МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Рішенням засідання кафедри
психології та здоров'я людини
Протокол № 9 від 30.03 2026 р.
завідувач кафедри
Антоніна ШЕВЧЕНКО
(підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ПІДТРИМКИ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ПОВІТРЯНИХ ТРИВОГ»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія. Організаційна психологія»

Виконавець:
Шарова Каріна Володимирівна,
студентка 4 курсу, групи 053-22-1Б(д)

Керівник:
Скуловатова Олена Вікторівна,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри
психології та здоров'я людини
Білоцерківського національного аграрного
університету

Біла Церква – 2026

2

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра психології та здоров'я людини
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія. Організаційна психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
к.пс.н., Шевченко А.М.
«26» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ

Шаровій Каріні Володимирівні

1. Тема роботи: «Психологічні методи підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог».

керівник роботи Скуловатова Олена Вікторівна, к.психол.н.

затверджені наказом БНАУ від «11» листопада 2025 року №502/с

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: аналіз психолого-педагогічної літератури, емпіричне дослідження.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати зміст понять «команда» та «командна взаємодія» в психологічній літературі;
2. Розглянути концепції та підходи щодо проблеми формування ефективних команд;
3. Емпірично дослідити психологічні особливості міжособистісної взаємодії персоналу;
4. Розробити рекомендації для керівників та психологів щодо підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог.

3

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Скуловатова О.В, доцент кафедри психології та здоров'я людини БНАУ	15.10.2025	15.01.2026
2	Скуловатова О.В, доцент кафедри психології та здоров'я людини БНАУ	10.02.2026	22.03.2026

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	вересень	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	Вересень-жовтень	Виконано
3	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень-листопад	Виконано
4	Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	Жовтень- грудень	Виконано
5	Виконання розділу 1	Грудень-січень	Виконано
6	Виконання розділу 2	Лютий-березень	Виконано
7	Формулювання висновків	квітень	Виконано
8	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	Виконано
9	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент _____ К.В. Шарова

Керівник роботи _____ О.В.Скуловатова

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 56 сторінок, 3 таблиці, 3 додатки, 44 літературних джерела.

Мета дослідження полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні командної взаємодії; визначенні шляхів організації ефективної командної взаємодії в умовах повітряних тривог.

Об'єктом дослідження є міжособистісна взаємодія персоналу організації.

Предметом дослідження є психологічні особливості командної взаємодії персоналу організації.

Основні методи дослідження: теоретичні: аналіз, систематизація та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні: психодіагностичне тестування; систематизація та узагальнення якісних та кількісних даних дослідження; спостереження; тестування; методи статистичної обробки даних.

Досліджено особливості командної взаємодії в умовах повітряних тривог; подальшого розвитку набули психологічні уявлення про шляхи формування ефективних команд в умовах невизначеності Підібрані психодіагностичні методики дослідження командної взаємодії можуть бути використані організаційними психологами з метою вивчення рівнів розвитку цього особистісного утворення; розроблені автором рекомендації щодо підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог можуть застосовуватися менеджерами та керівниками підприємств.

Ключові слова: стресостійкість, психологічне благополуччя, типи труднощів у встановленні контактів, міжособистісна взаємодія, командна взаємодія.

ABSTRACT

Qualification work: 56 pages, 3 tables, 3 appendices, 44 literary sources.

The purpose of the study is a theoretical and empirical study of team interaction; determining ways to organize effective team interaction in conditions of air alarms.

The object of the study is interpersonal interaction of the organization's personnel.

The subject of the study is the psychological features of team interaction of the organization's personnel.

The main research methods: theoretical: analysis, systematization and generalization of scientific psychological and pedagogical literature on the research problem; empirical: psychodiagnostic testing; systematization and generalization of qualitative and quantitative research data; observation; testing; methods of statistical data processing.

The features of team interaction in conditions of air alarms were studied; psychological ideas about the ways of forming effective teams in conditions of uncertainty were further developed. The selected psychodiagnostic methods for studying team interaction can be used by organizational psychologists to study the levels of development of this personal formation; The recommendations developed by the author for supporting team interaction in conditions of air alarms can be used by managers and heads of enterprises.

Keywords: stress resistance, psychological well-being, types of difficulties in establishing contacts, interpersonal interaction, team interaction.

ЗМІСТ

ВСТУП…… 7

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ПОВІТРЯНИХ ТРИВОГ……. 10

1.1. Поняття «команда» та «командна взаємодія» в психологічній літературі ……..... 10

1.2. Стресостійкість фахівців як умова командної взаємодії в умовах повітряних тривог…… 14

1.3.Формування ефективних команд в умовах невизначеності…… 21

Висновки до розділу 1…….. 26

РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ПОВІТРЯНИХ ТРИВОГ ……. 28

2.1. Організація та методики дослідження психологічних особливостей командної взаємодії……. 28

2.2. Аналіз результатів дослідження командної взаємодії…… 31

2.3. Рекомендації для керівників та психологів щодо підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог ……..... 39

Висновки до розділу 2…… 44

ВИСНОВКИ……..…….…….... 47

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..…….. 49

ДОДАТКИ ……... 53

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Актуальність дослідження психологічних методів підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог зумовлена тривалим впливом безпекових загроз на професійну, освітню та організаційну діяльність в Україні. Систематичні повітряні тривоги порушують звичний ритм роботи колективів, спричиняють емоційне напруження, підвищують рівень тривожності, дезорганізують комунікацію та ускладнюють процеси спільного прийняття рішень. За таких обставин командна взаємодія набуває особливого значення як чинник збереження функціональної стійкості групи, її адаптаційного потенціалу та здатності ефективно виконувати спільні завдання в умовах невизначеності й стресу. Особливої ваги набуває вивчення психологічних механізмів, які дають змогу підтримувати згуртованість, взаємодовіру, рольову узгодженість і емоційну стабільність учасників команди в ситуаціях постійного ризику.

Необхідність такого дослідження посилюється тим, що традиційні підходи до організації командної роботи переважно орієнтовані на відносно стабільні умови діяльності й не враховують специфіки повторюваних кризових переривань, пов’язаних із потребою негайного реагування на загрозу. У цьому контексті особливо важливими постають психологічні методи, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, кризової комунікації, взаємної підтримки, зниження напруження та відновлення групової працездатності після стресових подій. Наукове опрацювання цієї проблематики має не лише теоретичне, а й значне практичне значення, оскільки сприятиме розробленню ефективних рекомендацій для збереження продуктивності, психологічного благополуччя та соціальної єдності команд в умовах воєнних викликів.

Мета дослідження: теоретичне та емпіричне дослідження командної взаємодії; визначення шляхів організації ефективної командної взаємодії в умовах повітряних тривог

Завдання:

1. Проаналізувати зміст понять «команда» та «командна взаємодія» в психологічній літературі;

2. Розглянути концепції та підходи щодо проблеми формування ефективних команд;

3. Емпірично дослідити психологічні особливості міжособистісної взаємодії персоналу;

4. Розробити рекомендації для керівників та психологів щодо підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог.

Об'єкт дослідження: міжособистісна взаємодія персоналу організації.

Предмет дослідження: психологічні особливості командної взаємодії персоналу організації.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, систематизація та узагальнення наукової психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження; емпіричні: психодіагностичні методики (тест самооцінки стресостійкості С. Коухена, Г. Віллансона; методика В.Бойка «Труднощі у встановленні контактів»; опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф); систематизація та узагальнення якісних та кількісних даних дослідження; спостереження; анкетування; методи статистичної обробки даних (визначення статистичної достовірності розбіжностей за критерієм кутового перетворення Фішера).

Експериментальна база дослідження Вивчення особливостей стресостійкості здійснювалось в працівників організації ПП «Рулька Рітейл» (SMK Group), вибірка становила 45 осіб.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що підібрані психодіагностичні методики дослідження командної взаємодії можуть бути використані організаційними психологами з метою вивчення рівнів розвитку цього особистісного утворення; розроблені автором рекомендації щодо підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог можуть застосовуватися менеджерами та керівниками підприємств.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що:

- вперше досліджено особливості командної взаємодії в умовах повітряних тривог;
- подальшого розвитку набули психологічні уявлення про шляхи формування ефективних команд в умовах невизначеності;
- розширено уявлення про статеві відмінності міжособистісної взаємодії в умовах соціальної нестабільності, пов'язаної з військовим станом.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було представлено на Всеукраїнської науково-практичної конференції «Правові та соціально-психологічні аспекти регуляції поведінки особи в умовах воєнного стану» (10 березня 2026 року) на якій опубліковано наукові тези: Шарова К.В. Методи підтримки командної взаємодії в організації. Правові та соціально-психологічні аспекти регуляції поведінки особи в умовах воєнного стану: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (10 березня 2026 року). Білоцерківський інститут економіки та управління Університету «Україна»; за заг. ред. Т.І.Пономаренко, Біла Церква, 2026. С 126-127.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 44 найменування та 3 додатків. В тексті міститься 3 таблиці та 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ПОВІТРЯНИХ ТРИВОГ

1.1. Поняття «команда» та «командна взаємодія» в психологічній літературі

Поняття «команда» вперше набуло поширення у спортивному середовищі, де використовувалося як важливий елемент організації спільної діяльності та розподілу часу. Згодом сфера вживання цього терміна істотно розширилася, і сьогодні він активно застосовується в різних галузях суспільного та професійного життя. Загалом командою називають невелику групу людей, зазвичай від 3 до 12 осіб, яку об’єднує чітко окреслена мета, спільна спрямованість діяльності та інтенсивна взаємодія між її учасниками. Відповідно, командна робота розглядається як результативна, скоординована й продуктивна практична діяльність такої групи. Її також можна визначити як спільну цілеспрямовану діяльність фахівців, які взаємодіють на основі попередньо встановлених норм, правил і функціонального розподілу ролей [2: 6].

Глибше зрозуміти сутність командної роботи дає змогу виокремлення її основних характеристик. Насамперед ідеться про спільність діяльності: команда не є механічним поєднанням окремих індивідів, а становить цілісну, організовану систему, у якій кожен учасник доповнює інших. Не менш важливим є чітке позиціонування кожного члена команди: усі учасники орієнтуються в загальній ситуації, розуміють стратегічні цілі, мають визначене коло завдань і несуть відповідальність за їх виконання. Визначальною рисою виступає також комунікація, адже командна взаємодія ґрунтується на відкритості, чесності та готовності своєчасно розв’язувати суперечності ще на початкових етапах їх виникнення [24; 27]. Водночас команда функціонує як відносно автономна ланка в структурі організації:

вона має власні механізми взаємодії з керівництвом та іншими підрозділами, але внутрішні процеси її діяльності визначаються передусім самою групою. Ще однією ключовою ознакою є синергія, тобто такий ефект спільної праці, який якісно перевищує суму індивідуальних результатів окремих учасників [23].

Зазвичай команда створюється для досягнення конкретної, спільної та реально досяжної мети або для реалізації певного проєкту. Саме тому функції та сфери відповідальності її учасників розподіляються передусім відповідно до професійної компетентності, досвіду та наявних навичок, а не лише формально визначених повноважень, як це частіше буває в традиційному колективі. Такий підхід позитивно позначається на рівні мотивації учасників, який, як правило, є вищим, ніж у звичайних трудових групах, а також сприяє підвищенню загальної продуктивності [4]. Формування команди може відбуватися як у регламентований, так і у відносно спонтанний спосіб, що забезпечує гнучкість її складу не лише з професійного, а й з особистісного погляду [5].

Ефективність командної діяльності залежить не тільки від належної професійної підготовки учасників, а й від їхньої здатності вибудовувати якісну міжсуб’єктну взаємодію. Командна робота є специфічною формою реалізації завдань, оскільки успішність їх виконання значною мірою визначається внеском кожного учасника та характером координації спільних зусиль. У цьому контексті поняття взаємодії набуває особливого значення [26; 33]. Взаємодія трактується як процес безпосереднього або опосередкованого впливу соціальних об’єктів чи суб’єктів один на одного, внаслідок чого виникають взаємна зумовленість, зв’язок і взаємозалежність. Її головною особливістю є причинна обумовленість, за якої кожна сторона водночас виступає і причиною, і наслідком впливу іншої сторони, що визначає подальший розвиток об’єктів та їхніх структур. У психологічному значенні взаємодія охоплює не лише взаємний вплив людей, а й

безпосередню організацію їхніх спільних дій, завдяки чому група може реалізувати спільну діяльність [26].

