



Психологическая безопасность личности и стресс у сотрудников бизнес-организаций

ГОСТИЩЕВА Алина Михайловна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

ИВАНОВА Наталья Львовна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7886-8203>

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Аннотация. В условиях высокой динамичности и неопределённости современного бизнеса особую актуальность приобретает изучение факторов, влияющих на профессиональное функционирование сотрудников. К числу таких факторов относится стресс и психологическая безопасность. *Цель.* Цель настоящего исследования — проанализировать взаимосвязи между выраженностью стрессовых симптомов и уровнем психологической безопасности у сотрудников российских бизнес-организаций. *Метод.* Опрос респондентов ($N = 70$) проводился с помощью методик «Диагностика психологической безопасности» И. В. Приходько и «Инвентаризация симптомов стресса» В. А. Иванченко, М. А. Иванченко и Т. П. Иванченко. Применялись методы описательной статистики, корреляционный анализ, однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA) и регрессионный анализ. *Результаты.* Результаты корреляционного и регрессионного анализа показали наличие статистически значимой отрицательной взаимосвязи между уровнем психологической безопасности и стрессом ($r = -0.491, p < 0.001$), ($\beta = -0.491; p < 0.001$). Выявлены различия в выраженности стрессовой симптоматики между группами сотрудников с низкой, средней и высокой психологической безопасностью. Регрессионный анализ показал, что психологическая безопасность вносит статистически значимый вклад в объяснение вариаций уровня стресса. *Ценность результатов.* Полученные результаты углубляют представления о соотношении стресса и психологической безопасности у сотрудников бизнес-организаций и могут учитываться при разработке программ психологического сопровождения персонала и формирования поддерживающей организационной среды.

Ключевые слова: психологическая безопасность личности; стресс; сотрудники бизнес-организаций.

Введение

Современные бизнес-организации функционируют в условиях высокой динамичности и неопределённости, что сопровождается возрастанием профессиональных требований к сотрудникам и усилением интенсивности рабочих нагрузок. Ускорение темпов деятельности, необходимость адаптации к организационным изменениям и постоянное стремление к достижению высоких результатов выступают значимыми источниками профессионального стресса (Водопьянова, 2009). Организационный стресс проявляется на эмоциональном,

когнитивном, поведенческом и физиологическом уровнях, снижая продуктивность, вовлечённость и общее психологическое благополучие работников. Его последствия включают ухудшение психофизиологического состояния, рост текучести кадров, снижение трудовой мотивации и увеличение конфликтности в коллективе (Водопьянова, 2009; Леонова, 2016).

Одним из факторов, способных смягчать воздействие стрессоров, является психологическая безопасность, которая в современной научной литературе рассматривается в двух основных исследовательских плоскостях. С одной стороны, психологическая безопасность понимается как характеристика организационной среды, отражающая наличие климата доверия и поддержки, позволяющего сотрудникам свободно выражать идеи, задавать вопросы и обсуждать ошибки без риска негативных последствий (Кисляков, Шмелева, 2023; Edmondson, 1999). С другой стороны, ряд исследователей рассматривает психологическую безопасность как индивидуально-психологическую характеристику личности, связанную с ощущением устойчивости, снижением тревожности и способностью человека адаптироваться к стрессовым и неопределённым ситуациям (Мишина, Каулин, 2025; Приходько, 2013; Зинатуллина, 2025). Современные исследования показывают наличие связи психологической безопасности личности с рядом личностных ресурсов, обеспечивающих устойчивость человека в условиях стрессовых воздействий, включая стрессоустойчивость, жизнестойкость и способность к саморегуляции (Зинатуллина, 2025; Кольчик, Жихарева, 2024).

Проблема и актуальность исследования

Профессиональная деятельность в бизнесе сопряжена с интенсивными эмоциональными, когнитивными и социальными требованиями, выступающими значимыми источниками дистресса и профессиональной дезадаптации. Среди наиболее существенных стрессогенных факторов выделяются ситуации неопределённости и конкуренции, высокий уровень ответственности, необходимость принятия рискованных решений, дефицит времени, многозадачность, ускоренный темп организационных и технологических изменений, кризисные условия и межличностные конфликты (Иванова, Штроо, Антонова, 2024).

Указанные факторы в совокупности формируют устойчивую среду повышенного напряжения, что, согласно данным отечественных и зарубежных исследований, приводит к снижению продуктивности, ухудшению психофизиологического состояния, повышению вероятности эмоционального выгорания и снижению вовлечённости работников (Водопьянова, 2009; Леонова, 2016; Selye, 1982). В условиях возрастающих профессиональных требований особую значимость приобретает анализ психологических ресурсов, способствующих снижению воздействия стрессоров и поддержанию профессионального функционирования сотрудников.

Исследования показывают, что психологическая безопасность способствует оптимизации коммуникации в рабочих группах, повышению качества профессионального взаимодействия и открытости сотрудников в выражении идей и инициатив (Кисляков, Шмелева, 2023; Clark, 2020; Edmondson, 1999). Кроме того, более высокий уровень психологической безопасности ассоциируется с использованием конструктивных стратегий совладания со стрессом и более высоким уровнем субъективного благополучия личности (Попова, Семерикова, 2023). В ряде исследований отмечается, что недостаточный уровень психологической безопасности может быть связан с повышенной тревожностью, снижением адаптационных возможностей личности и ослаблением чувства защищённости в ситуациях повышенных профессиональных нагрузок (Харламенкова, 2016).

