

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.922.736.4

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.4.16>

Волянюк Н. Ю.

*доктор психологічних наук, професор,
завідувачка кафедри психології та педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Ложкін Г. В.

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології та педагогіки
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Фомич М. В.

*кандидат психологічних наук, доцент,
начальник кафедри психології діяльності в особливих умовах
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту України*

ЗАГРОЗИ ПСИХОЛОГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ КОМАНДИ

THREATS TO TEAM PSYCHOLOGICAL SAFETY

У статті здійснено аналіз сучасного стану дослідження проблеми загроз та наслідків їхнього впливу на психологічну безпеку команди. Подана у статті інформація свідчить про те, що психологічна безпека в команді є необхідною умовою для її результативного функціонування та розвитку. Виявлено, що під впливом загроз актуалізація потреби в безпеці є активним мобілізатором ресурсів збереження командної взаємодії. Для досягнення ефективності команди важливими є не тільки досвід, але й характеристики міжособистісних відносин. Показано, що якість міжособистісних стосунків у команді є передумовою безпечного соціального середовища, а їх руйнування загрожує психологічній безпеці команди. Від того, як будь-який член команди вибудовує систему міжособистісних відносин, які поведінкові стратегії використовує, залежить психологічна безпека команди загалом. Конфлікти домагань та міжособистісні конфлікти, які виникають як прояв особистісної несумісності являють загрози психологічній безпеці команди. Навіювання як некритичне відтворення пропонованих зразків поведінки та інструмент маніпулювання свідомістю особистості становить загрозу психологічній безпеці команди. Крім того, відсутність позитивної атмосфери та «командного духу», що побудовані на засадах злагоди і взаємодопомоги розглядаються як суттєва загроза психологічній безпеці команди. Виявлено, що емоційний досвід, що ґрунтується на мінливих настроях, також стає загрозою психологічній безпеці, оскільки він є механізмом реагування команди на зміну умов її функціонування, життєвих позицій та традицій. Доведено, що загрозами для існування команди є невизначеність та втрата цілей. Ресурсами забезпечення психологічної безпеки команди є особистісна зрілість її членів, поінформованість щодо спектра взаємодії в можливих конфліктах. Успіх командної роботи залежить насамперед від здатності керівника згуртувати членів команди на продуктивну діяльність. Інтегральним показником компетентності керівника є якість управлінських рішень. Загрозами існування команди є невизначеність, нерішучість та несвоечасність прийняття рішень керівником.

Ключові слова: команда, психологічна безпека, загрози, напруженість, конфлікти, деформація, взаємодія.

The article analyzes the current state of research on the problem of threats and the consequences of their impact on the team's psychological safety. It is noted that psychological safety in the team is a necessary condition for its effective functioning and development. It was found that under the influence of threats, the actualization of the need for security is an active mobilizer of resources for maintaining team interaction. In order to achieve team effectiveness, not only experience is important, but also the characteristics of interpersonal communication. It is shown that the quality of interpersonal relations in the team is a prerequisite for a safe social environment, and their destruction threatens the psychological safety of the team. The psychological safety of the team as a whole depends on how any member of the team builds a system of interpersonal relations, which behavioral strategies the one uses. Harassment conflicts and interpersonal conflicts that arise as a manifestation of personal incompatibility pose threats to the team's psychological safety. Suggestion as an uncritical reproduction of proposed behavior patterns and a tool for manipulating the individual's consciousness poses a threat to the team's psychological safety. In addition, the lack of a positive atmosphere and «team spirit», built on the principles of harmony and mutual assistance, is considered a significant threat to the team's psychological safety. It was revealed that the emotional experience based on changing moods also becomes a threat to psychological safety, as it is a mechanism of the team's response to changes in its operating conditions, life positions and traditions. It has been proven that threats to the team's existence are uncertainty and loss of goals. Resources for ensuring the team's psychological

safety are the personal maturity of its members, awareness of the spectrum of interaction in possible conflicts. The success of teamwork depends primarily on the leader's ability to rally team members to productive activities. An integral indicator of the manager's competence is the quality of management decisions. Threats to the team's existence are uncertainty, indecisiveness, and untimely decision-making by the manager.