Однією з найвідоміших теоретичних концепцій, що пояснює закономірності людської взаємодії в зарубіжній соціальній психології, є інтеракціонізм. У межах цього підходу взаємодія фактично ототожнюється з процесом взаємного впливу людей одне на одного, а сутність, походження та розвиток міжособистісних відносин і комунікації пояснюються саме виникненням та організацією таких впливів [25]. Соціальна взаємодія в інтеракціоністській традиції розглядається як «обмін символами», інтерпретація ситуацій та уявлень інших людей, а також конструювання власної поведінки на цій основі. Відтак зміст поняття взаємодії включає когнітивні, комунікативні та поведінкові компоненти. Активність особистості при цьому визначається її внутрішньою структурою та власними цілями, а взаємодія з іншими соціальними суб'єктами виступає засобом оптимізації досягнення цих цілей. Хоча інтеракціонізм певною мірою акцентує увагу на маніпулятивних аспектах взаємодії, цей акцент пом'якшується визнанням того, що у структурі особистості існують компоненти, які регулюють активність відповідно до соціальних норм [11].

У сучасній психологічній науці взаємодія тривалий час розглядалася переважно як міжособистісна взаємодія, що аналізується як складова ширшого феномена спілкування. Останнє охоплює обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії спільних дій, а також сприймання й розуміння іншої людини. Аналіз наукової літератури показує, що включення взаємодії до структури спілкування є наслідком реалізації методологічного принципу єдності діяльності й спілкування, а тлумачення цього поняття здійснюється через розкриття змісту спільної діяльності та опис способів поєднання індивідуальних зусиль у її конкретних формах [3].

Доцільно звернутися до більш вузького й найбільш уживаного в смисловому плані значення цього поняття, яке за своєю сутністю є близьким до поняття координації (від лат. «со» - спільно, «ordinatio» - упорядкування),

тобто до взаємопов’язаної та узгодженої діяльності різних суб’єктів. Аналіз наукових джерел, присвячених проблематиці командної взаємодії [2; 4; 5; 7; 9], засвідчує, що складність її психологічного вивчення полягає в наявності значної кількості описаних характеристик, ефектів, феноменів і результатів командної роботи. Водночас вони часто досліджуються з різних методологічних позицій, унаслідок чого знання про цей феномен мають фрагментарний характер, а їх практичне використання суттєво ускладнюється. Саме тому актуалізується потреба у виявленні більш загальних психологічних засад командної взаємодії, тобто тих універсальних компонентів, які забезпечують результативність командної роботи в різноманітних умовах.

На думку низки науковців, таким методологічним підходом може бути ціннісно-смисловий підхід, у межах якого досліджуються процеси динаміки смислової сфери учасників спільної розумової діяльності, а також вплив особливостей ціннісно-смислової сфери на перебіг командної взаємодії [2]. У такому розумінні команда постає не лише як форма організації праці чи соціально-психологічна структура, а і як смисловий простір, у межах якого формуються, передаються та осмислюються міжособистісні й позаособистісні значення.

До ключових ознак командної взаємодії належать наявність чіткої мети, орієнтація на конкретну діяльність або робоче завдання, активне спілкування учасників і спільна діяльність, спрямована на реалізацію поставленої мети [4; 29].

Отже, говорячи про командну взаємодію, доцільно мати на увазі не будь-яку форму групової активності, а лише ту спільну дію, що відбувається саме в межах команди, незалежно від рівня її сформованості та розвитку.

1.2.Стресостійкість фахівців як умова командної взаємодії в умовах повітряних тривог

Поняття «стресостійкість», як і категорія «подолання», уперше було введене Х. Хартманом у 1939 році в праці «Его-психологія і проблеми адаптації» [37]. На відміну від З. Фройда, який розглядав адаптацію людини до навколишнього світу переважно крізь призму розв'язання внутрішнього конфлікту, Х. Хартман використовував поняття «пристосування до реальності» та наголошував, що цей процес може відбуватися цілком «мирним» шляхом [22]. Описані в психоаналізі механізми психологічного захисту функціонують переважно несвідомо та спрямовані на збереження психіки від руйнівного впливу стресогенних чинників. Водночас поряд із ними існують і свідомі, конструктивні способи захисту та подолання надзвичайно складних життєвих обставин, які в науковій літературі зазвичай визначають як «стратегії подолання». Засновниками концепції копінг-стратегій вважаються Р. Лазарус і С. Фолкман, які трактували їх як способи опанування та регуляції взаємин людини з навколишнім середовищем. У праці «Психологічний стрес і процес його подолання» Р. Лазарус пов'язував подолання стресу з такими характеристиками, як життєздатність і стресостійкість [36].

Поняття «стресостійкість» тісно пов'язане з категорією «стрес». Одним із перших явище стресу почав системно досліджувати ендокринолог Г. Сельє на початку XX століття. Учений описав фізіологічну природу стресу та здійснив спробу сформувати власну теоретичну модель подолання стресового впливу. У книзі «Стрес без дистресу» Ганс Сельє визначав стрес як фізіологічну реакцію організму на фізичні, хімічні та органічні чинники. Його дослідження дали змогу обґрунтувати низку важливих положень. По-перше, всі біологічні організми мають вроджені механізми підтримання внутрішнього балансу або рівноваги функціонування своїх систем. Саме

процеси гомеостазу забезпечують збереження цієї внутрішньої рівноваги, а її підтримка є життєво необхідною умовою існування організму. По-друге, стресори, тобто сильні зовнішні подразники, порушують стан внутрішньої рівноваги. Незалежно від того, чи є вплив приємним або неприємним, організм відповідає на нього неспецифічним фізіологічним збудженням, яке має захисно-пристосувальний характер. По-третє, розвиток стресу та адаптація до нього відбуваються поетапно, а тривалість кожної стадії та перехід між ними залежать від рівня резистентності організму, сили та тривалості дії стресора. По-четверте, адаптаційні резерви організму не є безмежними, а їх виснаження може спричинити розвиток захворювання або навіть призвести до смерті [20].

Узагальнивши результати своїх досліджень, Г. Сельє дійшов висновку, що розвиток стресової реакції проходить через три послідовні стадії, які він об’єднав у поняття загального адаптаційного синдрому. Перша стадія виникає в момент початкової дії стресора і отримала назву стадії тривоги. Для неї характерними є зниження резистентності організму, а також порушення окремих соматичних і вегетативних функцій. Надалі організм активізує внутрішні резерви та запускає механізми саморегуляції й захисних процесів. У разі ефективності цих реакцій стан тривоги поступово зменшується, після чого організм повертається до звичного рівня функціонування. Саме на цій стадії долається більшість стресових впливів. Такі короткочасні стани зазвичай визначають як гострі реакції на стрес [18].

Війна постає потужним стресогенним чинником, що стає серйозним випробуванням для людини. У воєнних умовах особистість зазнає різкого зростання рівня тривожності, страху, агресії та інших негативних переживань. Першою реакцією на стрес, яку відчуває людина під час війни, є фізіологічна. Активується механізм «бий або тікай», що забезпечує підготовку організму до небезпеки. Не менш поширеним є емоційний прояв стресу, який виникає через сприйняття війни як загрози життю, здоров’ю та безпеці. Когнітивні прояви стресу можуть виявлятися у порушеннях уваги,

пам’яті, мислення та процесів ухвалення рішень. Соціальний аспект стресу проявляється у змінах взаємин із близькими, поведінки в суспільстві та рівня працездатності [19; 17].

О. Макарова та П. Червоний зазначають, що стрес є напруженим станом організму, тобто його неспецифічною реакцією на стресові обставини. Під впливом стресу людина переживає внутрішнє напруження, яке дозволяє швидко мобілізувати ресурси організму та долати труднощі. Однак інколи стрес набуває хронічного характеру, що призводить до стадії виснаження. Це, у свою чергу, може спричинити емоційне вигорання та розвиток психосоматичних розладів. Саме тому важливо володіти методами саморегуляції та відновлення для гармонізації фізичного і психоемоційного стану людини [14, с. 223].

В. Предко та О. Сомова підкреслюють, що війна як надзвичайна та екстремальна ситуація є об’єктивною причиною стресу, виступаючи тривалим і руйнівним зовнішнім подразником, для протидії якому людині часто бракує ресурсів. Такий довготривалий стрес чинить негативний вплив на організм, охоплюючи поведінкові, емоційні, когнітивні та фізіологічні аспекти, погіршує самопочуття і працездатність, підвищує дратівливість і знижує імунітет. Водночас умови, у яких перебувають українці, можуть істотно відрізнятися, тому рівень стресу серед різних груп населення також варіюється. Проте масове поширення хронічного стресу здатне спричинити проблеми не лише на індивідуальному, а й на суспільному рівні, впливаючи на функціонування соціуму загалом [19, с. 95].

Поряд із поняттям «психологічний стрес» у науковій літературі вживаються також терміни «емоційний» і «психоемоційний стрес». Різні науковці - соціологи, психологи, фізіологи та психіатри - по-різному інтерпретують це явище, що ускладнює формування єдиного визначення. Частина дослідників наголошує на тісному взаємозв’язку між стресом і емоціями, що й зумовило появу відповідних термінів [12; 21].

Поняття «емоційний стрес» охоплює як первинні емоційні та поведінкові реакції на екстремальні біологічні й соціальні впливи, так і фізіологічні механізми, що їх забезпечують. Зазвичай він пов’язаний із негативними афективними переживаннями, які супроводжують стрес і викликають небажані зміни в організмі. Водночас з’ясовано, що навіть значущі позитивні події можуть провокувати типові стресові реакції. Тому емоційний стрес розглядають як широкий спектр психічних станів, що включає як негативний, так і позитивний досвід [35; 39].

Представники різних галузей науки наголошують на важливості дослідження механізмів і наслідків емоційного стресу. Зокрема, А. М. Вейн ще понад двадцять років тому підкреслював, що більшість хронічних захворювань сучасності пов’язані саме з емоційним стресом - як гострим, так і тривалим [32].

Поняття «психологічний» і «емоційний» стрес є близькими, проте не тотожними. Емоційний стрес властивий як людям, так і тваринам, тоді як психологічний притаманний лише людині з розвиненою психікою. Емоційний стрес супроводжується яскравими емоційними реакціями, тоді як психологічний включає когнітивний компонент – аналіз ситуації, оцінку ресурсів і прогнозування майбутнього. У зв’язку з цим фізіологи частіше використовують термін «емоційний стрес», а психологи – «психологічний стрес» [28; 31].

Існує низка чинників, що впливають на здатність людини регулювати емоції та долати стрес. Їх умовно поділяють на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх належать особистісні риси, когнітивні здібності та емоційний інтелект. Такі якості, як стійкість, оптимізм і віра у власну ефективність, позитивно впливають на емоційну регуляцію та подолання труднощів. Когнітивні навички – вирішення проблем, контроль уваги, гнучкість мислення - також відіграють важливу роль. До зовнішніх чинників відносять соціальну підтримку, доступ до ресурсів і вплив середовища. Підтримка з боку родини, друзів або спільноти сприяє кращому подоланню стресу, а

наявність ресурсів, таких як фінансова стабільність, освіта та медична допомога, пом’якшує його негативні наслідки. Натомість несприятливі умови, зокрема насильство чи дискримінація, можуть ускладнювати емоційну регуляцію [10; 15].