Анализ современной научной литературы также показывает, что значительная часть исследований психологической безопасности сосредоточена на её изучении как характери-

стики организационной среды или командного взаимодействия. В результате взаимосвязь психологической безопасности личности и выраженности стрессовых проявлений в профессиональной деятельности остаётся ограниченно представленной в эмпирических исследованиях. При этом в ряде работ подобные взаимосвязи анализируются преимущественно на специфических выборках — например, студентах, преподавателях или лицах пожилого возраста (Жданова, Краева, 2025; Попова, Семерикова, 2023). Это ограничивает возможность обобщения полученных результатов на профессиональную среду сотрудников бизнес-организаций.

Проблема исследования заключается в недостаточном понимании характера и степени выраженности взаимосвязи между психологической безопасностью личности и уровнем стресса сотрудников в условиях бизнес-организаций. Ограниченность эмпирических данных в данной области затрудняет разработку научно обоснованных организационных и психологических интервенций, направленных на профилактику стресса и снижение риска профессионального выгорания. Изучение данной взаимосвязи позволит уточнить роль психологической безопасности личности как ресурса, связанного с выраженностью стрессовых проявлений сотрудников в современных организациях.

Цель настоящего исследования — проанализировать взаимосвязь между уровнем психологической безопасности личности и интенсивностью стресса у сотрудников российских бизнес-организаций. Объектом исследования выступает психологическая безопасность личности сотрудников, предметом — стресс как фактор, определяющий её уровень. Исследование носит пилотный характер и направлено на проверку гипотезы о том, что сотрудники с более высоким уровнем ПБ демонстрируют более низкие показатели стресса. При подтверждении гипотезы на ограниченной выборке ($N = 70$) планируется расширение эмпирической базы за счёт увеличения числа респондентов и дальнейшая разработка модели взаимосвязи психологической безопасности и стресса, включая анализ дополнительных факторов (например, копинг-стратегий и профессионального опыта).

Психологическая безопасность: теоретические основы

Психологическая безопасность выступает многомерным конструктом, объединяющим личностные и средовые характеристики и отражающим как субъективное чувство защищённости, так и восприятие социальной среды как поддерживающей и неугрожающей. В научном поле психологическая безопасность представлена в разных областях психологии — психологии личности, психологии развития, социальной психологии, клинической психологии и организационной психологии, что подтверждает её междисциплинарный характер (Кисляков, Шмелева, 2023; Шлыкова, 2004). В классических теориях потребностей безопасность рассматривается как базовая человеческая потребность (Maslow, 1945), удовлетворение которой обеспечивает ощущение стабильности и предсказуемости. В зарубежной традиции закрепилось использование двух терминов — «безопасность» (*safety*) и «защищённость» (*security*), которые различаются акцентами: “*safety*” отражает субъективное чувство внутренней защищённости и эмоционального спокойствия, тогда как “*security*” связано с объективными гарантиями и внешними мерами защиты (Кисляков, Шмелева, 2023).

На индивидуальном уровне психологическая безопасность описывается как состояние субъективной устойчивости, внутреннего комфорта и уверенности в предсказуемости мира (Зотова и др., 2018; Приходько, 2013). В ряде исследований она связывается с когнитивными убеждениями человека о доброжелательности и управляемости мира, формирующими базовые представления о безопасности взаимодействия с социальной средой, а также с уровнем психологического иммунитета — совокупности когнитивных, мотивационных и

поведенческих ресурсов, позволяющих сохранять устойчивость в условиях стресса (Janoff-Bulman, 1989; Oláh, 2005). Современные работы также рассматривают психологическую безопасность личности в связи с развитием адаптационных ресурсов, включая стрессоустойчивость и способность к саморегуляции, обеспечивающих устойчивость человека в условиях профессиональных нагрузок (Зинатуллина, 2025; Кольчик, Жихарева, 2024).

В то же время исследования подчёркивают, что психологическая безопасность — это не только состояние, но и динамический процесс, обеспечивающий согласование индивидуальных потребностей и ценностей с требованиями среды. В докторской диссертации Н. Л. Шлыковой психологическая безопасность трактуется как сложная система психических процессов, которая выполняет функции поддержания функционального комфорта, стабилизации мотивационно-потребностной сферы, нейтрализации действия стрессоров и обеспечения устойчивости субъекта профессиональной деятельности (Шлыкова, 2004).

В организационной психологии психологическая безопасность получила развитие как групповая характеристика. Ещё Эдгар Шейн отмечал необходимость создания в организациях «климата доверия», позволяющего сотрудникам свободно выражать сомнения, задавать вопросы и пробовать новые подходы без страха санкций (Schein, 1965). На этом фундаменте Эми Эдмондсон предложила широко используемое определение: *психологическая безопасность — это разделяемое членами коллектива убеждение, что рабочая среда является безопасной для межличностного риска, признания ошибок и открытого выражения идей* (Edmondson, 1999). Таким образом, современное понимание психологической безопасности отражает её многомерность: на индивидуальном уровне — это субъективное чувство защищённости и устойчивости личности; на групповом и организационном уровнях — разделяемое убеждение в том, что рабочая среда является безопасной для открытого взаимодействия, признания ошибок и выражения идей.

Стресс: теоретические основы и значение для организаций

Проблема стресса в современных организациях является одной из наиболее актуальных в области организационной психологии и психологии труда. Согласно классической концепции Ганса Селье, стресс представляет собой напряжение организма, направленное на адаптацию к предъявляемым требованиям из внешней среды и восстановление гомеостаза (Selye, 1982). В умеренных пределах стресс выполняет стимулирующую функцию — поддерживает оптимальный тонус, мобилизует ресурсы и способствует развитию личности. Однако при чрезмерном перенапряжении он становится дезадаптивным фактором, провоцирующим ухудшение физического и психологического здоровья, снижение работоспособности и развитие профессионального выгорания. В отечественной традиции Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова подчёркивают многоуровневую природу стресса, проявляющегося на эмоциональном, когнитивном, физиологическом и поведенческом уровнях. Систематическое воздействие стрессоров приводит к росту психоэмоционального напряжения, снижению трудовой мотивации и увеличению вероятности межличностных конфликтов (Водопьянова, Старченкова, 2024).

