

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему **«Формування позитивного соціально-психологічного клімату у
військовому колективі»**

Виконала: здобувачка вищої освіти
групи пс242м
Спеціальність 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Шевчук Анастасія Іванівна
Керівник: канд. психол. наук, доцент
Прокоф'єва Олеся Олексіївна
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя
Кошова Інна Вікторівна

Запоріжжя – 2025 року

АНОТАЦІЯ

Шевчук Анастасія Іванівна

Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі

У магістерському дослідженні на основі наукових джерел обґрунтовується думка, що позитивний психологічний клімат є особливо важливим для солдатів, які зазнали бойового стресу або перебувають у зоні бойових дій. Підтримка товаришів, емоційне прийняття та спільне подолання труднощів є джерелом психічної стабільності та запобігають деструктивним психологічним реакціям. І навпаки, відсутність позитивного психологічного клімату може значно погіршити моральний і психологічний стан солдатів. У таких групах частіше трапляються конфлікти, міжособистісні напруження, ізоляція окремих осіб, зниження морального духу, ознаки вигорання та підвищений ризик суїцидальних нахилів. Деструктивне середовище є додатковим фактором ризику як для ефективності бойових дій, так і для безпеки персоналу. Створення та підтримка позитивного психологічного клімату у військовому середовищі відіграє вирішальну роль у зміцненні моральної та психологічної стабільності комбатантів, що, в свою чергу, безпосередньо впливає на обороноздатність країни в умовах постійної військової агресії.

В першому розділі магістерської роботи розглянуті психологічні особливості військових колективів, проаналізовано умови та критерії формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі й визначено роль особистості керівника у формуванні соціально-психологічного клімату у військовому колективі.

Другий розділ роботи присвячено емпіричному дослідженню соціально-психологічного клімату військового колективу 93 окремої механізованої бригади «Холодний яр» (в/ч А1302, пп В2830), що приймає найактивнішу участь в бойових діях з 2014 року. Були підібрані та обґрунтовані відповідні методики, проведено опитування 50 військовослужбовців. Проаналізовано отримані

результати з використанням методів описової та порівняльної статистики. Для встановлення взаємозв'язків між отриманими показниками було використано кореляційний аналіз Спірмена.

В третьому розділі розглянуті основні напрями й форми роботи практичного психолога з формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі. Також у цьому розділі представлені результати апробації тренінгової програми формування згуртованості у військовому колективі. Крім того, розроблені практичні рекомендації для керівників щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі та рекомендації для військових щодо збереження позитивного соціально-психологічного клімату у колективі

Ключові слова: військовий колектив, соціально-психологічний клімат, конфлікти, згуртованість колективу, особистість керівника.

ANNOTATION

Shevchuk Anastasia Ivanivna

Formation of a positive socio-psychological climate in a military collective

The master's research, based on scientific sources, substantiates the idea that *a positive psychological climate is especially important for soldiers who have experienced combat stress or are in high-risk areas*. The support of comrades, emotional acceptance, and joint overcoming of difficulties are a source of mental stability and prevent destructive psychological reactions. Conversely, the absence of a positive psychological climate can significantly worsen the moral and psychological state of soldiers. Such groups are more prone to conflicts, interpersonal tensions, isolation of individuals, low morale, signs of burnout, and an increased risk of suicidal tendencies. A destructive environment is an additional risk factor for both combat effectiveness and personnel safety. Creating and maintaining a positive psychological climate in the military environment plays a crucial role in strengthening the moral and psychological stability of combatants, which, in turn, directly affects the country's defense capability in conditions of constant military aggression.

The first chapter of the master's thesis examines the psychological characteristics of military collectives, analyzes the conditions and criteria for forming a positive socio-psychological climate in a military collective, and determines the role of the leader's personality in forming the socio-psychological climate in a military collective.

The second chapter of the thesis is devoted to an empirical study of the socio-psychological climate of a military collective based on the 93rd Separate Mechanized Brigade "Kholodny Yar" (military unit A1302, pp. B2830), which has been actively involved in combat operations since 2014. Appropriate methods were selected and justified, and a survey of 50 military personnel was conducted. The results were analyzed using descriptive and comparative statistics. Spearman's correlation analysis was used to establish relationships between the obtained indicators.

The third chapter examines the main directions and forms of work of a practical psychologist in forming a positive socio-psychological climate in a military collective. This chapter also presents the results of testing a training program for building cohesion

in a military collective. In addition, practical recommendations have been developed for managers on the formation of a positive socio-psychological climate in a military collective and recommendations for the military on maintaining a positive socio-psychological climate in the collective

Keywords: military collective, socio-psychological climate, conflicts, team cohesion, personality of the leader.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему

«Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Шевчук Анастасії Іванівни

Науковий керівник – канд. психол. наук, доцент кафедри психології
Прокоф'єва Олеся Олексіївна

Питання міжособистісних відносин є дуже важливим, оскільки одним із показників успіху команди є створення сприятливої соціальної та психологічної атмосфери. Люди проводять третину свого життя на робочому місці, і атмосфера, що панує в команді, впливає не тільки на продуктивність, але й на настрій та здоров'я. Більшість дослідників сходяться на думці, що соціальна та психологічна атмосфера — це стабільний психологічний настрій, характерний для певної групи, який впливає на міжособистісні стосунки та ставлення до роботи. Соціально-психологічна багатофункціональна атмосфера, що формується в колективі, є утворенням, яке впливає на всю діяльність колективу. Її особливість полягає в тому, що вона є органічною і динамічною властивістю психічного стану всіх членів колективу. Обставини, що склалися в колективі і є об'єктивними умовами взаємодії та спілкування на робочому місці, вимагають від людини певної поведінки. Почуття одного з членів групи мотивують інших членів поводитися певним чином і спонукають їх не тільки до досягнення цілей діяльності, але й до усунення фруструючих дій. Виходячи з вищесказаного, соціальну та психологічну атмосферу можна визначити як якісну сторону відносин, яка проявляється у вигляді низки психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та цілісному розвитку особистості в групі. Атмосфера може бути сприятливою, несприятливою, нейтральною і мати позитивний або негативний вплив на благополуччя людини. Основними ознаками сприятливої соціально-психологічної атмосфери в групі є суб'єктивні та об'єктивні ознаки. До суб'єктивних ознак належать: високий рівень

довіри та взаємної поваги між членами групи, дружність та добрі ділові стосунки, вільне висловлювання думок щодо питань групи або поведінки окремих осіб, відповідна обізнаність членів групи щодо завдань та становища групи, високий рівень емоційної відданості та взаємодопомоги в ситуаціях, коли це необхідно, усвідомлення та прийняття відповідальності за становище групи з боку кожного члена. До об'єктивних ознак належать такі характеристики організаційного середовища: високі показники ефективності, низька плинність кадрів, високий рівень дискретності в роботі, відсутність напруженості та конфліктів у групі тощо.

Позитивний психологічний клімат у військовому підрозділі сприяє формуванню атмосфери взаємної довіри, психологічної безпеки, відкритого спілкування та емоційної підтримки між військовослужбовцями. У таких умовах значно знижується рівень тривожності, агресії, симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та інших психоемоційних дестабілізацій. Крім того, сприятливий соціально-психологічний клімат сприяє ефективному функціонуванню колективу, посиленню ідентифікації з групою, розвитку внутрішньої мотивації та підвищенню дисципліни. Формування та підтримка позитивного психологічного клімату у військовому середовищі є надзвичайно актуальним завданням сучасної військової психології. Воно відіграє ключову роль у зміцненні морально-психологічної стійкості військовослужбовців, що, своєю чергою, безпосередньо впливає на обороноздатність країни в умовах триваючої воєнної агресії.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних умов формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі, а також у розробці та впровадженні тренінгової програми, спрямованої на підвищення згуртованості серед військовослужбовців.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання дослідження**:

1. Провести теоретичний аналіз основних наукових підходів до вивчення емоційних станів особистості та їх впливу на міжособистісну взаємодію.

2.Визначити психологічні особливості прояву емоцій у військовослужбовців, які зазнали психічних травм унаслідок участі в бойових діях.

3.Підібрати комплекс психодіагностичних методик для оцінювання емоційного стану військовослужбовців в умовах воєнного стресу.

4. На основі результатів констатувального етапу експерименту розробити та опробувати психокорекційну програму, спрямовану на зниження рівня негативних емоційних станів і покращення соціально-психологічного клімату у військовому колективі

Об'єкт дослідження: соціально-психологічний клімат у військовому колективі

Предмет дослідження: психологічні умови формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі.

Згідно з метою та завданнями дослідження, було обрано та застосовано комплекс **методів:** теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукових джерел, що стосуються проблеми вивчення емоційних станів, зокрема, серед військовослужбовців; емпіричні: тестування; кількісні і якісні методи обробки даних.

Дослідження проводилось на базі 93 окремої механізованої бригади «Холодний яр» (в/ч А1302, пп В2830). В дослідженні прийняли участь 50 військовослужбовців віком від 20 до 55 років. Середній вік- 34,6 років. Серед учасників дослідження було 40% офіцерів й 60% представників солдатсько сержантського складу. В дослідженні прийняли участь як мобілізовані військовозобов'язані громадяни України (58%), так й ті, хто добровільно заключив контракт із ЗСУ (42%). Участь в опитуванні була добровільною. В опитуванні взяли участь 42 чоловіки та 8 жінок.

Третина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні мають високий рівень довіри до командира, ще 60% мають середній рівень довіри й 10% не довіряють командуванню. Переважна більшість учасників опитування

вважають, що вони працюють у команді, де склалися хороші професійні та міжособистісні стосунки.

Застосування комплексу методів дозволило здійснити всебічну діагностику психологічного стану військовослужбовців, виявити проблемні зони у соціально-психологічному кліматі колективу та обґрунтувати тренінгові методи для його покращення.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел (67 джерел, 15 з яких англійською мовою). Загальний обсяг роботи-96 сторінок, основний зміст викладено на 89 сторінках. Робота має 18 рисунків та 4 таблиці.

Найчастіше військовослужбовці, що прийняли участь в дослідженні-32% порівнюють свій колектив із «Червоними вітрилами», кожен п'ятий респондент вважає, що група тримається разом завдяки суворій дисципліні та вимогам керівництва, 24% учасників дослідження вважають, що їхній колектив більше схожий на маяк, жоден з учасників дослідження не порівняв свій колектив із піщаним насипом, при цьому кожен четвертий респондент вважає, що його\її військовий колектив- це «палаючий смолоскип», що є тісна дружба, спільна воля, взаєморозуміння, ділова співпраця та те, що кожен несе відповідальність не тільки за себе, а й за всю спільноту.

Встановлено, що майже половина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні (46%) вважають, що їхній колектив має рівень групової згуртованості колективу вище за середній, і ще 20% впевнені у «бойовому братерстві». Встановлено, що 30% учасників виявляють високий, 42% – середній рівень ситуативної тривожності, проте, незважаючи на це, більше половини учасників дослідження виявляють високий рівень особистої тривожності (52%), а ще 28% – середній рівень особистої тривожності. У 36% військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні відсутні ознаки депресії, у 52% наявні ознаки легкої депресії, 12% мають помірну депресію й 10 % потребують особливої уваги та консультації психіатра, бо мають ознаки депресії середньої важкості. Серед опитаних військовослужбовців більшість- 54% знаходиться у другій фазі-

резистенції, однак, особливої уваги заслуговують 10 учасників дослідження-20%, що перебувають у стадії виснаження. Найбільше стадію виснаження визначено у тих, хто несе службу в лавах ЗСУ більше 36 місяців (26,7%), а найменше- у тих, хто служить від 1 до 3- х років (16%) Відмінності між групами статистично достовірні.

Соціометричний індекс групової згуртованості $KV=0,825$, тож групова згуртованість вище за середній рівень. Командири першої та другої рот Максим Н., та Павло Д. мають достатньо високий індекс позитивного статусу та низький індекс негативного статусу. Між формальним та неформальним лідерами існує позитивний взаємний зв'язок. Мікрогрупи не виявлені. Виявлено 12 розбіжностей між позитивними та негативними виборами.

Визначено, що: особистісна тривожність має зворотній корелятивний зв'язок із задоволеністю відносинами в команді; чим більше емоційне вигорання, тим вище особистісна тривожність; емоційне вигорання має прямий кореляційний зв'язок із рівнем депресії; наявність родини підвищує особистісну тривожність, що може бути обумовлено тим фактом, що більшість рідних військовослужбовців перебувають в небезпечних умовах українського сьогодення; чим вище соціометричний статус особистості, тим нижче рівень депресії. Покращенню соціально-психологічного клімату у військовому колективі сприяють емоційна згуртованість, загальний рівень згуртованості та довіра до командира, тоді як висока особистісна тривожність, емоційне вигорання та депресія військовослужбовців мають негативний вплив.

Була розроблена і проведена тренінгова програма, після участі у якій збільшилась кількість військовослужбовців, які оцінюють рівень згуртованості команди як високий та вище за високий на 6% й на 8% знизилась кількість тих, хто вважає, що їхня команда не дуже згуртована. Відмінності між групами статистично достовірні. Тож, розроблена тренінгова програма покращує соціально психологічний клімат у військовому колективі, сприяє згуртованості підрозділу й може бути рекомендована для подальшого впровадження. Також розроблені практичні рекомендації для керівників підрозділів зокрема й

військовослужбовців взагалі щодо формування та підтримки позитивного психосоціального клімату у військовому колективі.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВИХ	7
1.1. Психологічні особливості військових колективів.....	7
1.2. Психологічні умови та критерії формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі.....	18
1.3. Роль особистості керівника у формуванні соціально-психологічного клімату у військовому колективі.....	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ	41
2.1. Підбір методів, опис і процедури дослідження.....	41
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	52
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОБОТИ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА З ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ	61
3.1. Основні напрями і форми роботи практичного психолога з формування позитивного соціально-психологічного клімату.....	61
3.2. Тренінгова програма формування згуртованості у військовому колективі...	69
3.3. Рекомендації для керівників щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі.....	73
3.4. Рекомендації для військових щодо збереження позитивного соціально-психологічного клімату у колективі.....	79
ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Починаючи з проведення антитерористичної операції (АТО) в період з 2014 по 2018 роки на Сході України, а також у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації (24.02.2022 р.), учасники бойових дій отримують не лише військовий досвід, але й зазнають психологічних і фізичних травм. Вони потребують психологічної реабілітації та підтримки. За оцінками, 98% військовослужбовців можуть отримати необхідну психологічну допомогу .

Протягом останніх трьох років значна увага науковців, практичних психологів та військових фахівців зосереджена на вивченні негативних психоемоційних станів військовослужбовців, які зазнали психотравм під час участі в бойових діях на території України. Разом з тим, у фокусі досліджень дещо недостатньо висвітлене питання важливості позитивного психологічного клімату у військовому колективі, що є критично необхідним для підтримання психічного здоров'я, бойової готовності та згуртованості особового складу.

Позитивний психологічний клімат у військовому підрозділі сприяє формуванню атмосфери взаємної довіри, психологічної безпеки, відкритого спілкування та емоційної підтримки між військовослужбовцями. У таких умовах значно знижується рівень тривожності, агресії, симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та інших психоемоційних дестабілізацій. Крім того, сприятливий соціально-психологічний клімат сприяє ефективному функціонуванню колективу, посиленню ідентифікації з групою, розвитку внутрішньої мотивації та підвищенню дисципліни.

Наявність позитивного психологічного клімату є особливо важливою для військовослужбовців, які зазнали бойового стресу або перебувають у зоні підвищеного ризику. Підтримка з боку побратимів, емоційне прийняття та спільне подолання труднощів стають джерелом ресурсів для збереження психічної стійкості та попередження деструктивних психологічних реакцій.

Натомість відсутність позитивного психологічного клімату може спричиняти значне погіршення морально-психологічного стану військових. У таких колективах частіше спостерігаються конфлікти, міжособистісна напруга, ізоляція окремих осіб, зниження рівня бойового духу, прояви професійного вигорання, а також підвищення ймовірності суїцидальних намірів. Деструктивне середовище стає додатковим фактором ризику у контексті як бойової ефективності, так і безпеки особового складу.

Таким чином, формування та підтримка позитивного психологічного клімату у військовому середовищі є надзвичайно актуальним завданням сучасної військової психології. Воно відіграє ключову роль у зміцненні морально-психологічної стійкості військовослужбовців, що, своєю чергою, безпосередньо впливає на обороноздатність країни в умовах триваючої воєнної агресії.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних умов формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі, а також у розробці та впровадженні тренінгової програми, спрямованої на підвищення згуртованості серед військовослужбовців.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз основних наукових підходів до вивчення емоційних станів особистості та їх впливу на міжособистісну взаємодію.

2. Визначити психологічні особливості прояву емоцій у військовослужбовців, які зазнали психічних травм унаслідок участі в бойових діях.

3. Підібрати комплекс психодіагностичних методик для оцінювання емоційного стану військовослужбовців в умовах воєнного стресу.

4. На основі результатів констатувального етапу експерименту розробити та опробувати психокорекційну програму, спрямовану на зниження рівня негативних емоційних станів і покращення соціально-психологічного клімату у військовому колективі

Об'єктом дослідження соціально-психологічний клімат у військовому колективі

Предметом дослідження є психологічні умови формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі.

Згідно з метою та завданнями дослідження, було обрано та застосовано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукових джерел, що стосуються проблеми вивчення емоційних станів, зокрема, серед військовослужбовців; емпіричні: тестування; кількісні і якісні методи обробки даних.

Дослідження проводилось на базі 93 окремої механізованої бригади «Холодний яр» (в/ч А1302, пп В2830).

Для дослідження емоційного стану та оцінки соціально-психологічного клімату у військовому колективі були використані наступні психодіагностичні методики:

- Методика «Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Лутошкін В.М.) – для вивчення рівня згуртованості, комфортності та емоційного фону у групі. (Беленький Ю.Л. Соціальна психологія військового колективу. – Київ: НаУОА, 2017).

- Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна – для вимірювання рівнів ситуативної та особистісної тривожності. (Прокопенко І. Ф. Психологія згуртованості колективу: сучасні підходи. // Психологія і суспільство. – 2020).

- Опитувальник депресивності Бека (BDI) – для виявлення симптомів депресивних станів.

- Методика діагностики рівня емоційного вигорання (за В.В. Бойко) – для визначення етапів і проявів емоційного виснаження. (Беленький Ю.Л. Соціальна психологія військового колективу. – Київ: НаУОА, 2017).

- Соціометрія – для виявлення міжособистісних стосунків, неформальної структури колективу та рівня прийняття/відторгнення учасників групи. (Прокопенко І. Ф. Психологія згуртованості колективу: сучасні підходи. // Психологія і суспільство. – 2020).

- Методика дослідження групової згуртованості (Сішора) – для вимірювання рівня згуртованості військового підрозділу.

Застосування цього комплексу методів дозволило здійснити всебічну діагностику психологічного стану військовослужбовців, виявити проблемні зони у соціально-психологічному кліматі колективу та обґрунтувати тренінгові методи для його покращення.

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів у професійній діяльності військових психологів, психологів-консультантів та фахівців з психічної реабілітації. Матеріали дослідження можуть стати основою для розробки та впровадження психокорекційних та тренінгових програм, спрямованих на зменшення негативних емоційних станів військовослужбовців; удосконалення психологічного супроводу військових колективів у зонах підвищеного стресу; підвищення ефективності роботи з формування згуртованості та позитивного соціально-психологічного клімату у військових підрозділах; використання в навчальних курсах, програмах підготовки та підвищення кваліфікації військових психологів.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел (67 джерел, 15 з яких англійською мовою). Загальний обсяг роботи-96 сторінок, основний зміст викладено на 89 сторінках. Робота має 18 рисунків та 4 таблиці

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ ВІЙСЬКОВИХ

1.1 Психологічні особливості військових колективів.

Психологічні особливості військового колективу – це індивідуальні відмінності, що визначають поведінку і реакції людини.

До них належать темперамент, характер, здібності, потреби, мотиви, а також здорова самооцінка, навколишнього середовища та світу в цілому.[1]

Військовий колектив – соціальна група, основною метою якої є військова оборона та захист держави.

Особливі характеристики військового колективу такі:

-по-перше, її діяльність має велике соціальне значення, оскільки забезпечує успішне функціонування інших спільнот (робочої, освітньої, сімейної) та суспільства в цілому

-по-друге, ця діяльність суворо регламентована і вимагає від військовослужбовців точності, правильності та злагожденості при виконанні наказів і вказівок.

-по-третє, відносини між військовослужбовцями чітко визначені:

-офіційні або формальні (регулюються регламентом Збройних сил України) та неофіційні або неформальні, емоційні (базуються на власній ініціативі військовослужбовців, симпатії, спільних інтересах, схильностях, а не на волі командирів або начальників).[4]

Військові колективи мають ряд психологічних характеристик, які виникають внаслідок умов служби та військової діяльності.

Серед основних особливостей військового колективу можна виділити такі:

Дисципліна – визначає, що військова служба вимагає точного виконання наказів, що сприяє формуванню психології підпорядкування, відповідальності та ефективної взаємодії в колективі;

Взаємна підтримка та солідарність проявляється в готовності членів військового колективу підтримувати і допомагати один одному:

У ситуаціях підвищеної небезпеки та напруги військовослужбовці зазвичай звертаються один до одного, створюючи міцні зв'язки взаємодопомоги та підтримки;

Стресостійкість та адаптація вимагає від військовослужбовців високого рівня стресостійкості та здатності оперативно змінювати стратегії поведінки, які є важливими для досягнення різноманітних цілей. Військова служба супроводжується постійним стресом, що вимагає швидкої адаптації до нових завдань.

Ритуали та традиції військових колективів зазвичай розвивають унікальні ритуали та традиції, які допомагають зміцнити згуртованість, формують відчуття належності та сприяють збереженню корпоративної культури..

Лідер у військовому колективі займає ключову позицію у створенні морально-психологічного клімату, стимулюванні мотивації та підвищенні ефективності виконання завдань. Лідерські характеристики, зокрема авторитет, є важливими для здатності надихати та мотивувати інших.

Нестатутні відносини у військових колективах можуть виникати, коли порушуються статутні правила, що призводить до знущань та принижень. Відповідальність командирів полягає у тому, щоб своєчасно виявляти такі прояви агресії та вживати необхідних заходів для їх припинення[2]

З того моменту, як нові солдати стають частиною підрозділу, починається диференціація, тобто розподіл колективу, так що кожен новачок займає певну позицію в структурі колективу і бере на себе певну соціальну роль, виходячи зі своїх здібностей, морального характеру та якостей. Критерії цього розподілу різні. Однак у більшості військових колективів найпоширенішими критеріями є фізичні здібності (сила, спритність, витривалість), моральні якості (товариськість, чесність, надійність), сила волі (мужність, рішучість), комунікабельність, здатність знаходити спільну мову з іншими. На основі цього формуються емоційні (неформальні) відносини в групі. Найвищу соціальну

позицію у військовій групі займає неформальний лідер, а найнижчу займає той, хто не визнаний і не прийнятий групою: той, хто недостатньо підготовлений до військової служби, фізично недорозвинений, не засвоїв базових знань про підготовку до призову, має хворобливу уяву, не вміє спілкуватися з колегами, має низьку самооцінку.

Офіційні та неофіційні відносини між солдатами існують у військовій спільноті не окремо, а паралельно, одночасно, і певним чином впливають один на одного. У спільноті солдатів, які вступили до лав армії в одному році, утворюються неофіційні групи (мікрогрупи), чисельність яких дещо менша. Спочатку вони формуються на основі **принципу національності** і підтримують себе завдяки розмовам про свої села (міста), місцеві події та спільних знайомих. Пізніше **спільні інтереси, схильності та уподобання молодих людей** дають привід для організації та реорганізації груп. Серед солдатів, призваних в один і той же рік, відносини в основному безконфліктні, спокійні і базуються на правилах. Відносини між солдатами, які пройшли службу в різні періоди, значно складніші. Саме між ними і виникають так звані ненормативні відносини – горезвісна «стара культура». Ці відносини характеризуються презирством, зарозумілістю, грубістю і навіть агресивністю деяких солдатів, що мають довший термін служби («діди») до молодших солдатів, а в деяких випадках навіть фізичним насильством, домаганнями та образами гідності.

