



НАЦІОНАЛЬНА ГВАРДІЯ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ-ЖІНКАМИ
В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Монографія

Харків
2021

УДК 159.9.072:351.743-05
П86

Авторський колектив:

І. І. Приходько, д-р психол. наук, професор (розд. 1–3, висновки);
Н. В. Юр'єва, канд. психол. наук (вступ, розд. 1–3); *Я. В. Мацегора*, канд.
психол. наук, с.н.с. (розд. 3); *О. С. Колесніченко*, канд. психол. наук,
с.н.с. (розд. 4, висновки).

*Рекомендовано вченою радою Національної академії Національної гвардії України
(протокол № 10 від 30.10.2019 р.)*

**Психологічні особливості проходження військової служби
П86 військовослужбовцями-жінками в Національній гвардії України :**
монографія / *І. І. Приходько, Н. В. Юр'єва, Я. В. Мацегора,
О. С. Колесніченко* ; за заг. ред. проф. *І. І. Приходька*. Харків : НА НГУ,
2021. 246 с.

ISBN 978-966-8671-63-0

Розглянуто соціально-психологічні особливості військовослужбовців-жінок при проходженні військової служби та особливості їх професійної реалізації у службово-бойовій діяльності НГУ. Визначено психологічні особливості жінок-військовослужбовців, що визначають ефективність їх професійної діяльності, та типові ускладнення, які виникають у них при проходженні військової служби.

Запропоновано психологічний профіль військовослужбовця-жінки НГУ, який доповнює та розширює можливості проведення професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу у НГУ з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу “Профвідбір” версія 2.1.

Монографія призначена практичним психологам, викладачам, слухачам магістратури, аспірантам, курсантам та студентам ЗВО – майбутнім психологам, а також слухачам курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Лл. 104. Табл. 59. Бібліогр. 150 назв.

УДК 159.9.072:351.743-05

Рецензенти:

Л. М. Балабанова, професор кафедри психології екстремальної діяльності Національного університету цивільного захисту України, д-р психол. наук, професор;

В. І. Пасічник, доцент кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України, кандидат психол. наук, доцент

ЗМІСТ

ВСТУП.....

Розділ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У ВІЙСЬКОВІЙ СЛУЖБІ.....

- 1.1 Загальні наукові підходи до визначення поняття “гендер”.....
 - 1.2 Аналіз нормативно-правових документів, які регламентують проходження військової служби жінками.....
 - 1.3 Гендерні особливості реалізації правоохоронної діяльності.....
 - 1.4 Гендерні особливості реалізації військово-професійної діяльності.....
- Висновки за першим розділом.....

Розділ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРИ ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

- 2.1 Методи емпіричного дослідження психологічних особливостей жінок-військовослужбовців та особливостей проходження ними військової служби в Національній гвардії України, визначення основних груп досліджуваних.....
 - 2.2 Вивчення психологічних особливостей жінок-військовослужбовців, які визначають ефективність їх діяльності.....
 - 2.2.1 Оцінювання якості виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками підрозділів Національної гвардії України.....
 - 2.2.2 Визначення психодинамічних особливостей жінок-військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України.....
 - 2.2.3 Загальні здібності військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України.....
 - 2.2.4 Визначення у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України особливостей мотиваційної сфери.....
 - 2.2.5 Визначення особливостей характеру, наявності акцентуації у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України.....
 - 2.2.6 Визначення вольових особливостей у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України.....
 - 2.2.7 Визначення адаптаційних особливостей у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України.....
 - 2.3 Встановлення норм психологічних характеристик військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України.....
- Висновки за другим розділом.....

**Розділ 3 ВИЗНАЧЕННЯ ТИПОВИХ УСКЛАДНЕНЬ, ЯКІ
ВИНИКАЮТЬ У ЖІНОК ПРИ ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ
СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ТА
НЕГАТИВНО ПОЗНАЧАЮТЬСЯ НА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОМУ
СТАНІ.....**

Висновки за третім розділом.....

**ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ
ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЖІНКАМИ В
НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ.....**

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....

Додаток А. Анкета ефективності виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками НГУ.....

Додаток Б. Анкета з вивчення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців.....