Вагомий внесок у дослідження стресу зробив Лазарус, запропонувавши концепцію когнітивної оцінки. Вона описує процес, за допомогою якого люди інтерпретують стресові події, оцінюючи рівень загрози та власні можливості впоратися з нею. Саме ця оцінка визначає подальшу емоційну реакцію, яка може бути як адаптивною, так і дезадаптивною [36]. Крім того, Лазарус розробив поняття копінг-стратегій - способів подолання стресу. Він виокремив два основні типи: проблемно-орієнтований, що передбачає активні дії для вирішення ситуації, та емоційно-орієнтований, спрямований на регуляцію власних переживань [28; 36]. Його підхід підкреслює значення когнітивних процесів і стратегій подолання у регуляції емоцій .

Гросс, у свою чергу, виділив дві групи стратегій регуляції емоцій: ті, що спрямовані на попередження емоційної реакції, і ті, що спрямовані на її зміну. Перші передбачають зміну ситуації або контексту, другі – безпосередню модифікацію емоційної відповіді [35]. Однією з найефективніших стратегій є когнітивна переоцінка – зміна інтерпретації ситуації з метою трансформації емоцій. Дослідження Гросса також показали, що різні стратегії пов’язані з різними нейронними механізмами, а їх ефективність залежить від контексту та індивідуальних особливостей.

Д. Гоулман – психолог і науковий популяризатор – досліджував роль емоційного інтелекту у подоланні стресу. Він вважав, що здатність розпізнавати, розуміти й контролювати власні емоції, а також емоції інших, є ключовою для ефективної адаптації. До основних складових емоційного інтелекту він відніс самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички. Самосвідомість передбачає розуміння власних емоцій, саморегуляція – контроль над ними, мотивація – використання емоцій для досягнення цілей, емпатія – здатність співпереживати, а соціальні навички –

ефективну взаємодію з іншими. Загалом дослідження Гоулмана підкреслюють важливість розвитку цих умінь для успішного подолання стресу та адаптивної поведінки

У науковій літературі спостерігається неоднозначність поглядів щодо особливостей стресостійкості чоловіків і жінок. Так, Д Голман вважає, що гендерні відмінності не відіграють істотної ролі в емоційній сфері [30]. Водночас О. Макарова розглядають гендер як важливий чинник стресостійкості, підкреслюючи специфічну вразливість і відмінності у стратегіях подолання стресу [14]. За результатами дослідження Н. Гурме встановлено, що загальний рівень емоційності у чоловіків і жінок є приблизно однаковим, однак жінки демонструють вищий рівень емоційного інтелекту. Водночас чоловікам більшою мірою притаманні такі риси, як прагнення до самореалізації, здатність відстоювати власні переконання, ефективно протидіяти стресу, контролювати емоції та адаптуватися до змін. Автор зазначає, що у жінок емоційний інтелект тісніше пов’язаний із когнітивним осмисленням власних переживань, тоді як у чоловіків – із якістю міжособистісних взаємин, особливо на ранніх етапах розвитку [34]. Деякі дослідження також свідчать, що жінки можуть мати нижчий рівень стресостійкості порівняно з чоловіками, що пояснюється особливостями функціонування їхньої нервової системи при впливі інтенсивних подразників.

Окремі науковці припускають, що відмінності у стресостійкості зумовлені специфікою реакцій на стресові фактори. У жінок частіше спостерігаються емоційні порушення, які водночас менше позначаються на фізичному здоров’ї, тоді як у чоловіків частіше виникають соматичні ускладнення. Багато дослідників підкреслюють, що жіночий організм характеризується вищим рівнем адаптації до стресових впливів і рідше зазнає соматичних наслідків, ніж чоловічий, особливо у випадках гострого та хронічного стресу [1; 10].

Останнім часом у психології значна увага приділяється поняттю психологічного благополуччя як важливій передумові стресостійкості особистості. При аналізі суб'єктивного благополуччя ключове значення має відповідність між актуальними потребами людини та її уявленнями про можливості їх задоволення. Інакше кажучи, сфера потреб тісно пов'язана із самосвідомістю. Можна припустити, що поєднання високих потреб із низькою оцінкою власних можливостей їх реалізації спричиняє внутрішній дискомфорт, тоді як протилежне співвідношення сприяє відчуттю благополуччя. Таким чином, простежується взаємозв'язок між актуалізацією потреб і усвідомленням рівня їх задоволення.

Рівень задоволення потреб визначає ступінь психологічного благополуччя особистості. Виділяють кілька рівнів потреб: 1) базові (біологічні), 2) соціальні, що формуються під впливом суспільства і включають прагнення до належності, любові, поваги та підтримки, 3) ідеальні, пов'язані з осмисленням світу, власного місця в ньому, а також із пошуком сенсу життя. До останніх належить як засвоєння культурних цінностей, так і створення нових [15; 23; 24]. Такий підхід узгоджується з концепцією А. Маслоу, який розглядав самоактуалізацію як вершину ієрархії потреб. У цій моделі потреби розташовані ієрархічно: від біогенних і психофізіологічних до соціальних, вищих і так званих метапотреб. Когнітивний компонент благополуччя пов'язаний зі здатністю людини формувати цілісне та узгоджене уявлення про світ і власну життєву ситуацію. Порушення цієї узгодженості може виникати через суперечливу або недостатню інформацію, а також невизначеність обставин. Емоційний компонент благополуччя відображає переживання, що виникають у процесі діяльності, і залежить від її успішності. Дисбаланс у будь-якій сфері особистості може призвести до емоційного дискомфорту, а емоційний дистрес часто сигналізує про проблеми в різних аспектах життєдіяльності [24].

Психологічне благополуччя залежить від наявності чітких життєвих цілей, результативності діяльності, а також ресурсів і умов для їх досягнення. Неблагополуччя виникає в ситуаціях фрустрації, одноманітності діяльності та інших несприятливих обставин. Важливу роль відіграють міжособистісні стосунки: сприятливе соціальне середовище забезпечує можливості для спілкування, отримання позитивних емоцій і задоволення потреби в емоційній підтримці. Натомість соціальна ізоляція та напруженість у взаєминах руйнують відчуття благополуччя [15; 27]. Рефлексія життєвих обставин, оцінка власних можливостей і рівня домагань, а також функціонування механізмів самосвідомості впливають на показники суб'єктивного благополуччя. Очевидно, що у людей із різним рівнем домагань і самооцінки цей показник суттєво відрізняється: чим вищі домагання за обмежених можливостей їх реалізації, тим нижчий рівень благополуччя, і навпаки – ширші можливості сприяють його підвищенню [15; 19]. Сучасні дослідження також підкреслюють, що суб'єктивне благополуччя визначається не лише фізичним і психічним станом людини, а й морально-духовним кліматом соціального середовища.

1.3.Формування ефективних команд в умовах невизначеності

З кожним роком результативне формування команд набуває дедалі більшого значення для забезпечення зростання продуктивності в сучасному бізнесі, посилення інноваційного потенціалу та підвищення конкурентоспроможності компаній. У сучасних умовах здатність створювати команди та ефективно ними управляти перетворюється на один із ключових чинників успіху бізнесу в динамічному й мінливому середовищі. Проблематика розроблення нових теоретичних підходів, моделей і інструментів управління командами безпосередньо пов'язана з потребою глибшого вивчення засад командної роботи, яка становить невід'ємну складову багатьох проєктів [3; 5]. Саме це зумовлює необхідність пошуку

дієвих способів формування, організації та управління командами. Із посиленням різноманітності та складності сучасних ринків під впливом глобалізаційних процесів зростає потреба у виявленні та розробленні нових ефективних підходів до управління децентралізованими й віддаленими командами. Це формує запит на створення інноваційних методів та інструментів управління розвитком людського капіталу, у межах якого вагоме місце посідає взаємодія представників різних поколінь працівників у командному середовищі. Поєднання різного професійного досвіду та відмінних ціннісних орієнтацій членів команди породжує нові виклики й актуалізує потребу застосування адаптивних підходів до командного управління [4].

Для розроблення методів формування ефективних команд важливим є розв'язання низки завдань, серед яких: вивчення нормативно-правового поля, що визначає засади управління людським капіталом в Україні та світі; дослідження концептуальних підходів до формування ефективних команд; аналіз і класифікація методів та інструментів виявлення, розвитку й утримання талантів на різних рівнях організації; формулювання універсальних положень щодо адаптації інструментів управління персоналом до умов воєнного стану, зокрема принципів побудови програм розвитку лідерства і практик талант-менеджменту, що сприяють залученню, розвитку й утриманню ключових працівників з урахуванням культурних і ціннісних характеристик персоналу; а також визначення шляхів формування організаційної культури, цінностей та етики з метою залучення і збереження талантів та виховання лідерів як результативних менеджерів команди [24; 35; 40].

Розвиткові теоретико-методологічних засад управління персоналом, а також моделей і інструментів формування команд присвячено праці багатьох відомих сучасних дослідників як в Україні, так і за її межами. Серед науковців, чиї роботи зробили вагомий внесок у створення нових теоретичних підходів і практичних рекомендацій для керівників компаній та

HR-фахівців, доцільно виокремити таких учених, як М.Армстронг [28], Бас [29], Р.Бойаціс [30], М.Бублик [31], Д.Віттен [41], Р.Катенбас [38], А.Завербний [44]та ін.

Вивчення й аналіз зазначених наукових праць, присвячених складній проблемі створення та ефективного управління командами, дають підстави стверджувати, що нині все ще недостатньо розв'язаною складовою загальної проблеми залишається пошук способів формування, організації та управління різними типами команд, серед яких особливо новими й недостатньо дослідженими є децентралізовані та віддалені команди. Так само недостатньо уваги приділено вивченню функціонування команд, учасники яких мають кардинально різний, відмінний один від одного досвід і цінності. Це зумовлює необхідність ґрунтовних наукових досліджень у цьому напрямі, зокрема потребу розроблення нових методів і стратегій розвитку внутрішніх талантів, а також підготовки ефективних лідерів, здатних очолювати й формувати такі команди [31; 44].

М. Армстронг розглядає процес управління персоналом у стратегічній площині, застосовуючи до нього водночас системний, функціональний і процесний підходи та поєднуючи в межах системи управління персоналом такий комплекс інструментів, як підбір кадрів, мотивація працівників, підвищення їхньої кваліфікації та управління кар'єрним розвитком, що забезпечують результат у довгостроковій перспективі [28].

На думку авторів, в управлінні людським капіталом важливу роль відіграє емоційний інтелект, потенціал якого зосереджується у первинному лідерстві, що дає змогу ефективно формувати емоційний клімат як команди, так і компанії загалом, а також управляти емоціями працівників для ухвалення більш якісних управлінських рішень [30]. У низці праць М.Бублик [31] обґрунтовано, що джерелом соціально-економічних втрат і навіть збитків у компаніях виступає низький рівень розвитку людського капіталу, спричинений відсутністю зацікавленості з боку керівництва українських підприємств у впровадженні сучасних інструментів управління персоналом

та інвестуванні у власних працівників. Це істотно звужує можливості сталого розвитку організацій і знижує рівень ефективності управління підприємствами. Унаслідок тенденції до скорочення інвестицій у людський капітал у більшості компаній вагомих збитків зазнає й національна економіка загалом. Особливої гостроти ця проблема набула в умовах російсько-української війни [4; 11].

Фундаментальні дослідження Д.Віттена, який є фахівцем у галузі менеджменту та організаційної поведінки, сформували систему практичних рекомендацій щодо управління персоналом і розвитку управлінських навичок. На його думку, управлінські навички є тим сприятливим підґрунтям, на якому успішно реалізуються різноманітні стратегії управління персоналом, запроваджуються ефективні практики, інструменти та методи управління кадрами, а особистісні якості працівника й стиль керівництва сприяють досягненню високих результатів у компаніях. Д.Віттен доводить, що саме управлінські навички є тими базовими елементами, на яких вибудовується ефективне управління, оскільки їх розвиток, на відміну від стилів керівництва, технік управління чи різних стратегій, забезпечує практичне втілення цих стилів, прийомів, технік і стратегій розвитку компаній. У праці А. Завербний автори досліджують рольову диференціацію лідерських знань та інструменти її оцінювання, що виступає важливим складником теорії управління командами та розвитку лідерського потенціалу працівників [41; 44].

