

**Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У
СЕРЕДОВИЩІ ВІЙСЬКОВИХ**

Дипломна робота

Рівень вищої освіти - перший (бакалаврський)

Виконав:

студент 4 курсу, групи 403
спеціальності 053 Психологія

Томюк Мирослав Тарасович

Керівник: к.псих.н., доц. Собкова С. І.

Рецензент: к.псих.н. Романовська Д. Д.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від „__” _____ 20__ р.

зав. кафедри _____ доц. Андреева Я.Ф.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
...	4
Розділ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ МІЖОСОБОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ГРУПІ	6
1.1. Група як суб'єкт і об'єкт соціальної психології	6
1.1.1. Специфіка первинної групи	6
1.1.2. Формальні відносини в первинній групі	9
1.1.3. Неформальні відносини в первинній групі	1
1.1.4. Феноменологія малих груп.	6
1.2. . Специфіка взаємостосунків у вторинній групі	2
1.3. Специфіка внутрішньо групової взаємодії у військовому колективі	2
...	3
1.3.1. Особливості взаємостосунків у колективі військових	2
1.3.2. Здатність до лідерства як чинник впливу командира на стосунки у колективі військових	4
Розділ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	3
2.1. Загальна характеристика вибірки та методів дослідження	3
2.2. Опис результатів емпіричного дослідження	4

2.2.1. Аналіз результатів діагностики типу поведінки особи у групі	4
	3
2.2.2. Результати вивчення форм поведінки військових у ситуації конфлікту	4
	4
2.2.3. Аналіз результатів дослідження психологічного клімату в колективі.	4
	6
2.2.4. Опис результатів виявлення рівня агресивності у середовищі військовослужбовців	4
.....	7
2.2.5. Результати обчислень з застосуванням математико-статистичних методів	4
.....	9
Висновки	5
.....	4
Список використаних джерел	5
.....	7
Додатки	6
.....	0

АНОТАЦІЯ

Томюк Мирослав Тарасович. «Психологічні особливості міжособової взаємодії в середовищі військових». Кваліфікаційна робота освітнього рівня – бакалавр, на правах рукопису. Спеціальність – 053 Психологія (соціальна психологія). – Чернівці, 2024.

У кваліфікаційній роботі розкрито актуальність дослідження, яка обґрунтовується тим, що на нинішньому життєвому етапі, тим більше – в умовах військового протистояння, простежується зміна норм поведінки у соціумі і, зокрема, в малих групах, колективах, на тлі чого відбувається ломка усталених стереотипів. Також змінюються життєві умови й, у зв'язку з цим змінюються

шляхи досягнення життєво важливих цілей, зміст сенсу життя. Саме тому сьогодні важливою є потреба в удосконаленні взаємодії між членами групи військових. Зауважено, що досліджувана тема має спрямування на з'ясування специфіки міжособової взаємодії у групах і колективах військових.

В роботі здійснено теоретичний аналіз сучасних підходів до розуміння первинних і вторинних груп, специфіки побудови міжособових стосунків в них, показано, якими характеристиками має володіти сучасний лідер з числа військових.

Описано структуру, організацію та етапи проведення емпіричного дослідження, дана характеристика вибірки та описана категорія респондентів – сучасних військових.

В емпіричному розділі описані результати дослідження специфіки поведінки особи у групі, форми поведінки військових у ситуації конфлікту, здійснено опис результатів виявлення рівня агресивності у середовищі військовослужбовців. Також презентовано результати математико-статистичного опрацювання отриманих емпіричних даних.

Зауважено, що військовослужбовці відрізняються від інших категорій представників соціуму своїм рівнем психологічного навантаження, яке у більшості випадків перевищує стандартні показники та призводить до частішого впливу стресорів. Такі стресові ситуації загалом стають необхідною складовою професії військового.

Ключові слова: група, первинна група, вторинна група, колектив, середовище військових, міжособова взаємодія.

ABSTRACT

Tomiuk Myroslav. “Psychological Peculiarities of Inter-Personal Interaction in the Military Environment”. Bachelor Degree Qualification Paper, on the rights of a manuscript. Specialty – 053 Psychology (Social Psychology). – Chernivtsi, 2024.

The qualification paper reveals the relevance of the issue, which may be

substantiated by the fact that at the current stage of life, especially in terms of military confrontation, there occur certain changes in the norms of behavior in society, in particular, in small groups and teams, which, consequently results in a breakdown of established stereotypes. Life conditions are also changing, exercising a significant impact on the ways of achieving vital goals and the sense of life. Therefore, the need to improve the interaction between members of the military group is important today. The topic under study is aims at clarifying the specifics of inter-personal interaction in groups and teams of military personnel.

The paper provides a theoretical analysis of modern approaches to understanding primary and secondary groups, the specifics of building inter-personal relationships within them, as well as shows what features a modern military leader should possess.

The structure, organization, and stages of the empirical study are described, the sample is characterized, and the category of respondents - modern military personnel - is described.

The paper describes the structure, organization, and the stages of empirical research, as well as gives a sample characteristic and analyzes the respondents' category – today's military personnel.

The empirical section of the paper describes the outcomes of studying the specifics of individual behavior in a group, the forms of behavior of the military in a conflict situation, and the results of identifying the level of aggression among military personnel. Besides, it presents the results of the mathematical and statistical processing of the empirical data.

Particular emphasis has been laid on the fact that military personnel differ from other categories of society representatives by their level of psychological stress, which in most cases exceeds standard indicators and leads to more frequent exposure to stressors. Such stressful situations are generally becoming a necessary component of the military profession.

Key words: group, primary group, secondary group, team, military environment, inter-personal interaction.

ВСТУП

Проблема міжособових стосунків – одна з вагомих у питанні формування психіки людини, її розвитку і становлення у людського індивіда розумної, культурної поведінки. Дослідження цієї проблематики має важливе значення як для розширення меж теорії психічного розвитку людини, так і для психологічної практики, будь то дослідження психології людських взаємин у суспільстві чи вивчення цих стосунків у малій групі військових і військовому колективі. Ці стосунки формують у людини особистісні властивості, дають змогу виробити актуальні риси характеру, інтереси, звички, схильності, привласнити норми і форми моральної поведінки у колективі. Вони також сприяють розвитку й удосконаленню комунікативної здатності людини, внаслідок чого людська

персона стає більш здатною до міжособових контактів і відкриває для себе ширші можливості для розвитку.

Актуальність обраної проблематики в тому, що на нинішньому життєвому етапі, тим більше – в умовах військового протистояння, простежується зміна норм поведінки у соціумі і, зокрема, в малих групах, колективах, на тлі чого відбувається ломка усталених стереотипів. Також змінюються життєві умови й, у зв'язку з цим змінюються шляхи досягнення життєво важливих цілей, зміст сенсу життя. Саме тому сьогодні важливою є потреба в удосконаленні і збереженні усталеної конструктивної взаємодії між членами групи військових.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження наявності особливостей міжособових взаємин при функціонуванні військових груп та колективів.

Об'єктом є міжособові стосунків у середовищі військових.

Предмет дослідження – специфіка міжособових стосунків у середовищі військових.

Гіпотеза дослідження: можна припустити, що міжособові стосунки у межах військової служби в армії, яка регулюється статутними регламентаціями та об'єднує людей спільною метою, інтересами та діяльністю, можуть не мати якихось суттєвих психологічних особливостей і бути комфортними для кожного представника цієї соціальної галузі.

Для вивчення зазначеної проблеми виокремлено відповідні **завдання** дослідження, а саме:

1. Проаналізувати психологічні особливості функціонування первинної групи військових та форми відносин у ній.
2. Визначити природу військового колективу та міжособові стосунки у ньому.
3. Ознайомитися з особливостями між особової взаємодії в групах військових.
4. Описати специфіку здійснення міжособової взаємодії та лідерства в групах військових.
5. Емпірично дослідити особливості міжособової взаємодії в групах і колективах військових

Для реалізації поставлених завдань обрано та застосовано такі **методи**: *теоретичні* – систематизація, узагальнення, зіставлення, аналіз та синтез наукових даних; *емпіричні* – тестовий метод (гугл-форма); *математико-статистичні* – критерій хі-квадрат (χ^2 тест) для перевірки взаємозалежностей.

База проведення емпіричного дослідження. Дослідження проводилося в онлайн-режимі з використанням гугл-форми емпіричних тестових методик. Загальна кількість вибірки – 40 осіб з числа військовослужбовців різного рангу і віку.

Робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Основний зміст роботи охоплює 57 сторінок з загальним вмістом, викладеним на 73 сторінках. Список літературних джерел містить 31 найменування.

Розділ I.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ МІЖОСОБОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ГРУПІ

1.1. Група як суб'єкт і об'єкт соціальної психології

1.1.1. Специфіка первинної групи. Будь-яке суспільство – це складний механізм, що складається з безлічі взаємодіючих груп людей. Кожна людина бере участь у суспільному житті через ті, до яких належить і з якими пов'язане усе її життя.

В. Шпалінський зазначає, що термін «первинна група», «група», так само, як і терміни «особа», «особистість», є ключовими у соціальній психології і психології особистості [31].

Первинна група – це група людей, члени якої об'єднані спільною діяльністю на тлі визначених цінностей та норм, це група, члени якої перебувають між собою в прямому контакті, що і є основою для появи між ними системи міжособових стосунків усілякого характеру – інтимних, атракційних, а також офіційних, позбавлених емоційної забарвленості. Кількісні межі таких груп – від 2 осіб до кількох десятків. Родина, бригада, колектив кафедри, відділ установи, клас, студентська академічна група, спортивна команда – усе це – приклади первинних груп. Родина і трудовий колектив є головними осередками соціуму, тому що в них першочергово відбувається процес становлення і формування людини як особистості. Загальне здоров'я суспільства практично наряду залежить і від того, наскільки добре почувається особа у тих, власне, первинних групах, з якими пов'язане її життя, наскільки у цих групах створені оптимальні умови для реалізації її здібностей і потенцій.

На відміну від первинних, *вторинні групи*, яку частіше називають колектив – це ширша спільність людей, наприклад школа, цех, підприємство, що складається вже з первинних груп. Якщо первинна група стає сполучною ланкою

між особою і вторинним колективом, то останній пов'язує особу, первинну групу з усім соціумом. За цілями і наявним характером взаємодії групи (зокрема, групи військових) поділяються на оформлені і неформлені, або формальні та неформальні. *Формальна група* – це група, у межах якої місце, положення і поведінка її членів координуються і регламентовані правилами організації, яка є частиною держави або її соціальним інститутом. Це – чітко організована група, члени якої наділені визначеним набором прав і обов'язків, що закріплені у різного роду інструкціях та нормативних документах. У таких групах усі її члени мають визначені позиції. Сукупність позицій і утворює ієрархічну структуру групи. *Неформальна група* (або неформальне об'єднання) – це сукупність осіб, взаємини між якими засновані на наданню переваг, що виникають зазвичай на ґрунті загальних захоплень або інтересів. Такі групи не мають зв'язку з державними інституціями. Їх спрямованість може бути всілякою – від суспільно корисної (наприклад, об'єднання у напрямку милосердя або реставрації певних історичних пам'яток) і особисто значимої (наприклад, філателія, рокери) до антигромадської (об'єднання вже екстремістського плану, як от панки, рекетири і т.і.).

Якщо неформальна група присутня усередині формальної, то тоді її називають угрупованням чи неформалами в колективі. Члени цих угруповань добре знають один одного, охоче спілкуються. Наявність саме таких угруповань, якщо вони не протиставляють себе колективу, є звичним явищем, результатом певних складних процесів внутріньогрупової інтеграції і диференціації, які властиві будь-якій людській спільності. Керівник первинного колективу має бути компетентним в структурі сформованих стосунків. Він має враховувати наявність феномену неформального спілкування і не ігнорувати його. Як своїх помічників він може у процес керівництва лідерів неформальних угруповань, активно співпрацюючи з ними.

Будучи водночас членом кількох первинних груп (груп приналежності), індивід далеко не з кожною бажає ідентифікувати себе. Усередині будь-якого колективу можуть бути члени, яким найважливіше за головний еталон мати

родину, іншим – авторитетних членів групи, третім – якимсь неформальне об'єднання, четвертим – однолітків і т.і.

Групи, в тому числі і військових, чий норми та орієнтації не тільки приймаються індивідом, але і стають мотивом його поведінки, називаються референтними. Такі групи є ніби внутрішнім форумом особи, з його нормами і цінностями особа звіряє свою поведінку, корегує її.

Для кожної людини можна скласти певний ранжований ряд із груп її приналежності. У кожній цей ряд може виявитися різним, але в будь-якому випадку принцип цього ранжування буде аналогічним: на першому місці будуть ті групи, з якими найбільше прагне ідентифікувати себе особа, а на останньому – ті, на які вона менш за все зважає, і чий очікування для неї байдужі.

Отже, група приналежності, що володіє досить високим рангом, на визнання якої претендує особа і чий стандарти вона приймає для себе як еталони своєї поведінки, і називається референтною. Референтні групи у кожній людини можуть бути не тільки реальними, але й уявними. У підлітковому і юнацькому віці референтною для особи може стати не реальна первинна група, до якої ця особа належить, а герої книг або кіно, діячі історії або сучасності. У зрілому віці, поряд з реальними референтними групами, можуть прекрасно уміститися й уявні, що свідчить про повноту контактів і зв'язків особи із середовищем і суспільством. Роль такої групи, своєрідного еталона, може виконувати і найбільш авторитетний член колективу або родини, або група конкретних осіб з найближчого оточення [31].

Вже зауважувалось, що головними осередками суспільства є родина і професійний колектив. Тому дуже важливо, щоб ці первинні групи мали для особи статус референтних. Тоді створюються сприятливі умови для гармонійного розвитку і становлення людини як особистості. Якщо ж родина і колектив не є для індивіда авторитетними, якщо він ними не дорожить і не зважає на їх очікування і вимоги, то така ситуація призводить не тільки до ослаблення первинних зв'язків з цими спільнотами, але і створюються передумови для розриву і пошуку інших груп, з якими особа у більш високому ступені могла б

себе ідентифікувати.

Є. Шелест відзначає, що процес утрати групою свого статусу референтної в очах особи може бути викликаний не тільки деформаціями в самій структурі особистості, її переродженням, але і подібними процесами, що відбуваються в самій групі [31].

Може трапитись, що індивід належить до кількох первинних груп, що мають статус референтних, але спрямованість цих груп різниться.

Різноспрямованість референтних груп неминуче створює для індивіда ситуації напруженості. Він ніби виявляється між двох вогнів. Тоді перед ним виникає питання вибору. Конфлікт цей зазвичай гостро і бурхливо проживається, причому компроміс тут – далеко не завжди оптимальний, як іноді може здатися. Оптимальне рішення проблеми залежить від особистісної цілісності, її спрямованості, провідних мотивів діяльності.

