

УДК 159.923 (043)

DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.56.2025-2.11>

МЕЛЬНИЧУК Сергій – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психічного здоров'я та розвитку особистості, Центральнотраїнський державний університет імені Володимира Винниченка, вул. Шевченка, 1, Кропивницький, Україна, індекс 25006 (sergiymelnychuk8@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6507-3946>

МЕЛЬНИЧУК Ірина – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології, Центральнотраїнський державний університет імені Володимира Винниченка, вул. Шевченка, 1, Кропивницький, Україна, індекс 25006 (melnychukiy@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3545-2117>

ЮРИДИЧНА Й КРИЗОВА ПСИХОЛОГІЯ ЯК ЧИННИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ

Анотація. Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення ролі кризової і юридичної психології у формуванні психологічної безпеки персоналу та забезпеченні організаційної стійкості в умовах кризових ситуацій.

Методологія. У статті використовується аналіз та узагальнення теорій і концепцій, які дають змогу визначити основні тенденції щодо проблеми дослідження механізмів впливу кризово-психологічних факторів на функціонування організації, що окреслюють правові (Теремецький В., Колодчина Р.) та психологічні (Мельничук С., Мельничук І.) аспекти регуляції поведінки в умовах криз, а також можливості інтеграції кризової й юридичної психології у системі антикризового менеджменту (Карамушка Л.).

Наукова новизна полягає у аналізі взаємозв'язку юридичної та кризової психології як ключових чинників забезпечення психологічної безпеки працівників і підтримання організаційної стійкості в умовах кризових викликів. Показано, що кризова психологія сприяє розвитку стресостійкості та стабілізації емоційного стану персоналу, а юридична психологія забезпечує правову свідомість, дисципліну та захищеність працівників. Обґрунтовано інтеграцію цих підходів як умову ефективного антикризового менеджменту й довготривалої стійкості організації. Проаналізовано психологічні наслідки кризових ситуацій – високий рівень стресу, професійне вигорання, деструктивні конфлікти та зниження довіри до керівництва. Обґрунтовано необхідність інтеграції кризово-психологічних і юридико-психологічних підходів у систему антикризового менеджменту як умови формування культури довіри, захищеності та передбачуваності в організації.

Висновки. Поєднання правових і психологічних механізмів дозволяє підвищити адаптивність, продуктивність і довготривалу стійкість організацій у сучасних умовах.

Ключові слова: організаційна стійкість, психологічна безпека, кризова психологія, юридична психологія, стресостійкість.

MELNYCHUK Serhiy – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Mental Health and Personality Development, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, 1, Shevchenko Str., Kropyvnytskyi, Ukraine, postal code 25006 (sergiymelnychuk8@gmail.com)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6507-3946>

MELNYCHUK Iryna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Practical Psychology, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, 1, Shevchenko Str., Kropyvnytskyi, Ukraine, postal code 25006 (melnychukiy@gmail.com)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3545-2117>

LEGAL AND CRISIS PSYCHOLOGY AS FACTORS OF PSYCHOLOGICAL SAFETY AND ORGANIZATIONAL RESILIENCE

Abstract. *The purpose of the article is to theoretically substantiate and determine the role of crisis and legal psychology in forming the psychological safety of personnel and ensuring organizational stability in crisis situations.*

Methodology. *The article uses the analysis and generalization of theories and concepts, which allow us to determine the main trends in the problem of studying the mechanisms of influence of crisis-psychological factors on the functioning of the organization, outlining the legal (Teremetsky V., Kolodchyna R.) and psychological (Melnychuk S., Melnychuk I.) aspects of regulating behavior in crisis conditions, as well as the possibilities of integrating crisis and legal psychology in the system of anti-crisis management (Karamushka L.).*

The scientific novelty lies in the analysis of the relationship between legal and crisis psychology as key factors in ensuring the psychological safety of employees and maintaining organizational stability in conditions of crisis challenges. It is shown that crisis psychology contributes to the development of stress resistance and stabilization of the emotional state of personnel, and legal psychology ensures legal awareness, discipline and security of employees. The integration of these approaches is substantiated as a condition for effective anti-crisis management and long-term stability of organizations. The psychological consequences of crisis situations are analyzed – high stress levels, professional burnout, destructive conflicts and reduced trust in management. The need to integrate crisis-psychological and legal-psychological approaches into the anti-crisis management system is substantiated as a condition for forming a culture of trust, security and predictability in the organization.

