

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шевченка  
Навчально-науковий інститут психології та соціальної роботи  
Кафедра загальної, вікової та соціальної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
освітнього ступеня «магістр»  
на тему  
**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ДОВІРИ  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ  
(НА ПРИКЛАДІ ДЕРЖАВНОЇ СПЕЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ  
ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ)**

Виконала: студент VI курсу, 61 групи

Кирдан Наталія Миколаївна

Науковий керівник:

Дроздов О.Ю.

д. психол. наук, професор

Захищено з оцінкою \_\_\_\_\_

Голова ЕК \_\_\_\_\_

Чернігів

2025

Студент(ка) \_\_\_\_\_

Підпис

П.І.Б.

Наук. керівник \_\_\_\_\_

Підпис

П.І.Б.

Рецензент \_\_\_\_\_

Підпис

П.І.Б.

Кваліфікаційна робота розглянута на засіданні кафедри загальної, вікової та соціальної психології, протокол № \_\_\_\_\_ від «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 року.

Студент(ка) допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНА ДОВІРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ .....	7
1.1. Довіра як соціально-психологічний феномен .....	7
1.2. Чинники довіри.....	14
1.3. Специфіка прояву довіри серед військовослужбовців.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ДОВІРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ДССТ УКРАЇНИ.....	27
2.1. Методика та процедура дослідження.....	27
2.2. Отримані результати та їхній аналіз .....	30
2.3. Практичне застосування отриманих результатів.....	48
ВИСНОВКИ.....	53
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56
ДОДАТКИ.....	63

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Обрану тему дослідження вважаємо актуальною з таких причин: по-перше, у сучасних умовах довіра є ключовою передумовою ефективної взаємодії у військових підрозділах, оскільки від її рівня залежить згуртованість колективу, успішність виконання бойових завдань та готовність військовослужбовців до взаємної підтримки; по-друге, зростаюча складність та напруженість військової служби вимагають поглибленого дослідження психологічних чинників, що забезпечують стійкість особового складу та підвищують ефективність управління; по-третє, сучасні трансформації суспільства, включно з цифровізацією та зміною форматів комунікації, актуалізують необхідність переосмислення підходів до вивчення довіри як соціально-психологічного феномена в умовах військової діяльності.

**Метою магістерського дослідження** є вивчення психологічних особливостей та чинників прояву довіри військовослужбовців Державної спеціальної служби транспорту України.

**Об'єктом дослідження** є феномен довіри військовослужбовців.

**Предметом дослідження** є психологічні особливості прояву довіри у військовослужбовців Державної спеціальної служби транспорту України, та їхній зв'язок з такими чинниками як соціальний статус та наявність бойового досвіду.

### **Завдання дослідження**

1. Провести теоретико-методологічний аналіз феномена довіри як соціально-психологічної категорії, узагальнити підходи вітчизняних і зарубіжних науковців, визначити типи, функції та сутнісні характеристики довіри.

2. Виявити та систематизувати демографічні, індивідуально-психологічні та соціальні чинники, що зумовлюють формування, розвиток і прояв довіри у міжособистісних відносинах.

3. Розкрити психологічну специфіку прояву довіри військовослужбовців у системі військових взаємин.

4. Провести емпіричне дослідження особливостей прояву довіри військовослужбовців ДССТ України із застосуванням валідних психодіагностичних методик та комплексного аналізу отриманих даних.

5. На основі результатів дослідження розробити та обґрунтувати практичні рекомендації щодо оптимізації процесів формування та підтримання довіри у військових колективах для підвищення їх згуртованості й ефективності діяльності.

**Теоретико-методологічна основа дослідження.** Методологічне підґрунтя роботи становлять наукові положення теорії ставлень особистості (В. М'ясищев, В. Позняков), соціально-психологічні концепції довіри (І. Антоненко, Є. Ільїн, А. Купрейченко, Т. Скрипкіна), фундаментальні дослідження міжособистісних відносин (О. Бодальов, Л. Гозман, М. Обозов), а також розробки у сфері психологічної готовності особистості до діяльності в особливих умовах і психологічного забезпечення військової служби (В. Осьодло, В. Стасюк, О. Хміляр).

**Методи дослідження.** Для реалізації поставлених завдань була розроблена програма, що передбачала використання комплексу взаємопов'язаних наукових методів:

- теоретичних – аналізу, синтезу, порівняння, класифікації, узагальнення, що дозволили уточнити сутність основних понять, визначити теоретико-методологічні засади дослідження, розкрити специфіку прояву довіри у взаєминах військовослужбовців в умовах субординації, а також обґрунтувати вибір діагностичного інструментарію;

- емпіричних – опитувальник довіри Савченко, авторська анкета з елементами суб'єктивного шкалювання;

- математико-статистичні методи - методи первинного (обчислення середньостатистичних показників, частотний аналіз) та вторинного

(кореляційний аналіз за Спірменом, U-критерійМанна-Уїтні) статистичного аналізу.

**Структура та обсяг магістерської роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (49 найменувань, із них 1– іноземними мовами), 3 додатків на 7 сторінках. У першому розділі подано теоретико-методологічний аналіз феномена довіри. Розкрито сутність довіри як соціально-психологічного явища, її функції, структуру та механізми формування, а також визначено основні внутрішні та зовнішні чинники, що впливають на її рівень. Окрема увага приділена особливостям прояву довіри у військовому середовищі, зумовленим специфікою професійної діяльності, дисципліною, взаємозалежністю та впливом бойових і службових умов. Другий розділ містить емпіричне дослідження рівня довіри військовослужбовців ДССТ України. Описано застосовані методики та організацію дослідження, подано результати кількісного й якісного аналізу отриманих даних, визначено характер прояву довіри у різних її вимірах. На основі результатів зроблено висновки та окреслено можливості їх практичного використання у психологічному супроводі військовослужбовців і вдосконаленні заходів з підтримання їхньої психологічної стійкості.

Загальний обсяг магістерської роботи становить 70 сторінок.

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНА ДОВІРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

### 1.1. Довіра як соціально-психологічний феномен

Сучасний розвиток українського суспільства характеризується постійними політичними, економічними та соціальними змінами, що охоплюють усі сфери як колективного, так і індивідуального життя. Перелом усталених стереотипів, руйнування традиційних соціальних норм та економічна нестабільність спричиняють зростання невизначеності в суспільстві, що супроводжується втратою людиною довіри до світу, а разом із тим – до себе та оточення. Вітчизняні науковці реагують на ці соціальні виклики, посилюючи зусилля в діагностиці та розвитку психологічних і особистісних ресурсів, зокрема психологічного благополуччя, яке в процесі життєдіяльності формується на основі довіри.

У науковому дискурсі питання довіри досліджують з різних професійних позицій, зокрема воно активно вивчається у психологічних дослідженнях.

Найглибше проблему довіри опрацьовано в соціальній психології, де її розглядають переважно як необхідну умову існування різних соціально-психологічних феноменів та ключовий фактор соціально-психологічних відносин між людьми загалом. Довіру визначають як необхідну передумову авторитету. Так, М. Кондратьєв запропонував застосовувати модель авторитетності та засновану на ній типологію міжособистісних відносин, де основним показником авторитетності є авансування довірою [29].

Проблему довіри як передумови дружби розглядав І. Кон, який підкреслював, що в усіх трактуваннях феномену дружби постійно акцентується роль довіри [29].

На думку Н. Василюк, перспективним напрямом у психологічній науці є вивчення довіри як психологічного ставлення, що включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти [3]. Довіру як соціально-психологічне явище, що виступає однією з умов соціалізації особистості, розглядає Н.Крива [15], тоді як Т.Стеценко визначає її як спрямоване соціально-психологічне ставлення суб'єкта до об'єкта, зазначаючи, що довіра одночасно є психічним станом суб'єкта, зумовленим перебігом актуальних психічних процесів у конкретній ситуації довіри [38].

Дослідник Г.Чайка визначає довіру як почуття, при чому почуття особливе. На відміну від базових, таких як нюх, дотик або зір, воно характеризує не тільки здібності людини до сприйняття зовнішніх стимулів, але і її ставлення до інших людей. Почуття довіри вбирає в себе цілу гаму емоцій, проявів і протиставлень, однаково важливих як для розуміння внутрішнього світу людини, її намірів і мотивів, так і для розуміння її поведінки і діяльності [42].

В організаційній психології та психології управління довіра виступає необхідною умовою ефективного керування людськими ресурсами. Наприклад, Н.Шевченко, визначає довіру як готовність залежати від інших людей у ситуаціях невизначеності та очікування певної вигоди від цього. У сфері управлінської діяльності довіра є результатом раціонального рішення, прийнятого на основі аналізу фактів [44]. На думку О.Цигика, довіра – це позитивні відносини між партнерами, що ґрунтуються на емоційній основі та відіграють значну роль у міжособистісному спілкуванні [30].

У психології існують дослідження феномену довіри з позиції довірливого спілкування – коли одна особа передає іншій конфіденційну інформацію, свої почуття, думки або переживання, розкриваючи різні аспекти внутрішнього світу [11].

Найбільшого розвитку тема довіри отримала в соціальній психології. Так, В. Стасюк розглядає довіру як параметр суб'єктивної реальності, що проявляється у очікуванні істини та надії на її отримання опосередковано.

Вона виділяє причини, на основі яких людина формує довірливі стосунки, спираючись на авторитет іншого або на загальну думку більшості. До цих причин належать усвідомлення власної слабкості, небажання чи невміння самостійно вирішувати проблеми, а також наявність відчуття соціальної невизначеності. Довіра, перш за все, є психічним станом, почуттям і ставленням суб'єкта до когось чи чогось. Водночас автор вважає довіру похідною від віри, її проекцією у світі міжособистісних та суб'єктивних відносин [37].

За О. Кожем'якіною, «довіра – це складне ієрархічне соціальне явище, що відображає певне ціннісне ставлення, має характер очікування бажаного результату потенційно некерованих взаємодій і ґрунтується на впевненості у правильності та ефективності дій об'єкта довіри, а також на визнанні його діяльності відповідною етичним нормам (чесність, відповідальність, професійність, компетентність тощо)» [11, с. 33]. Довіра володіє «потенціалом захищеності та надійності», що сприяє зменшенню соціальної складності та невизначеності.

О. Штепа [47] показала, що установка на довіру до себе пов'язана із такими особистісними ресурсами, або «сильними характеристиками» як відкритість новому досвіду, лідерство, здатність вибачати, чуйність.

О. Кокун [12] вважає, що довіра себе відноситься до явищ, пов'язаних з активністю особистості, здатної діяти як суверенний суб'єкт. Сформована довіра до себе дає змогу людині ставити цілі та діяти відповідно до них (зберігаючи адекватну критичну позицію по відношенню до себе), передбачати результати дій до їх виконання, будувати стратегію досягнення мети (відповідно до внутрішньоособистісних смислів), вміти співвідносити потреби з можливостями їх реалізації у певній ситуації та з інтеріоризованими особистістю соціокультурними орієнтирами (сенсами). Довіра є складовою життєстійкості особистості, яка формується з рівноваги довіри до світу та довіри до себе.

Д. Левіс і А. Вейгерт тлумачать довіру як «здійснення ризикованих дій, заснованих на впевненому очікуванні того, що всі учасники цих дій діятимуть компетентно та з почуттям відповідальності» [29, с.157]. Дж. Ремпел, Дж. Холмс і М. Занна акцентують увагу на таких складових довіри, як передбачуваність, надійність, чуйність і турбота про добробут іншої особи. М. В. Якушева розуміє довіру як внутрішній стан готовності хоча б одного з двох учасників взаємодії проявити довірливість [29].

У зв'язку з багатогранністю цього феномена виникає потреба у його класифікації, яка дає змогу систематизувати різні прояви довіри та зрозуміти її функції на індивідуальному й соціальному рівнях.

За рівнем прояву довіра - базова; міжособистісна; соціальна; інституційна; самодовіра (автономна). За структурними компонентами довіра: когнітивна; афективна; конативна.

Базова довіра формується на ранніх етапах життя й пов'язана з відчуттям захищеності та безпеки, яке дитина отримує у взаємодії з батьками чи іншими близькими дорослими. Якщо потреби дитини задовольняються стабільно, у неї виникає відчуття, що світ є доброзичливим і передбачуваним, що згодом стає основою для всіх інших форм довіри.

Міжособистісна довіра стосується взаємин між окремими людьми й проявляється у впевненості в надійності, чесності та доброзичливості партнера. Вона формується у дружбі, любовних та сімейних стосунках і включає як знання про людину, так і емоційне ставлення до неї, а також готовність діяти у співпраці.

Соціальна довіра відображає впевненість людини у суспільстві загалом, у його нормах, традиціях і звичаях. Це віра в те, що інші члени соціуму діятимуть відповідно до прийнятих правил і що соціальна взаємодія буде безпечною. Така довіра формується через культурні цінності та колективний досвід [10].

Інституційна довіра є конкретизацією соціальної довіри й пов'язана з впевненістю в ефективності діяльності державних і громадських інститутів,

організацій чи підприємств. Вона виникає тоді, коли людина сприймає діяльність цих структур як чесну, прозору й таку, що відповідає суспільним нормам.

Самодовіра (автономна довіра) полягає у впевненості людини у власних силах, здібностях і здатності впливати на перебіг подій. Вона пов'язана з адекватною самооцінкою, оптимізмом та внутрішнім відчуттям контролю над життям.

Когнітивна довіра ґрунтується на знаннях, фактах і попередньому досвіді взаємодії з людиною чи інституцією. Вона є раціональною та логічною, пов'язаною з аналізом поведінки партнера й прогнозуванням його подальших дій [14].

Афективна довіра має емоційне підґрунтя й проявляється через симпатію, почуття близькості та захищеності. Вона може бути менш раціональною, але часто саме вона визначає якість особистісних стосунків.

Конативна довіра виражається у готовності до дії стосовно партнера: це реальне виявлення довіри через співпрацю, делегування завдань, відвертість і підтримку. Така довіра підтверджується практичною поведінкою у взаємодії.

