

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.9>
УДК 159.98

Севост'янов Павло
Яновська Світлана
Туренко Римма

ПСИХОМЕТРИЧНІ ПОКАЗНИКИ ТА АДАПТАЦІЯ УКРАЇНОМОВНОЇ ВЕРСІЇ ОПИТУВАЛЬНИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НА РОБОТІ (PSI)

Севост'янов Павло, Яновська Світлана, Туренко Римма. Психометричні показники та адаптація україномовної версії опитувальника психологічної безпеки на роботі (PSI).

Вступ. У статті наведено результати україномовної адаптації Опитувальника PSI Р. Плурф та ін.

Мета роботи полягала у створенні валідного вітчизняного психодіагностичного інструменту діагностики психологічної безпеки на роботі.

Методи. Змістовна валідація здійснювалася із залученням експертів; проведено перевірку факторної структури тесту на відповідність оригінальній методиці; проаналізовано показники узгодженості та факторних коваріацій; проведено конструктну валідацію. Адаптація проводилася на вибірці з 303 осіб.

Результати. Психометричні показники тесту було визнано задовільними.

Висновки. Доведено, що адаптована україномовна версія опитувальника PSI може використовуватися у подальших дослідженнях психологічної безпеки на роботі.

Ключові слова: психологічна безпека; робота; професійна діяльність; опитувальник психологічної безпеки; адаптація; валідація.

Sevostianov, Pavlo, Yanovska, Svitlana, Turenko, Rimma. Psychometric indicators and adaptation of the Psychological Safety at work Inventory (PSI) Ukrainian version.

Introduction. The article presents the results of the Ukrainian-language adaptation of the Psychological Safety Inventory (PSI) by R. Pluff et al.

Aim. To create a valid Ukrainian tool for diagnosing psychological safety at work.

Methods. Substantial validation was carried out with the involvement of experts; the factor structure of the test was checked for compliance with the original methodology; indicators of consistency and factor covariances were analyzed; structural validation was carried out. The inventory was adapted on a sample of 303 people.

Results. Psychometric indicators of the inventory were considered satisfactory.

Conclusions. The adapted Ukrainian version of the PSI can be used in studies of psychological safety at work.

Key words: psychological safety, work, professional activity, psychological safety inventory, adaptation, validation.

Вступ. Стабільність та психологічний комфорт людини багато в чому залежить від задоволеності потреби в безпеці, особливо при здійсненні різних видів людської діяльності, зокрема професійної. Відчуття психологічної безпеки на роботі сприяє створенню умов для особистісного і професійного розвитку. Отже, створення безпечного середовища в межах організації, і соціуму в цілому, набуває особливого значення.

Е. Едмондсон (1999), професорка Гарвардської бізнес-школи, дає чітке визначення цьому терміну: психологічна безпека в організації – це впевненість кожного з її учасників у безпеці міжособистісних ризиків. У такому робочому колективі кожен має можливість: говорити відкрито й чесно; помилятися без страху стати приниженим, покараним чи відкинутим; вести здоровий та конструктивний конфлікт; відчувати комфорт бути собою. Високий рівень психологічної безпеки впливає на продуктивність роботи в організації: співробітники, не обтяжені страхами, готові рухатись уперед, вони

сміливо беруть на себе ризики (команда стає більш автономною, а завдяки цьому ефективнішою); у людей вивільняється енергія, котру вони зазвичай витрачали на те, щоб справити враження чи запобігати помилкам, і цю енергію можна задіяти для покращення організації.

Для визначення психологічної безпеки в організації Е. Едмондсон (1999) розробила шкалу психологічної безпеки (PSS). PSS оцінює психологічну безпеку як одновимірну структуру, що характеризується міжособистісним прийняттям ризику, з елементами, які відображають, наприклад, уявлення про безпеку, пов'язану з прийняттям ризику, реакцію команди на помилки та розуміння командою талантів і навичок індивіда (Edmondson, 1999).