Conclusion. *The combination of legal and psychological mechanisms allows to increase the adaptability, productivity and long-term sustainability of organizations in modern conditions.*

Key words: *organizational stability, psychological security, crisis psychology, legal psychology, stress resistance.*

Постановка проблеми. Сучасні організації функціонують у середовищі постійних кризових викликів – соціально-економічних, політичних, воєнних, інформаційних. У таких умовах особливої актуальності набуває питання забезпечення психологічної безпеки працівників та збереження організаційної стійкості. Подолання кризових наслідків неможливе лише засобами кризової психології чи організаційного менеджменту. Важливим є також юридико-психологічний аспект, адже формування правової культури персоналу є ключовими умовами стабільності та законності у кризових обставинах. Наявність прогалин у дослідженні інтеграції кризової та юридичної психології у сфері забезпечення психологічної безпеки й організаційної стійкості зумовлює потребу у міждисциплінарному підході до цієї проблематики.

Аналіз досліджень. У статті використовується аналіз та узагальнення теорій і концепцій, які дають змогу визначити основні тенденції щодо проблеми дослідження механізмів впливу кризово-психологічних факторів на функціонування організації, що окреслюють правові (Теремецький, 2022) та психологічні (Мельничук, 2024) аспекти регуляції поведінки, а також можливості інтеграції кризової й юридичної психології у системі антикризового менеджменту (Карамушка, 2024).

Метою статті є теоретичне обґрунтування та визначення ролі кризової і юридичної психології у формуванні психологічної безпеки та забезпеченні організаційної стійкості в умовах кризових ситуацій.

Виклад основного матеріалу. Кризові ситуації у діяльності організацій є багатовимірним феноменом, що охоплює як психологічні, так і правові аспекти. Вони можуть мати внутрішній характер (кадрові конфлікти, професійне вигорання, порушення комунікації, зниження мотивації) та зовнішній (економічні кризи, воєнні події, техногенні аварії, пандемії). Кожен із цих чинників створює загрозу не лише стабільності організації, а й психологічній безпеці її членів.

Завдання кризової психології полягає у швидкому відновленні працездатності персоналу, стабілізації емоційного стану, формуванні стресостійкості та мобілізації внутрішніх ресурсів. Ефективним інструментом є кризове втручання, яке охоплює індивідуальну та групову психологічну підтримку, психологічну освіту, профілактику професійного вигорання. У контексті організаційної діяльності кризова психологія дозволяє зрозуміти, як різні види криз впливають на психологічну безпеку працівників та ефективність роботи колективу. Кризові ситуації можуть бути індивідуального характеру, пов'язані з особистими проблемами працівника, такими як втрата роботи чи хвороба, організаційні – коли під загрозою опиняється діяльність самої організації, наприклад, банкрутство, внутрішні конфлікти чи масові скорочення, а також соціальні, що охоплюють масштабні зовнішні події, такі як економічні кризи, воєнні дії чи техногенні катастрофи. Реакція на кризові ситуації характеризується певними психологічними закономірностями. На початковому етапі виникає шок і дезорганізація поведінки, що супроводжується високим рівнем тривожності та зниженням працездатності. Далі відбувається усвідомлення загрози, активація ресурсів і пошук стратегій подолання стресу. У разі недостатньої підтримки та відсутності ефективних механізмів регуляції емоцій можливий розвиток дезадаптивних форм поведінки, включно з професійним вигоранням, депресивними станами та конфліктністю в колективі. Кризова психологія надає практичні інструменти для стабілізації емоційного стану, підвищення стресостійкості та мобілізації внутрішніх ресурсів працівників. Серед них – психологічне консультування, індивідуальна та групова підтримка, навчання навичкам подолання стресу та формування позитивних стратегій поведінки у кризових умовах (Мельничук, 2025, с. 90–91). Особливу увагу приділено підготовці організацій до можливих криз ще на етапі превентивного планування, що дозволяє зменшити негативні наслідки та забезпечити збереження психологічної безпеки персоналу.