Современные исследования подтверждают, что стресс является не только индивидуальной реакцией, но и организационным феноменом. Согласно модели рабочих требований и ресурсов (*job demands-resources theory*) А. Баккера и Э. Демероути, стресс возникает как следствие дисбаланса между высокими профессиональными требованиями (нагрузка, давление сроков, ответственность) и доступными ресурсами (социальная поддержка, автономия, возможности

развития) (Bakker, Demerouti, 2004). При недостатке ресурсов стресс усиливает риск профессионального выгорания, снижает вовлечённость и продуктивность сотрудников, увеличивает вероятность текучести кадров (Maslach, 2001; Swaminathan, Rajkumar, 2010). В бизнес-психологическом подходе стресс рассматривается как ключевой риск для компаний, оказывающий прямое влияние на производительность труда, организационный климат и финансовые показатели. Его управление выступает важным направлением практики: снижение деструктивного влияния стрессовых факторов способствует росту эффективности деятельности, укреплению лояльности персонала, улучшению социально-психологической атмосферы и снижению внутриколлективных конфликтов (Иванова, Бентон, 2017).

Несмотря на широкий спектр исследований, остаются открытыми вопросы о том, как именно развивается стресс у сотрудников организаций, какие его проявления наиболее деструктивны для трудовой мотивации, и какие механизмы помогают поддерживать оптимальный уровень стресса, необходимый для продуктивной и мотивированной работы. Таким образом, анализ теоретических источников позволяет рассматривать психологическую безопасность личности и стресс как взаимосвязанные феномены, связанные с профессиональным благополучием и эффективностью сотрудников. Современные исследования показывают, что психологическая безопасность может обеспечивать внутренний комфорт, чувство защищённости и устойчивости в условиях социального и профессионального взаимодействия (Зинатуллина, 2025; Кисляков, Шмелева, 2023; Приходько, 2013; Edmondson, 1999). Недостаточный уровень психологической безопасности, напротив, может быть связан с повышенной уязвимостью работников перед неблагоприятными воздействиями среды, снижением адаптационных возможностей и риском неблагоприятных последствий для психического здоровья и профессионального функционирования.

С учётом изложенного, представляется актуальным проведение эмпирической проверки гипотезы о том, что сотрудники с более высоким уровнем психологической безопасности личности демонстрируют более низкие показатели стресса. Для этого в исследовании были использованы валидизированные диагностические инструменты, позволяющие оценить индивидуальные особенности психологической безопасности личности и выраженность стрессовых проявлений у сотрудников бизнес-организаций.

Организация и методы исследования

Выборка

В исследовании приняли участие 70 сотрудников российских бизнес-организаций, функционирующих в различных секторах российской экономики. В выборку вошли представители сфер услуг (консалтинг, клиентский сервис, образовательные и юридические услуги), торгово-коммерческой деятельности (розничная торговля, корпоративные продажи), а также разработка и сопровождение информационно-коммуникативных технологий. Одной из задач исследования было сопоставление индивидуальных показателей психологической безопасности и выраженности стрессовых симптомов у работников бизнес-организаций.

Состав выборки включал 77% женщин и 23% мужчин. Возрастное распределение: 21-30 лет — 34%, 31-40 лет — 39%, 41-50 лет — 21%, 51-60 лет — 6%. Образование респондентов: высшее — 90%; прочее (среднее, учёные степени и др.) — 10%. Место проживания: города с населением свыше одного млн — 89%; малые города и сельская местность — 11%. Проверка на нормальность распределения переменных с помощью критерия Шапиро — Уилка показала, что все переменные имеют нормальное распределение, вследствие чего в анализе собранных данных используются параметрические методы оценки.

На данном этапе исследования интерес представляло соотношение изучаемых параметров у работников бизнес-организаций; принадлежность к организациям определялась за счёт ограничения выборки на этапе ее формирования.

Методический инструментарий

Для оценки уровня психологической безопасности личности и выраженности стрессовых проявлений были использованы методика определения психологической безопасности личности специалистов экстремальных видов деятельности И. И. Приходько и опросник «Инвентаризация симптомов стресса» В. А. Иванченко, А. М. Иванченко и Т. П. Иванченко. Выбор данных инструментов обусловлен их теоретико-методологической релевантностью целям исследования, а также удовлетворительными психометрическими характеристиками, подтверждёнными в исследованиях на российских выборках.

Дополнительным основанием для их применения послужила концептуальная совместимость методик: обе ориентированы на измерение субъективных психологических состояний в формате самоотчёта, что обеспечивает сопоставимость получаемых данных и возможность их анализа в рамках единой теоретической модели. Используемые инструменты позволяют рассматривать психологическую безопасность как личностный ресурс и анализировать её взаимосвязь с выраженностью стрессовой симптоматики, что соответствует задачам исследования и обеспечивает корректность применения статистических процедур, включая корреляционный, дисперсионный и регрессионный анализы.

«Диагностика психологической безопасности личности»

Для оценки индивидуального уровня психологической безопасности использовалась авторская методика И. И. Приходько, выбранная по ряду причин. Во-первых, она является одним из немногих отечественных диагностических инструментов, ориентированных на измерение индивидуальной психологической безопасности личности, а не только характеристик организационного климата, что соответствует цели настоящего исследования, направленного на выявление индивидуальных различий сотрудников. Во-вторых, методика обладает чётко разработанной концептуальной основой и позволяет получить комплексную оценку феномена психологической безопасности (Приходько, 2013).