На думку Р.А. Плурффа, Н. Ейна та співавторів (2023), PSS має певні обмеження та потребує подальшої перевірки. Тому автори розробили показник психологічної безпеки для використання на робочому місці під назвою «Показник психологічної безпеки» (PSI), що може, на їхню думку, покращити визначення рівня психологічної безпеки організації. Показники PSI позитивно корелюють з психологічною безпекою, виміряною за допомогою PSS, і негативно корелюють з негативним сприйняттям організаційної культури. На відміну від PSS, PSI має п'ятифакторну структуру, є комплексною характеристикою психологічної безпеки та може бути використаний в різноманітних контекстах робочих місць організації. За допомогою PSI керівники робочих колективів можуть впроваджувати індивідуальні втручання та підтримку для оптимізації окремих сфер психологічної безпеки та, згодом, використовувати PSI для доповнення моніторингу результатів та оцінки ефективності своїх ініціатив (Plouffe et al., 2023).

На сьогодні PSI можна вважати одним з найбільш актуальних інструментів діагностики психологічної безпеки на роботі; проте в рамках вітчизняної науки він поки не є поширеним.

Метою проведеної нами роботи є адаптація «Опитувальника психологічної безпеки на роботі» Р. Плурффа та співавторів (Plouffe et al., 2023) з метою отримання можливості його використання на україномовних вибірках.

Для досягнення мети нами вирішувалися такі **завдання**: 1) змістовна валідація опитувальника; 2) перевірка факторної структури адаптованої версії тесту на предмет відповідності оригінальній методиці; 3) аналіз узгодженості пунктів за шкалами тесту; 4) аналіз факторних коваріацій; 5) конструктивна валідація опитувальника.

Методи та організація дослідження. Процедура адаптації здійснювалася із залученням експертів (в січні 2024 р.) в галузі англійської мови, організаційної психології, а також практикуючих фахівців психологічного профілю, які працюють в організаціях (для змістовної валідації). Тестування проводилося з середини січня до середини лютого 2024 р. За допомогою конфірматорного факторного аналізу було проведено перевірку факторної структури адаптованої версії тесту на предмет відповідності оригінальній методиці; проаналізовано показники узгодженості пунктів за шкалами (α Кронбаха) та факторних коваріацій. У рамках конструктивної валідації за допомогою кореляційного аналізу Спірмена вивчено взаємозв'язки шкал «Опитувальника психологічної безпеки на роботі» з показниками суб'єктивного благополуччя (Опитувальник «Індекс благополуччя ВООЗ-5» в адаптації Л. Карамушки та співавторів) та параметрами ставлення до власної роботи, отриманими за допомогою методу семантичного диференціалу (в авторській адаптації). Для обчислень використовувалося програмне забезпечення JASP та IBM SPSS.

Змістовна валідація. Переклад тексту методики здійснювався із залученням фахівців кафедри англійської мови Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Далі методом експертних оцінок середньозваженого типу проводився її аналіз на предмет відповідності пунктів тесту складовим психологічної безпеки як теоретичного конструкту. В якості експертів виступали науковці-психологи закладів вищої освіти м. Харкова, що спеціалізуються на дослідженні проблем організаційної психології, а також практикуючі фахівці психологічного профілю, які працюють в організаціях. Опитування

експертів проводилося у два етапи: на першому етапі експертам (у кількості 11 осіб) надсилалися в електронному форматі текст методики і бланк для оцінювання (дистанційно) кожного з пунктів за 5-бальною шкалою, де числом 1 має позначатися повна невідповідність пункту змістові теоретичного конструкту; 5 – абсолютна відповідність пункту змістові теоретичного конструкту. Після збору оцінок і зауважень експертів щодо можливих змін у змісті завдань ті пункти, що отримали найгірші оцінки, були опрацьовані і відкориговані, з урахуванням всіх наданих рекомендацій. Далі, на другому етапі, який відбувався через два тижні після першого, тим самим експертам (за виключенням двох, тобто група на цей раз складалася з 9 осіб) були запропоновані лише перероблені запитання. За підсумком цього оцінювання було створено фінальний варіант опитувальника, який надалі проходив апробацію (таблиця 1).