Разом із тим, юридична психологія дозволяє розглянути кризу крізь призму правових відносин і норм поведінки, що регламентуються законодавством. У кризових умовах правова свідомість та правова культура персоналу стають важливими факторами збереження дисципліни, довіри та справедливості (Теремецький, 2022, с. 58–59). Дотримання трудових прав, норм безпеки, процедур врегулювання конфліктів сприяє мінімізації негативних наслідків. Юридико-психологічний підхід дає змогу зрозуміти, як індивіди приймають рішення в умовах правової невизначеності, як впливає правова регламентація на поведінку колективу, а також як формуються мотиваційні установки щодо законності й відповідальності. Організаційна стійкість у цьому контексті визначається як здатність системи не лише протистояти кризам, а й адаптуватися до нових умов. Вона досягається через ефективний антикризовий менеджмент, що передбачає інтеграцію кризових та юридико-психологічних стратегій у систему управління. Ключовими умовами є: розвиток кризостійкої корпоративної культури; формування правової обізнаності та відповідальності персоналу; створення внутрішніх протоколів психологічної й правової допомоги; підготовка керівників до прийняття рішень у ситуації невизначеності.

Психологічна безпека організації формується на основі поєднання кризово-психологічних та юридико-психологічних чинників, що забезпечує відчуття захищеності й передбачуваності, що знижує рівень тривожності та деструктивної поведінки. Саме інтеграція цих підходів дозволяє створити умови, за яких працівники здатні не лише ефективно діяти, а й розглядати кризові ситуації як можливість розвитку та оновлення організації.

У контексті кризових ситуацій організаційна психологія фокусується на формуванні корпоративної культури, яка сприяє довірі, прозорості, взаємопідтримці та відповідальності, а також на розробці систем управління, здатних ефективно реагувати на кризові виклики (Карамушка, 2024, с. 258–259). Формування стійкості досягається через ефективну комунікацію, чіткі процедури прийняття рішень, розподіл ролей та відповідальності, а також розвиток лідерських компетенцій у керівників. Психологічне забезпечення цього процесу включає навчання навичкам антикризового менеджменту, управління стресом, розвитку командної взаємодії та підтримки психоемоційного стану працівників. У кризових умовах організаційна

психологія допомагає визначити слабкі місця в організаційних структурах, розробити ефективні внутрішні протоколи та системи підтримки, які мінімізують ризик деструктивної поведінки, знижують тривожність і сприяють збереженню продуктивності. Особливої уваги потребує поєднання організаційної психології з кризовою та юридичною психологією, що дозволяє не лише передбачити психологічні реакції персоналу, а й забезпечити їхню правову та структурну підтримку.

Формування впевненості в собі є невід'ємним компонентом психологічної стійкості та безпеки працівників у кризових умовах. Впевненість у власних силах та компетенціях дозволяє людині адекватно оцінювати ситуацію, приймати рішення та ефективно взаємодіяти з колегами навіть за високого рівня стресу (Мельничук, 2021). З психологічної точки зору, вона є результатом поєднання внутрішніх ресурсів особистості, позитивного самовідчуття та усвідомлення власної компетентності у виконанні професійних завдань. В умовах організації формування впевненості в собі відбувається через системну підтримку керівництва, розвиток професійних навичок, навчання навичкам стрес-менеджменту та кризового реагування. Кризова психологія підкреслює, що низький рівень впевненості у собі підвищує ризик розвитку дезадаптивних реакцій на кризу, таких як паніка, уникання відповідальності або конфліктність. Навпаки, наявність внутрішньої впевненості сприяє активному пошуку рішень, збереженню працездатності та підвищенню психологічної безпеки (Мельничук, 2024, с. 90–91). Юридична психологія також взаємопов'язана з цим процесом: усвідомлення прав і обов'язків, знання правових рамок діяльності зміцнює впевненість працівників у законності їхніх дій, зменшує страх перед можливими наслідками та підвищує готовність діяти в кризових ситуаціях. Таким чином, формування впевненості в собі є ключовим чинником інтеграції кризової та юридичної психології в організаційну практику.