При вивченні людської особистості дуже важливо виявити коло її близького оточення. Виховні впливи на особу можуть мати успіх тільки тоді, якщо встановлюється зв'язок з цим колом і воно залучається для надання підтримки або впливу. В екстремальних ситуаціях опора на наявне референтне коло спілкування може допомогти зокрема керівникові первинного колективу усунути наявну фрустрацію, розрядивши конфлікт, і тим самим допомогти конкретній особі.

1.1.2. Формальні відносини в первинній групі. У будь-якій первинній групі, зокрема військових, з моменту її створення або виникнення, починає формуватися досить складна система міжособових стосунків двоякого плану: формальних і неформальних.

Формальні відносини – це ті відносини відповідальної залежності, у які людина вступає і іншими в процесі виконання своїх прямих службових обов'язків і суспільних функцій. У цій системі відносин місце кожного індивіда визначене і регламентоване інструкцією, положеннями, наказами. У цьому контексті термін «формальні стосунки» не носить зневажливого змісту, а лише

підкреслює те, що такі міжособові стосунки оформлені і підпорядковані. *Формальні стосунки* – це стосунки «по вертикалі», тобто в системі «керівник-підлеглий» – у них кожний має визначені і обкреслені права й обов'язки [3]. Це – стосунки типу «учитель-учень», «студент-староста», «командир-солдат», «майстер-робітник», «керівник-службовець» і т.і.

Становище особи в системі формальних стосунків розглядається в контексті таких понять, як «соціальний статус», «соціальна роль», «соціальні очікування», «престиж».

Кожна людина володіє конкретним соціальним статусом. *Соціальний статус* – це місце людини в усій системі суспільних відносин, встановлюване в контексті її прав, обов'язків. Він визначається багатьма чинниками: посадою, рівнем освіти, якостями особистості, участю у суспільному житті, родом занять. Крім перелічених чинників, на становище і місце особи в суспільстві можуть впливати й етнічна, і релігійна приналежність, походження, громадянсьтво, наявність або відсутність родини. Звично, що в умовах сучасності кожен з цих чинників може мати різні вагу і значення. У демократичному суспільстві соціальний статус завжди визначається тим місцем, яке людина посідає в виробництві, ставленням її до праці і колективу, ступенем участі в суспільно корисній діяльності, рівнем її компетентності і майстерності. Демократичні процеси рішуче засуджують інші підходи й інші погляди.

Динамічним аспектом соціального статусу індивіда є роль. *Соціальна роль* – це реалізована поведінка, очікувана від індивіда у певному статусі, який немов би ставить за обов'язок особи поводитися певним чином. Індивід, що володіє визначеним статусом, реалізує різні соціальні ролі. Соціальна роль безособова. Суспільству, наприклад, абсолютно все одно, хто буде начальником цеху. Суспільству важливо інше. Спосіб реалізації конкретної ролі визначається практикою суспільною, також системою цінностей суспільства, якому важливо, щоб особа керувалася тим алгоритмом поведінки, яка не тільки очікується, але потрібна від неї в цій ситуації, спираючись на статус.

Система вимог до особи, яка взяла на себе соціальну роль, називається

соціальними очікуваннями суспільства. У кожної людини є визначені уявлення про те, якими мають бути вчитель, продавець, командир. Коли ці очікування виправдуються, говорять про інтеріоризацію ролі, вищого її ступеня – покликання. Активна діяльність особи, що прийняла на себе соціальну роль, може змінити уявлення про можливі норми і кордони дій і поведінки. Таким чином, у процес інтеріоризації закладена діалектична взаємодія. З одного боку, особа повинна дотримуватися рольових очікувань, а з іншого боку – її практика вносить нові нюанси, додає їм динамічність, розширює кордони і можливості реалізації ролі. Реалізувати роль – це значить виконати обов'язки, що накладаються нею. Однак інтеріоризація ролі може здійснюватися на різних рівнях. Реалізуючи соціальну роль, індивід може ігнорувати соціальні очікування колективу, використовуючи свої права й обов'язки в особистих, корисливих цілях у плані задоволення очікувань насамперед своєї родини, клану, оточення. Коли індивіди поводяться подібним чином, первинні колективи і тим самим суспільство може виявитися в критичному стані. От чому там, де не налагоджений чіткий зворотний зв'язок, де особа, що порушує правила «гри» не є об'єктом ефективного соціального контролю, у роботі соціальних інститутів може наставати збій.

Поглиблення демократії, гласність, сприяють оптимальному виконанню людьми соціальних ролей, тобто процвітанню суспільства.

Звичайно для людини притаманне прагнення зберегти або ще й підвищити свій соціальний статус. Деякі дослідники відносять це прагнення до соціогенних потреб особи. Зберігає або навіть підвищує свій соціальний статус той, хто відповідає соціальним очікуванням груп і соціуму. Соціальні очікування стають частиною мотиваційної структури особистості. Будучи протиставлені власним потребам, вони можуть гальмувати реалізацію. В усіх випадках зіткнення між особистісно значимими потребами і соціальними очікуваннями груп приналежності утворює конфлікт. І те, на чію користь він буде розв'язаний, залежить від рівня інтеріоризації ролі, а також привабливості первинної групи або груп приналежності особи.

Коли індивід погодить свою активність із соціальними очікуваннями групи, таку поведінку група або соціум схвалюють і заохочують. Якщо ж поведінка індивіда йде всупереч соціальним чеканням, на нього можуть бути накладені санкції. Одна з вагомих характеристик статусу – престиж. Це – міра визнання суспільством або певною групою чеснот особи, чия поведінка і діяльність відповідають їх очікуванням.

Отримання або позбавлення престижу є одним з механізмів взаємозв'язку особи з групами або соціумом. Привласнення престижу може відбуватися на таких рівнях: офіційному і неофіційному. У першому випадку це відбувається за подачею первинних колективів суспільними інститутами і супроводжується розробленим ритуалом, а також пов'язано з присудженням офіційних відзнак престижу: орденів, звань, грамот, значків, дипломів і т.і. В іншому випадку це присвоєння здійснюється соціальним середовищем, членами колективів і реалізується в прояві любові і поваги. У демократичних суспільствах, де існує реальна цінність людської особи визначається насамперед її особистісними властивостями й особистим внеском і не залежить від зв'язків і т.і. Ці рівні звичайно невіддільні один від одного. Розподіл престижу не збігається, коли є різна спрямованість соціальних груп і державних інститутів. Може бути і таке, що соціально схвалювана поведінка на рівні первинних груп і соціальних прошарків з погляду державних інститутів розцінюється як така, що відхиляється. Це свідчить про наявність протиріч у суспільстві, про ослаблення зв'язків між «низами» і «верхами».

1.1.3. Неформальні стосунки в первинній групі. Формальні взаємостосунки є тією основою, на якій з'являються і будуються неформальні.

Неформальні стосунки – це система симпатій і антипатій, що відчувають один до одного люди, які належать до первинної групи, реалізуючи свої соціальні ролі. У цій системі місце кожного індивіда не залежить від нормативних наказів і положень, а визначається особистісними якостями. От чому можуть мати місце випадки, коли людина, що володіє досить високим соціальним статусом,

виявляється раптом серед тих, хто не користується повагою в колективі, а у той самий час рядовий член колективу, наприклад військових, може бути центром цього колективу, у числі авторитетних і улюблених.

Неформальні стосунки тісно переплітаючись з формальними, замальовують, олюднюють їх, додають їм того розкрасу і ті відтінків, без яких останні залишалися б чужими, бюрократичними [2]. Положення особи в системі неформальних стосунків зазвичай розглядається в контексті таких понять, як «лідер», «психологічний статус», «бажаний», «аутсайдер» тощо. Кожен член первинної групи в такій системі неформальних стосунків володіє визначеним психологічним статусом, іншими словами – мірою поваги, авторитету, привабливості.

Ці статуси можуть бути високими, середніми, низькими, позитивними або негативними. Структура неформальних стосунків у первинній групі може бути у вигляді такої ієрархічної градації: лідери; бажані; небажані; аутсайдери. Високий статус мають лідери і бажані, нульовий статус – аутсайдери, низький чи негативний – небажані.

Статус лідера завжди мають найавторитетніші і шановані члени колективу. Поява лідера і взаємодія з ним викликає у навколишніх позитивні емоції. У міжособових конфліктах лідер часто бере на себе роль так званого арбітра. Члени колективу звертаються до нього за порадою і допомогою. Звичайно будь який член колективу стає одним з лідерів у силу своїх особистих і характерологічних особливостей, професійної майстерності, особливостей ставлення до виконуваної діяльності і колективу загалом.

Лідери з суспільно корисною спрямованістю є ядром колективу. Їх можна порівняти з кристалами, біля яких формується суспільна думка. От чому один з «секретів» керівництва в тому, що керівник повинен завжди зважати на лідерів і намагатися делегувати їм свої повноваження, тобто залучати їх до керування, розділяючи з ними власні функції і свою відповідальність. Колектив без лідерів розглядається як аморфна маса, за образним висловлюванням А. Макаренка [15]. Мистецтво керувати – це ще і мистецтво співпрацювати з лідерами. Тому

роблять помилку ті керівники, які вбачають у лідерах тільки своїх суперників і намагаються при можливості позбутися їх. До таких кроків звичайно прибігають ті керівники, що у силу різних обставин самі ще не володіють статусом лідера в очах самого колективу. Життєвий досвід і сучасні дослідження показують, що найбільших успіхів у спільній діяльності досягає той колектив, у якому присутній феномен збігу лідерства і керівництва, коли лідери є одночасно і керівниками. Саме у таких колективах, як правило, висока продуктивність діяльності, сприятливий психологічний клімат. Тут виробничі і міжособові конфлікти вирішуються оптимально.

Науковці відзначають, що в кожній первинній групі висуваються зазвичай такі типи лідерів: емоційний і інструментальний. Функції першого – психологічний клімат, турбота про врегулювання між особових взаємин. Звичайно лідер тут виступає в ролі арбітра і порадирика. *Інструментальний лідер* – це той член групи, що бере на себе ініціативу в певних специфічних видах діяльності (завдяки своїй особливій компетентності) і координує зусилля усіх на досягнення цілей [30]. Збіг лідерів в одній особі відстежується рідко. Найчастіше власне специфічна сфера діяльності висуває свого інструментального лідера. *Універсальний лідер* – це саме той член колективу, що об'єднує у собі риси першого і другого. Є ще такий тип, як *популістський лідер*. Це той член колективу, що на певному етапі його розвитку, апелюючи до конкретної частини колективу і йдучи в неї на приводу і заграючи з не, домагається популярності за рахунок так званих «лівих» гасел. Як правило, спрямованість таких осіб вузькоогоїстична, оскільки вони колективом використовуються як об'єкт для досягнення власної мети або цілей так званого свого угруповання.

Поява таких лідерів зазвичай пов'язана з перехідними процесами в суспільстві, коли до активності у політичній і соціальній сфері пробуджуються маси людей і буває важко відрізнити щирість від демагогії, розрахунок від безкорисливості.

Бажаний – це той член, колективу, якого виділяють з усіх і до якого ставляться позитивно. Звичайно така людина – це надійний партнер, вірний друг.

З ним воліють мати справу, взаємодіяти, дружити. У нього – позитивний статус і він має потенційна можливість знайти статус лідера.

Аутсайдер – це такий член групи з нульовим статусом. Його можна зустріти в кожному колективі, що у силу якихось причин не виявили себе. Ставлення до них звичайно індиферентне. В одних це може бути пов'язане з адаптаційними труднощами, у інших – з характерологічними особливостями, у третіх – як усвідомлена позиція бути осторонь, у четвертих це зумовлене характеристиками самого колективу.

Керівник первинного колективу має уміти розбиратися в спрямованості людської особистості у таких членів і, якщо це необхідно, допомогати їм знаходити вищий статус, включаючи їх в активну спільну діяльність. Потреба у високому статусі – одна з вагомих соціогенних потреб людини. Безособовість – це власне байдужий для інших індивід, людина, чия присутність або відсутність нічого не змінює в житті. Той, хто живе за принципом «я сам по собі» у кінцевому результаті деперсоналізується і перестає бути повнокривною людською персоною. Людина звичайно переживає стан психологічного дискомфорту, якщо стає нікому не потрібною і нікому не цікавою. Помічена також тенденція людей залишати ті групи, у яких не відбувається зростання їхніх психологічних статусів, і відбувається пошук тих груп, де їх можуть зрозуміти й оцінити.

У колективах зі здоровим психологічним кліматом створюються всі передумови для підвищення психологічних статусів кожного представника. Не випадково фіксується, що у творчих і активно працюючих колективах переважна більшість членів набувають статусів лідера або бажаного.

Небажаний – це індивід з низьким і ще й негативним статусом. Це зазвичай виражається в тому, що його ігнорують інші, демонструючи свою неповагу або ворожість. Наявність таких у колективі – це свідчення напруженості міжособових стосунків. Насправді колектив повинен допомогти небажаному знайти своє місце в ньому, виявляючи рішучість, принциповість, витримку і терпіння. Заслуговують на повагу такі колективи, де борються за людину, допомагаючи перебороти себе, змінити свою спрямованість. В. Шпалінський

зазначає, що висока ефективність діяльності колективу залежить не тільки від майстерності його членів, але і від особливостей стосунків «по вертикалі» і «по горизонталі» [31].

Сучасний керівник повинен уміти розбиратися в тому, що утворюється на основі спільної діяльності у системі міжособових стосунків.

1.1.4. Феноменологія малих груп. Під цим розуміється опис основних явищ, характерних для малих груп [30]. Тут варто зауважити, що одні і ті самі члени в різних системах відносин звичайно посідають неоднакове місце і положення. Це визначається поняттями «роль», «позиція», «статус», «внутрішня установка».

Позиція – це офіційне становище людини у підсистемі стосунків, як наприклад староста, голова загону тощо. Від позиції, яку займає людина в групі, залежить ступінь її можливого впливу на вчинки інших членів.

Статус – це реальна соціально-психологічна характеристика становища людини в системі внутрішньогрупових стосунків, ступінь її авторитетності для інших, здатність впливати на членів групи.

Внутрішня настанова – це суб'єктивне сприйняття людиною власного статусу, того, як вона оцінює своє реальне становище, свій авторитет і міру впливу на інших членів групи.

Дійсний статус і його сприйняття з боку самої людини можуть збігатися або розходитися.

Роль – це нормативні завдання і схвалюваний колективом зразок поведінкових вчинків, очікуваних від людини залежно від її позиції.

Соціально-психологічну структуру групи ще описують в поняттях композиції та каналів комунікацій.

Композиція – це така характеристика, що відбиває своєрідність індивідного складу групи.

Канали комунікацій – це система міжособових зв'язків, що забезпечують взаємодію між людьми і передачу інформації від одних членів до інших.

Р. Немов виокремлює два основних *види структури каналів внутрішньо-групових комунікацій*: централізовану і децентралізовану. *Централізовані структури* характеризуються тим, що в них один із членів завжди знаходиться на перетинанні всіх наявних напрямків спілкування, перебуває у центрі уваги і відіграє головну роль в організації діяльності групи. *Децентралізовані структури* відрізняються комунікативною рівністю усіх учасників комунікації і кожен із членів цієї групи усередині структур має однакові можливості приймати, потім переробляти і передавати інформацію.