Методика построена как четырёхфакторная шкала, включающая морально-коммуникативный, мотивационно-волевой, ценностно-смысловой компоненты и компонент внутреннего комфорта. Концептуально психологическая безопасность рассматривается как характеристика образа жизни личности, формирующегося в системе отношений к себе, другим людям и миру и обеспечивающего субъективное чувство защищённости, предсказуемости и внутренней устойчивости.

Опросник включает 88 утверждений, ответы на которые оцениваются по 7-балльной шкале (от 1 — «это точно про меня» до 7 — «это ко мне совершенно не относится»). В качестве примеров утверждений можно привести следующие: «Мне легко устанавливать доверительные отношения с окружающими», «Я уверен в своих силах, когда сталкиваюсь с трудностями», «Я воспринимаю мир как предсказуемый и безопасный».

На основе ответов рассчитывался интегральный показатель психологической безопасности, по которому формировались три уровня интерпретации: высокий, средний и низкий уровень психологической безопасности. Психометрические характеристики методики, представленные в публикациях автора, свидетельствуют о её надёжности и внутренней согласованности: коэффициенты α Кронбаха для субшкал варьируются в диапазоне 0.78–0.91, что подтверждает устойчивость факторной структуры и обоснованность использования методики в научных исследованиях.

«Инвентаризация симптомов стресса»

Для диагностики частоты и интенсивности субъективно переживаемых стрессовых проявлений использовался опросник «Инвентаризация симптомов стресса» В. А. Иванченко с коллегами. Методика предназначена для оценки выраженности стрессовой симптоматики в повседневной и профессиональной деятельности и ориентирована на выявление эмоциональных, когнитивных и поведенческих проявлений стресса (Иванченко и др., 1994).

Опросник включает 20 утверждений, оцениваемых по 4-балльной частотной шкале («никогда», «редко», «часто», «всегда»), что обеспечивает компактность инструмента и удобство его применения в исследовательских целях. Итоговый показатель рассчитывается как суммарный балл уровня стресса, при этом более высокие значения соответствуют большей выраженности стрессовых симптомов.

Психометрические характеристики методики, полученные в исследованиях на российских выборках, свидетельствуют о её удовлетворительной надёжности и валидности: коэффициент α Кронбаха варьируется в диапазоне 0.74–0.83, а факторная структура опросника демонстрирует устойчивость. Это позволяет рассматривать методику как надёжный инструмент для исследования стрессовых состояний у сотрудников в профессиональной среде.

В качестве примеров утверждений опросника можно привести следующие: «Чувствую напряжение и усталость даже после отдыха», «Замечаю, что становлюсь более раздражительным», «Трудно сосредоточиться на рабочих задачах».

Обработка данных

Для проверки гипотезы о связи степени психологической безопасности с уровнем стресса использовалась многоступенчатая стратегия анализа. Для обработки данных были использованы методы описательной статистики, корреляционный анализ, апостериорный тест Тьюки, однофакторный дисперсионный анализ Уэлча и линейная регрессия. В качестве программного обеспечения использовались статистические пакеты Jamovi 2.6.44 и Microsoft Excel 2024.

Полученные результаты

Показатели уровня психологической безопасности и стресса

Данные описательной статистики позволяют говорить о среднем уровне выраженности показателей психологической безопасности (ПБ) и стресса у сотрудников бизнес-организаций в выборочной совокупности (Таблица 1). Среднее значение интегрального показателя стресса по всей выборке находилось в пределах умеренной напряжённости, что соответствует сочетанию активной деятельности и подверженности как позитивному, так и негативному стрессу. Среднее значение психологической безопасности у респондентов можно охарактеризовать как «выше среднего уровня».

Таблица 1. Средние показатели уровня стресса и психологической безопасности

Показатели	Количество респондентов (N)	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (SD)	Min	Max
Уровень стресса	70	43.39	6.30	28	59
Психологическая безопасность	70	82.10	14.66	56	115

Взаимосвязь уровня психологической безопасности и стресса

Для проверки взаимосвязи между уровнем психологической безопасности и выраженностью стрессовых симптомов был проведён корреляционный анализ с использованием коэф-

фициентов Пирсона (Таблица 2). Результаты показали наличие статистически значимой отрицательной корреляции: по Пирсону $r = -0.491$, $p < 0.001$. Таким образом, более высокий уровень психологической безопасности связан с более низкими показателями стресса, что соответствует выдвинутой гипотезе исследования.

Таблица 2. Взаимосвязь уровня психологической безопасности и стресса ($N = 70$)

Показатели	Уровень стресса (r Пирсона)
Психологическая безопасность	– .491***

Примечание. Р-значения: * — $p < 0.05$, ** — $p < 0.01$, *** — $p < 0.001$.

Различия показателей стресса в группах разного пола и с различным уровнем психологической безопасности

Для проверки различий в уровне стресса между группами сотрудников с разной степенью психологической безопасности, а также с учётом фактора пола, был проведён двухфакторный дисперсионный анализ с фиксированными факторами уровень психологической безопасности (высокий, средний, низкий) и пол. Дополнительно, при анализе различий между отдельными независимыми группами и в условиях возможного несоблюдения предпосылок параметрических методов, использовался U-критерий Манна — Уитни. Результаты анализа показали, что уровень психологической безопасности оказывает статистически значимое влияние на выраженность стрессовой симптоматики ($F(2, 64) = 6.13$, $p = 0.004$). При этом основной эффект пола оказался статистически незначимым ($F(1, 64) = 0.31$, $p = 0.581$), что свидетельствует об отсутствии различий в уровне стресса между мужчинами и женщинами. Также не было выявлено статистически значимого эффекта взаимодействия пола и уровня психологической безопасности ($F(2, 64) = 0.29$, $p = 0.749$), что указывает на то, что влияние психологической безопасности на уровень стресса проявляется одинаково у представителей обоих полов.

