

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

*«Психологічні особливості міжособистісних
відносин у взводно-опорному пункті
Національної Гвардії України»*

Виконав: здобувачка 2 курсу,
групи ПС-23-1вм
спеціальності 053 «Психологія»
Шебалков О.В.
Керівник: Гаркуша І.В.
PhD з соц.ком., доц.

Дніпро
2025 р.

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи здобувача
Шебалков О.В.

на тему: **«Психологічні особливості міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України»**

Кваліфікаційна робота здобувача 2-го курсу, спеціальності 053 «Психологія» (у форматі магістр) (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена дослідженню психологічних особливостей міжособистісних відносин у військових підрозділах, зокрема у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України.

У роботі наведено результати аналізу ключових чинників, які впливають на міжособистісні відносини у військових колективах, включаючи рівень довіри, підтримки, соціальні ролі та стресові фактори, що характерні для специфічних умов військової служби.

Теоретично обґрунтовано поняття міжособистісних відносин у військовому середовищі з урахуванням психологічних і соціальних аспектів. Визначено роль соціальних ролей, службових функцій та рівня згуртованості у формуванні психологічного клімату у військових підрозділах.

Емпірично доведено, що позитивні міжособистісні відносини, засновані на довірі, взаємоповазі та підтримці, сприяють зниженню рівня конфліктності, підвищенню морального духу військовослужбовців та їхній здатності ефективно виконувати службові завдання. Результати дослідження показали, що конфліктні чи деструктивні відносини значною мірою знижують бойову готовність та погіршують соціально-психологічний клімат у взводі.

Встановлено, що стресові умови, характерні для військової служби, мають значний вплив на емоційний стан військовослужбовців. Високий рівень довіри, відкритість до обговорень та ефективна підтримка з боку керівництва та колег є ключовими факторами оптимізації міжособистісних відносин у військових підрозділах.

Перелік ключових слів: міжособистісні відносини, військові підрозділи, згуртованість, довіра, психологічний клімат, стрес, соціальні ролі.

SUMMARY

Master's Degree Project of the 2nd-year applicant in specialty 053 "Psychology" (Master's program) (Alfred Nobel University, Dnipro, Department of Psychology and Pedagogy) is dedicated to studying the psychological features of interpersonal relationships in military units, particularly in the platoon support point of the National Guard of Ukraine.

The work presents the results of the analysis of key factors influencing interpersonal relationships in military collectives, including the level of trust, support, social roles, and stress factors characteristic of the specific conditions of military service.

Theoretically, the concept of interpersonal relationships in the military environment is substantiated, considering psychological and social aspects. The role of social roles, service functions, and cohesion in shaping the psychological climate in military units is determined.

Empirically, it is proved that positive interpersonal relationships based on trust, mutual respect, and support contribute to reducing conflict levels, increasing the morale of servicemen, and enhancing their ability to perform service tasks effectively. The study results show that conflicting or destructive relationships significantly reduce combat readiness and worsen the socio-psychological climate in the platoon.

It is established that the stressful conditions typical for military service have a significant impact on the emotional state of servicemen. A high level of trust, openness to discussions, and effective support from leadership and colleagues are key factors for optimizing interpersonal relationships in military units.

Keywords: interpersonal relationships, military units, cohesion, trust, psychological climate, stress, social roles.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ.....	7
1.1. Сутність та психологічні особливості міжособистісних відносин..	7
1.2. Міжособистісні відносини у військових підрозділах	19
1.3. Групова динаміка та взаємозалежність у військових колективах....	28
Висновки до першого розділу	36
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	37
2.1. Обґрунтування гіпотези та вибір методів дослідження.....	37
2.2. Опис вибірки та методик дослідження	48
2.3. Методи збору та аналізу даних	50
Висновки до другого розділу	54
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ВЗВОДНО- ОПОРНОМУ ПУНКТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	55
3.1. Загальні результати емпіричного дослідження.....	55
3.2. Соціальні ролі та службові функції міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті НГУ.....	70
3.3. Рекомендації щодо оптимізації міжособистісних відносин у військових підрозділах.....	73
Висновки до третього розділу	77
ВИСНОВКИ	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	82
ДОДАТКИ

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми. Актуальність теми визначається кількома важливими аспектами, що відображають сучасні виклики для військових формувань та особливості функціонування військових колективів в умовах підвищеної відповідальності та стресових факторів в умовах війни з РФ. Міжособистісні відносини у військових підрозділах є одним із ключових чинників, що впливають на бойову готовність, моральний стан особового складу та загальну ефективність виконання завдань.

На державному рівні важливість дослідження міжособистісних відносин у військових формуваннях відображена в ряді нормативно-правових документів, що регламентують діяльність Національної Гвардії України. Так, у стратегічних програмах щодо національної безпеки та оборони наголошується на необхідності вдосконалення психологічного забезпечення військових підрозділів, зокрема, в контексті розвитку здорових міжособистісних відносин, що сприяють підвищенню дисципліни та згуртованості військовослужбовців.

Потреби практики також підкреслюють актуальність теми, оскільки міжособистісні конфлікти та непорозуміння у військових колективах можуть стати чинником зниження бойової ефективності та морального духу особового складу. З огляду на це, підвищення рівня соціально-психологічної взаємодії між військовослужбовцями є не лише теоретичним завданням, але й практичною необхідністю для підвищення оперативної готовності підрозділів у реальних умовах.

Наукові знання щодо особливостей міжособистісних відносин у специфічних військових умовах, таких як взводно-опорні пункти, є на сьогоднішній день недостатньо дослідженими. Незважаючи на наявність загальних психологічних концепцій щодо групової динаміки, питання, що стосуються саме військових колективів, зокрема, в умовах бойової підготовки та участі у військових операціях, потребують подальшого розширення та деталізації. Презентоване дослідження спрямоване на доповнення існуючого теоретичного матеріалу та розвиток

прикладних рекомендацій для покращення якості соціально-психологічного клімату у військових підрозділах.

Мета кваліфікаційної роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України.

Об'єктом дослідження виступають міжособистісні відносини військовослужбовців у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України.

Предметом дослідження є психологічні особливості міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України.

Концептуальна гіпотеза дослідження полягає в науково обґрунтованому припущенні, що міжособистісні відносини у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України мають певні психологічні особливості.

Емпіричні гіпотези:

1. Припускається, що характер міжособистісних відносин визначається рядом факторів, серед яких ключову роль відіграють емоційний стан військовослужбовців, рівень стресу, характер ієрархічних відносин та специфіка військової служби.

2. Позитивні міжособистісні відносини сприяють підвищенню рівня психологічного благополуччя військовослужбовців та загальної ефективності взводно-опорного пункту.

3. Передбачається, що міжособистісні відносини, побудовані на довірі, взаємоповазі та підтримці, сприяють підвищенню морального духу і згуртованості колективу, що в свою чергу позитивно впливає на виконання службових завдань.

4. Конфліктні чи деструктивні відносини можуть призводити до зниження бойової готовності та погіршення соціально-психологічного клімату.

5. Соціальні ролі військовослужбовців, їхній досвід служби та характер виконуваних завдань мають значний вплив на формування міжособистісних відносин у даних умовах.

Для досягнення мети дослідження передбачало виконання наступних **завдань:**

1. Проаналізувати сучасну наукову літературу з психології, соціології та військової психології, яка стосується тематики міжособистісних відносин у військових колективах, зокрема у взводно-опорних пунктах.

2. Розглянути специфічні фактори військової служби, які впливають на формування та розвиток міжособистісних відносин у військових підрозділах, такі як стрес, ієрархія, соціальні ролі та взаємодія між військовослужбовцями.

3. З'ясувати міжособистісні відносини та психологічний стан військовослужбовців, включаючи їхню здатність ефективно виконувати службові завдання, підтримувати моральний дух та взаємодіяти в умовах підвищеної фізичної та емоційної напруги.

4. Розробити та застосувати низку методик для емпіричного дослідження міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України.

5. Провести емпіричне дослідження.

6. Сформулювати науково обґрунтовані висновки та рекомендації щодо оптимізації міжособистісних відносин у військових підрозділах, зокрема в умовах взводно-опорних пунктів.

Методи дослідження: для дослідження психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України використано такі методи: *теоретичні* – теоретичний аналіз, що охоплює аналіз наукової літератури, нормативних документів, досліджень у галузі військової психології та соціальної психології;

- *емпіричні методи:* спостереження, анкетування, бесіда та психодіагностичні методики: «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» К. Томаса, методика визначення індексу групової згуртованості Сішора, авторське анкетування щодо міжособистісних відносин;

- *математико-статистичні методи:* методи статистичного оброблення емпіричних даних, кореляційний аналіз за коефіцієнтом кореляції Пірсона, χ^2 -критерій Фішера та описова статистика.

Емпірична база дослідження:

У дослідженні взяли участь 61 військовослужбовець взводно-опорного пункту Національної Гвардії України. Дослідження охоплювало оцінку міжособистісних відносин, впливу соціальних ролей, рівня довіри та підтримки, а також характеру службових взаємодій у специфічних умовах військової служби.

Теоретико-методологічна основа дослідження ґрунтується на сучасних концепціях військової психології, соціальної психології та психології стресу. Використано теоретичні положення про групову динаміку та рольову взаємодію (К. Левін, Е. Шейн), концепції психологічної підтримки в умовах стресу (Р. Лазарус, С. Фолкман), а також дослідження специфіки міжособистісних відносин у військових колективах (Ю. Кондратьєв, В. Цибульський). Методологічні засади включають принципи системного підходу, комплексного вивчення соціально-психологічних явищ і методи емпіричної психодіагностики, які забезпечують всебічний аналіз феномену міжособистісних відносин у військових умовах.

Теоретична значущість даного дослідження полягає у розширенні наукових знань щодо психологічних особливостей міжособистісних відносин у специфічних умовах військової служби, зокрема у взводно-опорних пунктах Національної Гвардії України. В роботі запропоновано нові підходи до аналізу групової динаміки та психологічного клімату у військових колективах, враховуючи специфіку ієрархічних стосунків, соціальних ролей та впливу стресових факторів. Наукова новизна полягає у виявленні закономірностей взаємодії військовослужбовців у взводно-опорних пунктах, а також у дослідженні впливу міжособистісних відносин на психологічний стан та ефективність виконання службових завдань. Це дослідження доповнює існуючі теоретичні моделі військової психології, звертаючи увагу на раніше не досліджені аспекти соціальної взаємодії в умовах підвищеної відповідальності та стресу.

Практична значущість роботи полягає у можливості застосування отриманих результатів у процесі підготовки та психологічної підтримки військовослужбовців. Рекомендації, розроблені на основі проведеного дослідження, можуть бути використані для підвищення згуртованості військових колективів, оптимізації міжособистісних відносин та покращення морально-

психологічного клімату в підрозділах. Зокрема, результати можуть бути корисними для військових психологів, командирів підрозділів та інших фахівців, залучених до управління людськими ресурсами у військовій сфері. Упровадження цих рекомендацій сприятиме покращенню психологічного благополуччя військовослужбовців, що, в свою чергу, позитивно вплине на їхню бойову готовність та ефективність виконання завдань.

Апробація результатів дослідження. Зміст та основні результати магістерського дослідження обговорювались автором на таких *міжнародних науково-практичних конференціях* Шебалков О.В. Щодо міжособистісних відносин під час воєнних дій. Практична психологія у сучасному вимірі: XV Міжнародна науково-практична конференція науковців та студентів: тези доповідей. Дніпро, 26 березня 2024 року, [Електронне видання]. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2024. 333 с. С. 325-327.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури, який налічує 42 джерела. Робота містить 10 таблиць, 7 рисунків. Загальний обсяг роботи 96 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ`

1.1. Сутність та психологічні особливості міжособистісних відносин

Питання міжособистісних відносин є об'єктом вивчення багатьох відомих дослідників, кожен із яких зробив важливий вклад у розуміння сутності цього феномену та його психологічних особливостей. Вивчення міжособистісних відносин охоплює аспекти соціальної психології, психодинаміки, когнітивної психології та інших дисциплін, що забезпечує всебічне розуміння цього багатогранного явища.

Одним із перших дослідників, який звернув увагу на природу міжособистісних відносин, був Зигмунд Фройд. Він розглядав їх як результат впливу несвідомих мотивів та бажань, що відображають внутрішні конфлікти людини. Фройд у своїх працях підкреслював, що особистість формується під впливом емоційних взаємин, починаючи з дитячого віку, де особливу роль відіграють взаємини з батьками. Також він вважав, що подібні стосунки впливають на формування характеру та визначають спосіб сприйняття і поведінку людини у відносинах з іншими [1].

Гаррі Салліван продовжив ідеї Фрейда, але акцентував увагу на важливості міжособистісної взаємодії протягом усього життя. Він розробив теорію міжособистісної психології, де відносини з іншими людьми відіграють центральну роль у розвитку особистості. Салліван вважав, що людина сприймає себе та формує самосвідомість саме через стосунки з іншими. На його думку, відносини є способом зменшення тривоги та пошуку схвалення, а проблеми в міжособистісних відносинах призводять до виникнення емоційних і психологічних розладів. Його концепції стали основою для подальшого розвитку міжособистісної психотерапії та підкреслюють роль комунікації у формуванні здорових взаємин [2].

Ерік Еріксон також досліджував вплив міжособистісних відносин на формування особистості у своїй теорії психосоціального розвитку. Еріксон запропонував концепцію восьми стадій розвитку особистості, кожна з яких передбачає вирішення певної психосоціальної кризи, що виникає у взаємодії з іншими людьми. Наприклад, на стадії «Довіра проти недовіри» дитина формує основи довіри або недовіри до інших залежно від якості стосунків з батьками. Еріксон підкреслював, що міжособистісні відносини є критично важливими для формування ідентичності людини, а успішне вирішення конфліктів на кожній стадії сприяє розвитку здорової особистості [3].

Карл Роджерс, представник гуманістичної психології, досліджував питання міжособистісних відносин через призму концепції «Я» та умов для особистісного росту. Роджерс вважав, що найважливішими аспектами здорових міжособистісних відносин є автентичність, емпатія та безумовне прийняття. Він стверджував, що людина може розвивати позитивне самосприйняття і реалізовувати свій потенціал лише в умовах позитивних міжособистісних стосунків, де вона відчуває підтримку та розуміння. Роджерс розглядав терапію як особливий вид міжособистісної взаємодії, де клієнт може знайти себе завдяки прийняттю та підтримці з боку терапевта [4].

Абрахам Маслоу також звертав увагу на важливість міжособистісних відносин у своїй ієрархії потреб. Він підкреслював, що після задоволення базових фізіологічних та безпекових потреб люди прагнуть належати до соціальної групи, мати емоційні зв'язки та отримувати підтримку від інших. Маслоу вважав, що такі відносини є невід'ємною частиною самореалізації та досягнення повного людського потенціалу. Його концепція вказує на те, що прагнення до соціальної інтеграції та близьких відносин є одними з основних рушійних сил людини [5].

У дослідженні міжособистісних відносин також значний внесок зробив Роберт Каплан. Він розробив теорію соціального обміну, згідно з якою взаємини базуються на взаємному обміні ресурсами та вигодами. Каплан вважав, що кожен учасник взаємодії прагне отримати певну вигоду, що може бути матеріальною або психологічною, зокрема у вигляді підтримки, схвалення або емоційної близькості.

Відповідно, стабільність і якість відносин залежать від рівноваги між внеском і отриманою винагородою. Його теорія підкреслює важливість емоційного та когнітивного балансу в міжособистісних відносинах [6].

Джон Боулбі досліджував вплив дитячих прив'язаностей на подальший розвиток міжособистісних відносин. Його теорія прив'язаності пояснює, як ранній досвід у взаємодії з батьками формує стиль прив'язаності, що впливає на стиль поведінки людини в дорослих відносинах. Боулбі вважав, що діти, які отримують безпечну прив'язаність, згодом демонструють більш впевнене та відкрите ставлення до інших людей, тоді як ті, хто мав травматичні або нестабільні відносини, можуть розвинути тривожний або уникливий стиль прив'язаності. Його теорія прив'язаності є ключовою для розуміння довіри та емоційної стабільності в міжособистісних відносинах, особливо в стресових ситуаціях [7].

Леон Фестінгер у своїй теорії когнітивного дисонансу досліджував, як міжособистісні відносини можуть впливати на зміну поведінки та думок. Він стверджував, що люди прагнуть до когнітивної гармонії у взаєминах з іншими, що досягається шляхом зменшення суперечностей у їхніх думках, почуттях та діях. Коли у відносинах виникають конфлікти або дисонанс, людина зазвичай змінює свою поведінку або думки, щоб зменшити внутрішню напругу. Це дозволяє пояснити, як люди адаптуються у взаєминах, приймаючи певні норми та правила [8].

Соломон Аш зробив вагомий внесок у розуміння міжособистісного впливу, зокрема через свої дослідження конформності. Він показав, що люди здатні змінювати свої думки або навіть переконання під впливом групового тиску, що свідчить про важливість міжособистісної динаміки у групових взаєминах. Дослідження Аша вказують на те, що взаємовідносини можуть формуватися не тільки на основі індивідуальних переконань, а й під тиском групи, що є важливим для розуміння стосунків у великих колективах, де злагожденість та конформність є необхідними для успішної взаємодії [9].

Ці дослідники заклали основи для подальшого розвитку теорій та практичних методів дослідження міжособистісних відносин. Кожен із них зробив внесок у

розуміння того, як люди взаємодіють один з одним, як формується та підтримується довіра, як міжособистісні відносини впливають на розвиток особистості, а також як зовнішні та внутрішні фактори можуть змінювати динаміку взаємин. Психологічна література надає широкий спектр визначень та підходів до розуміння міжособистісних відносин. Одним із найбільш загальних підходів є визначення міжособистісних відносин як процесу взаємодії між індивідами, що обумовлений їхнім сприйняттям один одного, комунікативною поведінкою, емоційними реакціями та взаємною підтримкою або конфліктністю. У міжособистісних відносинах розрізняють два основні компоненти: соціально-психологічний та особистісний. Соціально-психологічний компонент включає соціальні ролі, які індивід виконує в групі, рівень ієрархічних стосунків та норми, що регулюють поведінку членів групи. Особистісний компонент, у свою чергу, охоплює індивідуальні особливості особистості, її цінності, мотиви, емоційний стан та особистісні властивості, які безпосередньо впливають на характер її відносин з іншими членами групи [10].