На практиці вибір тієї або іншої комунікаційної структури визначається цілями і задачами, що стоять перед самою групою. Якщо практична задача полягає в удосконаленні системи спілкування в групі, то основна увага має бути звернена на власне канали комунікацій. Це важливо при необхідності швидко й оперативно реалізовувати завдання шляхом визначення оптимальної композиції.

Соціально-психологічну базу усіх відносин в групі становлять прийняті в ній цінності і норми. Цінностями є те, що для групи найбільш значимо, важливо і цінно. З моральних цінностей впливають ті норми, якими у своїх стосунках керуються члени групи. У керуванні діяльністю групи норми виконують ряд функцій. Найбільш істотні з них – регулятивна, оціночна, санкційна і стабілізуюча.

Уявлення про правильність або неправильність ціннісних орієнтацій і норм групи у відомому сенсі відносно пояснює В. Куніцина. Воно буває різним у людей стосовно їх розуміння правильності. Тому в кожному випадку при визначенні групових норм доцільно попередньо уточнити того суб'єкта, з позицій якого вони оцінюються [13].

Відносність норм виражається і в тому, що для конкретної людини водночас можуть існувати норми різного *рівня* [28].

Під *груповою нормою першого рівня* обов'язковості мається на увазі соціальна норма, порушення якої абсолютно неприпустимо.

Нормою середнього рівня обов'язковості називають таку, котра допускає певні незначні відхилення.

Нормою низького рівня обов'язковості є та, дотримання якої вважається справою індивідуального смаку, а відхилення від неї не підлягає ніякому покаранню.

Наприклад, до норм першого рівня належать юридичні норми (караються законом); до числа норм другого рівня відносять значну частину норм моралі, не сформульованих у стійкій формі (наприклад, «бути чесним» може припускати відхилення). Нормою низького рівня обов'язковості може бути та, яку людина сама установлює для себе. Сюди відносять особливо високі соціальні норми моралі (ідеали). Їх носіями є зазвичай передові люди свого часу. Для характеристики їх поведінки існує специфічне поняття «наднормативна діяльність».

Наднормативна діяльність виявляється в тому, що людина сама для себе вибирає і визначає більш високі норми і відповідає їм. Мова тут йде, звичайно, про норми, зміст яких в прийнятті людиною добровільних зобов'язань щодо здійсненню діяльності, яка корисна для інших людей [28]. Прикладом можуть служити різні форми просоціальної поведінки.

1. Керування групою, її самоврядуванням, вплив на психічну активність і поведінкові прояви деяких членів групи зазвичай відбувається і через офіційних осіб – керівників, і через неофіційних авторитетних осіб, що мають у групі високий статус і яких іменують лідерами. Авторитет лідера звичайно не менш сильний, ніж керівника. Лідер здатний підняти і повести членів групи на будь-яку справу [28]. Чи потрібний лідер у групі і для чого він в ній з'являється?

2. Р. Немов приводить певні *закономірності*. Права, дані керівникові, не завжди достатні, щоб у будь-яку мить спонукати членів групи на здійснення необхідних учинків. У житті конкретної групи чимало таких моментів, коли членів потрібно переконувати, а не наказувати їм, просити, а не давати розпорядження, і тут лідер є незамінним. У ролі лідерів можуть бути й офіційні керівники, але на практиці це відбувається рідко, тому що якості лідера і керівника та їхні функції всередині групи не тільки не збігаються, але інколи прямо протилежні. Далеко не всі керівники, що досить успішно справляються з

«діловими» функціями, також затишно почуваються, коли в групі виникають проблеми у між особових стосунках. Часто хороший керівник є посереднім лідером, і також може бути навпаки [21].

Але варто зауважити, що при всіх наявних умовах лідер у групі потрібен. Це диктується тим, що в кожній групі є і повинні кимсь регулюватися дві системи відносин: ділові й особисті. Якщо кожна з них не буде відрегульована, якщо стосунки, що складаються в одній системі, суперечать тим, що існують в іншій, то така група не зможе успішно функціонувати, не стане високоефективною. Ця обставина і вимагає присутності в групі лідера поряд з керівником.

Окрім поняття лідерства використовується інше дещо уточнююче уявлення про нього, зокрема поняття «стилю лідерства». *Стиль лідерства* – це сукупність засобів для здійснення психологічного впливу, якими користується лідер для впливу на членів групи. Традиційно розрізняють такі основні *стилі лідерства*: авторитарний, демократичний і ліберальний

Авторитарний стиль характеризується владністю лідера, директивністю його власний дій, єдино начальством у прийнятті рішень, постійним контролем за діями підлеглих. Такий лідер не дозволяє залежним від нього особам втручатися в керівництво, брати під сумнів та спростовувати прийняті ним рішення. Він чітко розділяє свої права й обов'язки підлеглих, обмежуючи дії останніх виконавськими функціями. Для нього ідеальний підлеглий – це звичний дисциплінований виконавець.

Демократичний стиль лідерства відрізняється від авторитарного тим, що тут лідер регулярно звертається до думки підлеглих, радиться з ними, залучає їх до формулювання і прийняття рішень, до співробітництва. Він не проводить конкретної лінії між власними правами й обов'язками своїх підлеглих. Частина своїх повноважень він передає членам групи; вони так само добровільно беруть на себе частину його обов'язків, якщо є необхідність. Демократичний лідер особливо цінує підлеглих, хто самостійний і ініціативний, і хто творчо підходить до роботи. Він приділяє досить велику увагу не тільки діловим, але й особистим взаєминам членам групи.

Ліберальний стиль – це така форма поведінки лідера, при якій цей лідер фактично іде від обов'язків і поводить ся так, начебто він не лідер, а просто член групи. Усі питання внутрішньогрупового життя тут вирішуються колективною думкою.

Протягом усіх років дослідження лідерства перед психологами часто виникало питання: який з розглянутих стилів найбільш доцільний? Спочатку вважалося, що демократичний стиль є найкращим. Дійсно, у ньому більше привабливих рис. При такому стилі в групі створюється найсприятливіша атмосфера для творчої роботи і для задоволення важливих соціальних потреб у членів групи. Цей стиль сприяє постановці і розв'язанню групою найбільш складних задач. Він і людьми психологічно більш сприймається як найсприятливіший. Однак, говорити, що даний стиль лідерства є найоптимальнішим і до нього треба прагнути завжди, не варто. Нерідко переважаючим виявляється авторитарний і навіть ліберальний стиль, наприклад, в умовах дефіциту часу, коли необхідно домогтися високої організованості, погодженості дій або коли необхідно приймати важливе термінове рішення, що торкається інтересів усіх членів, зокрема у військових. Тому на практиці найвдалішим є гнучкий або комбінований, стиль лідерства. Тут лідер, уміючи поводитися по-різному, гнучко змінює стиль поведінки у залежності від сформованої обстановки в групі.

1.2. Специфіка взаємин у вторинній групі. Для того, щоб назвати малу групу колективом, вона має відповідати ряду дуже високих вимог: успішно справлятися з покладеними задачами, мати високу міру моралі, гарні відносини з людьми, створювати для кожного члена можливість розвитку як особистості, бути здатним до творчості.

Психологічно розвинутим колективом вважається мала група, у якій склалася диференційована система різного роду ділових і особистих взаємин на

моральній основі. Такі відносини називають колективістськими через поняття моральності, відкритості відповідальності, колективізму, організованості, контактності, ефективності й інформованості [1].

Таких малих груп, які цілком би відповідали перерахованим вимогам існування колективу, у дійсності немає. Більшість існуючих груп посідає проміжне становище між слаборозвиненою групою та високорозвиненим колективом.

Шлях руху різних груп до статусу колективу індивідуальний, і кожна з малих груп проходить його по своєму, долаючи також кризи. Але головне в тому, що майже в кожній малій групі залишаються внутрішні проблеми, що не дозволяють цій групі піднятися до рівня розвитку колективу.

Варто зауважити, що за порівняно короткий час члени, що складають групу, не можуть змінитися в особистісному плані. Поступово в групі відбувається не проста динаміка і ситуативна мінливість внутрішньогрупових взаємин з відносною особистою стійкістю.

У кожної людини є позитивні і негативні якості, особливі переваги і недоліки. Активність людини в групі визначена не тільки специфікою особистості, але й особливостями групи. Від членів групи, соціального оточення, від особливостей групи, від того, якою стороною (позитивною чи негативною), вона виступає у між особових взаєминах.

Група впливає на психічну активність індивіда, оскільки частина змін, породжуваних впливом групи, зникає, як тільки людина вибуває зі сфери впливу групи, а інші продовжують там бути, залишаючи помітний слід в структурі особистості і за певних умов, перетворюючись в особистісні якості [20]. Особлива увага приділяється *взаєминам*. Вони існують як офіційні і неофіційні, керівництва і підпорядкування (лідерство), ділові й особисті, емоційні і раціональні.

Офіційними називають ті відносини, що виникають на посадовій основі.

Неофіційні складаються на тлі особистих чи приватних взаємин.

Ділові відносини з'являються у зв'язку зі спільною рдіальністю чи з її

приводу.

Особисті стосунки складаються між людьми незалежно від специфіки виконуваної роботи. У раціональних між особових відносинах на перший план виступають знання осіб один про одного й об'єктивні оцінки, які базуються на особистому, індивідуальному сприйнятті один одного [20].

Відносини керівництва і підпорядкування розглядаються на прикладі лідерства – уміння впливати на психічні прояви і поведінку окремих членів групи.

Відносини в групах закономірно змінюються. На початку вони бувають відносно байдужими, потім можуть ставати конфліктними і перетворюватися в колективістські.

Міжособові стосунки в групах залежать не тільки від людей, але і від соціальних ситуацій, у яких ці стосунки формуються і розвиваються.

Кожна з соціальних груп робить свій внесок у поведінку і психічні особливості особи, і цей внесок аж ніяк не чітко позитивним чи негативним. Він різний і про це переважно свідчить наявність у людей переваг і недоліків, значну частину яких набувають, перебуваючи у групах.

На психологію індивіда група впливає через усталену в ній систему відносин даного індивіда з іншими учасниками групи. При різних відносинах члени групи проявляють себе з різної (позитивної чи негативної) сторони.

Точність і глибина перебування особи в групі прямо залежить від відкритості і різнобічності спілкування даної особи з іншими членами групи.

Якщо про позитивний вплив групи на індивіда багато написано, то фактів негативного впливу відомо небагато. Донедавна психологи і педагоги про це воліли умовчувати. Особливо достатньо даних про можливий негативний вплив групи на наявного індивіда накопичено в соціальній психології при дослідженні малих груп.

Французький дослідник Г. Лебон в 1895 році спробував вивести загальні закони поведінки людини в неорганізованій спільності [7]. Він також стверджував, що середньостатистична людина в юрбі людей виявляє вищий

рівень інтелекту, ніж поза нею. У юрбі вона більш довірлива, агресивна, нетерпляча, аморальна і навіть здатна поводитися на тваринному рівні. Очевидно, автор перебільшував цей негативний вплив, але у його судженнях і висновках міститься визначена доля істини. Її підтвердили подальші експериментальні дослідження.

Ті зміни в психіці і поведінці людини під впливом юрби уважно досліджені в соціальній психології під такими назвами «знеособлювання» і «деіндивідуалізація». Було показано, що у випадку, коли людина відчуває на собі вплив певної соціальної спільності, у її психіці і поведінці більшою мірою виявляється те загальне, що властиве цій групі, і в набагато менше те, що складає її власну індивідуальність. Людина в юрбі часто припиняє бути особистістю, тому цей феномен отримав назву «знеособлювання».

Іншим можливим несприятливим наслідком групового впливу може стати той вплив, що проявляється на обдарованих творчих особах, що істотно різняться за своєю психологією від більшості членів групи.

1.3. Специфіка внутрішньогрупової взаємодії у військовому колективі

1.3.1. Особливості взаємостосунків у колективі військових. Стосунки – це найбільш узагальнена категорія, за допомогою якої описуються усі форми зв'язків між людьми та різні людські контакти. Це поняття означає різного роду зв'язки, взаємини між людьми [19].

Особливістю будь-яких стосунків вважається їх спонтанність, оскільки вони встановлюються людьми на перших секундах взаємодії, особливо при емоційному забарвленні ситуації. Стосунки у військовому колективі наділені певними особливостями, оскільки регламентуються, окрім загальноприйнятих правил й норм, діючих у суспільстві, ще й військовими статутами. В такому разі актуальними є сформульовані *принципи стосунків*:

- єдиноначальність,

- дружба,
- субординація,
- військове братерство,
- військова ввічливість,
- колективізм,
- честь і гідність,
- гуманізм,
- справедливість.

Стосунки у військовому колективі розглядаються як система взаємозв'язків, яка виникає і у подальшому розвивається у середовищі військовослужбовців у процесі взаємодії цих військових у різних сферах військової діяльності і супроводжується емоційними переживаннями людей, які беруть участь у цій взаємодії.

Спираючись на військову практику, можна говорити про те, що вона ставить перед військовими командирами вимогу знань тих специфічних соціально-психологічних явищ, які присутні у військових колективах, поміж яких важливе місце посідають особливості стосунків між людьми.

Варто зазначити, що у колективах військових, окрім офіційних стосунків, можуть складатися і розвиваються інші різні стосунки, що виникають стихійно та ніяк не регламентуються офіційно. Власне цілісний стан колективу визначається культурою стосунків у колективі (групі), його внутрішньою динамікою, особливостями емоційного забарвлення (настроєм). Усе це відбиває реальну ситуацію, а саме: умови, характер, організацію праці та особливості міжособових взаємин [21].

Стосунки виникають у будь-якому товаристві людей. Вони вважаються результатом психічної взаємодії осіб під час спільної діяльності. Такі стосунки виявляються в способах впливу індивідів один на одного. Ці способи, або, іншими словами, *форми міжособових і міжгрупових стосунків*, бувають досить різноманітними, такими, як:

- дружба,

- авторитет,
- кругова порука,
- симпатія,
- суперництво,
- антипатія,
- панібратство,
- наслідування і т.і.

В основі усього переліченого – настанови, очікування та орієнтації членів військового колективу, які, водночас, визначаються організацією і змістом сумісної діяльності, а також цінностями, які вважаються основою спілкування між членами колективу. Взаємостосунки слугують підґрунтям формування громадської думки, а також для виникнення колективних настроїв. Стосунки виявляються в певних традиціях, виступають чинником, що створює соціально-психологічний клімат у військовому колективі. Це виявляється в показниках рівня задоволеності стосунками в колективі, відсутністю конфліктів між різними категоріями військовослужбовців, в упевненості у своїх колегах по службі. Усі форми стосунків постійно присутні при будь-якій соціальній взаємодії на усіх відповідних рівнях.

Стосунки у військовому колективі у своїй регламентованості розподіляються на офіційні та неофіційні.