ВСТУП

Розвиток громадянського суспільства передбачає максимально повну участь всіх людей у процесі соціального реформування, однак, панування традиційних гендерних стереотипів, які структурно обґрунтовують соціальну нерівність за ознакою статі, призводить до того, що потенціал більшості жінок залишається сьогодні не використаний.

Світовий військовий досвід свідчить, що процеси функціонування та розвитку сучасних армій не відбуваються поза участі жінок. Необхідність переоснащення та вдосконалення усіх напрямків службово-бойової діяльності диктується змінами, які відбулися останнім часом у соціальних, економічних, внутрішньо- та зовнішньополітичних сферах країни. Важливим питанням реформування всіх силових структур України є активне залучення жінок до участі в соціальному житті. У цьому процесі мають місце дві взаємозалежні тенденції: зростаюча суспільна потреба у використанні жіночої робочої сили в різних сферах діяльності (фемінізація професій) і зростаюче прагнення самих жінок до соціальної рівноправності з чоловіками, тобто до виконання більш широких суспільних функцій, ніж традиційні домашні і сімейні обов'язки.

Одним з найбільш важливих аспектів, які суттєво впливають на бойову готовність і морально-психологічний клімат у військових колективах, є спільна діяльність чоловіків і жінок (гендерні аспекти професіоналізації), що припускає їхню ефективну взаємодію у професійній діяльності.

Аналіз типових гендерних властивостей людей показав, що чоловіки орієнтуються переважно на виконання професійних та соціальних ролей, тобто на предметно-інструментальну діяльність, а жінки – на сімейні, побутові ролі, зокрема на емоційно-регулюючу діяльність. Загальновідомо, що особистість формується під впливом психологічних та соціальних чинників. Вона наділена індивідуальним поєднанням психологічних рис і особливостей, які утворюють її індивідуальність та визначають відмінність від інших людей. Військова служба значною мірою впливає на формування особистості, що проявляється в сумлінному і старанному виконанні дорученої справи, у навчанні, чергуванні, виконанні складних завдань. Тому розвиток особистості чоловіка і жінки в силу їх властивостей під впливом людей, покращення клімату у військовому колективі, удосконалення зброї і бойової техніки відбувається по-різному: військовослужбовець спілкується з іншими військовослужбовцями, обмінюється з ними знаннями, думками, досвідом, узгоджує свої дії, співпрацює з колективом.

Сьогодні у Збройних Силах України служать понад 15 тис. жінок, з яких майже 2 тис. мають офіцерські звання [1].

Жінки-військовослужбовці обіймають посади, пов'язані переважно з виховною та кадровою роботою, медициною, фінансами, юриспруденцією та тиловим забезпеченням. Порівнюючи з арміями розвинутих країн світу, за чисельністю жінок армія України дещо поступається за цим показником. Наприклад, у збройних силах США служать понад 200 тис. жінок, чимало з них

мають генеральські звання. Є генерали серед жінок в арміях Великої Британії, Італії та Франції. В Україні також багато жінок мають звання старших офіцерів (зокрема полковників, особливо у військовій медицині), проте, армійських генералів серед українок поки немає. В Німеччині, Іспанії, Норвегії жінки обіймають посаду міністра оборони.

За час миротворчої діяльності України (більше 20 років) у складі національного персоналу в міжнародних безпекових організаціях пройшли службу майже 50 українських військовослужбовців-жінок.

Нині жіноцтво бере безпосередню участь на всіх напрямках воєнних дій, а також забезпечення врегулювання конфлікту та встановлення миру на сході нашої держави. За більше ніж три роки особливого періоду участь жінок у бойових діях стала для суспільства радше нормою ніж винятком.

На сьогодні понад 1500 жінок-військовослужбовців отримали статус учасника бойових дій, більше 600 з них нагороджені відзнаками Міністерства оборони України, понад 30 – державними нагородами [1].

Отже, частка жінок у військових формуваннях є значною, і цілком зрозуміло, що існують певні проблеми та недоліки, пов'язані з проходженням служби жінками-військовослужбовцями. Проблемні питання дотримання гендерної рівності і спричинили актуалізацію досліджень за цією тематикою.