Серед підходів, які використовуються для створення різних типів команд і сприяють досягненню різних цілей залежно від потреб організації та контексту діяльності компанії, виокремлюють сім основних: рольовий, синергетичний, особистісний, інноваційний, гнучкий, орієнтований на людей та орієнтований на завдання [43].

Вибір відповідного підходу має здійснюватися з урахуванням специфіки організації та тих завдань, які перед нею постають. Так, рольовий підхід зосереджується на чіткому розподілі ролей і відповідальності між

членами команди, де кожен учасник виконує визначену функцію, що сприяє результативному виконанню завдань і досягненню поставленої мети. У межах особистісного підходу увага акцентується на індивідуальних особливостях кожного члена команди, його навичках, здібностях і характеристиках з метою забезпечення гармонійної співпраці та взаємної підтримки між усіма учасниками. Застосування синергетичного підходу передбачає формування команд, орієнтованих на виникнення синергії у вигляді такої співпраці, яка перевищує суму індивідуальних зусиль, оскільки команда функціонує як єдине ціле, що, своєю чергою, сприяє підвищенню продуктивності та креативності. У межах підходу, орієнтованого на завдання, головний акцент робиться на виконанні завдань та досягненні цілей, а членів команди об’єднує спільна ідея досягнення конкретного результату. У людиноорієнтованому підході визначальною є міжособистісна взаємодія, яка забезпечує розвиток взаєморозуміння, довіри та емоційної пов’язаності між учасниками команди [2; 6; 30].

Останніми роками дедалі більшої популярності набуває інноваційний підхід, за якого під час формування команд береться до уваги здатність кожного учасника генерувати новаторські ідеї та реалізовувати інноваційні проєкти. Значна кількість дослідників вважає найбільш універсальним саме гнучкий підхід і рекомендує застосовувати його з метою адаптації до динамічних змін у зовнішньому середовищі та виникнення несподіваних внутрішніх потреб усередині команди. Цей підхід забезпечує високий рівень мобільності та адаптивності під час створення команд в екстремальних умовах, у періоди воєнного стану та інших кризових обставин діяльності компаній. Як приклад, такий підхід останнім часом є особливо актуальним для українських підприємств у ситуації вимушеної релокації через військові дії або в умовах руйнування частини виробничих потужностей унаслідок бомбардувань чи артилерійських обстрілів міст і сіл України з боку агресора [26].

Найбільш відомим і таким, що найчастіше застосовується, на думку авторів, є підхід, орієнтований на завдання, у межах якого традиційно формулюються чіткі цілі як для команди загалом, так і для окремих її учасників, систематично розподіляються завдання відповідно до спеціальностей і навичок кожного члена команди, а також здійснюється постійний моніторинг їх виконання та, за потреби, своєчасне коригування планів.

З року в рік дедалі ширшого поширення набуває і підхід, орієнтований на людей, або, як його ще називають дослідники, людиноцентрований підхід. До засобів, що забезпечують формування успішних і результативних команд, у межах цього підходу відносять навчання та розвиток працівників, підвищення рівня їхньої задоволеності працею та цілеспрямовану роботу над зміцненням командного духу. Для створення ефективної команди важливо забезпечити професійне навчання персоналу, розвиток комунікативних умінь, формування лідерських якостей і налагодження співпраці між працівниками. З цією метою в команді підтримується атмосфера задоволеності від спільної роботи, формується позитивний психологічний клімат для залучення та утримання талановитих працівників, посилення командного духу, розвитку взаємної підтримки та поглиблення співпраці між усіма її учасниками [19].

Висновки до розділу 1

Узагальнення теоретичних підходів до дослідження командної взаємодії в умовах повітряних тривог дозволяє сформулювати низку важливих висновків. Насамперед встановлено, що поняття «команда» у психологічній літературі розглядається як згуртована група людей, об’єднаних спільною метою, цінностями та відповідальністю за результат діяльності, тоді як «командна взаємодія» визначається як узгоджена система

міжособистісних відносин і дій, спрямованих на досягнення спільного результату. Ефективність командної взаємодії значною мірою залежить від рівня довіри, комунікації, розподілу ролей та здатності до координації в умовах змінного середовища.

Важливим чинником забезпечення результативної командної взаємодії в екстремальних умовах є стресостійкість фахівців. Теоретичний аналіз засвідчив, що стресостійкість виступає інтегративною характеристикою особистості, яка включає емоційну стабільність, здатність до саморегуляції, адаптивність і ефективне подолання стресових ситуацій. В умовах повітряних тривог вона набуває особливого значення, оскільки дозволяє працівникам зберігати працездатність, приймати виважені рішення та підтримувати ефективну взаємодію з іншими членами команди. Недостатній рівень стресостійкості може призводити до дезорганізації діяльності, зниження продуктивності та погіршення психологічного клімату в колективі.

Окрему увагу приділено особливостям формування ефективних команд в умовах невизначеності, що є характерною ознакою ситуацій, пов’язаних із повітряними тривогами. Встановлено, що в таких умовах особливого значення набувають гнучкість організаційної структури, чіткість комунікації, наявність лідерства, здатність до швидкого прийняття рішень і взаємопідтримка між членами команди. Ефективні команди характеризуються високим рівнем згуртованості, адаптивністю та готовністю до дій у нестандартних ситуаціях.

Таким чином, теоретичний аналіз засвідчує, що успішність командної взаємодії в умовах повітряних тривог визначається поєднанням індивідуальних (стресостійкість, емоційна регуляція) та групових (комунікація, згуртованість, лідерство) чинників, що зумовлює необхідність комплексного підходу до їх розвитку.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ПОВІТРЯНИХ ТРИВОГ

2.1.Організація та методики дослідження психологічних особливостей командної взаємодії

Дослідження особливостей командної взаємодії персоналу в умовах повітряних тривог здійснювалося у кілька взаємопов'язаних етапів, що забезпечили комплексний аналіз психологічних і поведінкових характеристик працівників у стресових умовах професійної діяльності. На підготовчому етапі було визначено мету, завдання та програму дослідження, здійснено добір психодіагностичного інструментарію, який відповідає поставленим цілям, а також сформовано вибірку респондентів. Особлива увага приділялася забезпеченню добровільності участі, анонімності та конфіденційності отриманих даних, що сприяло підвищенню достовірності результатів.

На емпіричному етапі проводився безпосередній збір даних із використанням комплексу взаємодоповнювальних методик. Зокрема, авторська анкета «Командна взаємодія персоналу в умовах повітряних тривог» була спрямована на виявлення суб'єктивної оцінки респондентами рівня стресу, обізнаності щодо алгоритмів дій, узгодженості командної взаємодії, ефективності діяльності після завершення тривоги та навичок психологічного відновлення. Інструментарій включає п'ять запитань, кожне з яких оцінюється за п'ятибальною шкалою, де значення від 1 до 5 відображають градацію від дуже низького до дуже високого рівня відповідного показника.

Анкета містила такі запитання:

1. Оцініть від 1 до 5 ваш рівень стресу під час повітряної тривоги.

2. Оцініть від 1 до 5 вашу обізнаність щодо алгоритму дій під час повітряної тривоги.

3. Оцініть від 1 до 5 узгодженість у взаємодії персоналу під час повітряної тривоги.

4. Оцініть від 1 до 5 ваш рівень ефективності роботи після завершення повітряної тривоги.

5. Оцініть від 1 до 5 свої навички психологічного відновлення в стресовій ситуації.

Для дослідження особливостей стресостійкості було застосовано тест самооцінки стресостійкості, розроблений С. Коухеном та Г. Віллансоном [8]. Опитувальник містить 10 запитань, що спрямовані на оцінювання респондентом власної здатності долати проблемні ситуації, особливостей психоемоційного стану, а також уміння контролювати прояви гніву й роздратування. Учасникам дослідження пропонується обрати один із варіантів відповіді: «ніколи» та «майже ніколи», «іноді» та «доволі часто», «дуже часто». Кожен варіант відповіді оцінюється відповідною кількістю балів у межах від 0 до 4. За підсумками обробки результатів визначається рівень стресостійкості респондента, який може бути інтерпретований як дуже низький, низький, середній (задовільний) або високий.

Для визначення характеру труднощів в емоційному спілкуванні було використано методику В. Бойка «Труднощі у встановленні контактів» [13]. Зазначена методика включає 25 запитань і дає змогу виявити ступінь вираженості таких характеристик, як невміння керувати емоціями, неадекватний емоційний прояв, негнучкість емоційного реагування, домінування негативних емоцій, а також небажання зближуватися з іншими людьми. Відповідно до ключа здійснюється підрахунок балів за кожним із визначених критеріїв, після чого встановлюється, які саме труднощі є найбільш вираженими у конкретного респондента.

Для вивчення особливостей сприйняття досліджуваними міжособистісної взаємодії в колективі було використано шкалу «Позитивні

відносини з оточуючими» з опитувальника «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф [16]. Опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» був розроблений К. Ріфф у межах евдемоністичного підходу до розуміння особистісного благополуччя на основі наукових ідей М. Яходи. Методика базується на багатовимірній моделі психологічного благополуччя, що охоплює шість взаємопов'язаних складників: самоприйняття, позитивні взаємини з оточуючими, автономію, управління середовищем, наявність життєвих цілей та особистісне зростання. На основі цієї моделі було створено психодіагностичний інструментарій, відомий як «Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф», що широко застосовується в психологічних дослідженнях і практичній діяльності. Адаптований україномовний варіант опитувальника був розроблений М. М. Лепешинським у 2007 році відповідно до стандартних процедур адаптації психодіагностичних методик. Методика складається з шести шкал, кожна з яких містить по 14 тверджень, розміщених у змішаному порядку. Респонденти мають оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за шестибальною шкалою. У процесі обробки результатів відповіді на зворотні твердження реверсуються, після чого обчислюється сумарний показник за кожною шкалою. У межах цього дослідження використовується шкала «Позитивні відносини з іншими», яка дає змогу оцінити здатність особистості встановлювати довірливі міжособистісні зв'язки, виявляти емпатію, турботу та підтримку у взаємодії з оточуючими

На етапі обробки та аналізу результатів здійснювалася кількісна та якісна інтерпретація отриманих даних. На завершальному етапі було здійснено узагальнення результатів дослідження та формулювання висновків. Отримані дані стали підґрунтям для визначення основних тенденцій у функціонуванні командної взаємодії в екстремальних умовах, а також для розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення рівня стресостійкості, оптимізації міжособистісної взаємодії та покращення психологічного благополуччя персоналу.

Вивчення особливостей командної взаємодії здійснювалось в персоналом організації організації ПП «Рулька Рітейл»(SMK Group), вибірка становила 45 осіб, з них 26 чоловіків та 19 жінок. Підрахунок статистично значущих відмінностей здійснювався за коефіцієнтом кутового перетворення Фішера.

2.2.Аналіз результатів дослідження командної взаємодії

З метою комплексного вивчення психологічного стану працівників, рівня їхньої обізнаності щодо алгоритмів дій у надзвичайних ситуаціях, особливостей командної взаємодії ми використали авторську анкету «Командна взаємодія персоналу в умовах повітряних тривог» . Аналіз результатів анкетування засвідчив, що рівень стресу під час повітряних тривог характеризується помірно підвищеними значеннями: середній показник становить 3,44 бала. При цьому майже половина респондентів оцінила власний рівень стресу як високий або дуже високий, що вказує на значне психоемоційне навантаження в умовах загрози. Водночас рівень обізнаності працівників щодо алгоритмів дій під час повітряних тривог виявився відносно високим і досяг середнього значення 3,80 бала, що свідчить про достатню підготовленість персоналу до реагування на надзвичайні ситуації та наявність базових знань щодо безпечної поведінки.

Оцінка узгодженості командної взаємодії продемонструвала середній рівень (3,40 бала), що вказує на загалом задовільну, однак недостатньо стабільну координацію дій між працівниками. Частина респондентів відзначає труднощі у взаємодії, що може негативно впливати на ефективність організаційних процесів під час тривоги. Показники ефективності роботи після завершення повітряної тривоги виявилися нижчими (середнє значення 3,18 бала), що свідчить про певне зниження продуктивності діяльності внаслідок пережитого стресу та потребу в додатковому часі для відновлення

працездатності. Найнижчі результати зафіксовано щодо навичок психологічного відновлення (3,09 бала), що відображає недостатній рівень сформованості механізмів саморегуляції та подолання стресу у значної частини працівників.