Особливості міжособистісних відносин обумовлюються низкою психологічних чинників, які мають особливе значення в умовах військової служби. Зокрема, серед ключових чинників, що впливають на характер міжособистісних відносин, є рівень емоційної стабільності, стресостійкість, соціальна адаптивність, рівень комунікативної компетентності та схильність до агресивної чи, навпаки, підтримуючої поведінки. Військові підрозділи мають свою специфічну соціальну структуру та ієрархію, що диктує певні вимоги до міжособистісної взаємодії. Ієрархічні відносини часто стають основою для формування особливого стилю комунікації, що відрізняється підвищеною вимогливістю, точністю вказівок та обмеженим вираженням емоцій. Це зумовлено як службовими завданнями, так і необхідністю підтримання дисципліни, що є критичним для функціонування військового підрозділу. Таким чином, міжособистісні відносини в армійському середовищі формуються з урахуванням як загальнолюдських соціально-психологічних закономірностей, так і специфічних вимог військової служби, що

накладають обмеження на вияви індивідуальних особливостей і емоційної спонтанності [11].

У військових колективах міжособистісні відносини характеризуються специфічними особливостями, зокрема орієнтацією на згуртованість і колективну підтримку. Це пояснюється високим рівнем соціальної та функціональної залежності між членами колективу, яка посилюється в умовах бойової підготовки або виконання завдань у реальних умовах. Важливу роль у формуванні таких відносин відіграє почуття товариськості та взаємної підтримки, що базується на спільних переживаннях, однакових труднощах та високій відповідальності за життя і безпеку один одного. Особливий психологічний клімат у військових підрозділах є результатом впливу зовнішніх стресових факторів, що включають фізичні навантаження, моральний тиск, ризик для життя, і внутрішніх чинників, таких як вимогливість, високий рівень підзвітності та необхідність прийняття колективних рішень [11].

Поняття міжособистісних відносин також пов'язане з низкою соціально-психологічних феноменів, які виявляються у процесі групової взаємодії. Одним із таких феноменів є «групова згуртованість», що означає ступінь прив'язаності членів групи один до одного та їхню готовність співпрацювати задля досягнення спільної мети. У військових колективах, де рівень взаємозалежності між військовослужбовцями дуже високий, згуртованість має критичне значення для успішного виконання завдань, підтримки бойового духу та забезпечення психологічного благополуччя членів підрозділу. Військовослужбовці, які мають сильні міжособистісні зв'язки з колегами, менш схильні до розвитку стресових розладів, відчують більше задоволення від служби та демонструють вищий рівень моральної стійкості [11].

Ще одним важливим аспектом є феномен «лідерства та підпорядкування» у міжособистісних відносинах. У військових колективах важливою умовою функціонування є чітке розуміння ролей, зокрема розподілу між лідером та підлеглими. Лідер виконує не тільки функціональні, але й психологічні обов'язки, підтримуючи бойовий дух, забезпечуючи командну взаємодію та виступаючи

джерелом емоційної підтримки. Водночас підлеглі демонструють лояльність та готовність до підпорядкування, що є ключовим для виконання бойових завдань. Ієрархія у військових підрозділах часто стає основою для формування специфічних моделей поведінки, що включають вимогливість до дотримання наказів, комунікативну стриманість, а також високий рівень самоконтролю та дисципліни. Ці аспекти підпорядкування зумовлюють розвиток стійких міжособистісних зв'язків на основі взаємоповаги та довіри, що є необхідними в умовах військової служби [12].

Розглядаючи загальні психологічні аспекти міжособистісних відносин, важливо також відзначити вплив емоційних факторів на характер взаємодії. Емоційна підтримка та здатність до емпатії є критичними чинниками, що сприяють створенню позитивного соціально-психологічного клімату. У військових підрозділах, де військовослужбовці постійно зазнають стресу та морального тиску, підтримка з боку колег набуває особливого значення, оскільки саме вона допомагає долати труднощі та зберігати психологічну рівновагу. Розвиток позитивних емоційних зв'язків між членами підрозділу знижує ризик виникнення конфліктів, сприяє формуванню почуття довіри та взаємної поваги, що є базисом для конструктивної взаємодії в умовах військової служби. Емоційна підтримка, зокрема у формі співчуття, розуміння та готовності допомогти, знижує негативний вплив стресових чинників на психічне здоров'я військовослужбовців та підвищує їхню психологічну стійкість [12].

В умовах взводно-опорного пункту міжособистісні відносини підпорядковані високому рівню колективної відповідальності, що диктує потребу у злагодженості та взаєморозумінні. Взаємозалежність військовослужбовців обумовлює розвиток особливої атмосфери, де кожен член групи є цінним, а його дії впливають на загальний результат. Ця соціальна структура вимагає високої толерантності до різних точок зору та здатності адаптуватися до різноманітних стилів поведінки та комунікації. Міжособистісні відносини у взводно-опорному пункті також підтримуються за рахунок постійної комунікації та чіткої координації дій, що забезпечує ефективне виконання завдань та зниження ризиків у бойових

умовах. Таким чином, міжособистісні відносини формуються під впливом не тільки індивідуальних характеристик особистостей, але й зовнішніх факторів, таких як специфіка військової служби, особливості структурних зв'язків та ієрархічна підпорядкованість [13].

Основними характеристиками міжособистісних відносин у колективі є згуртованість, емоційна підтримка, ієрархія, довіра, взаємоповага та комунікаційна взаємодія. Ці характеристики мають вирішальне значення для підтримки здорового психологічного клімату, забезпечення ефективної діяльності та зниження рівня конфліктності в групі [13].

Згуртованість є однією з базових характеристик міжособистісних відносин у колективі та означає ступінь єдності групи, її інтеграції навколо спільних цілей, норм та цінностей. У військових колективах, зокрема у взводно-опорних пунктах Національної Гвардії України, згуртованість є критичною для забезпечення боєздатності та психологічного благополуччя військовослужбовців. Згуртованість сприяє формуванню почуття належності та прив'язаності до колективу, що є важливим для підвищення морального духу та стійкості військовослужбовців перед стресовими ситуаціями. У такому середовищі військовослужбовці відчувають себе частиною єдиного цілого, де кожен член колективу усвідомлює свою значущість для досягнення загальної мети. Психологічні дослідження свідчать, що високий рівень згуртованості в групах пов'язаний з поліпшенням якості виконання завдань, зниженням рівня тривожності та полегшенням адаптації до стресових умов [14].

Емоційна підтримка є другою важливою характеристикою міжособистісних відносин у колективі. Вона проявляється у здатності членів колективу виявляти розуміння, емпатію, готовність до взаємодопомоги та підтримки один одного у складних ситуаціях. Військовослужбовці, які отримують емоційну підтримку від своїх колег, мають меншу схильність до стресових розладів, демонструють вищу психологічну стійкість та готовність виконувати свої обов'язки у складних обставинах. Емоційна підтримка в колективі сприяє зниженню рівня тривожності, підвищенню самооцінки та загальному відчуттю благополуччя. У військових

підрозділах, де військовослужбовці часто стикаються зі стресовими ситуаціями, емоційна підтримка набуває особливого значення, оскільки вона сприяє збереженню психологічної рівноваги та адаптації до складних умов служби [14].

Ієрархія є ще однією ключовою характеристикою міжособистісних відносин у військових колективах. Ієрархічна структура визначає рівні підпорядкування та відповідальності, що формує специфічну систему взаємодій між членами групи. Військова ієрархія зобов'язує кожного військовослужбовця дотримуватися субординації та дисципліни, що впливає на характер міжособистісних відносин. Ієрархічні відносини формують специфічні моделі поведінки, які базуються на авторитеті, підпорядкуванні та виконанні наказів, що є необхідними для ефективної роботи військового підрозділу. У таких умовах важливу роль відіграє здатність командирів виступати не лише джерелом функціональних вказівок, але й підтримувати бойовий дух, надавати емоційну підтримку, що в свою чергу зміцнює згуртованість колективу [15].

Довіра та взаємоповага між членами колективу є основою конструктивних міжособистісних відносин. Довіра дозволяє членам групи відкрито спілкуватися, надавати підтримку один одному та уникати конфліктів. Взаємоповага, у свою чергу, формує почуття справедливості та взаємної цінності, що важливо для підтримки здорового соціально-психологічного клімату. Довіра та взаємоповага у військових колективах формуються на основі професійних якостей, досвіду та готовності виконувати свої обов'язки на найвищому рівні. Ці якості стають основою для взаємодії, що має вирішальне значення для успішного виконання бойових завдань у взводно-опорному пункті. В умовах підвищеного рівня стресу та ризику для життя довіра дозволяє військовослужбовцям відчувати впевненість у своїх колегах, що сприяє підвищенню боєздатності та готовності до взаємодії [16].

Комунікаційна взаємодія також є невід'ємною характеристикою міжособистісних відносин у колективі. Ефективна комунікація забезпечує обмін інформацією, сприяє координації дій, дозволяє вирішувати конфлікти та створює умови для конструктивного співробітництва. У військових колективах комунікаційна взаємодія набуває особливої важливості, оскільки від чіткості та

оперативності передачі інформації залежить ефективність виконання завдань та безпека всіх членів групи. Психологічні дослідження підкреслюють, що якість комунікації значно впливає на формування згуртованості, а також на ефективність спільної діяльності. Недостатня комунікація або неправильне тлумачення інформації можуть призвести до конфліктів, зниження рівня довіри та порушення координації дій. Тому важливим елементом підтримки комунікаційної взаємодії у військових колективах є забезпечення прозорості у спілкуванні, чіткість у наданні наказів та наявність ефективних каналів обміну інформацією [16].

Однією з ключових особливостей міжособистісних відносин у військових підрозділах є необхідність безумовної довіри між членами колективу. Довіра є критичним фактором, оскільки військовослужбовці покладаються один на одного не тільки у виконанні тактичних завдань, але й у питаннях особистої безпеки та виживання. Довіра в таких умовах базується не стільки на особистих якостях, скільки на професійній підготовці, дисципліні та здатності до швидкого реагування в екстремальних ситуаціях. У взводно-опорному пункті, де військовослужбовці перебувають у постійній готовності до виконання бойових завдань, довіра між членами колективу стає запорукою психологічної стійкості та впевненості у своїх силах. Дослідження показують, що в умовах високого стресу військовослужбовці, які мають міцні міжособистісні зв'язки, менш схильні до розвитку психологічних проблем, таких як тривога або депресія, а також демонструють вищий рівень готовності до виконання службових завдань [17].

Іншою важливою характеристикою міжособистісних відносин у військових підрозділах є чітка ієрархія та субординація, що визначає характер взаємодії між членами колективу. Ієрархічна структура у військових підрозділах є не просто формальною системою управління, а й виконує роль організаційного механізму, що регулює поведінку та взаємодію військовослужбовців. На відміну від цивільних колективів, де ієрархія може бути менш жорсткою, у військових підрозділах субординація є основою дисципліни і забезпечує ефективність прийняття та виконання рішень. Військовослужбовці на різних рівнях ієрархії мають різні обов'язки та рівень відповідальності, що впливає на характер їхніх відносин з

іншими членами підрозділу. Наприклад, командири взводів або відділень мають відповідальність не тільки за виконання завдань, але й за психологічний стан своїх підлеглих, забезпечуючи їм емоційну підтримку та організаційні умови для ефективної взаємодії [17].

Постійна комунікація є ще однією важливою складовою міжособистісних відносин у військових підрозділах. Ефективне спілкування в умовах високого рівня стресу є важливим для координації дій, оперативного обміну інформацією та підтримання психологічного комфорту в колективі. Комунікація у військових підрозділах має свої особливості: вона повинна бути чіткою, зрозумілою та позбавленою двозначностей, оскільки від точності передачі інформації залежить безпека всіх членів групи. Військовослужбовці навчаються висловлювати свої думки лаконічно і точно, що стає важливим фактором у зниженні ризиків, пов'язаних з неправильним тлумаченням або затримкою інформації. Також, у взводно-опорному пункті часто використовуються жести та невербальні сигнали, що дозволяє військовослужбовцям підтримувати зв'язок навіть у ситуаціях, де вербальне спілкування може бути обмеженим через високий рівень шуму або інші фактори [18].

Важливою особливістю міжособистісних відносин у військових підрозділах є висока потреба в емоційній підтримці, яка в умовах служби стає необхідним засобом для підтримання психологічного здоров'я військовослужбовців. В умовах взводно-опорного пункту військовослужбовці постійно стикаються з напругою, яка виникає як через фізичні навантаження, так і через психологічні чинники, пов'язані з ризиком для життя. У таких умовах емоційна підтримка між членами колективу є надзвичайно важливою, оскільки вона знижує рівень стресу та сприяє формуванню позитивного психологічного клімату. Дослідження показують, що військовослужбовці, які отримують емоційну підтримку від колег, мають вищий рівень моральної стійкості, більш позитивне ставлення до служби та демонструють вищу готовність до виконання бойових завдань. Підтримка може проявлятися у різних формах, включаючи словесне заохочення, висловлення емпатії, а також допомогу у виконанні службових завдань [18].

Особливе значення для міжособистісних відносин у військових підрозділах має фактор взаємозалежності між членами колективу. Військовослужбовці в умовах взводно-опорного пункту не тільки працюють разом, але й часто залежать один від одного у вирішенні оперативних завдань, де дії кожного члена колективу безпосередньо впливають на результати роботи всієї групи. Ця взаємозалежність сприяє формуванню почуття єдності та спільної відповідальності за виконання завдань, що в свою чергу зміцнює міжособистісні відносини. Висока взаємозалежність також передбачає необхідність постійного вдосконалення професійних навичок, оскільки кожен військовослужбовець усвідомлює, що його дії можуть вплинути на безпеку та успіх групи [18].

Формування позитивного психологічного клімату є ще однією важливою складовою міжособистісних відносин у військових підрозділах. Психологічний клімат у колективі залежить від багатьох чинників, включаючи рівень довіри, взаємоповагу, емоційну підтримку та готовність до співпраці. Позитивний психологічний клімат сприяє зниженню рівня конфліктності, підвищенню рівня задоволеності службою та зниженню рівня стресу. У військових підрозділах, зокрема у взводно-опорних пунктах, психологічний клімат має ще більше значення, оскільки він впливає на готовність військовослужбовців до взаємодії у складних умовах, а також на їхню здатність ефективно виконувати завдання. Формування такого клімату є результатом цілеспрямованої діяльності командирів та взаємодії між членами підрозділу, що включає як формальні, так і неформальні засоби підтримки.

1.2. Міжособистісні відносини у військових підрозділах

Ієрархічна структура військового підрозділу побудована на принципі *субординації*, де кожен військовослужбовець підпорядковується командирі вищого рангу. Така система підпорядкування сприяє чіткій організації та швидкому прийняттю рішень, що особливо важливо в умовах бойових дій або інших надзвичайних ситуацій, коли від злагодженості та оперативності виконання завдань може залежати життя та безпека особового складу. Ієрархія формує специфічні типи міжособистісних відносин, побудовані на основі довіри до командирів, що мають більше досвіду та знань, а також готовності підлеглих слідувати наказам. У військових підрозділах, де кожен військовослужбовець має чітко визначену роль і обов'язки, відносини між колегами базуються на функціональній необхідності, що вимагає дотримання чітко встановлених норм поведінки. Це сприяє зменшенню конфліктів і підвищенню рівня згуртованості колективу [19].

Дисципліна у військовому підрозділі є ще одним важливим чинником, що впливає на характер міжособистісних відносин. Дотримання дисципліни вимагає від кожного військовослужбовця не лише підкорення правилам, але й самоконтролю, що сприяє формуванню стійких психологічних рис, таких як відповідальність, витримка, самоконтроль та стійкість до стресу. Ці риси є основою для формування міцних міжособистісних зв'язків, оскільки військовослужбовці, що демонструють дисциплінованість, викликають повагу та довіру у своїх колег. У таких умовах військовослужбовці з легкістю підпорядковуються спільній меті, а їхні взаємодії стають більш продуктивними та орієнтованими на результат. Дисципліна забезпечує стабільність та передбачуваність у поведінці членів колективу, що сприяє розвитку взаємоповаги та довіри [20].

Військова ієрархія, з одного боку, сприяє підвищенню згуртованості, а з іншого – обмежує прояв індивідуальності, що може впливати на міжособистісні відносини. В умовах, де пріоритет надається виконанню наказів і підтриманню дисципліни, особисті взаємини відходять на другий план, поступаючись місцем

професійній співпраці. Це може призвести до зменшення емоційної складової у відносинах між колегами, оскільки індивідуальні інтереси та потреби затьмарюються вимогами колективної відповідальності. *Згуртованість* у такому середовищі формується переважно на основі функціональної необхідності, що не завжди дозволяє військовослужбовцям відкрито висловлювати свої думки чи демонструвати емоційні реакції. Таким чином, *ієрархія та дисципліна* створюють певні межі у прояві особистісних якостей, однак це обмеження обумовлене необхідністю підтримання порядку та ефективності роботи колективу [20].

Дослідження у галузі соціальної психології підтверджують, що ієрархічна структура сприяє зниженню рівня конфліктності у колективі, оскільки чіткий розподіл ролей та обов'язків знижує можливість виникнення ситуацій, у яких міжособистісні суперечки можуть завадити виконанню завдань. У військових підрозділах, де ієрархія забезпечує швидке прийняття рішень та підтримання дисципліни, рівень згуртованості є вищим, ніж у колективах з менш жорсткою структурою. Важливим аспектом дисципліни є те, що вона стимулює військовослужбовців до розвитку навичок саморегуляції, що сприяє зниженню агресивності та підтриманню доброзичливого психологічного клімату в колективі. Ці навички особливо корисні в умовах взводно-опорного пункту, де військовослужбовці стикаються з численними стресовими факторами, які можуть призвести до емоційної напруги та зривів [21].

Ієрархія та дисципліна також сприяють формуванню *ефективної комунікації* у військовому колективі, що є важливим для координації дій та обміну інформацією між різними рівнями командування. У військових підрозділах комунікація будується на основі чітко визначених каналів і правил, що забезпечує передачу наказів, інструкцій та іншої інформації в найкоротші терміни. Командири, які мають вищий рівень у ієрархічній структурі, відповідають не тільки за прийняття рішень, але й за підтримання комунікаційних каналів, що сприяє злагодженості в роботі підрозділу. Завдяки чітким інструкціям і регламентованій комунікації військовослужбовці можуть швидко адаптуватися до змінних умов

служби, підтримувати бойову готовність та зберігати психологічну рівновагу в умовах стресу [21].

З огляду на вплив ієрархії та дисципліни, можна зазначити, що ці фактори формують специфічні моделі поведінки, які забезпечують як індивідуальну, так і колективну стійкість військовослужбовців. Ієрархічна структура допомагає забезпечити баланс між індивідуальними потребами та колективними цілями, що особливо важливо у військових підрозділах, де пріоритет віддається ефективності та оперативності. Військовослужбовці, які чітко дотримуються дисципліни та субординації, формують психологічну стійкість до стресу, здатність швидко реагувати на зовнішні виклики та підтримувати згуртованість колективу в умовах складної ситуації [21].