Розділ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У ВІЙСЬКОВІЙ СЛУЖБІ

1.1 Загальні наукові підходи до визначення поняття “гендер”

Великий інтерес, який сьогодні відчувається до гендера як поняття, що відкриває нові теоретичні та пізнавальні перспективи, свідчить, що в останні декілька десятиріч відбулось не лише переосмислення проблеми стосунків між статями, а й про те, що стосунки статей лише тепер сприймаються як форма соціальної організації. Разом з тим необхідно усвідомлювати, що такий шлях передбачає зміну ціннісних орієнтирів і перегляд багатьох усталених уявлень.

Поняття “гендер” – одне з нових у суспільствознавстві. Воно знаходиться на стадії становлення, збагачення новим змістом, визначення місця в категорійно-понятійному апараті. Даний термін походить з англійської літератури і означає стать, рід (англ. gender – стать, від лат. genus – рід), він створює опозицію біологічному та соціальному [2].

У 1958 році психоаналітиком Робертом Столлером було введено в науку термін “гендер” (соціальні прояви приналежності до статі або “соціальна стать”). У 1963 році він виступив на конгресі психоаналітиків у Стокгольмі, зробивши доповідь про поняття соціостатевого (гендерного) самоусвідомлення. Пропозиція Р. Столлера щодо розвинення біологічної та культурної складових у вивченні питань, пов’язаних зі статтю, дала поштовх формуванню особливого напрямку в сучасному гуманітарному знанні – гендерним дослідженням.

Значна частина досліджень, присвячених соціально-психологічній проблематиці статі, була проведена задовго до того, як термін “гендер” отримав широке використання в соціальних науках світу. Тому в літературі нерідко можна зустріти вживання поняття “стать” і його похідних (“статева роль”, “статева ідентичність”, “статеві відмінності” і т. п.) в аналізі соціально-психологічних характеристик взаємодії чоловіків і жінок.

Соціальна природа статевої відмінності досліджувалася багатьма науковцями ХХ століття, що знайшло своє місце у наукових працях. Так, Зігмунд Фрейд у праці “Три есе про сексуальну теорію” (1905 р.) зіткнувся з проблемою визначення маскулітності та фемінності [3]. Маргерет Мід у праці “Секс і темперамент у трьох примітивних суспільствах” (1935 р.) описала біологічну основу сексуальності і соціальну природу гендера [4, с. 2]. Гейл Рубін (Rubin) у праці “Обмін жінками” (1947 р.) однією з перших звернула увагу на існування системи “стать-гендер” і, застосовуючи методи психоаналізу та структурної антропології, дослідила символічне значення факту обміну жінками в архаїчних суспільствах, дійшовши висновку, що статево-гендерна система є набором угод, якими суспільство трансформує біологічну сексуальність у продукт людської активності [5].

Зазначимо, що в 1949 р. спочатку у Франції, а трохи пізніше практично в усіх країнах Західної Європи і Північної Америки вийшла книга французької письменниці, філософа Симони де Бовуар “Друга стаття”. І хоча вона не використовувала у своїй книзі термін “гендер”, але, як вважають дослідники, тим не менше всією логікою міркувань письменниці передбачила сучасний підхід до проблем статі й гендера.

Американська дослідниця Дж. Скотт у середині 1980-х років продовжила дослідження поняття “гендер”, яке хоч і не мало загального визнання, але у всякому разі отримало вельми широку популярність. На відміну від терміна “стать”, що визначає суто біологічні відмінності чоловіків і жінок, і терміна “рід”, що позначає граматичне явище, термін “гендер”, у розумінні Дж. Скотт, не знімаючи і не заперечуючи статевих відмінностей, акцентує увагу на соціальних особливостях чоловіків і жінок, які виникають у них в результаті їх громадської діяльності та зрештою визначають своєрідність їх соціальної поведінки. Використовуючи це поняття, можна докладніше і детальніше висвітлити співіснування чоловіків і жінок в суспільстві, показати співвідношення “чоловічого” і “жіночого” в економіці і політиці, в суспільному та приватному житті [6].

Канадські вчені (N. Arbogast, M. Ayim, F. Davis, L. Marsden) інтерпретують гендер як окреслений набір характеристик у культурному аспекті, що визначає соціальну поведінку жінок і чоловіків та взаємини між ними, тобто гендер стосується не просто жінок або чоловіків, а взаємин між ними і шляхів, за допомогою яких ці взаємини створюються в суспільстві. Гендер є аналітичним знаряддям для розуміння соціальних процесів [7].