Key words: team, psychological safety, threats, tension, conflicts, deformation, interaction.

Вступ. Базова потреба в безпеці, суб'єктивна оцінка умов існування як небезпечних для життя, визначає необхідність аналізу загроз безпеці на різних рівнях: особистості, команди, країни. Безпеку розглядають як один із найважливіших критеріїв і нормативів поступального та стабільного розвитку систем різного призначення та змісту: біологічних, економічних, технічних, соціальних. Необхідність дослідження психологічної безпеки пов'язана з тим, що сфера життєдіяльності людини стає дедалі складнішою, не завжди передбачуваною. При цьому рівень обізнаності людей про безпеку середовища, зокрема й соціального, залишається недостатнім для усвідомлення, розуміння та подолання загроз, ризиків та небезпек. Діяльність людини в сучасних умовах протікає в соціальному середовищі, для якого характерною є наявність зовнішніх і внутрішніх загроз, що прямо або побічно порушують або обмежують її свободу в задоволенні базових потреб і можуть перешкоджати повноцінному розвитку та адекватному реагуванню на зміну умов життя. Досягнення безпеки дає змогу людині повноцінно розвиватися і не тільки захищатися від загроз і небезпек, а й досягати життєвих цілей, враховуючи інтереси інших людей, дотримуватися норм, прийнятих у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних дослідженнях психологічну безпеку вивчають як системне явище, що містить у собі різні рівні та компоненти, а також сфери її прояву. Психологічна безпека особистості проявляється опосередковано через систему відносин суб'єкта до світу, до себе та інших людей. Ставлення до світу як ворожого може стати для людини загрозою, маючи такий атитюд вона навряд чи здатна відчувати себе в ньому комфортно і безпечно. В дослідженні психологічної безпеки слід ураховувати ціннісні орієнтації, симпатії, антипатії, особистісні сенси, мотиви, цілі, інтереси, зрештою все те, в чому виражається суб'єктивна позиція особистості, яка проявляється у всіх сферах діяльності [6, с. 155].

Людина як суб'єкт життя має здатність перетворювати небезпеки не тільки на чинник власного розвитку, але й на перетворення соціального середовища, забезпечуючи цим його безпеку. Прагнення до безпеки – одна з найважливіших для людини потреб, її задоволення – необхідна умова нормального життя та її розвитку. Реалізація цієї потреби не можлива поза суспільством, поза його організаційними формами, різноманітними структурами соціальної взаємодії, спільною діяльністю, що трансформуються в систему взаємопов'язаних інтересів, а також способів їх реалізації. Існують обставини, за яких потреба в безпеці групи, колективу, команди виступають у ролі провідної. Вони (обставини) визначають мотивацію соціальної поведінки не тільки і не

стільки особистості скільки, наприклад, команди. Це перебудовує, змінює і трансформує і соціальні потреби, і особливості міжособистісних стосунків, загострює (актуалізує), проявляє конфлікти, видозмінює стабільну сумісність [3, с. 256]. Іншими словами, потреба в безпеці, під впливом загроз є активним мобілізатором ресурсів збереження командної взаємодії, досягнутої раніше. Складна картина різноманітних феноменів та її зміна в разі порушення психологічної безпеки та переживання загроз потребує систематизації та обґрунтування.

Сучасні дослідження з проблем психологічної безпеки дотримуються традицій вирізнення та диференціації: професійної безпеки, безпеки в сім'ї, безпеки суспільства, особистості тощо. Крім звичних аспектів проблеми, нині посилено вивчаються такі питання, як безпека інформаційно-психологічна, освітнього середовища, економічна [1, с. 36; 7, с. 97].

Безперечно цінність набувають дослідження психологічної безпеки в команді у зв'язку з особливостями стану та динаміки працездатності людини та роллю різних механізмів її регуляції [6, с. 154].

Метою статті є здійснення якісної ідентифікації загроз психологічній безпеці команди.