Офіційні (службові) стосунки – такі, які стають основою взаємодії членів колективу при розв'язанні завдань професійного характеру. Вони виникають внаслідок службовопосадової діяльності людей. Система цих стосунків передбачає обов'язкове виконання службових, бойових, трудових функцій та ролей. Ці стосунки регламентуються та регулюються нормативними документами, такими, як: закони, накази, статuti, рекомендації і норми поведінки [29].

За сферами прояву виокремлюють такі стосунки [8]:

- службово-ділові,
- моральні,

- правові,
- економічні,
- міжгрупові,
- релігійні,
- міжособові,
- масові,
- етичні та ін..

Відповідно до обсягу влади службові стосунки існують такі: стосунки «по вертикалі» (начальники-підлеглі) та «по горизонталі» (між рівними відповідно до посади і звання).

Неофіційні (неслужбові) стосунки – це такі стосунки, які утворюються без юридичного підґрунття, загальноприйнятих норм і законів, залежно від набору індивідуальних особливостей військових, їх емоційних переживань, почуттів, позицій симпатії-антипатії, ідеалів і ролей, які виникають усередині колективу, охоплюють діяльність і дозвілля.

Ділові стосунки (офіційні і неофіційні) – це такі, які пов'язані з виконанням членами колективу спільної діяльності. Це такі міжособові стосунки, що мають відповідну мету й тривають стільки, скільки необхідно для реалізації конкретної мети, поставленої відповідною кількістю учасниками. Ділові стосунки, для яких потрібна активна співпраця, сприяють більш тісним контактам, але, водночас, рідко можуть переростати у стосунки особистого плану. Останні складаються так, що є незалежними від спільної діяльності.

Особисті / міжособові стосунки – це стосунки між людьми, які мають близький характер, в які люди вступають у якості неповторних у особистісному плані. В таких стосунках люди можуть виступати в ролі батьків, дітей, друзів, коханих. Їхні контакти носять тривалий і емоційно забарвлений характер.

Соціальні, ділові й міжособові стосунки можуть змішуватися між собою, носити подвійний характер, переходити з однієї форми до іншої. Міжособові стосунки виникають і функціонують як такі усередині кожного виду суспільних взаємин і дозволяють людині проявляти особистість через акти спілкування та

взаємодії.

Соціальні та міжособові стосунки – це єдність, частини якої взаємопов'язані, інші існують всередині перших, але ці реалізуються за допомогою інших.

За формою діяльності стосунки можуть бути:

- військово-професійні,
- побутові,
- громадські тощо.

За змістом виокремлюють стосунки позитивної та негативної спрямованості.

До стосунків *негативної спрямованості* відносять агресію, упередження, дискримінацію.

3. *Упередження* – це негативне ставлення до людини як представника певної соціальної групи, яке засноване суто на її приналежності до цієї групи. Як приклад – сексизм, расизм, ейджизм. До *різновидів сексизму* належить і упереджене ставлення до людей з нетрадиційною сексуальною орієнтацією, яке носить назву гомофобія. Водночас, упередження, які пов'язані з віком людини, називають *ейджизмом*. *Дискримінацію* розглядають як негативну і несправедливу поведінку у відношенні до людини через причину її приналежності до якоїсь групи. Сюди також можна віднести напади і утиски від колег по роботі, що називаються мобінгом (англ. mob – натовп, юрба). *Мобінг* розглядається як ситуація, в якій люди-військовослужбовці на службі піддаються дискримінації з боку колег по службі і командирів. Але найбільш негативні стосунки виникають через *агресію* – специфічну фізичну або вербальну поведінку, спрямовану на заподіяння певної фізичної або моральної шкоди іншій людині. Відповідно науковці пропонують виокремлювати такі *види агресивності* (у людей і тварин) [26]:

- 1) *соціальну агресію*, проявом якої є демонстративні спалахи люті;
- 2) *мовчазну агресію хижака*, який вистежує свою здобич.

Стосунки також виокремлюють таким чином [там само]:

- за формою інтеграції – об'єднуючі та роз'єднуючі;
- за особливостями прояву – істинні, демонстративні та приписувані;
- за ступенем причетності – приятельські, дружні, індивідуальні;
- за ступенем стійкості – тимчасові і тривалі;
- за способами регуляції – координація, субординація, кооперація (співробітництво продуктивного змісту), невтручання (дотримання дистанції та автономія), конкуренція (продуктивне змагання), суперництво (деструктивне змагання), конфлікт (негативні стосунки з взаємодією деструктивного плану або відмовою від взаємодії). *Співробітництво або кооперація* тлумачиться як такий тип людських стосунків, що зорієнтовані на спільну роботу задля отримання одночасно вигоди для усіх. *Конкуренція* передбачає розвиток стосунків між співслуживцями на підставі діяльнісних успіхів.

З позиції внутрішньої соціально-психологічної структури, стосунки можуть бути такі:

1. *Рольові*. Вони показують залежність людей один від одного у спільній діяльності. Стосунки «ведучий-ведений» у колективі військових представлені ролями командира, колеги та підлеглого. Ці ролі закріплені в офіційній адміністративно-управлінській структурі. Водночас кожен військовий може бути з позиції до іншого ведучим або веденим. Ці ролі можуть не завжди збігатися з офіційними ролями, тобто посадами та можуть проявляються також в неофіційному лідерстві.

2. *Комунікативні*. Такі стосунки характеризують активність військових у колективі у межах контактів, зв'язків і спілкування. Причиною їх виникнення є інформаційний обмін між тими, хто взаємодіє та досить сильно залежать від психологічних якостей людей, які ці люди можуть проявити в діаді «товариськість-закритість». Сприяють розвитку комунікативних стосунків такі якості: щирість, відкритість, простота, особиста привабливість, емоційність, безпосередність тощо. Комунікативний потенціал особи стає нижчим через сором'язливість, боязкість, скритність, невміння слухати інших людей.

3. *Когнітивні*. Вони є результатом відображення ступеня адекватності взаємопізнання людей. Ці стосунки характеризують партнерів у діаді «розуміння-нерозуміння» у контексті прояву співчуття, емпатії, співпереживання, та інших феноменів соціально-психологічного змісту, які визначають проникнення людей в психологічну сутність один одного.

4. *Емоційні*. Це стосунки, які базуються на суб'єктивній оцінці інших людей, на індивідуальному сприйнятті інших, а також вони відбивають взаємну привабливість людей і виявляються в межах «любов-ненависть».

4. У свою чергу, *роль* розглядається як спосіб поведінки людей, який відповідає прийнятим нормам і залежить від статусу або позиції людини в системі між особових стосунків. Приклади: «партнер», «лідер», «відкинутий», «суперник», «послідовник», «покровитель» і т. і. Кожна роль відповідає якомусь соціальному статусу. Прописані ролі – це вимоги, які засновані на статусі і поведінці людини. Расова, статевая приналежність, вік – це ті характеристики, ґрунтуючись на яких можна нав'язати індивіду певну роль. Ці характеристики не підвладні людині, однак інші люди часто хочуть від неї конкретної поведінки і базуються при цьому на існуючих стереотипах [36]. Активаторами таких почуттів стають соціальна і психологічна привабливість. Її різні види можуть взаємно послабляти або підсилювати одна одну. Це залежить від суб'єктивних настанов військовослужбовців на позицію спільної діяльності.

5. *Вольові*. Для цих стосунків притаманна міра психологічної активності або певний характер поведінки. Вольові стосунки змінюються у межах «незалежність-підпорядкування» та виявляються як самостійність, владність, рішучість, поступливість, наполегливість, терпимість.

6. *Моральні* стосунки характеризують поведінку у межах «добро-зло» та виявляються в чуйності, дбайливості або корисливості, байдужості, агресії, егоїзмі. Вони відбивають психологічні настанови, які стосуються етичності поведінки.

7. *Раціональні*. Ці стосунки будуються на ґрунті взаємної домовленості задля отримання взаємної користі. Це поведінка, при якій люди, контактуючи,

керуються спонуканими ділової співпраці та взаємної вигоди, намагаючись при цьому абстрагуватися від своїх емоцій і вражень. Всі форми стосунків незмінно присутні в процесі соціальної взаємодії на різних рівнях.

Проникність стосунків – це їхня здатність трансформуватися з однієї форми в іншу. Як приклад – трансформація соціальних стосунків у особисті та навпаки.

До основних *функцій* міжособових стосунків у військових належать [4]:

- обмін інформацією;
- взаєморозуміння;
- взаємодія;
- вплив на емоційні переживання.

На стиль і способи міжособових стосунків такі чинники, як приналежність до культури, індивідуальні особливості індивідів, які контактують, світоглядні позиції учасників цих стосунків, їх цінності, вміння користуватися різними комунікативними засобами, а також ті ситуації, в яких перебувають учасники взаємодії.

Культура стосунків у військових залежить від особливостей організації спільної діяльності, прикладу командира, свідомості, переконань, почуття обов'язку і світогляду. Вагому роль у цьому відіграють взаємна поступливість, психологічна сумісність людей, ввічливість, доброзичливість, готовність допомагати, підкорятися. Вимоги військових статутів регламентують стосунки військових у формі суворої субординації, підпорядкування, взаємовиручки та товариства. Водночас, стосунки в особистому контексті передбачають взаємну повагу, розуміння важливості соціальної ролі кожного як захисника країни, почуття солідарності, згуртованості.

Спілкування у військовому колективі є засобом реалізації стосунків, процесом обміну як вербальною, так і невербальною інформацією, судженнями, думками, цінностями й позиціями. Під час такого спілкування складаються конкретні стосунки між людьми, які будуються як на засадах становища у колективі, яке посідають індивіди, так і на тлі симпатій і антипатій, які

виникають при безпосередніх контактах.

Успішність діяльності колективу військових залежить від ступеня особистого авторитету командира. Треба розуміти, що існують духовні цінності, без яких не може бути ефективного командира. До таких належать його авторитет та спроможність бути лідером. А ось якщо військовий керівник не зможе організувати життєдіяльність колективу, який йому підпорядковується, належним чином, це означає, що він не має належного авторитету та не може бути лідером. До рішень і наказів авторитетного чи неавторитетного командира військові, які є його підлеглими, ставляться по-різному. Вони можуть сприймати його вказівку без внутрішнього опору, із готовністю, вона виконується зазвичай без додаткового адміністративного тиску. Авторитетний командир позитивно впливає на своїх підлеглих. А накази і розпорядження неавторитетного командира зачасту у підлеглих викликають переживання, внутрішній супротив і відторгнення і проявляють недовіру до його рішень.

У ставленні до підлеглих командир має проявляти повагу до їх власної гідності, поєднувати вимогливість з піклуванням, довірою, чуйністю, доброзичливістю, справедливістю. А ось вимогам статутів суперечать зневажливе, зверхнє, грубе, лякливе й недоброзичливе ставлення. Статутне ставлення з боку командирів породжує відповідне позитивне ставлення до командира. Свідоме виконання статутних норм і принципів моралі є визначальним у справедливому ставленні з боку командира до підлеглих. Як військовий колектив, так і окремих військовослужбовець повинен бути переконаний, що їх командир ставить інтереси служби на позиції вище за власні інтереси і симпатії.

Стиль, який застосовує командир у керівництві колективом, визначає стосунки між військовослужбовцями. При авторитарному стилі формуються ворожі стосунки, а при демократичному стилі виникає почуття «ми». Важливу роль відіграє стиль лідерства, його уміле застосування для забезпечення ефективної діяльності усієї команди. Лідерство у військових – це цілеспрямований вплив різних категорій військовослужбовців у службовій,

навчальній і бойовій діяльності, а також в нестандартних ситуаціях на особовий склад через підтримання довіри й поваги, пояснення мети, коректне спрямування на її досягнення, забезпечення дисципліни й стимуляція мотивації до виконання поставлених завдань [22].

Сучасні дослідження демонструють, що колективи військових, в яких стосунки є цінностями, досягають більших і кращих результатів, оскільки командири застосовують потенціал кожного члена колективу. Коли командний потенціал стає вищим, ніж сума можливостей окремих членів групи, тоді ця команда досягає вершини свого розвитку. Це стає ключем для створення ефективних команд [6].

Якісні характеристики колективу військових відбивають стосунки всередині нього, довіру, згуртованість, психологічну сумісність і єдність. Тут, як зазначає В. Бодров, психологічна сумісність розглядається як сполучення людських індивідуальних особливостей, при яких найкраще відбувається спільна діяльність і спілкування [17].

Сукупність внутрішньогрупових та соціально-психологічних процесів, стосунків, станів, ефектів і стадій групового розвитку становить групову динаміку. Ця динаміка шляхом застосування групових механізмів забезпечує формування, функціонування та розвиток групи. *Групові процеси* – це сукупність спонтанних або цілеспрямованих дій членів конкретної групи, які скеровані на досягнення наміченого результату діяльності.

До основних групових процесів відносять такі, як [14]:

1. *Спілкування* розглядається як взаємний обмін інформацією між індивідами в групі, їх діями і станами.

2. *Консолідація* як узгодження дюдьми під час спільної діяльності та спілкування норм, цілей, засобів і способів діяльності.

3. *Лідерство* як ініційоване особою взяття на себе більшої відповідальності за групову активність, ніж просте виконання обов'язків або загальноприйнятих норм.

4. *Конкуренція* як розвиток стосунків людей, пов'язаних з успішністю

діяльності, який характеризується прагненням певних членів групи проявити себе, самореалізуватися в спільній і окремій діяльності, перевершивши інших членів колективу.

5. *Адаптація* – взаємоприспосовування людей один до одного і до соціуму.

6. *Ухвалення (прийняття) рішення* – розробка технології спільної діяльності задля досягнення кінцевого результату.

7. *Емоційна ідентифікація* – ототожнення себе з усією групою як цілісним утворенням.

5. Груповим процесам відповідають і *групові стани*, які виникають під їх впливом і опосередковано характеризують культуру стосунків військовослужбовців [14].

Груповий стан – це відносно стала мить динаміки групи, яка характеризується закріпленістю, стійкістю та повторюваністю дій, а також психічних станів, а також соціально-психологічних особливостей членів групи, їх стосунків і взаємодії.

Основні групові стани такі:

- *підготовленість до спільної діяльності* – стан, для якого характерна ступінь готовності людей до виконання поставлених завдань;
- *спрямованість* – стан, якому притаманне чітке, узгоджене усвідомлення членами групи групових цілей, норм, інтересів, способів і засобів діяльності, та критеріїв оцінки результатів;
- *організованість* – це стан, при якому спостерігається чіткий розподіл ролей і статусів, наявність формальної та неформальної структури;
- *активність* це стан, для якого в групі притаманна здатність до здійснення суспільно значущої діяльності і вираження ступеня реалізації інтелектуального і фізичного потенціалу її членів;
- *згуртованість* – стан, для якого характерні стійкість та єдність міжособових стосунків і взаємодій, що забезпечує послідовність та стабільність діяльності контроль групи над вчинками та поглядами членів групи, дотримання членами групових норм, високий ступінь прийняття

ними групових цінностей; у групі встановлюється атмосфера взаємної підтримки та уважного ставлення один до одного, формується відчуття групової приналежності, яке сприяє стабільності та стійкості стосунків у групі в стресових ситуаціях;

- *інтегративність* – це стан групи, якому притаманна узгодженість внутрішньогрупових процесів;
- *референтність* – стан групи, коли членство в ній розглядається людьми як найбільш цінне і значуще [23].