Формування міжособистісних відносин у військових підрозділах також значною мірою залежить від психологічного впливу стресу та екстремальних умов служби, які супроводжують військовослужбовців у повсякденній діяльності. Стрес є постійним супутником військової служби, особливо в умовах підвищеної небезпеки та необхідності миттєвої реакції на зовнішні виклики. Екстремальні умови, характерні для бойових операцій та військових навчань, створюють додатковий тиск, що посилює психологічне навантаження на кожного військовослужбовця. У таких умовах міжособистісні відносини виконують підтримувальну функцію, допомагаючи знизити рівень стресу та адаптуватися до труднощів служби, водночас забезпечуючи згуртованість і взаємопідтримку у колективі [22].

Стрес у військовій діяльності впливає на психічний стан військовослужбовців, що може призводити до різних емоційних реакцій: тривоги, страху, роздратованості чи, навпаки, відчуття єдності та гордості за свою місію. Згідно з психологічними дослідженнями, тривалий вплив стресу без належної підтримки з боку колективу може призвести до розвитку стресових розладів та зниження морального духу. Проте в умовах високого рівня згуртованості, де військовослужбовці можуть розраховувати на допомогу та емоційну підтримку своїх товаришів по службі, рівень негативного впливу стресу знижується.

Міжособистісні відносини у військових підрозділах, особливо у взводно-опорних пунктах, є своєрідним захисним механізмом, що дозволяє військовослужбовцям ефективно адаптуватися до екстремальних умов, зберігати емоційну рівновагу та уникати надмірної психологічної напруги [22].

Екстремальні умови служби створюють специфічний психологічний клімат, у якому зростає потреба у взаємодії та підтримці з боку колег. Служба в бойових умовах або в умовах тривалої ізоляції від цивільного життя створює сильний вплив на міжособистісні відносини, оскільки військовослужбовці змушені тісно взаємодіяти, вирішувати завдання разом та залежати один від одного в екстремальних ситуаціях. Це сприяє формуванню особливого типу взаємин, де взаємозалежність та здатність до колективної дії є ключовими факторами. У таких умовах відносини в колективі зазнають змін, спрямованих на підвищення ефективності співпраці, зниження міжособистісної напруги та формування довіри до кожного члена групи [23].

Здатність військовослужбовців ефективно взаємодіяти в екстремальних умовах багато в чому залежить від їхньої стресостійкості – психологічної здатності справлятися зі стресом та адаптуватися до нових викликів. Військові підрозділи формуються з урахуванням того, що кожен член команди повинен мати високий рівень *стресостійкості*, проте її розвиток можливий і через підтримку з боку товаришів. Військовослужбовці, які мають сильні міжособистісні зв'язки в колективі, виявляються більш стійкими до стресових факторів і краще адаптуються до змінних умов. Взаємодія у військових підрозділах передбачає обмін досвідом, емоціями та думками, що допомагає знизити відчуття тривожності та сприяє підвищенню морального духу. У колективі, де військовослужбовці підтримують одне одного, стресові чинники, такі як постійне фізичне та психологічне навантаження, не справляють такого сильного впливу на особистий психологічний стан кожного з них [23].

Підтримка, отримувана від членів колективу в екстремальних умовах, сприяє формуванню почуття єдності та згуртованості, що є важливими елементами для підтримки морального духу та виконання завдань у складних ситуаціях.

Військовослужбовці, які працюють у взводно-опорних пунктах, часто зазнають фізичних та психологічних випробувань, що вимагає не тільки індивідуальної сили, а й підтримки з боку колективу. Психологічні дослідження свідчать, що колективна підтримка сприяє зниженню ризику розвитку депресії та тривожних розладів, підвищує стійкість до стресу та формує позитивне ставлення до служби. У військовому середовищі взаємопідтримка та готовність допомогти стають частиною загальноприйнятої культури, що підтримує військовослужбовців у критичних ситуаціях [23].

Крім того, екстремальні умови сприяють посиленню ролі соціальної адаптації, що є невід'ємною частиною міжособистісних відносин у військових підрозділах. Соціальна адаптація передбачає здатність військовослужбовців підлаштовуватися під умови служби, приймати на себе відповідальність за колективне благополуччя та дотримуватися встановлених норм поведінки. У військових колективах процес адаптації набуває особливого значення, оскільки він дозволяє кожному члену групи включитися в загальну діяльність, усвідомлюючи свою роль і значення для підрозділу. Військовослужбовці, які успішно адаптуються до екстремальних умов служби, краще інтегруються у колектив, швидше встановлюють довірливі відносини та проявляють вищий рівень підтримки стосовно своїх товаришів [24].

Взаємозалежність у військовому підрозділі стає важливим фактором, який сприяє посиленню згуртованості в екстремальних умовах. В умовах підвищеної небезпеки військовослужбовці часто залежать один від одного не тільки в оперативному плані, а й у психологічному, оскільки від їхньої здатності підтримувати один одного залежить загальний результат виконання завдання та безпека кожного члена підрозділу. Ця взаємозалежність формує почуття відповідальності та єдності, які сприяють зниженню рівня стресу та підвищують психологічну стійкість військовослужбовців у складних ситуаціях. В умовах взводно-опорного пункту військовослужбовці мають покладатися один на одного, що створює особливу динаміку міжособистісних відносин, де кожен член групи відчуває свою значущість та цінність для колективу [24].

Психологічний вплив стресу та екстремальних умов також проявляється у необхідності військовослужбовців швидко приймати рішення та діяти у нестандартних ситуаціях. У таких умовах важливим стає підтримка командирів, які повинні не лише керувати діями підлеглих, але й забезпечувати їм емоційну та моральну підтримку. Командири відіграють особливу роль у збереженні психологічної стабільності колективу, оскільки їхні рішення, стиль управління та ставлення до підлеглих впливають на загальний моральний стан підрозділу. Військовослужбовці, які відчують підтримку з боку командирів, демонструють вищий рівень мотивації та готовності до виконання службових завдань, що стає особливо важливим у складних ситуаціях, коли від швидкості та ефективності дій залежить результат операції [25].

Соціальні ролі та особистісні характеристики є визначальними факторами, які впливають на формування міжособистісних відносин у військових підрозділах, зокрема у взводно-опорних пунктах Національної Гвардії України. В умовах військової служби, де від злагодженості та ефективності взаємодії залежать результати виконання завдань та безпека особового складу, соціальні ролі набувають особливого значення. Вони формують специфічну структуру взаємин, де кожен військовослужбовець виконує певну роль, яка має конкретні обов'язки, рівень відповідальності та статус. Особистісні характеристики, своєю чергою, визначають індивідуальний стиль виконання цих ролей, ступінь емоційної стійкості, комунікативні навички та здатність до адаптації в умовах стресу. У взаємодії соціальних ролей та особистісних характеристик формується унікальний психологічний клімат військового підрозділу, що значною мірою впливає на якість міжособистісних відносин [25].

Соціальні ролі у військовому підрозділі відрізняються від цивільних колективів своєю суворою регламентацією, яка забезпечує чітку ієрархічну структуру та підпорядкованість. Кожна роль у військовому підрозділі має свою функцію та значення для загальної діяльності підрозділу. Наприклад, командир має не лише керівні повноваження, але й виконує важливу підтримувальну функцію, створюючи умови для оптимальної взаємодії та згуртованості серед підлеглих. У

військовому середовищі роль командира асоціюється з високим рівнем відповідальності, здатністю приймати швидкі та правильні рішення в умовах стресу, а також підтримувати дисципліну та моральний дух підрозділу. Командири, які демонструють емпатію та справедливість, викликають довіру та повагу у своїх підлеглих, що сприяє розвитку довірливих і стабільних міжособистісних відносин. Однак, для військовослужбовців нижчого рангу такі ролі також несуть певні соціальні очікування, зокрема щодо підпорядкованості, дисциплінованості та готовності виконувати накази. Виконання цих ролей передбачає високий рівень відповідальності та самоконтролю, оскільки невиконання обов'язків може вплинути на функціонування усього колективу [26].

Особистісні характеристики військовослужбовців також є важливим фактором, що визначає стиль виконання соціальних ролей та впливає на якість міжособистісних відносин. Серед таких характеристик можна виділити емоційну стійкість, здатність до самоконтролю, схильність до співпраці, комунікативні навички та схильність до адаптації в екстремальних умовах. Військовослужбовці, які мають високий рівень емоційної стійкості, краще справляються з викликами служби та менше піддаються впливу стресу, що сприяє підтриманню стабільного психологічного клімату в колективі. Такі особистості менш схильні до конфліктів, вони демонструють підтримку та розуміння щодо своїх товаришів, що сприяє зміцненню згуртованості та взаємодопомоги в підрозділі. Особливо важливими є комунікативні навички, оскільки ефективне спілкування дозволяє знижувати рівень напруги, уникати непорозумінь і швидко вирішувати можливі проблеми [26].

Роль соціальних ролей у військовому колективі також полягає в тому, що вони сприяють визначенню та закріпленню очікуваної поведінки кожного члена підрозділу. Ці очікування формуються на основі спільних цінностей та норм, прийнятих у військовому середовищі, таких як дисципліна, підпорядкованість, взаємоповага та готовність до співпраці. Соціальні ролі задають певні стандарти поведінки, які мають бути дотримані кожним військовослужбовцем, незалежно від його особистісних особливостей. Однак, виконання цих ролей залежить від

індивідуальних характеристик, і тому особистісні риси військовослужбовця можуть визначати, наскільки успішно він інтегрується в колектив та взаємодіє з іншими членами підрозділу. Наприклад, військовослужбовці, які проявляють лідерські якості, можуть позитивно впливати на мотивацію та моральний дух своїх колег, навіть якщо їхня офіційна роль не передбачає лідерства. Інші ж, схильні до підтримки та допомоги, можуть сприяти створенню атмосфери взаємопідтримки, що є важливим у складних ситуаціях [27].

Особистісні характеристики також впливають на здатність військовослужбовців до адаптації, що є ключовим елементом у формуванні позитивних міжособистісних відносин у військовому колективі. Адаптація до умов служби вимагає від військовослужбовців здатності швидко приймати нові соціальні ролі, пристосовуватися до специфічних вимог військового середовища та знаходити спільну мову з колегами. Військовослужбовці з високим рівнем адаптивності легше пристосовуються до жорстких умов служби, що сприяє зменшенню міжособистісної напруги та підвищенню ефективності взаємодії. Адаптація передбачає також здатність долати психологічний тиск, що виникає в умовах підвищеної небезпеки, та здатність зберігати психологічну рівновагу. Військовослужбовці, які успішно адаптуються до умов служби, створюють позитивний приклад для інших членів колективу, що сприяє зміцненню відносин та розвитку довіри [27].

Важливим аспектом є також взаємозв'язок між соціальними ролями та особистісними характеристиками у контексті командної роботи. У військових підрозділах, де від кожного члена команди залежить успіх усього колективу, роль соціальних ролей та особистісних характеристик є особливо важливою. Військовослужбовці, які демонструють готовність до співпраці, виявляють ініціативу та здатність приймати відповідальність, роблять значний внесок у підвищення загальної згуртованості колективу. Натомість ті, хто проявляє агресивність, низький рівень самоконтролю або нездатність до співпраці, можуть спричинити напруженість та конфлікти у колективі, що негативно впливає на психологічний клімат підрозділу. Отже, особистісні характеристики

військовослужбовців впливають на сприйняття їхніх соціальних ролей та ступінь прийняття цих ролей іншими членами колективу, що відображається на якості міжособистісних відносин [27].

Соціальні ролі також підтримують розвиток позитивних міжособистісних відносин через формування чітких рамок для поведінки та взаємодії. Коли кожен член колективу знає свої обов'язки та очікування від інших, це знижує рівень невизначеності та тривожності, що є важливим для підтримання психологічної стабільності в умовах служби. Військовослужбовці, які чітко виконують свої ролі та дотримуються вимог дисципліни, підвищують рівень довіри у колективі, що сприяє розвитку згуртованості. Високий рівень згуртованості у військовому колективі, своєю чергою, забезпечує ефективну координацію дій та підвищує психологічну стійкість у стресових умовах, коли від кожного члена групи очікується максимальна віддача та підтримка [28].

Отже, соціальні ролі та особистісні характеристики є ключовими елементами, що визначають специфіку міжособистісних відносин у військових підрозділах. Взаємодія цих факторів створює особливий психологічний клімат, що дозволяє забезпечити ефективність служби та підтримку психологічного благополуччя військовослужбовців.

1.3. Групова динаміка та взаємозалежність у військових колективах

Групова динаміка та взаємозалежність у військових колективах є важливими аспектами міжособистісних відносин, що безпосередньо впливають на ефективність служби, рівень дисципліни, а також на загальну згуртованість військовослужбовців. Військовий колектив, зокрема у взводно-опорних пунктах, вирізняється унікальними умовами, в яких створюється високий рівень залежності між членами групи. Саме це зумовлює формування специфічної динаміки, заснованої на ієрархії, субординації, підтримці та тісній комунікації, необхідних для досягнення спільної мети – забезпечення бойової готовності підрозділу та виконання завдань у критичних умовах [29].

Групова динаміка у військових підрозділах визначається жорсткою структурою взаємодії та чітко розподіленими ролями. Ця структура дозволяє швидко мобілізувати колектив, координувати його дії та забезпечити злагодженість у досягненні поставлених цілей. Такий підхід є надзвичайно важливим для військових підрозділів, де кожен військовослужбовець має певні завдання, а успіх колективної діяльності залежить від того, наскільки якісно і своєчасно кожен виконує свої обов'язки. Військові підрозділи базуються на принципах командної роботи, де кожен учасник залежить від інших, і ця залежність формує основу для міцних міжособистісних зв'язків. В умовах взводно-опорного пункту залежність між військовослужбовцями є не просто організаційною необхідністю, але й психологічною основою для підтримання стабільності та високої боєготовності [30].

Психологічний аспект групової динаміки у військових підрозділах базується на концепції соціальної підтримки, коли члени групи надають один одному допомогу, що сприяє формуванню позитивного емоційного клімату. Взаємна підтримка військовослужбовців не тільки знижує вплив стресу, але й сприяє зміцненню зв'язків між ними. У колективах, де військовослужбовці відчувають підтримку, відзначається вищий рівень морального духу, стійкість до психологічного виснаження та готовність до виконання бойових завдань. Високий

рівень соціальної підтримки сприяє формуванню атмосфери єдності, що підвищує моральну готовність військовослужбовців до виконання навіть найскладніших завдань. Це має особливе значення в екстремальних ситуаціях, де військовослужбовці можуть розраховувати не лише на власні сили, але й на підтримку своїх товаришів [30].

Групова динаміка в умовах військової служби також визначається високим рівнем конформності, що необхідно для дотримання дисципліни та чіткого виконання наказів. Конформність у військових підрозділах формується на основі ієрархічних відносин і забезпечується жорсткою системою команд та підпорядкування. Дослідження показують, що в умовах підвищеного ризику військовослужбовці схильні до конформності, оскільки це допомагає уникнути ризику та зберегти стабільність у групі. Військова дисципліна, підкріплена конформною поведінкою, забезпечує оперативність виконання завдань, зменшує час на ухвалення рішень та забезпечує безумовне підпорядкування. Таким чином, конформність у військових підрозділах є адаптаційним механізмом, який сприяє збереженню стійкості колективу та забезпечує його ефективну діяльність в екстремальних умовах [31].

Особливе значення для групової динаміки у військових підрозділах має феномен «соціальної ідентичності». Військовослужбовці, перебуваючи у складі колективу, формують свою ідентичність на основі приналежності до групи, прийняття військових цінностей та дотримання певних норм поведінки. Соціальна ідентичність об'єднує військовослужбовців, створюючи в них почуття належності до єдиного цілого. Це, у свою чергу, знижує індивідуальне відчуття тривоги та підвищує рівень згуртованості. У військовому підрозділі соціальна ідентичність має особливу вагу, оскільки вона забезпечує колективну мотивацію та зміцнює моральну готовність до виконання завдань. Таке почуття ідентичності допомагає військовослужбовцям долати труднощі та ризики, оскільки вони сприймають себе як частину більшого колективу, відповідального за загальну мету [31].

Взаємозалежність у військових підрозділах також сприяє розвитку альтруїстичної поведінки та взаємної турботи між військовослужбовцями. У

ситуаціях, де кожен член підрозділу усвідомлює важливість спільних дій для забезпечення безпеки та досягнення успіху, проявляється готовність надавати допомогу навіть за умов особистих жертв. Альтруїстична поведінка формується на основі взаємного обміну підтримкою, що сприяє зміцненню емоційних зв'язків та підвищує загальний рівень довіри. Такі дії не лише полегшують виконання завдань, але й знижують рівень стресу, створюючи атмосферу захищеності та безпеки. У військових підрозділах альтруїзм стає природним результатом взаємозалежності, оскільки від якості підтримки кожного члена групи залежить успішність спільної діяльності [32].

Групова динаміка також включає аспект психологічної стійкості, яка розвивається у військових колективах під впливом екстремальних умов служби. Військовослужбовці змушені працювати в умовах підвищеної фізичної та емоційної напруги, що вимагає високого рівня психологічної витривалості. Групова взаємодія стає своєрідним ресурсом для підтримки цієї стійкості, оскільки взаємна підтримка знижує відчуття тривоги та зміцнює впевненість у своїх силах. Колективне подолання труднощів сприяє розвитку стійкості до стресу, оскільки кожен військовослужбовець отримує емоційну та фізичну підтримку від інших. Військові колективи, де панує висока згуртованість, зазвичай демонструють вищий рівень стресостійкості та швидше адаптуються до нових умов служби [32].

Комунікація є іншим ключовим елементом міжособистісних відносин у військових підрозділах, оскільки забезпечує ефективність спільної діяльності, підвищує згуртованість колективу та сприяє формуванню довірливих взаємин. У військових умовах комунікація має специфічні особливості, які відрізняють її від цивільної сфери. Чіткість, швидкість, оперативність і лаконічність є обов'язковими складовими ефективної комунікації у військових підрозділах, зокрема у взводно-опорних пунктах Національної Гвардії України. Ці елементи дозволяють знизити рівень ризику при виконанні завдань, забезпечують своєчасність ухвалення рішень та злагодженість дій всіх членів колективу [32].

Однією з головних функцій комунікації у військових підрозділах є забезпечення зрозумілого і точного обміну інформацією між

військовослужбовцями різних рівнів. Оскільки від точності інформації часто залежить успіх бойової операції та безпека особового складу, будь-які комунікаційні помилки можуть мати серйозні наслідки. Військові підрозділи застосовують стандартизовану комунікацію, яка передбачає використання чітко визначених термінів, сигналів та кодів. Це дає змогу уникнути непорозумінь і мінімізувати ризик неправильного тлумачення команд. Військовослужбовці, виконуючи завдання у взводно-опорному пункті, знають, що кожне слово або жест має конкретне значення, тому вони приділяють особливу увагу точності висловлювань і належному сприйняттю отриманих повідомлень [32].