Дослідження терміна “гендер” дозволило з’ясувати, що видимі відмінності особистісних характеристик чоловіків і жінок не пов’язані безпосередньо з біологічними детермінантами, а визначаються специфікою соціальної взаємодії. Дійсно, відмінними психологічними ознаками чоловічої і жіночої поведінки майже завжди виявляються такі соціальні якості:

- груповий статус і пов’язані з ним відносини влади (домінування / підпорядкування);
- виконувані соціальні ролі (материнство / батьківство);
- рівень соціальної активності (професійна діяльність / домашня робота) і т. д.

Тобто особистісні характеристики, які в повсякденній свідомості тісно пов’язані з біологічною статтю, виникають тільки в певній системі соціальних відносин. Саме тому Р. Столлер запропонував використовувати категорію “гендер” для позначення взаємин, пов’язаних зі статтю, але виникаючих тільки в контексті міжособистісних і соціальних стосунків особистостей [8].

Як вказує С. Іванченко, у психологічних дослідженнях “стать” розглядається як другорядна змінна разом з віком, освітою та національністю [9].

На думку Ш. Берна, “гендер” – це стать, що розглядається як продукт виховання, впливу культури, тобто “соціальна стать” [10, с. 104], що є

сукупністю соціальних і культурних норм, які суспільство рекомендує використовувати залежно від їх біологічної статі. Гендер створюється суспільством як соціальна модель жінок і чоловіків, яка визначає їх становище та роль у суспільстві і його інститутах, зокрема родині, політичній структурі, економіці, культурі, освіті та ін. [10, 11].

І. С. Кон вважає [12, 13], що саме стать і гендер є системами умовних позначень, які формують певний порядок стосунків між людьми, їх ставлення до різних проявів сексуальності, а також визначають соціальність у поведінці.

С. А. Мінюрова та О. Л. Кустова відзначили, що визначення статі зазвичай включає в себе риси, які безпосередньо зумовлені біологічною статтю, тоді як гендер включає ті аспекти чоловічого і жіночого, причини виникнення яких ще не відомі. Проблема в тому, що причино-наслідковий зв'язок не завжди очевидний і може бути викликаний як біологічними, так і соціальними чинниками [14].

Як зазначає Д. Майерс, гендер – одна з базових характеристик особистості, які обумовлюють психологічний і соціальний розвиток людини [15]. На його думку, багатокомпонентна структура гендера визначається чотирма групами характеристик: гендерними стереотипами, біологічною статтю, гендерними нормами, гендерною ідентичністю.

На відміну від Д. Майерса, В. Є Каган та І. С. Кльоціна [15, 16, 17] виділяють три групи гендерних стереотипів:

- стереотипи маскулінності-фемінінності; у стереотипному уявленні маскулінності приписуються “активно-творчі” характеристики, інструментальні риси особистості;

- фемінінність, навпаки, розглядається як “пасивно-репродуктивний початок”, маскулінні характеристики протиставляються фемінінним, розглядаються як протилежні, взаємодоповнюючі;

- андрогінність – наявність чоловічих та жіночих характеристик.

Позитивним у дії гендерних стереотипів Дж. Мані [18] вважає підтримку міжособистісного і міжгрупового взаєморозуміння та співпраці. Негативним є вплив на самореалізацію чоловіків і жінок, бар'єр в розвитку індивідуальності.

Проведене дослідження показало, що гендерні стереотипи визначаються специфікою змісту праці. Згідно з традиційними уявленнями передбачалося, що жіноча праця повинна мати виконавчий, обслуговуючий характер, бути частиною експресивної сфери діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я. Для чоловіків можлива творча і керівна робота, їх праця визначається в інструментальній сфері діяльності.

На думку Т. С. Баранової, основними психологічними механізмами гендерної соціалізації є: процес ідентифікації (психоаналітична теорія), соціальні підкріплення (теорія соціального навчання та статевої типізації), усвідомлення, розуміння статевої соціальної ролі (теорія когнітивного розвитку), гендерні схеми (теорія гендерної схеми) [19]. Гендерні норми – це певні правила поведінки та приписи, що формують уявлення про те, хто є “справжній чоловік” і якою має бути “справжня жінка”, які відіграють важливу

роль у підтримці гендерної системи і конструюванні гендерної свідомості.