Знання та врахування на практиці особливостей групової динаміки, групових процесів і станів робить можливим командирам здійснення впливу на соціально-психологічний клімат, на взаємостосунки в колективі. Усе це створює підґрунтя для ефективного керування колективом. Порушення стосунків між військовими та слабка позиція командира призводять часто до виникнення конфліктної ситуації і, у результаті, до конфлікту. У такому разі не може йтися про нормальну діяльність військового колективу.

1.3.2. Здатність до лідерства як чинник впливу командира на стосунки у колективі військових. Збройні сили України сьогодні стоять на шляху реалізації Євроатлантичної стратегії розвитку. Це прагнення передбачає деяку зміну традиційних підходів до кадрового забезпечення Армії задля досягнення швидкої сумісності її складових сил, поступовий плановий перехід до стандартів НАТО у військовій організації, озброєння та підготовка військових сил [12].

Від професіоналізму військових командирів, ступеня сформованості у них необхідних лідерських якостей повною мірою залежить успіх оборонної здатності Армії України. Адже офіцер-лідер на прикладі особистих і професійних здібностей здійснює вплив на підлеглих йому військовослужбовців, забезпечує їх якісну підготовку, підтримує дисципліну та якісний морально-психологічний клімат у колективі. Військовий лідер спроможний забезпечити успішне виконання військовими завдань, згуртувати підлеглих для злагодженої роботи, забезпечити їх потреби і вести їх до досягнення поставленої

перед ними мети. Керуючи підрозділом, командир перебуває в ситуації безпосереднього спілкування з військовими, які перебувають у його підпорядкуванні.

У збройних силах усіх провідних країн світу лідерство виступає базовим поняттям у відношенні до професійної підготовки фахівців військової справи. У Сполучених штатах Америки існує розроблена «Стратегія розвитку лідерства в армії», яка визначає принципи, мету, та напрями формування лідерства у військових. У цій Стратегії говориться про те, що армія прагне виховувати лідерів і максимально застосовувати лідерські якості кожного військовослужбовця на засадах розвитку природних здібностей на тлі практичного досвіду. Вона прагне робити це через розширення світогляду кожного військового, через надання і підвищення рівня їх фахової військової освіти та задоволення їх особистих інтересів [5].

У статуті американської армії виокремлюється цілий комплекс відповідних традицій, які показують морально-етичні та психологічні особливості поведінки військових. Зокрема, там зазначено, що офіцери мають етично будувати стосунки з підлеглими, стати стабілізуючою частиною колективу військових, регулярно підтримувати і зберігати імідж порядної людини, для чого він повинен дотримуватися принципів коректності та ввічливості при спілкуванні, не застосовувати вульгарність і грубість [24].

При аналізі таких кодексів, як Кодекс поведінки НАТО, Кодекс поведінки особового складу Збройних Сил Нідерландів, Кодекс французького солдата, Кодекс поведінки військових Збройних Сил Канади, а також такі концепції, як Концепція морального лідерства і громадянського виховання, прийняту у Німеччині, можна знайти підтвердження, яке свідчить про те, що основними принципами, на які має спиратися офіцер-лідер, є терпимість, повага людської гідності, рівність. При цьому ключовим аспектом стає те, що поведінка людини, яка є старшою за званням, повинна проникатись духом поваги до людської особистості, якою є його підлеглий [10].

Діючий «Польовий Статут», розроблений в НАТО [27], показує лідерство

як процес впливу на людей насамперед шляхом визначення цілі, напрямку досягнення цієї цілі та мотивації задля виконання поставленого перед командою завдання та поліпшення військової організації. Практичне втілення вимог різних керівних документів здійснює командир, тому лідер повинен бути:

- агресивним, але не владним;
- впевненим, але не зухвалим;
- спокійним, але не байдужим;
- уважним до деталей, але не одержимим ними;
- хоробрим, але небезрозсудним;
- сильним, витривалим фізично і розумово;
- поряд з підлеглими, але не надто близько;
- скромним, але активним;
- повинен мати бойовий дух, але бути ввічливим переможцем;
- повинен виявляти екстремальну відповідальність;
- повинен вести, але також бути готовим слідувати;
- не повинен переконувати, але має мати для переконання.

У документах армій провідних країн світу певна частина вимог до командира та до його особистісних якостей та лідерських принципів значною мірою збігаються [9]. Власне з цієї причини можна розглянути «Нормативну модель лідерства командира», яка містить атрибути та компетенції лідерства, які варто застосовувати при підготовці командирів у Збройних Силах України. Ці бажані внутрішні лідерські характеристики мають містити: інтелект, характер, розуміння суспільних та військових поглядів, цінностей, почуттів та вірувань, військову етику та службову дисципліну. Лідер повинен справляти позитивне враження на людей, які його оточують, мати високий рівень армійського вишколу та професійної підготовки, бути упевненим у собі та проявляти стійкість до негативних зовнішніх впливів. Тут компетенції – це відповідні лідерські навички та поведінка, які здатні сформуватися внаслідок професійної підготовки. Лідерські компетентності розглядаються як комплекс професійних вимог, які ставляться до військового лідера. Ці компетентності поєднують

здатність вести людей за собою, здатність до саморозвитку та досягнення мети.

Можна розглянути такі компетенції командира-лідера:

1. *Вести за собою* – скеровувати особовий склад, поширювати власний вплив на підлеглих, встановлювати довіру, підтримувати ефективну комунікацію та бути прикладом для наслідування.
2. *Здатність до розвитку* – створення умов умов для розвитку особового складу, позитивного середовища для підлеглих та сприяння їхньому професійному зростанню та самовдосконаленню.
3. *Досягнення цілей* – якісне та вчасне виконання призначених завдань, чітка і зрозуміла їх постановка, делегування повноважень, забезпечення усіма необхідними ресурсами, наявність зворотного зв'язку, підвищення ефективності роботи, майстерність та вчасне реагування на зміни.

Отже, використання досвіду провідних країн і впровадження «Нормативної моделі лідерства командира» призведе до формування особистості свідомого командира-лідера, який є носієм моральних цінностей, захисником інтересів нашої країни, гідного її представника на міжнародному рівні. Цей досвід провідних армій світу повинен утворювати ґрунт для діяльності сьогоднішніх командирів Збройних Сил України з урахуванням українських національних особливостей.

Розділ II.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СЕРЕДОВИЩІ ВІЙСЬКОВИХ

2.1. Загальна характеристика вибірки та методів дослідження

Один з етапів роботи мав на меті проведення емпіричного дослідження, покликаного підтвердити та доповнити теоретичні знання та наукові пошуки у межах питання наявності чи відсутності специфіки міжособової взаємодії у середовищі військовослужбовців. Для реалізації цієї мети обрано відповідний

психодіагностичний інструментарій – конкретні емпіричні методи, а саме: опитування (збір загальних даних), тестові методи, які обрано у відповідності до об'єкту та предмету дослідження, а також висунутої в роботі гіпотези.

Для проведення дослідження було обрано респондентів з числа військовослужбовців різного рангу, місця служби та призначення у кількості 40 осіб, з яких 37 осіб – чоловіки, 3 осіб – жінки.

Респонденти мають такі статуси:

1. Представники солдатського складу (солдат, стрілець, танкіст, дронщик) – 90 %.
2. Представники старшого та командного складу (старший солдат, старший механік, старший радист, снайпер II категорії, інспектор прикордонної служби, офіцер/командир) – 10 %.

Для досягнення завдань емпіричного етапу дослідження обрано такі *методики*:

1. Методика вивчення типу поведінки особистості в групі.
2. Методика «Оцінка психологічного клімату у колективі».
3. Тест агресивності (опитувальник М. Почебут).
4. Методика типового реагування на конфліктні ситуації К. Томаса.

Методика вивчення типу поведінки особистості в групі [11, с. 211-214] (додаток А). Методика уможлиблює визначення переважаючого типу вчинків і поведінки людини у ситуації наявності міжособового конфлікту. З її допомогою виявляється схильність особи до суперництва або співпраці, використання стратегій уникання або пристосування, а також можливість компромісу у вирішенні спірного питання.

Ця методика може використовуватися при відборі людей на спеціальності, які вимагають активної взаємодії і взаєморозуміння, наприклад у військових. Вона дозволяє виявити осіб, у яких присутня схильність до вступу у різного роду конфліктних ситуацій. Вона дає можливість зробити припущення про особливості поведінки військовослужбовців в умовах конфліктної ситуації.

Досліджуваним пропонується тридцять пар суджень, які стосуються їх звичної поведінки у ситуаціях, коли виникають непорозуміння у взаємодії з людьми або певні розбіжності у поглядах на певні питання. Респонденти з кожної пари мають обрати той варіант, який йому близький і розписати відповідь до реєстраційного аркуша.

Методика «Оцінка психологічного клімату у колективі» [25. с. 573-575] (додаток Б). Досліджуваним пропонується оцінити те, як перераховані ознаки наявного психологічного клімату у їхньому колективі вони оцінюють через міру їх наявності у цифровому еквіваленті. Тобто, опитувані, прочитавши запропоновані ліворуч і праворуч твердження відмічають через цифрову позначку.

Далі стає можливим оцінити загальний рівень психологічного клімату (С), коли сумуються оцінки лівої частини і правої, а потім знаходиться різниця між ними С (А-В)..

При подальшому, якщо показник С дорівнює нулеві або виявляється величиною від'ємною, то тут можна говорити про наявність несприятливого психологічного клімату з погляду конкретного досліджуваного. Коли показник С є величиною додатною, то тут можна говорити про те, що психологічний клімат для особи сприятливий.

Тест агресивності (опитувальник М. Почебут) [18, с. 20-23] (додаток В). Цим тестом респондентам пропонуються 40 тверджень, на які вони мають дати відповідь «так» або «ні».

Відповідно, цей тест може показати різні форми агресивної поведінки. Тут є 5 шкал:

Вербальна агресія (ВА) – така людина вербально демонструє своє агресивне ставлення стосовно іншої людини з допомогою словесних образ.

Фізична агресія (ФА) – тут людина показує агресію стосовно іншого із застосуванням фізичної сили.

Предметна агресія (ПА). При її наявності людина демонструє свою агресію на оточуючих предметах.

Емоційна агресія (ЕА) – це така форма, при якій у людини виникає стан емоційного відчуження при спілкуванні з іншими, яке супроводжується підозрілістю, неприязню, ворожістю або недоброзичливістю стосовно цього об'єкта.

Самоагресія (СА). При ній людина не перебуває у мирі та злагоді з собою, у неї або відсутні, або ослаблені механізми захисту психіки, вона відчувається беззахисною в агресивному середовищі.

При опрацюванні методики за сумою балів за кожною з п'яти шкал можна виявити:

- вище 5 – високий ступінь агресивності та низька адаптивність;
- від 3 до 4 – середній ступінь;
- 0-2 – низький ступінь агресивності й висока адаптивність.

Загальна сума балів за усіма шкалами показує таке:

- 25 балів і більше – високий ступінь агресивності;
- від 11 до 24 балів – середній ступінь;
- від 0 до 10 – низький ступінь.

Методика типового реагування на конфліктні ситуації К. Томаса [25, с. 548-552] (додаток Г). Вона є однією з популярних методик діагностики особливостей поведінки особи в при конфлікті інтересів (конфліктна ситуація). Автор методики виходив з того, що людям не варто уникати конфліктів або розв'язувати їх шляхом будь-якої ціни, а треба вміти грамотно цими конфліктами управляти. Спільно зі співавтором Р. Килманном була запропонована двомірна модель урегулювання конфліктів. Виміром у цій моделі є поведінка особи, заснована на увазі до інтересів інших людей або поведінка, що передбачає ігнорування їх цілей і захист власних інтересів.

Тут окреслюються п'ять способів регулювання конфліктів у відповідності з такими *основними вимірами*:

1. *Змагання* – прагнення досягти своїх інтересів за рахунок збитку іншій людині.

2. *Пристосування* як принесення в жертву своїх інтересів заради іншої людини.

3. *Компромiс* – угода на фундаменi взаємних поступок, наявнiсть пропозицiї варiанту, що знимає виникле протирiччя.

4. *Уникнення* – вiдсутнiсть потреби у спрямуваннi до кооперацiї i тенденцiї до досягнення власних цiлей.

5. *Спiвробiтництво* – усi учасники приходять до позицiї, що повнiстю задовольняє iнтереси усiх.

У цьому опитувальнику К. Томас описує усi типи 12 судженнями про поведiнковi прояви особи в конфлiктнiй ситуацiї. У рiзних комбiнацiях вони складають в 30 пар, де у кожнiй респонденту пропонується обрати те судження, яке найбiльш типово характеризує його поведiнку. Вiдповiдi заносяться в бланк.

В ключi при збiгу з ним вiдповiдi їй присвоюється значення 1, якщо не збiгається, то 0. Кiлькiсть отриманих балiв за кожною шкалою дає уявлення стосовно вираженостi у людини тенденцiї до прояву конкретних форм поведiнки в ситуацiях протистояння.

Емпiричне дослідження проведене за допомогою онлайн-форми з використанням перелiчених методик.

Потреба теоретичного та емпiричного вивчення психологiчної специфiки через характеристики мiжособової взаємодiї вiйськовослужбовцiв є обгрунтованою i доцiльною.

Емпiричне вимiрювання здiйснювалось протягом рiзних *етапiв*, кожен з яких надзвичайно важливий для розумiння та аналізу окресленої проблематики. Власне таке вивчення вiдбулось на певних етапах загального квалiфiкацiйного дослідження, якi були такими:

1. *Перший етап* – визначення теми та мети дослідження, пiдбiр наукових джерел як фундаментальних у межах дослідження. Тут здiйснено також обгрунтування вибору теми, аналіз основних понять та концепцiй.

2. *Другий етап* містить теоретичне дослідження з розкриття основних психологічних наукових надбань з обраної теми, формулювання гіпотези та основних припущень.
3. *Третій етап* включає власне емпіричне дослідження з використанням обраних методик.
4. *Четвертий етап* включив аналіз та інтерпретація отриманих даних, формулювання висновків та оформлення списку використаних джерел.

Достовірність результатів дослідження обумовлено вибором надійного емпіричного психодіагностичного інструментарію та достатньою кількістю вибірки.

2.2. Опис результатів емпіричного дослідження

Здійснене емпіричне дослідження дозволило отримати цінні показники, які роблять внесок у вивчення психологічних характеристик між особовою взаємодією у середовищі військовослужбовців.

У центрі уваги дослідження виступили міжособові взаємини та взаємодія військовослужбовців, що є досить непростим психологічним явищем.

Для подальшого ефективного надання психологічної підтримки і допомоги військовослужбовцям тут підібрано комплекс психологічних методик. Метою цього було отримання емпіричних показників.