У сучасному світі організації стикаються з численними викликами, включаючи економічні кризи, пандемії, природні катастрофи та соціально-політичні зміни. У таких умовах важливим аспектом стає здатність організації не лише ефективно реагувати на ці виклики, а й забезпечувати психологічну безпеку своїх працівників, що, в свою чергу, сприяє підвищенню організаційної стійкості. Ключовими чинниками, які впливають на цей процес, є юридична та кризова психологія. Кризова психологія вивчає реакції індивідів та колективів на стресові ситуації, а також розробляє стратегії подолання стресу та відновлення після кризових подій. Вона дозволяє організаціям вчасно розпізнавати ознаки психологічного напруження серед працівників і впроваджувати програми підтримки, а також навчати навичкам адаптації до змін. Сучасні дослідження свідчать, що емоційна оцінка власного стану працівниками має безпосередній вплив на їхню стійкість до стресу та відданість організації, а програми розвитку емоційної компетентності значно підвищують рівень психологічної безпеки (Мельничук, 2024, с. 90–91).

Інтеграція кризової та юридичної психології дозволяє організаціям розробляти комплексні стратегії, які охоплюють як психологічні, так і правові аспекти управління кризами. Це включає в себе навчання працівників навичкам стресостійкості, розвиток емоційної компетентності, а також забезпечення правової підтримки та дотримання етичних норм у процесі прийняття рішень. Такий підхід сприяє формуванню культури, в якій працівники відчують себе підтриманими, захищеними та готовими до ефективної взаємодії в умовах невизначеності.

Для ефективного впровадження кризової та юридичної психології в організаційний процес застосовуються різноманітні практики, які одночасно сприяють розвитку психологічної стійкості, впевненості в собі та правової обізнаності працівників. Однією з ключових практик є регулярне проведення тренінгів із кризового реагування, що включають навчання методам подолання стресу, розвитку емоційної компетентності та швидкого прийняття рішень у ситуаціях невизначеності. Важливою практикою є психологічне консультування та супервізія, що передбачає індивідуальну та групову підтримку працівників. Вона спрямована на виявлення та подолання дезадаптивних реакцій на стрес, профілактику вигорання, підвищення впевненості у своїх професійних компетенціях та усвідомлення власних ресурсів для подолання криз (Мельничук, 2024, с. 85–86). Такі заходи можуть включати коучинг, групові обговорення, роботу з психологом або кризовим консультантом, а також використання технік релаксації і майндфулнесу, що дозволяє працівникам знижувати рівень тривожності та підтримувати продуктивність навіть у стресових умовах. Юридична психологія інтегрується через навчання правовій обізнаності та процедурам захисту власних прав у межах організації, що включає

семінари, воркшопи та інформаційні сесії. Працівники знайомляться із законодавчими нормами щодо трудових відносин, правил антикорупційної поведінки, процедур врегулювання конфліктів і захисту персональних даних (Теремецький, 2022, с. 53–54). Така практика зміцнює правову свідомість, підвищує відчуття безпеки та дозволяє впевнено приймати рішення у складних або кризових ситуаціях. Ще однією ефективною практикою є розвиток командної взаємодії та корпоративної культури психологічної безпеки, що включає регулярні збори, обговорення проблем, спільне планування кризових заходів та підтримку ініціативи працівників. Такі заходи сприяють формуванню довіри та відкритості, де кожен член колективу відчуває себе почутим і захищеним, що підвищує стресостійкість.

Інтегрованим підходом є проведення кризових симуляцій із правовим супроводом, коли під час моделювання кризових подій відпрацьовуються не лише психологічні аспекти поведінки, а й правові процедури, наприклад, оформлення документів, дотримання корпоративних стандартів. Таким чином, комплексне впровадження зазначених практик формує середовище психологічної безпеки та підвищує організаційну стійкість, забезпечуючи ефективне функціонування колективу у складних ситуаціях.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Інтеграція кризової та юридичної психології є ключовою умовою забезпечення психологічної безпеки та підвищення організаційної стійкості сучасних колективів. Кризова психологія надає організаціям інструменти для стабілізації емоційного стану працівників, розвитку їхньої стресостійкості та здатності приймати ефективні рішення в умовах невизначеності. Юридична психологія забезпечує правову підтримку, формує правову свідомість і знижує рівень тривожності, що сприяє впевненості працівників у власних діях та прийнятті рішень. Психологічна безпека виступає фундаментом для організаційної стійкості, оскільки створює умови, за яких працівники відчувають себе захищеними, готовими висловлювати думки, брати на себе відповідальність та активно взаємодіяти з колегами. Формування впевненості в собі, емоційної компетентності та правової обізнаності дозволяє колективу протистояти кризовим ситуаціям і перетворювати виклики на можливості для розвитку організації.