Гендерні норми впроваджуються у свідомість дітей у процесі сімейного виховання (в особах батьків і родичів), у системі освіти (в особах вихователюк дитячих установ і вчителів), через інститути культури (в тому числі за допомогою книг та засобів масової інформації). Гендерна поведінка виникає в процесі соціалізації під впливом гендерних стереотипів та існує в умовах гендерної ідентичності.

В академічну науку поняття “гендерна ідентичність” ввів Джон Мані у 1955 році, щоб підкреслити значення соціально-культурних факторів у формуванні психології статі. Гендерна ідентичність особистості проявляється як у виборі соціальних ролей, що беруть до засвоєння, так і в характері їх виконання, в максимальних цілях, що ставить перед собою особистість [19].

Детальніше поняття ідентичності було розглянуто Е. Еріксоном [20]. На його думку, ідентичність спирається на усвідомлення тимчасової протяжності власного існування, передбачає сприйняття власної цілісності, дозволяє людині визначати ступінь своєї подібності з різними людьми разом з одночасним баченням своєї унікальності і неповторності. Ним виділено три рівні ідентичності: індивідуальну, особистісну, соціальну.

Індивідуальна ідентичність – це результат усвідомлення людиною власної приналежності, уявлення про себе як деяку відносно незмінну об’єктивну дійсність фізичного вигляду, темпераменту, задатків, минулого досвіду і прагнень до майбутнього.

Особистісна ідентичність – це відчуття людиною власної неповторності, унікальності свого життєвого досвіду, яке обумовлює тотожність самому собі. Даний елемент ідентичності є усвідомлений особистістю досвід власної здатності інтегрувати всі ідентифікації з потягами “libido”, з розумовими здібностями, отриманими в діяльності, та зі сприятливими можливостями, пропонованими соціальними ролями.

Соціальна ідентичність – це особистісний конструкт, який відображає соціальність, групові ідеали, норми, що допомагають у формуванні “Я-образу” (професійний, етнічний, релігійний).

Слід зауважити, що розуміння терміна “гендерна ідентичність” для дослідників неоднозначне. Наприклад, Н. К. Радіна і Е. Ю. Терешенкова визначають її як приналежність до тієї чи іншої соціальної групи на основі статевої ознаки [21]. Т. В. Бендас розглядає гендерну ідентичність як ототожнення себе з певним ставленням до себе як до представника певної статі, освоєння відповідних йому форм поведінки і формування особистісних характеристик [11]. О. А. Здравомислова, А. А. Тьомкіна визначають соціально-психологічний феномен, продукт і процес конструювання суб’єктом себе і соціальної реальності за допомогою конструктів маскулінності і фемінінності [23]. І. С. Кльоціна розуміє під гендерною ідентичністю аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі [24]. В. А. Ядов [25], О. П. Белінська [26], В. С. Агєєв [27], використовуючи поняття “гендерна ідентичність”, акцентують увагу на його соціальній складовій.

Зокрема В. А. Ядов вважає, що “самоідентифікація людських індивідів є в усіх її проявах соціальною, тобто визначається властивостями культури” [25].

Такі погляди підтримує й Н. В. Антонова [28], яка гендерну ідентичність розглядає як динамічну гіпотетичну структуру, пов’язану з біологічним і соціальним контекстами життя людини.

Цікаве визначення цього терміна у В. В. Козлова, який вважає гендерну ідентичність інтегральним, емоційно пережитим ототожненням зі стійкими констеляціями людського досвіду, які усвідомлюються і інтерпретуються як “свої” і виступають своєрідним регулятором поведінки й діяльності [29].

Все вищерозглянуте не просто підкреслює системний характер (зв’язок з культурою, інститутами соціалізації) гендерної ідентичності, а вказує на узгодженість гендерної ідентичності з усіма прийнятими особистісними образами “Я”.

Проведене дослідження показало, що на даний час існує три підходи в типології гендерної ідентичності: біполярний, андрогенний, мультиполярний.