Таблиця 1

Результати змістовної валідації опитувальника методом експертних оцінок

Шкала	Оригінальний текст	Фінальний текст	Оцінка на I етапі (N=11)	Оцінка на II етапі (N=9)
Interpersonal Risk-Taking (Міжособистісне прийняття ризику)	1. I am not afraid to ask for honest feedback from my team.	1. Я не боюся просити у своїх колег надати мені чесний зворотний зв'язок	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
	2. I do not worry about repercussions when I seek help from my team.	2. Я не переживаю щодо наслідків свого звернення до колег за допомогою	4,82±0,40	Ухвалено на I етапі
	3. When I disagree with the team, I feel comfortable voicing my opinion.	3. Коли я не згоден з колегами, я можу без проблем висловлювати їм власну думку	5,00±0,00	Ухвалено на I етапі
	4. I am not afraid to speak up to my team about my concerns.	4. Я не боюся говорити своїм колегам про власні проблеми	3,45±0,82	4,56±0,53
	5. I am not afraid to advocate for others within my team.	5. Я не боюся відстоювати інтереси інших у своєму робочому колективі	4,82±0,40	Ухвалено на I етапі
Mutual Trust/Respect (Взаємна довіра/повага)	6. My team cares about my well-being.	6. Мої колеги дбають про моє благополуччя	4,64±0,50	Ухвалено на I етапі
	7. I trust my team members.	7. Я довіряю своїм колегам	5,00±0,00	Ухвалено на I етапі
	8. My team makes me feel included.	8. Я відчуваю себе частиною мого робочого колективу	4,82±0,40	Ухвалено на I етапі
	9. I feel respected by my team.	9. Я відчуваю повагу з боку моїх колег	4,91±0,30	Ухвалено на I етапі
	10. I have a good relationship with my team members.	10. У мене добрі стосунки з моїми колегами	4,64±0,50	Ухвалено на I етапі
	11. I feel a sense of belonging on my team.	11. Я відчуваю власну приналежність до свого робочого колективу	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	12. People in the team embrace members' diverse perspectives.	12. Колеги в моєму колективі ставляться з повагою до всіх точок зору один одного	4,00±0,63	4,78±0,44

Продовження таблиці 1

Organizational/Structural Support (Підтримка організації)	13. There are services in the organization to help those in need.	13. В моїй організації існують служби для допомоги тим, хто її потребує	3,55±0,69	4,89±0,33
	14. There are policies in place to protect me.	14. В моїй організації існують правила, які захищають мене	4,45±0,69	Ухвалено на I етапі
	15. Supportive resources are accessible.	15. В моїй організації мені доступне широке коло ресурсів для забезпечення комфортної роботи	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	16. I know where to seek help in my organization when I need it.	16. Я знаю, куди звернутися за допомогою в моїй організації, коли вона мені потрібна	4,55±0,69	Ухвалено на I етапі
	17. Resources are available to enhance my performance.	17. В моїй організації мені доступні ресурси для підвищення моєї продуктивності	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	18. If something goes wrong, I know where to find information to solve the issue.	18. Якщо щось піде не так, я знаю, де в моїй організації знайти інформацію для вирішення проблеми	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
Identity and Clarity in Context of Team (Ідентичність і визначеність у робочому колективі)	19. My position is secure.	19. Моє становище на роботі є стабільним	3,36±0,67	4,56±0,53
	20. My future with the team is clear.	20. Моє майбутнє у робочому колективі є ясним та зрозумілим	3,09±0,54	4,44±0,53
	21. I identify myself as an important member of my team.	21. Я вважаю себе важливим членом свого робочого колективу	4,55±0,52	Ухвалено на I етапі
	22. I do not worry about being let go from the team.	22. В мене немає безпідставної тривоги, що я можу покинути робочий колектив	5,00±0,00	Ухвалено на I етапі
	23. I am stable in my position.	23. Моє місце у робочому колективі для мене є цілком комфортним	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
	24. I feel confident in my position.	24. Я почувуюся впевнено в тій ролі, яку я відіграю у робочому колективі	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
Supportive Leadership (Підтримка керівництва)	25. My leader(s) encourage a culture of inclusion.	25. Моє керівництво заохочує мій інтерес до роботи	4,36±0,50	Ухвалено на I етапі
	26. I trust my leader(s) to be honest with me.	26. Моє керівництво є чесним по відношенню до мене	4,73±0,47	Ухвалено на I етапі
	27. My leader(s) provide effective guidance.	27. Моє керівництво завжди надає ефективні вказівки	4,45±0,52	Ухвалено на I етапі
	28. I receive constructive feedback from my leader(s).	28. Я завжди отримую конструктивні відгуки від свого керівництва	4,55±0,52	Ухвалено на I етапі
	29. My leader(s) coach me to be better.	29. Моє керівництво заохочує мене ставати краще	3,91±0,70	4,44±0,73
	30. My leader(s) act quickly to correct problems.	30. Коли виникають проблеми, моє керівництво діє швидко, щоб їх усунути	4,27±0,65	Ухвалено на I етапі

Вибірка дослідження. Подальша апробація опитувальника відбувалася на вибірці, що складалася з 303 працевлаштованих осіб (таблиця 2).

