

Психологічні аспекти службової взаємодії у військово-професійному середовищі

Kolosovych O.S. Psychological aspects of service interaction in the military and professional environment / O.S. Kolosovych // Problems of Modern Psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / edited by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 25. – Kamianets-Podilsky: Aksioma, 2014. – P. 113-125.

О.С. Колосович. Психологічні аспекти службової взаємодії у військово-професійному середовищі. У статті визначено, що службова взаємодія у військово-професійному середовищі може існувати у якості узгодженості дій між підрозділами та в межах окремого підрозділу. Саме другий вид визначає безпосереднє виконання завдання підрозділу.

Аналіз теоретичних джерел встановив значну практичну й теоретичну перспективу напрямку дослідження, що стосується безпосередньої службової взаємодії.

Обґрунтовано методологічний інструментарій емпіричного дослідження, який полягає в тому, що у зв'язку з новизною дослідження обрано розширений спектр методик і методів, а саме: анкетування, психодіагностика та методи математичного обчислення статистичних даних.

Зроблено висновок, що службова взаємодія у військових підрозділах є різновидом професійної взаємодії, соціально-психологічним процесом, який інтегрований у процес спільного виконання військово-вслужбовцями завдань, що стоять перед військовим підрозділом. Її компонентами є соціально-психологічні характеристики колективу, когнітивні утворення та процеси, мотиваційні особливості та міжособистісні стосунки.

Встановлено, що зі збільшенням рівня небезпеки завдань формується тенденція до збільшення рівня службової взаємодії. Також визначено, що організаційна культура за ієрархічним типом сприяє формуванню службової взаємодії, оскільки такі характеристики даного типу організаційної культури як чіткість, регламентованість, конкретність, структурованість є найбільш необхідними для діяльності військових підрозділів в умовах виконання завдань, що перед ними поставлені. Окрім вказаного, визначено наявність передумов для формування службової взаємодії не з позиції формального, а неформального лідерства.

Ключові слова: службова взаємодія, її психологічні компоненти та аспекти у професійній діяльності військових підрозділів.

А.С. Колосович. Психологические аспекты служебного взаимодействия в военно-профессиональной среде. В статье определено, что служебное взаимодействие в военно-профессиональной среде может существовать в качестве согласованности действий между подразделениями и в пределах отдельного подразделения. Именно второй вид определяет непосредственное выполнение задачи подразделения.

Анализ теоретических источников установил значительную практическую и теоретическую перспективу направления исследования относительно именно служебного взаимодействия.

Обоснованно методологический инструментарий эмпирического исследования, который заключается в том, что в связи с новизной исследования избран расширенный спектр методик и методов, а именно: анкетирование, психодиагностика и методы математического обчёта статистических данных.

Сделан вывод, что служебное взаимодействие в воинских подразделениях является разновидностью профессионального взаимодействия, социально-психологическим процессом, который интегрирован в процесс совместного выполнения военными задачами, которые стоят перед воинским подразделением. Его компонентами являются социально-психологические характеристики коллектива, когнитивные образования и процессы, мотивационные особенности и межличностные отношения.

Установлено, что с увеличением уровня опасности задач формируется тенденция к увеличению уровня служебного взаимодействия. Также определено, что организационная культура по иерархическому типу способствует формированию служебного взаимодействия, поскольку такие характеристики данного типа организационной культуры как четкость, регламентированность, конкретность, структурированность наиболее необходимы для деятельности военных подразделений в условиях выполнения задач, что перед ними поставлены. Кроме указанного, определено наличие предпосылок для формирования служебного взаимодействия не с позиции формального, а неформального лидерства.

Ключевые слова: служебное взаимодействие, его психологические компоненты и аспекты в профессиональной деятельности воинских подразделений.