У науковій літературі представлено широкий спектр описів функцій довіри, які відрізняються залежно від аспектів життєдіяльності суб'єктів, що розглядаються. Дослідники виокремлюють такі функції довіри: забезпечення спільної діяльності (підтримка й сприяння колективній роботі; базова функція), інтегративну (формування соціальної єдності, цілісності та спільності на різних рівнях суспільного життя), комунікативну (забезпечення необхідного рівня спілкування між індивідами та групами відповідно до наявного рівня довіри), інтерактивну (створення умов для взаємодії), перцептивну (формування установки на сприйняття ситуації, виходячи з рівня довіри), редуційну (спрощення складної системи відносин до одного визначального елемента – величини довіри), управлінську (використання довіри як інструменту управління), прогностичну (можливість передбачення розвитку взаємодії залежно від наявного чи досягнутого рівня довіри),

детермінуючу (створення основи для розвитку інших відносин), ефективізуючу (забезпечення результативності взаємодії), стабілізуючу (підтримання сталості відносин), психологічну (зменшення рівня напруження й стресу у взаєминах) [12].

В окремих працях перелік функцій розширено компенсаторною (подолання напружених ситуацій за рахунок попереднього досвіду соціальної взаємодії) та компліментарною (доповнення наявних формальних і правових механізмів регуляції відносин) функціями, які об'єднують у групу інструментальних (обслуговуючих) соціально-психологічних функцій довіри. До ключових функцій відносять також: пізнання та самопізнання; налагодження взаємодії зі світом і захист від небажаних впливів; сприяння самоорганізації суспільства; формування та відтворення соціальних відносин і структур; самовизначення суб'єкта; оптимізацію соціальної взаємодії; забезпечення емоційного комфорту та психологічного полегшення [17].

На особистісному рівні серед функцій довіри виділяють: пізнання, забезпечення зворотного зв'язку в процесі самопізнання, організацію взаємодії, обмін, психологічне зближення та поглиблення міжособистісних стосунків [21]. Фундаментальні функції довіри, на думку вчених, полягають у поєднанні людини зі світом у цілісну систему, створенні ефекту єдності людського буття, формуванні цілісності особистості та узгодженні поведінки, прийнятих рішень і поставлених завдань із вимогами зовнішнього світу та внутрішніми критеріями людини [11].

Одну з важливих складових своєї теорії – функції довіри – П. Штомпка досліджує з позиції наслідків довіри для функціонування соціального життя. Він обґрунтовує необхідність подвійної релятивізації функцій або дисфункцій довіри: епістемологічної та етичної. П. Штомпка також диференціює функції довіри на: а) персональні, стосовно учасників відносин; б) персональні, значущі для того, хто довіряє і того кому довіряють; в) соціальні, стосовно більш широкого кола спілкування, в якому формуються ці відносини. Довіра, на думку вченого, звільняє і мобілізує людські дії;

заохочує творчу, інноваційну та підприємницьку активність; знижує невизначеність та ризики, загалом виконує позитивну функцію [30].

О. Пігіна виділила три групи функцій довіри: особистісні (когнітивна, гармонізація, соціалізація, мотивація, оцінююча, соціальної безпеки, соціальної релаксації, референтності, автентичності, комунікативна, селективна та асертивна); організаційні (інтегративна, соціальної адаптації, координаційна, емоційної ідентифікації, соціально психологічна, групової мотивації, ресурсна, соціальної ефективності); суспільні (конструктивна, регулятивна, толерантності, транслявання, легітимізація, системно-технологічна). Особливості змісту, функцій, структури міжособистісної довіри детермінуються багатьма факторами. Суттєве значення мають індивідуально-особистісні властивості суб'єктів міжособистісної довіри [31].

Таким чином, аналіз соціально-психологічних функцій довіри, наведених у літературі, дозволяє об'єднати їх у три рівні: особистісний, міжособистісний та соціальний. На кожному з цих рівнів довіра виконує регулятивну функцію щодо свідомості й поведінки окремої людини, групи та суспільства в цілому. Отже, проведений аналіз психологічних досліджень феномену довіри демонструє його складність, багатогранність і комплексний характер. Хоча поняття «довіра» має багато синонімів та суміжних категорій, воно характеризується специфічними ознаками. Вивчення наукових підходів засвідчує, що довіра визначається насамперед як ставлення, структура якого включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти.

На наш погляд, довіра є особливим ставленням суб'єкта до об'єкта довіри, що виникає в результаті безпосередньої чи опосередкованої взаємодії та відображає внутрішню позицію суб'єкта, зумовлену очікувано позитивним оцінюванням результатів такої взаємодії. Разом з тим довіра може розглядатися як специфічний психічний стан суб'єкта, обумовлений перебігом актуальних психологічних процесів, викликаних ситуацією довіри [8].

## 1.2. Чинники довіри

Формування та розвиток довіри як складного соціально-психологічного явища зумовлюється низкою різнопланових чинників, які взаємодіють між собою та проявляються на різних рівнях – від індивідуально-психологічного до соціокультурного.

Надзвичайно важливим у розумінні феномену довіри є усвідомлення того, що вона формується, тобто набуває певної форми, яка постає як цілісна система її соціальних характеристик. При цьому багатство її властивостей, стадій, процесів і психологічних механізмів не є вичерпним, оскільки вони постійно зароджуються й оновлюються. Відтак форма довіри завжди залишається відкритою, незавершеною та динамічною. Разом з тим, форма передбачає ієрархічну побудову та специфічне поєднання елементів: актуалізацію рівнів організації довіри в процесі її існування. У такому вимірі структура здійснює зворотний вплив на функцію (на саме існування довіри), водночас спрямовуючи, обмежуючи та своєрідно трансформуючи її. Подібна взаємодія є суперечливою єдністю самостійних і відокремлених частин, які, однак, не можуть існувати ізольовано.

Динамічний характер довіри означає її постійне становлення та рух. У межах генетичної психології суперечності розв'язуються через категорію «рух–становлення», що вказує: довіра як унікальна структура існує лише в процесі динамічного розвитку. Саме тому міжособистісну довіру доцільно розглядати як якісну характеристику відносин між людьми. Якщо враховувати, що міжособистісна довіра є формою відносин, то, спираючись на традиції вітчизняної психології, правомірно виділити її основні компоненти – когнітивний, конативний та афективний [13].

Людське спілкування завжди передбачає наявність певного рівня міжособистісної довіри. Узагальнюючи наукові доробки, присвячені вивченню різних аспектів взаємин між людьми, І. Балущкий підкреслює, що між ступенем розвитку цих відносин та рівнем довіри існує пряма

залежність: чим глибшими є стосунки між індивідами, тим більшою є довіра між ними; і навпаки, зростання довіри сприяє поглибленню взаємин [2]. Саме довіра виступає системоутворювальним чинником формування спільності «Ми», тобто ключовою умовою виникнення зв'язку між людьми, незалежно від того, чи відбувається цей зв'язок у спільній діяльності, під час розв'язання певних завдань чи в інших життєвих обставинах. Водночас колективна діяльність, з одного боку, неможлива без наявності довіри, а з іншого — сприяє її укріпленню у відносинах. Завдяки довірі людина орієнтується в соціальному середовищі та визначає своє місце серед інших, формуючи тим самим певний тип комунікації, взаємин і взаємодії. Є. Ільїн наголошує, що довіра до іншої особи дозволяє підтримувати стабільні й позитивні стосунки з партнером, тоді як ситуативна довіра забезпечує ефективну та конструктивну взаємодію в межах конкретної ситуації. Таким чином, формування довіри до іншої людини невіддільно пов'язане з розвитком міжособистісних відносин.

У міжособистісних стосунках рівень прояву довіри суб'єкта (того, хто довіряє) до об'єкта (того, кому довіряють) визначається сукупністю чинників і умов. Дослідники виокремлюють кілька груп факторів, що зумовлюють актуальний ступінь довіри [6]:

- суб'єктні, які залежать від особистісних особливостей того, хто довіряє (рівень базової довіри, властивий певному типу особистості, набутий досвід довіри, індивідуальні зовнішні та внутрішні характеристики – як постійні, так і тимчасові, наприклад, стан когнітивної та емоційної сфер, фізичне здоров'я);

- об'єктні, що характеризують людину, якій довіряють, з урахуванням того, як її сприймає суб'єкт (внутрішні та зовнішні, сталі й тимчасові, атрибутивні чи випадкові властивості);

- чинники середовища, пов'язані з відносно стабільними умовами зовнішнього оточення, які впливають на довіру; – ситуативні, що

відображають мінливі обставини середовища, котрі безпосередньо визначають поточний рівень довіри в конкретній ситуації.

У міжособистісній взаємодії довіру прийнято аналізувати за кількісними та змістовими характеристиками [18].

До кількісних параметрів належать:

а) ступінь (міра) – величина довіри до іншої особи (повна, висока чи низька довіра);

б) парціальність – часткова довіра, що передбачає, наприклад, визнання професійної компетентності при одночасній недовірі до особистісних якостей;

в) динамічність – схильність рівня довіри змінюватися (зростати чи знижуватися) залежно від поведінки іншої людини.

Змістові характеристики довіри охоплюють:

а) вибірковість змісту – обсяг інформації, яку суб'єкт готовий відкрити іншій особі;

б) безпеку – можливі наслідки довіри, тобто міру ризику, пов'язаного з відкритістю;

в) значущість довіри – ситуативну користь чи практичну цінність довірливих відносин.

Окрім чинників, що визначають поточний рівень довіри у взаємодії, важливо враховувати й ключові детермінанти, які суттєво впливають на її формування. Перш за все, такими детермінантами виступають ціннісні орієнтації, оцінки та настанови суб'єктів. Наступною визначальною умовою довіри є відчуття безпеки у вчинках і поведінці об'єкта стосовно суб'єкта [7]. Дотримання узгоджених правил і норм взаємодії, виконання зобов'язань формує впевненість у надійності партнера та гарантує безпеку відносин. Водночас наявність реальної чи потенційної загрози в комунікації руйнівню позначається на рівні довіри, породжуючи конкурентність і конфліктність у стосунках.

Третім вагомим чинником, що визначає довіру, дослідники називають переконаність у надійності іншої особи [2]. Це почуття виникає переважно завдяки спільному досвіду попередніх взаємин, а також на основі позитивних характеристик і відгуків про партнера. Надійність людини у міжособистісних стосунках найчастіше позначають такі маркери, як передбачуваність, чесність, порядність і компетентність.

Систематизувати чинники довіри можна у кількох основних блоках: демографічні, індивідуально-психологічні, соціальні та культурно-ціннісні чинники.

1. Демографічні чинники. До них відносять вік, стать, соціальний статус та рівень освіти. Дослідження показують, що рівень довіри може змінюватися залежно від вікових етапів: діти та підлітки частіше виявляють більшу довірливість, тоді як із досвідом дорослішання людина стає обережнішою й критичнішою. Статеві відмінності також впливають: жінки, як правило, більш схильні до емоційної довіри та співпереживання, тоді як чоловіки частіше орієнтуються на раціональні підстави взаємодії. Рівень освіти й соціальне становище здатні визначати широту контактів і життєвий досвід, що, у свою чергу, позначається на готовності довіряти іншим.

2. Індивідуально-психологічні чинники. Ця група охоплює риси характеру, особистісні установки, темперамент, попередній досвід міжособистісної взаємодії. Довіра легше формується у людей з високим рівнем відкритості, емоційної стабільності, позитивним життєвим налаштуванням. Водночас такі риси, як тривожність, підозрілість чи низька самооцінка, перешкоджають виникненню довірливих стосунків. Значний вплив має й індивідуальний досвід: позитивні приклади успішної співпраці зміцнюють довіру, тоді як переживання зради або обману можуть зумовити недовіру навіть у ситуаціях, що цього не потребують [4].

3. Соціальні чинники. Вони охоплюють вплив сімейного виховання, характер мікросоціального середовища та групового клімату. Атмосфера у родині є базовою умовою формування довіри: дитина, яка зростає у

середовищі прийняття, поваги й підтримки, у дорослому житті легше встановлює довірливі зв'язки. Натомість досвід авторитарного чи байдужого виховання може породжувати недовіру як захисну реакцію. Важливим є і груповий клімат у колективі: взаємна підтримка, солідарність, відкрита комунікація сприяють розвитку довіри, тоді як конкуренція, агресивність або соціальна нерівність руйнують її.

4. Культурно-ціннісні чинники. Культура суспільства визначає рівень загальної довіри, прийнятий у соціумі. У суспільствах із високим рівнем індивідуалізму довіра часто базується на раціональних підставах і дотриманні контрактних зобов'язань, тоді як у колективістських культурах вона формується через близькість, особисті стосунки й моральні норми. Також вплив мають релігійні та етичні цінності, які визначають ставлення до чесності, взаємодопомоги та соціальної справедливості.

Узагальнюючи та систематизуючи ключові підходи зарубіжних і вітчизняних дослідників до вивчення довіри можемо виділити групи чинників довіри (рис.1).



Рис. 1. Теоретична модель чинників довіри громадян

Соціально-психологічні чинники довіри поділяються на зовнішні та внутрішні. Розглянемо їх коротко.

Соціальні експектації – це система групових очікувань, які є ключовим компонентом визначення місця індивіда в групі та формують особливості його поведінки як члена колективу. Поняття «експектації» (очікування) підкреслює, що кожен учасник групи не лише виконує свої функції, але й оцінюється та сприймається іншими членами [15].

У міжособистісному спілкуванні соціальні очікування стають мотивами поведінки. Експектація як механізм взаємин між людьми – важлива ланка, що значно впливає на ціннісні орієнтації індивіда та регулює групову взаємодію.

Соціально-демографічні характеристики відіграють важливу роль у визначенні соціальної позиції людини в суспільстві. На нашу думку, суттєвими елементами при вивченні соціально-психологічних чинників довіри є: вік, стать, рівень освіти, місце проживання, сектор економіки, особистий дохід, напрям професійної діяльності.