Таблиця 2

Характеристика вибірки

Стать	Чоловіки	Жінки
	139 (45,9%)	164 (54,1%)
Вік	36,13±11,88	
Сімейний стан		
Одружений/заміжня	143 (47,2%)	
Розлучений/розлучена	23 (7,6%)	
Самотній/самотня	65 (21,5%)	
Перебуваю у тривалих відносинах	61 (20,1%)	
Інше	11 (3,6%)	
Освіта		
Неповна середня	4 (1,3%)	
Повна середня	47 (15,5%)	
Неповна вища	50 (16,5%)	
Повна вища	179 (59,1%)	
Кандидат наук	12 (4,0%)	
Доктор наук	11 (3,6%)	
Щомісячний прибуток, грн		
До 6500	40 (13,2%)	
6500-12000	52 (17,2%)	
12000-20000	51 (16,8%)	
20000-35000	59 (19,5%)	
35000-100000	50 (16,5%)	
Понад 100000	10 (3,3%)	
Не бажаю вказувати	41 (13,5%)	
Напрямок професійної діяльності		
Будівництво	4 (1,3%)	
Видавництво	2 (0,7%)	
Виробництво продовольчих та непродовольчих товарів	26 (8,6%)	
Вища освіта	33 (10,9%)	
Готельні послуги та послуги харчування	9 (3,0%)	
Інформаційні послуги та обробка даних	8 (2,6%)	
Консультативна допомога	9 (3,0%)	
Мистецтво, розваги та відпочинок	4 (1,3%)	
Наукові або технічні послуги	9 (3,0%)	
Оптова торгівля	8 (2,6%)	
Охорона здоров'я та соціальна допомога	12 (4,0%)	
Початкова/середня освіта	18 (5,9%)	
Програмне забезпечення, ІТ-сфера	22 (7,3%)	
Роздрібна торгівля	36 (11,9%)	
Сільське, лісове господарство, рибальство та мисливство	1 (0,3%)	
Телекомунікації	2 (0,7%)	
Транспортування та складування	2 (0,7%)	
Уряд і державне управління	1 (0,3%)	
Фінанси та страхування	10 (3,3%)	
Юридичні послуги	15 (5,0%)	
Інше	72 (23,8%)	
Спеціалізація		
Адміністративний персонал	18 (5,9%)	
Вище керівництво	15 (5,0%)	
Допоміжний персонал	17 (5,6%)	
Дослідник	6 (2,0%)	
Кваліфікований робітник	73 (24,1%)	
Керівництво середньої ланки	32 (10,6%)	
Консультант	16 (5,3%)	
Молодше керівництво	17 (5,6%)	
Самозайнятий/партнер	18 (5,9%)	
Стажер	5 (1,7%)	
Тимчасовий співробітник	4 (1,3%)	
Фахівець	52 (17,2%)	
Інше	30 (9,9%)	

Результати дослідження та їх обговорення. Конфірматорний факторний аналіз. З метою перевірки факторної структури опитувальника, виділеної авторами оригінальної методики (Plouffe et al., 2023), було проведено конфірматорний факторний аналіз (таблиця 3).