Постановка проблеми. Професійна діяльність ЗС та інших військових формувань відрізняється специфікою основного завдання, але в особливий період завдання одне – захист народу, його території. Окрім цього, професійна діяльність військовослужбовців є особливим видом, де узгодженість їх дій важлива для виконання завдання, збереження життя. Це той вид професійної діяльності, у якому помилки взаєморозуміння, неузгодженість дій дуже дорого коштують. І, як показує гіркий досвід сьогодення, низький рівень взаємодії під час виконання основного завдання має вкрай негативні наслідки.

Взаємодію у професійній сфері військових можна в цілому класифікувати як взаємодія між підрозділами (групами), іншими словами – міжгрупову взаємодію та внутрішньогрупову. Перша залежить від інтелектуальних здібностей військового керівництва, від спроможності врахувати всі можливі фактори, що можуть вплинути на результат й спланувати дії всіх військових підрозділів. Друга ж є особливою, яка суттєво впливає на безпосереднє виконання поставлених, запланованих завдань. Тут вступають в дію внутрішньогрупові (соціально-психологічні та міжособистісні) явища. Окрім цього, велике значення мають такі аспекти взаємодії у військово-професійному середовищі як виконання задуму командира з поставленого завдання, розуміння підлеглими необхідності всіх елементів його плану, взаємодія між ними, довіра, впевненість у товаришах і командирові та багато іншого.

Велика кількість дослідників вказували на необхідність у професійній діяльності або «взаємодії», або «професійної взаємодії». Але виникала невпевненість щодо того, чи точною, конкретною та чіткою є ця категорія. Відповідь дало вивчення результатів дисертаційного дослідження А.О.Алексєєва, який використав термін «службова взаємодія» серед професійних критеріїв розвитку професіоналізму офіцера [1]. Цей термін загалом відображає та вирізняє її серед усіх видів професій. Тому дослідження, що спрямоване на встановлення психологічних компонентів та аспектів «службової взаємодії» серед військовослужбовців в умовах несення служби, є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Існує багато досліджень у галузі соціології, психології та інших науках, які вивчали поняття «взаємодія». Її вивчення базується на концепції міжособистісної взаємодії, що має філософські (В.С. Біблер, М.О. Бердяєв, В.В.Давидов, В.А.Штофф), культурологічні (І.Е.Відт, Н.Б.Крилова, М.М.Князева, В.М.Розина), соціальні (А.В.Мудрик, В.Д.Семенов, Е.В.Шалагіна, Я.Л.Коломінський, Н.Смелзер, Дж.Хоуманс), психологічні (В.В.Москаленко, Л.І.Божович, А.К.Болотова, В.К.Д'яченко, Е.І.Головаха, І.А.Зимня) і педагогічні аспекти (Ю.П.Азаров, Ш.А. Амонашвілі, Х.Й.Лейметс, В.В.Серіков, І.С.Якіманська). Також, у межах проблеми вивчається компетентність міжособистісної взаємодії майбутнього фахівця (Ю.В.Варданян, А.Н.Дахін, В.А.Демін, О.А.Козирева, Н.В.Кузьміна, Р.П. Мильруд, О.В. Хуторський) й педагогічної взаємодії між учителем та учнем (Л.К. Велитченко, З.Я. Ковальчук) [2; 4].

Сучасна вітчизняна соціальна психологія розглядає взаємодіяльність (взаємодію) так:

- через призму активності особистості (К.А. Абульханова-Славська, В.О. Татенко та ін.). Активна взаємодія виникає як функція діяльності (спрямованої активності) та поведінки (пасивної взаємодії);
- як окрему індивідуальну діяльність (за формулою «мета-засоби-результат») і спільну діяльність, виділяючи такі компоненти: когнітивний, емоційно-комунікативний і практичний, які по-різному представлені на рівнях індивідуальної та спільної діяльності (М. Обозов, М. Лукашевич);
- через ототожнення спілкування і взаємодіяльності, інтерпретуючи їх як комунікацію у вузькому значенні (тобто як обмін інформацією). Тут взаємодія розглядається як відношення між взаємодією і спілкуванням, як відношення форми процесу та його змісту;
- як іншу (порівняно з комунікативною) сторону спілкування, яка фіксує не тільки обмін інформацією, але й організацію спільних дій, що дозволяє індивідам реалізувати загальну для них діяльність (Г. Андреева) [6].