Для аналізу особливостей між особовою взаємодією військовослужбовців обрано такі характеристики:

- а) відчуття психологічного клімату в колективі;
- б) форма поведінки у ситуації конфлікту;
- в) тип поведінки в групі;
- г) наявність і прояв агресивності.

Підбір кількості респондентів та їх категорій враховував специфіку завдань дослідження. У дослідженні взяли участь 40 військовослужбовців..

Після визначення кількості об'єктів дослідження проводилася робота щодо виявлення початкового рівня їх "проблемної міжособистісної взаємодії" через констатуючий експеримент першого порядку. Робота включала вивчення внутрішньогрупової міжособистісної взаємодії військовослужбовців та вивчення міжособистісної взаємодії військовослужбовців різних підрозділів.

2.2.1. Аналіз результатів діагностики типу поведінки особи у групі. За результатами опитування виявилися певні особливості.

На питання тип поведінки особи в групі, більшість опитаних військових характеризуються себе як нетовариськість/боротьба/незалежність. Такий вибір можна логічно пояснити. По-перше, багатство варіантів «нетовариський» може бути зумовлене тим фактом, що військові є індивідуалістами з власними поглядами, індивідуальними інтересами, мотивами та переконаннями, які не завжди узгоджуються під час міжособової взаємодії.

Щодо вибору такого варіанту це ще можна пояснити тим, що індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців та їхні прояви поведінки можуть породжувати сумніви щодо їхньої чесності, порядності або відданості один одному. Таким чином, наявність підозри може призвести до недовіри.

2.2.2. Результати вивчення форм поведінки військових у ситуації конфлікту. Виявилось, що серед проявів негативних дій у міжособових стосунках найбільше переважають «міжособистісні конфлікти», Більшість опитаних військових характеризуються як особи, які звикли уникати конфліктів, інші обирають шлях пристосовуватися до ситуації. Така відповідь є цілком логічною, зважаючи на те, що найбільший вибір у попередньому питанні отримав варіант «нетоваристський». Адже, як вказують дослідники, своєчасно невирішена конфліктна ситуація здатна перерости в різноманітні міжособовці конфлікти, коли стосунки починають розпадатися, а на їх місці виникають інші,

конфліктні.

Далі найбільший вибір має варіант «пристосування». Такий вибір може пояснюватись особливостями психології зокрема неемоційністю та відсутністю схильності до конфліктів.

У використаній методиці йдеться про суто особистісну особливість. Пристосування та нетоваристськість є сукупністю таких особливостей, як контролю, обов'язків та вимог. Все це є своєрідною мотиваційною спонукою і підтримкою для виходу зі стресової ситуації.

Отже, люди з високим рівнем пристосування мають досить високий рівень витримки, адже можуть пристосовуватися до різного роду ситуацій. Зокрема, великого значення мають внутрішні настанови. Такі особи можуть підтримувати активну життєву позицію. Так, військовим характерна здатність аналізувати різні обставини, навіть і у випадку невдачі вони сприймають це за цінний досвід.

Більшість учасників дослідження проявили досить високий рівень відповідальності, що може свідчити про їхню здатність якісно виконувати професійні обов'язки і утримувати його у часі.

Так, усі опитані мають незалежний тип поведінки тобто вони готові до тих викликів, які ставить перед ними їхня професія.

Респондентам притаманна ще нетоваристськість. Це може вказувати на те, що дехто з них можуть мати труднощі у здійсненні комунікації. Варто зазначити, що ніхто з учасників не демонструє дуже низький рівень у цьому плані. Ймовірно, це зумовлено особливостями професійної діяльності та досить високим рівнем відповідальності.

Ще дослідження показує високий рівень незалежності. Респонденти схильні здійснювати самооцінювання та мають спрямованість на успіх у професійній сфері.



Рис. 2.1. Розподіл типів поведінки респондентів у ситуації конфлікту, %

Так виявлено такий прояв типів поведінки (рис. 2.1):

- співпраця – 5 %;
- компроміс – 30 %;
- пристосування – 30 %;
- суперництво – 5 %;
- уникання – 30 %.

Отже, для більшості військовослужбовців характерне пристосування до ситуації, 30 % з опитуваних здатні йти на компроміс при виникненні конфліктних ситуацій. Вони мають впевненість у своїх власних здібностях та чітко розуміють свою відповідальність за прийняття рішення. Це може свідчити про те, що військові володіють більш стійкими особистісними якостями, вони є неконфліктними та деяким з них складно висловити свою думку, а тому їм більше підходить підхід пристосовуватися у конфліктних ситуаціях.

Загалом, мають місце такі типові комбінації патернів при конфліктній взаємодії:

- нетоваристська/боротьба/незалежність – 90 %;
- нетоваристська/ухилення/незалежність – 10 %.

2.2.3. Аналіз результатів дослідження психологічного клімату в колективі. Це – наступний критерій, який було обрано для дослідження. Важливе було розуміння того, яким його відчують респонденти.

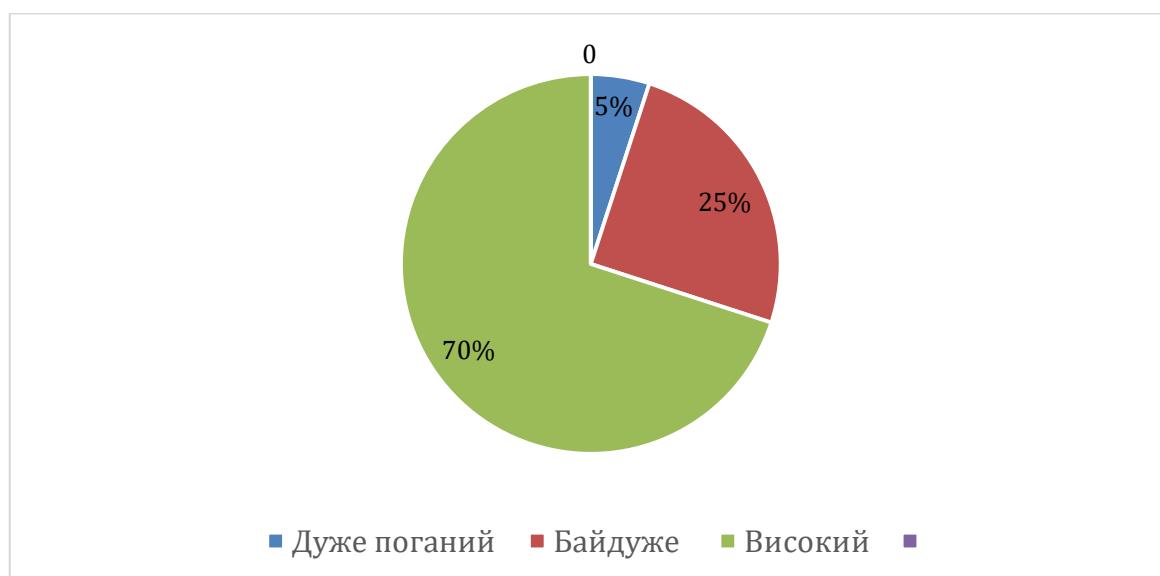


Рис. 2.2. Показники відчуття якості психологічного клімату у колективі, %

Отже, отримано таке: дуже поганий клімат – 5 %, байдуже, є група значуща для нього – 25 %, високий рівень клімату, подобаються люди, з якими працює – 70% (рис. 2.2.).

Відчуття якості психологічного клімату в колективі військовослужбовців є ключовим для ефективності та готовності членів цього колективу до виконання завдань. Під психологічним кліматом розуміється та психологічна атмосфера, що панує у колективі і яка містить взаємини між військовослужбовцями, їхню взаємодію та сприйняття керівництва.

У військовому колективі психологічний клімат може бути таким, який суттєво впливає на загальний стан бойового духу, взаємодію під час бойових тренувань та конкретних бойових дій, а також готовність до виконання важливих завдань. Сприятливий психологічний клімат підвищує відчуття співпраці, взаємопідтримки та довіри між військовослужбовцями. Цей клімат може підтримувати високий рівень як морального духу, так і військової дисципліни.

Несприятливий (негативний) психологічний мікроклімат, навпаки, може

призвести до конфліктів, недовіри та зниження ефективності командної роботи. Військовослужбовці відчують напругу, стрес та невпевненість, що може негативно вплинути на їхню здатність до виконання завдань.

Тому важливо для команди військовослужбовців створювати позитивний психологічний мікроклімат, сприяючи взаєморозумінню, взаємній підтримці та довірі. Це можна досягати шляхом ефективної комунікації, підтримки кожним важливих цілей та цінностей, а також розуміючої підтримки від керівництва та також належної психологічної підтримки під час різного роду стресових та травмівних ситуацій.

Процедура визначення рівня відчуття кожним якості психологічного клімату в колективі першочергово допомагає оцінити здатність до комунікації, що дозволяє виявити певні особливості поведінки та здатність до спілкування. Досліджувана група військовослужбовців (учасники дослідження) проявила себе як переважно таких, що задоволені колом свого спілкування. Окрім того, слід звернути увагу, що більшість військовослужбовців, які обрали варіант «байдуже», показує, що група значуща для цього респондента, у попередній частині дослідження обрали варіант «пристосування».

2.2.4. Опис результатів виявлення рівня агресивності у середовищі військовослужбовців. На тлі проведеного емпіричного вимірювання стало можливим визначити рівень агресивності серед військовослужбовців. Це зазвичай включає аналіз різних аспектів агресивності, таких як фізична, вербальна або психологічна форма агресії.

Важливо враховувати, що рівень прояву агресивності може бути викликаний різними чинниками, до яких можна віднести тривогу, тривалий стрес, професійні вимоги тощо.

Отже, емпіричне вивчення рівня агресивності у військовослужбовців може мати важливе значення для розробки програм психологічної підтримки та відповідних тренувань для військових.

За результатами діагностики відповіді на питання розподілились певним

чином (рис. 2.3.). У більшості респондентів наявний середній рівень агресивності (83 %), у 13 % вона на високому рівні і низький рівень демонструє 4 % з них.

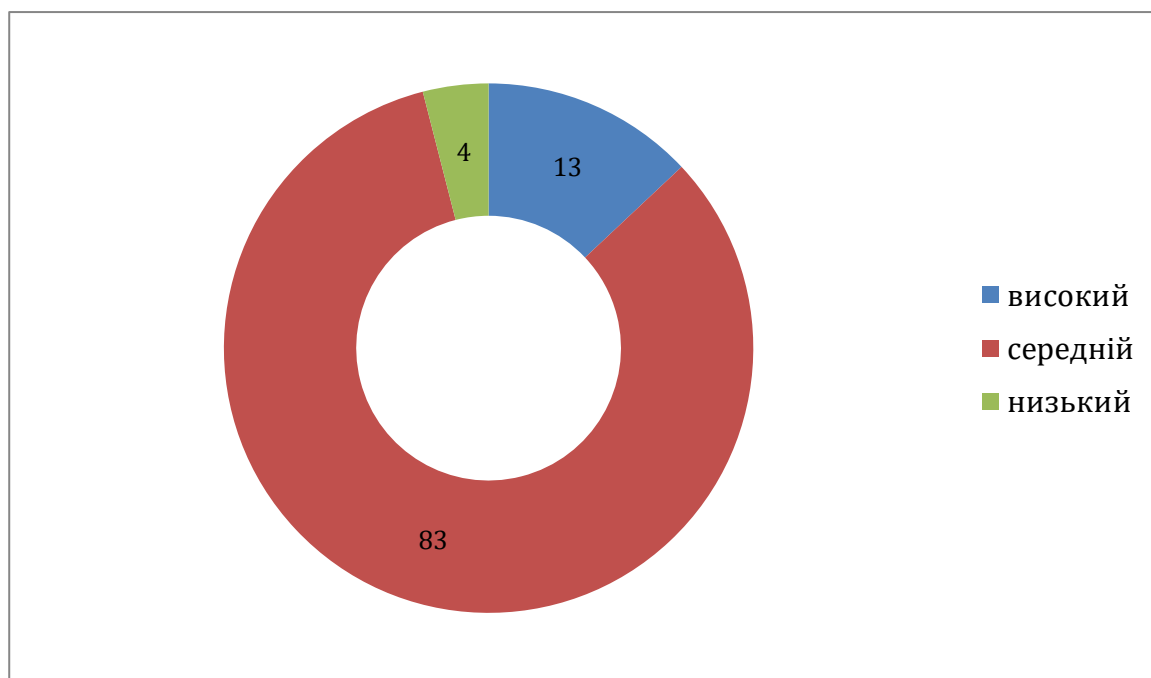


Рис. 2.3. Показники рівнів агресивності в середовищі військових, %

Щодо досліджуваних шкал, то форми прояву агресивності отримали такий рейтинг:

- I. Вербальна агресія – 66 %.
- II. Емоційна агресія – 16 %.
- III. Предметна агресія – 10 %.
- IV. Емоційна агресія – 5 %.
- V. Самоагресія – 3 %.

Завдяки цьому вимірюванню можна побачити те, як особа взаємодіє з іншими людьми, як у неї відбувається контроль прояву власної агресії та чи має вона тенденцію до створення конфліктних ситуацій при соціальній взаємодії. Результати такого дослідження стають на допомогу при прогнозуванні можливих проблем у взаємодії з оточуючими людьми та визначенні напрямків подальшого особистісного розвитку в контексті соціальної взаємодії та місце у цьому агресивності.

Будь-які дослідження рівня прояву агресивності у військовослужбовців

мають вагоме значення задля забезпечення психологічного комфорту цієї категорії та їх ефективності в військовій діяльності. Такі дослідження дозволяють виміряти і описати особливості прояву агресивності в середовищі військових, враховуючи ситуації та умови, в яких рівень агресивності підвищується. Це може стати базою для розробки програм психологічної підтримки та корекційних тренінгів, спрямованих на зниження рівня агресивності та у подальшому підвищення психологічної стійкості військових. А саме це – важлива умова забезпечення їхньої безпеки та виконання поставлених перед ними завдань в сучасних умовах військового життя та ведення бойових дій.

2.2.5. Результати обчислень з застосуванням математико-статистичних методів. При виконанні цієї частини дослідницького завдання відбувались певні міркування і виконувались відповідні послідовні кроки.