Узагальнюючи отримані дані, можна констатувати, що, попри достатній рівень обізнаності персоналу щодо алгоритмів дій у надзвичайних ситуаціях, наявний підвищений рівень стресу та недостатньо розвинені навички психологічного відновлення негативно впливають на ефективність професійної діяльності після повітряних тривог. Крім того, командна взаємодія потребує подальшого вдосконалення, зокрема через розвиток узгодженості дій та підвищення рівня комунікації в кризових умовах. Отримані результати свідчать про доцільність впровадження заходів, спрямованих на підвищення психологічної стійкості персоналу, удосконалення командної роботи та формування ефективних стратегій відновлення після стресових ситуацій

Дослідження особливостей стресостійкості проводилось за допомогою тесту самооцінки стресостійкості, розробленого С. Коухеном та Г. Віллансоном. Результати загальної вибірки представлені на рис. 2.1.

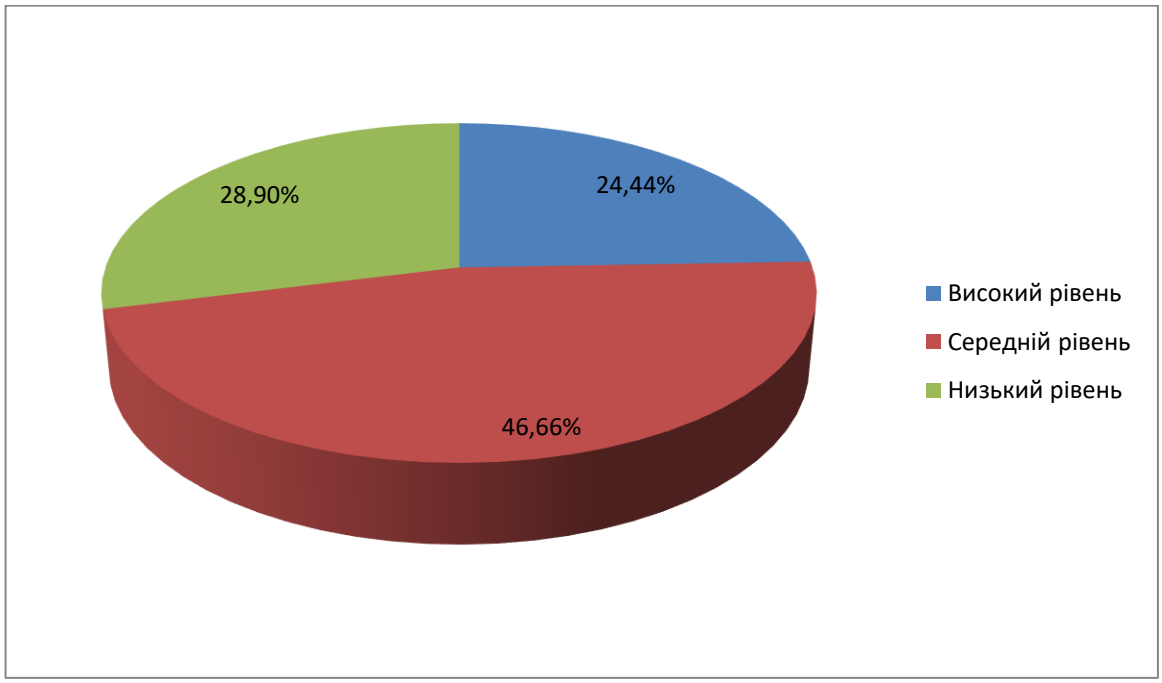

Рис. 2.1. Рівні стресостійкості персоналу

Як засвідчують дані рис. 2.1, у загальній вибірці найбільшу частку становлять респонденти із середнім рівнем стресостійкості (46,66%). Досліджувані цієї групи характеризуються достатнім рівнем самоконтролю та здатністю зберігати відносний спокій і самовладання в незвичних обставинах. Разом із тим вони є дещо більш уразливими та менш упевненими в собі в критичних ситуаціях, хоча загалом зберігають оптимістичне ставлення до власних можливостей долати труднощі. Частка досліджуваних, у яких було зафіксовано високий рівень стресостійкості, становить 24,44%. Це вказує на властиві їм виражену активність, розвинений самоконтроль, розсудливість і позитивну налаштованість щодо проблемних ситуацій, що виникають. Такі працівники здатні ефективно долати труднощі, зберігаючи психоемоційну рівновагу без істотної шкоди для психічного здоров'я. Низький рівень стресостійкості виявлено у 28,90% респондентів. Для цієї групи характерні невпевненість у собі, недостатня раціональність поведінки в умовах стресу, схильність до дратівливості, помітне зниження працездатності, швидка втомлюваність, підвищена напруженість, тривожність та вразливість навіть до незначних впливів і невдач.

Таблиця 2.1

Рівні вияву стресостійкості персоналу

N=45

Рівні стресостійкості	Чоловіки		Жінки		**φ**
	Абс.	%	Абс.	%	
Високий	8	30,76	3	15,79	-
Середній	9	34,62	12	63,15	1,919
Низький	9	34,62	4	20,71	-
Дуже низький	-	-	-	-	-
Всього	26	100	19	100	-

$p \leq 0,05$

φ – коефіцієнт кутового перетворення Фішера при порівнянні показників 1 і 2 групи.

Аналіз результатів дослідження рівнів стресостійкості персоналу засвідчив наявність певних гендерних відмінностей у розподілі показників. У групі чоловіків високий рівень стресостійкості виявлено у 8 осіб, що становить 30,76% вибірки. Середній рівень зафіксовано у 9 респондентів (34,62%), і така сама кількість чоловіків (34,62%) продемонструвала низький рівень стресостійкості. Дуже низький рівень у цій групі не виявлено.

У групі жінок високий рівень стресостійкості встановлено у 3 осіб, що становить 15,79%. Найбільша частка респонденток характеризується середнім рівнем стресостійкості – 12 осіб, або 63,15%. Низький рівень виявлено у 4 жінок, що становить 20,71% вибірки. Дуже низький рівень, як і в групі чоловіків, не зафіксовано.

Отримані дані свідчать, що серед жінок переважає середній рівень стресостійкості, тоді як у чоловіків показники середнього і низького рівнів представлені однаковою мірою. Крім того, частка чоловіків із високим рівнем стресостійкості є вищою порівняно з жінками. Водночас у жінок значно частіше, ніж у чоловіків, виявляється саме середній рівень стресостійкості.

Статистично значущу різницю між групами встановлено за показником середнього рівня стресостійкості ($\varphi = 1{,}919$ при $p \leq 0{,}05$), що свідчить про достовірно більшу представленість цього рівня серед жінок порівняно з чоловіками. За іншими рівнями стресостійкості статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено. Загалом результати дають підстави стверджувати, що для жінок більш характерним є середній рівень стресостійкості, тоді як у чоловіків розподіл показників є більш рівномірним між високим, середнім і низьким рівнями.

Для визначення характеру труднощів в емоційному спілкуванні було використано методику В. Бойка «Труднощі у встановленні контактів». Результати представлені на рис. 2.2.

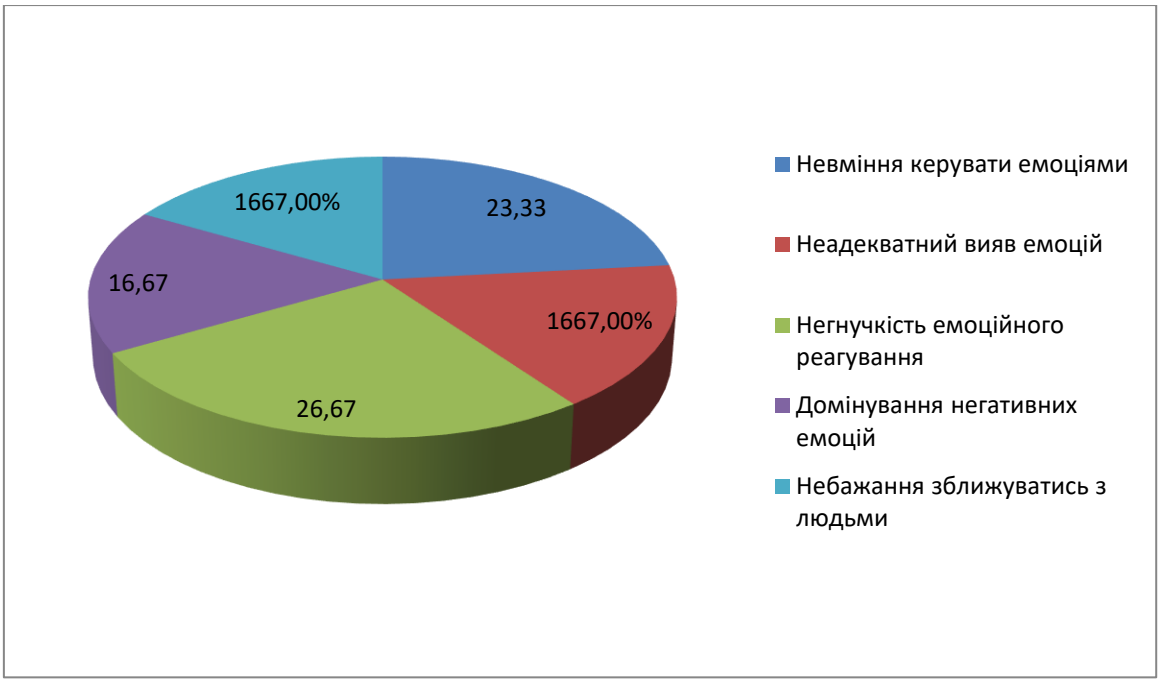

Рис. 2.2. Дослідження характеру труднощів в емоційному спілкуванні персоналу

Частка респондентів, у яких домінує невміння керувати власними емоціями, становить 23,33%. Такі працівники вирізняються недостатньою сформованістю механізмів емоційної саморегуляції, що проявляється у схильності до імпульсивних реакцій, різких коливань настрою та нездатності змінювати емоційний стан відповідно до вимог конкретної ситуації. Подібні особи нерідко втрачають контроль над силою емоційних проявів, унаслідок чого їхні реакції можуть бути надмірними або передчасними, а інколи й такими, що не узгоджуються з особистими цілями чи соціальними нормами. Вони легко потрапляють під вплив афективних станів, зокрема гніву, образи або тривоги, а також можуть мати труднощі з відновленням емоційної рівноваги після пережитих стресових подій.

Неадекватність вираження емоцій як чинник труднощів у взаємодії виявлено у 16,67% працівників. Це свідчить про порушення відповідності між внутрішнім емоційним переживанням і його зовнішнім виявом. Така особливість може проявлятися як у формі гіперекспресивності, коли навіть незначні події супроводжуються надмірно сильними емоційними реакціями, так і у формі гіпоекспресивності, за якої інтенсивні внутрішні переживання

майже не мають зовнішнього прояву. Подібна невідповідність нерідко зумовлює нерозуміння з боку оточення та створює комунікативні бар'єри. Невідповідна або суперечлива невербальна поведінка таких осіб може провокувати конфліктні ситуації або знижувати рівень довіри в міжособистісних взаєминах.

Особа з негнучким емоційним реагуванням характеризується інертністю та стереотипністю емоційних реакцій, що знижує її здатність ефективно адаптуватися до нових умов. Вона схильна зберігати один і той самий емоційний стан навіть за зміни обставин, що ускладнює сприйняття нових соціальних сигналів і своєчасне коригування поведінки. У взаємодії з іншими така людина може справляти враження закритої, байдужої або надмірно зосередженої на власних переживаннях, що іноді сприймається як емоційна холодність чи відстороненість. Кількість респондентів із такими особливостями становить 26,67%.