У професійній сфері найбільше взаємодія досліджена у педагогічній сфері. Так, Л.К. Велитченков вважає, що педагогічна взаємодія засновується на особливостях міжсуб'єктних зв'язків (системна модель), їх когнітивно-регуляторних аспектах (базова модель) та адекватних виконавчих елементах (конгруентна модель); відтворює інтерактивні взаємозалежності діяльності, особистості та свідомості, а її модель ґрунтується на поведінкових детермінантах (діях) інтерактивних відносин; психологічними механізмами є соціалізація, інтеграція та ідентифікація. Соціально-психологічні механізми визначаються позитивним ставленням, конструктивним спілкуванням, інтеграцією та колективістською ідентифікацією. Взаємодія основним засобом має мовленнєву діяльність [2].

З.Я. Ковальчук, яка досліджувала структурно-функціональну семантику категорії «взаємодія» в педагогічній психології зазначила, що педагогічна взаємодія включає досвід, особливості системи навчального закладу, комунікацію [4].

Аналіз тлумачної літератури та бачень дослідників-теоретиків дає можливість дійти до висновку, що взаємодія є універсальною властивістю всього існуючого світу речей і явищ у їх взаємній зміні, впливові одного на іншого. Це є особливим видом спільної діяльності систем чи підсистем, які спрямовані на спільне виконання якоїсь мети. Це ж підтверджується у соціології, політології, де взаємодія у суспільстві є системою зв'язків

і взаємодій між індивідами, соціальними групами, сукупністю усіх соціальних відносин [6].

Узагальнення теорій (Дж. Хоуманса, Х. Цукермана, Дж. Г. Міда, Г. Гарфінкеля, Е. Гоффмана, З. Фрейда, М. Вебера та ін.), що пояснюють сутність соціальної чи міжособистісної взаємодії встановило, що існує багато різних її складових, які певною мірою на неї впливають. Її складовими є взаємозацікавленість, система обмінів, осмислення та усвідомлення, правила поведінки, демонстрація намірів, відданість та покірність лідеру, раціональність, орієнтація назовні, прагнення до досягнення цілі з одночасним урахуванням реакцій, інтересів іншого, «інституціоналізовані ціннісні переваги», що наявні у кожному суспільстві (професійному середовищі) та підтримуються традиціями, через обмін ідеями (уявленнями, переконаннями, думками), вольовими імпульсами (узгодження дій для досягнення цілей) та почуттями (об'єднання або розділ на підставі емоційного ставлення), узгодженість символів самовираження, орієнтування щодо спільного завдання, особливості оцінки ходу його розв'язання, контроль дій та прийняття рішення [6; 9, С. 131 – 145].

Узагальнення результатів досліджень, що були спрямовані саме на особливості взаємодії у професійній діяльності військових встановило, що їх небагато. Так, А.С. Калюжний виділив у військовій професії види міжособистісної взаємодії, зокрема: ритуальну (виявляються цінності групи, а люди висловлюють ритуалом те, що складає їх соціальні цінності), операційну (розподіл і виконання професійних функцій, здійснення функціональних обов'язків), змагальну (є чітко визначена мета, яка повинна бути досягнута й всі дії співвіднесені таким чином, що вони не вступають у конфлікт), відхід (перебуваючи з іншими людьми і виконуючи спільну діяльність подумки перебуває в зовсім іншому місці), проведення часу (забезпечує хоча б мінімум приємних почуттів, знаків уваги й є фіксованою формою трансакцій, покликана задовольняти потребу у визнанні), маніпуляція (спотворений спосіб взаємодії, так як всі міжособистісні потреби перетворюються в потребу контролю за іншими [3, С. 7-8].