Виклад основного матеріалу. Соціально-психологічні перетворення та процеси, які забезпечують гнучкість змін, що відбуваються в організації, актуалізують нові вимоги до тих соціальних новоутворень, які дають змогу персоналу краще реалізовувати свій потенціал. Одним із таких новоутворень є команда, яка впродовж останніх років розглядається як важливий груповий феномен в організаціях.

Команди, як слушно зазначає О.А. Гавриш, стають все більш популярними в результаті розвитку інформаційних технологій, а також підвищеної уваги до систем комплексного управління якістю і процесами організаційного навчання [4, с. 68]. Команда відрізняється з-поміж інших об'єднань своєю стійкістю, що можлива лише за умови, які сприяють реалізації психологічного потенціалу і особистісному зростанню її членів. Саме в такому середовищі виникає командний ефект, який ще позначається як синергетичний. Йдеться про те, що у командній діяльності результат спільних зусиль значно вищий ніж сума індивідуальних.

Більшість дослідників вирізняють три ключові ознаки команди: співробітництво, різноманітність завдань та відповідальність за всю роботу. Зазвичай цілі, що висувуються перед командою, не можуть бути досягнуті окремими її членами через обмеженість у часі й ресурсах, а також через неможливість оволодіти одним членом команди всіма необхідними знаннями й уміннями. Одним із найважливіших критеріїв сформованості команди є здатність групи не тільки оцінювати результати своєї діяльності, але

й аналізувати ті психологічні загрози, котрі перешкоджають формуванню особливого способу взаємодії людей в організованій групі, якою є команда.

У чому ж полягають загрози психологічній безпеці команди? Для цього необхідно підкреслити, що організація команди будується на продуманому позиціонуванні учасників, які володіють відпрацьованими процедурами взаємодії, мають спільне бачення ситуації та стратегічних цілей. Виходячи з цього, загрози психологічній безпеці команди стосуються тих компонентів (ознак, індикаторів), які розкривають внутрішню суть цього об'єкта. Більшість авторів до них відносять: спільну діяльність, спільні цілі, спільну відповідальність, міжособистісні стосунки, участь усіх членів команди в ухваленні рішень, наявність чітко вираженого лідера, взаємний вплив і довірчі стосунки тощо [3, с. 256].

Узагальнюючи погляди різних авторів на психологічні аспекти командування, В.В. Горбунова показала, що команда – це мала група, що вирізняється позитивною синергією спільної консолідованої діяльності, орієнтованої на розв'язання командних задач; взаємодія на предмет командної діяльності будується на засадах компетентності, рольової доцільності та взаємно-розподіленої відповідальності, міжособистісні взаємини є значимими, такими, що сприяють відчуттю психологічного комфорту та надають можливість особистісного зростання [5, с. 19].

Успіх командної роботи пов'язують насамперед зі скоординованою позитивною синергією [4, с. 70]. Ефект синергії – це додаткова інтелектуальна енергія, яка виникає під час об'єднання людей у цілісну групу. Спільна думка команди формується в різних сферах життя з тих питань, які потребують практичного вирішення, зусиллями всіх її членів і тому передбачає досягнення єдності поглядів. Погляди формуються в процесі відображення умов діяльності людей. Однак на цьому рівні відображення досягаються тільки зовнішні зв'язки і відносини, що дає лише часткове знання про об'єкт. Сформована на цьому рівні думка є результатом безпосереднього відображення, обмежена рамками одиничного досвіду та наділена буденністю. Внутрішні зв'язки і закономірності того чи іншого явища, процесу, ціннісні орієнтації, установки команди, механізми розвитку активності кожного члена команди залишаються прихованими, що може становити одну із загроз психологічній безпеці. Ризики будуть існувати доти, доки погляди членів команди на ті чи інші події не стануть стійкими, не перетворяться на переконання, що ґрунтуються на впевненості в їхній істинності.