Працівників, у яких домінують негативні переживання, виявлено 16,67%. Зазвичай їм притаманне переважання тривожних, песимістичних і фрустраційних станів у загальному емоційному фоні. Такі особи нерідко схильні до когнітивних викривлень, які посилюють негативне сприйняття подій навіть тоді, коли ситуація має позитивні аспекти. У них може формуватися підвищена чутливість до можливих загроз і невдач, тоді як досягнення, успіхи або позитивний досвід знецінюються чи швидко витісняються. Подібна емоційна налаштованість позначається на міжособистісному спілкуванні, знижує рівень довіри та готовність до співпраці, а також підвищує ризик розвитку емоційного вигорання у професійній діяльності.

Небажання зближуватися з людьми виявлено у 16,67% респондентів, що свідчить про тенденцію до уникнення глибоких емоційних контактів і підтримання переважно формальних або поверхневих стосунків. Причинами цього можуть бути негативний соціальний досвід, страх відторгнення або втрата довіри до інших. Такі особи схильні утримувати емоційну дистанцію,

обмежуючи прояви вразливості та особистісної відкритості. Вони можуть демонструвати зовнішню самодостатність і незалежність, однак водночас переживати внутрішню ізоляцію та дефіцит емоційної підтримки. У колективі така поведінка іноді сприймається як відстороненість або байдужість, хоча насправді подібне уникання нерідко має захисний характер.

Усі зазначені особливості емоційної сфери істотно впливають на ефективність соціальної взаємодії та психологічне благополуччя особистості. Нездатність до регуляції емоцій, неадекватність емоційної експресії, негнучкість емоційного реагування, переважання негативних переживань і небажання встановлювати близькі контакти формують ризики виникнення міжособистісних конфліктів, зниження професійної результативності та розвитку емоційного виснаження. Усвідомлення цих особливостей і їх цілеспрямована корекція можуть суттєво підвищити рівень адаптивності особистості та покращити якість її міжособистісних взаємин.

Порівняння домінуючих типів труднощів у встановленні контактів у чоловіків і жінок на таб. 2.2.

Таблиця 2.2

Домінуючі типи труднощів у встановленні контактів в працівників

N=45

Типи труднощів	чоловіки		жінки		φ
	Абс.	%	Абс.	%	
Невміння керувати емоціями	3	11,54	4	21,05	-
Неадекватний вияв емоцій	5	19,23	3	15,77	-
Негнучкість емоційного реагування	7	26,92	6	31,64	-
Домінування негативних емоцій	6	23,07	3	15,77	-
Небажання зближуватись з людьми	5	19,23	3	15,77	-
Всього	26	100	19	100	-

Як бачимо з таблиці 2.2, серед чоловіків найбільш поширеною проблемою є негнучкість емоційного реагування, яку виявлено у 26,92% опитаних. Далі за частотою спостерігається домінування негативних емоцій (23,07%). Такі труднощі, як неадекватний вияв емоцій і небажання зближуватись з людьми, мають однакову поширеність – по 19,23%. Найменш характерним для чоловіків є невміння керувати емоціями (11,54%).

Серед жінок також переважає негнучкість емоційного реагування (31,64%), що є найвищим показником у цій групі. Друге місце займає невміння керувати емоціями (21,05%). Інші типи труднощів - неадекватний вияв емоцій, домінування негативних емоцій та небажання зближуватись з людьми - представлені на однаковому рівні (по 15,77%).

Загалом можна зазначити, що як у чоловіків, так і у жінок провідною проблемою є негнучкість емоційного реагування, тоді як інші труднощі мають менш виражений і відносно рівномірний розподіл. Статистично значущих відмінностей між групами за коефіцієнтом кутового перетворення Фішера не виявлено.

Для вивчення особливостей сприйняття досліджуваними міжособистісної взаємодії в колективі було використано шкалу «Позитивні відносини з оточуючими» з опитувальника «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф

Таблиця 2.3

Рівні вияву позитивних відносин з оточуючими

N=45

Рівні вияву позитивних відносин	Чоловіки		Жінки		φ
	Абс.	%	Абс.	%	
Високі показники	17	65,38	12	63,15	-
Низькі показники	9	34,62	7	36,85	-
Всього	26	100	19	100	-

Як видно з таблиці 2.3,серед чоловіків переважають високі показники позитивних відносин, які зафіксовано у 65,38% опитаних, тоді як низький рівень спостерігається у 34,62%. Аналогічна тенденція простежується і серед жінок: високі показники виявлено у 63,15% респонденток, а низькі - у 36,85%.

Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників незалежно від статі демонструють достатньо розвинені позитивні відносини з оточуючими, що може вказувати на сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, здатність до співпраці та підтримки міжособистісних контактів. Водночас наявність приблизно третини респондентів із низькими показниками може свідчити про певні труднощі у встановленні або підтриманні конструктивних взаємин, що потребує додаткової уваги.

Порівняльний аналіз показує, що суттєвих відмінностей між чоловіками та жінками не виявлено, оскільки розподіл показників є подібним у обох групах, що також підтверджується відсутністю статистично значущих значень за коефіцієнтом кутового перетворення Фішера (φ). Таким чином, рівень позитивних відносин у колективі більше визначається індивідуальними особливостями, ніж статевою приналежністю.

2.3.Рекомендації для керівників та психологів щодо підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог

Психологічні засоби підтримки командної взаємодії є важливим чинником забезпечення ефективності спільної діяльності, згуртованості колективу та досягнення спільних цілей. У науковій літературі вони розглядаються як сукупність методів, механізмів і психологічних умов, що сприяють формуванню довіри, взаєморозуміння, мотивації, психологічної стійкості та конструктивної комунікації між членами команди.

Одним із ключових психологічних засобів підтримки командної взаємодії є формування сприятливого соціально-психологічного клімату. На

думку Н. Базалійської [2], позитивний психологічний клімат характеризується взаємною підтримкою, довірою, доброзичливістю та високим рівнем міжособистісного порозуміння. За таких умов працівники відчувають психологічну безпеку, що сприяє відкритому обміну думками, зниженню конфліктності та підвищенню ефективності колективної діяльності. Автори підкреслюють, що підтримання сприятливого клімату потребує розвитку навичок комунікації, емпатії та взаємоповаги між учасниками групи [2].

Важливим засобом підтримки командної взаємодії є командоутворення (тімбілдинг), спрямоване на розвиток згуртованості та спільної відповідальності. К. Баркова зазначає, що ефективні командоутворювальні заходи сприяють формуванню спільних цінностей, покращенню внутрішньогрупової комунікації та зміцненню міжособистісних зв’язків [3]. Завдяки цьому підвищується рівень довіри між учасниками команди, формується відчуття належності до колективу та готовність до взаємодопомоги. Дослідниця наголошує, що психологічний ефект тімбілдингу полягає не лише у покращенні стосунків, а й у розвитку навичок колективного розв’язання проблем і прийняття спільних рішень [3].

Подібну позицію висловлюють М. Бублик і Т. Копач [4], які розглядають ефективну команду як результат цілеспрямованого управління міжособистісними відносинами та розвитком групових процесів. Науковці підкреслюють значення таких психологічних засобів, як спільне визначення цілей, чіткий розподіл ролей, підтримка відкритої комунікації та створення атмосфери взаємної довіри. Саме ці чинники забезпечують узгодженість дій членів команди та сприяють їхній психологічній залученості до спільної діяльності [4].

Особливе місце серед психологічних засобів підтримки командної взаємодії займає ціннісно-рольовий підхід до командотворення. В. Горбунова зазначає, що ефективність командної роботи значною мірою залежить від узгодженості цінностей учасників та усвідомлення ними власних ролей у

групі [6]. Авторка наголошує, що психологічна підтримка команди передбачає розвиток рольової компетентності, формування спільних цінностей і норм взаємодії. Завдяки цьому створюються умови для конструктивної співпраці, попередження міжособистісних конфліктів та підтримання високого рівня командної згуртованості [6].

Важливим психологічним ресурсом командної взаємодії є мотивація. І. Дашко підкреслює, що ефективна система мотивації сприяє підвищенню залученості працівників до спільної діяльності, стимулює ініціативність та відповідальність за результати командної роботи [7]. У свою чергу, Ю. Карпюк зазначає, що мотиваційна сфера особистості формується через взаємозв’язок потреб, стимулів і мотивів, які визначають поведінку людини в колективі [9]. Підтримка внутрішньої мотивації членів команди сприяє розвитку позитивного ставлення до спільної діяльності та зміцненню командної єдності.

Значну роль у підтримці командної взаємодії відіграє ефективна соціальна взаємодія. С. Кожушко [11] розглядає взаємодію як процес взаємного впливу учасників спільної діяльності, що забезпечує координацію дій та досягнення спільних результатів. Психологічними засобами її підтримки виступають активне слухання, розвиток комунікативної компетентності, здатність до співробітництва та врахування інтересів інших членів групи. Такі навички сприяють зменшенню напруження у взаєминах і забезпечують продуктивний обмін інформацією [11].

Для підтримання ефективної командної роботи важливим є також розвиток адаптаційних можливостей особистості. О. Кокун [12] зазначає, що високий рівень психологічної адаптації дозволяє працівникам швидше пристосовуватися до змін, ефективно діяти в нових умовах та зберігати продуктивність у складних ситуаціях. Адаптаційні ресурси сприяють підтриманню стабільності міжособистісних відносин і підвищують стійкість команди до зовнішніх викликів [12].

Особливої актуальності психологічні засоби підтримки командної взаємодії набувають в умовах стресу та кризових ситуацій. Л. Петрова [17] визначає психологічний стрес як стан, що може негативно впливати на комунікацію, прийняття рішень і міжособистісні стосунки. Водночас О. Макарова та П. Червоний [14] підкреслюють необхідність використання психологічних методів профілактики стресу для збереження працездатності та ефективності взаємодії в колективі. До таких методів належать емоційна підтримка, розвиток навичок саморегуляції та створення умов для психологічного відновлення працівників [14; 17].

Важливим засобом підтримки командної взаємодії є розвиток життєстійкості та антистресових ресурсів. В. Розов [20] наголошує на ефективності адаптивних антистресових психотехнологій, які допомагають особистості контролювати емоційні реакції, знижувати рівень напруження та підтримувати конструктивні взаємини з оточенням. Такі технології сприяють підвищенню психологічної стійкості як окремих працівників, так і команди в цілому [20].

Дослідження В. Предко та О. Сомової [19] свідчать, що в умовах воєнних викликів особливого значення набувають стратегії збереження життєстійкості, соціальної підтримки та згуртованості. Автори зазначають, що взаємна підтримка членів групи допомагає долати наслідки стресу та підтримувати ефективну співпрацю навіть у кризових обставинах [19]. Подібну думку висловлює В. Климчук [10], який підкреслює роль посттравматичного зростання у зміцненні міжособистісних зв’язків, розвитку взаємної довіри та усвідомленні цінності колективної підтримки [10].

Отже, аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що основними психологічними засобами підтримки командної взаємодії є формування сприятливого соціально-психологічного клімату, розвиток довіри та згуртованості, застосування командоутворювальних технологій, підтримка мотивації, розвиток комунікативної компетентності, рольової узгодженості та адаптаційних ресурсів, а також використання антистресових

і підтримувальних практик. Сукупність цих засобів забезпечує ефективне функціонування команди, підвищує її стійкість до труднощів і сприяє досягненню спільних цілей. Відповідно за результатами теоретичного та емпіричного дослідження було сформульовано наступні рекомендації.

Підтримка командної взаємодії в умовах повітряних тривог має ґрунтуватися на принципах психологічної безпеки, організаційної гнучкості, емоційної стабілізації та збереження функціональної згуртованості колективу. Насамперед важливо забезпечити чіткий алгоритм дій під час повітряної тривоги, який має бути однаково зрозумілим для всіх членів команди. Наявність передбачуваних правил поведінки знижує рівень невизначеності, сприяє зменшенню тривожності та підтримує відчуття контролю над ситуацією. Керівникам доцільно заздалегідь розподілити ролі, визначити канали оперативної комунікації, а також передбачити способи відновлення робочого процесу після завершення небезпеки. Це дозволяє зберігати керованість командної взаємодії навіть в умовах вимушеного переривання діяльності.