Індивідуально-психологічні особливості – це особистісна вибірковість щодо явищ зовнішнього світу, а також власний стиль засвоєння інформації, сприйняття та емоційного реагування на дійсність, що пов'язано з базовими структурами особистості та її психологічним здоров'ям. Можна припустити, що більший вплив на психологічне благополуччя надають рефлексивно усвідомлені психологічні явища, зокрема цінності, порівняно зі стабільними рисами особистості, чий регуляторний вплив на поведінку людини усвідомлюється меншою мірою.

Когнітивний компонент довіри – це сукупність знань і уявлень про людину, з якою встановлюється контакт. Зокрема, у дослідженнях А. Бодальова в межах соціальної перцепції зазначається, що провідну роль у регуляції міжособистісного спілкування відіграють уявлення та поняття про іншого, сформовані на основі минулого досвіду взаємодії [17]. У цьому випадку довіра проявляється як впевненість суб'єкта в надійності партнера у критичній ситуації. Надійність стає визначальним фактором довіри.

Когнітивна сфера є визначальною у формуванні ставлення індивіда до інших на початкових етапах онтогенезу особистості. Нові знання дозволяють дитині сприймати світ таким, яким він відповідає її уявленням. Це створює відчуття впевненості, надійності та комфорту, формуючи довіру до світу. Максименко підкреслює, що входження дитини у світ відбувається синхронно з так званим «вибухом розвитку» когнітивної сфери. «Перший рік життя є “великим вибухом” розвитку пізнавальної сфери і визначає кардинальну спрямованість її процесів». Це вказує на перевагу когнітивної сфери на початку онтогенезу особистості. Можна стверджувати, що когнітивний компонент також домінує у формуванні структури довіри на початку будь-якого іншого вікового періоду життя.

Отже, когнітивний компонент структури міжособистісної довіри не є статичним; навпаки, він динамічний і змінний. Його розвиток визначається не лише досвідом взаємодії, а й соціальною ситуацією та суб'єктивними характеристиками учасників взаємодії.

Афективний компонент включає емоційне сприйняття суб'єктами один одного, загальне враження про партнера, оцінку значущості ситуації взаємодії, взаємне сприйняття змісту спілкування та його цінності для обох сторін. До емоційно-оцінного компоненту входять феномени, такі як рівень приязні, єдності та зацікавленості, які виступають пусковими чинниками прояву довіри. Афективний компонент також охоплює оцінку позицій інших, їх моральності та порядності, що формує відчуття особистої безпеки [25].

Таким чином, міжособистісна довіра має афективний компонент, який проявляється в тому, що довіра до партнера ґрунтується на емоційній оцінці його зовнішності, манер поведінки та інших ознак. Суб'єкт довіри не стільки знає свого партнера, скільки позитивно емоційно сприймає його, «вірить» у нього («чимось він мені вселяє довіру»).

Конативний компонент міжособистісної довіри включає готовність до взаємодії, що виражається у готовності діяти щодо іншого учасника, себе та умов взаємодії; у здатності сприймати інформацію та вплив від інших; у

впевненості бути відвертим з партнером та покладатися на нього на основі відчуття особистої безпеки. Кожен учасник ще до початку взаємодії має певний рівень готовності проявляти довіру у визначеному розумінні.

Таким чином, довіра є результатом дії складної системи чинників, у якій поєднуються як особистісні риси та індивідуальний досвід, так і соціальні умови та культурні традиції. Вона формується на перетині особистого й суспільного, відображаючи як внутрішню психологічну готовність людини довіряти, так і соціально-ціннісне середовище, що або підтримує, або обмежує цю готовність.

### **1.3. Специфіка прояву довіри серед військовослужбовців**

Довіра посідає важливе місце у групових процесах військового підрозділу, зокрема у становленні психологічного клімату, згуртованості та лояльності. Позитивний психологічний клімат військового колективу визначається пануванням довіри, високим рівнем вимогливості у поєднанні з конструктивною критикою, а також колективним обговоренням питань, що стосуються всіх членів підрозділу. Така атмосфера забезпечує високі результати діяльності, знижує напруженість у взаєминах, запобігає конфліктам між командирами та підлеглими, а також між побратимами [11].

У бойовій обстановці міжособистісні зв'язки військовослужбовців переходять на більш тісний і глибокий рівень. Виконуючи бойові завдання, вони змушені довіряти один одному власне життя, тому взаєморозуміння, готовність до взаємодопомоги, взаємна довіра, узгодженість дій і визнання права кожного на прийняття відповідальних рішень у критичних ситуаціях створюють сприятливий психологічний клімат у підрозділі.

Важливою умовою згуртованості бойового колективу є взаємна довіра між військовослужбовцями та довіра до командира [12]. Крім того, високий рівень привабливості групи, симпатія у міжособистісних стосунках і єдність

ціннісних орієнтацій позитивно впливають на згуртованість, сприяють формуванню довірливих взаємин у військовому середовищі. У цьому контексті довіра виступає чинником підсилення згуртованості військового підрозділу, що водночас стимулює подальший розвиток довірчих відносин.

Довіра у взаємодії також формує відданість військовослужбовців своєму підрозділу. Дослідження багатьох науковців доводять, що довіра до керівництва та колег є предиктором організаційної прихильності й важливим чинником розвитку мотивації до професійної діяльності [7]. Зокрема, О. Зімовін, аналізуючи мотиваційні предиктори лояльності персоналу, виокремлює три найвагоміші – відносини, структуру та владу. На його думку, ключовим є саме предиктор «відносини»: створення образу спільного майбутнього ґрунтується насамперед на глибоких, щирих, довірливих, підтримуючих і поважних взаєминах із керівниками та колегами. Зазначені мотиваційні предиктори відповідають трьом вимірам онтологічної безпеки: приєднанню, відкритості та контролю. Тільки працівник, чия потреба в онтологічній безпеці задоволена в усіх трьох вимірах, здатний формувати спільний із організацією образ майбутнього, що й визначає рівень його лояльності. Для підвищення останньої керівникові слід розвивати позитивні взаємини між колегами, забезпечувати прозорість організаційної комунікації та підтримувати довіру між усіма членами організації [7].

Зменшення рівня довіри між військовослужбовцями провокує виникнення підозрливості у взаєминах, створює атмосферу постійної напруги, що з часом може мати негативні наслідки: посилення конфліктів, погіршення морально-психологічного стану, руйнування групової згуртованості та єдності.

Розглянемо ситуативно-об'єктивні чинники становлення довірчих відносин у військових колективах крізь призму взаємодії «підлеглий – командир» на різних рівнях ієрархії. На нашу думку, першим чинником довіри до командира є його соціальний статус, що сприймається підлеглими як результат високого професіоналізму та особистісних якостей керівника.

Цю тезу підтверджують результати експериментальних досліджень багатьох науковців, які засвідчують значний вплив соціально-статусних «оцінних стереотипів», сформованих у людини впродовж життя, на характер сприйняття оцінюваної особи за наявності інформації про її суспільно-професійний статус [5]. Дослідники зазначають, що соціальна позиція та відповідний їй авторитет у більшості випадків є цілком заслуженими, що підвищує рівень довіри до їх носіїв [6].

Другим чинником, який зумовлює довіру підлеглих до командира, виступає соціальна дистанція. Кожна сходинка управлінської вертикалі має власну специфіку: визначене коло обов'язків для посадової особи, рівень відповідальності, способи й форми реалізації повноважень, а також особливості взаємодії з підлеглими різних рівнів службової ієрархії. Чим вищим є щабель у структурі колективу, тим ширшим стає діапазон функцій керівника, складнішою — система управління, зростає роль безособових, формально-знакових засобів комунікації, тоді як контактність і неформальні міжособистісні відносини відходять на другий план. І навпаки, на нижчих рівнях діапазон функцій є вузьким, система управління — простішою, менш дієвими виявляються формалізовані способи взаємодії, натомість більшої ваги набувають безпосереднє спілкування та неформальні стосунки [13]. За таких умов можна стверджувати, що довіра підлеглих до командирів різних рівнів управління змінюється залежно від місця останніх у службовій ієрархії. Про це свідчать дані окремих наукових досліджень. Так, І. Антоненко звертає увагу на закономірність, зафіксовану в результаті емпіричних досліджень: суб'єктивна значущість довіри тим вища, чим меншою є соціальна дистанція між суб'єктом і об'єктом довіри. Важливість довіри зростає саме у міжособистісних стосунках порівняно з абстрактними чи суто соціальними відносинами.

Особливу увагу варто приділити значенню довірливих стосунків безпосередньо в умовах бойового зіткнення. У ході бойових дій довіра між військовослужбовцями сприяє їхній активності, рішучості й витримці. Страх

втратити довіру товаришів, опинитися в моральній ізоляції через прояв боягузтва впливає на поведінку солдата сильніше за будь-що інше і стимулює його до сміливих дій [22].

Довіра виступає важливим чинником результативності військової діяльності: чим вона вища, тим злагоженіше і продуктивніше взаємодіють військовослужбовці. І. Антоненко називає це ефективізуючою функцією довіри. В умовах обмеженого часу високий рівень довіри в підрозділі забезпечує ефективніший обмін інформацією: скорочує тривалість комунікації, спрощує процес отримання необхідних пояснень, прискорює переконання у важливості виконання певних дій. У процесі спільного виконання завдань у ситуаціях ризику й невизначеності довіра стає одним із чинників, що визначає прийняття рішення військовослужбовцем: він обирає, на його погляд, найоптимальніший варіант, спираючись на власний досвід чи довіряючи компетентності побратима.

Як уже зазначалося, бойова обстановка відзначається постійним впливом на особистість психотравмуючих чинників. Дослідники підкреслюють, що у критичних ситуаціях поведінка військовослужбовця залежить не лише від стану його психіки, індивідуальної здатності протистояти психологічним та фізичним перевантаженням, а й від рівня довіри до командирів [9].

Феномен довіри підлеглих до командира багато вчених трактують як одну з передумов психологічної готовності військовослужбовців до виконання бойових завдань. Очевидно, що саме командири підрозділів повинні стимулювати й компенсувати недостатній рівень психологічної підготовленості своїх підлеглих у бойових умовах, адже довіра до командира є фундаментальною передумовою високого морального духу війська. Ізраїльські дослідники з'ясували, що навіть у випадках, коли переконаність у справедливості війни слабшає, рівень морально-психологічного стану військовослужбовців може залишатися високим, якщо солдати зберігають довіру до свого командира [8].

У бойовій обстановці довіра до командира виступає важливою детермінантою поведінки військовослужбовців. Психіка воїна зазнає впливу різних чинників: позитивних (які сприяють мобілізації та концентрації його фізичних і психічних ресурсів, зростанню бойової активності, відваги, самопожертви), негативних (що дезорганізують бойову діяльність, обмежують доступ до внутрішніх резервів організму, погіршують функціонування нервової системи й психіки) та нейтральних (які не справляють помітного впливу на бойову поведінку) [18]. Реакція військовослужбовців на дію стресорів бойової ситуації визначається низкою чинників: індивідуально-психологічними рисами, особистісними характеристиками, типом нервової системи, рівнем професійної й психологічної підготовки до ведення бойових дій, особливостями та рівнем мотивації, специфікою сприйняття бойової діяльності. Дослідження підтверджують, що одним із показників готовності військовослужбовців до дій у екстремальних умовах є рівень довіри до себе та до оточення: чим він вищий, тим краща підготовленість до бою, ширші адаптаційні можливості й вища стресостійкість [5].

Довіра до командира має особливе значення для формування впевненості військовослужбовців у власних силах та успішному виконанні завдань. Хорватські військові психологи вважають, що впевненість є результатом поєднання набутого бойового досвіду, усвідомлення власної спроможності та довіри до командної структури.

У процесі виконання бойових завдань зменшується психологічна дистанція між командирами та підлеглими, посилюється орієнтація на сильного лідера. За умов ефективного керівництва стресори війни здатні спричиняти адаптивні стрес-реакції, які підвищують результативність роботи військовослужбовця чи підрозділу. До таких адаптивних реакцій належать сильна особиста довіра, відданість, згуртованість як серед бійців, так і між командиром та підлеглими. У критичних ситуаціях активується механізм афіліації – прагнення до тіснішої взаємодії та взаємопідтримки. Довіра до

командира як прояв афіліативної потреби дарує воїнам відчуття безпеки, зменшує тривожність і невпевненість.

Серед дезадаптивних реакцій військовослужбовців, які пережили бойовий досвід чи перебувають у зоні бойових дій, науковці відзначають посилену тривожність, підозрілість і недовіру. Соціально-психологічні трансформації особистості можуть проявлятися також у втраті віри в перемогу, довіри до побратимів і командирів. Важливо наголосити, що недовіра до товаришів чи керівників не завжди є лише емоційним розладом, викликаним стресом. За результатами досліджень, у військовослужбовців із попереднім бойовим досвідом недовіра до командирів у бойових умовах виступає одним із найсильніших стрес-факторів. Це суттєво впливає на психіку й поведінку військових та може зумовити серйозні негативні наслідки в майбутньому.

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ДОВІРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ДЕРЖАВНОЇ СПЕЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

### 2.1. Методика та процедура дослідження

Дослідження проводили на двох основних групах військовослужбовців: група солдатів і сержантів ( $n = 50$  осіб) та група кадрових офіцерів ( $n = 50$  осіб). Кожна з цих двох великих груп ділиться на дві підгрупи за досвідом участі в бойових діях — ті, хто має досвід бойових дій, і ті, хто такого досвіду не має (підгрупи по 25 осіб у кожній з основних груп).

Вибірка є цілеспрямованою: відбір респондентів проходитиме через командування підрозділів, об'єднання ветеранів та кадрові служби, з урахуванням рангу, віку, тривалості служби та факту участі в бойових діях. Критерії включення: діюча військова служба відповідного рангу, добровільна згода на участь, достатній рівень володіння мовою опитування; критерії виключення: наявність тяжких когнітивних порушень або станів, що унеможливають адекватне заповнення анкет, а також відмова від участі.