Ще Б.П. Бархаєв та інші вважають, що виявлення «внутрішніх» передумов кожного учасника спільної військової діяльності призводить до ускладнень, оскільки все в розумінні людини людиною побудовано на суб'єктивних механізмах сприйняття іншого суб'єкта. Дослідники вказали, що взаємодія обумовлена впливом психологічних факторів малих груп: тиском громадської думки, факторами колективного настрою, традицій, вну-

трішньогрупових відносин і міжгрупової взаємодії [7, С. 35]. А до найважливіших психологічних елементів, які визначають поведінку військового керівника в ситуації взаємодії, відносили види установок до майбутнього акту управлінської взаємодії, орієнтаційні позиції передбачення розвитку ситуації взаємодії, міжособистісні позиції, що обумовлюють вибір засобів, способів дій та самоконтролю [7, С. 334].

С.О. Козолуп в управлінській взаємодії виділив наступні групи соціально-психологічних труднощів вказаного явища:

1. Організаційно-процесуальні (застосування санкцій; проблема вибору релевантних засобів впливу; організації і проведення занять);

2. Оціночні (учасників і результатів спільної діяльності; проблеми в сприйнятті зворотного зв'язку; значущості взаємодії; вибір критеріїв оцінки; подолання невпевненості в собі; визнання своїх помилок);

3. Комунікативні (формулювання повідомлення; вибір аргументів; єдність розуміння предмета спілкування; вибір засобів комунікації відповідно до її цілей) [5].

Тому, враховуючи обставини, що вказують на наявність лише окресленого розуміння наукою взаємодії у професійному середовищі, **мета статті** полягає у дослідженні психологічного змісту та основних особливостей формування службової взаємодії у військових підрозділах.

Виклад основного матеріалу. Емпіричне дослідження особливостей взаємодії у військовому середовищі має бути спрямоване на врахування всіх перерахованих явищ. Тому, для визначення особливостей службової взаємодії було проведено розширене дослідження. Так, емпірична частина проведена у 3-х військових частинах Національної гвардії, ЗС України (88 військовослужбовців), на базі одного з комерційних підприємств м. Львова (20 чоловік), навчальна група курсантів ЛДУВС (22 особи), колектив педагогів однієї з загальноосвітніх шкіл Львова (20 осіб). Також у дослідженні взяли участь 18 військових пенсіонерів.

Для здійснення емпіричної частини дослідження використано:

1. Такі розроблені анкети:

- перша включала 44 критерії для оцінювання, які були виділені в результаті проведення аналізу наукових джерел щодо взаємодії. В опитуванні взяли участь 56 осіб, з яких 18 є військовими особами, що перебувають в запасі (вслуга складає більше 20 років), 12 старших (вслуга від 15 до

- 20 років) та 14 молодших офіцерів (від 8 до 12 років), 12 військовослужбовців сержантського складу (від 6 до 11 років);
- друга ґрунтувалась на позиції В. Романова щодо якостей, які визначають лідерський статус у військовій діяльності й включала 25 особистісних якостей;
 - третя мала на меті встановлення рівня взаємодії між учасниками дослідження.

2. Модифікований варіант параметричної соціометрії (з метою встановлення лідерів з їх розподілом за такими видами лідерства як організаційне, професійне, раціональне, вольове та емоційне).

3. 16 – факторний опитувальник Кеттелла, методики «Рівень суб'єктивного контролю» Д. Роттера, Т. Лірі з використанням двох факторів: «домінування – підкорення» та «дружелюбність – агресивність», діагностики організаційної культури К. Камерона та Р. Куїнна ОСАІ [], яку застосовано для з'ясування впливу професійного соціально-психологічного середовища на взаємодію та діагностики професійної мотивації (В.І. Осьодло).