Анализ описательных статистик показал, что в группе с высокой психологической безопасностью ($n = 4$) средний уровень стресса имел наименьшее значение ($M = 35.0$; $SD = 4.55$); в группе со средним уровнем психологической безопасности ($n = 48$) этот показатель был промежуточным ($M = 42.9$; $SD = 6.00$); в группе с низкой психологической безопасностью ($n = 18$) средний уровень стресса оказался наибольшим ($M = 46.6$; $SD = 5.49$).

Таблица 3. Показатели выраженности стресса в группах с различным уровнем психологической безопасности и результаты двухфакторного дисперсионного анализа (ANOVA)

Уровень психологической безопасности	N	M	SD	SE	F	$df1$	$df2$	p
Высокий	4	35.0	4.55	2.273				
Средний	48	46.6	5.49	1.294	9.22	2	8.64	.007
Низкий	18	42.9	6.00	.866				
Пол	-	-	-	-	3.31	1	64	.581
Уровень психологической безопасности * Пол	-	-	-	-	.29	2	64	.749

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что психологическая безопасность личности является ключевым фактором, связанным с уровнем стресса сотрудников, тогда как пол не оказывает самостоятельного влияния и не модифицирует выявленную зависимость. Следует отметить, что малочисленность группы с высоким уровнем психологической безопасности требует осторожности в интерпретации результатов и предполагает необходимость их проверки на расширенной выборке.

Для уточнения различий в уровне стресса между группами с различным уровнем психологической безопасности был проведён апостериорный анализ с использованием критерия Тьюки (Таблица 4). Результаты показали, что группа с высокой ПБ статистически значимо отличается от группы с низкой ПБ (разница средних = -11.6 , $p = 0.002$), при этом эффект различий является крупным (Cohen's $d = -1.987$; 95% ДИ $[-3.14; -0.83]$). Это указывает на существенно более низкий уровень стрессовой симптоматики у сотрудников с высокой психологической безопасностью по сравнению с респондентами с низкой ПБ. Также было выявлено статистически значимое различие между группами с высоким и средним уровнем психологической безопасности (разница средних = -7.9 , $p = 0.030$), с выраженным эффектом средней-крупной величины (Cohen's $d = -1.358$; 95% ДИ $[-2.42; -0.29]$). В данной паре уровень стресса также оказался ниже у сотрудников с высокой психологической безопасностью. Различия между группами со средней и низкой ПБ не достигли статистической значимости (разница средних = 3.66 , $p = 0.066$), хотя наблюдается тенденция к более высоким значениям стресса в группе с низкой ПБ. Однако доверительный интервал эффекта ($[0.07; 1.19]$) и величина эффекта (Cohen's $d = 0.629$) указывают на тенденцию к более высоким показателям стресса у сотрудников с низкой психологической безопасностью, что может получить статистическое подтверждение при увеличении объёма выборки.

Таблица 4. Показатели выраженности стресса в группах с различным уровнем психологической безопасности по результатам апостериорного анализа (U -критерий Манна — Уитни)

Сравниваемые группы	Разница средних	p Тьюки	d Коэна	95% доверительный интервал	
				Нижний	Верхний
Высокий уровень ПБ — Низкий уровень ПБ	-11.6	.002 **	-1.987	-3.1428	$-.832$
Высокий уровень ПБ — Средний уровень ПБ	-7.9	.030*	-1.358	-2.4228	$-.293$
Низкий уровень ПБ — Средний уровень ПБ	3.66	.066	.629	.0672	1.192

Примечание. Р-значения: * — $p < 0.05$, ** — $p < 0.01$, *** — $p < 0.001$.

Таким образом, наиболее выраженное снижение уровня стрессовой симптоматики наблюдается у сотрудников с высокой психологической безопасностью личности. Полученные результаты подчёркивают нелинейный характер связи между психологической безопасностью и стрессом и указывают на особую значимость формирования высокого уровня психологической безопасности в организационной среде.

Роль психологической безопасности в развитии стресса

Для проверки гипотезы о предсказательной роли психологической безопасности в объяснении уровня стресса была построена модель линейной регрессии (Таблица 5). Результаты показали, что модель является статистически значимой ($F(1, 68) = 21.6$, $p < 0.001$) и объясняет около 24% дисперсии стрессовых проявлений ($R^2 = 0.241$; скорректированный $R^2 = 0.230$).

Таблица 5. Роль психологической безопасности в объяснении уровня стресса по результатам линейной регрессии для предсказания уровня стресса ($N = 70$)

Модель	Показатели соответствия модели				$df1$	$df2$	p
	R	R^2	Скорректированный R^2	F			
1	.491	.241	.230	21.6	1	68	$< .001$
Коэффициенты регрессионной модели (зависимая переменная — уровень стресса)							
Предиктор	Вес (B)		Стандартная ошибка (SE)		t	P	β
Константа	59.6288		3.5535		16.78	$< .001$	–
Психологическая безопасность	$-.0459$		.0099		-4.65	$< .001$	$-.491$

Примечание. Модель статистически значима, объясняет 24% дисперсии уровня стресса.

Коэффициенты регрессии указывают на то, что интегральный показатель психологической безопасности вносит значимый вклад в предсказание уровня стресса ($\beta = -0.491$, $p < 0.001$). Это означает, что при увеличении показателя ПБ на один балл значение стрессового индекса снижается в среднем на 0.0459 единиц.