Для цього є кілька причин. По-перше, негативні традиції, що склалися в деяких військових підрозділах, де байдужість і безвідповідальність окремих командирів призвели до того, що кожен строк служби пов'язаний з певним – неофіційним – соціальним статусом: нижчим або вищим. Об'єктами переслідувань з боку військовослужбовців вищого рангу стають солдати, які перебувають на першому терміні служби і ще не готові фізично та психологічно до військової служби. І хоча більшість військовослужбовців вищого рангу негативно ставляться до нерегулярних стосунків, через традиції, що склалися в колективі, вони змушені виконувати доручену їм «роль». Нерегулярні стосунки також зумовлені віковими особливостями молоді – бажанням «старших»

продемонструвати свою перевагу в знаннях і здібностях, а також потребою компенсувати моральні та фізичні образи, зазнані на початку служби. Частина неправомірних стосунків, що трапляються у військовому колективі, пояснюється низькими моральними якостями окремих молодих людей, а також їхньою протиправною поведінкою до вступу до збройних сил. Іноді самі новобранці провокують старших солдатів на порушення дисципліни: ті, чия висока самооцінка не відповідає їхнім здібностям і знанням, та ті, хто не слухає порад старших солдатів, ігноруючи їхній військовий досвід. Слід визнати, що іноді начальство, активні військовослужбовці не оцінюють належним чином порушення дисципліни [3].

Психологічний стан військового колективу впливає на його боєздатність. Позитивні якості, такі як взаємодопомога, згуртованість та стійкість до стресу, підвищують результативність у виконанні завдань. Навпаки, внутрішні конфлікти, нездорові стосунки та низький моральний дух негативно позначаються на боєготовності та загальному настрої. Військова психологія відіграє важливу роль у збереженні психічного здоров'я військових, допомагаючи їм адаптуватися, справлятися зі стресом, вирішувати конфлікти та відновлюватися після травм. [2]

Адаптація військовослужбовців розглядається як пристосування до умов армійського життя, що ґрунтується на змінах у їхній психіці. Основними особливостями є: суворе дотримання військових правил, дисципліна і підпорядкування, суворий розпорядок дня, життя в казармах, гарнізонах, гарнізонна служба і служба вдома, часта невидимість для рідних і близьких, а також великий обсяг військових знань, навичок і вмінь, які молодий солдат повинен засвоїти за обмежений проміжок часу.

Ефективність адаптації значною мірою залежить від того, наскільки реалістично людина оцінює себе та свої соціальні відносини, чи здатна вона узгодити свої потреби з наявними можливостями та чи розуміє мотиви своєї поведінки. Спотворене або недосконале уявлення про себе призводить до поганої адаптації, що може спричинити посилення конфліктів, погіршення відносин,

зниження працездатності та зміни стану здоров'я. Випадки глибокої дезадаптації можуть призвести до серйозних порушень військової дисципліни та громадського порядку, спроб самогубства, погіршення працездатності та захворювань.

Військовий підпорядковується процесу розробки методів вирішення проблем і суперечностей життя – в складному середовищі окремих підрозділів ці ситуації реалізуються, і з'являється більше можливостей для розвитку суб'єктивності. Процес соціалізації відбувається інтенсивніше в окремих підрозділах, які ми називаємо складним соціальним середовищем. Складну ситуацію розвитку в військовому середовищі характеризують такі показники:

1. Психологічні характеристики є первинними, соціальні – вторинними (абсолютний пріоритет військової служби, її надзвичайно індивідуальний характер).

2. Надмірні очікування з боку командира щодо військових в цілому, а також щодо результатів їхньої діяльності.

3. Перевантаження на службі (освоєння великого обсягу інформації, інтенсивне навчання, інтенсивні фізичні тренування тощо).

4. Складні міжособистісні відносини (конкуренція, ворожість, суперництво тощо).

5. характерно, що занурення в таке середовище і «виживання» в ньому сприяють «загартовуванню» особистості по відношенню до соціальних впливів, індивідуалізації як суб'єкта свого життя [15].

У менш престижних підрозділах, де немає емоційної інтеграції з основною організацією, але є більш різноманітний зміст і форми спільної діяльності, участь у такій групі, як правило, є більш важливою. Ситуація соціального розвитку по відношенню до престижних підрозділів тут дещо спрощена і характеризується наступними моментами:

-соціальне домінує над психологічним (велика кількість справ, що вимагають спільної участі всього підрозділу; результати бойової підготовки здебільшого відходять на другий план)

-домінуюча роль командира (у більшості випадків він знає багато особистих проблем солдатів, знає сімейний стан, дружні стосунки підлеглих тощо; як правило, його думка є авторитетною для солдатів і він може приймати рішення, які стосуються життя підрозділу);

-низькі вимоги до результатів основної діяльності та особистісних якостей військовослужбовця в цілому, відсутність додаткової «військової освіти» (як наслідок, відсутність самоосвіти, помірні знання, низький рівень загальної обізнаності, вузький кругозір);

-емоційна привабливість, значущість військовослужбовців один для одного (приємна атмосфера у відділенні, в роті). 5. послаблення професійної орієнтації та спеціалізації.

Під час військової служби відхилення у поведінці солдатів зазвичай проявляються в непатологічних формах, тобто без ознак психічного захворювання. Непатологічні форми девіантної та кримінальної поведінки проявляються переважно у вигляді ситуативних та особистісних реакцій і частіше спостерігаються у солдатів, які мають психічні розлади, ознаки соціальної та педагогічної занедбаності та особистість, чутливу до тиску. Ситуативні та особистісні прояви характеризуються переважно кількома невизначеними реакціями на відмову, які, однак, можуть бути різних типів: - Ситуативні реакції на відмову (спонтанні реакції самозахисту) виникають і призводять до довільного відмови від об'єкта і не є наслідком інституційних форм комунікації, таких як різні форми морального та фізичного насильства з боку колег, очікування покарання за порушення правил. Ці реакції за своєю природою є втечею від травматичної ситуації через її неприйнятний характер і мають характер самозахисту, що виражає пасивний опір конфлікту. У більшості випадків ці реакції є інтенсивними, і вихід з організації часто відбувається без сумнівів у мотивах. Реакції, що відкидають організацію з метою досягнення незалежності (реакції звільнення), є окремим типом ситуативних особистих реакцій.

Їхньою спільною рисою є бажання позбутися контролю з боку керівництва, вони важко переносять службу та дотримання інструкцій. Причина, через яку вони залишають службу без дозволу, зазвичай пов'язана з різними конфліктами з керівництвом, і ці реакції підсилюються психологічною неприязню до керівництва та внутрішнім протестом. Такі особи керуються не страхом перед своїми начальниками, а бажанням позбутися неприємної ситуації та надмірного контролю. У цих реакціях домінуючу роль відіграє особистий фактор, коли безпосередньою причиною виходу з підрозділу є непокоря та відмова виконувати накази. Реакції на втечу з колективу (дитячі реакції), спрямовані на вирішення ситуації, переважно випадкового характеру, подібні до інстинктивних реакцій самозахисту, але характеризуються меншою емоційною інтенсивністю та дитячим підходом до вирішення складних ситуацій. Основними характеристиками цього типу реакції є психологічна мотивація до бездозвольного виходу з гри та зосередження на вирішенні конфлікту.

- Реакції виходу, метою яких є задоволення примітивних бажань і розваг (гедоністичні реакції), містять егоїстичну позицію, в якій спостерігається явна дисгармонія між емоційними та вольовими якостями, а також морально-етична слабкість, що виявляється у вигляді недостатньої оцінки можливих наслідків. Основою цих реакцій є бажання задоволення та розваги. - Реакції на залишення системи, де мотивація не є чіткою (емоційно не сформовані реакції), з загальною ознакою відсутності видимих об'єктивних причин для залишення системи. Ті, хто покинув установу на підставі таких реакцій, характеризуються байдужістю до думки оточення, самотністю та формальним поясненням своєї поведінки.

Акцентуації характеру - це крайні варіанти норми, коли певні риси перебільшені, що призводить до вибіркової чутливості до певних видів психогенних впливів, при хорошій або більшій стійкості до інших. Акцентуації часто призводять до злочинної поведінки. Нестійкий характер виражається у відразі до праці, розваг, безвідповідальності, боягузтві та слабкості, легкому втягуванні у злочинну діяльність; ці особи схильні ставати «покірним знаряддям» в асоціальних ситуаціях. Гіпертимний характер виражається

надмірною товариськістю, майже постійною веселістю, галасливістю і непосидючістю, схильністю до ризику і пригод, прагненням до лідерства. Ці люди мають низьку толерантність до суворої дисципліни і чітко регламентованих систем, вкрай байдужі до законів і правил поведінки, вважають нестерпним одноманітне оточення і жорсткі обмеження у відносинах. Істероїди характеризуються сильним егоцентризмом, прагненням до уваги, брехливістю і фантазуванням, показухою і нездатністю переживати глибокі емоції. У поведінці людей, які страждають на істеричний стрес, злочинність є своєрідною «мовою дій», яка сигналізує оточуючим про постійне бажання бути визнаним, виділитися з «сірого, безликого натовпу».

Алкоголізм є однією з найсерйозніших проблем у сучасній українській армії. Вживання алкоголю військовослужбовцями може мати серйозні наслідки, оскільки люди в військовій формі тримають у руках зброю. Якщо ця зброя потрапляє до рук людини, яка після вживання певної кількості алкоголю вже не може контролювати свої дії, то можна уявити, до яких наслідків це може призвести. Організація роботи офіцерів з метою запобігання та подолання алкоголізму та алкогольної залежності як адиктивної поведінки не є новим явищем, але вимагає ретельного дослідження як з точки зору соціальних і психологічних характеристик, так і з точки зору історичного, соціального та військового застосування. Як і інші форми залежності, алкогольна залежність є захворюванням, яке викликається потребою в споживанні алкоголю, незважаючи на те, що кількість проблем, пов'язаних із вживанням алкоголю, постійно зростає.

Алкоголізм характеризується чотирма симптомами: 1) компульсивна (нав'язлива) потреба вживати алкоголь, 2) нездатність обмежити споживання, 3) фізична залежність, що супроводжується абстинентним синдромом (похміллям) (нудота і блювота, пітливість, судоми, занепокоєння, коли доступ до алкоголю переривається після вживання), 4) толерантність - потреба збільшити кількість алкоголю для досягнення ефекту розслаблення. Алкоголізм, як і інші форми хімічної залежності, розвивається під впливом зовнішніх факторів (виховання,

вплив друзів, схильність до тривожності, доступність алкоголю) та спадковості. Роль зовнішніх факторів підтверджується тим фактом, що соціальна підтримка дає можливість боротися з алкоголізмом. Це важливо для профілактики алкоголізму та хімічної залежності. Соціальні аспекти алкоголізму, безсумнівно, пов'язані з психоактивною дією алкоголю і можуть проявлятися вже на ранніх стадіях (зниження працездатності та продуктивності, протиправні дії, нещасні випадки тощо). Наслідки для здоров'я (тривалість життя, захворювання, смертність, тимчасова непрацездатність, інвалідність тощо) зазвичай виникають після тривалого зловживання алкоголем і часто супроводжують алкоголізм.

Як уже зазначалося, взаємини між людьми зазвичай поділяють на офіційні та неофіційні, залежно від сфери діяльності.

Службові (офіційні) відносини - це відносини, що регулюються законом та загальновійськовими статутами. Вони проявляються під час виконання навчально-бойових завдань, службових обов'язків, проходження військової служби, вартової служби та внутрішньої служби. Службові відносини визначаються організаційною структурою підрозділу. Вона визначає завдання, обов'язки, права та відповідальність кожного військовослужбовця. Ці відносини ґрунтуються на законах, положеннях, інструкціях та наказах. Вони ґрунтуються на лідерстві, підпорядкуванні та співпраці. Особисті симпатії та антипатії зазвичай не відіграють важливої ролі у службових відносинах. Однак рівень знань, розвиток навичок, бойові навички і досвід служби чітко виражені. Доведено, що коли ситуація стає складнішою, посилюються почуття товарищескості та взаємодопомоги.

Неформальні відносини формуються індивідуальними особливостями, почуттями, симпатією та антипатією, колективними ідеалами та колективними ролями солдатів і включають соціальні заходи, дозвілля та відпочинок. Вони базуються на оцінці інших і залежать від індивідуальних психологічних особливостей. Основними формами відносин є спілкування, спільні заходи та поведінка (дії).

Більш широкі відносини – це співпраця. Зазвичай вони базуються на ділових відносинах, де цілі, засоби та результати спільних дій і комунікації визначають розвиток відносин і розподіл спільних функцій. Тому термін «партнер» є формою, яку використовують військовослужбовці, звертаючись один до одного.

Дружба - це також форма людських стосунків, яка виникає на основі взаємної підтримки та взаєморозуміння. Вона народжується з симпатії і поваги до іншої людини. Якщо симпатія зазвичай базується на почуттях, то повага - на визнанні високих моральних якостей.

Взаємовідносини можна розділити на міжособистісні, міжгрупові, групові та індивідуальні. При формуванні військового колективу визначається соціальний статус і соціальна роль кожного окремого члена групи. Статус – це позиція солдата в системі міжособистісних відносин, яка визначає його права, обов'язки та привілеї. Один і той самий солдат може мати різний статус у різних групах. Роль – це поведінка, яка відповідає прийнятим нормам, залежно від статусу або позиції в системі міжособистісних відносин. Наприклад: керівник, колега, супротивник, підлеглий, захисник, прихильник тощо. Кожна роль належить до певного соціального статусу. У своїй діяльності солдати зазвичай спілкуються в неформальних, спонтанно утворених невеликих групах, тобто тісних групах з 2-3 або більше осіб. Ці групи утворюються як всередині їхньої власної частини, так і між солдатами з різних частин, і їхнє існування, природно, не продиктоване організаційною структурою або структурою державних установ. Ці невеликі групи можуть мати позитивну або негативну спрямованість. Позитивно налаштовані мікроспільноти є результатом співпраці та взаємодопомоги солдатів, що базується на спільних інтересах, сумлінному ставленні до служби та бажанні робити корисні речі, і сприяють загальному успіху групи. У таких групах думки та погляди зазвичай відповідають думкам і поглядам всієї групи. Члени різних підгруп не мають суперечливих інтересів. Такі підгрупи сприяють розвитку командного духу та найкращих особистих якостей солдата.

Негативно орієнтовані мікрогрупи найчастіше створюються на основі егоїстичних амбіцій одного або декількох найбільш сильних і впливових військовослужбовців, які прагнуть отримати для себе певні переваги, вигоди, поставити власні інтереси вище інтересів колективу, чого вони досягають шляхом морально-психологічного впливу на своїх товаришів по службі. На жаль, міжособистісні стосунки іноді формуються під впливом морально незрілих особистостей і малих груп, так що товарицькість підміняється спробами принизити особисту гідність окремих офіцерів. На зміну гармонійним стосункам приходять прагнення до зверхності, нав'язування своєї волі слабшим членам суспільства та інші порушення встановлених правил. Внаслідок цих явищ у військових колективах багато молодих людей втрачають здоров'я, а іноді й життя, а армія втрачає свій авторитет. Взаємовідносини у військовому колективі мають свої особливості, усвідомлення яких та врахування їх у службовій діяльності допомагає гарантувати процеси взаємодії, спілкування, допомоги та підтримки, а також координацію спільних зусиль для вирішення спільних проблем.

На думку психологів, конфлікт — це зіткнення несумісних і суперечливих тенденцій, що виникають у міжособистісних відносинах або у відносинах між групами. Конфлікти, що виникають у військових групах, зазвичай можуть мати кілька причин, як об'єктивних, так і суб'єктивних.

Серед об'єктивних причин можна виділити:

- відсутність забезпечення підрозділу засобами, необхідними для нормального життя та виконання бойових завдань
- порушення соціальної справедливості у розподілі матеріальних і духовних благ
- недосконалість правових засобів вирішення міжособистісних конфліктів, що виникають у відносинах між військовослужбовцями
- складність і динамічність військової діяльності
- несумісність регуляторного характеру військової діяльності (відповідно до положень регламентів)

- нерозумні або неправильні рішення
- надмірне сприяння молодшим офіцерам з боку офіцерів вищого рангу під час виконання їхніх службових обов'язків
- нездатність деяких військових керівників зміцнити владу вищих керівних посад
- приблизна рівність між вищими та нижчими офіцерами (наприклад, офіцери, сержанти-солдати)
- недостатня професійна підготовка деяких членів військового персоналу.

Психологічні причини:

- неінституціоналізовані відносини;
- відсутність культури спілкування, грубість, відсутність такту, нетерпимість до чужої думки;
- прагнення командира за будь-яку ціну зміцнити свою владу над підлеглими;
- упереджене ставлення командира до підлеглих;
- складні взаємовідносини між військовослужбовцями;
- завищена самооцінка кожного члена колективу;
- прагнення будь-якими способами стати лідером групи; - негативна поведінка;
- підвищена агресивність і дратівливість;
- емоційна нестабільність, надмірна тривожність, невпевненість у собі;
- відсутність самоповаги.

1.2 Психологічні умови та критерії формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі

Соціально-психологічний клімат у військовому колективі є важливою складовою бойової готовності, психологічної стійкості та ефективності спільної діяльності військовослужбовців. Позитивний клімат сприяє згуртованості, мотивації, зниженню рівня стресу та підвищенню дисципліни. У зв'язку з цим

вивчення психологічних умов і критеріїв, які забезпечують його формування, має як теоретичне, так і практичне значення.[2]

Соціально-психологічний клімат колективу визначається як сукупність міжособистісних стосунків, емоційного фону, морально-психологічного стану, які виникають у процесі спільної діяльності. У військовому колективі, що функціонує в умовах підвищеного стресу, бойових завдань і жорсткої регламентації, позитивний соціально-психологічний клімат є критично важливим фактором збереження психологічної стійкості, згуртованості та боєздатності.[2]

Якщо запитати групу іноземних та вітчизняних вчених, військова служба посідає перше місце у списку найбільш стресових професій. Це пов'язано з багатьма факторами: фізичною небезпекою, тривалою відсутністю вдома, фізичними вимогами, відповідальністю за суспільство та життя інших людей. Як наслідок, розвиваються різні психічні розлади та залежність від психоактивних речовин.

Військовий досвід є страшним, тому нормально реагувати на нього тривогою та емоційними проблемами, і це навіть може бути способом адаптації [16]. Цей стрес є важливим фактором продуктивності та емоційного благополуччя, а також визначальним фактором результатів роботи в військових умовах [15]. Ще важливішим є характер стресових факторів, які відчують солдати, та фактори, які можуть послабити зв'язок між стресом і результатами, наприклад, продуктивністю.

Бути солдатом у зоні бойових дій досить стресово і може впливати на емоційне та фізичне здоров'я. Військове життя чинить особливий тиск на людей та їхні сім'ї. Окрім ризику бойових поранень або смерті, військова служба часто означає довгі робочі години, тривалу відсутність вдома та часті поїздки по всьому світу. Солдати повинні стикатися з ворожими атаками, травмами та смертю своїх товаришів. Одним з найочевидніших джерел стресу у військовому житті є не тільки ризик травмування, але й сама травма.

Дослідження виявили низку захисних факторів, які можуть пом'якшити вплив стресу та запобігти появі емоційних і поведінкових проблем серед військовослужбовців. Серед них можна виділити ті, що безпосередньо пов'язані з окремими військовослужбовцями – особливості їхньої особистості, активна участь у навчанні та тренуваннях, лідерські якості – та ті, що пов'язані з умовами перебування – соціально-психологічна атмосфера, наявність соціальної підтримки, керівництво. Вони зміцнюють здатність особи пристосовуватися до стресу, труднощів і травматичних переживань та успішно їх долати.

Організаційна культура безпосередньо впливає на формування соціально-психологічної атмосфери. Організаційна структура військових підрозділів скрізь однакова і базується на чітких інструкціях та рекомендаціях. Для підтримання порядку, точного виконання завдань, чіткого формулювання та виконання інструкцій діє чітка вертикальна ланцюг командування. Водночас деякі військові підрозділи є надзвичайно ефективними та злагодженими у виконанні бойових завдань. Ці підрозділи настільки добре працюють як команда, що здається, ніби їх спеціально відібрали та підготували для цієї мети. Члени цих формувань інтуїтивно відчують, знають, що роблять, і досягають безпрецедентного рівня злагодженості. Вони працюють більше, ніж інші підрозділи, проводять репетиції, щоб гарантувати бездоганне виконання завдань. Вони виявляють витривалість і прагнення до перемоги, яке перевершує все інше. Це пояснюється сприятливою соціально-психологічною атмосферою та особливим настроєм, який відрізняє окремі підрозділи один від одного.

На формування соціально-психологічного клімату впливають організаційна культура та емоційний клімат. Можна виділити два рівні соціально-психологічного клімату: 1) пов'язаний з виконанням професійних завдань і 2) визначає соціальний комфорт окремих членів групи.

У дослідженнях зарубіжних вчених ми знаходимо показник функціональності групи, такий як згуртованість, наявність якого дозволяє нам називати групу «командою» [49].

«Згуртовані команди (тобто міцні зв'язки між членами) працюють краще і залишаються разом довше, ніж незгуртовані команди. Команди можуть виконувати більше завдань, працювати з меншою кількістю помилок і перевищувати продуктивність на основі лінійних сукупностей індивідуальної продуктивності». Це перший висновок, який Джеральд Ф. Гудвін, Ніккі Блексміт і Мередіт Р. Коутс висвітлюють у своєму огляді досліджень військових команд [29]. Вони підкреслюють важливість згуртованості та переваги, які сильні команди можуть надати організації.[9]

У формуванні згуртованості важливе значення мають такі атрибути організаційної культури як: відмінні нашивки для ідентифікації підрозділів, знання історії свого полку, традицій та досягнень підрозділу на полі бою.

Згуртованість зазвичай визначається як основа, що скріплює членів групи і підтримує їхні стосунки один з одним. Соціальні психологи вперше почали вивчати поведінку груп і групову динаміку в середині двадцятого століття і дійшли висновку, що найпоширенішими та загально визнаними складовими згуртованості є соціальна привабливість, груповий престиж і відданість справі [10].

Соціальна привабливість є першою з трьох складових. Вона зазвичай має дві форми. Перша з них – це міжособистісна привабливість — ступінь ідентифікації людини з іншими членами групи, найчастіше на основі бажаних характеристик інших у групі. З точки зору армії, це пояснення дещо важко визначити через різноманітність, яка існує в армійських підрозділах — до її складу входять представники різних прошарків населення. У військових підрозділах логічно припустити, що прихильність, яку ми відчуваємо, проявляється у вигляді соціальної прихильності до наших товаришів як членів групи, а не міжособистісної прихильності, тобто деперсоналізованої прихильності, оскільки члени групи цінуються настільки, наскільки вони уособлюють групу. Соціальна прихильність — це усвідомлення того, що ти належиш до підрозділу, який вражає своєю значимістю та діяльністю. Це не означає, що в межах більшої групи не можуть утворюватися групи, засновані на

міжособистісній прихильності, але на згуртованість групи в цілому більший вплив має соціальна прихильність, ніж міжособистісна.

Престиж команди – з трьох згаданих факторів цей найменш досліджений, але, ймовірно, один з найважливіших для армії. Дослідження армії показали, що «почуття гордості» тісно пов'язане з згуртованістю невеликих військових підрозділів. У цьому конкретному дослідженні «почуття гордості» розглядається як конструкція, яка «вимірює, наскільки солдат приймає легітимність армії, чи знаходить сенс і мету у своїй роботі та в армії, і чи пишається собою та своєю частиною». Назви підрозділів та традиції, які вони представляють, слугують символом для всіх військовослужбовців, що до них належать. [5]

Третім компонентом згуртованості команди є відданість виконанню завдань – цей компонент найчастіше згадується і найчастіше досліджується в літературі, присвяченій згуртованості команди, і саме він добре застосовується в армії. Армія за своєю природою є організацією, що виконує завдання. Її метою є боротьба і перемога.