Розглянемо взаємозв'язки між змінними в опитуванні. Для визначення взаємозалежності використаємо χ^2 тест, який визначає залежність двох факторних змінних, тобто досліджуються дві конкуруючі гіпотези

H_0 : дві вибірки незалежні

проти альтернативи

H_a : вибірки залежать одна від одної

У нашому прикладі під вибірками будемо розуміти відповіді на питання. Результати тесту представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Результати χ^2 тесту (p-values)

	Рівень агресивності	Тип поведінки особи в групі	Відчуття психологічного клімату в колективі	Форма поведінки у ситуації конфлікту

Стать	0.67	1	0.98	0.41
Рівень агресивності		0.67	0.99	0.65
Тип поведінки особи в групі			0.77	0.41
Відчуття психологічного клімату в колективі				0.403

Як ми можемо бачити з цієї таблиці, всі p-values перевищують рівень значущості $\alpha = 5\%$, таким чином робимо висновок, що відповіді на питання являються незалежними. На наступному рисунку ми можемо бачити всі p-values для всіх $5 \times 5 = 25$ випадків

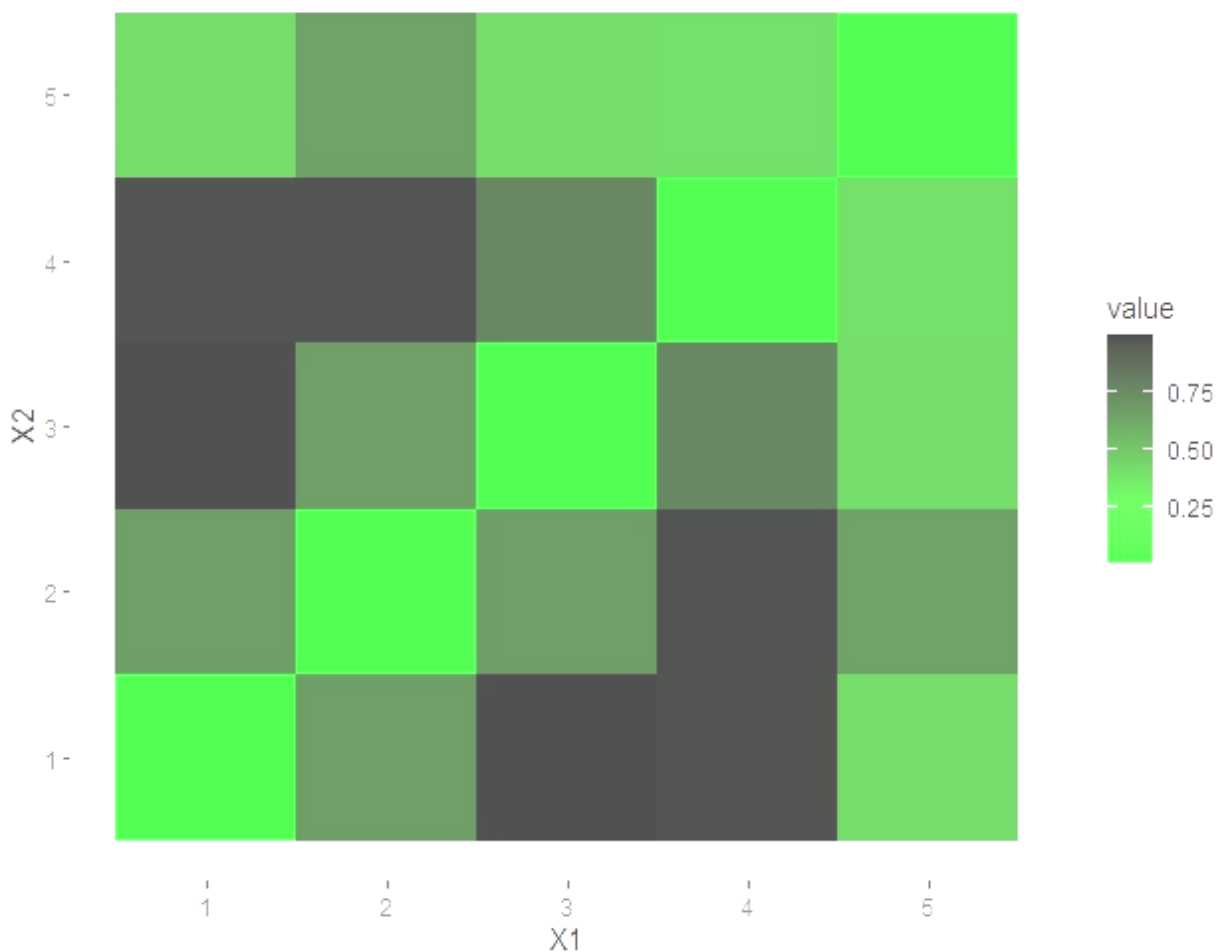


Рис. 2.4. Значення p-value для χ^2 тесту

На рисунку номера змінних такі:

- 1 Стать;
- 2 Рівень агресивності;
- 3 Тип поведінки особи в групі;
- 4 Відчуття психологічного клімату в колективі;
- 5 Форма поведінки у ситуації конфлікту.

Таким чином можна стверджувати про незалежність відповідей у даному опитуванні із 40 опитуваних або недостатню кількість досліджень, що робить отримані результати нечіткими за рахунок невеликих вибірок при розбитті на групи.

Наприклад, розглянемо обчислення для змінних *Стать* та *Тип поведінки особи в групі*. Відповідна таблиця для аналізу буде мати вигляд

Нетов./боротьба/нез. Нетов./ухилення/нез.

Жін.	0	3
Чол.	3	34

Використовуючи χ^2 тест, отримаємо значення статистики

$$\chi^2 = 0$$

та

$$p - value = 1.$$

Аналогічні дані значення обчислюються і для інших випадків.

Всі обрахунки виконані з допомогою пакету прикладних програм R (версія 2.4).

R код для обчислення:

```
df = read.csv("Sob_v1.csv",  
             sep = ";")  
df = df[, -1]  
str(df)
```

```

N = dim(df)
for (i in 1:N[2]){
  df[,i] = as.factor(df[,i])
}
CHI = matrix(NA, nrow = N[2], ncol = N[2])
for(i in 1:N[2]){
  for(j in i:N[2]){
    Tab = table(df[,i], df[,j])
    CHI[i,j] = chisq.test(Tab)$p.value
    CHI[j,i] = chisq.test(Tab)$p.value
  }
}
heatmap(CHI)

library(reshape)
data_melt <- melt(CHI)
library(ggplot2)
ggp <- ggplot(data_melt, aes(X1, X2)) +
ggplot2
  geom_tile(aes(fill = value))
ggp + scale_fill_gradient(low = "green", high = "black")

Tab = table(df[,1], df[,3])
chisq.test(Tab)

```

ВИСНОВКИ

Узагальнення здійсненого в роботі аналізу наукових джерел та емпіричного вивчення уможливив формулювання таких висновків:

1. Людина, що володіє свідомістю, розвивається в соціумі і вступає в спілкування і взаємодію з іншими представниками соціуму, набуває відповідних особистісних якостей.
2. На психічний світ конкретного індивіда група чинить вплив через систему відносин, що в ній складаються, зокрема, через відносини з іншими учасниками групи, до якої він належить. При різних взаєминах індивіди виявляють себе з різного (позитивного або негативного), боку, тому для забезпечення власне позитивного впливу групи на особу важливо домогтися умови, при якій міжособові стосунки в цій групі будуть сприятливими для кожного.
3. Дослідниками помічено, що чим ближче за рівнем розвитку група перебуває до статусу колективу, тим більш сприятливі умови в ній утворюються для

прояву кращих особистісних якостей у людини і гальмування того, що в ній є несприятливим. І навпроти, чим далі група віддаляється від колективу, тим більші можливості у ній для прояву гірших сторін людської особи з одночасним гальмуванням кращих її прагнень.

4. Оскільки сьогодні Українська армія перебуває в умовах протистояння військовій агресії з боку Росії, яке є успішним, то вона вийшла на високий статусний рівень серед армій провідних країн світу і перейшла на якісно новий щабель розвитку.
5. Сьогодні залишає чимало запитань, які потребують досить термінового вирішення. І одним з таких питань є особливості між особових стосунків у військових колективах. Аналіз сучасних досліджень показує, що такими особливостями є їх специфіка у групах і колективах військових, а саме:
 - вони будуються на принципах єдиноначальності, дружби, субординації, військового братерства, військової ввічливості, колективізму, честі і гідності, гуманізму, справедливості;
 - ці стосунки у військових розглядаються як система взаємозв'язків, що нормативно виникає і розвивається у середовищі військових у процесі їх взаємодії у межах різних сфер військової діяльності;
 - вони супроводжується емоційно забарвленими переживаннями людей, які взаємодіють у процесі військової діяльності;
 - основою стосунків у групах військових стають офіційні стосунки, які передбачають особливості їх організації відповідно до службових посад і обов'язкове виконання усіх службових, бойових, трудових функцій та ролей;
 - окрім офіційних стосунків, у колективах військових можуть утворюватися і розвиваються інші стосунки, які виникають стихійно та офіційно не регламентуються;
 - засобом реалізації стосунків у військовому колективі є спілкування як процес обміну як вербальною, так і невербальною інформацією, судженнями, думками, цінностями й позиціями;

- успішне функціонування військового колективу залежить від ступеня особистого авторитету командира-лідера, який по відношенню до підлеглих повинен проявляти повагу, поєднувати вимогливість з піклуванням, викликати довіру, проявляти чуйність, доброзичливість, справедливість;
- стосунки між військовослужбовцями, їх характер, залежать від стилю, який застосовує командир у керівництві колективом та від використання усього колективного потенціалу для підтримання здорових стосунків.

6. Здійснене емпіричне вивчення у межах дослідження показує таке:

6.1. Військовослужбовці відрізняються від інших категорій представників соціуму своїм рівнем психологічного навантаження, яке у більшості випадків перевищує стандартні показники та призводить до частішого впливу стресорів. Такі стресові ситуації загалом стають необхідною складовою професії військового і виробляють достатню здатність протистояння їм, обумовлену специфікою спільної діяльності.

6.2. Досліджувані військовослужбовці показали такі емпіричні результати:

- переважання середнього рівня агресивності з найчастішими проявами такої її форми, як вербальна агресія;
- у ситуаціях, які мають статус спірних або конфліктних, в середовищі військових домінує комбінація «нетоваристська / боротьба / незалежність», що демонструє досить уособлені способи поведінки у ситуаціях їх вирішення через статутні декларації і формування відповідних поведінкових патернів;
- у середовищі опитаних військовослужбовців переважає відчуття високого рівня комфортності психологічного мікроклімату, оскільки їм подобається оточення – люди, з якими взаємодіють і служать.

7. Математико-статистичні дані показують, що у цієї категорії відсутня будь-яка залежність між вимірюваними параметрами, що дозволяє підтвердити висунуту в роботі гіпотезу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва Г.М. (2001). Социальная психология. М. Аспект Пресс. 290 с.
2. Афанасьев В. Г. (1980). Системность и общество. М. Политиздат. 368 с.
3. Бодалев А. А. (1995). Личность и общение. М. Международная педагогическая академия. 328 с.
4. Бондарев Г. В., Круть П. П. (2020). Основи військової психології. Навч. посібник. Харків. Харків. нац. ун-т внутр. справ. 272 с.
5. Військове лідерство: компетентність, впевненість, гнучкість. (2023). Універсальний навчальний посібник для рейнджерів. К. Вид. «КНТ». 280 с.
6. Головіхіна Н. М., Коваль А. М., Коваль О. М. (2016). Основи військового етикету та психології. Навчальний посібник. К. Золоті Ворота. Ліцей-інтернат №23 «Кадетський корпус». 233 с.
7. Горностаєв П. П., Слюсаревський М. М., Татенко В. О., Титаренко Т. М. (2018). Основи соціальної психології. Підручник для закладів вищої освіти. За ред. М. М. Слюсаревського. К. Талком. 580 с.

8. Гуменюк Л. Й. (2015). Соціальна конфліктологія. Підручник. Львів. Львівський державний університет внутрішніх справ. 564 с.
9. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних силах України. ЕР. Режим доступу: <https://www.mil.gov.ua/special/news.html?article=60807>
10. Кардона Ф. (2019). Необхідність та функції кодексів етичної поведінки. № 8. 18 с.
11. Комплексна методика професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у ВВВЗ та навчальних центрах за дефіцитними спеціальностями. (2021). К. Головне управління морально-психологічного забезпечення збройних сил України. 222 с.
12. Концепція військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року. ЕР. Режим доступу: https://www.mil.gov.ua/content/tenders/konceptcia_kadr_29012024.pdf
13. Куницына В. Н, Казаринова Н. В., Погольша В. М. (2001). Межличностное общение. Учебник для вузов. СПб. Питер. 544 с.
14. Кримова Н. О., Лисенко О. М. (2019). Феноменологія групових процесів. *Теорія і практика сучасної психології*. № 2. Т. 1. С. 76-88.
15. Лебедик Л. В. (2021). Розвиток лідерства в колективі за системою Антона Макаренка. *Публічне управління та адміністративний менеджмент : сучасні тренди та перспективи: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. Харків. Видавничий центр "Global Scientific Trends". С. 112-11
16. Лісовський М. П. (2017). Військова психологія: методологічний аналіз: навчальний посібник. К. Кондор-Видавництво. 290 с.
17. Літературознавча енциклопедія. (2007). У двох томах. Т.2. Авт.-уклад. Ю. І. Ковалів. К.Академія. 624 с.
18. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників : Збірник практичних матеріалів. (2020). Автори-упорядники: О. Степанюк, О. Мельниченко Загальне керівництво проектом: Тетяна Медун. К. 132 с.

19. Міжособистісні стосунки. (2017). ЕР. Режим доступу: <http://medic.in.ua/mijosobistisni-stosunki.html>.
20. Москаленко В.В. (2008). Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене. К. Центр учбової літератури. 688 с.
21. Немов Р. С. (1990). Психологія. В 3 кн. 3-є изд. Кн. 3. М. Гуманіст. ВЛАДОС. 632 с.
22. Петренко В. М., Ляпа М. М., Леганьков І. В. та ін.. (2020). Організація та методика роботи з особовим складом. Підручник. Суми. Сумський державний університет. 414 с.
23. Політична енциклопедія. (2011). Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. К. Парламентське видавництво. 808 с.
24. Протипартизанські операції. Польовий статут армії США. (2024). К. Видавництво «КНТ». 406 с.
25. Психологу для роботи. Діагностичні методики. (2012). Укл. М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Ужгород. В-во Олександри Гаркуші. 616 с.
26. Редько С. І. (2012). До проблеми спрямованості соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. *Педагогічний процес: теорія та практика*. № 5. С. 234-243.
27. Рекомендації з планування та організація бою за стандартами НАТО. ЕР. Режим доступу: <https://sprotyvg7.com.ua/lesson/rekomendacii-planuvanya-boyu-nato>
28. Смирнова Е. О, Калягіна Е. В. (1998). Отношение популярных и непопулярных дошкольников к сверстникам. *Вопросы психологии*. № 3. С. 50-60.
29. Цукерман Г. А. (1993). Виды общения в обучении. Томск: Пеленг. 270 с.
30. Шостром Е. (1999). Анти-Карнегі. Мн. Попури. 497 с.
31. Шпалинский В. В., Шелест Е. Г. (1997). Основы современной психологии. Харьков, ИВМО "ХК". 145 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика визначення типу поведінки особистості в конфліктній ситуації (ТПО в КС)

Інструкція% «Зараз Вам будуть зачитані тридцять пар суджень з приводу того, як Ви звичайно поводитесь, якщо у Вас виникають якісь непорозуміння у відносинах з людьми або розбіжності з якогось питання. З кожної пари потрібно вибрати тільки одне судження, яке Ви вважаєте вірним. Літери а чи б, що позначають вибране судження, слід записати до графи реєстраційного аркуша проти номера запропонованої для вибору пари».