Стан готовності команди до певної оцінки ситуації та способу діяльності в ній знаходить своє відображення в соціальній установці. Установка формується на основі досвіду в умовах конкретного соціального середовища і реалізується в тотожних або схожих умовах. Перенесена в інші умови, вона може чинити негативний вплив на діяльність команди, спотворювати її уявлення про об'єкт, руйнувати зміст оцінок. У разі не підкріплення установка згасає. Установка містить прихований образ способу поведінки та

оцінки, який актуалізується в ситуації, що вимагає такого реагування. Однак установка не жорстко детермінує поведінку команди, вона обумовлює лише високу ступінь ймовірності певної поведінки. Зміст установки виражається в діях, думках, оцінках і певному емоційному настрої, зниження якого може супроводжуватися порушенням психологічної стійкості команди перед труднощами.

Одним із важливих елементів психології команди є настрої, що виражає її загальну емоційну спрямованість та забарвлення почуттів. У настроях відображаються інтереси і потреби членів команди, які відтворюються у формі переживань щодо подій і фактів. Настрій може змінюватися залежно від конкретних умов діяльності команди та її досягнень. Сукупність настроїв характеризує емоційний досвід. Саме емоційний досвід, що ґрунтується на мінливих настроях, може стати загрозою психологічній безпеці, оскільки він є механізмом реагування команди на зміну умов функціонування, життєвих позицій та традицій.

Під впливом різних подій та інформації змінюються настрої і почуття членів команди, виникає психологічне зараження. Інтенсивність його перебуває в прямій залежності від ступеня взаємної довіри, внутрішньої солідарності, взаємної сугестивності, що прийнято називати «командним духом». Він означає атмосферу злагоди і взаємодопомоги, яка супроводжує спільну роботу членів команди. Відсутність командного духу або (спільної думки) являє одну із загроз психологічній безпеці команди. «Командний дух» можливий лише в гармонійній групі, де кожен відчуває себе затребуваним і впевнений, що його внесок у спільну справу буде помічений і оцінений. В іншому разі можуть наростати невдоволення оточенням, задріть до успіхів інших, об'єднання менш успішних у групу скривджених.

За своїм змістом «командний дух» близький до психологічного зараження. У цьому явищі слід відзначити насамперед підвищення активності членів команди в процесі взаємодії, що може компенсувати можливі витрати в згуртуванні та взаємовпливі. У механізмі зараження превалює спонтанна, несвідома, мимовільна схильність команди до психічного настрою, напруження почуттів. Процес емоційного зараження ґрунтується на ефекті багаторазового взаємного посилення емоційних проявів учасників спільної дії в умовах безпосереднього спілкування.

Так, команда за некритичного викривлення потреб та інтересів може перетворитися на натовп. Натовп у всьому і завжди матиме свої стандарти – у повсякденному житті та баченні майбутнього. У натовпі людина може виявляти якості, не властиві їй у житті: відчуття анонімності, де-індивідуалізації, зняття зі своєї позиції персональної відповідальності. Натовп більш схильний до чорно-білого мислення, він не розмірковує і не схильний бачити нюанси. Однією з форм психологічного впливу є наслідування – спосіб орієнтації людини в різних аспектах оточуючої дійсності, необхідний для вирішення актуальних і специфічних завдань. Воно знаходить своє вираження в тому, що думки, ідеї однієї-двох осіб

стають надбанням усіх членів команди. Наслідкування може бути свідомим і несвідомим і виникає в процесі засвоєння зразків поведінки і некритичного їх сприйняття. Копіювання зовнішніх проявів, дій, вчинків, асиміляція внутрішніх мотивів поведінки належать до різноманітних його форм. При свідомому наслідуванні члени команди можуть обрати і навіть обґрунтувати доцільність вибору даного об'єкта для копіювання і навпаки, некритичність сприйняття тих чи інших подій становить загрозу психологічній атмосфері в команді.

Далеко не всі думки та ідеї активно впливають на поведінку людини в команді. Навіювання являє собою некритичне сприйняття інформації, яка надходить із різних джерел. Воно засноване на авторитеті джерела і довірі до нього. У цьому і полягає загроза маніпулювання свідомістю людини. Навіювання в широкому значенні може бути універсальним для розуміння людських відносин. Воно тотожне розумінню змісту слів і мови: будь-яке слово, що невідворотно викликає певне уявлення стає мотивом дії. Чим воно виразніше, тим нестриманіша воля вчинити цю дію. Неясне, розмите, неявне уявлення про об'єкт може викликати розгубленість, деструкцію смислів, зниження активності, невпевненість, що в свою чергу стає психологічною загрозою досягнення цілей командою.

