладачів педагогічного коледжу* [Дис. д-ра філос. за спец. «Психологія», Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти»]. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734230>
8. Чайка, Р. (2024). *Переклад та валідація шкали «Залученість в кар'єру» для української аудиторії*. Наукові перспективи, 4(46), 1464-1473. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1464-1472](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1464-1472)

9. Anjara, S., Fox, R., Rogers, L., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). *Teamworking in Healthcare during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Method Study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10371. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910371>
10. Edmondson, A. C. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
11. Etti, N., Weigl, M., & Gambashidze, N. (2025). *Psychological safety, job satisfaction, and the intention to leave among German early-career physicians*. *International Journal for Quality in Health Care*, 37(1), mzaf002. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaf002>
12. Fajardo Castro, L. V., Manrique Torres, A. M., Camargo Escobar, I. M., & Aguilar Bustamante, M. C. (2024). *Seguridad psicológica en el trabajo en población colombiana: Adaptación lingüística y validación de dos escalas*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica (RIDEP)*, 74(4), 151164. <https://doi.org/10.21865/RIDEP74.4.10>
13. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
14. Health Service Executive. (2021). *Getting started in developing core competences for interprofessional collaboration within integrated care teams for older people: A step-by-step guide (HSE ECLECTIC Framework)*. National Clinical Programme for Older People. <https://tinyurl.com/y3dtjt9s>
15. O'Donovan, R., Van Dun, D., & McAuliffe, E. (2020). *Measuring psychological safety in healthcare teams: Developing an observational measure to complement survey methods*. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01066-z>
16. Ochiai, Y., & Otsuka, Y. (2021). *Reliability and validity of the Japanese version of the psychological safety scale for workers*. *Industrial Health*, 60(5), 436-446. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0130>
17. Sasaki, N., Inoue, A., Asaoka, H., Sekiya, Y., Nishi, D., Tsutsumi, A., & Imamura, K. (2022). *The survey measure of psychological safety and its association with mental health and job performance: A validation study and cross-sectional analysis*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10158. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610158>
18. Senabre Pastor, J. A. (2024). *Seguridad Psicológica en Servicios de Bomberos Forestales: una aproximación al constructo en la Prevención de Riesgos Laborales*. *Preveniconar*. <https://preveniconar.com/2024/02/18/bomberos-forestales>

References

1. Bondarchuk, O. I. (2008). *Sotsialno-psykhologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii dialnosti [Socio-psychological foundations of personal development of heads of general education institutions in professional activity]*. *Naukovi svit*. <https://tinyurl.com/5n8mm7z3> [In Ukrainian]
2. Bryukhovetska, O., & Klyesman, O. (2025). *Zaluchenist do roboty: oglyad klyuchovykh psykhologo-upravlynskykh kontseptsii [Work engagement: a review of key psychological and managerial concepts]*. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 34(1), 43-52. <https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.4> [In Ukrainian]
3. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2018). *Diagnostyka perfektsionizmu ta trudogolizmu osobystosti: psykhologichniy praktykum [Diagnostics of perfectionism and workaholism: psychological workshop]*. *Medobory-2006*. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/714480/> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennya psykhichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii: psykhologichniy praktykum [Methods of research into mental health and well-being of personnel of organizations: psychological workshop]*. *Instytut psykhologii imeni G. S. Kostyuka NAPN Ukrainy*. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/733813/1/Karamushka_praktykum.pdf [In Ukrainian]
5. Ivkin, V., & Klyesman, O. (2025). *Adaptatsia metodyky otsinky psykhologichnoi bezpeky v komandi dlya ukrainskoi vybirky: perevirka tochnosti perekladu [Adaptation of the questionnaire for assessing psychological safety in the team on a Ukrainian sample: checking the accuracy of the translation]*. *Tezy dopovidy na Mizhnarodnii naukovo-praktychnii konferentsii «Nauka i molod – 2025: prioryetni napryamy globalizatsiinykh zmin»*, April 25, 2025, Kyiv, Ukraine. <https://bit.ly/3F5GFuR> [In Ukrainian]
6. Klyesman, O. (2025). *Psykhologichna bezpeka v komandi yak peredumova zaluchenosti do roboty v IT kompaniakh [Psychological safety in the team as a prerequisite for work engagement in IT companies]*. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 1(77), 561-567. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-77-561-567> [In Ukrainian]
7. Tyagur, L. M. (2021). *Psykhologichna bezpeka osvitnogo seredovyscha yak chynnyk samoaktualizatsii vykladachiv pedagogichnogo koledzhu [Psychological safety of the educational environment as a factor in pedagogical college teachers' self-actualization]*. (PhD thesis). *University of Education Management*. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734230> [In Ukrainian]
8. Chaika, R. (2024). *Pereklad ta validatsia shkaly «Zaluchenist v karyeru» dlya ukrainskoi audytarii [Translation and validation of the "Career involvement" scale on the Ukrainian sample]*. *Naukovi perspektyvy*, 4(46), 1464-1473. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4\(46\)-1464-1472](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-4(46)-1464-1472) [In Ukrainian]