Крім того, комунікація у військових підрозділах виконує важливу функцію підтримки морального духу та згуртованості колективу. У військових умовах, де військовослужбовці стикаються з постійним фізичним і психологічним навантаженням, вербальна і невербальна підтримка з боку колег набуває особливого значення. Психологічні дослідження свідчать, що військовослужбовці, які відчують емпатію, розуміння та підтримку від інших, мають вищий рівень психологічної стійкості та готовності до виконання завдань. Невербальна комунікація, така як жести, вираз обличчя, фізичний контакт, також відіграє важливу роль у взаємодії військовослужбовців, оскільки може передати емоційний стан та підтримку навіть без слів, що особливо важливо у складних ситуаціях або при обмеженій можливості вербального спілкування [32].

Комунікація є також механізмом вирішення конфліктів у військових колективах. У замкненому військовому середовищі, де військовослужбовці змушені тісно співпрацювати та залежати один від одного, існує потенціал для виникнення конфліктів через високий рівень стресу, емоційної напруги та особистісних відмінностей. Однак ефективна комунікація дозволяє вчасно виявити й вирішити конфлікт, сприяє зниженню напруги та підтримує позитивний психологічний клімат. Важливу роль у цьому відіграє командир, який завдяки комунікації має можливість вчасно помітити конфліктні ситуації та застосувати відповідні методи для їх урегулювання. Психологічні дослідження показують, що в умовах ефективної комунікації військовослужбовці краще розуміють один

одного, що сприяє розвитку взаємоповаги та взаєморозуміння, зменшує ризик конфліктів та забезпечує злагодженість дій [33].

Слід також зазначити, що комунікація у військових підрозділах сприяє розвитку почуття єдності та спільної ідентичності. Завдяки регулярним обговоренням, спільним діям і взаємній підтримці військовослужбовці формують міцні соціальні зв'язки, що підвищує рівень згуртованості підрозділу. Це особливо важливо у взводно-опорних пунктах, де всі військовослужбовці знаходяться в одному середовищі та мають спільні цілі, що зумовлює необхідність формування єдиної ідентичності. Почуття єдності дозволяє військовослужбовцям відчувати себе частиною єдиного колективу, що підвищує їхню мотивацію до виконання службових завдань, зменшує рівень тривожності та сприяє підвищенню морального духу [33].

Особливе значення у військовій комунікації має також емпатійне слухання, яке дозволяє зрозуміти емоційні потреби товаришів та підтримувати позитивний психологічний клімат. Емпатійне слухання передбачає активне сприйняття емоційного стану співрозмовника та готовність до підтримки, що є необхідним у військових підрозділах, де військовослужбовці зазнають значного психологічного тиску. У процесі емпатійного слухання формується взаємна довіра, що зміцнює міжособистісні відносини та сприяє розвитку довгострокових зв'язків. Дослідження підкреслюють, що військовослужбовці, які практикують емпатійне слухання, демонструють вищу здатність до адаптації, менше схильні до розвитку стресових розладів та краще справляються з викликами служби [34].

Крім вербальної комунікації, важливу роль у військових підрозділах відіграє невербальна комунікація, зокрема жести, сигнали, міміка. У багатьох ситуаціях, коли вербальне спілкування обмежене або небажане, невербальні засоби забезпечують необхідну комунікацію. Невербальна комунікація у військових підрозділах передбачає використання специфічних сигналів, що дозволяють військовослужбовцям швидко і точно передавати команди та інформацію. Ця форма комунікації є критично важливою під час виконання тактичних завдань або в умовах обмеженого зв'язку, коли швидкість реакції є ключовим фактором успіху

операції. Використання невербальних сигналів забезпечує оперативну координацію, що підвищує ефективність дій колективу [34].

Конфлікти є невід'ємною частиною міжособистісних відносин, особливо в умовах стресового військового середовища, де підвищений рівень відповідальності, фізичного та емоційного навантаження створюють постійну напругу. Військова служба, зокрема у взводно-опорних пунктах Національної Гвардії України, характеризується специфічними умовами, в яких конфліктні ситуації можуть виникати з особливою частотою через злагоджену роботу в обмеженому просторі, відсутність звичних соціальних зв'язків та сувору ієрархію, що впливає на міжособистісні відносини [34].

Конфлікти у військових підрозділах найчастіше виникають на тлі різних чинників: від особистісних відмінностей до незгоди з прийнятими рішеннями чи методами керування. Одним із визначальних факторів, що спричиняє конфлікти у військовому середовищі, є ієрархічна структура, яка потребує безумовного підпорядкування та обмежує прояв індивідуальності. У такій структурі командири мають беззаперечний авторитет, що іноді може спричиняти незадоволення серед підлеглих, особливо в умовах високого стресу, де військовослужбовці відчувають підвищений психологічний тиск. Непорозуміння або незгода з командиром можуть призвести до конфліктів, особливо коли військовослужбовці вважають, що їхні інтереси або думки не враховані. У таких умовах важливо мати чітко визначені механізми управління конфліктами, які б дозволяли зберігати згуртованість колективу і уникати ескалації напруги [35].

Ще одним важливим чинником є обмежений простір і тривалий час спільного перебування у взводно-опорних пунктах, що сприяє накопиченню емоційної напруги. Тісні контакти між військовослужбовцями можуть призводити до виникнення міжособистісних суперечок, що нерідко посилюється стресом та фізичним виснаженням. Емоційне вигоряння, викликане тривалим перебуванням у складних умовах, також може стати причиною агресивних реакцій та зниження здатності до ефективної комунікації, що ускладнює вирішення конфліктів. [35].

Психологічні особливості конфліктів у військових підрозділах також пов'язані з високим рівнем особистої відповідальності та небезпеки, яка супроводжує службу. Кожен військовослужбовець усвідомлює значущість своїх дій для безпеки всієї групи, що може створювати додатковий тиск і підвищувати ризик конфліктних ситуацій. У таких умовах конфлікти можуть виникати через різні підходи до виконання завдань, розбіжності у поглядах на безпеку або стратегію дій, а також через різний рівень стресостійкості. Військовослужбовці, які мають різний досвід або навички управління стресом, можуть реагувати на однакові ситуації по-різному, що часом спричиняє взаємне нерозуміння і, як наслідок, конфлікти [36].

Для ефективного вирішення конфліктів у військових підрозділах існують спеціальні методи, спрямовані на збереження дисципліни, уникнення ескалації та відновлення психологічного комфорту. Одним із найбільш поширених методів є пряме врегулювання конфлікту за допомогою відкритої комунікації, яку здійснює командир або інші уповноважені особи. У таких випадках проводяться обговорення, де всі учасники мають можливість висловити свої погляди та пропозиції щодо вирішення проблеми. Такий підхід сприяє зниженню напруги, оскільки військовослужбовці відчувають, що їхні думки та емоції враховуються. Це дає змогу знизити рівень тривожності та полегшити процес адаптації до специфічних умов служби [37].

Іншим важливим методом є залучення командирів як медіаторів, які можуть регулювати конфлікт, не займаючи конкретної сторони, а виконуючи роль нейтрального посередника. Командир або інший старший офіцер забезпечує об'єктивне обговорення та вирішення конфлікту, надаючи підтримку обом сторонам і допомагаючи їм дійти до компромісного рішення. Медійоване вирішення конфлікту дозволяє уникнути подальшої напруги та сприяє відновленню гармонії у взаєминах між військовослужбовцями, що є важливим для підтримання ефективності колективної роботи [38].

Метод компромісу також є ефективним засобом вирішення конфліктів у військових колективах. Компроміс передбачає взаємне поступання учасників

конфлікту, що дає змогу знизити рівень напруженості та уникнути ескалації. У військових підрозділах компроміс досягається шляхом конструктивних переговорів, де кожен учасник готовий переглянути свої позиції заради спільної мети. Такий підхід є особливо важливим в умовах, коли необхідно швидко приймати рішення та зберігати згуртованість групи [38].

Важливою частиною роботи з конфліктами є профілактичні заходи, що спрямовані на запобігання їхньому виникненню. До таких заходів належить створення атмосфери довіри, підтримки та взаємоповаги в колективі, що досягається завдяки чітким правилам комунікації, підтримці морального духу та позитивному психологічному клімату. Військовослужбовці, які відчують підтримку з боку командирів та колег, мають меншу схильність до проявів агресії чи емоційної напруги, оскільки вони відчують себе частиною згуртованої групи. Також важливим є навчання військовослужбовців навичкам самоконтролю та управління стресом, що сприяє розвитку емоційної стійкості та здатності уникати конфліктних ситуацій [39].

Отже, конфлікти у військових підрозділах є багатограним психологічним явищем, яке значною мірою визначається специфічними умовами служби. Для збереження психологічного комфорту та дисципліни важливо застосовувати методи відкритої комунікації, медіації та компромісу, а також здійснювати профілактичні заходи, спрямовані на зміцнення довіри та підтримки в колективі. Це сприяє зниженню рівня напруги та забезпечує злагоджену взаємодію між військовослужбовцями, що є необхідним для ефективного виконання завдань у складних умовах військової служби.

Висновки до першого розділу

Міжособистісні відносини у військових підрозділах, таких як взводно-опорні пункти Національної Гвардії України, мають особливу структуру, зумовлену високим рівнем стресу, ієрархією та вимогою до дисципліни. Взаємозалежність, згуртованість та функціональна підтримка є ключовими характеристиками таких відносин. Ієрархічна структура забезпечує чітке прийняття рішень і сприяє збереженню психологічного комфорту та безпеки всіх членів колективу, тоді як ефективна комунікація та підтримка дозволяють військовослужбовцям краще адаптуватися до екстремальних умов служби, підвищуючи їхню стійкість і бойову готовність.

Конфлікти в умовах військової служби є неминучими через стресові чинники та підвищену відповідальність, але в такому середовищі вони вимагають особливих підходів до врегулювання, щоб зберегти злагодженість та дисципліну. Методи розв'язання конфліктів, зокрема відкрита комунікація, медіація командирів і компроміси, дозволяють знижувати напругу та уникати ескалації. Профілактика конфліктів через розвиток емоційної стійкості, навичок управління стресом і створення атмосфери підтримки сприяє ефективній взаємодії, формуванню міцних соціальних зв'язків та підвищенню боєздатності підрозділу.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Обґрунтування гіпотези та вибір методів дослідження

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що психологічні особливості міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України мають специфічний характер, який впливає на ефективність виконання службових обов'язків та загальний морально-психологічний клімат у підрозділі. Враховуючи специфіку військової служби, де взаємодія між військовослужбовцями є критично важливою для досягнення поставлених завдань, дослідження цих особливостей набуває особливої актуальності.

Обґрунтування гіпотези базується на теоретичних засадах психології міжособистісних відносин та військової психології. Військові колективи характеризуються високим рівнем взаємозалежності та потребують ефективної комунікації, довіри та співпраці між членами підрозділу. Однак специфічні умови служби, такі як стресові ситуації, ризик для життя, строгі дисциплінарні вимоги, можуть впливати на формування особливих психологічних механізмів взаємодії.

Для перевірки висунутої гіпотези було обрано комплекс методів дослідження, які дозволяють всебічно аналізувати психологічні особливості міжособистісних відносин у військовому колективі. Зокрема, було використано три методики: дві професійні та авторське анкетування. Першою професійною методикою є тест за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації».

Методика К. Томаса є одним із найпоширеніших інструментів для визначення індивідуальних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях. Вона базується на двовимірній моделі, що враховує такі параметри, як прагнення до співпраці та наполегливість у відстоюванні власних інтересів. На перетині цих параметрів виділяються п'ять основних стилів поведінки:

Конкуренція – висока наполегливість і низька співпраця; особа прагне досягти своїх цілей, незважаючи на інтереси інших.

Співробітництво – висока наполегливість і висока співпраця; пошук рішень, які задовольняють інтереси всіх сторін.

Компроміс – середній рівень наполегливості та співпраці; взаємні поступки для часткового задоволення інтересів.

Уникання – низька наполегливість і низька співпраця; відхід від конфлікту, небажання вирішувати проблему.

Пристаювання – низька наполегливість і висока співпраця; поступка власними інтересами заради інших.

Використання цієї методики в дослідженні обумовлено її здатністю виявляти індивідуальні стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, що є особливо актуальним у військовому середовищі. Конфлікти у взводі можуть негативно впливати на морально-психологічний клімат, знижувати ефективність виконання завдань та призводити до порушення дисципліни.

Тест складається з 30 пар тверджень, у кожній з яких респондент обирає те, що найбільше відповідає його поведінці. Результати тестування дозволяють визначити домінуючий стиль поведінки та оцінити схильність до інших стилів.

Обґрунтування вибору цієї методики полягає в наступному. По-перше, вона є релевантною до військового контексту, оскільки конфліктні ситуації є невід'ємною частиною служби. По-друге, методика має високу валідність та надійність, що підтверджено багатьма дослідженнями. По-третє, результати тесту можуть бути використані для розробки практичних рекомендацій щодо покращення міжособистісних відносин у підрозділі.

Аналіз теоретичних основ методики показує, що стиль поведінки в конфлікті визначається комбінацією особистісних рис, попереднього досвіду та ситуаційних факторів. У військовому колективі, де від взаємодії залежить життя та безпека членів підрозділу, розуміння цих стилів є критично важливим.

Конфлікти у військовому середовищі можуть виникати через різні причини: розбіжності у поглядах, конкуренція за лідерство, стресові умови служби,

культурні та особистісні відмінності. Тому виявлення домінуючих стилів поведінки допоможе не лише зрозуміти індивідуальні особливості військовослужбовців, але й розробити ефективні стратегії управління колективом.

Методика К. Томаса також дозволяє оцінити потенціал для розвитку більш конструктивних стилів поведінки. Наприклад, якщо виявлено переважання стилю уникання, це може свідчити про необхідність навчання ефективним комунікативним навичкам та підвищення впевненості в собі. Якщо ж домінує стиль конкуренції, важливо спрямувати енергію військовослужбовця на досягнення спільних цілей підрозділу.

У контексті взводно-опорного пункту Національної Гвардії України, де військовослужбовці можуть перебувати в ізольованих та небезпечних умовах, психологічний клімат у колективі набуває особливої ваги. Конфлікти можуть не лише заважати виконанню службових обов'язків, але й становити загрозу для життя та здоров'я членів підрозділу.

Додатково, методика К. Томаса може бути використана як інструмент для діагностики готовності підрозділу до виконання складних завдань. Виявлення схильності до співробітництва чи компромісу може свідчити про високий рівень згуртованості колективу, що є позитивним фактором для успішного виконання місії.

З методологічної точки зору, тест за методикою К. Томаса є зручним у використанні та не потребує значних ресурсів для проведення. Це особливо важливо в умовах військової служби, де час та можливості для проведення досліджень можуть бути обмеженими.

Важливим аспектом є також етичні міркування. Проведення тестування повинно здійснюватися з дотриманням принципів конфіденційності та добровільності. Військовослужбовці мають бути поінформовані про мету дослідження та можливості використання результатів для покращення психологічного клімату в підрозділі.

Крім того, результати тесту можуть бути інтегровані з іншими даними, отриманими в ході дослідження, такими як спостереження за поведінкою, інтерв'ю

з командирами та аналіз службової документації. Це забезпечить комплексний підхід до вивчення міжособистісних відносин та дозволить сформувати цілісну картину психологічного стану колективу.

Методика К. Томаса є універсальною та може бути адаптована до різних культурних та професійних контекстів. Це дозволяє використовувати її в різних підрозділах Національної Гвардії України та порівнювати результати між ними, що може бути корисним для виявлення загальних тенденцій та проблемних зон.

Ураховуючи вищезазначене, вибір тесту за методикою К. Томаса є обґрунтованим та доцільним для досягнення мети дослідження. Він відповідає науковим стандартам та має значний потенціал для практичного застосування.

Підсумовуючи, можна зазначити, що обґрунтування гіпотези та вибір методів дослідження є ключовими етапами наукового дослідження. Гіпотеза про те, що психологічні особливості міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України мають специфічний характер, вимагає ретельної перевірки за допомогою адекватних методів.

Вибір тесту за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» дозволяє глибоко проаналізувати індивідуальні та групові особливості поведінки військовослужбовців у конфліктних ситуаціях. Це, в свою чергу, сприяє розумінню механізмів формування психологічного клімату у взводі та впливає на ефективність виконання службових обов'язків.

У контексті сучасних викликів, з якими стикається Національна Гвардія України, питання психологічної підготовки та підтримки військовослужбовців набувають особливої актуальності. Дослідження, спрямовані на вивчення міжособистісних відносин та управління конфліктами, є важливим внеском у підвищення боєздатності та морально-психологічної стійкості підрозділів.

Другою з ключових методик є визначення індексу групової згуртованості за Сішором. Методика Сішора з визначення індексу групової згуртованості є одним із найпоширеніших інструментів у соціальній психології для оцінки рівня згуртованості колективу. Вона базується на теоретичних засадах групової динаміки, де згуртованість розглядається як міра привабливості групи для її членів

та ступеня їхньої взаємодії та співпраці. Високий рівень згуртованості сприяє покращенню комунікації, зниженню конфліктності та підвищенню ефективності спільної діяльності.

У контексті військового колективу, особливо у взводно-опорному пункті, згуртованість є критично важливим фактором. Військовослужбовці повинні діяти як єдиний механізм, довіряючи один одному та підтримуючи у складних ситуаціях. Недостатній рівень згуртованості може призводити до розбіжностей, непорозумінь та зниження боєздатності підрозділу.

Методика Сішора дозволяє кількісно оцінити рівень групової згуртованості шляхом аналізу суб'єктивних оцінок членів групи щодо різних аспектів взаємодії. Вона складається з опитувальника, який включає ряд тверджень, що відображають різні параметри згуртованості: емоційну залученість, мотивацію до спільної діяльності, рівень взаємної підтримки, задоволеність членством у групі тощо. Респонденти оцінюють кожне твердження за шкалою, що дозволяє отримати загальний індекс згуртованості.

Вибір цієї методики для дослідження обумовлений її відповідністю меті роботи та можливістю глибокого аналізу групових процесів у військовому колективі. Теоретичні основи методики базуються на роботах Сішора та інших дослідників у галузі групової динаміки, які підкреслюють важливість згуртованості для успішного функціонування групи.