Таблиця 3

Результати конфірматорного факторного аналізу

Фактор	Пункт	Навантаження	Ст. похибка	z	p	95% довірчий інтервал	
						Нижній	Верхній
Фактор 1 (Міжособистісне прийняття ризику)	Пункт 1	0.472	0.028	17.033	< .001	0.418	0.526
	Пункт 2	0.557	0.028	19.977	< .001	0.503	0.612
	Пункт 3	0.815	0.029	28.324	< .001	0.758	0.871
	Пункт 4	0.584	0.027	21.824	< .001	0.532	0.637
	Пункт 5	0.672	0.027	25.082	< .001	0.619	0.725
Фактор 2 (Взаємна довіра/повага)	Пункт 6	0.741	0.018	41.586	< .001	0.706	0.776
	Пункт 7	0.746	0.017	42.852	< .001	0.712	0.780
	Пункт 8	0.901	0.016	57.964	< .001	0.870	0.931
	Пункт 9	0.854	0.015	55.339	< .001	0.824	0.884
	Пункт 10	0.854	0.017	51.419	< .001	0.821	0.886
	Пункт 11	0.890	0.015	59.138	< .001	0.861	0.920
	Пункт 12	0.763	0.017	44.002	< .001	0.729	0.797
Фактор 3 (Підтримка організації)	Пункт 13	0.456	0.021	21.632	< .001	0.414	0.497
	Пункт 14	0.783	0.018	43.082	< .001	0.747	0.818
	Пункт 15	0.819	0.017	48.435	< .001	0.785	0.852
	Пункт 16	0.752	0.018	42.792	< .001	0.718	0.787
	Пункт 17	0.842	0.017	50.017	< .001	0.809	0.875
	Пункт 18	0.828	0.017	47.796	< .001	0.794	0.862
Фактор 4 (Ідентичність і визначеність у робочому колективі)	Пункт 19	0.780	0.017	44.687	< .001	0.746	0.814
	Пункт 20	0.780	0.017	45.775	< .001	0.746	0.813
	Пункт 21	0.778	0.017	44.456	< .001	0.744	0.812
	Пункт 22	0.646	0.018	35.891	< .001	0.611	0.682
	Пункт 23	0.879	0.017	51.994	< .001	0.846	0.913
	Пункт 24	0.843	0.017	48.836	< .001	0.809	0.877
Фактор 5 (Підтримка керівництва)	Пункт 25	0.891	0.014	63.305	< .001	0.863	0.918
	Пункт 26	0.863	0.015	59.160	< .001	0.835	0.892
	Пункт 27	0.842	0.014	60.243	< .001	0.814	0.869
	Пункт 28	0.889	0.013	66.020	< .001	0.863	0.916
	Пункт 29	0.854	0.014	62.313	< .001	0.827	0.881
	Пункт 30	0.801	0.015	52.506	< .001	0.771	0.831

З метою підтвердження адекватності п'ятифакторної структури для тридцяти пунктів опитувальника було застосовано порівняльний аналіз відповідності (CFA). В цілому отриману модель можна вважати прийнятною: $\chi^2(395) = 890.02$, $p < .001$, порівняльний індекс відповідності CFI=0.946; Індекс Такера-Льюїса TLI=0.941. Середня

квадратична помилка наближення $RMSEA=0.074$ (90% довірчий інтервал = 0.068; 0.081), що також слід вважати задовільним (Awang, 2012; Bentler, 1990; Kim et al., 2016).

Також було отримано факторні коваріації, подібні до тих, що були виявлені в рамках розробки оригінальної методики (таблиця 4).

Таблиця 4

Факторні коваріації

							95% довірчий інтервал	
			Значе ння	Ст. похибка	z	p	Нижній	Верхній
Фактор 1	↔	Фактор 2	0.584	0.025	23.743	< .001	0.536	0.633
Фактор 1	↔	Фактор 3	0.491	0.028	17.710	< .001	0.437	0.545
Фактор 1	↔	Фактор 4	0.647	0.028	23.216	< .001	0.592	0.702
Фактор 1	↔	Фактор 5	0.425	0.024	17.828	< .001	0.378	0.472
Фактор 2	↔	Фактор 3	0.593	0.016	36.724	< .001	0.561	0.624
Фактор 2	↔	Фактор 4	0.694	0.015	45.406	< .001	0.664	0.723
Фактор 2	↔	Фактор 5	0.591	0.014	43.335	< .001	0.564	0.618
Фактор 3	↔	Фактор 4	0.627	0.018	35.143	< .001	0.592	0.662
Фактор 3	↔	Фактор 5	0.741	0.015	49.092	< .001	0.712	0.771
Фактор 4	↔	Фактор 5	0.642	0.015	42.416	< .001	0.613	0.672

Отже, з огляду на можливість достатньо точно відтворити факторну структуру оригінальної методики, на цьому етапі слід говорити про відсутність ознак, які б вказували на виникнення потенційних чинників зниження валідності адаптованої версії.