Текст опитувальника:

1. а) Іноді я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання; б) Я намагаюсь краще не обговорювати те, в чому ми розходимося, а звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

2. а) Я стараюсь відшукати компромісне рішення; б) Я намагаюсь улагодити його з урахуванням інтересів іншої людини та моїх власних.

3. а) Звичайно я настирливо прагну домогтися свого; б) Я намагають заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші стосунки.

4. а) Я стараюсь відшукати компромісне рішення; б) Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. а) Залагоджуючи спірну ситуацію, я увесь час намагають знайти підтримку іншого; б) Я стараюсь робити усе, щоб уникнути непотрібної напруженості.

6. а) Я намагаюсь уникнути неприємностей для себе; б) Я намагаюсь домогтися свого.

7. а) Я стараюсь відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно; б) Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб

Продовження додатку А

домогтися іншого.

8. а) Звичайно я настирливо прагну домогтися свого; б) Я спочатку намагаюсь визначити те, в чому полягають усі порушені інтереси і спірні питання.

9. а) Думаю, що не завжди слід непокоїтися через якісь виниклі розбіжності; б) Я вживаю заходів, щоб домогтися свого.

10. а) Я твердо прагну домогтися свого; б) Я намагаюсь відшукати компромісне рішення.

11. а) Спочатку я намагаюсь визначити те, в чому полягають усі порушені інтереси і спірні питання; б) Я намагаюсь заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

12. а) Часто я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки; б) Я даю можливість іншому у чомусь залишитися при своєму, якщо він також іде назустріч мені.

13. а) Я пропоную середню позицію; б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.

14. а) Я повідомляю іншого про свою точку зору і питаю його про його погляди; б) Я намагаюсь показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

15. а) Я стараюся заспокоїти іншого і зберегти наші відносини; б) Я стараюся зробити усе необхідне, щоб уникнути напруження.

16. а) Я стараюся не зачепити почуттів іншої людини; б) Я звичайно намагаюся переконати іншого у перевагах моєї позиції.

17. а) Звичайно я настирливо прагну домогтися свого; б) Я стараюся зробити усе, щоб уникнути непотрібної напруженості.

18. а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму; б) Я дам іншому можливість залишитися при своїй думці, якщо він іде мені назустріч.

19. а) Спочатку я намагаюсь визначити те, в чому полягають усі порушені інтереси і спірні питання; б) Я стараюся відкласти спірні питання з тим, щоб з

Продовження додатку А

часом вирішити їх остаточно.

20. а) Я намагаюсь негайно подолати наші незгоди; б) Я стараюся відшукати найкраще сполучення вигод і втрат для нас обох.

21. а) Ведучи переговори, стараюся бути уважним до іншого; б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. а) Я намагаюсь знайти позицію, яка знаходиться десь посередині між моєю та іншої людини; б) Я відстоюю свою позицію.

23. а) Як правило, я схвильований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас; б) Іноді дозволяю іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

24. а) Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я стараюся йти йому назустріч; б) Я стараюся переконати іншого піти на компроміс.

25. а) Я намагаюсь показати іншому логіку і переваги моїх поглядів; б) Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до аргументів іншого.

26. а) Я звичайно пропоную середню позицію; б) Я майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного з них.

27. а) Часто я намагаюсь уникнути суперечки; б) Якщо це зробить іншу людину щасливою, я дам їй можливість настояти на своєму.

28. а) Звичайно я прагну домогтися свого; б) Улагоджуючи ситуацію, я звичайно прагну знайти підтримку в іншого.

29. а) Я пропоную середню позицію; б) Думаю, що не завжди треба хвилюватися через виниклі розбіжності.

30. а) Я стараюся не зачепити почуттів іншого; б) Я завжди займаю таку позицію у суперечці, щоб ми разом змогли домогтися успіху.

Оцінка психологічного клімату в колективі

Інструкція. Оцініть, як виявляються перераховані ознаки психологічного клімату у вашому колективі. Прочитайте спочатку запропонований текст ліворуч, потім – текст праворуч, після цього знаком "+" позначте посередині аркуша вашу оцінку:

3 – якість виявляється в колективі завжди;

2 – якість виявляється в більшості випадків;

1 – якість виявляється нерідко;

0 – виявляються однаковою мірою обидві якості.

Властивості психологічного клімату (А)	Оцінка	Властивості психологічного клімату (В)
1. Переважає бадьорий, життєрадісний настрій	+3+2+1 0 -1-2-3	Переважає ригнічений, песимістичний настрій
2. Доброзичливість у відносинах, взаємні симпатії	+3+2+1 0 -1-2-3	Конфліктність у відносинах, антипатії
3. В середині вашої групи між угрупованнями є взаємна повага, розуміння	+3+2+1 0 -1-2-3	Угруповання конфліктують між собою
4. Членам групи подобається разом проводити час, брати участь у спільній діяльності	+3+2+1 0 -1-2-3	Члени групи байдужі до більш тісного спілкування, негативно ставляться до спільної діяльності
5. Успіхи або невдачі товаришів викликають співпереживання, співчуття усіх членів групи	+3+2+1 0 -1-2-3	Успіхи або невдачі товаришів залишають байдужими інших або викликають заздрість, злорадість

Продовження додатку Б

6. У групі з повагою ставляться до думок один одного	+3+2+1 0 -1-2-3	Кожний вважає свою думку головною і нетерпимий до думки товаришів
7. Досягнення і невдачі групи переживаються як власні	+3+2+1 0 -1-2-3	Досягнення і невдачі групи не знаходять відгуку серед її членів
8. У важкі для групи дні відбувається емоційне єднання, “один за всіх, і всі за одного”	+3+2+1 0 -1-2-3	У важкі дні група “розкисає”: розгубленість, сварки, взаємні звинувачення
9. Почуття гордості за групу, якщо її відзначає керівництво	+3+2+1 0 -1-2-3	До похвал і заохочень групи її члени ставляться з байдужістю
10. Група активна, повна енергії	+3+2+1 0 -1-2-3	Група інертна, пасивна
11. Доброзичливо та з увагою ставляться до новачків, допомагають їм освоїтися в колективі	+3+2+1 0 -1-2-3	Новачки почувають себе чужими, до них часто виявляють ворожість
12. У групі справедливе ставлення до всіх членів, підтримують слабких, виступають на їх захист	+3+2+1 0 -1-2-3	Група помітно розділяється на “привілейованих” і “принижених”, існує зневажливе ставлення до слабких
13. Спільні справи захоплюють усіх, є велике бажання працювати колективно	+3+2+1 0 -1-2-3	Групу неможливо “підняти” на спільну справу, кожен думає про власні інтереси

Визначити загальний рівень оцінки психологічного клімату (С), склавши оцінки лівої сторони від 0 – сума А, правої сторони – сума В та знайшовши різницю: $C = A - B$.

Оціночна шкала

Якщо C дорівнює нулеві або є величиною від'ємною, то можемо говорити про несприятливий психологічний клімат з погляду даного індивіда. Якщо C – величина додатна, то можемо говорити про сприятливий психологічний клімат.

Тест агресивності (опитувальник Л.Г. Почебут)

Агресивна поведінка за формою прояву поділяється на 5 шкал. Вербальна агресія (ВА) – людина вербально висловлює своє агресивне ставлення до іншої людини, використовує словесні образи. Фізична агресія (ФА) – людина виражає свою агресію стосовно іншої людини із застосуванням фізичної сили. Предметна агресія (ПА) – людина зриває свою агресію на оточуючих предметах. Емоційна агресія (ЕА) – у людини виникає емоційне відчуження при спілкуванні з іншою людиною, супроводжуване підозрілістю, ворожістю, неприязню або недобррозичливістю стосовно неї. Самоагресія (СА) – людина не знаходиться в мирі та злагоді сама з собою; у неї відсутні або ослаблені механізми психологічного захисту; вона виявляється беззахисною в агресивному середовищі.

Інструкція. Вам необхідно однозначно («так» чи «ні») оцінити 40 наведених нижче тверджень.

1. Під час суперечки я часто підвищую голос.
2. Якщо мене хтось дратує, я можу сказати йому все, що я про нього думаю.
3. Якщо мені необхідно буде вдатися до фізичної сили для захисту своїх прав, я, не роздумуючи, зроблю це.
4. Коли я зустрічаю неприємну мені людину, я можу дозволити собі непомітно вщипнути або штовхнути її.
5. Захопившись суперечкою з іншою людиною, я можу стукнути кулаком по столу, щоб привернути до себе увагу або довести свою правоту.
6. Я постійно відчуваю, що інші не поважають мої права.
7. Згадуючи минуле, часом мені буває прикро за себе.
8. Хоча я і не подаю виду, іноді мене гризе заздрість.
9. Якщо я не схвалюю поведінку знайомих, то я прямо кажу їм про .

Продовження додатку В

10. У сильному гніві я вживаю міцні вирази, лихословлю.
11. Якщо хтось підніме на мене руку, я намагатимуся вдарити його першим.
12. Я буваю настільки розлючений, що шпурляю різні предмети.
13. У мене часто виникає потреба переставити в квартирі меблі або повністю змінити їх.
14. У спілкуванні з людьми я часто відчуваю себе «пороховою бочкою», яка постійно готова вибухнути.
15. Часом у мене з'являється бажання зло пожартувати над іншою людиною.
16. Коли я сердитий, то зазвичай похмурий.
17. У розмові з людиною я намагаюся її уважно вислухати, не перебиваючи.
18. У молодості у мене часто «свербіли кулаки», і я завжди був готовий пустити їх у хід.
19. Якщо я знаю, що людина навмисно мене штовхнула, то справа може дійти до бійки.
20. Творчий безлад на моєму робочому столі дозволяє мені ефективно працювати.
21. Я пам'ятаю, що бував настільки сердитим, що хапав усе, що потрапляло під руку, і ламав.
22. Іноді люди дратують мене тільки однією своєю присутністю.
23. Я часто дивуюся, які приховані причини змушують іншу людину робити мені що-небудь хороше.
24. Якщо мене образять, у мене зникає бажання розмовляти з ким би то не було.
25. Іноді я умисно кажу гидоти про людину, яку не люблю.
26. Коли я розлючений, я викрикую найбрутальнішу лайку.

Продовження додатку В

27. У дитинстві я уникав битися.
28. Я знаю, з якої причини і коли можна кого-небудь вдарити.
29. Коли я розлючений, то можу грюкнути дверима.
30. Мені здається, що оточуючі люди мене не люблять.
31. Я постійно ділюся з іншими людьми своїми почуттями і переживаннями.
32. Дуже часто своїми словами і діями я сам собі завдаю шкоди.
33. Коли люди кричать на мене, я відповідаю тим самим.
34. Якщо хтось вдарить мене першим, я у відповідь вдарю його.
35. Мене дратує, коли предмети лежать не на своєму місці.
36. Якщо мені не вдається полагодити предмет, що зламався або порвався, то я в гніві ламаю або рву його остаточно.
37. Інші люди мені завжди здаються більш процвітаючими.
38. Коли я думаю про дуже неприємну мені людину, я можу дійти збудження від бажання заподіяти їй зла.
39. Іноді мені здається, що доля зіграла зі мною злий жарт.
40. Якщо хто-небудь поводить себе зі мною не так, як слід, я дуже засмучуюсь з цього приводу

Математична обробка: спочатку сумуються бали по кожній з п'яти шкал. Якщо сума балів вище 5, це означає високий ступінь агресивності й низький ступінь адаптивності по шкалі. Сума балів від 3 до 4 – середній ступінь. Сума балів 0-2 означає низький ступінь агресивності й високий ступінь адаптивності. Потім сумуються бали по всіх шкалах: 25 балів і більше – високий ступінь агресивності людини. Від 11 до 24 балів – середній ступінь. Сума балів від 0 до 10 – низький ступінь агресивності.

Тест Томаса «Типи поведінки в конфлікті»

Інструкція: Перед вами ряд тверджень, які допоможуть визначити деякі особливості вашої поведінки. Тут не може бути відповідей «правильних» або «неправильних». Люди різні, і кожен може висловити свою думку.

Є два варіанти А і В, з яких ви повинні вибрати один, у більшою мірою відповідає вашим поглядам, вашу думку про себе. У бланку для відповідей поставте виразний хрестик відповідно до одного з варіантів (А або В) для кожного твердження. Відповідати треба як можна швидше.

1.

А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

В. Чим обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва згодні.

2.

А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3.

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

4.

А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

В. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

Продовження додатку Г

5.

А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

6.

А. Я намагаюся уникнути неприємностей для себе.

В. Я намагаюся домогтися свого.

7.

А. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

В. Я вважаю можливим у чимось поступитися, аби домогтися іншого.

8.

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

В. Я першою справою намагаюся ясно визначити те, у чому складаються всі порушені інтереси.

9.

А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якихось виникаючих розбіжностей.

В. Я прикладаю зусилля, щоб домогтися свого.

10.

А. Я твердо прагну досягти свого.

В. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

11.

А. Першою справою я намагаюся ясно визначити, в чому полягають всі порушені спірні питання.

В. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

12.

А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

13.

А. Я пропоную середню позицію.

В. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14.

А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди.

В. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

15.

А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

В. Я намагаюся зробити так, щоб уникнути напруженості.

16.

А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

В. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17.

А. Зазвичай я наполегливо намагаюся домогтися свого.

В. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18.

А. Якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість настояти на своєму.

В. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

19.

А. Першою справою я намагаюся ясно визначити те, у чому складаються всі порушені питання та інтереси.

Продовження додатку Г

В. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання з тим, щоб з часом вирішити його остаточно.

20.

А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

В. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для обох сторін.

21.

А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

В. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми і їх спільним рішенням.

22.

А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

В. Я відстоюю свої бажання.

23.

А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

В. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за рішення спірного питання.

24.

А. Якщо позиція іншого здається мені дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

В. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

25.

А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

Ст. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26.

А. Я пропоную середню позицію.

Продовження додатку Г

В. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27.

А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

В. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

28.

А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Ст. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

29.

А. Я пропоную середню позицію.

Ст. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якихось виникаючих розбіжностей.

30.

А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

В. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншим людиною могли домогтися успіху.

Бланк опитувальника

№	А	В	№	А	В	№	А	В
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		

Продовження додатку Г

6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Ключ до опитувальника

1. Суперництво: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.

2. Співпраця: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В,
ПОКЛИК.

3. Компроміс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24, 26А, 29А.

4. Уникнення: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.

5. Пристосування: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25, 27В, 30А.

Обробка результатів

В ключі кожен відповідь А чи дає уявлення про кількісному вираженні: суперництва, співпраці, компромісу, уникнення і пристосування. Якщо відповідь співпадає з вказаним у ключі, йому присвоюється значення 1, якщо не збігається, то присвоюється значення 0. Кількість балів, набраних індивідом за кожною шкалою, дає уявлення про вираженість у нього тенденції до прояву відповідних форм поведінки в конфліктних ситуаціях. Для обробки результатів зручно використовувати маску.