Перспективи подальших досліджень полягають у емпіричному дослідженні впливу правової культури та кризової готовності працівників на рівень організаційної стійкості. А також у поглибленому вивченні механізмів взаємодії кризової та юридичної психології в системі управління персоналом, у розробленні та впровадженні комплексних програм підвищення психологічної безпеки в організаціях.

Література

- Карамушка Л.** Обґрунтування управлінських рішень щодо забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій під час російсько-української війни. *Вчені записки Університету «КРОК»: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»*, 2024. Вип. 2(74). С. 237–252. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-250-264>
- Мельничук С.К.** Соціально психологічні особливості проведення психологічного консультування та корекції впевненості в собі. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 201. С. 112–117. DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-196-132-136
- Мельничук С.К.** Психологічні механізми супроводу та адаптації громадян з інвалідністю, які постраждали у ході воєнних дій в Україні: специфіка формування впевненості в собі. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2024. (2). С. 88–94. DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-13>
- Мельничук С.К.** Психологічне здоров'я в умовах невизначеності криптоіндустрії: довіра до себе як запорука досягнення успіху. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2025. (1). С. 88–93. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-1-11>
- Мельничук І.Я.** Теоретико-методологічні основи розвитку та корекції резильєнтності. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2024. № 2 С. 82–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-12>
- Теремецький В.І., Колодчина Р.В.** Організаційно-правові заходи запобігання психосоціальному ризику, спричиненому війною в Україні. *Право і безпека*. 2022. № 2 (85). С. 50–60. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.2.05>

References

- Karamushka, L.** (2024). Obgruntuvannya upravlins'kykh rishen' shchodo zabezpechennya psykholohichnoho zdorov'ya personalu orhanizatsiy pid chas rosiys'ko-ukrayins'koyi viyny [Justification of managerial decisions on ensuring psychological health of organizational personnel during the Russian-Ukrainian war]. *Vcheni*

zapysky Universytetu «KROK» – Academic notes of KROK University, Kyiv: VNZ «Universytet ekonomiky ta prava «KROK», 2 (74), 237–252. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-250-264> [in Ukrainian].

Mel'nychuk, S.K. (2021). Sotsial'no psykholohichni osoblyvosti provedennya psykholohichnoho konsul'tuvannya ta korektsiyi vpevnenosti v sobi [Socio-psychological features of conducting psychological counseling and correction of self-confidence]. *Naukovi zapysky. Seriya: Pedahohichni nauky*, 201, 112–117. DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-196-132-136 [in Ukrainian].

Mel'nychuk, S.K. (2024). Psykholohichni mekhanizmy suprovodu ta adaptatsiyi hromadyan z invalidnistyu, yaki postrazhdaly u khodi voyennykh diy v Ukraini: spetsyfika formuvannya vpevnenosti v sobi [Psychological mechanisms of support and adaptation of persons with disabilities affected by hostilities in Ukraine: specifics of self-confidence formation]. *Naukovi zapysky. Seriya: Psykholohiya*, 2, 88–94. DOI <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-13> [in Ukrainian].

Mel'nychuk, S.K. (2025). Psykholohichne zdorov'ya v umovakh nevyznachenosti kryptoindustriyi: dovira do sebe yak zaporuka dosyahnennya uspikhu [Psychological health in the conditions of uncertainty in the crypto industry: self-trust as a guarantee of success]. *Naukovi zapysky. Seriya: Psykholohiya*, 1, 88–93. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2025-1-11> [in Ukrainian].

Mel'nychuk, I.Ya. (2024). Teoretyko-metodolohichni osnovy rozvytku ta korektsiyi rezyl'yentnosti [Theoretical and methodological foundations of resilience development and correction]. *Naukovi zapysky. Seriya: Psykholohiya*, 2, 82–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-2-12> [in Ukrainian].

Teremets'kyi V.I., & Kolodchyna R.V. (2022). Orhanizatsiyno-pravovi zakhody zapobihannya psykhosotsial'nykh ryzykam, sprychynenym viynoyu v Ukraini [Organizational and legal measures to prevent psychosocial risks caused by the war in Ukraine]. *Pravo i bezpeka*, 2 (85), 50–60. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2022.2.05> [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 30.09.2025

Дата прийняття статті: 22.10.2025

Опубліковано: 28.11.2025