Біполярний підхід передбачає диференціацію гендерної ідентичності за ознакою статі. Наприкінці ХХ століття біполярна модель гендерної ідентичності була переглянута в концепції С. Бем [30]. Вона вважає, що чоловіки і жінки не обов’язково повинні відповідати традиційним статево-рольовим моделям і можуть поєднувати в своїй поведінці як маскулінні, так і фемінні характеристики. За такої позиції найбільш актуальною є андрогенна модель гендерної ідентичності, яка вбирає в себе все краще з обох статевих ролей, прояв як чоловічих, так і жіночих властивостей поведінки.

Мультиполярна модель гендерної ідентичності припускає існування декількох варіантів гендерної ідентичності в рамках однієї статі. Її типологія включає шість варіантів: андрогенний-жіночий, андрогенний-чоловічий, маскулінний-жіночий, маскулінний-чоловічий, фемінінно-жіночий, фемінінно-чоловічий.

Маскулінний варіант розглядається як сукупність “інструментальних” якостей особистості і характеризується найбільшою вираженістю таких властивостей, як незалежність, напористість, владність, схильність захищати свої погляди, честолюбство, здатність до лідерства, схильність до ризику, віра в себе, самодостатність. У повсякденній свідомості ці якості асоціюються з чоловіками.

З фемінінним варіантом пов’язують “експресивні” характеристики особистості: скромність, старанність, конформність, відданість, здатність до співчуття, гнучкість, емпатійність, схильність до кооперації і компромісів.

Маскулінні та фемінні властивості значною мірою обумовлені соціальним контекстом у формуванні та розвитку і мають, скоріше, соціокультурну детермінацію.

Андрогенному варіанту гендерної ідентичності приблизно однаково властиві маскулінні та фемінні якості. Ймовірно, що представники цього типу особистості виховувалися в ситуації менш жорстких нормативних вимог [31].

Е. Гідденс пояснює, що не біологічна стать, а соціокультурні норми визначають у підсумку ідентичність, психологічні якості, моделі поведінки, види діяльності, професії жінок і чоловіків. Панівні у суспільній свідомості образи маскулінності та фемінінності виявляються лише характеристикою чоловіків або жінок у поточній культурі [32].

Таким чином, гендерна ідентичність – це базова структура соціальної ідентичності, що характеризує людину з погляду на її належність до чоловічої або жіночої групи, при цьому велике значення має те, як людина сама себе характеризує [33].

Дж. Мід увів положення про те, що ідентичність має свою специфічну структуру, яка проявляється через спостережувані паттерни “вирішення проблем” [34]. Рішення кожної, навіть незначної життєвої проблеми, робить свій внесок у досягнення ідентичності.

В. Е. Каган [16] у змісті структури гендерної ідентичності виділяє чотири складові:

- цільова самокатегоризація (“Я-ідеальне”);
- інтеграційна ідентичність, в якій, спираючись на унікальну комбінацію властивих їй ознак, особистість визначає себе в порівнянні з іншими;
- адаптаційна – відповідність ідентифікації себе з іншими в термінах соціокультурних гендерних стереотипів;
- латентна – психологічне ядро того, що особистість виявляє для себе самої.

Формування ідентичності є запорукою психічного здоров'я особистості. Ядром в структурі ідентичності є рольова ідентичність, яка є усвідомленням себе суб'єктом психологічних ролей.

Американський фахівець Чед Гордон [35] виділяє 5 видів рольової ідентичності:

- статева ідентичність, в основі якої лежить гендерна ідентифікація людини як чоловіка або жінки, одна з найістотніших із усіх рольових ідентичностей;
- етнічна ідентичність – ідентифікація людини як члена расової, релігійної, національної спільноти або мовної групи, субкультури чи іншої соціальної структури; від наявності специфічної етнічної ідентифікації залежать цінності і стилі міжособистісної взаємодії людей;
- ідентичність членства – базується на зв'язку між людиною та організаційним життям суспільства завдяки всім формам групового членства;
- політична ідентичність – базується на таких самохарактеристиках, як ліберал, консерватор або радикал, які впливають на більш пізню ідентифікацію себе як республіканця або соціаліста; розвиваються типові паттерни ставлення людини до конкуренції, влади і прийняття рішення;
- професійна ідентичність – системою рольових ідентичностей щодо роботи в домашньому господарстві (дружина, батько і т. д.) та за його межами (адвокат, водопровідник і т. д.).