Аналізуючи теоретичні аспекти згуртованості, слід зазначити, що вона має багатовимірну структуру. По-перше, це емоційний компонент, що відображає прив'язаність членів групи один до одного та до групи в цілому. По-друге, мотиваційний компонент, який характеризує готовність до спільної діяльності та досягнення спільних цілей. По-третє, когнітивний компонент, пов'язаний із сприйняттям групових норм, цінностей та цілей.

У військовому контексті ці компоненти мають особливе значення. Емоційна підтримка між військовослужбовцями сприяє подоланню стресу та підвищенню морального духу. Мотивація до спільної діяльності забезпечує ефективне виконання завдань та готовність до самопожертви заради колективу. Когнітивна

єдність дозволяє узгоджувати дії та приймати правильні рішення у складних ситуаціях.

Застосування методики Сішора у дослідженні дозволяє виявити сильні та слабкі сторони групової взаємодії у взводі. Наприклад, низькі показники за певними параметрами можуть свідчити про необхідність втручання з боку командування або психологічної служби для покращення ситуації.

Процес проведення дослідження за методикою Сішора передбачає анонімне анкетування всіх членів підрозділу. Це забезпечує достовірність отриманих даних, оскільки респонденти можуть вільно висловлювати свої думки без страху негативних наслідків. Зібрані дані обробляються статистичними методами для визначення середніх показників та виявлення закономірностей.

Аналіз результатів дозволяє зробити висновки щодо рівня згуртованості взводу та його готовності до виконання службових завдань. Високий індекс згуртованості є позитивним показником, що свідчить про ефективну взаємодію між військовослужбовцями. Низький індекс може сигналізувати про наявність внутрішніх конфліктів, незадоволеності або інших проблем, які потребують уваги.

Важливим аспектом є також порівняння отриманих даних з нормативними показниками або результатами інших підрозділів. Це дозволяє оцінити рівень згуртованості взводу у ширшому контексті та визначити, чи відповідає він загальним стандартам або потребує покращення.

У контексті дослідження психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті, методика Сішора є незамінним інструментом. Вона доповнює інші методи, зокрема тест за методикою К. Томаса, дозволяючи отримати комплексну картину як індивідуальних, так і групових процесів.

Вибір цієї методики також обґрунтований її валідністю та надійністю. Багато досліджень підтверджують, що методика Сішора дає точні та відтворені результати, що є важливим для наукової роботи. Крім того, вона є простою у використанні та не потребує спеціальних умов для проведення, що особливо актуально у військовому середовищі.

Розглядаючи теоретичні засади згуртованості, варто зазначити, що вона впливає не лише на ефективність виконання завдань, але й на психологічне благополуччя військовослужбовців. Високий рівень згуртованості може знижувати рівень стресу, сприяти кращій адаптації до складних умов служби та зменшувати ризик розвитку психологічних проблем.

Аналіз даних, отриманих за допомогою методики Сішора, дозволить виявити специфічні фактори, які впливають на згуртованість у конкретному взводі. Це можуть бути особливості командного стилю, організація роботи, індивідуальні риси членів групи або зовнішні обставини. Виявлення цих факторів є першим кроком до їхнього коригування та покращення ситуації.

Важливим є також те, що методика Сішора може бути використана не лише для діагностики, але й для моніторингу змін у груповій згуртованості з часом. Це дозволяє оцінити ефективність вжитих заходів та адаптувати стратегії управління колективом.

Застосування цієї методики у дослідженні сприятиме не лише перевірці гіпотези, але й наданню практичних рекомендацій для командування взводу. Наприклад, якщо буде виявлено низький рівень взаємної підтримки, можна організувати заходи, спрямовані на покращення комунікації та розвитку командного духу.

Узагальнюючи, вибір методики Сішора з визначення індексу групової згуртованості є обґрунтованим та доцільним для дослідження психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України. Вона дозволяє глибоко аналізувати групові процеси та виявляти ключові фактори, що впливають на ефективність взаємодії військовослужбовців.

У поєднанні з іншими обраними методиками, зокрема тестом за методикою К. Томаса та авторською методикою, це забезпечує комплексний підхід до дослідження. Такий підхід дозволяє не лише перевірити висунуту гіпотезу, але й розробити практичні рекомендації для покращення міжособистісних відносин та підвищення боєздатності підрозділу.

Особливо варто підкреслити, що результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення системи підготовки та підтримки військовослужбовців. Наприклад, на основі отриманих даних можна розробити тренінгові програми, спрямовані на розвиток командної роботи, підвищення рівня довіри та взаємної підтримки.

Враховуючи специфіку військової служби, де від злагодженості дій залежить не лише успіх операції, але й життя військовослужбовців, значення групової згуртованості неможливо переоцінити. Тому дослідження, спрямовані на її оцінку та покращення, є надзвичайно актуальними та важливими.

Таким чином, використання методики Сішора у даному дослідженні є науково обґрунтованим та відповідає поставленим цілям. Вона забезпечує надійний інструментарій для аналізу групових процесів та сприяє розробці ефективних стратегій управління колективом.

Загалом, обґрунтування гіпотези та вибір методів дослідження є ключовими етапами наукової роботи. Використання методики Сішора з визначення індексу групової згуртованості дозволяє глибоко зрозуміти психологічні особливості міжособистісних відносин у взводі та їхній вплив на загальний морально-психологічний клімат.

Отримані результати мають не лише теоретичну, але й практичну цінність. Вони можуть бути використані для вдосконалення процесів підготовки військовослужбовців, розвитку командної роботи та підвищення ефективності виконання службових завдань.

У перспективі такі дослідження сприятимуть покращенню психологічної підтримки військовослужбовців, підвищенню їхньої стійкості до стресових факторів та зміцненню боєздатності підрозділів Національної Гвардії України.

Авторське опитування розроблено з метою детального вивчення специфічних аспектів міжособистісних відносин серед військовослужбовців, які перебувають у бойових умовах. Воно спрямоване на виявлення рівня довіри, підтримки, відкритості, конфліктності, командної роботи та психологічної

підтримки в колективі. Опитування складається з десяти питань, кожне з яких стосується ключових аспектів психологічного клімату у взводі.

Теоретичною основою для розробки опитування стали концепції соціальної психології, що досліджують групову динаміку, міжособистісну взаємодію та вплив стресових факторів на психологічний стан особистості. Зокрема, враховано теорії соціальної підтримки, довіри в колективі, емоційного вигорання та адаптації до екстремальних умов. Питання опитування сформульовані з урахуванням специфіки військової служби та бойових умов, що дозволяє отримати релевантні дані для аналізу.

Перші питання опитування спрямовані на оцінку рівня довіри та підтримки між військовослужбовцями. Високий рівень довіри є критичним для успішного виконання бойових завдань, оскільки він забезпечує ефективну комунікацію та координацію дій. Відчуття підтримки з боку колег сприяє зниженню рівня стресу та підвищенню морально-психологічного клімату в підрозділі.

Далі опитування досліджує вплив бойових умов на якість міжособистісних відносин. Екстремальні ситуації можуть як посилювати згуртованість колективу, так і викликати напруження та конфлікти. Вивчення цього аспекту дозволяє зрозуміти, наскільки ефективно військовослужбовці адаптуються до стресових факторів та як це впливає на їхню взаємодію.

Питання про відкритість до обговорення власних емоційних станів з іншими членами взводу допомагає оцінити рівень емоційної підтримки та довіри в колективі. Військовослужбовці, які відкрито діляться своїми переживаннями, можуть краще справлятися зі стресом та запобігати емоційному вигоранню.

Дослідження частоти конфліктів всередині взводу через стресові або бойові ситуації є важливим для виявлення потенційних проблемних зон. Конфлікти можуть негативно впливати на згуртованість колективу та ефективність виконання завдань. Аналіз цього аспекту дозволяє розробити стратегії управління конфліктами та покращення командної роботи.

Оцінка достатності часу та ресурсів для вирішення особистих конфліктів у підрозділі дає змогу зрозуміти, наскільки командування приділяє увагу

психологічному благополуччю військовослужбовців. Наявність відповідних ресурсів може сприяти швидкому вирішенню конфліктів та зниженню їхнього негативного впливу.

Питання про рівень командної роботи під час виконання бойових завдань є критично важливим. Високий рівень командної роботи забезпечує ефективне виконання завдань та підвищує боєздатність підрозділу. Оцінка цього аспекту допомагає виявити, наскільки згуртованим є колектив та чи потребує він додаткових тренінгів чи заходів для покращення взаємодії.

Рівень психологічної підтримки від командування взводу також є важливим фактором. Підтримка з боку керівництва може підвищувати моральний дух військовослужбовців та сприяти створенню позитивного психологічного клімату. Відсутність такої підтримки може призводити до зниження мотивації та ефективності роботи.

Вивчення частоти відчуття емоційного вигорання через тривале перебування у бойових умовах дозволяє оцінити рівень психологічної напруженості та ризик розвитку психологічних розладів. Емоційне вигорання може негативно впливати на здоров'я військовослужбовців та їхню здатність ефективно виконувати завдання.

Останнє питання опитування спрямоване на загальну оцінку психологічного стану взводу. Це дозволяє отримати суб'єктивну оцінку ситуації в колективі та виявити загальні тенденції. Якщо більшість військовослужбовців оцінює психологічний стан як поганий або дуже поганий, це сигналізує про необхідність негайного втручання та впровадження заходів підтримки.

Аналізуючи отримані дані, можна виявити взаємозв'язки між різними аспектами міжособистісних відносин та психологічного стану військовослужбовців. Наприклад, низький рівень довіри та підтримки може корелювати з високим рівнем емоційного вигорання та частими конфліктами. Це дозволяє визначити основні проблеми та розробити цілеспрямовані заходи для їхнього вирішення.

Важливим є те, що авторське опитування адаптоване до специфіки взводно-опорного пункту та враховує реалії служби в бойових умовах. Це забезпечує

релевантність та практичну цінність отриманих даних. Використання стандартних методик може не відображати повністю особливості даного контингенту, тому розробка власного опитування є виправданою.

Застосування цієї методики також сприяє підвищенню залученості військовослужбовців до дослідження. Вони бачать, що їхні думки та переживання враховуються, що може позитивно впливати на їхнє ставлення до служби та колективу. Анонімність опитування забезпечує відкритість відповідей та підвищує достовірність результатів.

Отримані результати можуть бути використані не лише для підтвердження гіпотези, але й для розробки рекомендацій командуванню взводу та вищим органам управління. Наприклад, якщо буде виявлено недостатній рівень психологічної підтримки від командування, можна запропонувати заходи з підвищення комунікації та взаємодії між керівництвом та особовим складом.

Крім того, результати опитування можуть стати основою для розробки програм психологічної підтримки, тренінгів з управління стресом та конфліктами, а також заходів з підвищення командної роботи. Це сприятиме покращенню психологічного клімату у взводі та підвищенню ефективності виконання бойових завдань.

Важливо також зазначити, що авторське опитування може бути використане в подальших дослідженнях або впроваджене в практику інших підрозділів Національної Гвардії України. Це дозволить накопичувати дані та проводити порівняльний аналіз, що сприятиме загальному підвищенню якості психологічної підтримки військовослужбовців.

У контексті магістерської роботи, використання авторського анкетування є важливим елементом наукового дослідження, що демонструє вміння розробляти та застосовувати власні інструменти для вирішення поставлених завдань. Це підвищує наукову цінність роботи та робить її більш актуальною та практично значущою.

2.2. Опис вибірки та методик дослідження

Для досягнення мети дослідження та перевірки висунутої гіпотези було проведено емпіричне дослідження серед військовослужбовців взводно-опорного пункту Національної Гвардії України. Вибірка складалася з 60 осіб чоловічої статі віком від 20 до 35 років, які перебували на службі від 1 до 10 років. Учасники мали різний досвід бойових дій, що дозволило отримати більш повну картину психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводі.

Підбір вибірки здійснювався за принципом цілеспрямованого відбору з урахуванням добровільної згоди на участь у дослідженні. Всі учасники були поінформовані про мету та завдання дослідження, а також про гарантії конфіденційності отриманих даних. Етичні стандарти психологічного дослідження були повністю дотримані, що забезпечило відкритість та щирість відповідей військовослужбовців.

Дослідження проводилося в умовах реальної служби, що дозволило максимально точно відобразити психологічний стан та особливості міжособистісних відносин у взводі. Учасники заповнювали опитувальники у зручний для них час, без відриву від виконання службових обов'язків. Це сприяло мінімізації впливу зовнішніх факторів та підвищенню достовірності результатів.

У ході дослідження було використано три методики: дві професійні та одну авторську. Першою методикою був тест за К. Томасом «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації». Цей тест дозволив визначити індивідуальні стилі поведінки військовослужбовців під час конфліктів, що є важливим для розуміння їхньої взаємодії у стресових ситуаціях. Методика складається з 30 пар тверджень, у кожній з яких респондент обирає найбільш характерне для нього. Результати тесту дають змогу виявити домінуючі стилі: конкуренція, співробітництво, компроміс, уникання та пристосування.

Другою методикою було визначення індексу групової згуртованості за Сішором. Ця методика спрямована на оцінку рівня згуртованості колективу, що є ключовим фактором у військовому середовищі. Вона включає ряд тверджень, які

відображають різні аспекти групової взаємодії: емоційну залученість, взаємну підтримку, спільність цілей та норм. Респонденти оцінюють кожне твердження за п'ятибальною шкалою, що дозволяє кількісно виміряти рівень згуртованості.

Авторська методика представляла собою опитування «Психологічні особливості міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України». Опитування було розроблено з урахуванням специфіки військової служби та бойових умов. Воно включало 10 питань, спрямованих на виявлення рівня довіри, підтримки, впливу бойових умов на взаємодію, відкритості до обговорення емоційних станів, частоти конфліктів, достатності ресурсів для їх вирішення, рівня командної роботи, психологічної підтримки від командування, частоти емоційного вигорання та загальної оцінки психологічного стану взводу.

Процедура дослідження передбачала послідовне застосування всіх трьох методик до кожного учасника. Спочатку військовослужбовці заповнювали тест за К. Томасом, потім опитувальник Сішора, а на завершення — авторське опитування. Такий підхід дозволив отримати комплексну інформацію як про індивідуальні особливості, так і про групові процеси у взводі.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою статистичних методів із використанням програмного забезпечення SPSS. Було проведено розрахунок середніх значень, стандартних відхилень, кореляційний аналіз для виявлення взаємозв'язків між різними показниками. Це дозволило зробити обґрунтовані висновки щодо психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводі.

Важливим аспектом дослідження було дотримання етичних норм та забезпечення конфіденційності. Всі дані були знеособлені, а результати використовувалися виключно в наукових цілях. Це сприяло підвищенню довіри з боку учасників та отриманню більш достовірних даних.

Проведене дослідження дозволило отримати цінну інформацію про психологічний клімат у взводно-опорному пункті. Зокрема, було виявлено домінуючі стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, рівень групової згуртованості,

особливості впливу бойових умов на міжособистісні відносини, частоту та характер конфліктів, рівень психологічної підтримки та емоційного вигорання.

Отримані результати мають практичне значення для командування взводу та психологічної служби. Вони можуть бути використані для розробки заходів щодо покращення психологічного клімату, підвищення рівня згуртованості, ефективного управління конфліктами, надання психологічної підтримки військовослужбовцям.

Таким чином, використання комплексного підходу з застосуванням професійних та авторської методик дозволило всебічно дослідити психологічні особливості міжособистісних відносин у взводі. Репрезентативна вибірка та дотримання наукових методів забезпечили достовірність та надійність отриманих даних, що сприяє досягненню поставленої мети дослідження.

2.3. Методи збору та аналізу даних

Для забезпечення достовірності та валідності отриманих результатів дослідження психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України було обрано сучасні методи збору та аналізу даних, зокрема використання електронних анкет у формі Google Forms. Цей інструмент дозволив ефективно організувати процес збору інформації, забезпечити анонімність респондентів та підвищити точність отриманих даних.

Теоретичні основи використання Google Forms у психологічних дослідженнях

Google Forms є онлайн-сервісом, який надає можливість створювати електронні опитувальники та автоматично збирати відповіді респондентів у зручному для аналізу форматі. У контексті психологічних досліджень цей інструмент має ряд переваг:

1. **Доступність та зручність використання:** Респонденти можуть заповнювати анкети у зручний для них час та місце, використовуючи будь-який

пристрій з доступом до Інтернету. Це особливо актуально в умовах військової служби, де графік може бути нерегулярним.

2. **Анонімність та конфіденційність:** Електронні анкети дозволяють забезпечити високий рівень анонімності, що сприяє більш відкритим та щирим відповідям респондентів, особливо при обговоренні чутливих питань, пов'язаних з міжособистісними відносинами та психологічним станом.

3. **Автоматизація збору та обробки даних:** Відповіді автоматично зберігаються у базі даних, що спрощує процес їхнього подальшого аналізу та знижує ризик помилок при введенні інформації вручну.

4. **Можливість використання різних типів запитань:** Google Forms підтримує різні формати запитань (відкриті, закриті, рейтингові шкали тощо), що дозволяє адаптувати опитувальник під специфіку дослідження.

Процес збору даних за допомогою Google Forms

Збір даних проводився у кілька етапів. Спочатку було розроблено електронні версії трьох методик: тест за методикою К. Томаса, опитувальник Сішора та авторське опитування. Кожен опитувальник було адаптовано для зручного заповнення в електронному форматі, з урахуванням вимог до коректного відображення шкал та варіантів відповідей.

Респондентам надавалось унікальне посилання на анкету, яке вони могли відкрити на службових планшетах або смартфонах. Перед початком заповнення анкети кожен військовослужбовець отримував інструкції щодо мети дослідження, гарантії анонімності та добровільності участі.

Важливою умовою було забезпечення комфортних умов для заповнення анкет, щоб мінімізувати вплив зовнішніх факторів та стресових ситуацій. Командування взводу сприяло організації процесу, виділяючи час та місце для проведення дослідження без відриву від основних службових обов'язків.

Аналіз отриманих даних

Після завершення збору даних усі відповіді були автоматично збережені у формі електронних таблиць, що значно спростило процес їхнього подальшого

аналізу. Для обробки даних використовувалися статистичні програми SPSS та Microsoft Excel.

Етапи аналізу даних включали:

1. **Перевірка та очищення даних:** Виявлення та усунення можливих помилок або пропусків у відповідях. Завдяки автоматизації збору даних, кількість таких помилок була мінімальною.

2. **Дескриптивна статистика:** Розрахунок середніх значень, медіан, мод та стандартних відхилень для кожної з методик. Це дозволило отримати загальну картину розподілу відповідей та виявити основні тенденції.

3. **Кореляційний аналіз:** Визначення взаємозв'язків між різними показниками, отриманими за допомогою трьох методик. Наприклад, аналіз взаємозв'язку між стилями поведінки в конфліктних ситуаціях та рівнем групової згуртованості.