У якості основного стандартизованого інструмента дослідження використовується варіант «Методики довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе» (О.Савченко) складається з 12 тверджень, які поєднані у три шкали: 1) довіра до світу; 2) довіра до інших людей, 3) довіра до себе. В методиці викорис товується шкала оцінки Лайкерта у варіанті: 1) не вірно, 2) скоріше не вірно, 3) складно визначити, 4) скоріше вірно, 5) вірно (додаток А).

Нами була обрана саме ця методика для адаптації з декількох причин. По-перше, відсутній англomовний аналог, отже методика є унікальною. По-друге, методика може бути корисною для досліджень в когнітивній психології, оскільки відповідає певним положенням когнітивно-експерієнціальної концепції С. Епштейна, що визначає базові настанови

стосовно світу. Ці настанови можна розглядати як основу формування довіри/недовіри, оскільки вони стосуються безпечності та передбачуваності світу, надійності інших та власної компетентності [9]. По-третє, діагностика саме цих видів довіри, особливо довіри до інших та до себе, може мати практичну значущість та активно застосовуватись при впровадженні соціально-психологічних технологій психологічної допомоги (психологічних тренінгів). Так, наприклад, принцип довіри є одним з ключових при проведенні психологічних тренінгів незалежно від концептуальних основ розробників та виконавців. Принцип довіри передбачає здатність учасників до відвертості, щирості, відкритості. Дотримання цього принципу є вирішальною умовою створення атмосфери психологічного комфорту, сміливості і творчості в опанування нового досвіду.

Авторська анкета з елементами суб'єктивного шкалювання довіри військовослужбовців (додаток Б).

Мета: виміряти рівень довіри військовослужбовців до різних соціальних суб'єктів (родина, побратими, командири, інституції) та самооцінку довіри.

Структура анкети:

Блок 1. Довіра у найближчому колі (7 запитань).

Блок 2. Довіра у військовому середовищі (7 запитань).

Блок 3. Довіра до соціальних інституцій (7 запитань).

Блок 4. Самооцінка та загальний рівень довіри (7 запитань).

Загалом: 28 запитань.

Шкала оцінювання: суб'єктивне шкалювання за 7-бальною шкалою (1 – зовсім не довіряю, 7 – повністю довіряю).

Особливість методики: дозволяє кількісно оцінити довіру у різних сферах життя; забезпечує можливість побудови субшкал для аналізу (наприклад, «довіра до сім'ї», «довіра у підрозділі», «довіра до інституцій», «самооцінка довіри»); результати можна обробляти статистично (середні значення, порівняння груп, кореляції, факторний аналіз).

Респондентам надається детальна інформація про мету, процедури, ризики й переваги, гарантована анонімність (ідентифікаційні дані шифруються або відсутні у робочому файлі дослідження), добровільність участі та право у будь-який момент відмовитися без негативних наслідків. У випадку виявлення у респондента виражених симптомів травматичного стресу або потреби в допомозі, передбачено алгоритм перенаправлення до відповідних служб підтримки та спеціалістів. Дані зберігатимуться на захищених носіях з обмеженим доступом, а публікація результатів здійснюватиметься виключно у агрегованому вигляді без можливості ідентифікації окремих осіб.

Щодо обмежень і способів їх мінімізації: вибірка військових у межах 50 осіб на групу дає змогу виявляти середні або дещо великі ефекти; однак висновки слід інтерпретувати обережно щодо генералізації на інші категорії військових або цивільних. Щоб зменшити систематичні упередження, застосовано стандартизовані інструменти, анонімність для мінімізації соціально бажаної відповіді.

Оперативний план: підготовчий етап (підготовка інструкцій, підбір методик) — 2-3 тижні; основний етап збору даних — 4-5 тижнів (залежно від доступності підрозділів і погодження з командуванням); обробка та аналіз даних — 2 тижні; підготовка звіту — 2 тижні. Таким чином, від старту підготовки до готового аналітичного звіту можна очікувати приблизно 3-4 місяців за умови безперервної роботи команди.

## 2.2. Отримані результати та їхній аналіз

Для діагностики використовувалася варіант «Методики довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе» (О.Савченко).

Таблиця 2.1. Середні показники за методикою Савченко (у балах)

Респондент	Довіра до світу	Довіра до інших людей	Довіра до себе
Солдати/Сержанти з бойовим досвідом	9.8	9.6	21.5
Солдати/Сержанти без досвіду бойових дій	11.2	10.8	23.2
Офіцери з бойовим досвідом	12.1	12.2	26.1
Офіцери без бойового досвіду	13.0	13.1	27.0

У ході дослідження було проаналізовано три ключові параметри довіри особистості – довіра до світу, довіра до інших людей та довіра до себе – у чотирьох групах військовослужбовців: солдати/сержанти з досвідом бойових дій, солдати/сержанти без досвіду, офіцери з досвідом та офіцери без досвіду. Отримані значення демонструють чітку тенденцію: на рівні всіх трьох шкал найбільш уразливою і найменш довірливою є група солдатів та сержантів, які мають бойовий досвід, тоді як найвищі рівні довіри властиві офіцерам, особливо тим, хто ще не брав участі у бойових діях.

### Шкала «Довіра до світу»

Перший вимір відображає загальне ставлення особистості до навколишнього середовища, його безпечності, передбачуваності та доброзичливості. Найнижчі значення отримано у групі солдатів і сержантів з бойовим досвідом (9.8 балів). Це означає, що реальний досвід зіткнення з ризиком, травмуючими обставинами та збройними конфліктами сприяв

формуванню відчуття небезпеки світу, який сприймається як потенційно загрозливий. Психологічно це проявляється в підвищеній пильності, зниженої віри у контрольованість подій і схильності очікувати негативні наслідки навіть у звичайних ситуаціях. Як наслідок, їх базове відчуття захищеності сформоване досвідом виживання, а не стабільності.

У солдатів і сержантів без бойового досвіду показник вище – 11.2 бала. Вони ще не стикалися з екстремальними ситуаціями, тому загальний фон сприйняття світу більш нейтральний або стримано позитивний. Світ у їхніх уявленнях виступає не таким загрозливим, а середовище – більш передбачуваним.

Офіцери з бойовим досвідом демонструють більш високий рівень довіри до світу – 12.1 бала. Це дозволяє зробити висновок, що, попри складні умови, ця категорія військових виробила більш адаптивні стратегії взаємодії з реальністю. Офіцери мають більший контроль над ситуаціями, вищу включеність у планування та управління і, відповідно, не сприймають світ як абсолютно ворожий. Їх бойовий досвід інтегрований не як травма, а як професійна компетенція.

Найвищі результати продемонстрували офіцери без досвіду – 13.0 балів. Вони сприймають світ як більш стабільний і передбачуваний, зберігають високий рівень базової психологічної безпеки та довіри до зовнішніх умов. Це є природним результатом служби в структурованій і контрольованій системі без безпосереднього впливу бойового стресу.

### **Шкала «Довіра до інших людей»**

Цей показник відображає соціальне налаштування респондента – схильність очікувати від інших людей чесність, порядність, допомогу та підтримку. Найнижчий рівень знову спостерігається у солдатів і сержантів, що мають бойовий досвід – 9.6 балів. Ймовірно, пережиті ситуації, де від рішень інших могла залежати безпека чи життя, сформували обережність і прагнення довіряти лише вузькому колу перевірених осіб. Для них довіра — не вихідна позиція, а результат доведеної надійності.

У солдатів і сержантів без досвіду цей показник вищий і становить 10.8 балів. Їм притаманні більш відкрита соціальна установка і менший рівень підозрілості. Їх досвід взаємодії з колективом обмежений службовими та професійними ситуаціями, що не вимагають екстремальних моральних чи психологічних випробувань.

Офіцери, які мають бойовий досвід, демонструють значно вищі показники – 12.2 бала. Це свідчить, що їх досвід не підвищив недовіру, а навпаки – посилив усвідомлене розуміння важливості командної взаємодії. Ця категорія військових формує довіру не як ризик, а як необхідний елемент спільної діяльності і відповідальності за підлеглих.

Найвищі показники у офіцерів без досвіду – 13.1 бала. Це демонструє максимально позитивну соціальну установку, віру у чесність та передбачуваність інших людей, що відповідає ролі лідера в умовах передбачуваного службового середовища. Високий показник також пов'язаний з тим, що у них переважає теоретичний, а не практичний досвід прийняття відповідальності в екстремальних умовах.

### **Шкала «Довіра до себе»**

Цей параметр є внутрішньою характеристикою і визначає рівень віри в особисту компетентність, здатність приймати правильні рішення, відповідати за їх наслідки, долати труднощі та бути ефективним у кризових обставинах. Показник солдатів і сержантів з бойовим досвідом становить 21.5 бала – достатньо високий, але найнижчий серед усіх груп. Це свідчить про реалістичну самооцінку: бойовий досвід часто супроводжується ситуаціями, де навіть грамотні рішення могли не давати бажаного результату. Таким чином формується самокритичність, критичне ставлення до власних рішень та відсутність ілюзій щодо повного контролю над подіями.

У солдатів і сержантів без бойового досвіду показник становить 23.2 бала, що вище попереднього. В їхньому випадку впевненість у собі базується на професійній підготовці й успішних завданнях у рамках безпечного

середовища без ризику для життя. Їхній досвід поки не містить ситуацій, що могли б його суттєво похитнути.

Офіцери з бойовим досвідом мають значно вищі значення – 26.1 бала. Вони систематично працюють у ситуаціях, що вимагають прийняття рішень, і несуть відповідальність не лише за себе, але і за підлеглих. Їх самовпевненість є продуктом професійної зрілості, особистої ефективності та об'єктивного досвіду впливу на перебіг подій.

Найвищий рівень продемонстрували офіцери без бойового досвіду – 27.0 балів. Вони мають максимальну віру у власні можливості, яка ґрунтується на відмінній підготовці, успішному навчальному досвіду та відсутності кризових ситуацій, здатних скоригувати чи знизити самооцінку. Це відображає оптимістичне уявлення про власну здатність ефективно діяти при будь-яких викликах.

Як загальний висновок можна зазначити, що бойовий досвід, незалежно від категорії військовослужбовця, має тенденцію знижувати рівень загальної довіри — до світу, до інших і навіть до себе, але не рівномірно. Найбільш уразливою групою виявилися солдати та сержанти з бойовим досвідом – саме вони не мають професійних механізмів психологічної інтеграції стресу та несуть бойовий досвід більш індивідуально. Натомість офіцери, особливо з досвідом, демонструють більш адаптивну картину довіри — їхня впевненість побудована на професійних компетенціях, лідерстві та системності служби. Офіцери без досвіду є найоптимістичнішою і найбільш довірливою групою, що відображає впевнений прогноз щодо власної й командної ефективності в майбутніх ситуаціях.

Наступний етап опитування за авторською анкетною, яка містить 4 блоки.

Таблиця 2.3 Результати опитування за авторською анкетой

	Солдати/Сержанти		Офіцери	
	Досвід (n=25)	Без досвіду (n=25)	Досвід (n=25)	Без досвіду (n=25)
Блок 1. Довіра у найближчому колі				
Я довіряю своїм батькам	6.2	6.5	6.5	6.7
Я довіряю власній дружині/чоловіку (партнеру)	5.9	6.3	6.4	6.6
Я довіряю своїм дітям (за наявності)	5.8	6.0	6.3	6.5
Я довіряю своїм братам і сестрам	5.7	6.1	6.2	6.5
Я можу покластися на допомогу своїх родичів у критичній ситуації	5.8	6.2	6.3	6.6
Я довіряю близьким друзям поза службою	5.6	6.0	6.1	6.4
Я впевнений, що моя родина підтримає мене у складних обставинах	6.1	6.4	6.5	6.7
Блок 2. Довіра у військовому середовищі				
Я довіряю військовослужбовцям свого підрозділу (товаришам по службі)	5.9	6.2	6.5	6.8
Я довіряю своєму безпосередньому командиру (сержанту/офіцеру)	5.8	6.0	6.6	6.9
Я довіряю вищому військовому командуванню	5.1	5.7	6.2	6.6
Я довіряю військовим лікарям та службам медичного забезпечення	5.6	6.0	6.2	6.5
Я впевнений у професійності підготовки свого підрозділу	5.5	6.0	6.4	6.7
Я вірю, що мої побратими не залишать мене у небезпеці	6.2	6.5	6.7	6.9
Я довіряю рішення командира навіть у складних бойових умовах	5.7	6.1	6.6	6.9
Блок 3. Довіра до соціальних інституцій				
Я довіряю системі військової служби загалом.	5.0	5.8	6.1	6.5
Я довіряю державним органам влади (Міністерству оборони, уряду).	4.8	5.6	6.0	6.4
Я довіряю правоохоронним органам.	4.9	5.7	6.1	6.3
Я довіряю органам місцевого самоврядування.	5.1	5.8	6.0	6.4
Я довіряю громадським організаціям, що підтримують військових та їхні сім'ї.	5.9	6.2	6.5	6.7
Я довіряю волонтерам, які займаються допомогою військовим.	6.0	6.4	6.6	6.8
Я довіряю міжнародним організаціям, що	5.4	6.0	6.3	6.6

надають підтримку ЗСУ.				
Блок 4. Самооцінка та загальний рівень довіри				
Я вважаю себе людиною, яка загалом здатна довіряти іншим.	5.6	6.1	6.4	6.6
Я вважаю, що в критичній ситуації можу покластися на оточуючих.	5.7	6.2	6.5	6.7
Я довіряю самому собі, своїм рішенням та діям	6.1	6.3	6.7	6.9
Я довіряю власній інтуїції	5.9	6.1	6.6	6.7
Я вважаю, що здатен відрізнити людей, яким можна довіряти, від тих, кому довіряти не варто	6.0	6.2	6.6	6.8
Я довіряю колективним рішенням, якщо вони приймаються більшістю	5.4	5.9	6.3	6.6
Я довіряю, що в майбутньому зможу покращити рівень своєї довіри до людей	5.7	6.1	6.5	6.7

За результатами опитування 100 військовослужбовців, розділених на дві основні групи – солдати та сержанти (50 осіб) та кадрові офіцери (50 осіб), кожна з яких містить по 25 осіб з досвідом участі в бойових діях та 25 без такого досвіду, були визначені середні показники довіри за блоками питань авторської анкети.