В історії колективної ефективності та згуртованості команди є щось більше, ніж взаємні відносини. Прагнення досягти такого рівня згуртованості, який полегшує існування цілого, є більшим, ніж сукупність частин. Цей рівень ефективності ми починаємо досягати, коли члени команди (а) мотивовані наполегливо працювати на благо команди та (б) ставлять перед собою більш складні цілі і віддані їх досягненню. Зростання ефективності визначається двома критеріями, оскільки згуртованість команди сама по собі не обов'язково є позитивною. Згуртованість може підвищити або знизити продуктивність залежно від того, в якому напрямку рухається команда – чого вона хоче досягти. Тому надзвичайно важливо, щоб військові керівники визначили правильний напрямок, організували команду для досягнення максимального прогресу та мотивували її до досягнення цілей у цьому напрямку.

Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі потребує цілеспрямованих дій на рівні командування, психологічної служби та самих військовослужбовців. Впровадження систематичних тренінгів,

психокорекційних програм, а також розвиток навичок комунікації та взаємопідтримки — це ефективний шлях до зміцнення колективу в умовах бойового навантаження. [5]

Також, варто звернути увагу на особливості конфліктів у військовому колективі.

Військова діяльність є колективною діяльністю, яку здійснюють особи, яким держава довірила відповідальність за зброю та технологію. Військова спільнота є соціальною групою, основним завданням якої є військова оборона та захист держави. Характеристики військової спільноти такі: по-перше, її діяльність має велике соціальне значення, оскільки забезпечує функціонування інших спільнот (професійних, освітніх, сімейних) та суспільства в цілому; по-друге, ця діяльність детально регламентована і вимагає від військовослужбовців точного, правильного та послідовного виконання наказів та інструкцій; по-третє, відносини між військовослужбовцями чітко визначені: вони можуть бути професійними або офіційними (регулюються статутними нормами Збройних Сил України) та позаслужбовими або неформальними та емоційними (між військовослужбовцями, базуються на їхніх особистих почуттях, симпатіях, спільних інтересах, нахилах, а не на волі командирів та начальників).

У національній військовій психології військовий колектив — це військова організаційна одиниця, що базується на спільних ідеях і моральних цінностях, а також на спільних оперативних і бойових діях (служба, охорона тощо) і керується єдиним командиром. (служба, охорона тощо) під керівництвом єдиного командира. Отже, його характеристики такі [2]:

- надзвичайно організована група переконаних і дисциплінованих військовослужбовців, здатних самостійно (автономно) виконувати бойові, службові, навчальні та інші завдання
- певна соціальна спільнота, метою якої є захист батьківщини і яка характеризується єдиним розумінням військового обов'язку та спільною колективістською ментальністю.

Однак, залежно від характеру та мети діяльності колективу, кожен колектив має конкретні особливості, які відрізняють його від військового колективу.

Військова спільнота відрізняється від інших типів спільнот тим, що реалізує свої цілі та завдання в рамках збройного захисту своєї країни. Колектив можна вважати справді військовим, якщо всі його члени повністю усвідомлюють його завдання та цілі.

Особливість військового колективу полягає в тому, що він виконує свої завдання проти ворога за допомогою зброї, військової техніки та збройної сили. Таким чином, справжній військовий колектив — це колектив, члени якого не тільки розвинули в собі мужність, витривалість і стійкість, а й оволоділи глибокими навичками та вміннями вмілого використання техніки та зброї. Сучасна військова група відрізняється тим, що, крім вищезазначених характеристик, вона має ряд інших моральних і психологічних якостей, які надають їй сильну психологічну силу, що виходить за межі вже відомих зв'язків. Це духовний, моральний і внутрішній зміст кожного члена команди, який їх об'єднує. Вона складається з таких елементів [2]

- спільні моральні норми, що регулюють поведінку військовослужбовців (ці норми визначені у військовому статуті)
- спільні дії національного значення
- володіння військовими навичками або прагнення їх набути у кожного члена групи тощо.

Поняття міжособистісних стосунків між військовослужбовцями лежить в основі концепції колективу військової частини. Міжособистісні стосунки є вирішальними факторами (умовами), що визначають згуртованість підрозділу, активність і життєздатність об'єднання, членами якого вони є. Психологічні відносини між солдатами залежать від того, як вони сприймають один одного, як вони ставляться до спільних військових і професійних цілей тощо. Кожен у свій спосіб сприяє спільній діяльності.

Кожен член колективу, на власний розсуд, бере участь у спільній діяльності та пропонує власні рішення для виниклих проблем. Він надає свої навички у розпорядженні групи та просить допомоги у вирішенні власних проблем. Все це дуже індивідуально. Єдність, без якої не може існувати колектив або група, досягається не шляхом зрівняння членів військового колективу, а шляхом вирівнювання відмінностей, пошуку психологічної сумісності, максимізації та стимулювання міжособистісної симпатії. Таким чином, структура військової групи складається з двох взаємозалежних, взаємодоповнюючих, але значно відмінних психологічних комплексів. Перший зосереджується на загальній діяльності колективу, пов'язаній з виконанням службових і бойових завдань, а також інших покладених на нього обов'язків, а другий — на внутрішній, соціально-психологічній сфері колективу. Безсумнівно, обидва вони необхідні, оскільки мають об'єктивний характер і взаємозалежні.

Однак слід зазначити, що психологія певної групи, поряд із загальною психологією, відображає особливі умови, що характеризують життя групи. Саме ці особливі умови значною мірою визначають особливості психології даної групи. Хоча кожна група може розглядатися як носій соціальної психології, її «індивідуальна» психологія є унікальною.

Якщо говорити в загальному про відносини між військовослужбовцями, то можна виділити різні сфери в їх структурі: службову, соціально-політичну, позаслужбову (повсякденну) та їх нерозривний зв'язок — систему міжособистісних психологічних відносин.

Службові відносини є основною основою взаємодії людей під час виконання професійних завдань, включаючи солдатів у бою, на службі та в повсякденному житті. Система цих відносин передбачає точне виконання бойових, службових та професійних завдань і ролей. Ці відносини формально закріплені в організаційній структурі військової частини та викладені у відповідних інструкціях: законах, наказах, статутах, правилах та рекомендаціях. Однак як під час служби, так і поза нею виникають відносини між реальними

людьми, які мають розум, почуття та волю, що унеможлиблює проведення межі між відносинами в службі та поза нею, так само як неможливо визначити відносини в службі та поза нею. Міжособистісні психологічні відносини є частиною об'єктивних відносин, які мають дуже великий вплив на поведінку військовослужбовців. Через внутрішні психологічні обставини ці відносини іноді розвиваються спонтанно. Однак міжособистісні відносини відіграють дуже важливу роль у вирішенні проблем і завдань служби, тому вивчення структури міжособистісних відносин солдатів вимагає великої уваги і систематичного керівництва з боку командира. Ця необхідність обумовлена тим, що в міжособистісному спілкуванні виникають і розвиваються різні соціально-психологічні явища.

Одним з таких явищ є прагнення людини до самоствердження. Самоствердження — це прагнення людини зрозуміти і зберегти певну позицію в системі психологічних взаємовідносин групи, яка забезпечує їй повагу, визнання або довіру, любов або підтримку, допомогу або захист, і таким чином допомагає йому задовольнити свою потребу в спілкуванні з іншими, виразити свою індивідуальність і розкрити свої сильні сторони. Процес самоактуалізації - це активне прагнення людини розпізнати свої сильні сторони серед сильних сторін інших, порівняти і протиставити себе іншим, не втратити свою індивідуальність, розкрити свій потенціал, проявити себе, відігравати важливу роль у групі [2].

Розвиток суспільних відносин - це боротьба між протилежностями, між новим і старим, між закономірним і випадковим, між особистим і соціальним конфліктом. Психологія військових відносин також характеризується певною суперечливістю. Аналізуючи відносини між солдатами, ми можемо виявити випадки загострення протиріч, які мають значний вплив на самопочуття окремих солдатів і діяльність групи в цілому. Ми називаємо ці протиріччя конфліктами.

Конфлікт впливає на становище людини в суспільстві, в групі, на її статус та особисту гідність. Він може виникнути внаслідок перешкод на шляху досягнення особистих або колективних цілей [2]. Беручи до уваги кількість військовослужбовців, які беруть участь у конфлікті, можна виділити:

- парні конфлікти за участю двох осіб (начальник і підлеглий, два солдати),
- групові конфлікти за участю багатьох солдатів, конфлікти між групами,
- загальні конфлікти за участю майже всієї групи. Залежно від психологічного стану сторін, які беруть участь у конфлікті, конфлікти можуть мати високий, помірний або нульовий емоційний вплив. Людська психологія така, що люди далеко не завжди спокійні, коли справа доходить до бійки. Такі емоції, як гнів і лють, страх і обурення, образа і презирство збуджують людину і змушують її боротися з емоційною інтенсивністю і пристрастю. Емоційно неконтрольовані конфлікти приймають форму грубих і образливих дискусій, суперечок і бійок. Емоції можуть спонукати людей до нерозважливих вчинків, про які вони згодом шкодують [3].

Конфлікт може виникнути як спонтанно, так і з чіткої ініціативи. Виникнувши, він може одразу зникнути (короткочасний конфлікт), тривати деякий час (довготривалий конфлікт) або припинитися (затяжний конфлікт). Тривалість конфлікту зумовлена, серед іншого, нездатністю сторін вирішити його, відсутністю взаєморозуміння або надмірною емоційністю сторін. Особливо важливо вчасно знайти спосіб вирішення конфлікту, запропонувати правильне рішення іншим сторонам і зробити конфлікт керованим. Конфлікти можуть вирішуватися по-різному. Він може закінчитися або без втручання сторонніх, або за повної пасивності самих учасників, або за допомогою консультанта чи колег.

1.3 Роль особистості керівника у формуванні соціально-психологічного клімату у військовому колективі.

Керівництво військовим підрозділом — це організований процес, під час якого людей впливають на виконання місії та розвиток організації, визначаючи мету, напрямок та мотивацію їхньої діяльності. У війську командир — це той, хто через свою роль або визначені повноваження надихає та впливає на людей для досягнення цілей організації. Керівники армії мотивують людей, як в офіційному керівництві, так і поза ним, діяти, зосередитися на своїх думках і

приймати рішення в інтересах організації. Бути керівником набагато складніше, ніж просто віддавати накази. Вплив на інших може набувати різних форм. Слова, дії та цінності командира служать прикладом. Це можливо, якщо командир є також лідером. Останні військові дослідження виявили позитивний зв'язок між ефективністю лідера та соціально-психологічною атмосферою в підрозділі. Отже, військові керівники та командири несуть відповідальність за формування атмосфери, сприяючи справедливому та рівному ставленню та створюючи можливості для всіх військовослужбовців, громадян та членів їхніх сімей. Керівники організацій можуть поліпшити готовність груп до виконання своїх завдань, усунувши слабкі місця соціально-психологічної атмосфери.

Керівники повинні ставити перед підлеглими чіткі цілі, що можна зробити різними способами. Вони можуть використовувати прямі засоби, такі як прохання або накази. Згодом підлеглі усвідомлюють, що керівник спілкується у послідовному стилі управління та приймає рішення раціонально, що створює взаємну довіру та впевненість. Довіра, у свою чергу, призводить до створення згуртованої, інтегрованої та ефективною команди.

Даючи накази, командир повинен чітко пояснити, як він хоче, щоб солдати виконували свої завдання. Обов'язки керівника також включають визначення пріоритетності завдань, розподіл відповідальності за їх виконання (з наданням відповідних повноважень) та забезпечення того, щоб підлеглі розуміли військові стандарти виконання завдань [7]. Іншими словами, ресурси повинні бути розподілені правильно: людські, часові та матеріальні, але це вимагає чіткого стратегічного розуміння та мислення. Крім того, використання потенціалу підлеглих буде набагато ефективнішим, якщо солдати матимуть можливість використовувати власну ініціативу, здібності та уяву.

Щоб підлеглі успішно виконували свої завдання, керівник повинен створити атмосферу, яка їх мотивує. Це спонукає їх до виконання своїх завдань. Існує багато соціальних механізмів підтримки, які сприяють підтримці позитивної мотивації [2]. Мотивація керівника-менеджера полягає в тому, щоб розуміти потреби та бажання інших, узгоджувати та підвищувати індивідуальні

амбіції з цілями команди, а також впливати на інших і досягати більш амбітних цілей. Деякі члени групи мають високий рівень внутрішньої мотивації, тоді як інші потребують більше уваги. Мотивація стимулює ініціативність, коли потрібно щось зробити.

Соціально-психологічна ситуація в кожній установі формується взаємодією між її членами. Ця взаємодія є багатогранною, оскільки охоплює не тільки безпосередні міжособистісні стосунки, а й опосередкований вплив фізичного середовища — предметів і природних явищ. Емоційний стан однієї людини може впливати на емоційний стан інших, що, в свою чергу, відбивається на різних проявах людської діяльності та життєвого досвіду.

Ефективні керівники демонструють позитивне ставлення, якого вимагають від інших, дотримуються правил і подають хороший приклад своїми діями. Керівники можуть демонструвати приклади правильної поведінки різними способами, наприклад:

- Показувати приклад, бути зразком для наслідування. Лідери можуть демонструвати характер, сприяючи ефективному виконанню завдань, своєчасному виконанню завдань, особистому вигляду, фізичній формі та етичним стандартам. Вони також можуть демонструвати характер, виявляючи здоровий розсуд і мислення, рішучість, витривалість і терпіння.

- Розвиток бойового духу. Лідери можуть демонструвати бойовий дух як на полі бою, так і поза ним, виявляючи витривалість у складних і тривалих умовах та діючи правильно, незважаючи на труднощі, виклики та невдачі.

- Впевненість у собі в складних ситуаціях. Коли лідери стикаються зі складними ситуаціями, вони повинні демонструвати лідерські якості, впевненість у собі та спокій, навіть коли справи йдуть не дуже добре, і зберігати позитивний настрій у періоди труднощів або невдач.

- Демонструвати компетентність. Лідери можуть продемонструвати свою технічну та тактичну компетентність, виконуючи свої завдання на високому рівні. Вони повинні ділитися своїми знаннями про використання обладнання, процедур та методів і показувати, як вони залишаються інноваційними.

- Демонструвати концептуальні навички. Керівники можуть продемонструвати концептуальні навички, показуючи, як критично оцінювати складні ситуації, розуміти причинно-наслідкові зв'язки, розробляти плани та керувати ними.

- Шукати різні ідеї та перспективи. Лідери повинні заохочувати відверту комунікацію та бути відкритими до альтернативних пояснень і підходів для вирішення складних проблем [16].

Лідери повинні створювати атмосферу, яка відповідає військовим цінностям і культурі. Якщо дії керівника відповідають військовій культурі, це сприяє зміцненню взаємної довіри та формуванню згуртованої команди. Керівники, які створюють позитивну атмосферу, що відповідає військовій культурі, готують себе та свої організації до успіху. Однак якщо між цими цінностями та реальними практиками існує розрив — наприклад, якщо керівник бере участь у неетичній або негативній поведінці в організації або допускає її — це може призвести до цинізму, підірвати взаємну довіру та погіршити моральний стан.

Найкращі керівники піклуються про добробут своїх солдатів, цивільних співробітників армії та членів їхніх сімей. Вони збалансовують вимоги місії з добробутом своїх підлеглих, регулярно оцінюють їхній психічний, фізичний та емоційний стан і надають необхідну допомогу, коли це потрібно. Визнання змін у моральному стані та активне отримання чесних відгуків про здоров'я людей свідчить про зацікавленість, а також про прості дії, такі як терпляче вислуховування та задоволення потреб сім'ї. Хороші керівники також створюють сприятливий клімат взаємної довіри та гордості за те, що вони сприяють виконанню місії команди. Керівники також повинні бути дуже уважними до розвитку своїх підлеглих, щоб сприяти навчанню та розвитку і забезпечувати дотримання стандартів. [9] Коли керівники піклуються про членів організації та розвивають своїх підлеглих, вони підвищують задоволеність у відділі та сприяють поліпшенню командної роботи та соціального життя. З іншого боку, коли керівник демонструє, що йому байдуже до добробуту та розвитку членів

організації, він ризикує створити соціально-психологічний клімат, що характеризується низьким моральним духом і відсутністю довіри.

Щоб створити та підтримувати позитивну соціальну та психологічну атмосферу, керівник повинен спочатку зрозуміти поточний стан емоційних відносин у підрозділі. Дослідники військових структур визначають 10 факторів, пов'язаних з функціонуванням підрозділу:

1) Керівництво – командири регулюють навантаження своїх підлеглих у періоди великого навантаження, забезпечують їх необхідними ресурсами, контролюють їх і подають хороший приклад правильних дій. (Показники, що вказують на цей фактор: учасники беруть на себе ризики і виявляють дисципліновану ініціативність, добровільно беруться за складні завдання, між керівником і підлеглими існує комунікація, члени команди мають ресурси, необхідні для виконання своїх завдань. Показники, що вказують на відсутність цього фактору: часто трапляються нещасні випадки, відсутній ентузіазм під час виконання завдань, учасники важко переносять робоче навантаження).

2) Комунікація – вертикальна комунікація як вгору, так і вниз, чітке повідомлення цілей та очікувань, намірів та цілей керівника, чесна та відкрита комунікація. (Індикатори, що вказують на цей фактор: у складних бойових ситуаціях обговорюються та приймаються спільні рішення, керівники інформують підрозділ про труднощі. Ознаки, що вказують на відсутність цього параметра: часті конфлікти між членами, невиконані очікування, брак інформації, командири рідко дають зворотний зв'язок).

3) Повага/цінності – до всіх членів ставляться з гідністю та повагою, незалежно від раси, релігії чи статі. Образи, знуцання, дискримінація, сексуальні домагання/насильство не допускаються. (Ознаки, що вказують на наявність цього параметра: вони підтримують різноманітність та інклюзивність, запобігають небажаній поведінці, керівники ставляться до своїх підлеглих з повагою. Показники, що вказують на відсутність цього параметра: мають місце знуцання, домагання та дискримінація, різноманітність та культурні відмінності

не приймаються, учасники піддаються сексуальним домаганням та/або насильству).

4) Згуртованість у команді – члени команди добре співпрацюють і піклуються один про одного. Члени організації зазвичай відчують, що беруть участь у спільних зусиллях, пишаються тим, що належать до підрозділу, і роблять свій внесок у роботу. (Ознаки, що вказують на наявність цього фактора: учасники готові працювати разом для досягнення спільних цілей, подолання викликів та адаптації до мінливих обставин, діляться своїм досвідом, спілкуються та підтримують добрі стосунки. Ознаки, що вказують на відсутність цього параметра: часті конфлікти між членами, члени групи не відчують себе залученими до справи та до групової роботи, не допомагають один одному, не довіряють один одному).

5) Розвиток/зростання – члени організації мають ресурси, необхідні для розвитку своїх навичок і здібностей, і можуть розвиватися як на особистому, так і на професійному рівні. (Показники, що характеризують цей фактор: члени організації беруть участь в офіційних і неофіційних заходах з розвитку, мають індивідуальні плани розвитку, а їхні цілі відповідають місії організації, помилки розглядаються як можливість для навчання, керівники правильно розподіляють завдання, керівники розподіляють складні завдання між підлеглими, щоб забезпечити їм можливість для розвитку, члени організації виявляють дисципліновану ініціативність. Показники, що вказують на відсутність цього параметра: учасники не мають відповідних можливостей для розвитку своїх навичок, не шукають можливостей для розвитку, не мають чітких цілей професійного розвитку або не усвідомлюють, які навички хочуть розвивати, ефективність організації та її членів не відповідає очікуванням, члени уникають ризиків, керівники не обговорюють з підлеглими цілі професійного розвитку, не надають їм вказівок).

6) Інновації/адаптивність – керівники сприяють інноваціям та адаптивності, цінують і заохочують креативні та інноваційні ідеї. Вони заохочують членів організації вирішувати проблеми, бути гнучкими та приймати

нові виклики. (Показники, що вказують на цей фактор: члени організації діляться своїми новими ідеями, вирішують проблеми креативними способами, беруть на себе розумні ризики, розглядають проблеми як можливості, керівники заохочують відкриту комунікацію, визнають членів організації за те, що вони діляться своїми креативними ідеями. Ознаки, що вказують на відсутність цього фактору: учасники ставлять під сумнів традиційні припущення, мають труднощі з адаптацією до мінливого середовища, не ризикують, зосереджуються виключно на виконанні своєї роботи і не витрачають час на розробку ідей для поліпшення).

7) Розширення можливостей – члени організації користуються довірою та підтримкою під час виконання своєї роботи. Відповідальність розподілена належним чином, а члени організації заохочуються до прояву дисциплінованої ініціативи відповідно до намірів керівника. (Індикатори, що вказують на наявність цього чинника: співробітники знають, чого від них очікують, і мають необхідні повноваження для виконання своєї роботи, вони розглядають помилки як можливості для навчання, члени можуть брати розумні ризики та проявляти дисципліновану ініціативу для виконання своїх завдань, керівники розподіляють завдання належним чином, члени можуть вирішувати свої проблеми самостійно, керівники надають конструктивний зворотний зв'язок членам. Показники, що вказують на відсутність цього чинника: завдання є нечіткими та розмитими, рішення є нечіткими та іноді змінюються, члени команди не довіряють один одному.

8) Визнання – учасників оцінюють за їхніми здібностями та виконанням завдань, правильними діями. (Показники, що вказують на цей фактор: члени мотивовані до підвищення своєї продуктивності, розуміють, як їхня продуктивність впливає на успіх організації в цілому, відчувають себе цінними членами команди, керівники визнають результати своїх членів. Існує здорова конкуренція. Показники, що вказують на відсутність цього фактору: учасники не виявляють ініціативи, не задоволені своєю роботою).

9) **Порядок/дисципліна** Кожен член несе відповідальність за дотримання спільних військових норм. Дисципліна застосовується послідовно і справедливо, порядок підтримується. (Показники, що вказують на відсутність цього фактору: учасники розуміють очікування, норми застосовуються послідовно, висока участь в заходах організації, члени уважні до деталей, робочі місця чисті та впорядковані. Показники, що характеризують цей фактор: часті дисциплінарні заходи, керівники не підтримують порядок, учасники часто запізнюються або пропускають заплановані заходи).

10) **Справедливість** – завдання, можливості та кар'єрний ріст членів організації базуються на їхній продуктивності та здібностях, а не на незалежних факторах. (Показники, що вказують на цей фактор: рекомендації та вимоги однаково стосуються всіх членів групи, учасники мають рівні можливості для розвитку своїх навичок, завдання базуються на навичках та здібностях учасників, оцінки є об'єктивними та точними. Показники, що вказують на цей фактор: керівники отримують багато скарг, учасники незадоволені своєю роботою) [13].

Збройні сили є унікальним культурним інститутом, який суттєво впливає на своїх членів, сприяючи розвитку і трансформації їхніх ідентичностей. Незважаючи на зростаючий інтерес до досліджень ідентичності в армії, залишаються проблеми з концептуалізацією військової ідентичності, включаючи розуміння того, як вона формується, оцінку впливу військової культури на розвиток ідентичності та оцінку наслідків для психічного здоров'я.

Військова культура, динамічна сила, що формується спільними переконаннями, цінностями, поведінкою, нормами, символами і практиками, формує ідентичність, світогляд і соціальну взаємодію людей. Через норми, традиції, ритуали, цінності, лексику, форму одягу, підготовку і дислокацію військова культура регулює взаємодію і сприяє трансформації ідентичності серед особового складу.⁶⁻⁹ Цей свідомий перехід від цивільної до військової ідентичності має вирішальне значення для адаптації до військового життя.¹⁰⁻¹² Військова ідентичність, продукт цього унікального культурного контексту, далі формується і підтримується соціальними процесами, переплітається з

особистими ідентичностями і забезпечує основу для позиціонування у військовому соціокультурному контексті.^{18,19} Цей процес формування ідентичності виходить за рамки простого розуміння зовнішніх характеристик, таких як форма або ієрархія. Це складний психологічний шлях, де членство в групі пронизує особистість, формуючи самосприйняття, норми, ставлення, емоції, переконання і поведінку.²²⁻²⁶ Проблеми виникають, коли норми, цінності, переконання, ставлення і поведінка різних ідентичностей вступають у конфлікт, що потенційно може призвести до негативних наслідків для психічного здоров'я [20].