4. Анкета з визначення стилю управління (визначає ступінь авторитарно-одноосібного, пасивно-потуральницького чи одноосібно-демократичного стилю управління).

5. У якості додаткових змінних включено рівень небезпеки діяльності, ступінь формального лідерства та досвід роботи.

Наступним етапом стало обрахування результатів дослідження методами математичної статистики. Результати кореляційного аналізу ($p \leq 0,05$) вказують на те, що взаємодія має найбільш виражену пряму залежність з інтернальністю у сфері професійних досягнень (0,682), одноосібно-демократичним стилем управління (0,64), Н–«сміливість» (0,57), життєвими цілями (0,55), загальною активністю (0,547), цілеспрямованістю (0,534), тактовністю (0,489), А–«здатність до спілкування» (0,476), G–«висока нормативність поведінки» (0,45), Q3 – «високий самоконтроль» (0,43), небезпечністю діяльності (0,403). Менш значима кореляція відмічена зі схильністю до товаришування та енергійністю (0,325), врівноваженістю (0,318), інтернальністю щодо досягнень та невдач (0,32), оцінкою результатів праці (0,314), ієрархічним реальним типом організаційної культури (0,318), визначеністю (0,263), почуттям гідності (0,261), пасивно-потуральницьким стилем управління (0,26), відповідальністю (0,25), Н–«дипломатичність» (0,23), скромністю (0,22), принциповістю (0,212), професійними домаганнями, професійними інтересами, цінностями та самолюбством (0,21). Оберне-

ну кореляцію отримано з L-«підозрілість» (-0,69), інтегративною шкалою методики Т.Лірі «дружелюбність – агресивність» (-0,48), реальним організаційним (-0,0332) та ринковим (-0,319) типом організаційної культури, бажаною партисипативною культурою (-0,363), кмітливістю (-0,292), авторитарно-одноосібним стилем управління (-0,26).

Також проведено факторний аналіз методом виокремлення головних компонент, за допомогою якого опрацьовано результати емпіричної складової дослідження, що отримані у військових частинах (окрім результатів анкети, що сформована після аналізу наукових джерел). Отримано 8 факторів, що включають 83,9% масиву даних. Отримані фактори описують та пояснюють складові взаємодії. Так, фактор №1 (25,9%) включає соціально-психологічні особливості професійного середовища, оскільки перередусім до нього потрапили критерії, що характеризують тип організаційної культури та особливості лідерства. Також, у цьому факторі мають місце G-«висока нормативність поведінки», Q3 – «високий самоконтроль».

Фактор №2 (17,4%) найбільше включає характерологічні особистісні якості, які, на думку В. Романова, визначають здатність бути лідером. Окрім вказаного, у факторі представлені H-«сміливість», N-«дипломатичність». Аналіз змістового наповнення цього фактора вказує на те, що саме особистісні якості визначають емоційне та вольове лідерство, такі характеристики організаційної культури, що формують особистісний стиль управління та особливості з'єднання в організації.

До фактора №3 (10,8%) потрапили критерії оцінювання, що відображають когнітивну складову взаємодії. Так, ініціативність, розумність, організація роботи, досвід роботи, рішучість та організаційний тип культури вказують на домінування у цьому факторі інтелектуальних якостей, що відображають стосунки, які орієнтовані на раціональність.

Фактор №4 (9,13%) описує емоційно-вольову складову службової взаємодії (енергійний, добрий товариш, принциповий наполегливий, вимогливий, впертий, самолюбний, комунікативний).

У факторі №5 (7,63%) найбільше представлені професійні мотиваційні аспекти: оцінка результатів праці, професійні домагання, професійні інтереси та цінності, життєві цілі, загальна активність. Це ж підтверджують особистісні якості (працьовитість, ініціативність, енергійність) та стратегічні цілі організації.