Аналіз внутрішньої узгодженості пунктів за шкалами. З метою виявлення ступеня узгодженості тверджень тесту в межах кожної зі шкал було розраховано α Кронбаха (таблиця 5).

Таблиця 5

Аналіз узгодженості пунктів за шкалами

Шкала	Н елементів	α
Міжособистісне прийняття ризику	5	0.787
Взаємна довіра/повага	7	0.900
Підтримка організації	6	0.837
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	6	0.860
Підтримка керівництва	6	0.919

Отримані результати вказують на відмінну узгодженість шкал «Взаємна довіра/повага» та «Підтримка керівництва», на хорошу узгодженість шкал «Підтримка організації» та «Ідентичність і визначеність у робочому колективі» та на прийнятну узгодженість шкали «Міжособистісне прийняття ризику».

Конструктивна валідація. Оскільки всі розглянуті вище психометричні параметри версії опитувальника, що проходить адаптацію, виявилися достатньо близькими до відповідних показників оригіналу методики, в рамках конструктивної валідації ми обмежилися аналізом взаємозв'язків шкал тесту психологічної безпеки з показниками суб'єктивного благополуччя (Карамушка, 2023) та оцінки досліджуваними власної роботи за допомогою семантичного диференціалу (Яновська, Севост'янов, Туренко, 2023). З огляду на зміст конструкту психологічної безпеки, ми очікували підтвердження достовірності зв'язку усіх його складових з зазначеними сумісними категоріями. Результати кореляційного аналізу представлено у таблиці 6.

Таблиця 6

Результати кореляційного аналізу в рамках конструктної валідації

		Благополуччя	Оцінка	Сила	Активність
Міжособистісне прийняття ризику	ρ	.277**	.237**	.232**	.330**
	p	< .001	< .001	< .001	< .001
Взаємна довіра/повага	ρ	.345**	.358**	.218**	.266**
	p	< .001	< .001	.001	< .001
Підтримка організації	ρ	.307**	.384**	.147*	.236**
	p	< .001	< .001	.026	< .001
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	ρ	.444**	.432**	.154*	.290**
	p	< .001	< .001	.020	< .001
Підтримка керівництва	ρ	.350**	.413**	.109	.266**
	p	< .001	< .001	.099	< .001

Як можна бачити з результатів, представлених у таблиці 6, наші припущення були майже повністю підтверджені. Дещо під сумнівом може лишатися хіба що зв'язок показника визнання досліджуваними значущості власної роботи, що діагностується за шкалою «Сила», з фактором «Підтримка керівництва». Не дивлячись на можливість вказівки на певну тенденційність при значущості 0.099, ми, все ж, схилиємося до думки, що в умовах нашої організаційної культури підтримка керівництва в аспекті визнання значущості роботи має занадто широкий діапазон інтерпретації, що у підсумку і не дозволило отримати більшу достовірність у визначенні вказаного взаємозв'язку.

В цілому в ході конструктної валідації адаптована версія опитувальника психологічної безпеки повела себе цілком передбачувано, що вказує на її високу відповідність теоретичному конструктові.

Обмеження. Варто відзначити, що адаптація тесту психологічної безпеки відбувалася під час повномасштабного військового вторгнення в Україну. З огляду на це, ми цілком припускаємо можливість впливу цього чинника на рівень виразності відчуття психологічної безпеки досліджуваних, які на момент тестування знаходилися в Україні. Отже, ми маємо визнати необхідність перерахунку тестових норм (додаток 1) після зміни зазначеного становища.

Крім того, оскільки основне завдання адаптації методики полягало передусім у підтвердженні факторної структури оригіналу тесту та у виявленні ступеня узгодженості пунктів опитувальника, його перехресна валідація та перевірка ретестової надійності не здійснювалися. Це особливо має бути врахованим при застосуванні методики на вибірках з відмінним співвідношенням соціально-демографічних параметрів та у час, значною мірою відтермінований від періоду, коли здійснювалася адаптація.

Висновок. На основі проведеної роботи з адаптації тесту психологічної безпеки на роботі Р. Плурф та співавторів слід констатувати досягнення його високої змістовної та конструктної валідності, підтвердження факторної структури, ідентичної до оригінальної методики, хорошу узгодженість пунктів за шкалами та адекватні факторні коваріації. Отже, методика може бути рекомендована для подальших досліджень в напрямку діагностики психологічної безпеки на роботі на україномовних вибірках.