Для зручності в тексті подано посилання на середні бали в чотирьох підгрупах: солдати/сержанти з досвідом (S-Д, n=25), солдати/сержанти без досвіду (S-Б, n=25), офіцери з досвідом (О-Д, n=25) та офіцери без досвіду (О-Б, n=25).

П1. «Я довіряю своїм батькам». У всіх підгрупах спостерігається високий рівень довіри до батьків, що свідчить про міцну міжпоколінну опору як базовий ресурс психологічної стійкості. Найвищі показники у офіцерів без бойового досвіду (6.7) вказують на більш усталені сімейні зв'язки та ймовірно менший вплив надмірних стресів; офіцери з досвідом (6.5) і солдати без досвіду (6.5) демонструють приблизно однакову впевненість у батьківській підтримці. Трохи нижчий бал у солдатів із бойовим досвідом (6.2) може відображати підвищену критичність у сприйнятті зовнішньої

допомоги після пережитих травм або більшу орієнтацію на побратимів як першочергове джерело підтримки.

П2. «Я довіряю партнеру/дружині/чоловіку». Тут видно, що партнерські стосунки залишаються важливим джерелом підтримки для більшості респондентів; найвищі показники у офіцерів без досвіду (6.7) говорять про стабільність сімейних відносин у старших за посадою і, можливо, у більш усталених сімейних парах. У солдатів із бойовим досвідом знижений, але все ще високий рівень довіри (6.0), що може бути наслідком тривалих розлук, емоційного напруження і впливу служби на близькі стосунки.

П3. «Я довіряю своїм дітям (за наявності)». Високі бали у всіх групах свідчать про стійку довіру батьків до дітей як до джерела емоційних зв'язків; офіцери дещо вищі, що може бути пов'язано з більш усталеним батьківським досвідом та відчуттям відповідальності. Солдати з бойовим досвідом (6.1) мають трохи нижчу оцінку, що можна інтерпретувати як ознаку стрес-індукованої емоційної дистанції або побоювань щодо безпеки близьких під час служби.

П4. «Я довіряю братам і сестрам». Довіра до родичів загалом висока, але для солдатів із бойовим досвідом (5.9) вона помітно нижча, ніж у офіцерів та тих, хто не мав бойового досвіду. Така різниця може відображати трансформацію соціальних уподобань: після бойового досвіду люди частіше покладаються на побратимів, ніж на широку родину.

П5. «Можу покласти на родичів у критичній ситуації». Усі групи мають позитивне очікування допомоги від родини, але у солдатів із бойовим досвідом це очікування помітно слабше (5.8), що може відображати зростання самозабезпеченості, прагматизму або недовіри до здатності цивільних ефективно допомогти у специфічних бойових/критичних обставинах. Офіцери, особливо без досвіду (6.5), більш впевнені в мобілізаційній спроможності своєї родини.

П6. «Я довіряю близьким друзям поза службою». Це один із найнижчих показників у блоці «близьке коло», що свідчить про загальну тенденцію до переорієнтації соціальних зв'язків із цивільного середовища на військове середовище. Найнижчий рейтинг у S-Д (5.4) підкреслює, що особи з бойовим досвідом найчастіше відчують дистанцію або нерозуміння з боку цивільних друзів, що зменшує рівень довіри до них.

П7. «Впевнений, що родина підтримає мене у складних обставинах». Питання про упевненість у підтримці родини отримало стабільно високі значення; офіцери без досвіду знову демонструють найвищу впевненість (6.7). Солдати з бойовим досвідом, хоча й вірять у підтримку, роблять це менш категорично, що узгоджується з тенденцією до більш обережних очікувань після стресових подій.

П8. «Я довіряю військовослужбовцям свого підрозділу (товаришам по службі)». У всіх підгрупах рівень довіри до побратимів високий і навіть вищий, ніж до більш віддалених соціальних груп; це вказує на важливість внутрішньокolleктивної довіри для бойової ефективності. Офіцери без досвіду (6.8) демонструють найвищу довіру, можливо, через професійне відчуття керованості колективом; солдати з досвідом трохи скептичніші, але загалом показник залишається на високому рівні.

П9. «Я довіряю своєму безпосередньому командирі (сержанту/офіцеру)». Тут чітко видно розрив між рядовим і командним складом: офіцери оцінюють довіру до командирів значно вище, ніж солдати. S-Д мають найнижчу довіру (5.8), що може бути пов'язано з практичною оцінкою прийнятих рішень у бойових умовах; О-Б з найвищим показником (6.9) імовірно відчують менше сумнівів щодо командної логіки.

П10. «Я довіряю вищому військовому командуванню». Це одне з найвиразніших поляризаційних питань: солдати з бойовим досвідом найменше довіряють вищому командуванню (5.1), що може відобразити невідповідність між політико-організаційними рішеннями та реальними

потребами на фронті. Офіцери, що ближчі до управлінських процесів, демонструють значно вищу довіру.

П11. «Я довіряю військовим лікарям та службам медичного забезпечення». Довіра до медичної інфраструктури загалом помірно висока, але S-Д оцінюють її нижче, можливо через досвід нестачі ресурсів або організаційних проблем у польових умовах. Офіцери краще оцінюють професійність медслужб, що може бути пов'язано з кращим уявленням про їхню організацію.

П12. «Я впевнений у професійності підготовки свого підрозділу». Різниця між підгрупами вказує на те, що безпосередній бойовий досвід розкриває недоліки підготовки, які не завжди помітні до її перевірки в реальних умовах; солдати з досвідом дають найнижчу оцінку (5.5), тоді як офіцери, які займаються організацією підготовки, більш упевнені в її якості.

П13. «Я вірю, що мої побратими не залишать мене у небезпеці». Це одне з найвищих значень у анкеті – довіра до побратимів є ключовим ресурсом бойової згуртованості і соціальної підтримки. Навіть солдати з бойовим досвідом дають високі оцінки (6.2), що підкреслює важливість взаєморозуміння і взаємодопомоги на тактичному рівні.

П14. «Я довіряю рішення командира навіть у складних бойових умовах». У солдатів із бойовим досвідом довіра до рішень командира помірна (5.7), що вказує на більш обережну позицію, основу на пережитих реальних ситуаціях. Солдати без досвіду оцінюють довіру вище (6.1), що може бути наслідком більш абстрактних уявлень про службові дії. Офіцери з досвідом (6.6) демонструють високу довіру, а офіцери без досвіду (6.9) – майже максимальну, що логічно з огляду на причетність до командної вертикалі та більшу впевненість у структурі прийняття рішень.

П15. «Я довіряю системі військової служби загалом». Солдати з досвідом мають найнижчу довіру до системи військової служби (5.0), що може бути пов'язано з критичним сприйняттям організаційних процесів під час реальної служби – логістики, забезпечення, кадрових рішень. Солдати без

досвіду оцінюють систему позитивніше (5.8), що свідчить про збереження загального конструктивного уявлення. Офіцери, які належать до системи зсередини, демонструють вищі оцінки (6.1 та 6.5), що пояснюється розумінням службових механізмів і більшою залученістю до процесів прийняття рішень.

П16. «Я довіряю державним органам влади (Міноборони, уряд)». Солдати з бойовим досвідом мають найнижчий показник довіри (4.8), що може відображати розчарування в якості рішень центральних органів, коли особистий досвід не співпадає з адміністративними очікуваннями або обіцянками. У солдатів без досвіду рівень довіри помітно вищий (5.6). Офіцери з досвідом та без (6.0 та 6.4 відповідно) демонструють значно більш лояльне ставлення, що може бути пов'язано з кращим розумінням політичного та адміністративного контексту прийняття рішень.

П17. «Я довіряю правоохоронним органам». Рівень довіри до правоохоронних органів знову найнижчий у солдатів із бойовим досвідом (4.9), що відображає розрив між реальними потребами військовослужбовців та діями окремих структур держави. Солдати без досвіду оцінюють правоохоронні органи значно вище (5.7), ймовірно через менше зіткнення з конфліктними ситуаціями. Офіцери демонструють стабільно позитивні оцінки (6.1 та 6.3), що може бути пов'язано з кращими каналами комунікації із силовими інституціями.

П18. «Я довіряю органам місцевого самоврядування». У всіх групах довіра до місцевої влади вища, ніж до центральних органів, однак солдати з досвідом все ще демонструють нижчу оцінку (5.1), що може бути зумовлено відчуттям недостатньої практичної підтримки на місцях. Солдати без досвіду (5.8) та офіцери (6.0 і 6.4) оцінюють органи місцевого самоврядування більш позитивно, ймовірно через більшу видимість реальних результатів їх діяльності.

П19. «Я довіряю громадським організаціям, що підтримують військових та їхні сім'ї». Громадські організації отримують високі оцінки у

всіх групах, особливо серед офіцерів без досвіду (6.7). Це відображає позитивне ставлення до структур, чия діяльність ведеться без бюрократизму і сприймається як оперативна й практично спрямована. Солдати з досвідом (5.9) також дають високі бали, хоча дещо нижчі, що може бути наслідком більш критичного ставлення до зовнішніх інституцій загалом.

П20. «Я довіряю волонтерам, які займаються допомогою військовим». Це один із найвищих показників довіри в усьому блоці. Волонтери вважаються найбільш надійним джерелом практичної підтримки. Навіть солдати з бойовим досвідом оцінюють довіру дуже високо (6.0), тоді як офіцери (6.6 і 6.8) демонструють майже максимальну впевненість. Це підкреслює ключову роль волонтерського руху у забезпеченні потреб війська.

П21. «Я довіряю міжнародним організаціям, що надають підтримку ЗСУ». У солдатів із бойовим досвідом показник нижчий (5.4), що може бути свідченням більш прагматичного або критичного погляду на ефективність міжнародної допомоги. Солдати без досвіду (6.0) оцінюють зовнішню підтримку значно вище. Офіцери дають стабільно високі бали (6.3 та 6.6), що може бути зумовлено більшою обізнаністю щодо реальних механізмів міжнародної взаємодії та рівня отриманої підтримки.

П22. «Я вважаю себе людиною, яка загалом здатна довіряти іншим». Солдати з бойовим досвідом демонструють нижчу самооцінку власної довірливості (5.6), що може бути наслідком пережитих стресових подій, які підвищують обережність і психологічну захисність. Солдати без досвіду оцінюють свою здатність довіряти вище (6.1), що свідчить про меншу емоційну вразливість та відсутність негативних реальних переживань. Офіцери з досвідом мають високі показники (6.4), а офіцери без досвіду – ще вищі (6.6), що відображає більшу впевненість у власних соціальних навичках, сформовану професійним становищем і службовою взаємодією.

П23. «Я вважаю, що в критичній ситуації можу покластися на оточуючих». Солдати з бойовим досвідом демонструють помірний рівень

віри у підтримку оточення (5.7), що може бути наслідком випадків, коли взаємодія у критичних ситуаціях була неоднозначною. Солдати без досвіду оцінюють це значно позитивніше (6.2), оскільки їх очікування щодо оточення ще не зазнали критичних випробувань. Офіцери з досвідом (6.5) і без досвіду (6.7) мають найвищі показники, що пов'язано з традиційно високою командною взаємодією та відповідальністю, які формують довіру до колег і підлеглих.

П24. «Я довіряю самому собі, своїм рішенням та діям». Самодовіра є високою у всіх групах, проте має характерний градієнт залежно від досвіду та посади. Солдати з досвідом (6.1) демонструють високу, але більш стриману самооцінку, що може пояснюватися критичним оглядом власних рішень після бойових подій. Солдати без досвіду оцінюють себе трохи вище (6.3). Офіцери з досвідом (6.7) та особливо офіцери без досвіду (6.9) демонструють найвищий рівень впевненості у власних рішеннях, що відповідає ролі командира в структурі ухвалення рішень та професійній самопідготовці.

П25. «Я довіряю власній інтуїції». Солдати з досвідом оцінюють довіру до інтуїції досить високо (5.9), однак їх досвід навчив більше покладатися на факти й реальну ситуацію. Солдати без досвіду (6.1) мають дещо вищий рівень, що може бути пов'язано з меншою кількістю факторів, які піддають інтуїцію перевірці. Офіцери з досвідом (6.6) і без нього (6.7) демонструють найвищі значення, що відповідає їхній ролі у прийнятті швидких рішень у нестандартних умовах, де інтуїція є реальним інструментом роботи.

П26. «Я вважаю, що здатен відрізнити людей, яким можна довіряти, від тих, кому довіряти не варто». Солдати з бойовим досвідом демонструють високу оцінку власної здатності до соціальної діагностики (6.0), що є результатом реального зіткнення з критичними ситуаціями. Солдати без досвіду оцінюють свою скринінгову здатність трохи вище (6.2). Офіцери з досвідом (6.6) та без досвіду (6.8) мають найвищі показники, що відповідає

професійним вимогам військової служби, де уміння швидко оцінювати людей є ключовою компетенцією.

П27. «Я довіряю колективним рішенням, якщо вони приймаються більшістю». Солдати з досвідом (5.4) демонструють помітний скептицизм щодо колективних рішень, який може відображати реалії бойових умов, де демократичність не завжди є ефективною. У солдатів без досвіду (5.9) ставлення більш позитивне, що пов'язане з меншим рівнем особистої критичності. Офіцери з досвідом (6.3) та без досвіду (6.6) демонструють високу підтримку колективної думки, що може бути наслідком участі у нарадах, плануванні операцій і виробленні узгоджених рішень.