Аналіз складових фактора №6 (6,3%) вказує на те, що він відображає стиль міжособистісного спілкування, оскільки найбільше

шу вагу мають місце почуття гідності, «підпорядкованість-домінування», самостійність, стиль управління, особливості взаємодії між лідером та неформальним лідером, Н– «сміливість», загальна активність, А– «здатність до спілкування».

Фактор №7 (4%) включає суто лідерський неформальний статус. Більшою мірою раціональне, вольове, професійне, організаційне й меншою емоційне лідерство сформували цей фактор, що вказує на вплив неформального лідера на службову взаємодію.

Фактор №8 (2,8%) формує комунікативно-емпатійну складову взаємодії, оскільки такі явища, як емоційне лідерство, комунікативність, навіювання симпатії, стиль управління, що характерний для партисипативної організаційної культури, вказують на це.

Далі проведено факторний аналіз за результатами анкетування за розробленою анкетною, що включала 44 критерії для оцінювання, які були виділені в результаті проведення аналізу наукових джерел щодо взаємодії. Виділено 7 факторів (67,96% дисперсії). Отож:

- 1-й фактор (25,23%) в цілому відображає цінності, норми та традиції, що вироблені групою. Такий висновок зроблено тому, що особливості стосунків, спільне виконання мети, норми колективу, усвідомлення цінності іншого учасника групи, наявність цінностей щодо обміну ідеями, вольовими імпульсами, почуттями, вплив лідера на стосунки, вплив кожного на загальне рішення відображають соціально-психологічні характеристики групи;

- 2-й фактор (10,16%) вказує на те, що досвід роботи, обмін ідеями, частота соціальних контактів, усвідомлення (розуміння) намірів іншої сторони взаємодії, вища посада й протилежні значення щодо емоцій вказують на когнітивно-інтелектуальну спрямованість цього фактора;

- 3-й фактор (8,49%) включає врахування ситуації, що склалася, усвідомлення необхідності вирішення завдання, орієнтацію на допомогу співслужбовцю, вирішення потреб підлеглого. Цей фактор також має у своєму змісті й те, що вказане є характерним для військово-професійного середовища. Він відображає мотиваційну складову взаємодії з урахуванням ситуаційних умов;

- 4-й фактор (7,27%) демонструє найбільший вплив на нього відповідальності в обох сторін взаємодії за кожну з них, з чіткою орієнтацією на умови ситуації, в якій вони перебувають, з необхідністю швидкого її вирішення й без урахування колишнього досвіду;

- 5-й фактор (6,69%) включає частоту контактів, розуміння необхідності надання допомоги та формування самоповаги в особі, що надає допомогу іншому, функціонує на основі прихованих, маніпулятивних механізмів психологічного захисту;

- 6-й фактор (5,27%) відображає емоційно-комунікативну складову й, при цьому, раціональність виключається. Так, обмін почуттями, комунікація, орієнтація на спілкування, почуття у стосунках вказують на це;

- 7-й фактор (4,85%) вказує на такі явища як бажання скласти враження, демонстративність у поведінці, налагодження міжособистісних стосунків без впливу лідера та з використанням інтуїції.

Отже, узагальнення результатів проведення факторних аналізів дає можливість вказати, що психологічний зміст службової взаємодії має такі структурні компоненти:

1. Соціально-психологічні характеристики колективу (норми, традиції, цінності, що є основними орієнтирами поведінки членів групи та неформальні лідери, які підтримують існування вказаних явищ).

2. Когнітивний, що базується на попередньому досвіді, інтелектуальних здібностях, раціональному проектуванні подальших дій.

3. Мотиваційний як явище, яке розповсюджується на більшість інших компонентів, оскільки створює основу для початку спільних дій. Це той компонент, який спрямований на майбутнє (як на найближче, так й на відстрочене). Його особливістю щодо службової взаємодії є лише позитивна складова досвіду та очікувань.