Перспективи подальших досліджень. У майбутньому планується аналіз можливостей розширення психодіагностичних можливостей PSI за межами професійної діяльності, а саме – в контексті його модифікації і адаптації для подальшого застосування

з метою аналізу психологічної безпеки студентської молоді в рамках навчальної діяльності.

Література

1. Awang, Z. (2012). *A Handbook on SEM Structural Equation Modelling: SEM Using AMOS Graphic* (5th ed.). Universiti Teknologi Mara Kelantan.
2. Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
3. 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>
4. Kim, H., Ku, B., Kim, J. Y., Park, Y. J., & Park, Y. B. (2016). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating the Phlegm Pattern Questionnaire for Healthy Subjects. *Evidence-based complementary and alternative medicine: eCAM*, 2016, 2696019. <https://doi.org/10.1155/2016/2696019>
5. Plouffe, R. A., Natalie Ein, N., Liu, J. J. W., Cyr K. S., Baker C., Nazarov, A., Richardson, J. D. (2023). Feeling safe at work: Development and validation of the Psychological Safety Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, Volume 31, Issue 3. Special Issue: Job Search, Attraction, and Selection: Challenges for the Next Decade. 443-455. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12434>
6. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терешенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., Ковальчук, О. С. (2023). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій*. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
7. Олефір, В.О., Боснюк, В.Ф. (2022). Моделювання структурними рівняннями у психологічних дослідженнях. *Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія*. Том II / за ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка; НУЦЗУ. Харків: ФОП Панов Л.М. 385-404.
8. Яновська, С., Севост'янов П., & Туренко, Р. (2023). Психометричні показники та адаптація методу Ч. Осгуда «Семантичний диференціал» (українська версія методу). *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Психологія*, (74), 24-30. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2023-74-03>

References

1. Awang, Z. (2012). *A Handbook on SEM Structural Equation Modelling: SEM Using AMOS Graphic* (5th ed.). Universiti Teknologi Mara Kelantan.
2. Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
3. 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>
4. Kim, H., Ku, B., Kim, J. Y., Park, Y. J., & Park, Y. B. (2016). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating the Phlegm Pattern Questionnaire for Healthy Subjects. *Evidence-based complementary and alternative medicine: eCAM*, 2016, 2696019. <https://doi.org/10.1155/2016/2696019>
5. Plouffe, R. A., Natalie Ein, N., Liu, J. J. W., Cyr, K. S., Baker C., Nazarov, A., & Richardson, J. D. (2023). Feeling safe at work: Development and validation of the Psychological Safety Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(3). Special Issue: Job Search, Attraction, and Selection: Challenges for the Next Decade. 443-455. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12434>
6. 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 [Methods to research mental health and well-being of the personnel of organizations]*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
7. Olefir, V. O., & Bosnyuk, V. F. (2022). Modelyuvannya strukturnymy rivnyannyamy u psykholoichnykh doslidzhennyakh [Structural equation modeling in psychological research]. *Aktualni doslidzhennya v suchasnii vitchyzniani ekstremalnii ta kryzovii psykholoii*. NUTsZU. X.: FOP Panov L.M. 385-404. [In Ukrainian]
8. Yanovska, S., Sevostyanov P., & Turenko, R. (2023). Psykhometrychni pokaznyky ta adaptatsia metodu Ch. Osguda «Semantychnyi dyferentsial» (ukrainska versia metodu) [Psychometric indicators and adaptation of Ch. Osgood's Semantic differential (the Ukrainian version)]. *Visnyk Kharkivskogo natsionalnogo universytetu imeni V.N. Karazina. Seria Psykhologia*, (74), 24-30. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2023-74-03>

Тест діагностики психологічної безпеки на роботі

Інструкція: будь ласка, надайте відповіді щодо Вашої роботи, користуючись такими оцінками: 1 – абсолютно не згоден (не згодна); 2 – не згоден (не згодна); 3 – важко сказати; 4 – згоден (згодна); 5 – абсолютно згоден (згодна).