Підбір людей у команду ґрунтується на навичках, знаннях і досвіді. Але для досягнення ефективності команди важливими є не тільки досвід, а й особисті якості її членів та характеристики міжособистісного спілкування [2, с. 69]. Як складне та багатогранне явище спілкування в команді потенційно і актуально може містити в собі елементи, що ускладнюють рівень її функціонування. Саме тому процес спілкування може протікати не завжди ефективно. У цьому випадку мова йде про явище деформації (порушення) спілкування різного ступеня, під впливом різних загроз, що може призводити до зниження ефективності взаємодії між членами команди [6, с. 156].

Цілі та зміст функціонування команди мають глибокий вплив і на її внутрішню структуру, і на всі внутрішньогрупові соціально-психологічні процеси. У команді згідно з [3, с. 258] виокремлено три типи відносин: ділові відносини взаємної залежності, контролю, відповідальності, що об'єднують членів команди у спільній діяльності; відносини виборчого характеру на основі взаємних симпатій, тяжінь, спільних інтересів поза основною діяльністю; неофіційні відносини взаємної зацікавленості в процесі формального і неформального спілкування, що об'єднують їх як членів однієї команди. Зазначимо, що перелічені типи відносин мають характер міжособистісних, хоча члени команди виступають як особистості, як виконавці офіційно зафіксованих соціальних ролей.

Для міжособистісних стосунків у команді характерними є: відкриті дискусії без надмірної педантичності; великий ступінь довіри; терпимість та адекватне реагування на зауваження й критику; дотримання об'єктивності без переходу на особистості; висока дисциплінованість під час вико-

нання узгоджених рішень, без прояву надмірної педантичності; здатність обговорювати та розуміти як поточні, так і перспективні питання. Цілком очевидно, що якість міжособистісних стосунків у команді є передумовою безпечної соціальної середовища, а їх руйнування загрожує психологічній безпеці команди. Деформацію міжособистісних відносин в команді зумовлюють: конфлікти домагань, що виникають у ситуаціях, які перешкоджають досягненню вторинних цілей спільної діяльності (реалізації особистісного або професійного потенціалу члена команди); інтерперсональні конфлікти, тобто можливі зіткнення несумісних позицій, поглядів, цінностей двох або більше членів команди, а також дій, що перешкоджають задоволенню значущих потреб; конфлікти поведінки, що виникають через манери, що не відповідають очікуванням інших членів команди; особисті конфлікти, які виникають як прояв особистісної несумісності.

Обговорюючи проблему конфліктів у міжособистісних стосунках з позиції можливих загроз психологічній безпеці команди, слід мати на увазі динаміку таких стосунків. Ідеться про стійкість і мінливість міжособистісних установок, симпатій, атичюдів, які, в свою чергу, мають власні закономірності, що провокують загрози різного змісту. Взаємність стосунків становить важливу характеристику особистих взаємовідносин, що може в поєднанні з іншими факторами слугувати суттєвим показником емоційного самопочуття членів команди.

Ресурсами забезпечення психологічної безпеки команди є особистісна зрілість її членів та їхня поінформованість про те, що спектр взаємовідносин у конфліктах є типовим та розв'язуваним, а для їхнього подолання потрібно використовувати достовірні джерела інформації про кожного суб'єкта команди.

Успіх командної роботи пов'язують насамперед зі здатністю керівника згуртувати її учасників для високопродуктивної діяльності. Для ефективного керівництва командою необхідно володіти сукупністю обов'язкових рис (якостей). Аналіз психологічної літератури, присвяченої особистості керівника, показує, що на тлі величезного розмаїття якостей керівників виділяють: професійні, перцептивно-рефлексивні, комунікативні, організаційні. У реальних умовах, де бере участь керівник команди, забезпечити ідеальний перебіг спільної діяльності не завжди вдається. Керівник може допускати неправильні (помилкові, несвоєчасні) дії, необачні вчинки. Частина з них не справляє помітного впливу на результативність команди, інша – створює загрози її безпеці.