4. Міжособистісні стосунки. Сюди віднесено особистісно-емоційну сумісність, яка свідчить про те, що особистісні характерологічні якості можуть мати різний вектор щодо емоційних процесів. Доцільно також віднести комунікативні та емпатійні стосунки.

В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні **висновки**:

1. Службова взаємодія у військово-професійному середовищі є різновидом професійної взаємодії, соціально-психологічним процесом, який інтегрований у процес спільного виконання військовослужбовцями завдань, що стоять перед військовим підрозділом. Її компонентами є соціально-психологічні характеристики колективу, когнітивні явища, мотиваційні особливості та міжособистісні стосунки.

2. Її особливостями, в першу чергу, є умови виконання завдань, що можуть нести підвищену небезпеку для життя та здоров'я. Встановлено, що зі збільшенням рівня небезпеки завдань формується тенденція до збільшення рівня службової взаємодії. Другою особливістю є необхідність організаційної культури за ієрархічним типом й це пояснюється тим, що чіткість, регламентованість, конкретність, структурованість є основними її характеристиками. Ці параметри є найбільш необхідними для діяльності військових підрозділів в умовах виконання поставлених перед ними завдань. Третьою особливістю є велика інтенсивність стосунків, що створює передумови для формування службової взаємодії не з позиції формального, а неформального лідерства.

3. Враховуючи умови проведення емпіричної частини дослідження за мирних умов й сучасні соціально-політичні умови, які переживає Україна, доцільно припустити, що при виконанні завдань за призначенням службова взаємодія у військовому підрозділі може мати інший зміст. Тому, напрямком подальшого дослідження є повторний збір емпіричного матеріалу серед військовослужбовців, що отримали бойовий досвід, з наступним порівняльним аналізом отриманих на даному етапі результатів.

Список використаних джерел

1. Алексеев А.О. Психологічні особливості стилів професійної діяльності офіцерів-прикордонників: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.09 / А.О.Алексеев. – Хмельницький, 2012. – 20 с.
2. Велитченко Л.К. Педагогічна взаємодія: теоретичні основи психологічного аналізу: монографія / Л.К. Велитченко. – Одеса: ПНЦ АПН України, 2005. – 355 с.
3. Калюжный А.С. Военная психология и педагогика в профессиональной деятельности офицера Военно-морского флота: Учеб. пос. /А.С. Калюжный. – Н.Новгород: НГТУ, 2004. – 39 с.
4. Ковальчук З.Я. Структурно-функціональна семантика категорії «взаємодія» в педагогічній психології / З.Я. Ковальчук// Педагогіка і психологія професійної освіти: науково-методичний журнал. – Львів. – 2013. – № 2. – С. 137-144.
5. Козолуп С.А. Социально-психологические трудности управленческого взаимодействия молодых офицеров с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: Автореф. дисс. на соиск. научной степени кандидат. психол. наук: 19.00.05/ С.А. Козолуп. – М., 2009. – 20 с.