Текст опитувальника:

1. Я не боюся просити у своїх колег надати мені чесний зворотний зв'язок.
2. Я не переживаю щодо наслідків свого звернення до колег за допомогою.
3. Коли я не згоден з колегами, я можу без проблем висловлювати їм власну думку.
4. Я не боюся говорити своїм колегам про власні проблеми.
5. Я не боюся відстоювати інтереси інших у своєму робочому колективі.
6. Мої колеги дбають про моє благополуччя.
7. Я довіряю своїм колегам.
8. Я відчуваю себе частиною мого робочого колективу.
9. Я відчуваю повагу з боку моїх колег.
10. У мене добрі стосунки з моїми колегами.
11. Я відчуваю власну приналежність до свого робочого колективу.
12. Колеги в моєму колективі ставляться з повагою до всіх точок зору один одного.
13. В моїй організації існують служби для допомоги тим, хто її потребує.
14. В моїй організації існують правила, які захищають мене.
15. В моїй організації мені доступне широке коло ресурсів для забезпечення комфортної роботи.
16. Я знаю, куди звернутися за допомогою в моїй організації, коли вона мені потрібна.
17. В моїй організації мені доступні ресурси для підвищення моєї продуктивності.
18. Якщо щось піде не так, я знаю, де в моїй організації знайти інформацію для вирішення проблеми.
19. Моє становище на роботі є стабільним.
20. Моє майбутнє у робочому колективі є ясным та зрозумілим.
21. Я вважаю себе важливим членом свого робочого колективу.
22. В мене немає безпідставної тривоги, що я можу покинути робочий колектив.
23. Моє місце у робочому колективі для мене є цілком комфортним.
24. Я почуваюся впевнено в тій ролі, яку я відіграю у робочому колективі.
25. Моє керівництво заохочує мій інтерес до роботи.
26. Моє керівництво є чесним по відношенню до мене.
27. Моє керівництво завжди надає ефективні вказівки.
28. Я завжди отримую конструктивні відгуки від свого керівництва.
29. Моє керівництво заохочує мене ставати краще.
30. Коли виникають проблеми, моє керівництво діє швидко, щоб їх усунути.

Обробка результатів:

У межах кожної зі шкал шляхом отримання середнього значення розраховується показник за вказаними нижче пунктами. Загальний індекс психологічної безпеки розраховується як середнє за всіма 30 пунктами.

Шкала	Пункти (кількість)
Міжособистісне прийняття ризику	1-5 (5)
Взаємна довіра/повага	6-12 (7)
Підтримка організації	13-18 (6)
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	19-24 (6)
Підтримка керівництва	25-30 (6)
Індекс психологічної безпеки	1-30 (30)

Тестові норми

Шкала	Вся вибірка (N=303)	Чоловіки (N=139)	Жінки (N=164)
Міжособистісне прийняття ризику	4,00±0,68	4,14±0,62	3,97±0,69
Взаємна довіра/повага	3,85±0,73	3,90±0,73	3,84±0,73
Підтримка організації	3,55±0,88	3,68±0,84	3,53±0,89
Ідентичність і визначеність у робочому колективі	3,90±0,78	3,97±0,70	3,88±0,79
Підтримка керівництва	3,66±0,95	3,66±0,82	3,66±0,98
Індекс психологічної безпеки	3,79±0,63	3,86±0,56	3,77±0,64

Відомості про авторів

Севост'янов Павло Олександрович, кандидат психологічних наук, старший викладач ЗВО кафедри прикладної психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, Україна

Sevostianov, Pavlo, PhD, Senior Lecturer, Applied Psychology Department, V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3461-9920>

E-mail: p.sevostyanov@karazin.ua

Яновська Світлана Германівна, кандидатка психологічних наук, доцентка ЗВО кафедри прикладної психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, Україна

Yanovska, Svitlana, PhD, Associate Professor, Applied Psychology Department, V. N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5439-5269>

E-mail: sgyanovskaya@karazin.ua

Туренко Римма Леонардівна, старша викладачка ЗВО кафедри англійської мови Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Харків, Україна

Turenko, Rimma, Senior Lecturer, Department of English Language, V.N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6948-4339>

E-mail: tyrenco@gmail.com

Отримано 23 лютого 2024 р.

Рецензовано 26 лютого 2024 р.

Прийнято 27 лютого 2024 р.