9. Anjara, S., Fox, R., Rogers, L., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). *Teamworking in Healthcare during the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Method Study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10371. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910371>
10. Edmondson, A. C. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
11. Etti, N., Weigl, M., & Gambashidze, N. (2025). *Psychological safety, job satisfaction, and the intention to leave among German early-career physicians*. *International Journal for Quality in Health Care*, 37(1), mzaf002. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaf002>
12. Fajardo Castro, L. V., Manrique Torres, A. M., Camargo Escobar, I. M., & Aguilar Bustamante, M. C. (2024). *Seguridad psicológica en el trabajo en población colombiana: Adaptación lingüística y validación de dos escalas*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica (RIDEP)*, 74(4), 151164. <https://doi.org/10.21865/RIDEP74.4.10>
13. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
14. Health Service Executive. (2021). *Getting started in developing core competences for interprofessional collaboration within integrated care teams for older people: A step-by-step guide (HSE ECLECTIC Framework)*. National Clinical Programme for Older People. <https://tinyurl.com/y3dtjt9s>
15. O'Donovan, R., Van Dun, D., & McAuliffe, E. (2020). *Measuring psychological safety in healthcare teams: Developing an observational measure to complement survey methods*. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 203. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-01066-z>
16. Ochiai, Y., & Otsuka, Y. (2021). *Reliability and validity of the Japanese version of the psychological safety scale for workers*. *Industrial Health*, 60(5), 436-446. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0130>
17. Sasaki, N., Inoue, A., Asaoka, H., Sekiya, Y., Nishi, D., Tsutsumi, A., & Imamura, K. (2022). *The survey measure of psychological safety and its association with mental health and job performance: A validation study and cross-sectional analysis*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10158. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610158>
18. Senabre Pastor, J. A. (2024). *Seguridad Psicológica en Servicios de Bomberos Forestales: una aproximación al constructo en la Prevención de Riesgos Laborales*. *Prevencionar*. <https://prevencionar.com/2024/02/18/bomberos-forestales>

Додаток

Опитувальник «Психологічна безпека» (українська версія)

Українська версія опитувальника включає 18 тверджень у двох розділах: взаємодія з керівником команди (8 пунктів) та взаємодія з колегами і командою загалом (10 пунктів). Відповіді надаються за 7-бальною шкалою Лайкерта (1 = зовсім не згоден(на), 7 = повністю згоден(на)).

Розділ 1. Керівник команди

1. Якщо б у мене виникли деякі питання або сумніви у чомусь стосовно моєї ролі на роботі, я міг/могла би звернутися до керівника/керівниці команди.
2. Я можу повідомити керівнику/керівниці команди свою думку стосовно робочих питань.
3. Я можу відкрито висловлюватися про особисті проблеми або незгоду з керівником/керівницею своєї команди.
4. Я можу відкрито висловлювати рекомендації/ідеї щодо нових проєктів або змін у порядку роботи керівнику/керівниці команди.
5. Якщо б в команді я припустився/припустилася помилки, я би почувався в безпеці, відкрито висловлюючись про це керівнику/керівниці команди.
6. Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, то я знаю, що керівник/керівниця команди цінить це.
7. Мій керівник/моя керівниця команди заохочує та підтримує мене в тому, щоб я брався/бралася за нові завдання або навчався/навчалася робити те, що я ніколи раніше не робив/робила.
8. Якби у мене виникла проблема в цій компанії, я міг/могла би покластися на керівника/керівницю команди як на того/ту, хто мене підтримає.

Розділ 2. Колеги і команда загалом

9. Якщо б у мене виникли деякі питання або сумніви у чомусь стосовно моєї ролі на роботі, я міг/могла б звернутися до колег.
10. Я можу повідомляти колегам свою думку стосовно робочих питань.
11. Я можу говорити з колегами про особисті проблеми.
12. Я можу висловлювати колегам рекомендації/ідеї щодо нових проєктів або змін у порядку роботи.
13. Якщо б в команді я припустився/припустилася помилки, я б відкрито про це повідомив/повідомила колегам, і вони б поставилися до цього з розумінням.
14. Якщо б я помітив/помітила помилку в роботі колеги, я б відкрито повідомив йому/їй про це, і мені за це нічого поганого не було б.
15. Якщо я відкрито висловлюю/оприлюднюю свою думку, я знаю, що колеги цінують це.
16. Легко просити допомоги в інших членів команди.
17. Люди інформують один одного про проблеми, пов'язані з роботою в команді.
18. Є реальні намагання ділитися інформацією з усією командою.

Відомості про авторів

Бондарчук Олена Іванівна, докторка психологічних наук, професорка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Bondarchuk, Olena, Dr., Prof., Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3920-242X>

E-mail: bei.07@ukr.net

Брюховецька Олександра Вікторівна, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Briukhovetska, Oleksandra, Dr., Prof., Chair of the Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>

E-mail: ciparisab011@gmail.com

Клесман Ольга Валеріївна, магістриня психології, здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Kliesman, Olga, MSc, PhD candidate, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7559-5537>

E-mail: olga.klesman@gmail.com

Тягур Любомира МIRONIVNA, докторка філософії (PhD) в галузі «Соціальні та поведінкові науки». Психологія. Доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, Україна.

Tiahur, Liubomyra, PhD (Psychology), Associate Professor, Department of psychology and personal development, Institute of Management and Psychological Studies, University of Education Management of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5106-2920>

E-mail: lyubomira107@gmail.com

Отримано 30 січня 2025 р.
Рецензовано 17 березня 2025 р.
Прийнято 24 березня 2025 р.