Особливу увагу слід приділяти якості внутрішньогрупової комунікації. У кризових обставинах вона має бути лаконічною, емоційно коректною, підтримувальною та позбавленою надлишкового тиску. Керівник повинен демонструвати емоційну врівноваженість, послідовність у рішеннях і готовність до зворотного зв’язку, оскільки саме стиль його поведінки значною мірою визначає загальний психологічний клімат у команді. Водночас практичні психологи можуть здійснювати короткі психоедукаційні інтервенції, спрямовані на навчання працівників навичок саморегуляції, дихальних технік, емоційної стабілізації та конструктивної взаємної підтримки. Доцільним є також впровадження коротких групових обговорень після завершення тривоги, які дають змогу знизити емоційне напруження, нормалізувати переживання та відновити відчуття групової єдності.

Ефективною умовою підтримки командної взаємодії є визнання індивідуальних відмінностей у реагуванні на стрес. Керівникам і психологам

слід уникати уніфікованого підходу до всіх працівників, натомість варто враховувати різний рівень тривожності, стресостійкості, комунікативної відкритості та потреби в емоційній підтримці. Важливим напрямом роботи є своєчасне виявлення ознак емоційного виснаження, дезадаптації, конфліктності або соціального відсторонення. За таких умов психологічний супровід має бути спрямований не лише на подолання актуального напруження, а й на розвиток довіри, згуртованості, взаємної відповідальності та адаптивних моделей спільної діяльності. Отже, підтримка командної взаємодії в умовах повітряних тривог передбачає комплексне поєднання організаційних і психологічних заходів, спрямованих на збереження працездатності, психологічного благополуччя та стійкості колективу в умовах тривалого стресу.

Висновки до розділу 2

Отримані результати дослідження дозволяють зробити узагальнений висновок про особливості психологічного стану працівників в умовах повітряних тривог, їхню стресостійкість, емоційну сферу та специфіку міжособистісної взаємодії в колективі.

Передусім встановлено, що рівень стресу у працівників під час повітряних тривог є помірно підвищеним, що свідчить про значний психоемоційний вплив таких ситуацій на персонал. Попри те, що показники командної взаємодії перебувають на середньому рівні, вони не є достатньо стабільними, що вказує на наявність труднощів у координації дій і потребу в удосконаленні командної роботи в екстремальних умовах. Зниження ефективності діяльності після завершення тривоги підтверджує, що стресові переживання мають пролонгований вплив і потребують часу для відновлення працездатності. Особливу увагу привертає низький рівень навичок психологічного відновлення, що свідчить про недостатню сформованість

механізмів саморегуляції та необхідність впровадження програм психологічної підтримки.

Аналіз рівнів стресостійкості показав, що переважна більшість працівників має середній рівень, що характеризується відносною здатністю до самоконтролю та адаптації, однак супроводжується певною вразливістю в критичних ситуаціях. Водночас значна частка респондентів із низьким рівнем стресостійкості вказує на наявність групи ризику, для якої характерні підвищена тривожність, емоційна нестабільність і зниження працездатності. Наявність працівників із високим рівнем стресостійкості є позитивним ресурсом колективу, оскільки вони здатні ефективно діяти в складних умовах і підтримувати інших.

Гендерний аналіз засвідчив певні відмінності: серед жінок частіше спостерігається середній рівень стресостійкості, тоді як серед чоловіків більш рівномірно представлені низький і середній рівні, а також вища частка осіб із високою стресостійкістю. Це вказує на різні адаптаційні можливості та стилі реагування на стресові фактори.

Дослідження емоційного спілкування показало, що основною проблемою як у чоловіків, так і у жінок є негнучкість емоційного реагування, що може ускладнювати ефективну комунікацію. Водночас у жінок більш вираженим є труднощі з регуляцією емоцій, тоді як у чоловіків частіше спостерігається домінування негативних емоцій. Це свідчить про необхідність розвитку емоційної компетентності як важливого чинника стресостійкості.

Попри наявні труднощі, більшість респондентів як серед чоловіків, так і серед жінок позитивно оцінюють міжособистісні відносини в колективі, що є важливим ресурсом психологічної підтримки. Водночас наявність частки працівників із низьким рівнем задоволеності взаємодією вказує на потребу в покращенні соціально-психологічного клімату.

Результати дослідження свідчать про необхідність комплексного підходу до підвищення стресостійкості працівників, що має включати

розвиток навичок саморегуляції, удосконалення командної взаємодії та формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження дало змогу визначити ключові напрями підтримки командної взаємодії в умовах повітряних тривог. Встановлено, що ефективність спільної діяльності значною мірою залежить від наявності чітких організаційних алгоритмів, стабільної комунікації, психологічної безпеки та своєчасної емоційної підтримки працівників. Важливими умовами збереження згуртованості колективу є розвиток навичок саморегуляції, врахування індивідуальних особливостей реагування на стрес, а також підтримання довіри й взаємної відповідальності між членами команди. Комплексне поєднання організаційних і психологічних заходів сприяє підвищенню стійкості колективу, збереженню його працездатності та психологічного благополуччя в умовах тривалих загроз і невизначеності.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз показав, що команда розглядається як згуртована група фахівців, об’єднаних спільною метою, цінностями та відповідальністю за результат, а командна взаємодія – як узгоджена система міжособистісних зв’язків і дій, що забезпечують ефективне досягнення поставлених завдань. Встановлено, що ключовими умовами ефективної командної взаємодії є налагоджена комунікація, довіра, чіткий розподіл ролей, координація дій та наявність лідерства. Особливого значення ці чинники набувають в умовах невизначеності, зокрема під час повітряних тривог, коли зростає потреба у швидкому прийнятті рішень і взаємній підтримці.

Важливим індивідуальним ресурсом ефективної взаємодії визначено стресостійкість, яка забезпечує здатність особистості зберігати емоційну рівновагу, контролювати поведінку та ефективно діяти в екстремальних умовах. Теоретично обґрунтовано, що недостатній рівень стресостійкості може спричиняти дезорганізацію діяльності, порушення комунікації та зниження продуктивності команди.

Результати емпіричного дослідження підтвердили зазначені положення та дозволили конкретизувати їх у реальних умовах професійної діяльності. Встановлено, що рівень стресу працівників під час повітряних тривог є помірно підвищеним, що свідчить про суттєвий вплив екстремальних умов на психоемоційний стан персоналу. Показники командної взаємодії перебувають на середньому рівні, що вказує на відносну ефективність співпраці, однак її нестабільність у кризових ситуаціях. Виявлене зниження продуктивності після завершення тривог свідчить про пролонгований вплив стресу та потребу у відновленні ресурсів.

Аналіз стресостійкості показав, що переважає середній рівень, який забезпечує базову адаптацію до стресових умов, однак не гарантує повної ефективності у критичних ситуаціях. Значна частка осіб із низьким рівнем стресостійкості становить потенційну групу ризику, що може негативно

впливати на загальну результативність команди. Водночас наявність працівників із високим рівнем стресостійкості є важливим ресурсом підтримки стабільності діяльності.

Дослідження емоційної сфери виявило поширені труднощі емоційного реагування, зокрема його негнучкість, а також проблеми з регуляцією емоцій і домінуванням негативних переживань. Це ускладнює ефективну комунікацію та взаєморозуміння в колективі. Водночас більшість респондентів позитивно оцінює міжособистісні відносини, що свідчить про наявність сприятливого соціально-психологічного ресурсу для подолання труднощів.

На основі отриманих результатів обґрунтовано необхідність впровадження практичних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності командної взаємодії. Зокрема, доцільним є розвиток навичок стресостійкості та саморегуляції, удосконалення комунікативних умінь, формування гнучкості емоційного реагування, а також створення умов для психологічної підтримки працівників. Важливу роль відіграє підготовка керівників до управління командами в умовах невизначеності, що передбачає розвиток лідерських якостей, здатності до швидкого прийняття рішень і підтримки сприятливого психологічного клімату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : автореф. дисс. докт. псих. наук : 19.00.02. 2007. Київ. 38 с.
2. Базалійська Н.П., Гук А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник ОНУ ім. І.І.Мечникова.* 2016. Т. 21, вип. 2. С. 56–60.
3. Баркова К.О. Командоутворення як складова формування успішного корпоративного середовища. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2023. Т. 8. № 4. С. 194–199.
4. Бублик М., Копач Т., 2023. Формування ефективних команд в компанії як інструмент управління персоналом. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. №1(23), С. 92-105.
5. Голентовська О.С. Огляд зарубіжних та вітчизняних підходів до проблеми командотворення. Наука і освіта. 2014. № 15. С. 24–30.
6. Горбунова, В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка. 2014. 380 с.
7. Дашко І. Мотивація персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства. Таврійський науковий вісник. 2021. № 10. С. 22–28.
8. Зливков, В.Л.,Лукомська, С.О., Федан, О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка. 2016. 219 с.
9. Карпюк Ю.Я. Співвідношення потреб, стимулів, мотивів та мотивування у поведінці людини: аксіологічний аспект. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського*. 2018. Вип. 1 (19). С. 59–66.
10. Климчук, В. О. Психологія посттравматичного зростання: монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД. 2020.125 с.

11. Кожушко С. П. Соціологічні аспекти проблеми взаємодії. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2013. № 1 (27). С. 372–379.
12. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ: Міленіум. 2004. 265 с.
13. Лемак М.В., Петрище В.Ю. Психологу для роботи: діагностичні методики. Ужгород: вид-во О.Гаркуші. 2012. 616 с.
14. Макарова О.П., Червоний П.Д. Сутність стресу та його вплив на організм людини в екстремальних умовах. *Габітус. Науковий журнал з соціології та психології.* 2023. Вип. 46. С. 222–226.
15. Овдієнко І. М. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя особистості. *Міжнародні челпанівські психолого-педагогічні читання*. 2019. № 24. С. 73-80.
16. Опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф. https://studfile.net/preview/15269870/page:24
17. Петрова Л.І. Психологічний стрес у сучасних умовах: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Миколаїв, 2004. 182 с.
18. Полтавська, А. І. . Функції емоцій у екстремальних ситуаціях, що пов'язані із професійною діяльністю в особливих умовах. *Psychological Counseling and Psychotherapy*, №1-2, 2014. С. 257-264.
19. Предко В.В., Сомова О.О. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія «Психологія». 2022. Т. 33 (72). № 4. С. 89–98.
20. Розов, В.І.. Адаптивні антистресові психотехнології. Київ : Кондор. 2007. 211 с.
21. Стасюк В. В. Екстремальні умови та їх вплив на індивідуальні особливості військовослужбовців. *Вісник Національної академії оборони*. № 2 (15). 2010. С.213-220

22. Стельмащук Х. Психологічний механізм стресостійкості підлітків-сиріт. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2014. No 4. С. 189-198.
23. Тимошенко В. Оцінювання моделей мотивації персоналу та їхній вплив на продуктивність командної взаємодії. *Збірник наукових праць Державного податкового університету*, 2025. №1, с.72–78.
24. Федоришина Л., Гладун Р., Федоришин Ю. Мотиваційне середовище підприємства: сутність, види та фактори формування. *Сталий розвиток економіки*. 2024. №1(48), с. 47–55.
25. Цигульська Т.Ф. Загальна та прикладна психологія: як допомогти собі та іншим. Курс лекцій. Навчальний посібник. Рекомендовано Міністерством освіти і науки України. Київ: «Наукова думка», 2000. 191 с.
26. Черкаський А. Психологічні особливості командної взаємодії в екстремальних ситуаціях. *Вісник Національного університету оборони України*, 2024. №77(1), С.181–187.
27. Яструб О. Сутнісний аналіз поняття “культура міжособистісної взаємодії”. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2014. № 8. С. 81–86.
28. Armstrong M. and Taylor S., Armstrong’s handbook of human resource management practice. 15th edn. London: Kogan Page. 2020. P. 113-119.
29. Baxi B., Atre D. Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions. Journal of Management & Entrepreneurship Research. 2024. Vol. 18, No. 2. P. 34–40
30. Boyatzis R. E., Goleman D., McKee, A., Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence 10th Anniversary Edition Harvard Business Review Press. 2013. 342p.
31. Bublyk M., Kopach T., Pikhniak T., Analysis of human-capital development tools in insurance companies. Economics. Ecology. Socium. №5. 2021.c.40-48.
32. Chang A., Duck J., Bordia P. Understanding the multidimensionality of group development. Small Group Research. №37 (4). 2006. P.327-350.