Таким образом, более высокая психологическая безопасность сотрудников ассоциируется со статистически значимым снижением стрессовой симптоматики, что подтверждает гипотезу исследования.

Обсуждение результатов

Результаты исследования подтверждают наличие значимой отрицательной связи между психологической безопасностью личности и уровнем стресса у сотрудников российских бизнес-организаций. Как показал анализ, сотрудники с более высоким уровнем психологической безопасности демонстрируют существенно более низкие уровни стрессовых проявлений. Этот эффект был выявлен как в корреляционном анализе ($r = -0,491$; $p < 0,001$), так и в линейной регрессии ($\beta = -0,491$; $p < 0,001$), что указывает на устойчивость полученных данных.

Анализ различий в уровне стресса между группами с разным уровнем психологической безопасности показал, что наибольшие значения стресса характерны для сотрудников с низким уровнем ПБ ($M = 46,6$; $SD = 5,49$), тогда как в группе с высоким уровнем ПБ уровень стресса оказался минимальным ($M = 35,0$; $SD = 4,55$). Различия между этими группами оказались статистически значимыми ($p = 0,002$), что подтверждает гипотезу исследования. В то же время выявленная тенденция к различиям между группами со средним и низким уровнем ПБ ($p = 0,066$) требует дальнейшей проверки: при увеличении объёма выборки данная разница может достичь уровня статистической значимости.

Полученные результаты согласуются с современными теоретическими представлениями о психологической безопасности личности как ресурсе личности и организации, связанном со снижением выраженности стрессовых проявлений и поддержанием психического благополучия (Кисляков, Шмелева, 2023; Приходько, 2013; Edmondson, 1999). При этом результаты показывают, что в исследуемой выборке уровень стресса не различается между мужчинами и женщинами. Это согласуется с рядом современных работ, указывающих, что в условиях профессиональной среды выраженность стрессовых проявлений определяется не столько биологическим полом, сколько характеристиками рабочей среды, индивидуальными ресурсами и восприятием организационного климата. Важным результатом является также отсутствие взаимодействия пола и психологической безопасности: связь психологической безопасности личности со стрессом проявляется одинаково для мужчин и женщин. Это позволяет рассматривать психологическую безопасность личности как ресурс, связанный с выраженностью стрессовых проявлений вне зависимости от социодемографических характеристик. Таким образом, можно предположить, что пол не является значимым модератором в модели «психологическая безопасность → стресс». Однако данное допущение требует проверки на более разнообразной и сбалансированной выборке с большим числом мужчин (в настоящей выборке их 23%).

Важным итогом работы стало подтверждение практической применимости методики И. И. Приходько для оценки психологической безопасности сотрудников бизнес-организаций. Использование данного инструмента позволило выявить дифференцированные уровни психологической безопасности личности и установить их связь с выраженностью стрессовых проявлений, диагностированным с помощью опросника «Инвентаризация симптомов

стресса» В. А. Иванченко с коллегами. Таким образом, исследование демонстрирует возможность применения использованных диагностических инструментов для изучения феномена психологической безопасности в бизнес-контексте и их интеграции в практику организационной психологии.

Выводы

Проведённое исследование позволило выявить статистически значимую отрицательную взаимосвязь между уровнем психологической безопасности личности и выраженностью стрессовых проявлений у сотрудников российских бизнес-организаций. Полученные результаты подтверждают актуальность изучения психологической безопасности в организационном контексте и указывают на её значимость для поддержания устойчивости работников в условиях высокой динамичности и неопределённости современной профессиональной среды.

Результаты исследования показывают, что сотрудники с более высоким уровнем психологической безопасности в среднем демонстрируют менее выраженные стрессовые симптомы. Это позволяет рассматривать психологическую безопасность личности как важный ресурс, связанный с сохранением устойчивости и поддержанием продуктивности сотрудников. В исследуемой выборке пол не оказывает влияния на выраженность стрессовых симптомов и не модифицирует связь между психологической безопасностью личности и стрессом. Это позволяет рассматривать психологическую безопасность личности как универсальный ресурс, одинаково значимый для сотрудников вне зависимости от пола.

Вместе с тем исследование имеет ряд ограничений. Прежде всего, выборка ограничена небольшим количеством респондентов ($N = 70$) и охватывает только сотрудников российских бизнес-организаций, что затрудняет обобщение результатов на более широкие профессиональные и культурные контексты. Дополнительным ограничением исследования является отсутствие анализа различий между сотрудниками, занимающими различные должностные позиции (руководящие и исполнительские). Специфика управленческой деятельности предполагает иной уровень ответственности, автономии и контроля, что может оказывать влияние как на переживание стресса, так и на формирование психологической безопасности. В рамках настоящего исследования должностной статус не рассматривался как отдельный фактор, что ограничивает возможность более детальной интерпретации полученных результатов. Кроме того, в исследовании применялся кросс-секционный дизайн, что не позволяет делать однозначные выводы о причинно-следственных связях.

Перспективным направлением дальнейших исследований является расширение выборки и включение респондентов из различных отраслей и регионов, что позволит повысить репрезентативность результатов. Дополнительное внимание следует уделить анализу факторов, влияющих на психологическую безопасность сотрудников (копинг-стратегии, профессиональный опыт, особенности организационного климата). Проведение лонгитюдных исследований представляется важным шагом для более глубокого понимания динамики взаимодействия психологической безопасности и стресса, а также для разработки практических рекомендаций в области организационной психологии и управления человеческими ресурсами. Перспективным также является учёт должностного статуса сотрудников, поскольку различия между управленческими и исполнительскими ролями могут быть связаны с особенностями переживания стресса и уровня психологической безопасности.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии отрицательной связи психологической безопасности личности с проявлениями стресса у сотрудников российских бизнес-организаций и позволяют рассматривать психологическую безопас-

ность как возможный фактор, связанный со снижением выраженности психического напряжения в условиях стрессовой ситуации. Дальнейшие исследования планируется направить на изучение психологической безопасности личности в организационном контексте и её роли в поддержании устойчивости работников в условиях высокой динамичности и неопределённости современной профессиональной среды. Результаты могут быть использованы при разработке программ психологического сопровождения персонала, направленных на снижение стресса и формирование поддерживающей организационной среды.