6. Колосович О.С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження взаємодії у професійній сфері// Проблеми екстремальної та кризової психології. Зб. наукових праць НУЦЗ України. –Харків: 2013. – Вип. 13. – С. 103-111.
7. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицеров 2 частях / Под ред. Б.П. Бархаева; Б.П. Бархаев, П.А. Корчемный, Л.Н. Кузнецов, В.Ф. Перевалов, И.В. Сыромятников, А.Н. Харитонов. – М.: Военный университет. – 1998. – 516 с.
8. Романов В.С. Проблема лидерства в воинских коллективах: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум». 15.02 – 31.03.2012: Электронный ресурс. – Режим доступа. – [<http://www.rae.ru/forum2012/290/2078>]
9. Смелзер Н. Социология/ Н. Смелзер; пер. с англ. – М.: Феникс, 1998. – 688 с.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Aljeksjejev A.O. Psychologichnjos oblyvosti styliv profesijnoi' dijal'nosti oficeriv-prykordonnykiv / Avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psychol. nauk: 19.00.09/ A.O. Aljeksjejev. – Hmel'nyc'kyj, 2012. – 20 s.
2. Velytchenko L.K. Pedagogichna vzajemodija: teoretychni osnovy psychologichnog oanalizu: monografija/ L.K. Velytchenko. – Odesa: PNC APN Ukrai'ny, 2005. – 355 s.
3. Kaljuzhnyj A.S. Voennaja psihologija i pedagogika v profesional'noj dejatel'nosti oficera Voенno-morskogoflota: Ucheb. pos. / A.S. Kaljuzhnyj.– N.Novgorod: NGTU, 2004. – 39 s.
4. Koval'chuk Z.Ja. Strukturno-funkcional'na semantyka kategorii' «vzajemodija» v pedagogichnij psihologii' / Z.Ja. Koval'chuk// Pedagogika i psihologijaprofesijnoi' osvity: naukovо – metodychnyj zhurnal / L'viv. – 2013. – № 2. – s. 137-144.
5. Kozolup S.A. Social'no-psihologicheskie trudnosti upravlencheskogo vzaimodejstvija molodyh oficerov s voennosluzhashhimi, prohodjashhimi voennuju sluzhbu po kontraktu / Avtoref. diss. nasoisk. nauchnoj stepeni kandid. psihol. nauk: 19.00.05/ S.A. Kozolup. – M. – 2009. – 20 s.
6. Kolosovych O.S. Teoretyko-metodologichni aspekty doslidzhennja vzajemodii' u profesijnij sferi // Problemy ekstremal'noi' ta kryzovoi' psihologii'. Zb. naukovyh prac' NUCZ Ukrai'ny. – Harkiv: 2013. – Vyp. 13. – S. 103-111.

7. Psihologija i pedagogika professional'noj dejatel'nosti oficera v 2 chastjah / Pod red. B.P. Barhaeva; B.P. Barhaev, P.A. Korchemnyj, L.N. Kuznecov, V.F. Perevalov, I.V. Syromjatnikov, A.N. Haritonov. – M.: Voennyjuniversitet, 1998. – 516 s.
8. Romanov V.S. Problema liderstva v voinskih kolektivah / Materialy IV Mezhdunarodnoj studencheskoj elektronnoj nauchnoj konferencii «Studencheskij nauchnyj forum». 15.02 – 31.03.2012: Jelektronnyj resurs: Rezhim dostupa. – [<http://www.rae.ru/forum2012/290/2078>]
9. Smelzer N. Sociologija/ N. Smelzer : per. s angl. – M.: Feniks, 1998. – 688 s.

O.S. Kolosovych. Psychological aspects of service interaction in the military and professional environment. The article envisages that official cooperation in the military and professional environment can exist as coordination between departments and within individual units. This second type defines the direct unit programme carrying out.

According to the analysis of theoretical sources it was established a considerable practical and theoretical perspective towards the study on the same service interaction.

There were grounded the methods of the empirical research, which explains that due to the novelty of the research an extended range of techniques and methods, namely, questioning, psychodiagnostic methods and mathematical computation of statistic data were chosen.

It is concluded that official cooperation in military units is a kind of professional interaction, social and psychological process that is integrated into the process of joint implementation of military tasks confronting a military unit. Its components are social and psychological characteristics of a collective body, cognitive processes, motivational characteristics and interpersonal relationships.

There have been found the tendency towards an increase of the level of service interaction which formed with the increasing of the level of danger of tasks. The author also determined that organizational culture by a hierarchical type promotes the formation of service interactions, such as characteristics of this type of organizational culture as clarity, regulation, concreteness, structuring are the most necessary for the activities of military units in terms of implementation of tasks set before them. In addition to these the preconditions for the formation of the service interaction are defined not from a position of formal but informal leadership.

Key words: service interaction, psychological components and aspects in service interaction of the professional activities in the military departments.

Отримано: 15.06.2014 р.