33. Daniel J. Levi H. Group Dynamics for Teams. SAGE publications. №23. 2017. P.1121-1129.
34. Gura N., Veldbrekht O. The job satisfaction questionnaire: its factor structure and psychometric characteristics. Psychological journal, №7(6), 2021. P.7–20.
35. Gross J. J. Antecedent-and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. Journal of personality and social psychology, №74(1), 1998. P.224-237.
36. Folkman, S., & Lazarus, R. S.. The relationship between coping and emotion: Implications for theory and research. *Social science & medicine*, №26(3). 1998. P. 309-317.
37. Hadiwijaya H., Klimstra T., Vermunt J., Branje S. On the development of harmony, turbulence, and independence in parent–adolescent relationships: A five-wave longitudinal study. *Journal of Youth and Adolescence*. № 46. 2017. P.177
38. Katzenbach J. R. The wisdom of teams: creating the high-performance organization. N. Y. : Ballantine Books. 1997. 409 p.
39. Laursen B., DeLay D., Adams R. E. Trajectories of perceived support in mother–adolescent relationships: The poor (quality) get poorer. *Developmental Psychology*. № 46. 2010. 792–798.
40. Ryś M., Trzęsowska-Greszta E. Kształtowanie się i rozwój odporności psychicznej. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*. 34(2). 2018. P.164–196
41. Whetten, D.A. and Cameron, K.S., 2015. Developing Management Skills, 9th Edition. Pearson.
42. Wendy K. Smith and Marianne W. Lewis, «Toward a Theory of Paradox: A Dynamic Equilibrium Model of Organizing,» Academy of Management Review №36-2. 2011. p. 381–403
43. Wageman R. The Team Diagnostic Survey: Development of an instrument Journal of Applied Behavioral Scnce. Vol. 41. 2005. P. 373–398.
44. Zaverbnyj A., Redina Y. Matseliukh Y. Role differentiation of leadership knowledge and its assessment tools. Economics. Ecology. Socium, 3, 2019. pp.62-70.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Командна взаємодія персоналу в умовах повітряних тривог»

Запитання анкети:

1. Оцініть від 1 до 5 ваш рівень стресу під час повітряної тривоги.

2. Оцініть від 1 до 5 вашу обізнаність щодо алгоритму дій під час повітряної тривоги.

3. Оцініть від 1 до 5 узгодженість у взаємодії персоналу під час повітряної тривоги.

4. Оцініть від 1 до 5 ваш рівень ефективності роботи після завершення повітряної тривоги.

5. Оцініть від 1 до 5 свої навички психологічного відновлення в стресовій ситуації.

Додаток Б

Методика діагностики труднощів у встановленні емоційних контактів (за в.В. Бойко)

Вам потрібно прочитати судження і дати відповідь «так» чи «ні»:

1. Наприкінці робочого дня, зазвичай, на моєму обличчі помітно втому.
2. Буває так, що під час першого знайомства емоції заважають мені презентувати себе з позитивного боку (хвилююся, замикаюсь або, навпаки, багато говорю, збуджуюся, веду себе неприродно).
3. У спілкуванні мені часто не вистачає емоційності, виразності.
4. Напевно, я здаюсь оточуючим занадто суворим.
5. Я взагалі проти того, щоб зображати ввічливість, якщо тобі цього не хочеться.
6. Я зазвичай умію приховати від партнерів спалахи гніву.
7. Часто при спілкуванні з колегами я продовжую думати про свої справи.
8. Буває, що я намагаюся висловити партнеру емоційну підтримку (увагу, співчуття, співпереживання), але він цього не відчуває і не сприймає.
9. Часто у моїх очах чи виразі обличчя проглядається стурбованість.
10. У діловому спілкуванні я намагаюся приховувати свої симпатії до партнерів.
11. Усі мої переживання зазвичай написані на моєму обличчі.
12. Якщо я захоплююсь розмовою, то міміка мого обличчя стає надто виразною й експресивною.
13. Напевно, я дещо емоційно стриманий і «замкнений».
14. Я дуже часто знаходжуся в стані нервового напруження.
15. Зазвичай я відчуваю дискомфорт, коли потрібно тиснути руку при діловому спілкуванні.
16. Інколи близькі люди зауважують мені: розслаб м'язи обличчя, не криви вуста, не наморщуй лоба і т.д.
17. Коли я розмовляю, то занадто жестикулюю.
18. У новій ситуації мені завжди важко бути розслабленим, природнім.
19. Напевно, моє обличчя часто виражає сум чи стурбованість, хоча на душі спокійно.
20. Мені важко дивитися в очі при спілкуванні з малознайомими людьми.
21. Якщо я хочу, то мені завжди вдається приховати свою неприязнь до поганої людини.
22. Мені часто буває весело без особливої причини.
23. Мені дуже легко зробити за власним бажанням чи на прохання різні вирази обличчя: смуток, радість, переляк, відчай і т. д.
24. Мені говорили, що мій погляд важко витримати.
25. Мені щось заважає висловити теплоту, симпатію людині, навіть у тих випадках, коли я відчуваю це почуття до неї.

Ключ: обраховують бали по кожній шкалі і визначають переважаючий тип перешкод.

Невміння керувати емоціями, їх дозувати	+1,-6,+11,+16,-21
Неадекватне емоційне вираження	- 2,+7,+12,+17, +22
Домінування негативних емоцій	+4,+9,+14,+19,+24
Негнучкість, нерозвинутість, невиразність емоцій	+3,+8,+13,+18,-23
Небажання зближатися з людьми на емоційній основі	+5,+10,+15,+20,+25

Додаток В

Методика « Шкала психологічного благополуччя» К.Ріфф

Наступні твердження стосуються того, як Ви ставитеся до себе і свого життя. Ми пропонуємо Вам погодитися або не погодитися з кожним із запропонованих тверджень. У наступному бланку відповідей обведіть цифру, яка найкраще відображує ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним твердженням. Користуйтесь такими позначеннями: 1 - Абсолютно не згоден 2 - Не згоден 3 - Скоріше, не згоден 4 Скоріше , згоден 5 - Згоден 6 - Абсолютно згоден. Пам'ятайте , що правильних або неправильних відповідей не існує.

1. Більшість моїх знайомих сприймають мене як люблячу та віддану людину.
2. Іноді я змінюю свою поведінку або спосіб мислення, щоб не виділятися серед інших.
3. Як правило, я відчуваю відповідальність за те, як складається моє життя.
4. Мене не цікавлять справи, які дадуть результат лише у віддаленому майбутньому.
5. Мені приємно згадувати минуле і думати про те, що я вже зробив(ла), а також про майбутні плани.
6. Озираючись назад, я здебільшого задоволений(а) тим, як склалося моє життя.
7. Підтримання близьких стосунків часто супроводжувалося для мене труднощами та розчаруваннями.
8. Я не боюся висловлювати власну думку, навіть якщо вона не збігається з думкою більшості.
9. Вимоги повсякденного життя нерідко пригнічують мене.
10. Я вважаю, що з часом краще пізнаю себе.
11. Я живу сьогоднішнім днем і рідко замислююся про майбутнє.
12. У цілому я впевнений(а) у собі.
13. Мені часто самотньо, бо у мене мало друзів, з якими я можу поділитися проблемами.
14. На мої рішення зазвичай не впливає те, що роблять інші люди.
15. Я не відчуваю повної інтеграції у спільноту людей, що мене оточують.
16. Мені подобається пробувати нові види діяльності.
17. Я зосереджуюся на теперішньому, оскільки майбутнє часто здається складним.
18. Мені здається, що інші люди досягли більшого успіху в житті, ніж я.
19. Я люблю щирі, відверті розмови з рідними та друзями.
20. Мене турбує те, що думають про мене інші.
21. Я справляюся зі своїми щоденними обов’язками.
22. Я не хочу пробувати нове, моє життя мене влаштовує.
23. Моє життя має сенс.
24. Якби була можливість, я б багато чого змінив(ла) у собі.
25. Для мене важливо бути уважним слухачем для близьких людей.
26. Для мене важливіше бути в гармонії із собою, ніж отримувати схвалення інших.
27. Повсякденні обов’язки інколи мене пригнічують.
28. Я вважаю, що новий досвід допомагає краще розуміти себе і світ.
29. Мої щоденні справи часто здаються мені одноманітними.
30. У цілому я собі подобаюся.
31. У мене небагато людей, які готові мене вислухати.
32. На мене можуть впливати сильні особистості.
33. Якби я був(ла) нещасний(а), я б намагався(лася) змінити ситуацію.

34. Якщо озирнутися назад, я не став(ла) значно кращим(ою) з роками.
35. Я не завжди чітко розумію, чого хочу досягти в житті.
36. Я робив(ла) помилки, але вважаю, що все відбувається на краще.
37. Я отримую підтримку від своїх друзів.
38. Мене складно змусити робити те, чого я не хочу.
39. Я непогано справляюся з фінансовими питаннями.
40. Людина може розвиватися в будь-якому віці.
41. Раніше я ставив(ла) цілі, але тепер це здається мені марним.
42. Я розчарований(а) багатьма своїми життєвими досягненнями.
43. У більшості людей, здається, більше друзів, ніж у мене.
44. Я частіше пристосовуюся до інших, ніж відстоюю власні принципи.
45. Я засмучуюся, коли не встигаю виконати заплановане за день.
46. З часом я став(ла) краще розуміти життя і відчуваю себе сильнішим(ою).
47. Мені подобається планувати майбутнє і реалізовувати свої плани.
48. Я зазвичай пишаюся тим, ким я є.
49. Інші вважають мене чуйною людиною.
50. Я впевнений(а) у своїх судженнях, навіть якщо вони суперечать думці більшості.
51. Я вмію правильно розподіляти свій час.
52. Я відчуваю, що з роками став(ла) кращим(ою).
53. Я активно реалізовую свої плани.
54. Я інколи заздрю способу життя інших людей.
55. У мене було мало по-справжньому довірливих стосунків.
56. Мені важко висловлювати думку в конфліктних ситуаціях.
57. Я отримую задоволення від того, що справляюся зі справами.
58. Я не люблю нові ситуації, які потребують змін поведінки.
59. Я не живу без мети.
60. Іноді я ставлюся до себе гірше, ніж інші люди.
61. У дружбі я іноді почуваюся стороннім спостерігачем.
62. Я змінюю свою думку, якщо близькі не погоджуються зі мною.
63. Я не люблю планувати день.
64. Життя для мене – це постійний процес розвитку.
65. Іноді здається, що я вже досяг(ла) всього можливого.
66. Я іноді шкодую про своє минуле.
67. Я можу довіряти друзям, і вони довіряють мені.
68. Я не піддаюся тиску суспільства.
69. Я знайшов(ла) для себе підходящу діяльність і стосунки.
70. Мені цікаво спостерігати, як змінюються мої погляди з часом.
71. Досягнення моїх цілей зазвичай приносили мені задоволення.
72. У минулому були труднощі, але я б нічого не змінював(ла).
73. Мені складно повністю відкриватися людям.
74. Мене турбує оцінка моїх рішень іншими.
75. Мені важко організувати своє життя так, як я хочу.
76. Я давно не намагаюся змінювати своє життя.
77. Мені приємно згадувати свої досягнення.
78. Порівнюючи себе з іншими, я часто вважаю себе кращим(ою).
79. Я співчуваю проблемам своїх друзів.
80. Я оцінюю себе за власними цінностями, а не за думкою інших.
81. Я створив(ла) для себе комфортний спосіб життя.
82. «Старого пса новим трюкам не навчиш».
83. Я не впевнений(а), що від життя варто багато очікувати.
84. Я вважаю, що у мене недоліків більше, ніж у інших