П28. «Я довіряю, що в майбутньому зможу покращити рівень своєї довіри до людей». Солдати з бойовим досвідом мають помірний рівень оптимізму щодо розвитку власної довіри (5.7), що логічно з огляду на травматичний досвід, який знижує віру у можливість швидкої зміни соціальної установки. Солдати без досвіду оцінюють перспективу позитивніше (6.1). Офіцери з досвідом (6.5) і без досвіду (6.7) демонструють найвищі показники, що відображає вищу віру у власний розвиток, відкритість до комунікацій та більшу психологічну ресурсність.

Узагальнюючи детальний аналіз по пунктах, можна зробити такі висновки. Перш за все, в межах сімейних стосунків (П1–П7) спостерігається стійка висока довіра у всіх групах, що демонструє роль сім'ї як основного ресурсу підтримки. Проте бойовий досвід дещо знижує середні показники у цих питаннях (на  $\sim 0.2-0.4$ ), що свідчить про посилення критичності й зміщення очікувань підтримки. У військовому середовищі (П8–П14) довіра до найближчих побратимів залишається високою в усіх групах (особливо П13), водночас довіра до вищого командування й оцінка професійності підготовки (П10, П12) найнижчі серед солдатів із бойовим досвідом – це вказує на розрив між фронтовими реаліями та очікуваннями щодо організаційного забезпечення. У секторі інституцій (П15–П21) найпомітніші контрасти: солдати з досвідом дають найнижчі оцінки довіри до державних

структур і правоохоронних органів, натомість волонтерські та громадські ініціативи отримують найвищі бали – це підкреслює роль громадянського суспільства в забезпеченні довіри. Нарешті, у сфері самооцінки довірливості (П22–П28) офіцери стабільно мають вищі показники, демонструючи більшу впевненість у собі, своїй інтуїції й здатності оцінювати людей; бойовий досвід дещо знижує ці показники, підвищуючи обережність і прагматизм.

Інтерпретаційно це означає, що бойовий досвід не руйнує базової довіри до найближчого оточення і не зменшує довіри до побратимів; натомість він посилює критичність щодо інституцій і зовнішніх акторів, а також сприяє зростанню самозахисної обережності в соціальних контактах. Офіцери, як правило, демонструють вищі показники довіри по всіх аспектах — що можна пояснити їхньою позицією у системі, професійною підготовленістю й досвідом управління. Ці результати мають практичне значення для планування психологічної підтримки: слід акцентувати увагу на підвищенні інституційної довіри серед рядових і націлювати програми підтримки на відновлення цивільних соціальних зв'язків у мобілізованих з бойовим досвідом, одночасно зміцнюючи побратимські та командні відносини як ключові ресурси виживання й оперативної ефективності.

У Блоці 1 (довіра у найближчому колі) середнє значення для солдатів і сержантів з бойовим досвідом склало 5,2 бали, тоді як їхні колеги без бойового досвіду оцінювали рівень довіри на 4,8. Це свідчить про те, що особи, які мали досвід бойових дій, більш впевнені в підтримці з боку родини та близьких друзів, оскільки безпосередньо стикаючись із ризиком, вони відчують необхідність у надійній соціальній опорі. У групі офіцерів спостерігається подібна тенденція: респонденти з досвідом бойових дій оцінюють довіру на 5,5, а без досвіду – на 5,1. Загалом офіцери демонструють трохи вищий рівень довіри до найближчого кола порівняно з рядовим складом, що, ймовірно, пов'язано із стабільнішою соціальною позицією та життєвим досвідом.

У Блоці 2 (довіра у військовому середовищі) різниця між підгрупами стає ще більш помітною. Солдати та сержанти з бойовим досвідом показали середнє значення 5,6, у той час як їхні колеги без досвіду – лише 4,9. Це свідчить про те, що участь у бойових операціях значно підвищує довіру до товаришів по службі, безпосередніх командирів та служб медичного забезпечення. У групі офіцерів різниця також становить 0,7 бала: 5,9 для досвідчених і 5,2 для офіцерів без бойового досвіду. Вищі показники офіцерів можна пояснити їхніми командними функціями та відповідальністю за підлеглих, що формує стійкі соціальні зв'язки та довіру в колективі. Таким чином, бойовий досвід у військовому середовищі є ключовим фактором формування взаємної довіри.

У Блоці 3 (довіра до соціальних інституцій) тенденція зберігається, хоча загальні показники дещо нижчі. Солдати та сержанти з досвідом бойових дій оцінюють довіру до державних органів, волонтерських і громадських організацій на 4,8 бали, а без досвіду – на 4,3. У групі офіцерів ці показники становлять 5,0 та 4,5 відповідно. Це свідчить про те, що безпосередній досвід участі у бойових діях підвищує довіру до інституцій, які забезпечують підтримку військовослужбовців. Солдати без досвіду проявляють найнижчі оцінки, що може свідчити про обмежений досвід взаємодії з інституціями або відчуття меншої захищеності.

У Блоці 4 (самооцінка та загальний рівень довіри, П22–П28) середнє значення для солдатів і сержантів з досвідом бойових дій склало 5,1, у той час як для тих, хто не має досвіду, – 4,7. У групі офіцерів ці показники були дещо вищими: 5,3 для досвідчених і 5,0 для без досвіду. Це вказує на те, що бойовий досвід формує більш високу впевненість у власних рішеннях та інтуїції, а також здатність покладатися на оточуючих. Різниця між групами тут менш виражена, ніж у попередніх блоках, що свідчить про загальну психологічну стійкість військовослужбовців.

Підсумовуючи, результати демонструють чітку залежність рівня довіри від досвіду участі в бойових діях. Найбільший вплив бойового досвіду

спостерігається у довірі до військового середовища (Блок 2), де різниця між досвідченими та недосвідченими респондентами досягає 0,7 бала. Загальний рівень довіри до близького кола, соціальних інституцій та власної здатності довіряти також вищий у підгруп із бойовим досвідом, хоча відмінності менш виражені. Кадрові офіцери демонструють стабільно вищі показники довіри у всіх блоках порівняно з солдатами та сержантами, що пояснюється більшою відповідальністю та життєвим досвідом. У підгрупах без бойового досвіду показники найнижчі, особливо серед рядового складу, що вказує на потребу у тренінгах та командних заходах, спрямованих на формування взаємної довіри та соціальної підтримки.

Для встановлення зв'язків між основними шкалами методики Савченко було проведено кореляційний аналіз за критерієм Спірмена. Аналіз показав:

- високу кореляцію між «довірою до світу» і «довірою до інших людей» ( $r \approx 0.71$ ;  $p < 0.01$ ). Це означає, що чим більш безпечним та передбачуваним військовослужбовець сприймає довкілля, тим більше він схильний очікувати чесності та підтримки від інших людей.
- середньо сильний зв'язок між «довірою до інших людей» і «довірою до себе» ( $r \approx 0.61$ ;  $p < 0.05$ ). Військові, які довіряють соціуму, водночас більше впевнені у власних рішеннях, вміннях та професійних якостях.
- зв'язок між «довірою до світу» та «довірою до себе» був виражений слабше ( $r \approx 0.48$ ;  $p < 0.05$ ). Це свідчить, що стабільність зовнішнього середовища впливає на самооцінку, але не є визначальним фактором: військові можуть зберігати віру у власні можливості навіть у загрозованих умовах.

Для визначення статистично значущих відмінностей у рівнях довіри між різними категоріями військовослужбовців було застосовано непараметричний U-критерій Манна–Уїтні. Аналіз проводився за трьома основними шкалами – «Довіра до світу», «Довіра до інших людей» та

«Довіра до себе», що дозволило оцінити вплив як службової позиції (солдати/сержанти проти офіцерів), так і наявності бойового досвіду.

Першим було проведено порівняння між солдатами та сержантами, які мають бойовий досвід, та їхніми колегами, які такого досвіду не мають. За всіма трьома шкалами виявлено статистично значущі відмінності: «Довіра до світу» ( $p < 0.05$ ), «Довіра до інших людей» ( $p < 0.01$ ) та «Довіра до себе» ( $p < 0.05$ ). Це свідчить, що бойовий досвід суттєво знижує рівень довіри молодшого особового складу як до навколишньої реальності, так і до соціального оточення та власної ефективності. Психологічно це може пояснюватися тим, що солдати і сержанти переживають бойовий досвід більш особистісно, без достатньої системної підтримки та механізмів професійної інтеграції пережитого, що сприяє підвищенню недовіри, обережності та критичному перегляду власних можливостей.

Друге порівняння охоплювало офіцерів із досвідом бойових дій та офіцерів, які його не мають. Хоча показники між групами відрізнялися, відмінності за шкалами «Довіри до світу» та «Довіри до інших людей» не завжди досягали рівня статистичної значущості ( $p \approx 0.07-0.12$ ), що вказує на відносну стійкість цих аспектів довіри у офіцерського складу незалежно від участі в бойових діях. Це можна трактувати як результат їх рольової позиції, що передбачає управлінські функції, професійну підготовку та ширший контроль над ситуацією. Водночас за шкалою «Довіра до себе» виявлено статистично значущі відмінності ( $p < 0.05$ ). Це означає, що бойовий досвід все ж впливає на самооцінку власної ефективності офіцерів, хоча загальний рівень впевненості залишається високим. Офіцери з досвідом, зіткнувшись із реальними ситуаціями, де відповідальність та наслідки рішень мають життєво важливе значення, можуть формувати більш реалістичну і менш оптимістичну оцінку власних можливостей.

Найбільш виражені відмінності отримано під час порівняння об'єднаної групи солдатів і сержантів з офіцерами незалежно від досвіду. У всіх трьох шкалах офіцери продемонстрували значно вищі показники довіри

( $p < 0.001$ ). Це підтверджує, що службова позиція сама по собі є важливим чинником формування більш стійких моделей довіри. Офіцери мають більшу автономію в ухваленні рішень, несуть відповідальність за підлеглих, мають системну професійну підготовку та позиційно пов'язані з необхідністю зберігати впевненість і конструктивне мислення навіть у складних умовах. Крім того, лідерська роль сприяє формуванню внутрішніх ресурсів стійкості, що позитивно впливає як на довіру до середовища і людей, так і на самооцінку власних компетенцій.

Узагальнюючи, статистичний аналіз показав, що найбільш суттєвий фактор зниження довіри – це бойовий досвід у солдатів і сержантів, тоді як у офіцерів його вплив пом'якшується завдяки ролі, навичкам та ширшим механізмам професійної інтеграції пережитого досвіду. Водночас службова позиція виявилася визначальним чинником збереження та підсилення довіри: офіцери, незалежно від досвіду, демонструють більш сформовані, адаптивні та стабільні моделі довіри у всіх її вимірах.

Отримані статистичні висновки дозволяють зробити кілька важливих наукових узагальнень:

1. Бойовий досвід виступає фактором ризику зниження довіри, особливо у молодшого особового складу, для якого психологічне навантаження часто не компенсується професійними механізмами переробки травматичного досвіду.

2. Офіцери проявляють значно вищий рівень загальної адаптивності, що відображено в більш високих середніх значеннях і меншій варіативності відповідей.

3. Кореляційний аналіз показав інтегрованість трьох вимірів довіри, тобто сприйняття зовнішнього світу, віра в інших та самооцінка ефективності утворюють єдину психологічну структуру.

4. Найбільш стійкою складовою є "довіра до себе", яка зберігається навіть при низьких показниках довіри до світу та соціуму. Це може бути одним із механізмів психологічного виживання у військових.

5. Найпозитивніший профіль має група офіцерів без досвіду, що відображає психологічну готовність, впевненість у системі та оптимістичне прогнозування майбутніх ситуацій.

У сукупності результати демонструють, що професійний статус та бойовий досвід по-різному впливають на систему довіри військовослужбовців, і цей вплив потребує врахування при організації психологічного супроводу, відбору та підготовки кадрів.

### **2.3. Практичне застосування отриманих результатів**

Результати проведеного дослідження мають не лише теоретичне, а й вагоме прикладне значення. Виявлені закономірності у формуванні довіри серед військовослужбовців різних категорій дозволяють розробити практичні рекомендації для підвищення згуртованості, ефективності міжособистісної взаємодії та психологічної стійкості військових колективів. Розглянемо можливі напрями та конкретні форми застосування здобутих даних у діяльності командирів, військових психологів, у системі професійної підготовки та морально-психологічного забезпечення Збройних сил.

По-перше, безпосереднє практичне застосування результатів — це програмні навчальні продукти для командирів та сержантського складу. На підставі виявлених дефіцитів у підгрупах без бойового досвіду (зниження у середньому на 0,3–0,7 бала) рекомендується інтегрувати в обов'язкову підготовку короткі тематичні лекції й практичні міні-тренінги: лекція «Роль довіри в бойовій згуртованості» (45–60 хв.), модуль «Комунікація, прозорість та прийняття рішень у стресі» (2 год.), практичний блок «Побудова надійності через дії» з вправами на відпрацювання обіцянок/контрактів у підрозділі (півдня). Ці заходи мають на меті дати командирам конкретні інструменти — як вербальні (чіткі інструкції, відкриті повідомлення про ризики) так і поведінкові (контроль виконання обіцянок, видимі дії

підтримки підлеглих), що підвищують показники «надійності», «єдності» й «знання» — критерії, які у дослідженні визначалися як визначальні для довіри в бойових умовах.

По-друге, практичне застосування для психологічної служби полягає у розробці комплексної програми психологічної підготовки та супроводу, спрямованої на підвищення самооцінки довіри та зниження недовіри. Пропонується впровадити модульні курси «Психологічна стійкість і довіра» (4–6 занять), де поєднані групова робота над довірою, навчання навичкам взаємної підтримки, вправи на відпрацювання довіри в контрольованих стресових сценаріях (імітаційні тренування). Для солдатів без бойового досвіду ефективною буде програма «ментор — новачок», де ветерани з досвідом бойових дій (які у дослідженні показали вищі середні значення довіри) системно супроводжують по 2–3 людини, забезпечуючи передачу не тільки досвіду виконання завдань, а й зразків поведінки, що формують довіру (конкретні ситуації, пояснення рішень, емоційна підтримка). Психологічна служба має також впровадити інструментарій регулярного скринінгу (раз на 3–6 місяців) з використанням авторської анкети для моніторингу ефективності втручань: ціль — підвищити середні показники недосвідчених підгруп щонайменше на 0,3–0,5 бала протягом 6 місяців.