Поняття “гендер” набуло поширення завдяки розвитку гендерних досліджень, які базуються на теорії соціального конструктивізму, що ставить під сумнів природне походження відмінностей між людьми і пояснює їх соціальними процесами.

Проблематика гендерних досліджень розкрита в наукових працях соціальних психологів Ш. Берн [10], Д. Майєрса [15], І. С. Кона [12], І. С. Клециної [24], Т. В. Бендас [11], О. О. Вороніної [22], які бачать переоцінку гендерних цінностей у сучасному соціальному суспільстві. Т. В. Бендас, вивчаючи гендерні відмінності, розглядає такі питання, як природа відмінностей, їх оцінювання та динаміка, вплив цих гендерних відмінностей на індивідуальний життєвий шлях чоловіків і жінок, можливості їх самореалізації. У розгляді гендерних характеристик вивчаються ідентичність чоловіків і жінок, її складові: уявлення, стереотипи, установки, пов’язані з статевою диференціацією [9, 10, 12, 15, 22, 24].

У результаті проведених наукових досліджень була сформована сучасна гендерна теорія – система наукових поглядів на взаємини, статус жінки і чоловіка, їхнє соціальне життя та життєвий досвід, набуття й реалізацію ними соціально-рольових характеристик і особливостей.

Найбільш вираженими аспектами цієї теорії є:

- вивчення ролі жінок і чоловіків як суб’єктів соціального світоутворення, їх світобачення та потенційних можливостей у перетворенні соціальних стосунків та їх упорядкованості;
- вивчення об’єктивних соціальних, економічних, політичних та культурних умов, що породжують, зумовлюють і відтворюють нерівність статей, виявлення гендерно-зумовленої природи всіх соціальних та інституційних стосунків;
- осмислення сучасної ролі жінки й чоловіка, їх позицій, формування методів їх соціальної рівності, пошук шляхів входження жінки в чоловічо-домінантну систему та надання їй нових властивостей, які б відповідали інтересам і потребам обох статей;
- критика та перетворення сучасного національного і світового порядку, пошук нових форм упорядкування всіх соціальних стосунків в інтересах жінки та чоловіка як рівноправних на основі відповідного аналізу діяльності, організації й управління світових і національних державних та громадських структур.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз наукової бази за даною тематикою дозволив визначити, що сучасні науковці головну увагу зосереджують на механізмах відтворення гендерної рівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві, а наукова категорія “гендер” має неоднозначний зміст: включно зі значною кількістю компонентів об’єднується у дві основні групи. Перша – гендер як соціальний інститут; друга – гендер як індивідуальний статус.

Як соціальний інститут категорія “гендер” складається:

- з гендерних статусів – соціостатевих ролей, норм, що соціально

визначаються суспільством і закріплюються через поведінку, жестикуляцію, лінгвістичні та емоційні особливості;

- гендерного розподілення праці – розподілення виробничої і домашньої праці між членами суспільства, які наділені різним гендерним статусом;

- гендерно-передбачуваної родинної ролі – прав та можливостей для кожного гендерного статусу в родині; статуси в системі родинних зв'язків відображують та підсилюють престиж і владу, розподіляючи різні гендери;

- гендерних біологічних (статевих) сценаріїв поведінки – нормативних зразків сексуальних бажань, сексуальної поведінки, що належать до гендерного статусу; члени домінуючого гендера мають більше сексуальних прерогатив, члени підлеглого гендера можуть бути сексуально експлуатованими;

- гендерних якостей особистості – комбінацій характерних рис особистості, що моделюються гендерними нормами і надають певні почуття і поведінку членам різних гендерних статусів; соціальні очікування інших у міжособистісному спілкуванні постійно підтримують ці норми;

- гендерного соціального контролю – формальної і неформальної підтримки і винагороди за певний тип поведінки і покарання зневагою, соціальною ізоляцією, медичним лікуванням неконформістської поведінки;

- гендерної ідеології, яка виправдовує існування гендерних статусів, особливо різниці в їхній оцінці суспільством; домінуюча ідеологія (маскулінна) намагається придушити критичний прояв думок, нав'язуючи свої оцінки за природні;

- гендерних іміджів (образів) – культурних репрезентацій гендера в символічній мові і творах мистецтва, що репродукують і легітимують гендерні статуси; культура – головна підтримуюча сила домінування гендерної ідеології.