Литература

- Водопьянова, Н. Е. (2009). *Стресс-менеджмент: теория и практика управления стрессами*. СПб.: Речь.
- Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. (2024). *Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие*. Москва: Юрайт.
- Жданова, С. Ю., Краева, В. С. (2025). Психологическая безопасность и устойчивость личности преподавателей вуза. *Вестник Вятского государственного университета*, 1(155), 96-107.
- Зинатуллина, А. М. (2025). Психологическая безопасность в условиях профессионального стресса. *Современная зарубежная психология*, 14(2), 8-17. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140201>
- Зотова, О. Ю. (2011). *Социально-психологическая безопасность личности*. Дис. ... д-ра психол. наук. МГУ им. М. В. Ломоносова, Москва.
- Иванова Н. Л., Бентон С. (2017). Бизнес-психология сегодня: в поисках подходов. В кн. : С. Бентон, Н. В. Антонова, В. А. Штроо, Н. Л. Иванова (ред.), *Бизнес-психология в международной перспективе: коллективная монография* (7-24). М.: Университетская книга.
- Иванова, Н. Л., Штроо, В. А., Антонова, Н. В. (2025). *Психология бизнеса: учебник для вузов. 2-е изд.*. Москва: Юрайт.
- Иванченко, В. А., Иванченко, А. М., Иванченко, Т. П. (1994). *Сверхздоровье и успех в бизнесе для каждого*. СПб.: Комплект.
- Кисляков, П. А., Шмелева, Е. А. (2023). Концептуальные подходы и методы диагностики психологической безопасности за рубежом. *Современная зарубежная психология*, 12(3), 8-18. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120301>
- Кольчик, Е. Ю., Жихарева, Л. В. (2024). Стрессоустойчивость в структуре психологической безопасности личности. *Мир науки. Педагогика и психология*, 12(5), 51.
- Леонова, А. Б. (2016). Комплексные психологические технологии управления стрессом и оценка индивидуальной стресс-резистентности: опыт интеграции различных исследовательских парадигм. *Вестник Московского университета. Серия 14: Психология*, (3), 63-72.
- Мишина, Е. А., Каулин, С. Н. (2025). Стратегическое мышление и психологическая безопасность личности. *Экстремальная психология и безопасность личности*, 2(2), 8-22.
- Приходько, И. И. (2013). Разработка психодиагностического инструментария определения психологической безопасности личности специалистов экстремальных видов деятельности. *Вестник университета (ГУУ)*, (11), 242-253.
- Попова, Т. А., Семерикова, П. А. (2023). Субъективное благополучие, психологическая безопасность и стратегии преодоления стресса студентов. *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*, (1), 51-57.
- Харламенкова, Н. Е. (2016). Интенсивный стресс и психологическая безопасность личности в пожилом возрасте. *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика*, 22(2), 122-126.

- Шлыкова, Н. Л. (2004). *Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности*. Дис. ... д-ра психол. наук. Москва: ВНИИТЭ.
- Angerer, J. M. (2011). Job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 48(3), 98–107. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01104.x>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Clark, T. R. (2020). *The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Janoff-Bulman, R. (1989). *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma*. New York: Free Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H., Hirsh, E., Stein, M., Honigmann, I. A. (1945). Clinically derived test for measuring psychological security-insecurity. *The Journal of General Psychology*, 33(1), 21–41. <https://doi.org/10.1080/00221309.1945.10544493>
- Oláh, A. (2005). *Psychological immune system: Protection and development of mental health*. Budapest: ELTE Eötvös University Press.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Selye, H. (1982). *The stress of life* (Rev. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Swaminathan, V. D., Rajkumar, R. (2010). *Study on stress levels in organizations and their impact on employees' behavior*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Zohar, D., Luria, G. (2005). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>

Поступила 25.11.2025



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Individual psychological safety and stress among employees of business organizations

Alina GOSTISHCHEVA

HSE University, Moscow, Russian Federation

Natalia IVANOVA

ORCID: 0000-0001-7886-8203

HSE University, Moscow, Russian Federation

Abstract. In conditions of high dynamic and uncertainty of modern business the study of factors affecting the professional functioning of employees of business organizations becomes particularly relevant. The factors include stress and psychological safety. *Purpose.* The aim of the study is to analyze the interaction between the severity of stress symptoms and the level of psychological safety among the employees of Russian business organizations. *Method.* The survey ($N = 70$) included such methods as the diagnosis of psychological safety I. Prikhodko and the «Inventory of stress symptoms» A. V. Ivanchenko with colleagues. Methods of descriptive statistics, ANOVA and regression analysis were used. Findings. The results of correlation and regression analysis showed the statistically significant negative relationship between psychological safety and stress level ($r = -0.491$, $p < 0.001$), ($\beta = -0.491$; $p < 0.001$). Differences in the severity of stress symptoms between the groups of employees with the low, medium and high levels of psychological safety were found. Regression analysis showed that psychological safety makes the statistically significant contribution in explaining variations of the stress level. *Value of results.* The data obtained deepen the understanding of the relationship between stress and psychological safety among the employees of business organizations and could be used during the development of psychological support programs for employees and the formation of the supportive organizational environment.