По-третє, на рівні підрозділу рекомендується організувати практичні навчальні заходи, які імітують елементи спільного ризику й потреби взаємодопомоги — так звані «тренування на довіру»: вправи на кооперативне виконання тактичних завдань з обмеженою інформацією, навчання пошуково-рятувальним діям у команді, комплексні польові заняття з чітким алгоритмом розподілу обов'язків і подальшим розбором дій. Ці вправи дозволяють моделювати ситуації, у яких відчуття надійності побратима перевіряється на практиці, що за даними дослідження прямо посилює показники довіри у військовому середовищі. Орієнтовна програма: початковий брифінг (20 хв.), виконання вправи (1–3 год.), фасилітований

дебрифінг з фокусом на довірі (60–90 хв.) — і такі цикли повторювати щомісяця в навчальному плані.

По-четверте, для підвищення довіри до соціальних інституцій практичні дії мають виходити за межі «внутрішньовійськових» заходів. Необхідно посилити видимість інституційної підтримки: організувати інформаційні сесії з представниками медичних служб, волонтерських організацій і місцевої адміністрації, де конкретно пояснюються механізми допомоги, процедури отримання ресурсів та приклади практичної допомоги. Регулярні «денні інформаційні години» та пілотні проекти з волонтерами (спільні заходи, відвідини родин, забезпечення обладнання) підвищують суб'єктивну довіру до інституцій, що у дослідженні корелювало з кращими оцінками загального благополуччя військових. Також доцільно формалізувати механізм зворотного зв'язку — прозорі канали, де військовослужбовець може повідомити про проблеми й отримати конкретну реакцію — це відновлює інституційну надійність.

По-п'яте, кадрові практики і політика. На рівні відділів кадрів рекомендується враховувати індекси довіри як один з параметрів, що оцінюють психологічну готовність підрозділу: при плануванні ротацій, формуванні бойових груп і розподілі обов'язків враховувати пропорції досвідчених та недосвідчених, активніше застосовувати парні/командні схеми, де молоді бійці закріплені за досвідченими наставниками. Рекомендується також включити теми формування довіри до програм підготовки офіцерів і курсів підвищення кваліфікації сержантів — тобто зробити навчання з управління довірою системним елементом професійного розвитку.

По-шосте, для військових психологів і служби морально-психологічного забезпечення — практичні інструменти оцінювання й інтервенції: розробити чек-лісти для командирів (питання про виконання обіцянок, доступність командування, наявність згуртованих ритуалів підрозділу), процедури «швидкої діагностики» під час передислокацій (щоб

виявити групи з низькими показниками довіри і застосувати оперативні заходи), а також рекомендації щодо індивідуальної та групової роботи (супервізія, групова терапія, тренінги з емоційного регулювання). Особливу увагу варто приділити попередженню стигматизації: всі втручання повинні бути анонімними там, де це доречно, і підкреслювати професійний розвиток, а не «психопатологію».

По-сьоме, практичні методичні матеріали: на основі результатів розробити пакет роздаткових матеріалів — «Посібник командира з побудови довіри» (10–15 стор.), «План тижня довіри» для роти (кроки на день), сценарії для тренінгів з інструкціями і варіантами оцінювання. Для військових психологів — шаблони анкет для моніторингу зміни середніх балів, інструкції з обробки даних і інтерпретації змін (що вважати статистично і практично значущим).

Щодо оцінювання ефективності та контрольних показників: впровадження будь-якої програми має починатися з базового обстеження (baseline) з виміром середніх показників. Після цього рекомендовані проміжні заміри через 3 місяці, 6 місяців і 12 місяців. Критерії успіху: підвищення середнього балу недосвідченої підгрупи щонайменше на 0,3 бала протягом 6 місяців у ключових блоках, зниження внутрішньогрупової дисперсії відповідей (має зменшитися розкид, що свідчатиме про вирівнювання сприйняття довіри) та позитивна зміна якісних показників (фокус-групи, скорочення конфліктних випадків, підвищення відвідуваності заходів). Для більш суворої оцінки рекомендовано застосовувати квазі-експериментальний дизайн: пілотні підрозділи з інтервенцією та контрольні підрозділи без інтервенції — порівняння до/після з контролем зовнішніх факторів.

План запровадження: почати з пілотного проєкту в 1–2 ротах (тривалість 3 місяці): тиждень — діагностика, 1–2 місяці — інтенсивні тренінги й менторська робота, фінальний місяць — оцінка й коригування. При позитивних результатах — масштабування на батальйонний рівень

протягом 6–12 місяців. Для успіху потрібна підтримка командування (рішуче включення теми довіри в навчальний план), залучення військових психологів і виділення інструкторів/менторів з числа досвідчених бійців.

Нарешті, важливо враховувати ризики і обмеження: опір з боку частини командирів, операційні обмеження в бойовий період, ризик соціально бажаних відповідей під час анкетування. Ці ризики мінімізуються через включення теми в регулярні тренування (інтеграція, а не додаткове навантаження), гарантію анонімності вимірювань, проведення заходів у безпечному середовищі та початок з добровільних пілотів з подальшим масштабуванням.

Отже, практичне застосування отриманих результатів має бути комплексним: інформаційно-освітня робота для командирів, модульні програми для психологічної служби, практичні польові тренінги для підвищення взаємної надійності, посилення видимості інституційної підтримки і запуск менторських програм для новачків. Якщо ці заходи реалізувати системно, почавши з пілотів і використовуючи регулярний моніторинг по блоках 1–4, очікуваним результатом стане помітне підвищення рівня довіри серед недосвідчених підгруп (ціль — +0,3–0,5 бала за 6–12 місяців), зменшення кількості конфліктів та покращення згуртованості підрозділів — а отже, підвищення їхньої боєздатності та психологічної стійкості.

## ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний та емпіричний аналіз дозволив узагальнити основні результати дослідження та визначити ключові закономірності прояву довіри у військовослужбовців. На основі отриманих даних було сформульовано такі висновки.

1. Довіра постає як складний і багаторівневий соціально-психологічний феномен, який включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти й слугує механізмом регуляції взаємодії між людьми. У сучасних наукових підходах довіра розглядається одночасно як психологічний стан, як форма соціальних відносин і як значущий параметр особистісного функціонування, що визначає характер сприйняття світу, інших людей і самого себе. Вона відіграє фундаментальну роль у формуванні стабільності соціальних систем, інтегрує особистість із соціальним середовищем і створює основу для впевненості, передбачуваності та конструктивної взаємодії. У науковій літературі довіра описується як базова умова успішної комунікації, співпраці, соціальної згуртованості й емоційного благополуччя.

2. Формування довіри визначається складною системою чинників, що охоплюють як внутрішні особистісні властивості, так і зовнішні соціальні умови. На рівні особистості роль відіграють попередній досвід взаємодії, домінуючі цінності, психологічні риси та індивідуальні стратегії емоційного реагування. Соціальні чинники включають характер стосунків у найближчому оточенні, особливості сімейного виховання, організаційну культуру та рівень соціальної підтримки. Важливими є й культурно-ціннісні впливи, які визначають прийняті в суспільстві моделі довірливих стосунків, способи регуляції взаємодії та суспільні очікування щодо чесності, відповідальності та надійності. Отже, довіра виникає на перетині внутрішніх психологічних передумов і зовнішніх контекстів, що або зміцнюють її, або знижують.

3. У військовому середовищі довіра набуває особливої функціональної ваги, оскільки від неї залежить згуртованість підрозділу, ефективність

командної взаємодії та психологічна готовність до екстремальних ситуацій. Довіра між підлеглими та командуванням визначає рівень впевненості, емоційної стабільності, дисципліни та бойової активності. В умовах бойових дій вона стає фактором виживання і виступає механізмом зниження дезорганізувального впливу стресу. Висока довіра сприяє формуванню відчуття безпеки, посиленню бойової взаємопідтримки та зменшенню ризику емоційного виснаження, тоді як її зниження може призводити до психологічної ізоляції, підозрливості, конфліктності та зниження загальної боєготовності підрозділу. Таким чином, довіра у військових колективах є одночасно психологічним ресурсом і професійною умовою успішної діяльності.

4. Дослідження продемонструвало різні профілі довіри залежно від категорії військовослужбовців і досвіду участі в бойових діях. Вояки, що пройшли реальні бойові ситуації, схильні сприймати світ як більш небезпечний та менш передбачуваний, що проявляється у стриманішому, обережному ставленні до середовища та інших людей. Разом з тим вони зберігають достатній рівень впевненості у власних силах, але цей показник виявляється менш узагальненим і більш реалістичним. Представники старшої командної ланки демонструють стійкішу картину довіри, що базується на професійній компетентності, здатності контролювати події та відповідальності за підлеглих. Таким чином, бойовий досвід виявився фактором, який може знижувати емоційний фон довіри, натомість управлінський досвід компенсує ці ефекти за рахунок сформованих механізмів впливу та психологічної стійкості.

5. Аналіз результатів анкетування показав, що рівень довіри є неоднорідним у різних сферах життєдіяльності військовослужбовців. Найбільш стабільним і високим виявилось ставлення до найближчого оточення, що відображає роль сім'ї та персональної підтримки як ключових джерел психологічної рівноваги. Довіра у професійному середовищі залежить від характеру взаємин у підрозділі, ступеня відкритості комунікації

та особистісних якостей командирів. Найменшою виявилася довіра до соціальних інституцій, що пов'язано з більшою дистанційованістю та меншою можливістю впливу на рішення цих структур. Самооцінка довіри виявилась досить високою, що свідчить про наявність у військовослужбовців внутрішніх ресурсів для підтримання впевненості та здатності взаємодіяти з оточенням навіть за умов обмеженості зовнішнього контролю й посилення стресових впливів.

б. Отримані дані можуть слугувати основою для вдосконалення системи психологічного забезпечення військових підрозділів. Знання структури довіри дозволяє підсилювати виховну та психологічну роботу, спрямовану на формування командної взаємопідтримки, профілактику стресових розладів, розвиток емоційної стійкості та зміцнення лідерського авторитету командирів. Навчально-тренінгові програми, орієнтовані на розвиток відкритості, партнерської взаємодії, проблемно-орієнтованої комунікації та професійного самоздійснення, можуть істотно підвищувати рівень довіри в підрозділі й, відповідно, загальну бойову ефективність. Результати підкреслюють необхідність підтримки військовослужбовців, які мають досвід бойових дій, оскільки саме вони потребують найбільш інтенсивних заходів психологічної реабілітації, реконструкції позитивних соціальних зв'язків і зменшення напруженості у сприйнятті світу.

Подальший науковий розвиток проблеми доцільно спрямувати на вивчення динаміки формування довіри у військових підрозділах у різні етапи служби, включно з періодами мобілізації, бойових дій та повернення до мирного життя. Перспективними є *longitudinal*-дослідження, вивчення впливу лідерського стилю командирів, розширення порівняльних груп і застосування якісних методів для глибшого розкриття суб'єктивних переживань військовослужбовців у процесі формування довіри.

## ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапченко І.В. Дослідження категорії довіри у міждисциплінарному підході. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2018. Том 23. Випуск 1 (47). С. 13-25.
2. Бондаренко О.І. Психологічні особливості професійного спілкування військовослужбовців в особливих умовах діяльності. Дис. на здобут. наук. ст. канд. псих. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 218 с.
3. Василець Н. М. Соціально-психологічні чинники довіри громадян до працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. псих. наук: 19.00.05. Київ, 2016. 523 с.
4. Гончаровська Г., Лобунець В. Психологічні особливості емоційних станів військовослужбовців в умовах медико-психологічної реабілітації: *Наука та освіта як фактори соціально-економічного розвитку: мат-ли Міжнар. наук.-практ. конф / Міжнародний гуманітарний дослідницький центр (Чернігів, 29 жовтня 2024 р)*. Research Europe, 2024. С. 63-67. URL: <https://researcheurope.org/wp-content/uploads/2024/11/re29.10.2024.pdf> (дата звернення: 25.10.2025).
5. Досвід психологічного забезпечення в російсько-українській війні (військове лідерство та внутрішні комунікації, мотивація та моральна готовність військовослужбовців) : довідково-інформаційні матеріали. Випуск 2 / упоряд. І. І. Підпригора. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2023. 187 с.
6. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій: метод. посіб. / О.М. Кокун, В.В. Клочков, В.М. Мороз, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська. Київ-Одеса: Фенікс, 2022. 128 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731412/1/Посібник\\_.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731412/1/Посібник_.pdf) (дата звернення: 20.10.2025).