Військова служба суттєво впливає на ідентичність військовослужбовців, формуючи їхнє самосприйняття, світогляд, психічне здоров'я та благополуччя. Хоча деякі аспекти військової ідентичності є позитивними, наприклад, сильна центральна роль ветеранської ідентичності, що сприяє психологічному функціонуванню [20] і зниженню рівня суїцидальних думок [24], інші пов'язані з негативними наслідками. Аспекти прив'язаності ідентичності, такі як взаємозв'язок і сприйняття армії як сім'ї, корелюють з депресією, ПТСР і негативним впливом. Крім того, військова ідентичність зосереджена на «діях», тобто вчинках і діяльності солдата, і цей акцент може негативно впливати на психічне здоров'я, коли люди стикаються з проблемами, пов'язаними з нездатністю виконувати завдання, особливо під час реабілітації та військового переходу.

Дистрес від конфлікту між ідентичностями солдата і цивільного, що часто призводить до моральної травми, підкреслює вплив напруження ідентичності на психічний дистрес, а не травми як його основної причини. Моральна травма, визнана фактором, що сприяє несприятливим наслідкам для психічного здоров'я військовослужбовців, включає психологічний дистрес, спричинений діями або переживаннями, які порушують глибоко укорінені цінності. Конфлікти між цивільними і військовими цінностями можуть спричинити кризу ідентичності, що спричиняє спрямовані на себе негативні емоції, такі як почуття провини, сорому, тривоги та самоосуду.

Вöгjesson та ін. вказують, що екстремальні ситуації з ризиком для здоров'я і життя військовослужбовців є невід'ємними компонентами бойового розгортання. Майже кожен солдат зазнає бойового стресу в цих умовах. Вплив бойового стресу на військовослужбовців починається ще до безпосереднього контакту з противником і триває до моменту виходу із зони бойових дій. Постійна загроза здоров'ю та життю, зміна бойової обстановки, важкі та тривалі психологічні навантаження, що перевищують межі людських можливостей, втрата товаришів, жорстоке насильство з боку ворога можуть суттєво вплинути на психічне здоров'я та особистість комбатантів [16].

Одне з досліджень показало, що в перший рік бойових дій на сході України у 75-80% військовослужбовців розвинулися короточасні гострі стресові реакції, що супроводжувалися частковою або повною втратою боєздатності. Однак військова професійна діяльність не завжди відбувається в екстремальних умовах. Вона складається з двох компонентів: підтримання бойової готовності у повсякденних небойових умовах та несення служби в умовах бойових дій, бойових навчань. Основною метою діяльності в повсякденних умовах є професійна підготовка військовослужбовців до бойових дій.

Професійна діяльність військовослужбовців в умовах військового розгортання вимагає від військовослужбовця готовності до ефективного виконання будь-яких бойових завдань при максимальному збереженні життя, здоров'я та матеріальних ресурсів. До 2014 року основним напрямком реформування Збройних Сил України (ЗСУ) було скорочення як військовослужбовців, так і озброєння та військової техніки. Тому з початком бойових дій на сході України, в яких військовослужбовці ЗСУ та Національної гвардії України (НГУ) брали участь проти незаконних збройних формувань сепаратистів, підтримуваних Російською Федерацією, виникли певні проблеми. У перші роки війни більшість українських військовослужбовців не мали бойового досвіду, оскільки після Другої світової війни на території України не проводилися військові операції. На момент початку збройного конфлікту виявилось, що наявний рівень професійної та психологічної підготовки

українських військовослужбовців недостатній для ведення масштабних, нестандартних, асиметричних бойових дій [12]. За даними Блінова, 80-90% українських комбатантів мали ознаки бойової стресової реакції, у 25% учасників бойових дій згодом розвинувся ПТСР різного ступеня тяжкості. У 20% учасників бойових дій спостерігалися окремі симптоми дезадаптаційних реакцій, а у 27% військовослужбовців - тривога, депресія та ворожість .

11) Почуття та емоції солдатів у складних ситуаціях сучасного бою характеризуються високою інтенсивністю, великою різноманітністю та переходами від одних емоцій до інших. Це призводить або до сильної мобілізації сил, або до збільшення фізичних і психічних можливостей, або до порушення розумових і вольових процесів, і в цілому до дезорганізації діяльності солдата. У широкому спектрі емоцій і почуттів солдата особливе значення для ефективності його бойової діяльності мають любов до Батьківщини, ненависть до ворога, відповідальність за виконання обов'язку, військове товариство і переважання цих емоцій над негативними емоціями і почуттями (страх, сумнів, невпевненість). Індивідуальний і колективний ентузіазм, мужність і відданість завжди пов'язані з сильними емоціями. Особливо сильні емоції та емоційні стани (позитивні і негативні) з'являються на початку війни, під час перших боїв. Для того, щоб початок війни не створив емоцій, почуттів і ситуацій, які гальмують або навіть дезорганізують діяльність солдатів, необхідно заздалегідь проводити психологічну підготовку, накопичувати бойовий досвід і розвивати сильніші емоції та емоційну стійкість. Великий інтерес представляє динаміка емоцій та емоційних станів солдата, який збирається приступити до виконання бойового завдання. Перед виконанням складного бойового завдання солдат гостро усвідомлює минулі події свого життя. Емоційні образи спливають у його свідомості, він згадує людей і місця, близькі йому по духу. Солдат шукає у своїй пам'яті все, що йому близьке і рідне. Ці спогади впливають на його мотивацію виконувати свій обов'язок.

Перед боєм командир повинен активізувати національно-патріотичні почуття солдатів, вселити в кожного з них віру в перемогу. Типовий стан людини

в бою - це збудження та інтенсивні почуття й емоції. Під час бою ненависть до ворога, гнів, лють і злість досягають крайніх меж. Бойовий азарт, бажання перемогти і воля до боротьби сприяють мобілізації та збільшенню психічних, фізичних і моральних сил. Під час бою дуже важливо керувати емоціями солдатів і підтримувати їх, щоб зберегти у підлеглих прагнення до перемоги. У цьому відношенні внутрішня і зовнішня активність солдата відіграє особливо важливу роль. У пасивній ситуації людині важче протистояти небезпеці, її переповнюють негативні емоції, почуття і напруження. Коли солдат активний, він здатен контролювати себе і використовувати свої знання, навички та вміння належним чином.

Почуття та емоційний стан солдатів після бою (оборони, атаки, контратаки, відходу) залежать від результату, тривалості та інтенсивності бою, втрат, яких вони зазнали, та морально-психологічної підтримки, яку вони отримали від своїх командирів. На почуття, емоції та поведінку людей після бою також впливає той факт, що вони перебувають у середовищі, яке характеризується безпосередньою та потенційною небезпекою, і що їм можуть негайно призначити нове завдання. Питання страху потребує особливої уваги. Для того, щоб вміти запобігати та долати його, важливо знати його види та причини виникнення. Найпростіша форма страху - жах. Це емоційна реакція, яка виникає в результаті інстинкту самозбереження при безпосередній зустрічі з небезпекою. У бою страх викликається зустріччю з ворогом, вибухом гранати або бомби, пораненням. Він охоплює людину несподівано і може безпосередньо перешкоджати психічним процесам і діяльності солдата в цілому. Страх - це емоційний стан, який людина відчуває перед виконанням завдання, пов'язаного з ризиком для здоров'я або навіть життя. Деякі солдати відчувають страх перед і під час першого бою з бойовими патронами. Страх зазвичай виникає через брак практичного досвіду та інформації, необхідної для дій у складній ситуації. Страх сам по собі є серйозним емоційним станом. Він проявляється у тих, хто не знає, як діяти в тій чи іншій ситуації. Поведінка солдатів у небезпечних ситуаціях на війні та ситуації, які виникають під час військових навчань, є тому підтвердженням. Емоційний страх

викликається надзвичайними обставинами і на певний час паралізує здатність свідомо воювати. Людина перебуває в «летаргії», пасивно чекає або тікає від небезпеки, а функціонування нервової системи сильно порушується. Емоційний страх супроводжується загальною слабкістю і занепадом сил. Іноді емоційний страх призводить до втрати свідомості і навіть смерті. Індивідуальна паніка схожа на емоційний страх (за проявом, але не за механізмом). Панічна поведінка характеризується так званім інстинктом самозбереження. Вона мотивована захисними почуттями, а найпоширенішою технікою є уникнення ризику [23]. Щоб врятувати себе, панікери можуть прирікати інших на смерть, таким чином психологічно позбавляючи їх засобів, які допомогли б їм боротися з небезпекою. Індивідуальна паніка проявляється по-іншому: Людина відчуває повне безсилля і втрачає здатність міркувати, орієнтуватися, тверезо оцінювати події та взаємодіяти. Постійним і найнадійнішим протиотрутою від страху і паніки є патріотична спрямованість особистості військовослужбовця, високі стандарти поведінки, стійкий характер, професійні навички та морально-психологічна підготовка до бою. Загальним засобом проти страху і паніки є усвідомлення солдатами ситуації і майбутніх дій, наявність у них достовірної інформації про очікувані події, а також довіра до свого командира.

Існує кілька типів труднощів і перешкод, з якими стикається воїн. Саме через подолання цих труднощів і перешкод розкривається і розвивається його воля. Труднощі можуть бути зовнішніми (фізичними та соціальними) або внутрішніми (моральними, психологічними тощо). Зовнішні труднощі можуть бути, наприклад, пов'язані з особливостями середовища проживання, кліматичними умовами, станом ґрунту і т.д. Це фізичні труднощі. Це фізичні труднощі. Зовнішні труднощі можуть бути пов'язані з обов'язками служби, її обсягом, стресом, складністю тощо. Вони також включають труднощі, пов'язані зі спілкуванням, відносинами і соціальним середовищем. Внутрішні труднощі індивідуального характеру, такі як брак впевненості в собі, є елементами, з якими офіцер має справу, працюючи з новими солдатами. Те ж саме стосується сумнівів солдатів у власних професійних, службових або соціальних якостях, сумнівів у

правильності вибору професії тощо. Внутрішні труднощі індивідуального характеру також можуть бути наслідком певних фізичних особливостей людини, наприклад, через недостатній фізичний розвиток або фізичну інвалідність. Ці труднощі нелегко виявити, оскільки люди іноді соромляться говорити про них. У цьому випадку зазвичай корисними є непрямі ознаки. Наприклад, можна припустити, що постійна погана поведінка солдата, якщо немає інших причин, пов'язана саме з цими труднощами.

Соціально-психологічний клімат – це якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини. [7].

Особистість керівника відіграє вирішальну роль у формуванні соціально-психологічного клімату у військовому колективі. Лідерські якості, стиль управління, здатність до емпатії та комунікації, а також моральні цінності керівника безпосередньо впливають на атмосферу в колективі, рівень взаємодії та мотивації військовослужбовців.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ

2.1. Підбір методів, опис і процедури дослідження

Мета емпіричного дослідження: визначити психологічні та соціальні чинники, що впливають на клімат у військовому колективі.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Підібрати й обґрунтувати псих діагностичні методики для оцінки психологічних особливостей військовослужбовців та аспектів соціальної взаємодії у військовому колективі.

2. Розробити авторську анкету для формування репрезентативної вибірки та визначення деяких соціально- демографічних показників, що можуть чинити вплив на клімат у військовому колективі.

3. Проаналізувати та інтерпретувати отримані результати

4. Провести математико- статистичну обробку та виявити фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат військового колективу.

5. Розробити практичні рекомендації щодо формування позитивного соціально- психологічного клімату у військовому колективі.

Шкала ситуативної та особистісної тривожності Ч.Д. Спілберга, адаптована за Ю. Ханіним.

Цей метод був розроблений у 1964 році К. Д. Спілбергом і складається з двох частин, кожна з яких містить 20 питань. Перша шкала (STAI: X-1) дозволяє визначити, як людина почувається на момент обстеження, тобто діагностувати її поточний стан або ситуативну тривожність. Друга шкала (STAI: X-2) має на меті визначити, як людина зазвичай почувається, і діагностувати тривожність як особистісну рису. Особистісна тривожність (AP) вважається відносно стабільною індивідуальною рисою, що характеризує ступінь тривожності, занепокоєння та емоційної інтенсивності, які виникають під впливом стресових факторів. Реактивна тривожність (AR) або ситуативна тривожність (AS) — це

стан, що характеризує ступінь тривожності та емоційної напруженості, які виникають і розвиваються як реакція на певний стресовий фактор. Шкала Спілберга для реактивної та особистісної тривожності — єдиний метод, що дозволяє виміряти тривожність як рис особистості, так і як стан. При інтерпретації результату бали оцінюються наступним чином: менше 30 балів — низький рівень тривожності, 31–45 — помірний рівень тривожності, 46 і вище — високий рівень тривожності.

Опитувальник депресії А. Бека (BDI)

Депресійний опитувальник Бека використовують мільйони психологів і психіатрів у всьому світі для діагностики депресії. У 1980 році його опублікував Аарон Бек, засновник когнітивної терапії. Шкала складається з 21 питання, які допомагають розпізнати основні симптоми депресії. Кожне питання складається з п'яти тверджень. Ці твердження класифікуються за ступенем тяжкості симптомів депресії в цілому. Оцінки обчислюються наступним чином: кожна відповідь отримує оцінку від 0 до 3, залежно від тяжкості симптомів. Сума балів коливається від 0 до 63 і зменшується з поліпшенням стану. Зазвичай шкала має дві підшкали: одна стосується фізичних симптомів психічного розладу (харчування, сон, сексуальне життя), інша — емоційних і когнітивних симптомів (маніакально-депресивний психоз). Перша має діапазон від 14 до 21 балів, друга — від 1 до 13 балів. Для відстеження динаміки депресії тести проводяться регулярно, кожні 2 тижні.

Діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойка, що містить 84 питання, дозволяє оцінити емоційне вигорання, включаючи аспекти роботи та міжособистісних стосунків. Він ідентифікує три фази вигорання (напругу, резистентність, виснаження) з характерними симптомами для кожної. Методика виокремлює 16 показників, включаючи шкали та загальні оцінки, і є ефективною для дослідження у різних сферах. Розроблено з урахуванням специфіки пострадянських країн, опитувальник акцентує на емоційному компоненті вигорання.

Методика «Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Лутошкін В.М.). Мета: з'ясувати, наскільки респонденти задоволені своїми колегами. Учасникам опитування пропонуються різні рівні характеристик розвитку групи: «Піщаний насип», «М'яка глина», «Маяк», «Червоні вітрила», «Палаючий смолоскип».

«Піщаний насип». Подивіться на піщинки: скільки піщинок ви зібрали, і при цьому кожна з них унікальна. Вітер дме і забирає деякі з них, розкидаючи по землі. Сильний вітер дме, і піщинки зникають.

Те саме відбувається в групах людей. Всі вони як піщинки: нібито вони разом, але при цьому всі окремі. Ніщо не пов'язує людей. Тут люди або мало знають один одного, або не наважуються, або, можливо, не хочуть наближатися один до одного. Немає спільних інтересів, немає спільних тем. Відсутність стабільного, шанованого центру призводить до розколу в групі.

Група існує формально, але не приносить радості та задоволення всім, хто до неї належить.

«М'яка глина». Загальновідомо, що м'яка глина — це відносно пластичний матеріал, з якого можна ліпити різні предмети. В руках умілого майстра (яким може бути керівник або організатор групи, класу або групи учнів) цей матеріал перетворюється на художні твори, на красиві предмети. Але він також може залишитися просто шматком глини, якщо не докласти зусиль. Коли м'яка глина потрапляє в руки невпевненої людини, вона може набути невиразних форм. У групі, яка знаходиться на цьому рівні, можна побачити перші спроби згуртувати групу, хоча вони все ще невпевнені, не все вдається організаторам, і вони не мають достатнього досвіду роботи в групі. Тут група тримається разом завдяки суворій дисципліні та вимогам керівництва. Умови різні – дружні, конфліктні. Учасники колективу рідко допомагають один одному з власної ініціативи. Існують закриті групи друзів, які мало спілкуються між собою і часто сваряться. Ще немає справжнього лідера – хорошого організатора – або його важко знайти, тому що ніхто його по-справжньому не підтримує.

«Маяк». У бурхливому морі маяк дає впевненість як досвідченому моряку, так і новачку: курс правильний, «продовжуйте так!» Ми бачимо, що маяк не світиться постійно, а випромінює світло з регулярними інтервалами, ніби кажучи: «Я тут, готовий допомогти». Нова група стурбована тим, чи всі на правильному шляху. У такій групі переважають співпраця, взаємодопомога та бажання співіснувати. Але бажання – це ще не все. Дружба та взаємодопомога вимагають постійного полум'я, а не лише спорадичних, хоч і частих, спалахів. У групі є люди, на яких можна покластися. Це шановані «вогнеборці», які не дають полум'ю згаснути, – організатори, активні члени. Ця група відрізняється від інших груп своєю індивідуальністю. Однак іноді важко зібрати волю, знайти спільну основу для всього, проявити наполегливість у подоланні труднощів, і не всі члени групи завжди мають достатньо сил, щоб підкоритися колективним вимогам. Ініціативи недостатньо, вони не часто пропонують поліпшення не тільки в групі, але й у більшій спільноті, до якої вони належать. Активність проявляється лише хвилями і лише у деяких з них.

«Червоні вітрила» є символом прогресу, відданості, дружби та почуття обов'язку. Тут діє принцип «один за всіх, всі за одного». Дружня підтримка та інтерес до інших поєднуються з відданістю принципам і взаємним вимогам. Екіпаж корабля — досвідчені та надійні організатори, шановані товариші. Всі звертаються до них за порадою та допомогою, і вони надають її без вагань. Більшість членів «екіпажу» пишаються своєю єдністю, всі разом переживають однакові невдачі. Група цікавиться іншими групами, наприклад, проблемами сусідів. Іноді вона пропонує допомогу, коли її просять. Хоча група згуртована, бувають моменти, коли вона не готова зустріти бурі та негаразди. Вона не завжди має сміливість відразу визнати свої помилки, але з часом ситуація може нормалізуватися.

«Палаючий смолоскип» — це живий вогонь, «паливом» для якого є тісна дружба, спільна воля, взаєморозуміння, ділова співпраця та те, що кожен несе відповідальність не тільки за себе, а й за всю спільноту.

Тут добре проявляються всі риси спільноти, які ми бачили на сходах «Червоного вітрила». Але це ще не все. Ми можемо сяяти і для себе, коли продираємося крізь хащі, лазимо по скелях, спускаємося в ущелини і прокладаємо нові стежки. Але чи можна відчувати себе щасливим, коли хтось інший страждає, коли за тобою стоїть спільнота, групи, які потребують твоєї допомоги і твердої руки? Саме в справжній спільноті люди безкорисливо приходять на допомогу, роблять все, щоб бути корисними іншим і, як легендарний Данко, освітлюють шлях іншим теплом свого серця. Опитані оцінюють рівень розвитку своєї спільноти. На основі відповідей вчитель за п'ятибальною шкалою може визначити, наскільки учні задоволені своїм класом, і з'ясувати, як учні оцінюють згуртованість і єдність класу. Водночас можна виявити учнів, які недооцінюють або переоцінюють (відносно середньої оцінки) рівень розвитку колективних відносин, а також тих, хто задоволений або незадоволений ними.

Соціометрія. Під поняттям соціометрія ми розуміємо вивчення структури міжособистісних відносин у невеликій соціальній групі шляхом аналізу виборів, які члени групи роблять на основі певних соціометричних критеріїв. Поняття «соціометрія» має латинське походження і означає: вимірювання міжособистісних відносин у групі. Він з'явився в соціальних науках наприкінці 1800-х років у зв'язку з спробами застосувати математичні методи в дослідженні соціальних явищ. Найважливішим внеском у розвиток методології соціометричних досліджень, процесів вимірювання та математичних методів обробки первинної інформації є робота соціопсихолога Джейкоба Морено (1889–1974). Розробивши систему структурного аналізу малих груп, Морено також сформулював стратегічне завдання соціометрії. На його думку, вона полягає в забезпеченні умов на робочому місці та в житловому середовищі, які дозволяють людям працювати і жити в оточенні людей, які є до них доброзичливими і симпатичними.

Соціометричне опитування істотно відрізняється від інших видів соціологічного дослідження за характером вихідних даних, способами їхнього

представлення, процедурою опитування та методах аналізу зібраної інформації. На відміну від інших видів опитування результатом виміру тут є не характеристика респондента (тобто значення ознаки, виміряної в тому чи іншому типі шкали), а взаємини між респондентами. Якщо в інших видах опитування відповідь усіх респондентів на будь-яке запитання породжує розподілення опитаних за ознакою, що відповідає даному запитанню, то відповіді всіх членів групи на дане соціометричне запитання породжують структуру відносин. Ця відмінність призводить до виникнення спеціальних способів представлення зібраних даних: отримана структура представляється у вигляді спеціального малюнку (соціограми) або таблиці (соціоматриці).

1) Підготовчий етап соціометричного дослідження – складається соціометрична картка, в якій фіксуються основні відомості про досліджувану особу та її індивідуальний вибір. Для цього соціометрична картка повинна містити відповідні критерії вибору, які формулюються у вигляді запитань.

У соціометрії критеріями відбору є бажання особи брати участь у певній діяльності разом з іншою особою. Питання формулюються приблизно так: «З ким би ви хотіли...?» Усі відповідають на питання, які можуть стосуватися певної сфери міжособистісних відносин.

Критерії можуть бути:

- * позитивними («З ким би ти хотів провести відпустку?»);
- * негативними («Якби у тебе була можливість, якого однокласника (колегу) ти б перевів в іншу групу (клас)?»).

Щоб вибрати правильні критерії та провести дослідження належним чином, необхідно виконати ряд вимог:

1) Запропоновані критерії повинні стосуватися всієї групи. Критерій, який не пов'язаний з практичним використанням мов програмування, очевидно, не підходить: «З ким би ти хотів вивчати мови програмування?»

2) Критерій повинен відображати відносини між колегами і давати можливість вибрати однокласників (колег). Критерій «Чи є життя на Марсі?» також не підходить.

3) Критерій повинен описувати конкретну, реальну ситуацію для вибору однокласників (колег).

4) Кількість критеріїв залежить від того, як довго члени групи знають один одного (чим довше триває стосунки, тим більше критеріїв можна використовувати), але їх кількість не повинна перевищувати 5-7.

Методика дослідження групової згуртованості (Сішора)

Згуртованість групи є одним з найважливіших факторів, що визначає ступінь інтеграції всередині групи, її згуртованість – це не можна просто визначити за допомогою розрахунку відповідних соціометричних показників. Набагато простіше це зробити за допомогою методу, що складається з 5 питань, на кожне з яких пропонується кілька варіантів відповідей. Відповіді кодуються балами відповідно до значень, вказаних у дужках (максимум +19 балів, мінімум -5). Бали повинні бути вказані в усьому опитуванні. Рівні згуртованості групи: 15,1 бала і вище – високий, 11,6-15 балів – вище середнього, 7-11,5 – середній, 4-6,9 – нижче середнього, 4 і нижче – низький.

Характеристика вибірки

Дослідження проводилось на базі 93 Окремої механізованої бригади «Холодний яр» (в/ч А1302, пп В2830). Варто зазначити, що ця бригада приймає найактивнішу участь у бойових діях з 2014 року. Для формування репрезентативної вибірки була розроблена авторська анкета, що дозволяє отримати соціально- демографічні дані учасників дослідження.

У опитуванні взяли участь 50 військовослужбовців. З огляду на те, що робота військовослужбовців в умовах тотального військового вторгнення не регламентована і вимагає швидкої реакції, опитування проводилося за допомогою електронної платформи Google forms. Участь в опитуванні була добровільною. В опитуванні взяли участь 42 чоловіки та 8 жінок.