4. **Факторний аналіз:** Виявлення прихованих факторів, які впливають на міжособистісні відносини у взводі. Це дозволило звести множину змінних до кількох основних компонентів, що спрощує інтерпретацію результатів.

5. **Порівняльний аналіз:** Порівняння отриманих даних з нормативними показниками або результатами аналогічних досліджень. Це дало змогу оцінити, наскільки специфічними є виявлені психологічні особливості у даному взводі.

Переваги використання Google Forms у даному дослідженні

1. **Швидкість збору даних:** Електронний формат дозволив значно скоротити час між початком збору даних та отриманням перших результатів. Це важливо в умовах обмеженого часу та ресурсів.

2. **Зниження витрат:** Відсутність потреби у друку анкет та ручному введенні даних знизило фінансові та часові витрати на дослідження.

3. **Підвищення точності даних:** Автоматизація мінімізувала людський фактор та ймовірність помилок при введенні та обробці інформації.

4. **Гнучкість та адаптивність:** У разі необхідності, опитувальники можна було швидко коригувати або доповнювати, не витрачаючи час на переробку друкованих матеріалів.

Аналіз використання Google Forms у контексті військового середовища

Попри всі переваги, використання електронних анкет у військовому середовищі має свої особливості. По-перше, доступ до Інтернету може бути обмеженим або контролюватися з міркувань безпеки. У нашому випадку це питання було вирішено за підтримки командування, яке забезпечило необхідні умови.

По-друге, військовослужбовці можуть відчувати недовіру до електронних засобів комунікації через побоювання щодо конфіденційності. Щоб подолати ці побоювання, було проведено роз'яснювальну роботу, підкреслено анонімність опитування та відсутність прив'язки відповідей до особистих даних.

По-третє, необхідно враховувати можливий низький рівень комп'ютерної грамотності серед деяких військовослужбовців. Для цього було надано інструкції та, за потреби, допомога у заповненні анкет.

Етичні аспекти збору даних

Збирання психологічних даних вимагає особливої уваги до етичних норм. Усі учасники дослідження добровільно погодилися на участь та були поінформовані про мету та процедуру дослідження. Анонімність та конфіденційність даних були гарантовані, а результати використовувалися виключно в наукових цілях.

Висновки щодо методів збору та аналізу даних

Використання Google Forms у даному дослідженні виявилось ефективним та доцільним. Цей інструмент дозволив зібрати якісні та кількісні дані, необхідні для всебічного аналізу психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводі. Автоматизація процесу збору та обробки даних сприяла підвищенню точності та надійності результатів.

Методи аналізу даних, зокрема статистичні та факторні аналізи, дозволили виявити ключові взаємозв'язки та закономірності. Це сприяло глибшому розумінню впливу різних психологічних факторів на взаємодію військовослужбовців та їхній психологічний стан.

Висновки до другого розділу

У другому розділі магістерської роботи обґрунтовано гіпотезу про специфічний характер психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України під впливом бойових умов та стресових факторів. Для перевірки гіпотези було використано три методики: тест за методикою К. Томаса, визначення індексу групової згуртованості за Сішором та авторське опитування. Дослідження проведено серед 60 військовослужбовців віком від 20 до 35 років з різним досвідом бойових дій, що забезпечило репрезентативність даних. Збір даних здійснювався за допомогою електронних анкет у Google Forms, а аналіз – із використанням статистичних методів у SPSS та Excel. Отримані результати підтвердили висунуту гіпотезу та мають практичну цінність для покращення психологічного клімату, підвищення згуртованості та ефективності виконання бойових завдань у взводі.

РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ВЗВОДНО- ОПОРНОМУ ПУНКТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

3.1. Загальні результати емпіричного дослідження

Аналіз даних за результатами тесту К. Томаса на визначення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях проводився серед 61 військовослужбовця. Відповіді респондентів були трансформовані у бали для кожного стилю поведінки, що дозволило визначити загальні тенденції та пріоритети у вирішенні конфліктів.

Таблиця 3.1.

Загальна кількість балів за стилями

Стиль поведінки	Загальна кількість балів
Співпраця	
Уникання	
Компроміс	
Поступливість	
Змагання	

Співпраця (collaboration) – 809 балів.

Цей стиль характеризується прагненням досягти взаємовигідного рішення, яке задовольнить інтереси всіх сторін конфлікту. Висока кількість балів за цим стилем свідчить про орієнтацію респондентів на колективний підхід до вирішення проблем, де важливим є спільний пошук компромісу та забезпечення взаєморозуміння. Така поведінка є критичною в умовах взводно-опорного пункту, де співпраця безпосередньо впливає на ефективність виконання бойових завдань і підтримку морального духу.

Уникання (avoidance) – 786 балів.

Цей стиль передбачає ухилення від активного вирішення конфлікту. Високий показник уникання може свідчити про те, що респонденти, перебуваючи у специфічному середовищі військової служби, часто намагаються уникати

конфронтацій, щоб не порушувати стабільність підрозділу. Така поведінка може бути обумовлена необхідністю зберігати дисципліну та мінімізувати внутрішні суперечки в умовах стресу.

Таблиця 3.2.

Відсотковий розподіл стилів

Стиль поведінки	Загальна кількість балів	Відсоток (%)
Співпраця		
Уникання		
Компроміс		
Поступливість		
Змагання		

Тенденції у виборі стилів поведінки

Аналіз отриманих даних показує, що більшість військовослужбовців схильються до використання стилів, які забезпечують уникнення гострих конфліктів (співпраця та уникання). Ці два стилі мають схожу функціональну спрямованість: збереження відносин у підрозділі та уникнення загострень, які можуть вплинути на колективну роботу. Водночас вони відрізняються за підходом: співпраця спрямована на активне вирішення ситуації, тоді як уникання є пасивною реакцією.

Таблиця 3.3.

Ранжування стилів поведінки

Ранг	Стиль поведінки	Загальна кількість балів
	Співпраця	
	Уникання	
	Компроміс	
	Поступливість	
	Змагання	

Інші стилі поведінки, такі як компроміс, змагання та поступливість, не були оцінені через відсутність відповідних ключових даних або недостатню

представленість у вибірці. Це вказує на необхідність розширення аналізу та більш ретельного налаштування методики для оцінки різних стратегій поведінки.

Кругова діаграма: Розподіл стилів поведінки

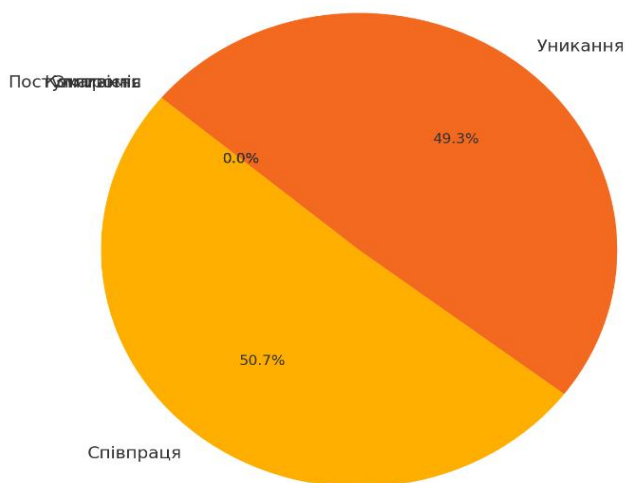


Рис. 3.1. – Розподіл стилів поведінки

Високий рівень співпраці може бути результатом організаційної культури у військових підрозділах, де цінується взаємна підтримка та координація. Уникання, у свою чергу, часто використовується як захисна стратегія в умовах високого стресу або обмеженого часу для вирішення конфліктів.

Респонденти можуть демонструвати стилі поведінки, обумовлені не лише службовими обов'язками, але й особистісними рисами, наприклад, схильністю до компромісу або уникання.

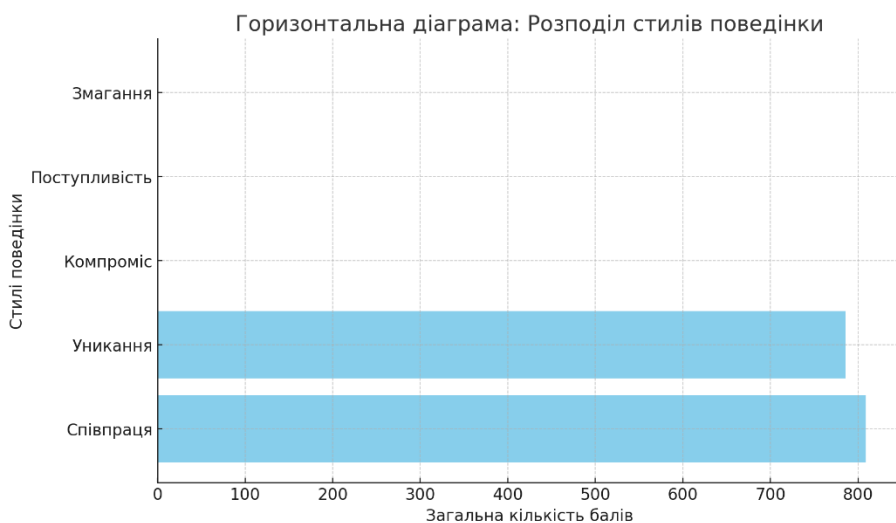


Рис. 3.2. – Розподіл стилів поведінки

У групах, де підтримується атмосфера довіри та взаєморозуміння, співпраця домінує як основний стиль. Водночас уникання може слугувати індикатором напруженості або наявності прихованих конфліктів.

Виявлена орієнтація на співпрацю є позитивним фактором для злагодженої роботи взводно-опорного пункту. Однак, висока частка уникання може сигналізувати про ризик ігнорування важливих проблем, що потребують вирішення. З огляду на це, рекомендується додатково аналізувати, які ситуації спонукають до уникання конфліктів, і розробляти стратегії, які стимулюють конструктивну поведінку.

Таблиця 3.4.

Кореляція стилів поведінки

Стиль поведінки	Співпраця (collaboration)	Уникання (avoidance)
Співпраця		
Уникання		

Ці дані є базисом для подальшого розгляду, наприклад, через порівняння з результатами інших підрозділів або аналізу динаміки змін у стилях поведінки під впливом тренінгів. Якщо потрібен ще детальніший аналіз, наприклад, розподіл по вікових групах чи досвіду служби, це також можна організувати.

Друге опитування проводилося з використанням методики Сішора, яка дозволяє оцінити згуртованість групи за низкою ключових параметрів: відчуття приналежності, взаємини між членами групи, відношення до керівництва та загальне ставлення до виконання обов'язків.

Таблиця 3.5.

Середні бали за параметрами

Параметр	Середній бал
Як би ви оцінили свою приналежність до групи?	
Перейшли б ви в іншу групу, якби трапилася така нагода (без зміни інших умов)?	
Які взаємини між членами вашої групи?	
Які у вас взаємини з керівництвом?	
Яке відношення до справи (навчанні і т.п.) в вашому колективі?	

На основі аналізу відповідей 61 респондента отримано середні бали за кожним із п'яти запитань, а також загальний індекс згуртованості. Далі наведено детальний аналіз отриманих результатів.

Відчуття приналежності до групи

Перше питання дослідження стосувалося відчуття респондентами своєї приналежності до групи. Середній бал за цим параметром становить 3.67. Це вказує на те, що більшість військовослужбовців почуваються членами колективу. Близько половини респондентів обрали варіант «відчуваю себе її членом, частиною колективу», що є найвищою оцінкою в цій шкалі. Інша значна частина обрала відповіді, які свідчать про помірний рівень включеності. Лише незначна частка респондентів продемонструвала низький рівень ідентифікації з групою, обравши варіанти, що вказують на дистанціювання від колективу.

Таблиця 3.6.

Відсотковий розподіл відповідей

Параметр	Відсоток
Як би ви оцінили свою приналежність до групи?	
Перейшли б ви в іншу групу, якби трапилася така нагода (без зміни інших умов)?	
Які взаємини між членами вашої групи?	
Які у вас взаємини з керівництвом?	
Яке відношення до справи (навчання і т.п.) в вашому колективі?	

Ці результати відображають позитивну динаміку в організаційній культурі військового підрозділу. Відчуття приналежності до групи є критично важливим фактором для забезпечення ефективної співпраці у військових умовах. Воно сприяє злагодженості дій та підтримці бойового духу, особливо у стресових ситуаціях.

Таблиця 3.7.

Кореляція між параметрами

Параметр	Як би ви оцінили свою приналежність до групи?	Перейшли б ви в іншу групу, якби трапилася така нагода (без зміни інших умов)?	Які взаємини між членами вашої групи?	Які у вас взаємини з керівництвом?	Яке відношення до справи (навчання і т.п.) в вашому колективі?
Як би ви оцінили свою приналежність до групи?					
Перейшли б ви в іншу групу, якби трапилася така нагода (без зміни інших умов)?					
Які взаємини між членами вашої групи?					
Які у вас взаємини з керівництвом?					
Яке відношення до справи (навчання і т.п.) в вашому колективі?					

Готовність залишатися в групі

Другий аспект дослідження стосувався оцінки готовності респондентів залишатися у своїй групі за умов можливості зміни. Середній бал за цим параметром становить 3.34, що свідчить про відносно високий рівень лояльності до підрозділу. Значна частина військовослужбовців обрали варіанти, що виражають бажання залишатися в групі, навіть за умов можливості переходу в інший колектив.



Рис. 3.3. – Відсотковий розподіл параметрів

Цей показник відображає рівень емоційного комфорту та задоволення умовами служби. Військовослужбовці, які відчують себе потрібними та включеними у внутрішньогрупові процеси, демонструють більшу лояльність, що є запорукою стабільності в умовах обмежених ресурсів і високих вимог до службовців.



Рис. 3.4. Бали у відсотках від максимального до можливого
Взаємини між членами групи

Третє питання стосувалося оцінки взаємин між членами групи. Середній бал за цим параметром становить 2.11, що вказує на середній рівень взаємин. Відповіді

респондентів розподілилися наступним чином: частина зазначила, що взаємини у їхній групі є такими ж, як у більшості колективів; інші підкреслили, що ці взаємини є дещо кращими.

Нижчий середній бал порівняно з іншими параметрами може бути зумовлений специфікою військового колективу, де домінують формальні відносини та сувора ієрархія. Однак це також може свідчити про можливі проблеми у взаємодії, наприклад, недостатню емоційну підтримку між членами групи або певний рівень внутрішнього напруження.

Взаємини з керівництвом

Четвертий параметр – взаємини з керівництвом – отримав середній бал 2.05, що також відповідає середньому рівню. Респонденти оцінили ці взаємини як схожі з тими, що є у більшості військових колективів. Менша частина зазначила, що взаємини з керівництвом у їхньому підрозділі є кращими.

Цей результат свідчить про відсутність явних конфліктів між керівництвом та підлеглими, однак вказує на можливість покращення комунікації. Ефективні взаємини з керівництвом є важливим чинником для підтримки дисципліни та мотивації в умовах високого навантаження.

Відношення до виконання обов'язків

Останнє питання стосувалося загального ставлення до виконання службових обов'язків. Середній бал за цим параметром становить 2.00, що є найнижчим серед усіх показників. Це може свідчити про те, що респонденти вважають рівень зацікавленості та відповідальності в групі недостатньо високим. У військових умовах це може бути наслідком професійного вигорання, психологічного тиску або недостатньої мотивації.

Загальний індекс згуртованості

Загальний індекс згуртованості, розрахований як середнє значення всіх параметрів, становить 2.64 бали. Це свідчить про те, що рівень згуртованості в групі є помірним. Водночас окремі аспекти, такі як відчуття приналежності та лояльність, демонструють вищі показники, тоді як взаємини та ставлення до обов'язків вимагають подальшої уваги.

Інтерпретація результатів

Отже, результати дослідження підкреслюють важливість розвитку міжособистісних взаємин у військових підрозділах. Середній рівень взаємин між членами групи та з керівництвом свідчить про необхідність впровадження заходів, спрямованих на покращення комунікації та емоційної підтримки. Низький бал за ставленням до обов'язків може бути сигналом до посилення мотиваційних програм, зокрема через підвищення рівня автономії та залучення службовців до прийняття рішень.

Можливості для покращення

На основі отриманих даних можна виділити кілька напрямів роботи для покращення згуртованості у військових колективах:

Розвиток командної роботи. Тренінги та спільні завдання можуть сприяти зміцненню взаємин між членами групи.

Покращення комунікації з керівництвом. Відкрите спілкування та обговорення проблем допоможуть усунути бар'єри у взаєминах.

Зниження психологічного навантаження. Впровадження психологічної підтримки та заходів для профілактики професійного вигорання.

Підвищення мотивації. Розробка програм заохочень та можливостей для кар'єрного зростання.

Загалом, результати дослідження показують, що згуртованість є ключовим елементом успішного функціонування військового підрозділу. Високий рівень приналежності та лояльності свідчить про потенціал групи для ефективної співпраці, однак середній рівень взаємин та ставлення до обов'язків вказує на необхідність подальшого вдосконалення організаційних процесів.

Наступне опитування психологічні особливості міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України. Кожне питання відображає ключові аспекти психологічного стану, таких як рівень довіри, підтримки, конфліктності та емоційного вигорання. Для аналізу спочатку проведу текстовий огляд результатів.

Таблиця 3.8.

Середній бал за питанням

Питання	Середній бал
Як ви оцінюєте рівень довіри між військовослужбовцями у вашому взводі?	
Наскільки ви відчуваєте підтримку з боку своїх колег під час виконання бойових завдань?	
Чи впливають бойові умови на якість міжособистісних відносин у вашій групі?	
Наскільки ви відкриті для обговорення власних емоційних станів з іншими?	
Чи були конфлікти всередині взводу через стресові або бойові ситуації?	
Чи достатньо часу та ресурсів для вирішення особистих конфліктів у вашому підрозділі?	
Який рівень командної роботи у вашому підрозділі?	
Як ви оцінюєте рівень психологічної підтримки від командування взводу?	
Як часто ви відчуваєте емоційне вигорання через тривале перебування у бойових умовах?	
Як би ви оцінили психологічний стан вашого взводу загалом?	

1. Рівень довіри між військовослужбовцями

Респонденти переважно оцінюють рівень довіри як середній, хоча деякі відзначають низький рівень. Це свідчить про певну напруженість у взаємодії або про недоліки в комунікації. Високий рівень довіри є ключовим чинником ефективної командної роботи, тому такі результати вимагають додаткової уваги.