Keywords: individual psychological safety; stress; employees of business organizations.

References

- Angerer, J. M. (2011). Job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 48(3), 98–107. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01104.x>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Clark, T. R. (2020). *The 4 stages of psychological safety: Defining the path to inclusion and innovation*. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Ivanchenko, V. A., Ivanchenko, A. M., Ivanchenko, T. P. (1994). *Sverkhzdorov'ye i uspekhi v biznese dlya kazhdogo* [Superhealth and Business Success for Everyone]. SPb.: Komplekt.
- Ivanova N. L., Benton S. (2017). Biznes-psikhologiya segodnya: v poiskakh podkhodov [Business Psychology Today: In Search of Approaches]. In: S. Benton, N. V. Antonova, W. A. Stroh, N. L. Ivanova (Eds.), *Biznes-psikhologiya v mezhdunarodnoy perspektive: kollektivnaya monografiya* (7–24). M.: Universitetskaya kniga.
- Ivanova, N. L., Stroh, W. A., Antonova, N. V. (2025). *Psikhologiya biznesa: uchebnik dlya vuzov. 2-e izd.* [Business Psychology: Textbook for Universities. 2nd ed]. Moskva: Yurayt.
- Janoff-Bulman, R. (1989). *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma*. New York: Free Press.
- Kharlamenkova, N. Ye. (2016). Intensivnyy stress i psikhologicheskaya bezopasnost' lichnosti v pozhi-lom vozraste [Intense stress and psychological safety of the individual in old age]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika*, 22(2), 122–126.
- Kislyakov, P. A., Shmeleva, Ye. A. (2023). Kontseptual'nyye podkhody i metody diagnostiki psikhologicheskoy bezopasnosti za rubezhom [Conceptual approaches and methods for diagnosing psychological safety abroad]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*, 12(3), 8–18. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120301>
- Kol'chik, Ye. Yu., Zhikhareva, L. V. (2024). *Stressoustoychivost' v strukture psikhologicheskoy bez-opasnosti lichnosti* [Stress resistance in the structure of individual psychological security]. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya*, 12(5), 51.
- Leonova, A. B. (2016). Kompleksnyye psikhologicheskiye tekhnologii upravleniya stressom i otsenka individual'noy stress-rezistentnosti: opyt integratsii razlichnykh issledovatel'skikh paradigm [Complex psychological technologies of stress management and assessment of individual stress resistance: experience of integrating various research paradigms]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya*, (3), 63–72.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, (52), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H., Hirsh, E., Stein, M., Honigmann, I. A. (1945). Clinically derived test for measuring psychological security–insecurity. *The Journal of General Psychology*, 33(1), 21–41. <https://doi.org/10.1080/00221309.1945.10544493>
- Mishina, Ye. A., Kaulin, S. N. (2025). Strategicheskoye myshleniye i psikhologicheskaya bezopasnost' lichnosti [Strategic thinking and psychological safety of the individual]. *Ekstremal'naya psikhologiya i bezopasnost' lichnosti*, 2(2), 8–22.
- Oláh, A. (2005). *Psychological immune system: Protection and development of mental health*. Budapest: ELTE Eötvös University Press.
- Popova, T. A., Semerikova, P. A. (2023). Sub'yektivnoye blagopoluchiye, psikhologicheskaya bezopasnost' i strategii preodoleniya stressa studentov [Subjective Well-Being, Psychological Safety, and Strategies for Coping with Stress in Students]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya*, (1), 51–57.
- Prihod'ko, I. I. (2013). Razrabotka psikhodiagnosticheskogo instrumentariya opredeleniya psikhologicheskoy bezopasnosti lichnosti spetsialistov ekstremal'nykh vidov deyatel'nosti [Development of psychodiagnostic tools for determining the psychological safety of the individual in extreme activity specialists]. *Vestnik universiteta (GUU)*, (11), 242–253.
- Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

- Selye, H. (1982). *The stress of life* (Rev. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Shlykova, N. L. (2004). *Psikhologicheskaya bezopasnost' sub'yekta professional'noy deyatel'nosti* [Psychological safety of the subject of professional activity]. Dis. ... d-ra psikholog. nauk. Moskva: VNIITE.
- Swaminathan, V. D., Rajkumar, R. (2010). *Study on stress levels in organizations and their impact on employees' behavior*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Vodop'yanova, N. Ye. (2009). *Stress-menedzhment: teoriya i praktika upravleniya stressami* [Stress Management: Theory and Practice of Stress Management]. SPb.: Rech'.
- Vodop'yanova, N. Ye., Starchenkova, Ye. S. (2024). *Sindrom vygoraniya. Diagnostika i profilaktika: prakticheskoye posobiye* [Burnout Syndrome. Diagnostics and Prevention: A Practical Guide]. Mos-kva: Yurayt.
- Zhdanova, S. YU., Krayeva, V. S. (2025). Psikhologicheskaya bezopasnost' i ustoychivost' lichnosti prepodavateley vuza [Psychological safety and personality resilience of university teachers]. *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta*, 1(155), 96–107.
- Zinatullina, A. M. (2025). Psikhologicheskaya bezopasnost' v usloviyakh professional'nogo stressa [Psychological safety under professional stress]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya*, 14(2), 8–17. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140201>
- Zohar, D., Luria, G. (2005). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: Scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616>
- Zotova, O. Yu. (2011). *Sotsial'no-psikhologicheskaya bezopasnost' lichnosti* [Social and psychological security of the individual]. Dis. ... d-ra psikholog. nauk. MGU im. M. V. Lomonosova, Moskva.

Received 25.11.2025