Візуально статевий склад учасників дослідження представлено на рис. 2.1



Рис. 2.1. стать учасників дослідження

Тож, як видно, 84% учасників дослідження- чоловіки й 16%- жінки. Такий склад вибірки відповідає загальній ситуації у військових підрозділах ЗСУ станом на 4-ий рік повномасштабного військового вторгнення [45].

У дослідженні взяли участь військовослужбовці віком від 20 до 55 років. Середній вік становив 34,6 року. Розподіл учасників дослідження за віком показано на рисунку 2.2.

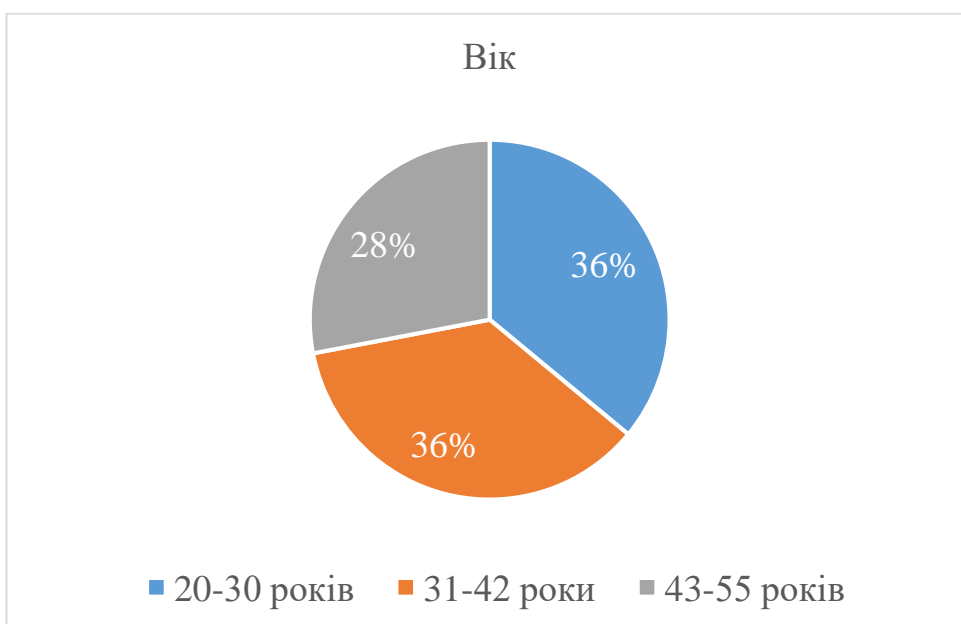


Рис. 2.2 Віковий склад учасників дослідження

В дослідженні прийняли участь представники солдатсько- сержантського та офіцерського складу. Професійно- соціальний статус учасників дослідження представлено на рисунку 2.3.

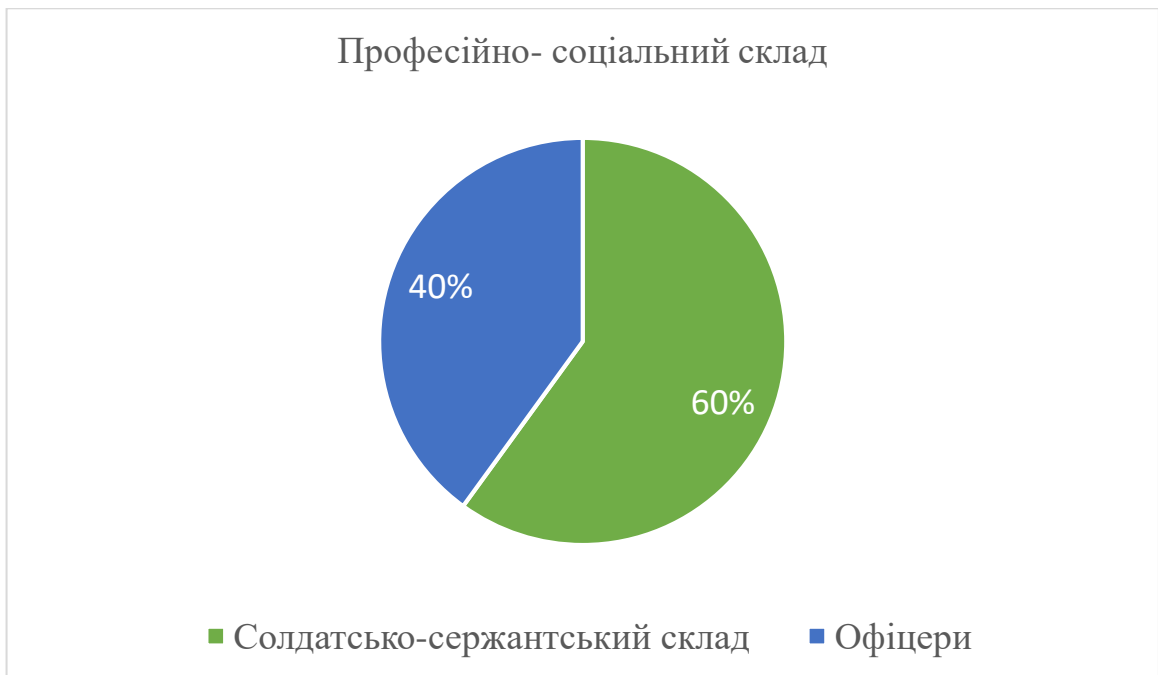


Рис. 2.3. Професійно- соціальний склад учасників дослідження

Стаж служби учасників дослідження представлено на рисунку 2.4.

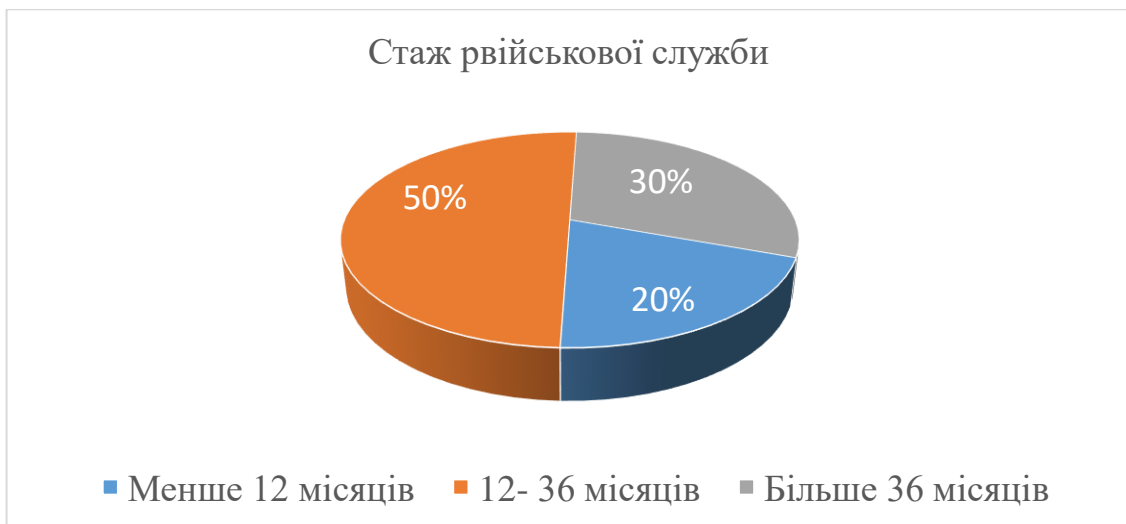


Рис. 2.4. Стаж військової служби учасників дослідження

В дослідженні прийняли участь як мобілізовані військовозобов'язані громадяни України, так й ті, хто добровільно заключив контракт із ЗСУ, що відображено на рис. 2.5.

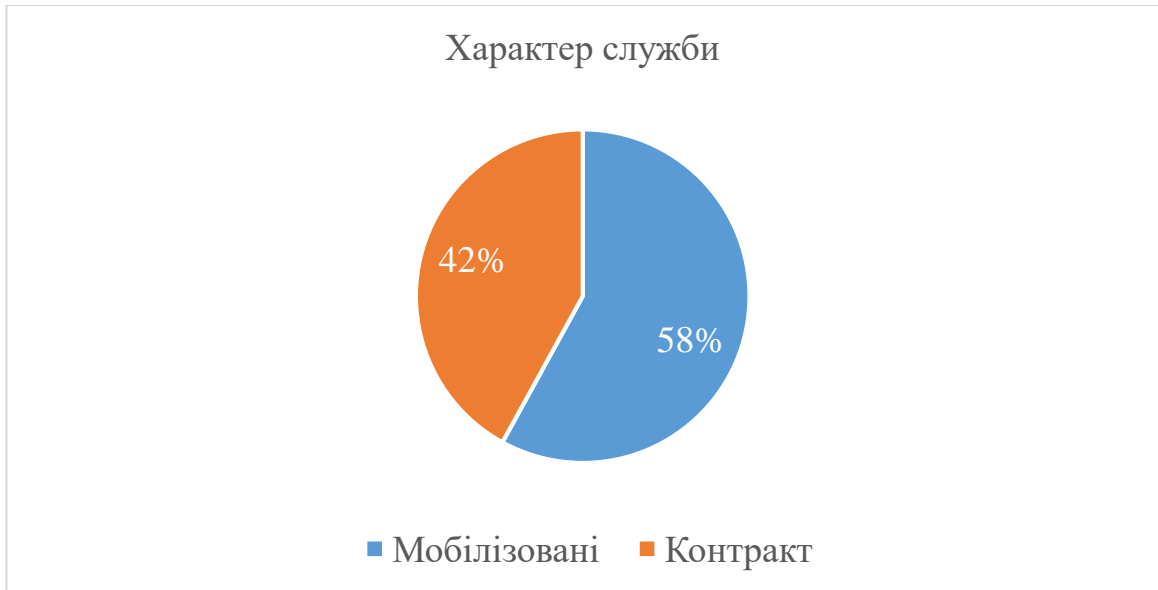


Рис. 2.5 Характер служби

Інші показники опитування представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Данні учасників на момент проведення дослідження

	Так	Ні
Наявність родини	64%	36%

Рівень задоволеності взаємовідносинами в команді представлено на рисунку 2.6.

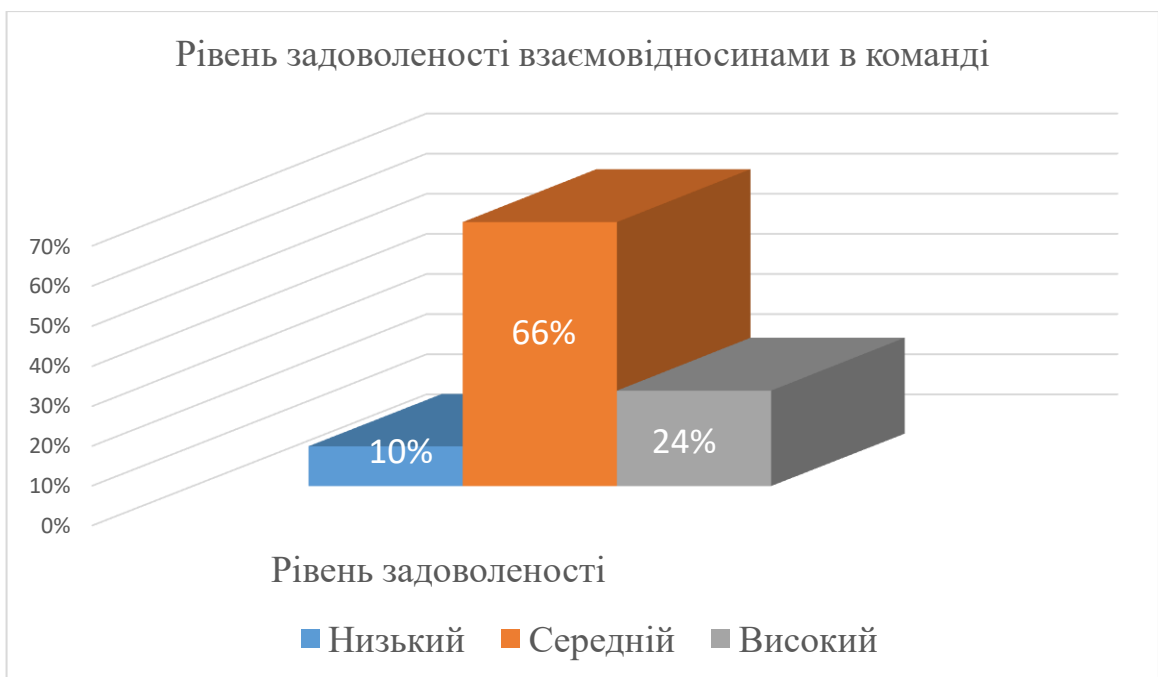


Рис. 2.6. Рівень задоволеності взаємовідносинами в команді.

Це означає, що більшість учасників опитування вважають, що вони працюють у команді, де склалися хороші професійні та міжособистісні стосунки.

Як було зазначено вище, для ефективного функціонування військового колективу необхідна дисципліна та високий рівень довіри до командування.

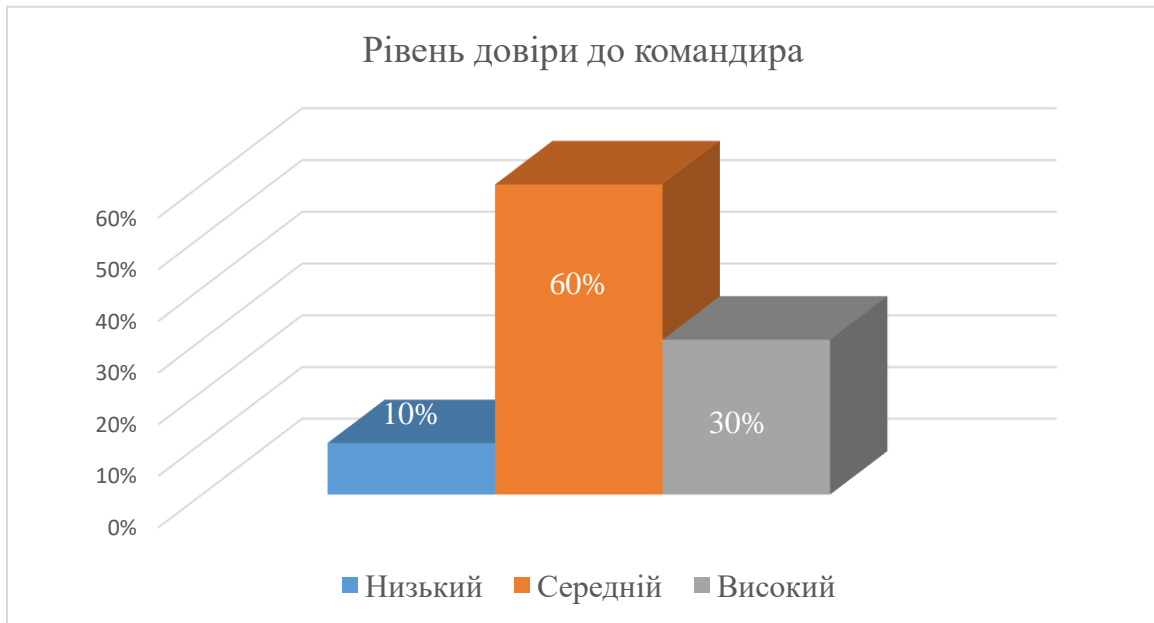


Рис. 2.7 Рівень довіри до командира

Отже, третина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні мають високий рівень довіри до командира, ще 60% мають середній рівень довіри й 10% не довіряють командуванню.

Звернення по допомогу до військового психолога представлені на рис. 2.8



Рис. 2.8 Звернення військових до психолога

Як можна бачити, переважна більшість респондентів не звертається до психолога, лише 12% учасників дослідження зверталися хоч один раз і 8% - декілька разів. Жоден з учасників дослідження не повідомив про регулярну роботу з психологом.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

Результати *методики «Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Лугошкін В.М.)* представлено на рис. 2.9

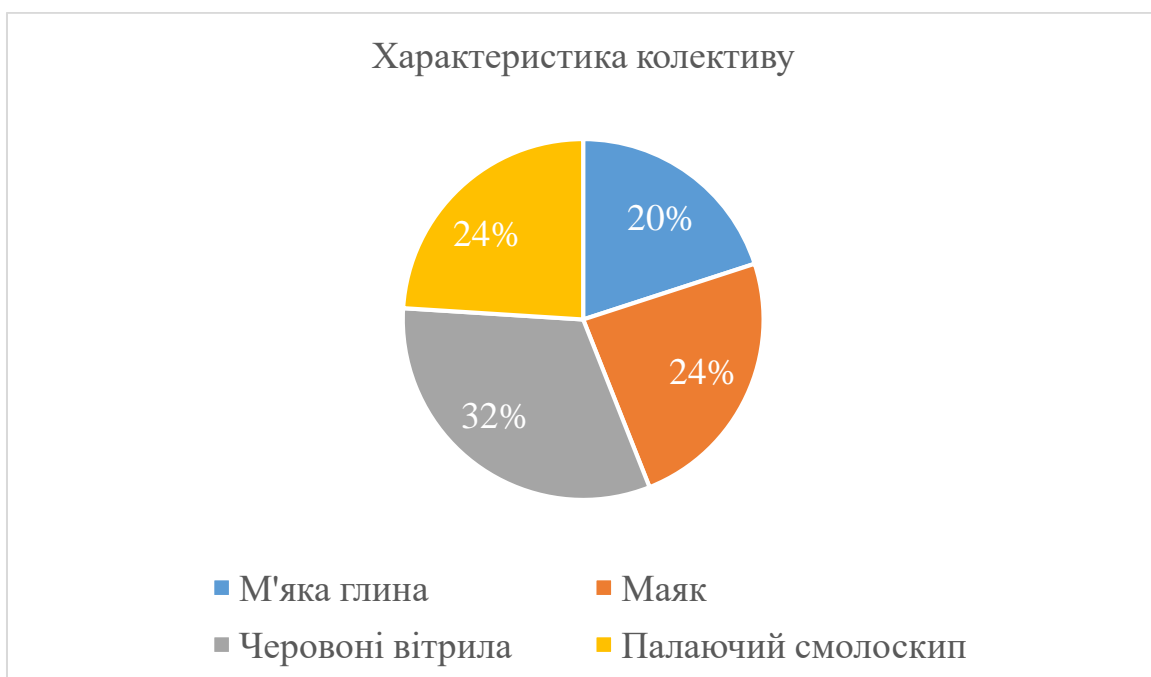


Рис. 2.9 Оцінка соціально- психологічного клімату в колективі

Тож, як можна бачити, найчастіше військовослужбовці, що прийняли участь в дослідженні-32% порівнюють свій колектив із «Червоними вітрилами», тобто, командою, в якій діє принцип «один за всіх, всі за одного». Кожен п'ятий респондент вважає, що група тримається разом завдяки суворій дисципліні та вимогам керівництва, умови різні – дружні, конфліктні. 24% учасників дослідження вважають, що їхній колектив більше схожий на маяк- переважають співпраця, взаємодопомога та бажання співіснувати, проте не всі члени групи завжди мають достатньо сил, щоб підкоритися колективним вимогам, при цьому в групі є люди, на яких можна покластися. Варто звернути увагу, що жоден з

учасників дослідження не порівняв свій колектив із піщаним насипом, при цьому кожен четвертий респондент вважає, що його\її військовий колектив- це «палаючий смолоскип», що є тісна дружба, спільна воля, взаєморозуміння, ділова співпраця та те, що кожен несе відповідальність не тільки за себе, а й за всю спільноту.

Результати визначення рівня депресії за *методикою А. Бека* представлені на рис. 2.10.

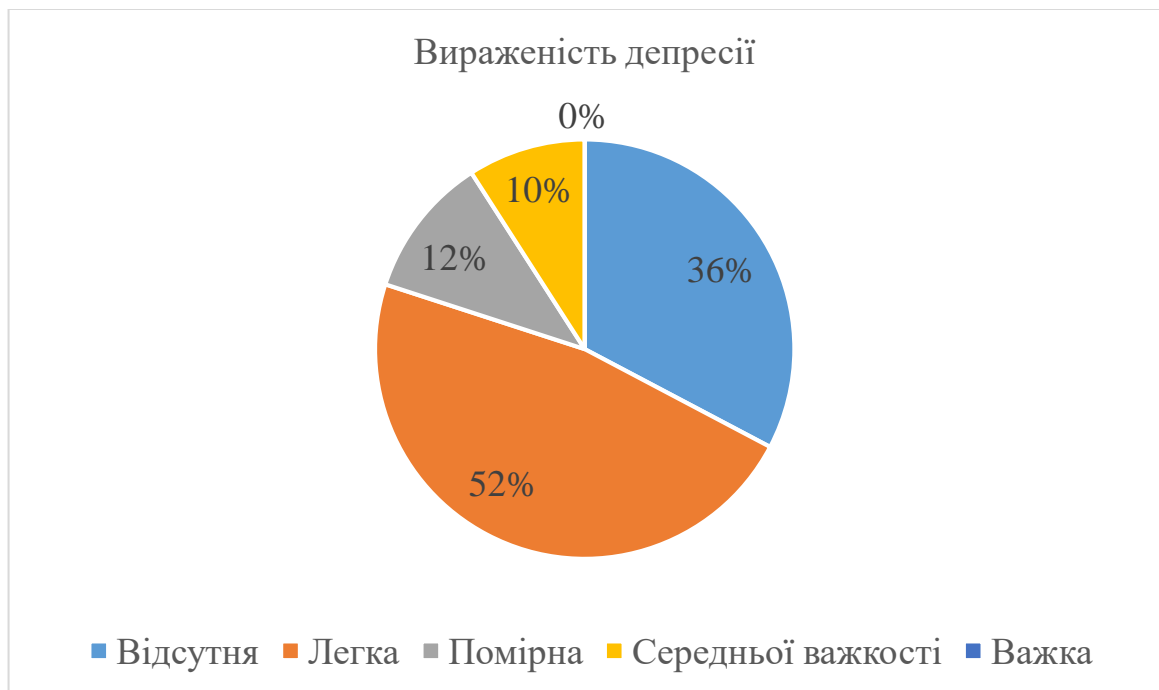


Рис. 2.10. Вираженість депресії

Як можна бачити, у 36% військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні відсутні ознаки депресії, у 52% наявні ознаки легкої депресії, 12% мають помірну депресію й 10 % потребують особливої уваги та консультації психіатра, бо мають ознаки депресії середньої важкості.

Визначення ситуативної та особистісної тривожності Ч.Д. Спілберга в адаптації Ю. Ханіна

Результати визначення ситуативної та особистісної тривожності Ч. Д. Спілберга в адаптації Ю. Ханіна представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Середній рівень ситуативної та особистісної тривожності в учасників дослідження в залежності від віку.

	СТ	ОТ
Солдатсько-сержантський склад	47	56
Офіцери	53	60
20-30 років	42	48
31-42 років	58	63
43-55 років	48	67
Стаж військової служби до 12 міс.	48	59
Стаж військової служби 12-36 міс	47	48
Стаж військової служби більше 36 місяців	51	54
Мають родину	45	48
Родини не мають	52	53
Низький рівень задоволеності взаємовідносинами в колективі	64	68
Середній рівень задоволеності взаємовідносинами в колективі	48	51
Високий рівень задоволеності взаємовідносинами в колективі	45	43

Як бачимо, офіцери виявляють високий рівень ситуаційної та особистої тривожності, тоді як залежно від професійного та соціального статусу спостерігається статистично значуща різниця в рівні тривожності $p < 0,001$ (визначено за допомогою t-критерію Стьюдента). Це можна пояснити відповідальністю офіцерів. Існує також різниця між рівнем ситуаційної та особистої тривоги між тими, хто має сім'ю, і тими, хто вважає себе самотнім. Ті, хто не має сім'ї, демонструють значно вищі показники $p < 0,05$. Особливу увагу

слід звернути на 10% учасників дослідження, які демонструють низький рівень задоволеності своїми відносинами в колективі. Дуже високий рівень стресу свідчить про погану адаптацію, сприяє емоційному виснаженню та значно підвищує ризик розвитку психічних розладів, таких як панічні атаки та генералізований тривожний розлад.