Нині вимоги до професійної компетентності керівника зростають, а її зміст розширюється. Інтегральним показником компетентності керівника є зміст і якість ухвалених управлінських рішень. Звуження кола завдань, висунутих керівником, може бути загрозою існуванню команди через її деградацію. Керівництво людьми висуває особливі вимоги до організаторських здібностей керівника команди. До найбільш важливих здібностей, що роблять керівника справжнім організатором слід віднести: орга-

нізаторську проникливість, соціальну енергійність, стійкий інтерес до діяльності. Не розкриваючи зміст перерахованих властивостей, зазначимо, що рівень їхнього розвитку визначає внутрішню ситуацію в команді та за їх відсутності або низької виразності може становити загрозу її існуванню, оскільки саме вони детермінують динаміку таких процесів, як лідерство, ухвалення рішень, згуртованість і взаємодія.

Команда – це система зі своїми взаємозв'язками та принципами існування. Основним енергетичним ресурсом команди, як і інших систем, є інформація, яку вона обробляє, засвоює і перетворює на знання. Дефіцит інформації може викликати зміну групового стану. Тривожні стани виникають під впливом обміну переживаннями у міжособистісній взаємодії та емоційного зараження. Стан тривоги виконує мобілізуючу функцію, загострюючи увагу до загроз, але при цьому запускаються захисні механізми команди для збереження позитивної ідентичності. Ідентифікація зміщується на спільне минуле, майбутнє ж оцінюється негативно. Тривога щодо майбутнього знижує групову креативність при прийнятті рішень, підвищуючи критичність членів команди по відношенню один до одного [6, с. 157]. Зростання тривоги з приводу майбутнього гальмує виявлення чітких та довготривалих цілей спільної діяльності знижуючи

безпеку командної взаємодії. Інакше, загрозами для існування команди є невизначеність та втрата цілей. Відповідно команда також веде боротьбу з ентропією, яку можна порівняти з втратою стійкості всередині командних зв'язків, що становить небезпеку для взаємодії членів команди. Спільна соціальна діяльність є необхідною умовою як для виникнення команди, так і для її існування.

Висновки. Підсумовуючи проведене теоретичне дослідження зазначимо, що почуття незахищеності від можливих негативних впливів з боку партнерів, наявність напруженості, труднощів та конфліктів у відносинах між членами команди, дисгармонійний характер міжособистісної взаємодії та взаємовідносин є соціально-психологічними загрозами безпеці команди. Пропоноване дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. До найбільш вагомих напрямів досліджень проблеми психологічної безпеки команди слід віднести такі: психологічний аналіз типових конфліктних ситуацій, що можуть становити загрозу командній взаємодії; індивідуально-психологічні особливості поведінки членів команди в ситуаціях загроз; формування в керівників команд стратегії антиципації в умовах психологічних загроз; розробку рекомендацій щодо зменшення впливу небезпек на виконання різноманітних завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Воляннюк Н.Ю., Ложкін Г.В. Наукові маркери психологічної безпеки особистості майбутнього фахівця технічного профілю. *Професійне становлення особистості*. 2015. № 4. С. 36–42.
2. Воляннюк Н.Ю., Ложкін Г.В., Колосов А.Б. та ін. Психологія наукової діяльності: [Монографія]. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського; Центр ДЗК, 2020. 352 с.
3. Воляннюк Н.Ю., Ложкін Г.В., Фомич М.В. Командна згуртованість як соціально-психологічний феномен. *Габітус : науковий журнал*. Вип.36, 2022. С.255-259. <http://habitus.od.ua/journals/2022/36-2022/42.pdf>
4. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом : монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
5. Горбунова В. В. Психологія командо творення. Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с.
6. Ложкін Г.В. Безпека в команді: психологічний ракурс аналізу. *Габітус : науковий журнал*. Вип. 37, 2022. С. 154–158. <http://habitus.od.ua/journals/2022/37-2022/28.pdf>
7. Папуша В.В. Психологічна безпека як інтегративна характеристика особистості. *Габітус : науковий журнал*. Вип. 22, 2021. С. 96–100. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.22.16>