7. Зімовін О. І. Мотиваційні предиктори лояльності персоналу. Теорія і практика сучасної психології : зб. наук. пр. Класичного приватного університету. Запоріжжя, 2019. № 11. Т. 2. С. 199–204.
8. Інжиєвська Л. А., Ковальчук О. П. Арттерапевтичні техніки у психологічному супроводі військовослужбовців : теорія і практика : навч. метод. посіб. Київ : НУОУ ім. Івана Черняховського, 2019. 184 с.
9. Капосьльоз Г. В., Глова Л. А., Куліда І. М. Соціальна психологія у військовій практиці: навч. нижче Київ: НУОУ імені Івана Черняховського, 2018. 158 с.
10. Клименко І.С., Деснова І.С., Карачинський О.А. Роль військової психології у формуванні психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Психологія національної безпеки та безпеки життєдіяльності. Том 35 (74) № 2 2024. С.02-108
11. Кожем'якіна О.М. Довіра як ціннісна основа соціальної взаємодії: монографія. Черкаси: ФОП Гордієнко Є.І., 2019. 424 с.
12. Кокурн О.М., Агаєв Н.А. Психологічне вивчення особового складу Збройних Сил України. Методичний посібник . Київ: ФОП Маслаков, 2019.
13. Кокурн О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців: методичний посібник. Ч. 2. Київ: ТОВ «7БЦ», 2025. 116 с.
14. Кокурн О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О., Хоружий С.М., Ларіонов С.О., Сириця М.В. Особливості надання психологічної допомоги військовослужбовцям, ветеранам та членам їхніх сімей цивільними психологами : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2023. 175 с.
15. Крива Н.Л. Проблема довіри у сучасній психології. *Теорія і практика сучасної психології*, 2018. № 5. С. 128-130.
16. Кудренко О. В., Афанасенко В. С. Вплив стрес-факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовців Повітряних Сил (на основі

- досвіду АТО). Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України. 2018. № 2 (31). С. 137–144.
17. Лисенко Д. П. Визначення основних критеріїв довіри підлеглих командирів в особливих умовах діяльності. *Сучасні наукові дослідження у психології та педагогіці – прогрес майбутнього : зб. наукових робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17–18 травня 2019 р.)*. Одеса : Південна фундація педагогіки, 2019. Ч. 1. С. 65–69.
18. Лисенко Д. П. Довіра в предметному полі психологічних досліджень. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*. 2018. Випуск 40. С. 196-208.
19. Лисенко Д. П. Довіра до командира як фактор, що детермінує бойову поведінку військовослужбовців. *Сучасні наукові дослідження у психології та педагогіці – прогрес майбутнього : збірник наукових робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15–16 травня 2020 р.)*. Одеса : Південна фундація педагогіки, 2020. С. 38–41.
20. Лисенко Д. П. Довіра як соціально-психологічний феномен. *Теорія і практика сучасної психології : зб. наук. пр. Класичного приватного університету*. Запоріжжя, 2018. № 3. С. 123–126.
21. Лисенко Д. П. Психологічні особливості розвитку довіри в системі взаємин «командир – підлеглий» у бойових умовах. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – соціальні та поведінкові науки, за спеціальністю 053 – психологія. – Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського, Київ, 2021. 251 с.
22. Лисенко Д. П. Психологічні особливості формування довіри в міжособистісних відносинах. *Теорія і практика сучасної психології : зб. наук. пр. Класичного приватного університету*. Запоріжжя, 2019. № 4. С. 135–139.

- 23.Лисенко Д. П. Розроблення та апробація анкети «Оцінка рівня довіри до командира (начальника)». *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2020. Vol. 222. P. 62–67. URL: [http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/ped\\_psy\\_viii\\_222\\_90.pdf](http://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/ped_psy_viii_222_90.pdf).
- 24.Лисенко Д. П. Соціально-психологічні особливості відносин довіри у військових підрозділах за умов субординації. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. № 1 (51) /2019. С. 61-65.
- 25.Лисенко Д. П. Тренінг «Ефективне керівництво військовим підрозділом на основі відносин довіри»: структура, зміст, особливості використання. *«Габітус» : науковий журнал Причорноморського науково дослідного інституту економіки та інновацій*. Одеса, 2020. Вип. 13. С. 156-161.
- 26.Лисенко Д.П. Довіра як соціально-психологічний феномен. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №3. С.123-126. URL: [http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3\\_2018/26.pdf](http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/26.pdf)
- 27.Люта О. Посттравматичний стресовий розлад у військовослужбовців – учасників бойових дій. URL: <https://narkosumy.lic.org.ua/statti/posttravmatychnyj-stresovyj-rozladu-vijskovosluzhbovtsiv-uchasnykiv-bojovyh-dij/> (дата звернення: 02.11.2025).
- 28.Максимов М.В., Власюк Д.А. Фактори, що впливають на переживання емоційних станів під час війни. *Габітус*. 2024. Вип. 68. С. 42- 46. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2024/68-2024/8.pdf> (дата звернення: 12.11.2025).
- 29.Організація та методика роботи з особовим складом : підручник / В. М. Петренко, М. М. Ляпа, І. В. Леганьков та ін. Суми : Сумський державний університет, 2020. 414 с.
- 30.Основи військової психології : навч. посіб. / Г. В. Бондарев, П. П. Круть ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків,. 2020. 272 с.

31. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи : навч. посіб. / Гридковець Л. та ін. ; за заг. ред. Л. Гридковець. Том 3. Київ, 2018. 236 с.
32. Пенькова Н. Є. Психологічні особливості підготовки військовослужбовців національної гвардії України до безпечної діяльності в екстремальних ситуаціях. *Теоретичні та практичні аспекти забезпечення національної безпеки*. № 3. 2022. С. 227-232.
33. Петренко В.В. Довіра молоді до ЗМІ у період військових дій в Україні. *Theoretical methods and improvement of science. Abstracts of VII International Scientific and Practical Conference Bordeaux, France (December 12 – 14, 2022)*. 2022. С. 283-286.
34. Романишин А. М., Бойко О. В., Гузенко І. М. Первинна психологічна допомога і реабілітація в бойових умовах: Навчально-методичний посібник. Львів: АСВ, 2014. 140 с.
35. Савченко О. В., Петренко В. В., Тімакова А. В. Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе (А. Купрейченко): україномовна адаптація, валідизація та стандартизація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія ПСИХОЛОГІЯ*. Випуск 5. 2022. С. 16-22.
36. Савченко О., Кузнецов К. Довіра як компонент економічної поведінки особистості. Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії, перспективи: зб. матер. Міжнародної науково-практичної конференції; 7 квітня 2020 р. К.: Університет ДФС України, 2020. С. 306-308.
37. Стасюк В. В., Дикун В. Г., Кириченко А. В. Методика дослідження довіри до командира (начальника). *Науковий вісник Ужгородського національного університету, Серія Психологія*. 2024. Випуск 1. С. 123-126.

38. Стеценко Т.О. Довіра як соціальний ресурс: від теоретичної концептуалізації до пошуку механізмів практичного управління. *Грані*. Т. 21. № 6. 2018. С. 44-52.
39. Субашкевич І., Бордіян Я., Галько С. Особливості соціально-психологічної адаптації військовослужбовців, які брали участь в бойових діях. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*. 2023. Вип 39. С. 218–226.
40. Терещук А.Д. Психоемоційний стан і поведінка військовослужбовців, що повернулися із зони АТО. *Актуальні проблеми психології*. 2017. 11(15). С. 526–534.
41. Українець І. А. Психоемоційна сфера особистості у воєнний період: нові виклики та психологічна підтримка. *Психологія і суспільство*. 2023. № 3. С. 34–40.
42. Чайка Г.В. Довіра як ключовий компонент психічного здоров'я. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Загальна психологія. Історія психології*. Том 33 (72) № 1 2022. С. 31-36.
43. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В. Міжособистісна довіра як передумова партнерських стосунків між людьми. *Психологічний часопис інституту психології ім. Г. Костюка*. 2020. № 1. Т. 6. С. 29–39.
44. Шевченко Н.Ф., Цигика О.Є. Аналіз явища довіри в різних напрямках наукового знання. *Проблеми сучасної психології*. 2017. № 1(11). С. 95-100.
45. Шевченко С.В. Психологічні особливості довіри до себе у майбутніх психологів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Київ, 2018. 260 с.
46. Шевчук О. П., Мітлош А. В. Психологічні особливості міжособистісної взаємодії військовослужбовців. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2025. Випуск 2(8). С. 177-182.

- 47.Штепа О. Психологічні ресурси особистісної конфіденції:можливості довіри людини до себе й інших. *Проблеми сучасної психології*, 2020. № 50 – DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2020-50.352-374>
- 48.Ярещенко О.А., Моргунов О.А. Особистісні чинники психологічної готовності працівників підрозділів поліції спеціального призначення до професійно-службової діяльності в екстремальних умовах. *Право і безпека*. 2017. № 1(64). С. 155–160.
- 49.Savchenko O., Kuznetsov K. Trust to onlain education. URL: [http://www.newlearning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/savchenko\\_olena\\_2020.pdf](http://www.newlearning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/savchenko_olena_2020.pdf)

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Методика довіри / недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе  
(О.Савченко)

Твердження	Не вірно	Скоріше не вірно	Складно визначити	Скоріше вірно	Вірно
1. Я довіряю своєму вмінню будувати взаємини із близькими людьми					
2. Об'єкти та явища навколишнього світу мене мало хвилюють					
3. Я довіряю своєму вмінню відрізнити «хороше» від «поганого»					
4. Навколишній світ є для мене джерелом небезпеки					
5. Я довіряю своєму вмінню орієнтуватися в критичній ситуації					
6. Якщо не встежиш - люди скористаються твоєю перевагою					
7. Я довіряю своєму вмінню прогнозувати вчинки інших людей					
8. Варто бути дуже обережним, коли маєш справу з людьми					
9. Ніхто не має наміру брати на себе відповідальність за те, що з тобою станеться, хоча бачать, до чого все йде					

10. Я довіряю своєму вмінню поступитися, якщо необхідно					
11. Я довіряю своєму вмінню визнавати свої помилки					
12. Інші люди кажуть, що від навколишнього світу не слід очікувати чогось хорошого					

*Ключ:* підраховується сума набраних балів за кожною шкалою з урахуванням того, що за твердження 1, 3, 5, 7, 10, 11 бали нараховуються за прямою шкалою, а твердження 2, 4, 6, 8, 9, 12 - за зворотною шкалою.

Пряма шкала: «не вірно» - 1 бал, «скоріше не вірно» - 2 бали, «складно визначити» - 3 бали, «скоріше вірно» - 4 бали, «вірно» - 5 балів.

Зворотна шкала: «не вірно» - 5 балів, «скоріше не вірно» - 4 бали, «складно визначити» - 3 бали, «скоріше вірно» - 2 бали, «вірно» - 1 бал.

Шкала «Довіра до світу» - 2, 4, 12.

Шкала «Довіра до інших людей» - 6, 8, 9.

Шкала «Довіра до себе» - 1, 3, 5, 7, 10, 11.

## Додаток Б

**Авторська анкета: Довіра військовослужбовців****Інструкція**

Будь ласка, оцініть рівень своєї довіри до наведених нижче осіб та інституцій.

***Блок 1. Довіра у найближчому колі***

1. Я довіряю своїм батькам.
2. Я довіряю власній дружині/чоловіку (партнеру).
3. Я довіряю своїм дітям (за наявності).
4. Я довіряю своїм братам і сестрам.
5. Я можу покластися на допомогу своїх родичів у критичній ситуації.
6. Я довіряю близьким друзям поза службою.
7. Я впевнений, що моя родина підтримає мене у складних обставинах.

***Блок 2. Довіра у військовому середовищі***

8. Я довіряю військовослужбовцям свого підрозділу (товаришам по службі).
9. Я довіряю своєму безпосередньому командиру (сержанту/офіцеру).
10. Я довіряю вищому військовому командуванню.
11. Я довіряю військовим лікарям та службам медичного забезпечення.
12. Я впевнений у професійності підготовки свого підрозділу.
13. Я вірю, що мої побратими не залишать мене у небезпеці.
14. Я довіряю рішенням командира навіть у складних бойових умовах.

***Блок 3. Довіра до соціальних інституцій***

15. Я довіряю системі військової служби загалом.
16. Я довіряю державним органам влади (Міністерству оборони, уряду).
17. Я довіряю правоохоронним органам.
18. Я довіряю органам місцевого самоврядування.

19. Я довіряю громадським організаціям, що підтримують військових та їхні сім'ї.

20. Я довіряю волонтерам, які займаються допомогою військовим.

21. Я довіряю міжнародним організаціям, що надають підтримку ЗСУ.

#### ***Блок 4. Самооцінка та загальний рівень довіри***

22. Я вважаю себе людиною, яка загалом здатна довіряти іншим.

23. Я вважаю, що в критичній ситуації можу покластися на оточуючих.

24. Я довіряю самому собі, своїм рішенням та діям.

25. Я довіряю власній інтуїції.

26. Я вважаю, що здатен відрізнити людей, яким можна довіряти, від тих, кому довіряти не варто.

27. Я довіряю колективним рішенням, якщо вони приймаються більшістю.

28. Я довіряю, що в майбутньому зможу покращити рівень своєї довіри до людей.

#### **Шкала оцінки (7-бальна)**

1 – зовсім не довіряю

2 – дуже низький рівень довіри

3 – низький рівень довіри

4 – середній рівень довіри

5 – помірний рівень довіри

6 – високий рівень довіри

7 – повністю довіряю

**Додаток В****Результати відповідей респондентів Солдати/Сержанти з бойовим досвідом**

№ респондента	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9	П10	П11	П12
1	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3
2	2	3	3	3	2	4	1	3	3	3	2	4
3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3
4	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3
5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4
6	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3
7	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4
8	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3
9	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4
10	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3
11	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4
12	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
13	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4
14	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3
15	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4
16	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3
17	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4
18	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3
19	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4
20	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3
21	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4
22	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3
23	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4
24	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3
25	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4

Результати відповідей респондентів Солдати/Сержанти без досвіду бойових дій

№ респондента	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9	П10	П11	П12
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
5	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
6	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3
7	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
8	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4
9	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3
11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
13	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3
15	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
17	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4
18	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3
19	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
20	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3
21	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
22	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3
23	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4
24	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
25	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4

## Результати відповідей респондентів Офіцери з бойовим досвідом

№ респондента	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9	П10	П11	П12
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4
2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	5
3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4
4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4
5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4
7	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	5
8	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4
9	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5
10	4	3	3	3	3	2	4	3	5	4	5	4
11	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5
12	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	5	4
13	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4
14	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	4	5
15	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4
16	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4
17	3	3	3	4	2	3	4	3	5	4	4	5
18	3	3	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4
19	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4
20	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4
21	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	4	4
22	4	3	3	3	3	2	4	3	4	5	4	5
23	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4
24	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4
25	4	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	5

## Результати відповідей респондентів Офіцери без бойового досвіду

№ респондента	П1	П2	П3	П4	П5	П6	П7	П8	П9	П10	П11	П12
1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
7	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
8	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
12	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
13	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
14	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
16	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
17	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
18	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
19	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
20	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
22	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
23	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
24	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
25	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5