Загальний рівень ситуативної тривожності військовослужбовців, які приймали участь в дослідженні, представлено на рисунку 2.11, а рівень особистісної тривожності- на рисунку 2.12.



Рис. 2.11 Рівень ситуативної тривожності в учасників дослідження

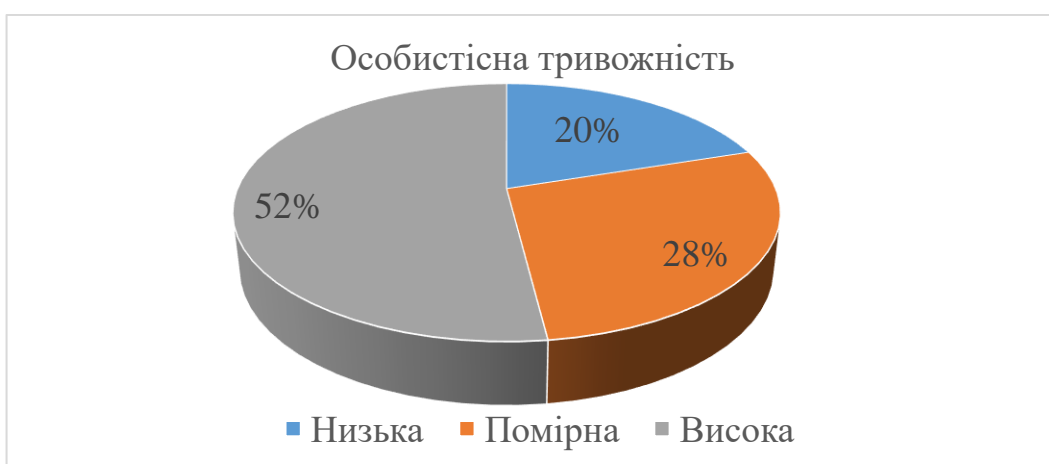


Рис. 2.12 Рівень особистісної тривожності в учасників дослідження

На основі методології С. Д. Спілберга, за результатами дослідження, встановлено, що 30% учасників виявляють високий, 42% – середній рівень

ситуативної тривожності, проте, незважаючи на це, більше половини учасників дослідження виявляють високий рівень особистої тривожності (52%), а ще 28% – середній рівень особистої тривожності.

Діагностика емоційного вигорання» В.В. Бойко.

Результати визначення емоційного вигорання з урахуванням статі представлені в таблиці 2.3

Таблиця 2.3

Стадія емоційного вигорання військовослужбовців з урахуванням соціально-професійного статусу

	Солдатсько-сержантський склад	Офіцери	Показники t-критерію Стьюдента
Напруга	8 (26,7%)	5 (25%)	0,43
Резистенція	16 (53,3%)	11 (55%)	0,76
Виснаження	6 (20%)	4 (20%)	0

Як можна бачити, виявлені деякі відмінності в проявах емоційного вигорання між представниками солдатсько-сержантського складу та офіцерів, проте, ці відмінності не мають статистичної достовірності ($p > 0,1$)

Порівняльний аналіз стадій емоційного вигорання в залежності від терміну та характеру військової служби представлено в таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Стадії емоційного вигорання з урахуванням рівня кваліфікації

	Напруга	Резистенція	Виснаження
Термін служби менше 12 міс.	2 (20%)	6(60%)	2 (20%)
Термін служби 12-36 міс.	6 (24%)	15(60%)	4(16%)
Термін служби більше 12 міс	5 (33,3%)	6 (40%)	4 (26,7%)
Контракт	6 (28,7%)	11(51, 8%)	4 (19,5%)
Мобілізовані	7 (24,1%)	16 (55,2%)	6 (20,7%)

Тож, найбільше стадію виснаження визначено у тих, хто несе службу в лавах ЗСУ більше 36 місяців (26,7%), а найменше- у тих, хто служить від 1 до 3-х років (16%) Відмінності між групами статистично достовірні, що перевірено за

допомогою критерію Манна- Уїтні. Щоб бути значущим для будь-яких заданих n_A і n_B , отримане U повинно бути рівним або меншим критичного значення в таблиці. В нашому дослідженні $n_A=25$, $n_B=15$, $U=21$, $U_{крит.}=27$ для $\alpha = 0,05$.

Варто звернути увагу, що стадія виснаження приблизно однаково визначається як у тих військовослужбовців, що були мобілізовані, так і в тих, що несуть службу за контрактом.

Загальні показники емоційного вигорання військовослужбовців, які прийняли участь в дослідженні, показано на рисунку 2.13.



Рис. 2.13. Стадії емоційного вигорання учасників дослідження

Отже, серед опитаних військовослужбовців більшість- 54% знаходиться у другій фазі- резистенції, однак, особливої уваги заслуговують 10 учасників дослідження- 20%, що перебувають у стадії виснаження.

Результати **соціометричного дослідження**: Емоційна експансивність найбільше виражена у Івана С.-0,727, Сергія А.- 0,734, Вадіма Ш.- 0,715, Віктора К.- 0,721 та Галини Н.- 0,708 найнижчу міру комунікації в групі мають Святослав Н.-0,273, Захар К.-0,265 та Олексій П.-0,261

Показник емоційної згуртованості групи: 0,364 – вище за середній.

Соціометричний індекс групової згуртованості $KB=0,825$, тож групова згуртованість вище за середній рівень. Командири першої та другої рот Максим Н., та Павло Д. мають достатньо високий індекс позитивного статусу та низький індекс негативного статусу. Між формальним та неформальним лідерами існує

позитивний взаємний зв'язок. Мікрогрупи не виявлені. Виявлено 12 розбіжностей між позитивними та негативними виборами. В цілому досліджуваний військовий колектив має рівень згуртованості вище за середній.

Результати *визначення групової згуртованості за методикою М. Сішора* представлено на рис. 2.12

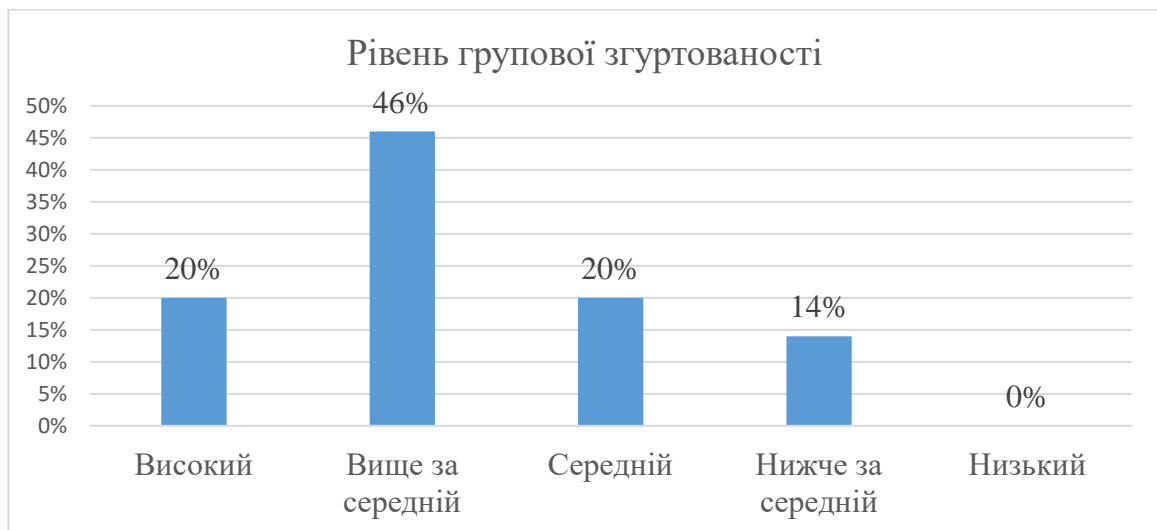


Рис. 2.14 Рівень групової згуртованості військового колективу

Отже, майже половина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні (46%) вважають, що їхній колектив має рівень групової згуртованості колективу вище за середній, і ще 20% впевнені у « бойовому братерстві». Кожен п'ятий респондент зазначив середній рівень згуртованості колективу, й лише 14% учасників дослідження вважають, що рівень згуртованості їхнього колективу нижче за середній. Варто зазначити, що жоден з учасників дослідження не вважає рівень згуртованості військового колективу низьким.

Для встановлення взаємозв'язків між отриманими показниками був використаний метод кореляційного аналізу за допомогою програми Excel. Попередньо було визначено за допомогою методу Колмогорова-Смирнова рівномірність розподілу даних. Дані розподіляються нерівномірно, тож був використаний кореляційний аналіз Спірмена. Визначено, що:

- особистісна тривожність має зворотній корелятивний зв'язок із задоволеністю відносинами в команді ($r=-0,605$). Тобто, чим менше задоволеність взаєминами в команді, тим більше особистісна тривожність;

- чим більше емоційне вигорання, тим вище особистісна тривожність $r=0,873$;

- емоційне вигорання має прямий кореляційний зв'язок із рівнем депресії $r=0,768$;

- наявність родини підвищує особистісну тривожність $r=0,345$, що може бути обумовлено тим фактом, що більшість рідних військовослужбовців перебувають в небезпечних умовах українського сьогодення;

- чим вище соціометричний статус особистості, тим нижче рівень депресії $r=-0,403$.

В нашому дослідженні не було виявлено кореляційних зв'язків між віком, наявністю родини та рівнем депресії.

Кореляційна плеяда для соціально-психологічного клімату в військовому колективі представлена на рисунку 2.1

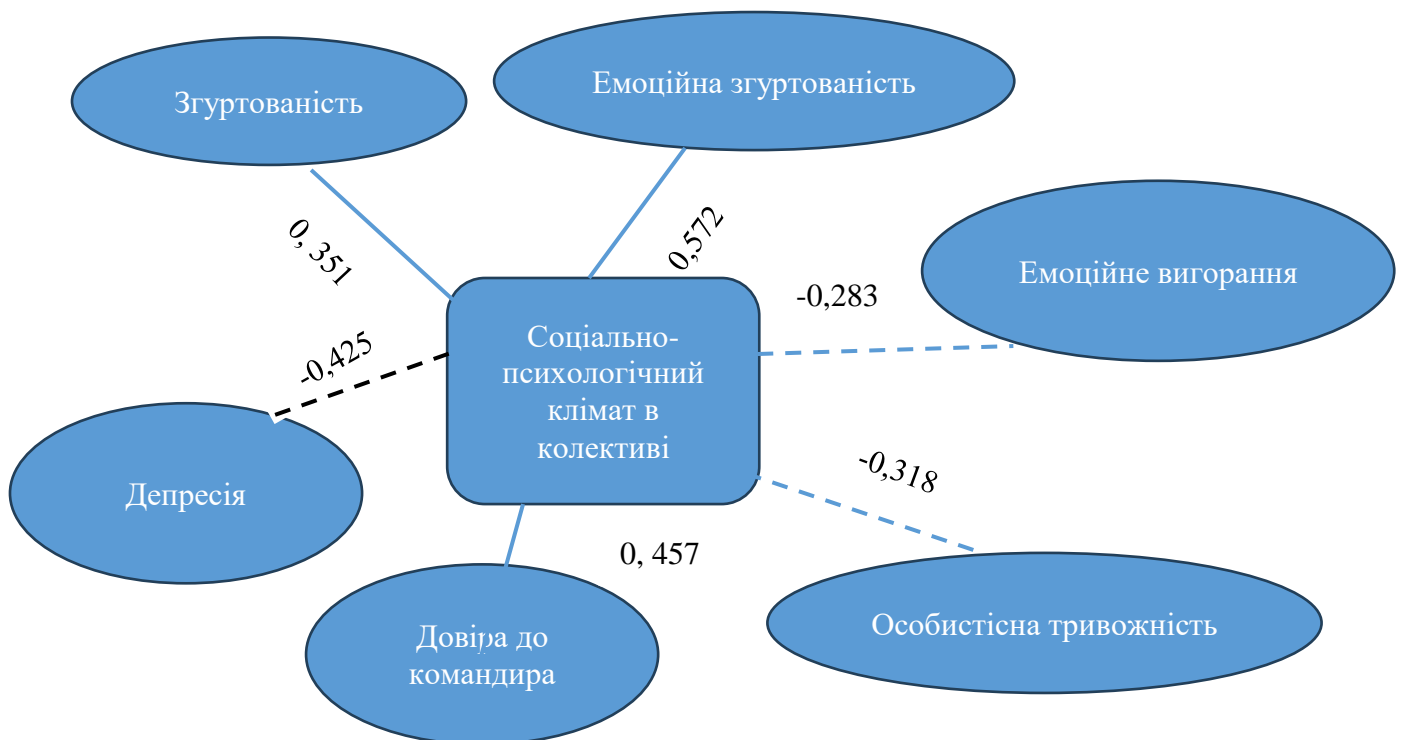


Рис. 2.15 Кореляційна плеяда самооцінки соціально-психологічного клімату в військовому колективі

Тож, покращенню соціально-психологічного клімату у військовому колективі сприяють емоційна згуртованість, загальний рівень згуртованості та довіра до командира, тоді як висока особистісна тривожність, емоційне вигорання та депресія військовослужбовців мають негативний вплив.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОБОТИ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА З ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ВІЙСЬКОВОМУ КОЛЕКТИВІ

3.1. Основні напрями і форми роботи практичного психолога з формування позитивного соціально-психологічного клімату

Робота військового психолога полягає не тільки в допомозі у вирішенні проблеми, але й у наданні психологічної підтримки учасникам, що включає в себе психодіагностичну, консультативну та психотерапевтичну роботу. Основним завданням військового психолога є оптимізація взаємодії між військовим персоналом у проблемних ситуаціях, а саме: створення сприятливої соціальної та психологічної атмосфери в офіцерських групах, підвищення здатності офіцерів до управління конфліктами, розвиток їхньої стійкості до конфліктів, а також успішне врегулювання конфліктних ситуацій та ситуацій, що передують конфліктам. Конфлікти, що виникають у військових організаціях, є складним явищем і не є неминучими. Їх можна запобігти та подолати шляхом виявлення джерел, причин та обставин, що призводять до виникнення та розвитку конфліктів, а також вжиття своєчасних заходів. Ефективний підхід до запобігання та вирішення конфліктів може значно зменшити напруженість у неінституціональних відносинах.

Запобігання конфліктам – це адміністративна діяльність, яка полягає у попередньому виявленні, усуненні або пом'якшенні факторів, що спричиняють конфлікт, і тим самим зменшенні ймовірності його переростання у катастрофу. Як зазначалося вище, будь-який конфлікт передбачає порушення певних основних військово-психологічних інтересів, як на матеріальному, так і на духовному рівні. Тому заходи з попередження конфліктів повинні починатися з довгострокових і глибоких передумов, з усвідомлення можливих причин конфлікту.

Як зазначалося вище, причини конфліктів можна класифікувати на дві групи: об'єктивні (соціальні) причини та суб'єктивні (психологічні) причини. Відповідно, методи запобігання конфліктам також можна класифікувати на дві групи.

Об'єктивний метод запобігання конфліктам досить відомий: він полягає у впровадженні різних соціальних, економічних, культурних та освітніх програм, які поступово, хоча і повільніше, ніж ми хотіли б, усувають ці причини. Проблема, однак, полягає в тому, що об'єктивні причини конфліктів не завжди можна усунути, тоді як суб'єктивні – можна. Проблема запобігання конфліктам, однак, полягає в тому, що багато з них, як уже згадувалося, виникають без видимих об'єктивних, соціальних і матеріальних причин, з боку людської душі, складність якої можна порівняти лише зі складністю тихого і нескінченного всесвіту.

2. Найефективнішим способом вирішення суб'єктивних конфліктів є застосування психологічних методів, які включають:

- ретельний психологічний аналіз ідеологічних та емоційних мотивів сторін, залучених до конфлікту, що розвивається. Цей метод є особливо ефективним на прихованій стадії конфлікту, до того, як він переросте у відкритий конфлікт.

- систематична робота в області психологічної підготовки і, зокрема, навчання співробітників навичкам вирішення конфліктів

- застосування психологічних методів для запобігання агресивним намірам сторін, що беруть участь у конфлікті.

Важливо зазначити, що вирішення першого, а ще більше другого завдання є однією з найважливіших організаційних і психологічних проблем в управлінні, яку називають забезпеченням регулярної співпраці.

На відміну від військового керівництва, метою якого є вирішення проблеми, психолог організовує свою роботу з опонентами на двох рівнях. Перший – організація та проведення переговорного процесу, в ході якого сторони шляхом активної комунікації доходять згоди. Зусилля психолога

дозволяють переформулювати причину проблеми, досягти згоди та задовольнити інтереси обох сторін. Крім того, взаємодія «трикутника» (суперник – психолог – суперник) робить учасників конфлікту більш поблажливими, оскільки вони схильні розглядати свої дії як дії, спрямовані на психолога, а не на свого суперника. Таким чином, психолог дає можливість супротивникам зберегти свою гідність. Другим завданням військового психолога є надання психологічної допомоги сторонам, що перебувають у проблемній ситуації. Психолог оцінює психічний стан супротивників та їхні міжособистісні стосунки. За допомогою різних психотерапевтичних втручань він коригує особисті мотивації та емоційно-почуттєву сферу окремих супротивників і зменшує спотворення сприйняття проблемної міжособистісної ситуації. Крім того, не менш важливим завданням є підтримка та відновлення відносин між протиборчими сторонами.

Мова йде не про підтримку формальних відносин, а про міжособистісні відносини, які є основою для подальшої конструктивної співпраці. Це можуть бути відносини між солдатами одного звання, а також відносини між «начальником і підлеглим». Психолог намагається відновити ці відносини не тільки на поведінковому рівні, але й на рівні сприйняття, комунікації і, найголовніше, на емоційному рівні. Якщо військовий психолог досягає успіху в цьому, він здатний інтегрувати відносини з колишніми ворогами в нову, якісну ситуацію. Вирішуючи проблемні міжособистісні ситуації, психолог одночасно вирішує три основні завдання: сприяє вирішенню проблеми, захищає інтереси партнера і підтримує міжособистісні відносини.

Алгоритм роботи військового психолога з вирішення проблемних ситуацій зазвичай включає індивідуальні зустрічі з контрагентами, формування у учасників позитивного ставлення до співпраці (можливо, протягом декількох зустрічей) і етап спільної роботи, який може бути організований за допомогою інтегрованої системи прийняття рішень. Існують певні етичні принципи, яких психолог дотримується у своїй ролі посередника.

Нейтральність по відношенню до іншої сторони – психолог не намагається визначити, що є правильним, а що неправильним, що є вигідним, а що не вигідним для кожної зі сторін. Свою роботу він базує на об'єктивному підході до проблемної міжособистісної ситуації. Психолог не може з будь-яких причин залежати від іншої сторони. Психолог не оцінює дії або позицію іншої сторони. Він допомагає їм проаналізувати та оцінити, як вони діяли і що захищали, а також допомагає їм передбачити рішення та наслідки.

Конфіденційність – будь-яка особиста і тим більше конфіденційна інформація, отримана від особи, яка бере участь у проблемній міжособистісній ситуації, не може бути використана проти неї і не може бути передана іншим особам без її згоди.

Процес-орієнтована діяльність – головним завданням психолога є організація процесу розмови та спрямування учасників у майбутнє. Підтримка процесу залежить від учасників.

Заохочення до співпраці – психолог заохочує сторони до вжиття заходів для нормалізації відносин. Він заохочує їх до вжиття заходів один щодо одного. Це дає змогу учасникам конфлікту перейти від конфронтації до згоди. Робота з процесом, а не з рішенням – психолог не відповідає за зміст прийнятих рішень, а лише за сприяння процесу, що веде до прийняття рішення.

Індивідуальне психологічне консультування може успішно застосовуватися для корекції неконструктивної поведінки військовослужбовців у проблемних ситуаціях. Добре відомо, що вона широко застосовується для корекції комунікації та взаємодії між людьми. Психологічне консультування можна розглядати як форму психологічної допомоги, метою якої є зміна світогляду та поведінки індивіда. Під час консультування військовий психолог створює умови, що сприяють змінам у того, хто отримує консультацію. Ключем до цих змін є терапевтичні відносини між психологом та офіцером, який отримує консультацію. Психологічне консультування часто призводить до позитивних змін у поведінці щодо вирішення конфліктів у солдатів, які звертаються за допомогою.

Якщо військовослужбовці навчаться аналізувати свою поведінку в проблемній ситуації, вони зможуть поліпшити свої навички вирішення конфліктів. Такий самоаналіз може бути добровільним або обов'язковим, коли військовослужбовці перебувають у проблемній ситуації або після її вирішення. Під час самоаналізу важливо дотримуватися певних принципів: об'єктивності, нейтральності, рівних критеріїв та відсутності подвійних стандартів. Самоаналіз, підкріплений самоспостереженням, самоконтролем та самокорекцією, сприяє вдосконаленню обраних стратегій та тактик взаємодії з іншим військовим персоналом. Військовому психологу рекомендується донести до військовослужбовців важливість вміння уявляти себе на місці супротивника, розуміти його становище та інтереси, аналізуючи власну поведінку в проблемних ситуаціях. Крім того, самоаналіз вимагає розвиненої здатності до рефлексії, тобто усвідомлення того, як людина сприймає свого партнера [6].

Для вирішення конфліктів варто скористатися схемою, що представлена на рис. 3.1.

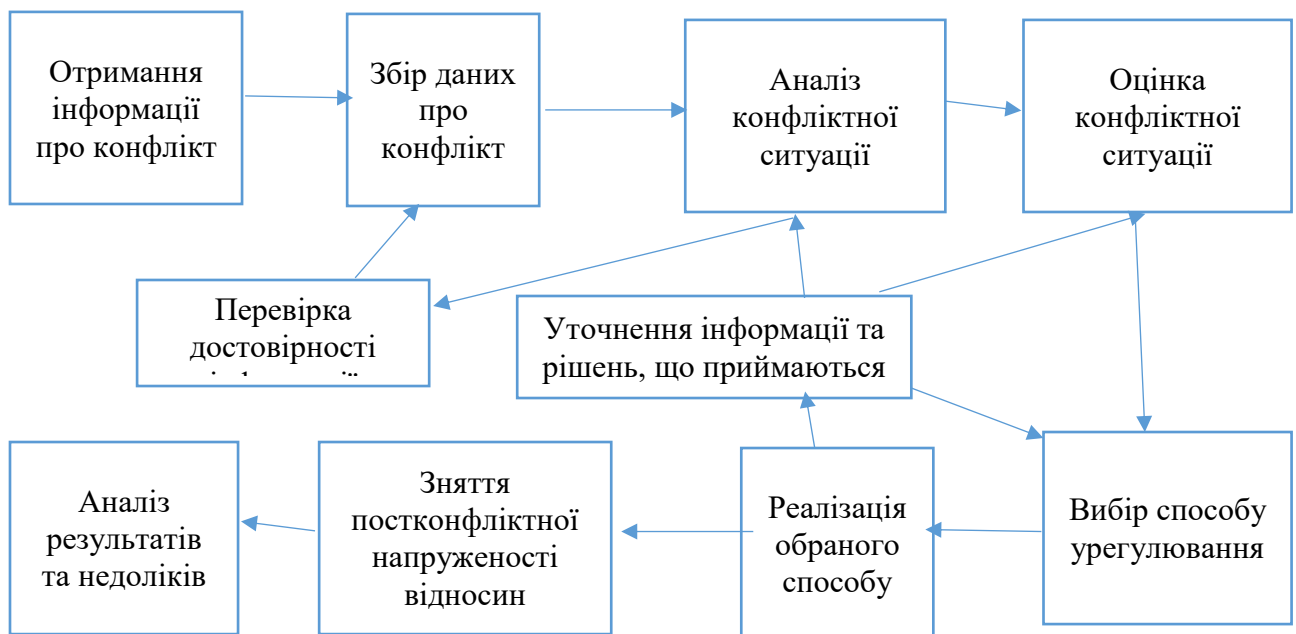


Рис. 3.1. Схема вирішення конфлікту

1. Усунення конфліктної взаємодії є першою і очевидною передумовою для вирішення конфлікту. Доки сторони конфлікту намагаються зміцнити свою

позицію або послабити позицію іншої сторони за допомогою психологічного або фізичного насильства, конфлікт не може бути вирішений.