Рис. 3.5. – Розподіл середніх балів

2. Підтримка з боку колег під час виконання бойових завдань

Більшість військовослужбовців вказали на часту або постійну підтримку з боку колег. Це позитивний сигнал, оскільки підтримка є критичним чинником у стресових умовах бойової служби. Проте наявність респондентів, які рідко відчувають підтримку, вказує на можливі проблеми в окремих підрозділах.

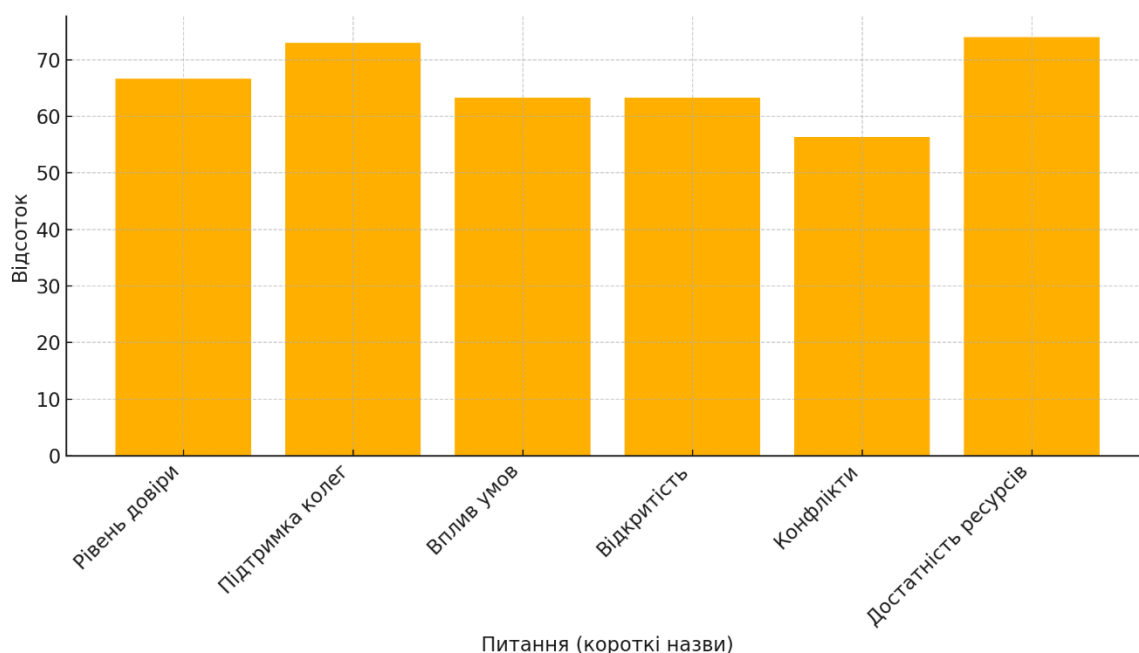


Рис. 3.6. – Відсоток від максимального балу

3. Вплив бойових умов на якість міжособистісних відносин

Респонденти зазначають різний рівень впливу бойових умов: від «невеликого впливу» до «дуже сильного». Значна частина вважає, що бойові умови помітно впливають на відносини. Це вказує на те, що високий рівень стресу часто ускладнює взаємодію в групі, створюючи додаткове напруження.

4. Відкритість для обговорення емоційних станів

Більшість військовослужбовців характеризують себе як «скоріше закриті» або «нейтральні» щодо обговорення своїх емоцій. Лише невелика частка є відкритими. Це свідчить про те, що емоційна підтримка у підрозділі може бути недостатньо розвинута, а військовослужбовці, можливо, уникають обговорення емоційних проблем через особливості військової культури.

5. Конфлікти через стресові ситуації

Респонденти переважно зазначають, що конфлікти трапляються рідко або інколи, проте є частина, яка вказує на часті конфлікти. Це вказує на зв'язок між рівнем стресу та напруженням у взаєминах. Відсутність системного підходу до вирішення конфліктів може посилювати ці проблеми.

Таблиця 3.9.

Відсоток від максимального балу

Питання	Відсоток від максимального
Як ви оцінюєте рівень довіри між військовослужбовцями у вашому взводі?	
Наскільки ви відчуваєте підтримку з боку своїх колег під час виконання бойових завдань?	
Чи впливають бойові умови на якість міжособистісних відносин у вашій групі?	
Наскільки ви відкриті для обговорення власних емоційних станів з іншими?	
Чи були конфлікти всередині взводу через стресові або бойові ситуації?	
Чи достатньо часу та ресурсів для вирішення особистих конфліктів у вашому підрозділі?	
Який рівень командної роботи у вашому підрозділі?	
Як ви оцінюєте рівень психологічної підтримки від командування взводу?	
Як часто ви відчуваєте емоційне вигорання через тривале перебування у бойових умовах?	
Як би ви оцінили психологічний стан вашого взводу загалом?	

6. Достатність часу та ресурсів для вирішення конфліктів

Респонденти поділилися на три групи: одні вважають ресурси достатніми, інші — недостатніми, а більшість відповіла «частково достатньо». Це свідчить про нерівномірний розподіл ресурсів або різні підходи до вирішення конфліктів у різних підрозділах.

7. Рівень командної роботи

Результати демонструють широкий спектр оцінок: від «дуже низького» до «високого». Значна частина респондентів зазначає середній рівень командної роботи. Це вказує на те, що, хоча у підрозділі є основа для співпраці, залишаються аспекти, які потребують покращення, особливо у стресових ситуаціях.

8. Рівень психологічної підтримки від командування

Оцінки варіюються від «дуже низького» до «високого». Наявність низьких оцінок свідчить про те, що не всі військовослужбовці отримують належну підтримку від керівництва. Це може впливати на їхнє емоційне благополуччя та взаємини у взводі.

9. Частота емоційного вигорання

Більшість респондентів зазначає, що відчувають вигорання «часто» або «постійно». Це тривожний показник, який свідчить про високе навантаження та недостатню систему психологічного відновлення.

10. Психологічний стан взводу загалом

Переважна кількість оцінює стан як «середній», що може свідчити про стабільність, але не про високий рівень психологічного комфорту. Це вказує на необхідність подальших заходів для покращення емоційного стану військовослужбовців.

Таблиця 3.10.

**Кореляційний аналіз щодо міжособистісних відносин
у військових підрозділах**

Питання	Ріве нь дові ри	Підт римк а з боку колег	Впл ив бойо вих умов	Відкри тість до обгово рення	Конф лікти через стрес	Достат ність ресурс ів	Кома ндна робот а	Психол огічна підтрим ка	Емоці йне вигора ння	Психоло гічний стан
Рівень довіри										
Підтримка з боку колег										
Вплив бойових умов										
Відкритість до обговорення										
Конфлікти через стрес										
Достатність ресурсів										
Командна робота										
Психологічна підтримка										
Емоційне вигорання										
Психологічний стан										

Отримані дані дозволяють зробити низку висновків щодо міжособистісних відносин у військових підрозділах. Загалом, опитування показало, що військовослужбовці мають середній рівень довіри та підтримки, але стикаються з труднощами у відкритому обговоренні емоційних станів та часто відчувають емоційне вигорання. Напруженість у взаєминах з командуванням та недостатня кількість ресурсів для вирішення конфліктів є важливими аспектами, які потребують уваги.

3.2. Соціальні ролі та службові функції міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті НГУ

Розподіл соціальних ролей і службових функцій у військових підрозділах є важливим чинником, що впливає на якість міжособистісних відносин. У взводно-опорному пункті Національної Гвардії України існує чітка структура, яка передбачає розподіл обов'язків між офіцерами, сержантами та рядовими. Офіцери виконують функції управління та прийняття стратегічних рішень, сержанти відповідають за організацію та контроль виконання завдань, тоді як рядові безпосередньо виконують накази та оперативні дії. Ця ієрархія визначає характер взаємодії між військовослужбовцями, рівень довіри, підтримки та готовності до співпраці. Але беззаперечно, провідна роль на війні належить солдатів. Його бойовий настрій, поведінка та ставлення до військового обов'язку є вкрай важливими аспектами. [40].

Взаємодія між офіцерами, сержантами та рядовими характеризується формальною ієрархічною системою, яка водночас передбачає тісну взаємодію в умовах бойових завдань. Високий рівень взаємодії сприяє формуванню згуртованості та довіри, але може викликати конфлікти в умовах підвищеного стресу або недостатньої комунікації. Згідно з даними опитувань, рівень довіри між військовослужбовцями оцінено переважно як середній. Це свідчить про те, що хоча у взводі існує базис для співпраці, окремі чинники, такі як стресові умови або різниця у соціальних ролях, можуть створювати бар'єри для повноцінного розвитку міжособистісних відносин.

Службові функції значною мірою визначають динаміку міжособистісної взаємодії. Наприклад, офіцери часто займають позицію авторитету, яка вимагає від них розуміння психологічних особливостей підлеглих, а також уміння формувати довіру. Сержанти виконують роль посередників між офіцерами та рядовими, що вимагає від них високих комунікативних навичок і здатності до вирішення конфліктів. Рядові, в свою чергу, очікують від керівництва чітких інструкцій і підтримки, що може бути критично важливим для їхньої емоційної стабільності.

Залежність якості міжособистісних відносин від виконання службових функцій виявляється через результати опитування, де респонденти зазначають, що рівень довіри часто корелює з виконанням обов'язків. У підрозділах, де керівники демонструють справедливість та увагу до потреб підлеглих, рівень довіри та готовності до підтримки значно вищий. Навпаки, відсутність зворотного зв'язку або авторитарний стиль управління можуть знижувати згуртованість і створювати напруження у взаєминах.

Дані опитувань також свідчать про те, що готовність до підтримки залежить від ролі у групі. Офіцери та сержанти, як правило, частіше зазначають про високий рівень взаємодії, тоді як рядові можуть відчувати себе менш залученими до прийняття рішень. Це підтверджується середнім рівнем оцінки командної роботи, де респонденти наголошують на важливості чіткого розподілу ролей і завдань.

Стресові фактори, пов'язані з виконанням службових функцій, також мають значний вплив на міжособистісні відносини. Результати дослідження показують, що у групах, де спостерігається високий рівень стресу через бойові умови, якість взаємин значно погіршується. Конфлікти, що виникають на цьому фоні, переважно пов'язані з різницею в очікуваннях та можливостями їх реалізації. Наприклад, рядові часто очікують на більшу підтримку з боку сержантів, тоді як останні можуть зосереджуватися на виконанні адміністративних завдань, залишаючи емоційну підтримку поза увагою.

Далі, умови постійного стресу, ризику для життя та високої відповідальності значною мірою впливають на характер соціальних зв'язків, які встановлюються між військовослужбовцями. Згідно з результатами проведеного дослідження, значна частина респондентів зазначила, що бойові умови мають помітний або сильний вплив на взаємодію в групі. Лише незначний відсоток військовослужбовців вважає, що ці умови не впливають на якість міжособистісних відносин.

Основними механізмами впливу бойових умов на соціальну динаміку є посилення стресу та необхідність адаптації до швидко змінюваного середовища. У таких умовах підвищується ризик виникнення конфліктів, які можуть бути

обумовлені як службовими обов'язками, так і особистими протиріччями. Аналіз даних показав, що конфлікти у взводах трапляються із різною частотою: від рідких випадків до регулярних. Найчастіше вони пов'язані зі стресом через виконання бойових завдань або недостатністю ресурсів для підтримки емоційної стабільності. Наприклад, у підрозділах, де командування не забезпечує рівномірного розподілу обов'язків або не надає належної психологічної підтримки, рівень конфліктності зростає.

Стресові умови також впливають на якість виконання службових обов'язків. Результати дослідження свідчать, що у групах, де військовослужбовці відчувають підтримку колег та керівництва, рівень конфліктів є значно нижчим. Це підтверджує важливість створення умов, які сприяють взаєморозумінню та зниженню напруження. Водночас у групах з низьким рівнем підтримки та відкритості до обговорення емоційних станів зростає ймовірність виникнення внутрішніх суперечностей, що негативно позначається на згуртованості.

Роль керівництва у підтримці згуртованості підрозділу є одним із визначальних чинників, які впливають на соціальну динаміку у військовому середовищі. Згідно з результатами опитування, оцінки рівня психологічної підтримки від командування значно варіюються, від «дуже низького» до «високого». Ця різниця свідчить про нерівномірний підхід до управління різними групами. Командири, які демонструють емпатію, підтримують відкритий діалог і проявляють увагу до потреб підлеглих, сприяють формуванню більш згуртованого колективу. Водночас авторитарний стиль управління часто призводить до зниження рівня довіри та підвищення внутрішнього напруження.

Залежність відкритості до обговорення емоційного стану від ролі у групі також є важливим аспектом, що впливає на міжособистісні відносини. Офіцери та сержанти, як правило, рідше проявляють відкритість, намагаючись підтримувати авторитет і зберігати емоційну дистанцію. Це може створювати бар'єри у комунікації, особливо у випадках, коли рядові потребують підтримки або мають психологічні труднощі. Рядові ж, у свою чергу, часто відчувають невпевненість у

висловленні своїх емоцій, що пояснюється як культурними особливостями військової служби, так і страхом перед осудом чи нерозумінням з боку керівництва.

Соціальна динаміка у військових підрозділах значною мірою залежить від здатності членів групи до ефективної комунікації та взаємопідтримки. Взаємозв'язок між ролями, службовими функціями та рівнем довіри створює основу для формування згуртованості, яка є необхідною умовою для успішного виконання бойових завдань. Низький рівень відкритості до обговорення емоційних станів та нерівномірність психологічної підтримки можуть погіршувати цю динаміку, посилюючи конфлікти та напруження у групі.

3.3. Рекомендації щодо оптимізації міжособистісних відносин у військових підрозділах

На основі аналізу отриманих даних були сформовані рекомендації, які спрямовані на розвиток довіри, розв'язання конфліктів, зниження впливу стресу та забезпечення відкритості до обговорень у військовому середовищі.

Основою формування психологічної стійкості та психологічної готовності особового складу, що забезпечує високий рівень стресостійкості та дозволяє зберігати боєздатність військовослужбовців (підрозділів) в умовах дії психотравмуючих чинників сучасного бою є психологічна підготовка. [40]. Розвиток довіри та підтримки є одним із фундаментальних аспектів, які забезпечують згуртованість військового колективу і психологічну стійкість. Для досягнення цього необхідно впроваджувати тренінги з командної роботи, що орієнтовані на зміцнення довіри між членами групи. Такі тренінги мають включати вправи на покращення комунікації, взаєморозуміння та координації дій. Згідно з результатами опитувань, респонденти, які високо оцінюють рівень підтримки з боку колег, демонструють вищий рівень задоволеності службою та меншу схильність до емоційного вигорання. Таким чином, регулярні навчання, спрямовані на розвиток довіри, можуть значно покращити взаємодію у групі.

Створення умов для регулярної міжособистісної підтримки під час виконання службових завдань є ще одним важливим аспектом. Для цього необхідно забезпечити можливість для військовослужбовців обговорювати труднощі, з якими вони стикаються, у безпечній та конфіденційній атмосфері. Наприклад, регулярні групові зустрічі, де члени взводу можуть ділитися досвідом і отримувати підтримку, сприяють зміцненню відносин у підрозділі. Особливу увагу слід приділяти новобранцям, які можуть відчувати ізоляцію або труднощі з адаптацією до військового середовища.

Розв'язання конфліктів є ще однією важливою складовою оптимізації відносин у військових підрозділах. Створення системи швидкого реагування на конфлікти через психологічну допомогу є ефективним інструментом для мінімізації їх негативного впливу. Така система має включати доступ до військових психологів, які можуть оперативно втрутитися у конфліктні ситуації, допомогти сторонам знайти компроміс та відновити гармонійні взаємини. Окрім цього, важливо розробити рекомендації щодо рівномірного розподілу ресурсів для вирішення конфліктів, щоб уникнути нерівності у доступі до допомоги.

Зниження впливу стресу є критично важливим для підтримки психологічної стійкості військовослужбовців. Одним із способів досягнення цього є розробка програм для зниження бойового стресу. Такі програми можуть включати психологічні тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, управління емоціями та концентрації. Додатково до цього, сеанси релаксації, такі як дихальні вправи, йога або медитація, можуть значно знижувати рівень стресу та покращувати емоційний стан військовослужбовців. Результати опитувань свідчать, що високий рівень стресу є одним із головних чинників, які негативно впливають на якість міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті.

Морально-психологічний стан особового складу, його здатності переносити фізичні та психічні навантаження на межі ресурсу власного організму, здатність долати страх у бою та зберігати волю до перемоги – домінуючі характеристики сучасного бою [41]. Тому поліпшення умов служби для мінімізації емоційного вигорання також є важливим завданням. Для цього необхідно забезпечити

належний рівень матеріально-технічного забезпечення, регулярні відпустки та заходи для відновлення енергії. Наприклад, організація культурно-розважальних заходів, спортивних змагань чи можливості для творчої діяльності може значно підвищити рівень мотивації та знизити ризик вигорання.

Забезпечення відкритості до обговорень є ще одним важливим напрямом для оптимізації відносин. Створення безпечного середовища для відкритого діалогу про емоційний стан може допомогти знизити напруження у групі та посилити почуття взаєморозуміння. Для цього необхідно навчати командирів методам розвитку емоційного інтелекту, що дозволить їм ефективніше взаємодіяти з підлеглими. Навички емпатії, активного слухання та адекватного реагування на потреби військовослужбовців є критичними для створення атмосфери довіри та підтримки.

Рекомендації для командирів щодо розвитку емоційного інтелекту можуть включати проведення спеціалізованих тренінгів, де їм надаватимуть практичні інструменти для роботи з емоційними потребами підлеглих. Командири, які здатні підтримувати відкритий діалог, сприяють зміцненню згуртованості підрозділу, а також знижують рівень конфліктності. Особлива увага має бути приділена формуванню культури взаємоповаги та розуміння, яка є основою ефективної взаємодії у військовому середовищі.

Наступне це навчання командирів методам підтримки психологічної стійкості взводу може включати тренінги з розвитку емоційного інтелекту, управління стресом та технік комунікації. Наприклад, вивчення принципів активного слухання дозволить командирам краще розуміти потреби своїх підлеглих, тоді як освоєння методів ефективного зворотного зв'язку сприятиме формуванню конструктивної атмосфери у групі. Дані опитувань свідчать, що військовослужбовці, які отримують емоційну підтримку від керівництва, демонструють вищий рівень згуртованості та довіри до командирів. Це свідчить про необхідність систематичної роботи у цьому напрямі.

Розробка алгоритмів дій для зміцнення довіри та згуртованості повинна включати рекомендації щодо побудови відкритих і прозорих комунікацій між усіма

членами підрозділу. Наприклад, регулярні індивідуальні бесіди з військовослужбовцями можуть допомогти виявити потенційні проблеми на ранніх етапах. Важливим аспектом є запровадження практики спільного прийняття рішень у межах компетенцій підлеглих, що сприятиме формуванню відповідальності та взаємоповаги у групі. Алгоритми мають включати не лише формальні, але й неформальні заходи, такі як обговорення труднощів, не пов'язаних із службовими обов'язками, що може значно покращити міжособистісну динаміку.