2. Наступною передумовою є пошук спільних або схожих точок дотику в цілях та інтересах сторін конфлікту. Цей пошук є двостороннім процесом і передбачає аналіз як ваших власних цілей та інтересів, так і цілей та інтересів іншої сторони. Якщо ви хочете вирішити конфлікт, вам слід зосередитися на інтересах, яких ви прагнете досягти, а не на особистості опонента. Якщо необхідно, ви можете змінити свої вимоги та твердження, щоб врахувати інтереси опонента.

3. При вирішенні конфліктів найголовніше — намагатися зменшити інтенсивність своїх негативних емоцій щодо іншої сторони. Ті, хто залучений у конфлікт, зазвичай перебувають під великим психологічним навантаженням і стресом. Учасники конфлікту відчувають високий рівень тривоги та очікування невдачі. Під час фази вирішення конфлікту, незалежно від того, чи є вона короткостроковою чи довгостроковою, негативне ставлення, яке склалося між сторонами конфлікту, залишається досить стабільним. Це виявляється у вигляді уявлень, установок, думок і негативних почуттів по відношенню до іншої сторони. Причому, чим гостріший і триваліший конфлікт, тим інтенсивнішими стають ці установки. Тому для того, щоб почати вирішувати конфлікт, необхідно зменшити або принаймні намітити тенденцію, яка пом'якшить це негативне ставлення.

4. Важливо розуміти, що найкращим рішенням є спільне вирішення питання, яке спричинило конфлікт. Для цього спочатку потрібно критично проаналізувати власну позицію та дії, щоб визначити, що є справедливим і правильним, а що несправедливим і нерозумним. Практика показує, що під час конфлікту обидві сторони часто вдаються до дій, які з юридичної або етичної точки зору є сумнівними. Визнання та прийняття власних помилок і непорозумінь зменшує негативне сприйняття іншої сторони конфлікту.

По-друге, ми повинні намагатися зрозуміти інтереси іншого солдата. Розуміння не означає прийняття або виправдання. Але воно розширює уявлення

про ворога, доповнює чорно-біле зображення ворога і перетворює чорно-біле зображення ворога на кольорове.

По-третє, корисно визнати раціональні, конструктивні аспекти поведінки або навіть намірів супротивника. Загальновідомо, що не існує повністю злих або повністю добрих людей чи соціальних груп. У кожного є якісь позитивні риси, і це потрібно використовувати для вирішення конфліктів.

5. Заходи, спрямовані на зменшення негативних емоцій у іншої сторони, є дуже важливими. У конфліктних ситуаціях агресивність учасників конфлікту зростає. В основному це агресія по відношенню до інших (приблизно 75 % випадків). Ці особи характеризуються тим, що використовують агресивні тактики. Агресія по відношенню до себе зустрічається рідше. У конфліктних ситуаціях ці опоненти мають тенденцію займати оборонну позицію, їм важко прийняти конфронтацію і вони більш схильні до компромісів.

6. Коли сторони певною мірою координують свої спроби вирішити конфлікт, необхідно враховувати позицію іншої сторони. У конкретній ситуації взаємодії підлегла або слабша сторона повинна усвідомлювати, на які поступки готова піти інша сторона. Надмірні або радикальні вимоги можуть призвести до того, що сильніша сторона повернеться до конфронтації.

7. Іншою важливою вимогою є вибір найкращого стратегічного рішення в даних обставинах. Стратегія виходу є основною стратегією іншої сторони на кінцевій стадії конфлікту.

У військових групах для вирішення конфліктів застосовуються прямі та непрямі методи психологічного впливу.

Прямі методи включають:

- метод «плачучого»
- метод «експерта з психоаналітичних, психологічних моделей»
- метод «духовного лідера», «психолога»
- метод «радника»
- метод «вправного захисника знедолених»
- метод «судді»

- До непрямих методів належать

Метод «дозволу на вираження емоцій». Якщо людину не заважають виражати негативні емоції, вона поступово «сама» стає позитивною.

Метод «емоційної компенсації». Людину, яка скаржиться на вороже налаштованого керівника, слід розглядати (парадоксально) як страждаючу.

Метод «автентичної третьої сторони». Конфліктна ситуація значно спотворює уявлення супротивників один про одного і робить їхні очікування щодо своїх ролей дуже упередженими. Компромісне і дружнє ставлення можна передати від одного супротивника до іншого, який є авторитетним для обох, тільки за допомогою третьої сторони.

Метод «виявлення агресії». Керівник заохочує супротивників, що перебувають у конфлікті, до дискусії в його присутності і дозволяє дискусії тривати довгий час. Даючи їм можливість висловити свої найболючіші почуття, керівник не дозволяє їм піти, а продовжує свою навчальну роботу.

Метод «змусити опонента слухати». Керівник перериває дискусію і дає наступне завдання: «Перш ніж відповідати опоненту, всі повинні повторити його останнє речення якомога точніше».

Метод «змінити позицію». Командир перериває дискусію, просить бійців помінятися місцями і уявити, що вони знаходяться на місці опонента і звинувачують його від свого імені. Цей метод змушує ворогуючі сторони побачити різницю очима опонента.

Метод «розширення духовного горизонту». Координатор фіксує конфлікт (на плівці або відео). Після завершення конфлікту показують запис. Зазвичай ті, хто брав участь у конфлікті, сумують від почутого, бо розуміють, що повелилися негідно.

Адміністративний шлях застосовується лише в крайніх випадках, коли інші методи вирішення конфлікту не працюють: переведення, покарання тощо.

3.2. Тренінгова програма формування згуртованості у військовому колективі.

Корекційна та розвивальна частина була спрямована на створення атмосфери довіри та позитивного психологічного клімату у військових підрозділах розвиток рефлексійних здібностей та практичних навичок учасників, необхідних для встановлення довірчих відносин у команді та виправлення індивідуальних помилок. Цей елемент реалізується у таких формах і методах: групові бесіди, метод напівготових пропозицій, аналіз професійних ситуацій, групові та індивідуальні вправи, групова робота.

Метою тренінгу є формування позитивного психологічного клімату у військовому підрозділі на основі довірчих відносин.

Завдання тренінгу такі:

1. Отримати знання про зміст і структуру явища довіри, його значення в особистих відносинах між військовослужбовцями та умовах командування, роль кожного члена команди у формуванні довірчих відносин у військовому підрозділі в особливих і екстремальних умовах.

2. Покращити навички саморефлексії у військовослужбовців.

Програма тренінгу розрахована на 16 годин, а саме: вступ – 2 години, навчальні сесії – 12 годин (шість сесій по 2 години кожна), підсумок – 2 години.

- Вступ.

-*Вправа «Знайомство»*. Мета: познайомитися з учасниками, їхніми інтересами та захопленнями.

-*Вправа «Очікування»*. Мета: визначити очікування учасників від тренінгу.

-*Групова дискусія «Правила, яких слід дотримуватися під час тренінгу»*.

Мета: встановити правила роботи в групі під час тренінгу.

-*Питання до учасників*. Мета: діагностична оцінка знань, умінь та мотивації військових щодо створення довірчих відносин у підрозділах.

-*Мультимедійна презентація «Цілі та завдання навчання»*. Мета: презентація цілей, завдань, структури та форм організації навчання.

-Підсумок.

- Заняття 1. *«Довіра в міжособистісних відносинах у військовому підрозділі»*. Мета: розкрити суть, зміст і роль довіри в міжособистісних відносинах між солдатами. *«Довіра в особистих відносинах між солдатами»*.

- *Вступ*. Презентація мети, завдань та організації роботи.

- *Вправа «Довіра – це...»*. Мета: вивчити уявлення учасників про феномен довіри.

-*Міні-лекція: «Довіра в міжособистісних відносинах»*. Мета: ознайомити з сутністю довіри як соціально-психологічного відношення, її структурними елементами та функціями; розглянути роль і місце довіри в міжособистісних відносинах, умови її виникнення, динаміку розвитку та типові динамічні характеристики.

-*Вправа: «Свідома і несвідома довіра»*. Мета: розвинути навички визначення рівня довіри співрозмовника під час вербального та невербального спілкування, набути навичок завоювання довіри співрозмовника.

- Підсумок заняття.

- Заняття 2 *«Довіра у військовому підрозділі»*.

-Інформаційно-пізнавальний компонент: 1. *Вправа «Фото довіри»* (зробити фото, яке демонструє довіру). Мета: стимулювання мислення, творчої діяльності, закріплення отриманих знань.

-*Міні-лекція: «Роль довіри в особистісних відносинах між військовослужбовцями в особливих і екстремальних умовах»*. Мета: виявити особливості довіри в міжособистісних відносинах між солдатами, її роль у групових процесах у військових підрозділах, виявити особливості довіри в міжособистісних відносинах між солдатами в бойових умовах.

-*Вправа: «Я слухаю, повторюю і висловлююся...»*. Мета: стимулювати рефлексію, рефлексивне мислення, творчу діяльність, закріплення набутих знань.

-*Вправа «У мене теж є щось подібне...»*. Мета: розвинути здатність до самоаналізу, набути рефлексивних навичок, необхідних для встановлення

довірчих відносин, усвідомити власний потенціал і мотивацію для подальшого розвитку.

-Підсумок заняття.

- Заняття 3. «Довірчі відносини в системі «підлеглий – командир»
 - *Вступ.* Презентація цілей, завдань та організації роботи. Актуалізація попереднього досвіду «Що я навчився на попередній зустрічі?».
 - *Мозковий штурм: «Цитати про довіру».* Мета: стимулювання креативності, мислення та рефлексії.
 - *-Вправа «Стіна довіри».* Мета: емоційна підготовка учасників, створення робочого середовища.
 - *Міні-лекція: «Керівник, яким його бачать підлеглі: формування довірчих відносин».* Мета: розкриття особливостей формування довіри в підлеглих відносинах, розкриття змісту та значення довірчих відносин у системі «підлеглий – керівник».
 - *Тема групової дискусії: «Довіра підлеглих до свого керівника переваги та застереження».* Мета: привернути увагу учасників до переваг довіри підлеглих до свого командира (ієрархічного начальника) та труднощів у встановленні довіри, мотивувати їх до встановлення довірчих відносин, зацікавити особистим та професійним розвитком.
 - *Підведення підсумків*
- Заняття 4 «Довірча взаємодія у військовому підрозділі в бойових умовах».
 - *Вступ*
 - *Мозковий штурм «З ким піду у розвідку»*
 - *Міні лекція «Вербальна та невербальна комунікація»*
 - *Вправа «Зрозумій мене без слів»*
 - *Групова дискусія: «Шляхи покращення взаємодії на основі довіри у підрозділі»*
 - *Підсумок*

- Заняття 5. Саморегуляція особистості як основа ефективної роботи команди

- Вступ

- Мозковий штурм «Агресія- це добре чи погано»

- Міні лекція « Агресія та агресивність»

- Вправа « Екологічні прояви агресії в бойовому підрозділі»

- Висновки

- Заняття 6. «Всі люди різні, але...»

- Вступ

- Робота в парах «Довірся мені»

- Міні лекція «Екстраверти та інтроверти в одній команді»

- Командна робота із завданнями: аналіз квазіситуацій

- Підведення підсумків.

- Підведення підсумків тренінгу

- Рефлексивний квадрат

- Повторна психодіагностика

- Зворотній зв'язок

Під час ротації, разом із військовим психологом на базі 93 ОМБ учасники дослідження приймали участь тренінговій програмі. Після чого було проведено повторне дослідження за методикою Сішора. Порівняння результатів представлено на рис. 3.2.

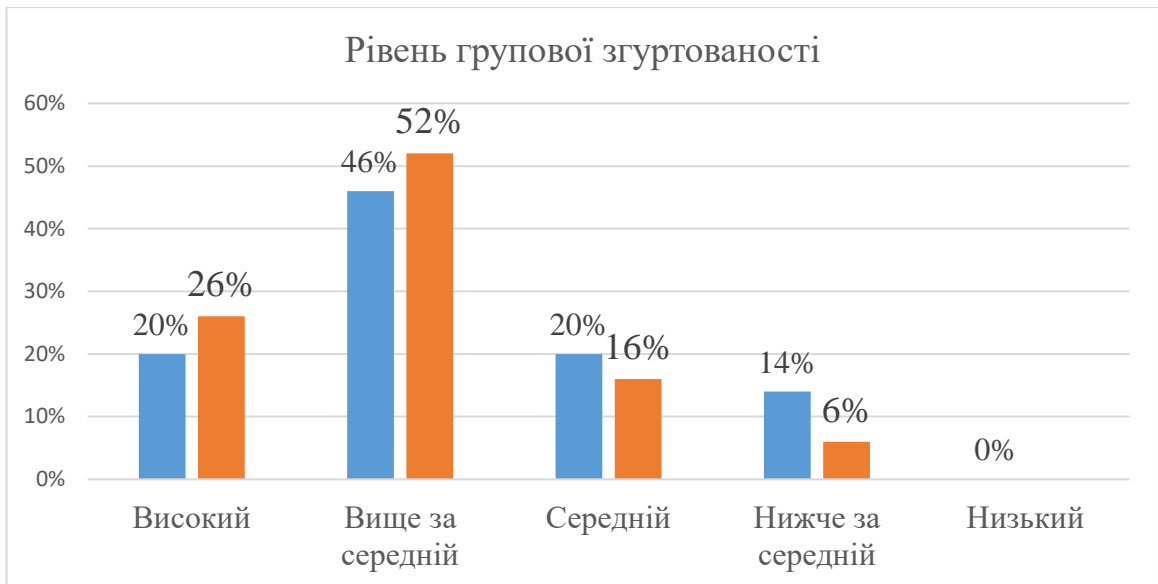


Рис. 3.2. Порівняння рівня групової згуртованості до й після проходження тренінгової програми.

Тож, як видно, після участі у тренінговій програмі збільшилась кількість військовослужбовців, які оцінюють рівень згуртованості команди як високий та вище за високий на 6.0% й на 8.0% знизилась кількість тих, хто вважає, що їхня команда не дуже згуртована. Відмінності між групами статистично достовірні що перевірено за допомогою t- критерія Стьюдента ($p < 0,01$). Тож, розроблена тренінгова програма покращує соціально психологічний клімат у військовому колективі, сприяє згуртованості підрозділу й може бути рекомендована для подальшого впровадження.

3.3. Рекомендації для керівників щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату у військовому колективі

Наші рекомендації для керівників військових підрозділів базуються на досвіді УПА. Українська повстанська армія (УПА) була самоорганізованою, оскільки держави не існувало. Однак у різні періоди між 1944 і 1956 роками від 25 000 до 100 000 солдатів воювали проти радянської армії, яка налічувала мільйони. В УПА моральний і психологічний стан бійців залежав від командирів. Тому від командира вимагалися високі особистісні моральні і професійні якості.

Тож, аби командир був справжнім лідером та міг впливати на соціально психологічний клімат у військовому колективі, він має:

- Підвищувати свій професійний рівень, збирати та вивчати передовий бойовий досвід і спиратися на нього у своїх діях та наказах.
- Бути досвідченим у тому, що робить, постійно вдосконалювати свої навички та здобувати нові знання.
- Обговорювати з колективом результати діяльності, мотивацію та значення завдань, дій та рішень.
- Обґрунтовувати свої рішення та формувати у солдатів уявлення про командира як про професійного керівника.
- Піклуватися про солдатів у частині, ставитися до їхніх проблем як до своїх і намагатися вирішувати їх якомога швидше.
- Дбати про повсякденне життя та гігієну в польових умовах.
- Дбати про те, щоб солдати мали воду та їжу.
- Дбати про те, щоб солдати були одягнені та екіпіровані відповідно до пори року.
- Якщо це можливо, давати персоналу достатньо часу для фізичного та психічного відновлення після участі в боях.
- Не дозволяти, щоб час відпочинку був більш стресовим, ніж бої.
- Подбати про те, щоб солдати мали час для себе та особистий простір.
- Не забувати про поранених – відвідувати їх, підтримувати їх, не втрачати з ними контакту.
- Пам'ятати про полеглих і допомагайте їхнім родинам.
- Чесно визнавати свої помилки, якщо вони є, і використовувати цей досвід у майбутньому.
- Бути готовим чути правду.
- Чесно повідомляти бійцям хороші та погані новини.
- Навчатися, тренуватися і битися разом з усіма іншими.
- Постійно працювати над підвищенням свого професійного рівня.

- Створювати ситуації та умови, що сприяють взаємодії між усіма. Уникати залучення до завдань лише тих, хто добре знає один одного, оскільки це призводить до утворення фракцій у групі та зменшує її однорідність. Усі повинні отримати досвід виконання завдань, чергування та навчання разом з людьми, яких вони не знають або з якими мають мало контактів.

- Залучати персонал до спільних заходів та подій. Проводити вільний час разом.

- Дізнатися імена солдатів, чим вони цікавляться, що їх турбує, яка їхня історія, які їхні очікування та досягнення.

- Випромінювати впевненість і самоповагу до свого підрозділу.

- Якщо ви відчуваєте заворушення та обурення у вашій частині, поговоріть з відповідними особами або групами, щоб дізнатися причини та мотивацію солдатів.

- Переконайтеся, що ви здатні вирішити ситуацію у вашій частині.

- Якщо ви не можете самостійно вирішити конфлікт, залучіть експертів та повідомте про це свого командира.

- Обговорюйте з солдатами всі складні ситуації – результати боїв, успіхи чи невдачі, втрати підрозділів. Вони все одно будуть це обговорювати, тому краще, щоб це відбувалося за вашої участі та під вашим керівництвом.

- Не забувайте, що ви несете відповідальність за все, що сталося або не сталося у вашій частині.

- Будьте готові першим приймати труднощі або критику і останнім приймати похвалу.

- Подбайте про те, щоб священники і психологи працювали постійно. Співробітники будуть довіряти їм тільки в тому випадку, якщо вони постійно присутні в частині.

- Виконайте всі завдання – зберіть солдатів, подякуйте їм, скажіть, що ви пишаєтеся тим, що служите разом з ними.

- Будьте щедрими на визнання та похвалу своїм підлеглим. Пам'ятайте, що всі люди мають щось, за що заслуговують на похвалу.

- Обговоріть, згадайте та запишіть історію вашої команди – важливі віхи, перемоги, поразки, значущі події.
- Подбайте про те, щоб кожен член команди міг ознайомитися з історією команди та стати її частиною.
- Розвивайте командний дух за допомогою таких елементів, як слоган або символ.
- Призначте наставників для нових військовослужбовців, щоб вони швидше адаптувалися, зрозуміли важливі офіційні та неофіційні правила і були прийняті в команду.
- Постійно розширюйте свої знання про сім'ї підлеглих – дізнайтеся про їхній склад, імена членів та умови життя.
- Налагоджуйте зв'язки між сім'єю та підрозділом – організуйте допомогу сім'ям військовослужбовців та залучайте членів сімей до допомоги підрозділу.
- Допомагайте сім'ям поранених, шануйте загиблих, підтримуйте зв'язок з їхніми сім'ями.
- Допомагайте місцевим громадам, де знаходиться підрозділ – будь-яка допомога важлива, найголовніше – налагоджувати та підтримувати зв'язки.
- Коли отримуєте або надаєте допомогу, організуйте спільні заходи, в яких може взяти участь більшість військовослужбовців – домовтеся про залучення військовослужбовців до місцевих і національних свят, зустрічей громади, зустрічей з дітьми та інших заходів.
- Використовуйте існуючі та створюйте нові канали комунікації між військовим персоналом і цивільним населенням, а також створюйте можливості для висловлення вдячності військовим.

Якщо солдати навчаться аналізувати свою поведінку в проблемних ситуаціях, вони зможуть поліпшити свої навички управління конфліктами. Ця самоаналіз може бути добровільною або примусовою, коли солдат знаходиться в проблемній ситуації або після її вирішення. Під час самоаналізу важливо дотримуватися певних принципів: об'єктивності, нейтральності, рівних критеріїв та відсутності подвійних стандартів. Самоаналіз, підкріплений

самоспостереженням, самоконтролем та самокорекцією, сприяє вдосконаленню стратегій і тактики, що обираються для взаємодії з іншими солдатами. Військовому психологу рекомендується звернути увагу солдатів на те, що важливо вміти поставити себе на місце супротивника і зрозуміти його позицію та інтереси, одночасно аналізуючи свою власну поведінку в проблемних ситуаціях. Крім того, самоаналіз передбачає розвинену здатність до рефлексії, тобто усвідомлення того, як їх сприймає товариш по службі [6].

По-перше, ми повинні намагатися зрозуміти інтереси іншого солдата. Розуміння не означає прийняття або виправдання. Але воно розширює уявлення про ворога, доповнює чорно-біле уявлення про ворога і перетворює чорно-біле уявлення про ворога на кольорове.

По-друге, корисно визнати раціональні, конструктивні аспекти поведінки або навіть намірів супротивника. Відомо, що не існує повністю злих або повністю добрих людей чи соціальних груп. У кожного є якісь позитивні якості, і це потрібно використовувати при вирішенні конфліктів.

У військових колективах для вирішення конфліктів можуть застосовуватися як прямі, так і непрямі методи психологічного впливу.

До прямих методів належать:

- метод «жилетки для плачу»
- метод «психоаналітика, знавця психологічних законів»
- метод «духовного радника», «психолога»
- метод «радника»
- метод «розумного захисника пригноблених»
- метод «судді»

До непрямих методів належать

метод «дозволу на вираження емоцій». Якщо не перешкоджати людині у вираженні негативних емоцій, вони поступово «самі» перетворюються на позитивні.

Метод «емоційної компенсації». Людина, яка скаржиться на вороже налаштованого командира (як би парадоксально це не виглядало), повинна розглядатися як потерпіла особа.

Метод «авторитарної третьої сторони». Конфліктна ситуація сильно спотворює уявлення супротивників один про одного і робить їхні очікування щодо ролей дуже упередженими. Мирну і дружню думку одного з супротивників можна передати іншому тільки через третю особу, яку поважають обидва.

Метод «прояву агресії». Керівник спонукає супротивників, що перебувають у конфлікті, сперечатися між собою в його присутності і не перериває суперечку протягом тривалого часу. Давши їм можливість висловити свої найболючіші почуття, керівник не відпускає їх, а продовжує свою виховну роботу.

Метод «примусу супротивника до слухання». Керівник перериває суперечку і дає таку вказівку: «Перш ніж відповідати супротивнику, всі повторіть його останнє речення якомога точніше».

Метод «зміни позицій». Командир перериває суперечку і просить бійців помінятися місцями, уявити себе на місці супротивника і звинуватити його від свого імені. Цей метод змушує ворогуючі сторони побачити різницю очима супротивника.

Метод «розширення духовного кругозору». Координатор фіксує конфлікт (на плівку або відео). Після закінчення конфлікту запис демонструють. Зазвичай учасники конфлікту сумують від того, що чують, бо розуміють, що повелилися негідно.

Адміністративний шлях застосовується лише в крайніх випадках, коли інші методи вирішення конфлікту не дають результату: переведення, покарання тощо.

3.4. Рекомендації для військових щодо збереження позитивного соціально-психологічного клімату у колективі

Будь-який колектив складається з людей. І саме особистісні якості кожного обумовлюють яким буде клімат в колективі.

Війна завжди несе з собою смерть, біль і руйнування, і якщо ми дозволимо собі емоційно перейматися всіма людськими переживаннями, наше серце і душа не витримають цього болю і цих переживань. У війні людина стає жорсткішою – інакше було б дуже важко вижити в таких стресових умовах. Важливо намагатися не піддаватися гніву та імпульсивним емоціям, які часто призводять до безглуздих вчинків і смертей.

1. Прийняти ситуацію такою, яка вона є, а не такою, якою я її уявляв.

2. Усвідомити, що поки триває війна, жахливі втрати неминучі і, на жаль, можуть стати ще більшими.

3. Ворог повинен бути знищений без надмірних емоцій, ми просто повинні робити свою роботу.

4. Постійно вчитися чомусь новому, щодня набувати нових навичок і краще розуміти військові дії. Тоді багато речей стануть для вас легшими для розуміння і, отже, менш страшними.

Всі, хто доживає до кінця війни, повертаються до цивільного життя зміненними людьми. І дуже важливо, якою людиною ти станеш. Якщо ти не працюєш над оцінкою ситуації, пізніше ти можеш зіткнутися з неприємними наслідками.

Працюй над своїм психологічним станом, тренуй свій мозок і серце. Це допоможе тобі стати більш ефективним у бою і полегшить повернення до мирного життя після нього.

Психологічна стабільність під час війни — це не вроджена риса, а навичка, яку потрібно розвивати. Регулярна самопомога може зменшити стрес, підтримати емоційну рівновагу та допомогти адаптуватися до надзвичайно складних умов.

Важливо зберігати регулярні звички, які дають вам відчуття стабільності: спілкуватися з близькими, дотримуватися щоденного розпорядку, використовувати прості техніки для заспокоєння. Турбота про свій емоційний стан — це не тільки особиста справа, але й внесок у загальну стабільність справу.

В колективі можуть з'являтися ті, хто намагається підняти власну самооцінку за рахунок інших, тим паче, «війна все спише». Такі «герої», зазвичай, інтуїтивні та обережні. Вони вибирають своїх жертв за принципом сили та слабкості. Вони вибирають людей з низькою самооцінкою, які надмірно турботливі та перевантажені роботою, які мають сильне почуття провини, які бояться образити інших через помилку і які уникають конфліктів.

Будьте спокійні (врівноважені) по відношенню до таких порушників і ніколи не показуйте, що вони вас дратують. Висловлюйте свою думку рішуче і чесно. Не займайте оборонну позицію. Говоріть спокійно і розслаблено. Хулігани зазвичай не бувають спокійними. Їм потрібно вас дратувати (запитайте їх: «Вибачте, чому?»).

Використовуйте методи супротивника проти нього. Ви повинні прийняти критику супротивника (іноді це доведеться робити багато разів), що призведе до абсурдної або дуже смішної ситуації. Іноді доцільно похвалити грубу людину. Зазвичай достатньо двох-трьох ходів, щоб уникнути нападу.

Коли хтось хоче сказати щось неприємне, він робить вдих. Якщо ви змусите його посміхнутися в цей момент, він розслабиться.

ВИСНОВКИ

Для керівництва солдатами командири, виконуючи свої професійні обов'язки, повинні спиратися на знання основних законів, що регулюють психіку солдата, психологію малих соціальних груп і військових колективів, спілкування між солдатами, запобігання конфліктам між ними, психологічну підтримку бойових дій армії тощо. Необхідно враховувати поведінку та самосвідомість (самооцінку, емоційну стабільність, рівень самоконтролю та самооцінку) не тільки окремих солдатів, але й психологічну сумісність між членами групи, лідерство, згуртованість, групові рішення, взаємини між особистістю та спільнотою в цілому.

Для успішного проходження служби, навчання та бойових дій військовослужбовців як у мирний час, так і в умовах війни необхідно вивчати психологію військового колективу як основний компонент етичної та психологічної безпеки Збройних Сил – передумову здорового клімату у військових колективах. Найважливішим соціально-психологічним показником ефективного функціонування як функціонального цілого в лавах Збройних Сил України є зміст і структура групової взаємодії. Останнє ми розуміємо як аспект спілкування між солдатами, що виражається в організації взаємних дій з метою здійснення спільних військових і професійних заходів та досягнення певних спільних цілей.

Групова взаємодія є важливою характеристикою спільної діяльності солдатів, вона визначає процес комунікації між ними та ефективність організації військової підготовки. Найважливішими психологічними показниками групової взаємодії у військовому колективі є згуртованість та стресостійкий, оптимістичний соціально-психологічний клімат у підрозділі. Для підтримки продуктивності та позитивних якостей діяльності військового колективу та уникнення погіршення боєздатності підрозділу, зниження ефективності бойових завдань та загальної бойової підготовки необхідно вивчати індивідуальні та групові фактори, що впливають на вищезазначені фактори групової взаємодії.

Соціально-психологічний клімат — це якість відносин, що проявляється в колективі як сукупність психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та багатобічному розвитку особистості. Цей клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивним або негативним для психічного стану особистості.

Особистість керівника відіграє вирішальну роль у формуванні соціально-психологічного клімату у військовому колективі. Лідерські якості, стиль керівництва, здатність до емпатії та комунікації, а також етичні цінності безпосередньо впливають на клімат у колективі, рівень співпраці та мотивацію серед солдатів.

В межах даної кваліфікаційної роботи було проведено емпіричне дослідження на базі 93 Окремої механізованої бригади «Холодний яр» (в/ч А1302, пп В2830). Варто зазначити, що ця бригада приймає найактивнішу участь у бойових діях з 2014 року. Для формування репрезентативної вибірки була розроблена авторська анкета, що дозволяє отримати соціально- демографічні дані учасників дослідження.

У опитуванні взяли участь 50 військовослужбовців. З огляду на те, що робота військовослужбовців в умовах тотального військового вторгнення не регламентована і вимагає швидкої реакції, опитування проводилося за допомогою електронної платформи Google forms. Участь в опитуванні була добровільною. В опитуванні взяли участь 42 чоловіки та 8 жінок.

В дослідженні прийняли участь військовослужбовці віком від 20 до 55 років. Середній вік- 34,6 років. Серед учасників дослідження було 40% офіцерів й 60% представників солдатсько-сержантського складу. В дослідженні прийняли участь як мобілізовані військовозобов'язані громадяни України (58%), так й ті, хто добровільно заключив контракт із ЗСУ (42%). Третина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні мають високий рівень довіри до командира, ще 60% мають середній рівень довіри й 10% не довіряють командуванню. Переважна більшість учасників опитування вважають, що вони працюють у команді, де склалися хороші професійні та міжособистісні стосунки.

Переважна більшість респондентів не звертається до психолога, лише 12% учасників дослідження зверталися хоч один раз і 8% - декілька разів. Жоден з учасників дослідження не повідомив про регулярну роботу з психологом.

Найчастіше військовослужбовці, що прийняли участь в дослідженні-32% порівнюють свій колектив із «Червоними вітрилами», тобто, командою, в якій діє принцип «один за всіх, всі за одного». Кожен п'ятий респондент вважає, що група тримається разом завдяки суворій дисципліні та вимогам керівництва, умови різні – дружні, конфліктні. 24% учасників дослідження вважають, що їхній колектив більше схожий на маяк- переважають співпраця, взаємодопомога та бажання співіснувати, проте не всі члени групи завжди мають достатньо сил, щоб підкоритися колективним вимогам, при цьому в групі є люди, на яких можна покластися. Варто звернути увагу, що жоден з учасників дослідження не порівняв свій колектив із піщаним насипом, при цьому кожен четвертий респондент вважає, що його\її військовий колектив- це «палаючий смолоскип», що є тісна дружба, спільна воля, взаєморозуміння, ділова співпраця та те, що кожен несе відповідальність не тільки за себе, а й за всю спільноту.

Встановлено, що майже половина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні (46%) вважають, що їхній колектив має рівень групової згуртованості колективу вище за середній, і ще 20% впевнені у «бойовому братерстві». Кожен п'ятий респондент зазначив середній рівень згуртованості колективу, й лише 14% учасників дослідження вважають, що рівень згуртованості їхнього колективу нижче за середній. Варто зазначити, що жоден з учасників дослідження не вважає рівень згуртованості військового колективу низьким.

Встановлено, що 30% учасників виявляють високий, 42% – середній рівень ситуативної тривожності, проте, незважаючи на це, більше половини учасників дослідження виявляють високий рівень особистої тривожності (52%), а ще 28% – середній рівень особистої тривожності. У 36% військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні відсутні ознаки депресії, у 52% наявні ознаки легкої депресії, 12% мають помірну депресію й 10 % потребують особливої уваги

та консультації психіатра, бо мають ознаки депресії середньої важкості. Серед опитаних військовослужбовців більшість- 54% знаходиться у другій фазі-резистенції, однак, особливої уваги заслуговують 10 учасників дослідження- 20%, що перебувають у стадії виснаження. Найбільше стадію виснаження визначено у тих, хто несе службу в лавах ЗСУ більше 36 місяців (26,7%), а найменше- у тих, хто служить від 1 до 3- х років (16%) Відмінності між групами статистично достовірні.

Соціометричний індекс групової згуртованості $KV=0,825$, тож групова згуртованість вище за середній рівень. Командири першої та другої рот Максим Н., та Павло Д. мають достатньо високий індекс позитивного статусу та низький індекс негативного статусу. Між формальним та неформальним лідерами існує позитивний взаємний зв'язок. Мікрогрупи не виявлені. Виявлено 12 розбіжностей між позитивними та негативними виборами. В цілому досліджуваний військовий колектив має рівень згуртованості вище за середній.

Майже половина військовослужбовців, що прийняли участь в дослідженні (46%) вважають, що їхній колектив має рівень групової згуртованості колективу вище за середній, і ще 20% впевнені у « бойовому братерстві». Кожен п'ятий респондент зазначив середній рівень згуртованості колективу, й лише 14% учасників дослідження вважають, що рівень згуртованості їхнього колективу нижче за середній. Варто зазначити, що жоден з учасників дослідження не вважає рівень згуртованості військового колективу низьким.

Визначено, що:

- особистісна тривожність має зворотній корелятивний зв'язок із задоволеністю відносинами в команді ($r=-0,605$). Тобто, чим менше задоволеність взаєминами в команді, тим більше особистісна тривожність;

- чим більше емоційне вигорання, тим вище особистісна тривожність $r=-0,873$;

- емоційне вигорання має прямий кореляційний зв'язок із рівнем депресії $r=-0,768$;

- наявність родини підвищує особистісну тривожність $r=0,345$, що може бути обумовлено тим фактом, що більшість рідних військовослужбовців перебувають в небезпечних умовах українського сьогодення;

- чим вище соціометричний статус особистості, тим нижче рівень депресії $r=-0,403$.

В нашому дослідженні не було виявлено кореляційних зв'язків між віком, наявністю родини та рівнем депресії. Покращенню соціально-психологічного клімату у військовому колективі сприяють емоційна згуртованість, загальний рівень згуртованості та довіра до командира, тоді як висока особистісна тривожність, емоційне вигорання та депресія військовослужбовців мають негативний вплив.

Була розроблена і проведена тренінгова програма, після участі у якій збільшилась кількість військовослужбовців, які оцінюють рівень згуртованості команди як високий та вище за високий на 6% й на 8% знизилась кількість тих, хто вважає, що їхня команда не дуже згуртована. Відмінності між групами статистично достовірні. Тож, розроблена тренінгова програма покращує соціально психологічний клімат у військовому колективі, сприяє згуртованості підрозділу й може бути рекомендована для подальшого впровадження. Також розроблені практичні рекомендації для керівників підрозділів зокрема й військовослужбовців взагалі щодо формування та підтримки позитивного психосоціального клімату у військовому колективі.

Враховуючи всю важливість, складність та багатовимірність, проблема формування позитивного психосоціального клімату у військовому колективі потребує подальших теоретичних розвідок й практичних напрацювань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алещенко В.І. Теорія і практика військового управління: навчальний посібник. Київ: Міністерство оборони України, 2010. 378 с.
2. Андреева І. А. Роль стратегій в управлінні персоналом різних форм професійної діяльності. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. С. 246-249
3. Артеменко Л. Психологія військової служби: навчальний посібник. — К.: НАВСУ, 2020. — 328 с.
4. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.02. Дніпропетровськ, 2007. С. 381–405.
5. Асонов Д., Хаустова О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. Психосоматична медицина та загальна практика. Київ, 2019. Т.4. №4. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/219> (дата звернення: 12.06.2022).
6. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія. Київ: НІКА-ЦЕНТР, 2003. 448 с.
7. Беленький Ю.Л. Соціальна психологія військового колективу. — Київ: НаУОА, 2017.
8. Васильєв А. А., Чернишов І. І. Психологія військової діяльності. — Харків: Вид-во ХНУВС, 2017, 345 с.
9. Ващенко І. В. Конфліктологічна компетентність керівника як умова успішної діяльності організації. Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм: матеріали III міжнар. наук.- практ. конф., 23-24 січня 2015 р. м. Северодонецьк: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля, 2015. С. 40-43
10. Військова психологія і педагогіка: підручник для військових вузів / Б.М. Олексієнко, Д. В. Іщенко, О. Д. Сафін. — Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 2017. 562 с.

11. Гаврюшенко В.В. Київський національний університет імені Тараса Шевченка ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОГО ПСИХОЛОГА З ГАРМОНІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ ОФІЦЕРІВ У ПРОБЛЕМНИХ СИТУАЦІЯХ URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/07> (дата звернення 02.08.2025)

12. Грицевич Т. Л., Капінус О. С., Мацевко Т. М., Ткачук П. П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навч.-метод. посіб. Львів : НАСВ, 2018. 256 с.

13. Демський В.В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників: дис. ... канд. психол. наук. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2009. 157 с.

14. Дунець Л.М. Психологія спілкування: навчальний посібник [для студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка» та «Практична психологія»] / Л.М. Дунець. – Хмельницький: ТУП, 2003. – 142 с.

15. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. Посібник / Дуткевич Т. В. – К.: Центр навч. Літератури, 2005. – 456 с

16. Журавльов А. Л., Кулік В. М. Соціально-психологічний клімат у військових підрозділах // Військова психологія і педагогіка. — 2019. — № 1(29). — С. 45–54.

17. Кавалеров А. І. Соціальна адаптація: феномен і прояви / А. І. Кавалеров, А. М. Бондаренко. – О.: Астропринт. – 2005. – 112 с.

18. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ: Ніка-Центр, 2007. 432 с.

19. Камбур А. В. Соціальна адаптація особистості в суспільстві переходного типу: зміна ціннісних пріоритетів : дис... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Камбур Андрій Васильович / Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". — Запоріжжя, 2007. — 203с/

20. Карчевський І. Р. Проблемна міжособистісна взаємодія особового складу військової частини та особливості її діагностики і попередження // Автореферат дисертації на здобуття вченого ступеня канд. психол. наук: 19.00.09

/ І.Р.Карчевський ; Нац. акад. Держ. Прикордонної служби України ім. Б.Хмельницького. - Хмельницький, 2005. – 19 с. Колосович О.С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі: монографія / О.С. Колосович. – Львів: ЛьВДУВС, 2018. – 232 с

21. [21. Конфлікти у військовому колективі. шляхи їх запобігання та подолання | Освітній центр - Видавництво - Книгарня \(korekta-vvk.com\) <http://www.korekta-vvk.com/kocno/osnovy-pedagogiky-ta-psyh/konflikty-u-kolektyvi#:~:text=%D0%97%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D1%8E%20%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%8F%D0%B2%D0%B8%D1%89%20%D1%83%20%D0%B2%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D1%96%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BC> \(дата звернення 02.08.2025\)](http://www.korekta-vvk.com/kocno/osnovy-pedagogiky-ta-psyh/konflikty-u-kolektyvi#:~:text=%D0%97%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D1%8E%20%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%8F%D0%B2%D0%B8%D1%89%20%D1%83%20%D0%B2%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D1%96%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BC)

22. Конфліктологія: навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко; за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – Київ : КНЕУ, 2003. – 315 с.

23. Левенець А. Є. Активні та пасивні форми стресоподолання працівників кримінально-виконавчої служби. Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2015. Вип. 1 (44). С. 127–132.

24. Левенець А. Є. Психологічні засоби підвищення професійно-психологічної стійкості працівників пенітенціарних закладів. Вісник пенітенціарної асоціації України. Київ, 2017. № 2. С. 62–69. 14. Марченко А. А., Демкин А. Д., Гончаренко А. Ю. Medico Biological and Socio Psychological Problems of Safety in Emergenc. 2016. №2. С. 52–57.

25. [Лідерство та згуртованість: рекомендації для командирів ЗСУ URL: https://tro.mil.gov.ua/wp-content/uploads/2024/04/liderstvo-ta-zgurtovanist.pdf](https://tro.mil.gov.ua/wp-content/uploads/2024/04/liderstvo-ta-zgurtovanist.pdf)

26. Льошенко О.А., Кондратьєва В.С. Діагностика, профілактика, корекція синдрому емоційного вигорання. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 10. С. 105-112.
27. Макаренко О. В. Психологічна підтримка військовослужбовців у бойових умовах. // Психологічний журнал. – 2021, С.57-69
28. Методичні рекомендації з психологічної підготовки військовослужбовців Збройних сил України щодо формування стресостійкості до дій в умовах різкої зміни бойової обстановки. Київ: Головне управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України. 2020. 62 с.
29. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу. Навч. пос. / Москаленко Валентина Володимирівна / - К.: Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
30. Неурова А. Б. Емпіричне дослідження особливостей психологічної стійкості військовослужбовців – учасників операції Об'єднаних сил. Науковий вісник Херсонського державного університету. Херсон, 2019. Вип. 4. С. 23–29.
31. Основи військової психології : навч. посіб. / Г. В. Бондарев, П. П. Круть; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2020. – 272 с.
32. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: метод. посіб. / О. М. Кокун, Н. А. Агаєв, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.
33. Пільги для учасників бойових дій. *Варто знати*.2022. 3 липня. URL:<http://www.i-law.iev.ua/%d0%bf%d1%96%d0%bb%d1%8c%d0%b3%d0%b8-%d0%b4%d0%bb%d1%8f%d1%83%d1%87%d0%b0%d1%81%d0%bd%d0%b8%d0%ba%d1%96%d0%b2%d0%b1%d0%be%d0%b9%d0%be%d0%b2%d0%b8%d1%85-%d0%b4%d1%96%d0%b9/> (дата звернення 02.08.2025)
34. Попович І. С. Соціальні очікування особистості як регулятор соціально-психологічної реальності. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психол. імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. 1. Вип. 44. К.: Фенікс, 2016. С. 138–143.

35. Прокопенко І. Ф. Психологія згуртованості колективу: сучасні підходи. // Психологія і суспільство. – 2020., 256 с.

36. ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБИСТОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НА ПОЧАТКУ СЛУЖБИ В ЛАВАХ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ Огороков Р.С. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.19.29> (дата звернення 02.08.2025)

37. Романишин А.М., Капінус О.С. Досвід роботи позаштатних груп психологічного забезпечення Збройних сил України в зоні проведення антитерористичної операції // Збірник статей VII Всеукраїнської науковопрактичної конференції від «Особистість в екстремальних умовах». – Львів : ЛДУ БЖД, 2015. – 398 с. Режим доступу: <http://ubgd.lviv.ua/moodle/mod/folder/view.php?id=9494>

38. Романова В. Я. Психологія індивідуальних відмінностей / В. Я. Романова. – Київ: ОШПО, 2016, 275 с.

39. Сайнецький О.В. Суть і особливості військової служби / Публічне право. № 3 (11). К. – 2013. – С. 210 – 216.

40. Середницька І. Проблема міжособистісних конфліктів у студентському середовищі / І. Середницька //Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2004. – № 2. – С. 103–111.

41. Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості: колективна монографія / О. Є. Блинова, С. І. Бабатіна, Т. М. Дудка, А. М. Одінцева та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В. С. 2018. 428 с.

42. Соціальна психологія в Україні: довідник. К. : Міленіум, 2004. 195 с.

43. Статути Збройних Сил. Київ. Андронум, 2022. 334 с.

44. СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ URL:<https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.14>

45. Управлінська діяльність. Психологічний клімат і мотивація діяльності працівників Безай Василь Володимирович. <https://center.kr-admin.gov.ua/News/Bezay.pdf>

46. Фурманець Б. І. Основи військової психології: навч. посіб. / Б. І. Фурманець. – Харків : ХВУ, 2004. – 220 с.
47. Чебикин О. Я., Павлова І. Г. Становлення емоційної зрілості особистості. – Одеса: СВД Черкасов, 2009. 238 с
48. [ЯКА КІЛЬКІСТЬ ЖІНОК В ЗСУ?](https://reporter.zp.ua/yaka-kilkist-zhinok-v-zsu.html) <https://reporter.zp.ua/yaka-kilkist-zhinok-v-zsu.html> (дата звернення 02.08.2025)
49. Ярмуратій А. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ К. URL: https://ekhsuir.kspu.edu/bitstream/handle/123456789/8820/138.%20%D0%AF%D1%80%D0%BC%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B9_%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F.pdf (дата звернення 22.09.2024)
50. A Scoping Review of Military Culture, Military Identity, and Mental Health Outcomes in Military Personnel Carolyn Heward, Wendy Li, Ylona Chun Tie, Pippa Waterworth, URL: <https://doi.org/10.1093/milmed/usae276> (дата звернення 02.08.2025)
51. Blinov, O. (2018). Combat stress and results of its empirical study. *Psychological Journal*, 4, 9–22. <https://doi.org/10.31108/2018vol12iss2pp9-22>
52. Бое, О. (2015). Building resilience: The role of character strengths in the selection and education of military leaders. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 17, 714–716
53. Brody DJ, Pratt LA, Hughes J. Prevalence of depression among adults aged 20 and over: United States, 2013–2016 *NCHS Data Brief, no 303*. Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics; 2018.
54. Building and Maintaining a Positive Climate Handbook. 2020. URL: <https://caplalacaplpfwstorprod01.blob.core.usgovcloudapi.net/web/repository/pdf-files/Building-and-Maintaining-a-Positive-Climate-Handbook.pdf>
55. Cheung S. S., McLellan T. M. Heat acclimation, aerobic fitness, and hydration effects on tolerance during uncompensable heat stress. *J Appl Physiol*. 1985. 84 (5). 1998. P. 1731–1739.

56. Connor K. M., Davidson J. R. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*. 2003. 18 (2). P. 76–82.
57. Crowley S. K., Wilkinson L. L., Wigfall L. T. et al. Physical fitness and depressive symptoms during army basic combat training *Med Sci Sports Exerc*. 2015. 47 (1). P. 151–158.
58. Deshields T, Heiland M, Kracen A, Dua P. Resilience in adults with cancer: develop
59. Gerald F. Goodwin, Nikki Blacksmith, and Meredith R. Coats. *The Science of Teams in the Military: Contributions from over 60 Years of Research. American Psychologist*. 2018. V. 73. № 4. P. 322-323.
60. Kavanagh J. Stress and performance: A review of the literature and its applicability to the military. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2005. 86 p.
61. Kokun, O., Agayev, N., Pischko, I., & Stasiuk, V. (2020). Characteristic impacts of combat stressors on posttraumatic stress disorder in Ukrainian military personnel who participated in the armed conflict in Eastern Ukraine. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 20, 315–326
62. Leon Festinger. Informal Social Communication. *Psychological Review*. 1950. V. 57. № 5. P. 271–282.
63. NATO Science and Technology Organization. Human Factors and Medicine Panel: Cohesion in Military Units. – Brussels: NATO, 2019.
64. Phipps S. Positive psychology and war: An oxymoron. *American Psychologist*. 2011. № 66. P. 641–642.
65. The model of psychological safety of a soldier's personality. Ihor Prykhodko *current issues in personality psychology* · volume 10(2), URL: <https://doi.org/10.5114/cipp.2021.108684>
66. J. Todd Burroughs, Stephen G. Ruth. Cohesion in the Army A Primary Group Analysis. *Military review online exclusive*. 2022. URL: <https://www.armyupress.army.mil/Journals/Military-Review/Online-Exclusive/2022-OLE/Burroughs/>



Звіт подібності

метадані

Назва організації

Melitopol State Pedagogical University named after V.Khmelnyskyi

Заголовок

Шевчук_магістерська робота

Автор Науковий керівник / Експерт

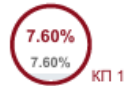
ШевчукОлександр Непша

підрозділ

Melitopol State Pedagogical University named after V.Khmelnyskyi

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.

**19150**

Кількість слів

**148022**

Кількість символів