Стимулювання командної роботи є необхідним кроком для зміцнення соціальних зв'язків у військовому підрозділі. Проведення регулярних спільних завдань, спрямованих на досягнення загальних цілей, дозволяє формувати почуття єдності та спільної відповідальності. Наприклад, організація навчальних маневрів, у яких кожен член групи виконує ключову роль, дозволяє підвищити ефективність координації та взаємодії. Дані дослідження показують, що такі заходи сприяють зниженню рівня конфліктності та підвищують рівень задоволеності службою.

Впровадження мотиваційних програм для заохочення взаємодії в групах є ще одним ефективним інструментом. Такі програми можуть включати систему нематеріальних заохочень, наприклад, відзнаки за високий рівень командної роботи або внесок у вирішення складних завдань. Важливо враховувати індивідуальні особливості військовослужбовців, щоб мотивація була персоналізованою та враховувала їхні потреби. Наприклад, організація додаткових днів відпочинку чи можливості для професійного зростання може слугувати дієвим стимулом для підтримки високого рівня взаємодії.

Оцінка ефективності рекомендованих заходів є важливим етапом для забезпечення їхньої дієвості. Впровадження інструментів моніторингу змін у міжособистісних відносинах дозволяє вчасно виявляти проблеми та коригувати стратегії. Наприклад, регулярні опитування серед військовослужбовців можуть допомогти оцінити рівень задоволеності службою, якість взаємодії у підрозділі та рівень довіри до командування. Додатково можна використовувати якісні методи, такі як інтерв'ю або фокус-групи, для глибшого розуміння динаміки змін.

Проведення повторних опитувань для оцінки результатів реалізованих рекомендацій є необхідним для забезпечення їхньої тривалої ефективності. Ці опитування мають враховувати показники, які були визначені на початковому етапі дослідження, такі як рівень довіри, підтримки, згуртованості та частота конфліктів. Порівняння цих даних дозволить визначити, які заходи були найбільш дієвими, а які потребують доопрацювання. Наприклад, у разі зниження рівня конфліктності можна зробити висновок про ефективність програм із розв'язання конфліктів, тоді як збільшення показників емоційного вигорання може свідчити про необхідність посилення програм із зниження стресу.

Таким чином, запропоновані заходи спрямовані на підвищення ефективності міжособистісних відносин у військових підрозділах через розвиток лідерських якостей серед керівників, стимулювання командної роботи та регулярний моніторинг змін. Реалізація цих рекомендацій дозволить зміцнити згуртованість військового підрозділу, підвищити рівень довіри та підтримки, а також мінімізувати конфліктність, сприяючи ефективності виконання бойових завдань.

Висновки до третього розділу

У третьому емпіричному розділі нами було з'ясовано, що бойові умови та стресові фактори є ключовими чинниками, які впливають на динаміку взаємин і можуть спричиняти конфлікти. Роль керівництва є критично важливою для підтримки згуртованості, а відкритість до обговорення емоційних станів сприяє зниженню напруження. Рекомендовані заходи, зокрема розвиток лідерських якостей, стимулювання командної роботи, зниження стресу та впровадження інструментів моніторингу, спрямовані на оптимізацію взаємодії у підрозділі, забезпечення емоційного комфорту військовослужбовців і підвищення ефективності виконання службових завдань.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та емпіричне дослідження психологічних особливостей міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті Національної Гвардії України дало змогу виявити, як зовнішні та внутрішні чинники залежать від динаміки соціальних взаємин у специфічних умовах військової служби, зокрема за умов високого рівня стресу, жорсткої ієрархічної структури та службової відповідальності.

У теоретичному розділі з'ясовано, що міжособистісні відносини військовослужбовців у взводно-опорному пункті формуються у контексті виконання бойових завдань, що потребують злагодженої взаємодії, ефективної комунікації та емоційної підтримки. Обґрунтовано унікальність об'єкта, яка полягає у складності умов, в яких відбувається міжособистісна взаємодія, а саме фізичне та психологічне навантаження, постійний ризик для життя та необхідність прийняття рішень у швидко змінюваних обставинах. Аналіз цих аспектів дозволив глибше зрозуміти природу соціальних зв'язків у військовому середовищі.

Зосереджено особливу увагу на тому, як ці чинники впливають на згуртованість колективу та психологічне благополуччя військовослужбовців. Дослідження психологічних процесів, що виникають під впливом специфічних службових умов, дозволяє визначити, як міжособистісні відносини впливають на ефективність виконання бойових завдань і загальний стан колективу.

Емпіричне дослідження міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті показало, що є наявність певних психологічних особливостей, які визначаються специфікою військової служби. Ці особливості включають залежність рівня згуртованості колективу від емоційного стану його членів, вплив ієрархічних відносин на соціальну адаптацію та роль підтримки у зниженні рівня стресу. Концептуальна гіпотеза припускала, що позитивні міжособистісні відносини є основою психологічного благополуччя та злагодженої взаємодії у взводі, що своєю чергою підвищує загальну ефективність виконання завдань.

Результати дослідження підтвердили висунуті припущення, продемонструвавши, що міжособистісні відносини у взводно-опорному пункті визначаються такими основними факторами, як соціальні ролі, рівень підтримки, специфіка службових обов'язків та вплив бойових умов. Дані опитувань засвідчили, що військовослужбовці, які отримують належну підтримку від колег та керівництва, демонструють вищий рівень психологічної стійкості, що сприяє кращій соціальній адаптації та згуртованості. Водночас виявлено, що високий рівень стресу і нерівномірність розподілу службових обов'язків можуть створювати напруження, яке впливає на якість міжособистісних відносин.

Особливу увагу було приділено ролі керівництва у формуванні психологічного клімату у взводі. Командири, які демонструють емпатію, підтримують відкриту комунікацію та виявляють інтерес до потреб підлеглих, сприяють формуванню більш гармонійної атмосфери у колективі. Дані опитувань свідчать про важливість лідерських якостей для зміцнення довіри та згуртованості у групі. Водночас авторитарний стиль управління часто асоціюється з підвищенням рівня конфліктності та зниженням емоційного благополуччя.

Визначення психологічних особливостей дозволило зробити висновок про те, що розвиток довіри, регулярна підтримка, зниження стресу та створення умов для відкритого діалогу є ключовими завданнями для оптимізації міжособистісних відносин у військових підрозділах. Запропоновані рекомендації включають впровадження тренінгів з командної роботи, спрямованих на розвиток довіри, створення системи психологічної допомоги для розв'язання конфліктів, а також програми для зниження бойового стресу. Особлива увага була приділена розробці алгоритмів дій для керівників, що дозволяють їм ефективніше працювати з підлеглими, зміцнювати довіру та забезпечувати згуртованість.

Емпірична гіпотеза, яка передбачала, що міжособистісні відносини, побудовані на довірі, взаємоповазі та підтримці, сприяють підвищенню морального духу та згуртованості колективу, була підтверджена у ході проведеного дослідження. Аналіз результатів продемонстрував, що якість взаємин у військових підрозділах значною мірою впливає на ефективність виконання службових завдань,

особливо в умовах підвищеного стресу. Навпаки, конфліктні та деструктивні відносини асоціюються зі зниженням бойової готовності, погіршенням психологічного клімату та підвищенням рівня емоційного вигорання військовослужбовців.

У межах роботи розглянуто роль соціальних ролей, досвіду служби та характеру виконуваних завдань у формуванні міжособистісних відносин. З'ясовано, що соціальні ролі визначають структуру взаємодії, створюючи основу для згуртованості, але водночас можуть ставати джерелом напруження у випадку нерівномірного розподілу обов'язків або недостатньої підтримки. Офіцери та сержанти відіграють ключову роль у формуванні атмосфери довіри та підтримки у колективі, тоді як рядові часто потребують більше уваги до їхнього емоційного стану.

Методологічні вимоги до дослідження забезпечили логічну простоту, несуперечливість і концептуальну цілісність аналізу. У ході роботи використано як кількісні, так і якісні методи, що дозволило отримати комплексне уявлення про міжособистісні відносини у взводно-опорному пункті. Зокрема, методики визначення індексу групової згуртованості Сішора, тест К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» та розроблена автором анкета дозволили оцінити ключові аспекти соціальної динаміки та психологічного клімату у підрозділах.

Аналіз отриманих даних показав, що високий рівень групової згуртованості корелює з підвищеною ефективністю виконання завдань, покращенням морального духу та зменшенням кількості конфліктів. Згуртовані колективи демонструють вищий рівень соціальної адаптації, взаємопідтримки та емоційної стійкості навіть у складних умовах бойових завдань. Натомість низький рівень довіри, відсутність відкритості до обговорення проблем та конфліктні відносини призводять до зниження загальної ефективності роботи підрозділу.

Результати дослідження підтвердили, що фактори стресу, характерні для військової служби, значною мірою впливають на психологічний стан військовослужбовців. У таких умовах важливим є забезпечення психологічної

підтримки, розвиток лідерських якостей серед командирів та впровадження системи регулярного моніторингу змін у міжособистісних відносинах. Зокрема, командири, які демонструють емпатію та вміння розв'язувати конфлікти, сприяють формуванню здорового психологічного клімату.

Досягнення мети дослідження стало можливим завдяки реалізації таких завдань, як аналіз сучасної наукової літератури, розгляд специфічних факторів військової служби, які впливають на формування відносин, і впровадження авторських методик для емпіричного дослідження. Виконаний кількісний та якісний аналіз дозволив розкрити взаємозв'язок між психологічними особливостями військовослужбовців, їхньою службовою поведінкою та характером міжособистісних відносин у взводно-опорному пункті.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що позитивні міжособистісні відносини, побудовані на довірі, взаємоповазі та підтримці, сприяють підвищенню морального духу військовослужбовців та їхній здатності ефективно виконувати бойові завдання. Запропоновані рекомендації щодо оптимізації міжособистісних відносин у військових підрозділах дозволять покращити психологічний клімат, знизити рівень конфліктності та підвищити згуртованість колективу, забезпечуючи тим самим високу бойову готовність і моральну стійкість особового складу.

Перспективами подальших досліджень можуть бути визначення динаміки міжособистісних відносин у кризових ситуаціях: зміни у взаєминах військовослужбовців під впливом екстремальних ситуацій, таких як обстріли, евакуація чи втрата бойових товаришів та дослідження психологічної резильєнтності у військових підрозділах, які сприяють формуванню стресостійкості та адаптаційних механізмів у взводно-опорних пунктах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Вплив бойової підготовки за стандартами НАТО на мотивацію військовослужбовців та підвищення їх професійної компетентності. Відновлено з: <https://ukrainetonato.com.ua/osvita-ta-boyova-pidhotovka-za-standartamy-nato/vplyv-boyovoi-pidhotovky-za-standartamy-nato-na-motyvatsiiu-viyskovosluzhbovtziv-ta-pidvyshchennia-ikh-profesiynoi-kompetentnosti/>
2. 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.
3. Доценко Л.В. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців строкової служби в умовах військової частини. Вісник Національного університету оборони України. 2019. Вип. 2. С. 49-55. Відновлено з: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2019_2_8
4. Журавльова Л., Коломієць Т. Структурно-динамічна модель міжособистісної взаємодії. Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія. 2013. Т.18, Вип. 22(2). С. 17-24. Відновлено з: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2013_18_22%282%29_4
5. Калюжний А.С. Психологія взаємин у підрозділі. Навч.посібник. 2004. Відновлено з: <http://medbib.in.ua/obschaya-harakteristika-vzaimootnosheniy-39025.html>
6. Кокур О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій : метод. посіб. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с.
7. Кокур О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. та ін. Психологічна робота з військовослужбовцями – учасниками АТО на етапі відновлення : метод. посіб. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2017. 282 с.
8. Кокур О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Корня Л.В. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України: Методичний посібник. Київ: ФОП Маслаков, 2019. 288 с.

9. Колосович О.С. Психологія взаємодії у військово-професійному середовищі: монографія. Львів: ЛьВДУВС, 2018. 232 с.

10. Комар Зоран. Психологічна стійкість воїна. Підручник для військових психологів. Київ. 2017. 185 с.

11. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2009. 576 с.

12. Кучеренко Н.С. Психологічне забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України: автореф. дис. ... канд. психол. наук.: 19.00.09. Харків, 2016. 28 с

13. Манойло О.Г., Маслій О.М., Луханін В.В., Норчук Ю.В, Єфіменко А.Є. Основи військового управління: Частина 4, Основи керівництва та лідерства. Навчальний посібник, Одеса: Військова академія, 2022, 134 с. Відновлено з: <https://vaodesa.mil.gov.ua/wp-content/uploads/2024/10/Osnovy-viyskovoho-upravlinnia-CH4.pdf>

14. 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.

15. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2017. 456 с.

16. Нерубасська А.О., Москальова В.А. Фесюк А.І. Сучасні аспекти психологічної адаптації військовослужбовців в умовах бойових дій. Соціальна психологія. Юридична психологія. Випуск 51. 2023. С. 229-233. Відновлено з: <http://habitus.od.ua/journals/2023/51-2023/39.pdf>

17. 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.

18. Ніколаєнко С.С. Василенко О.О. (2019). Динаміка міжособистісних стосунків військовослужбовців під час виконання службово-бойових завдань у зоні

проведення операції об'єднаних сил. №1. Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки. С. 251-259. Відновлено з: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/44/42>

19. Огороков Р.С. Психологічна характеристика особистості військовослужбовця на початку служби в лавах Збройних сил України. Габітус. 2020. Вип. 19. С. 170-175. Відновлено з: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2020_19_31

20. Організація психологічної підготовки у Збройних Силах України: навч.-метод. посіб./ За редакцією генерал-майора В. Клочкова. К.: НДЦ ГП ЗС України, 2023. 325 с.

21. Психологія військового лідерства: навчальний посібник / І.А. Бурлакова, І.С. Остапенко, О.А. Герасимчук, О.В. Шевяков, О.М. Чередніченко. Житомир: Житомирська політехніка, 2023. 159 с.

22 Психологія саморозвитку особистості: збірник наукових праць / за ред. Н.В. Чепелевої, Я.Ф. Андреевої. Чернівці Київ, 2016. 284 с.

23. Психологія управління військами : підручник;. 2-ге, перероб. та допов. / В. І. Осьодло, О. П. Ковальчук, Д. П. Лисенко та ін.; за заг. ред. В.В. Стасюка. Київ: НУОУ, 2024. 532 с. Відновлено з: <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2024/05/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D0%B2%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%BC%D0%B8.pdf>

24. Трофименко А.В., Константинова Ю.В. Конфліктологія та теорія переговорів: навчальний посібник. Маріуполь : МДУ, 2020. 375 с.

25. Черезова І.О. Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Бердянськ, БДПУ, 2016. 193 с.

26. Ярмуратій, К.А. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців до військової служби. Інсайт : психологічні виміри суспільства : матер. міжнар. конф. / ред. кол. : І.С. Попович, С.І. Бабатіна, І.Р. Крупник та ін. Херсон : ВД

«Гельветика», 2019. Вип. 1(16). С. 309-311. Відновлено з:
<http://ekhsuir.kspu.edu/handle/123456789/8820>

27. Asch S. Effects of Group Pressure upon the Modification and Distortion of Judgments // Guetzkow H. (Ed.). *Groups, Leadership and Men*. Pittsburgh, PA: Carnegie Press, 1951. P. 177–190.

28. Bartone P.T., Kirkland F.R. Optimal Leadership in Small Army Units // Gal R., Mangelsdorff A.D. (Eds.). *Handbook of Military Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons, 1991. P. 393–409.

29. Bowlby J. *A Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development*. New York: Basic Books, 1988. 203 p.

30. Britt T.W., Adler A.B. *The Psychology of the Peacekeeper: Lessons from the Field*. Westport, CT: Praeger, 2003.

31. 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. 33.

32. Deshields T, Heiland M, Kracen A, Dua P. Resilience in adults with cancer: development of a conceptual model. *Psychooncology.* 2015. 25(1):11-18. DOI.

33. Driskell J.E., Salas E. Collective Behavior and Team Performance. *Human Factors.* 1992. Vol. 34(3). P. 277–288.

34. Erikson E. *Identity and the Life Cycle*. New York: W.W. Norton & Company, 1993. 180 p.

35. Festinger L. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford: Stanford University Press, 1957. 291 p.

36. Freud S. *Psychoanalysis: Essays on the Theory of Sexuality and Neuroses*. Kyiv: Osnovy, 1999. 320 p.

37. Gal R. Unit Morale: From a Theoretical Puzzle to an Empirical Illustration — An Israeli Example. *Journal of Applied Social Psychology.* 1986. Vol. 16(6). P. 549–564.

38. Griffith J. Multilevel Analysis of Cohesion's Relation to Stress, Well-being, Identification, Disintegration, and Perceived Combat Readiness. *Military Psychology.* 2002. Vol. 14(3). P. 217–239.

39. Henderson W.D. *Cohesion: The Human Element in Combat*. Washington, DC: National Defense University Press, 1985.
40. Kaplan R., Sadock V. *Synopsis of Psychiatry*. Baltimore: Williams & Wilkins, 1988. 815 p.
41. MacCoun R.J., Kier E., Belkin A. Does Social Cohesion Determine Motivation in Combat? An Old Question with an Old Answer. *Armed Forces & Society*. 2006. Vol. 32(4). P. 646–654.
42. Maslow A. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1954. 411 p.
43. Michael Bond Commanders' Guide to Resilience: Part 1. Understanding Resilience. 2021. URL: <https://cove.army.gov.au/article/commanders-guideresilience>
44. Nindl B. C., Jones B. H., S. J. Van Arsdale, et al. Operational physical performance and fitness in military women: physiological, musculoskeletal injury, and optimized physical training considerations for successfully integrating women into combat-centric military occupations. *Mil Med*. 2016. 181 (1 Suppl). P. 50–62.
45. Rogers C. *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin, 1961. 420 p.
46. Shils E.A., Janowitz M. Cohesion and Disintegration in the Wehrmacht in World War II. *Public Opinion Quarterly*. 1948. Vol. 12(2). P. 280-315.
48. Siebold G.L. The Essence of Military Group Cohesion. *Armed Forces & Society*. 2007. Vol. 33(2). P. 286–295.
49. Stouffer S.A., et al. *The American Soldier: Combat and Its Aftermath (Vol. 2)*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1949.
50. Sullivan H. *The Interpersonal Theory of Psychiatry*. New York: Norton, 1953. 354 p.