Відносно індивіда категорія “гендер” створюється:

- з категорії біологічної статі – визначається з моменту народження на основі наявності первинних ознак (геніталій); біологічна стать може бути змінена шляхом хірургічного втручання;

- гендерної ідентичності – особистісного осмислення і прийняття своєї належності до певної статі;

- гендерного шлюбного і репродуктивного статусу – показними є виконання або відмова від одруження, народження дітей, родинні стосунки;

- гендерних сексуальних орієнтацій – соціально й індивідуально прийнятих зразків сексуальних почуттів, бажань, практики й ідентифікації з ними;

- гендерної особистості, що характеризується інтернаціоналізованими моделями соціально схвалюваних почуттів, емоцій, які слугують скріпленню родових структур, інститутів батьківства;

- процесів з відтворювання гендера – соціальної практики навчання гендерної “правильної” поведінки, зокрема на вербальному рівні; постійне репродукування гендерних відмінностей і домінування;

– гендерної презентації – показ, демонстрація себе як особистості, що має відповідні гендерні якості, за допомогою одягу, косметики, прикрас та інших інформаційних значимих тілесних маркерів.

Таким чином, гендер – достатньо складне поняття, оскільки розкриває багатоаспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

– гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;

– гендер як набуття соціальності індивідами, які народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;

– гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.

Здобуток вчених, які розглядали гендерну проблему у різних аспектах, полягає у тому, що вони, досліджуючи проблемні питання стосовно гендерних розбіжностей, зазначили не такі яскраві, однак достатньо виражені ціннісні установки, відповідно до яких все, що визначається як чоловіче, розглядається як домінуюче, тобто чоловік підтримує орієнтир на пізнання і побудову світу, а жінці відводиться світ емоцій та інтуїції.

Отже, ми погоджуємося з визначенням цього поняття Е. Р. Степанової, яка під “гендером” розуміє змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [37].

1.2 Аналіз нормативно-правових документів, які регламентують проходження військової служби жінками

Виконання жінкою-військовослужбовцем специфічних службових обов’язків, пов’язаних з необхідністю неухильного виконання наказів у будь-яких умовах, зокрема й з ризиком для здоров’я та життя, обумовлює наявність спеціального правового статусу, а саме: загальних, особливих та особистісних прав і обов’язків військовослужбовців, які доповнюють та конкретизують загальні права та обов’язки особи і характеризуються обмеженими правами і свободами [38].

Проходження служби в різних силових структурах регулюється спільними законодавчими актами, що визначають загальні принципи та підходи. Тому закони, які регулюють службу в Збройних Силах України, є абсолютно аналогічними для жінок, які несуть службу в підрозділах Національної гвардії України (НГУ).

Гендерна діяльність в Україні здійснюється, виходячи з вимог міжнародного та вітчизняного законодавства. Принципи гендерної рівності закріплено в багатьох міжнародних документах.

Конституція України визначає посадові принципи гендерного розвитку в Україні. Стаття 24 проголошує, що кожен громадянин суспільства, як чоловік, так і жінка, має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод [39].

Гендерні вимоги Конституції закріплені у нормативно-правовій системі держави, зокрема Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року, Указі Президента України “Про підвищення статусу жінок у суспільстві” від 25 квітня 2001 року № 283 та інших документах.

Правовий статус військовослужбовців включає в себе загальні права і свободи людини, закріплені в Конституції та законах України, і права та обов'язки, пов'язані з проходженням військової служби. Таким чином, він є дещо особливим, тому важливо, щоб було забезпечено реалізацію та захист прав і свобод людини в умовах військової служби, недопущення їх незаконного обмеження. Враховуючи збільшення гендерних досліджень, зростання чисельності жінок у Збройних Силах та інших військових формуваннях, виникла потреба в системних заходах щодо вирішення питань проходження ними служби, проблем визначення та реалізації їхнього правового статусу. Останній має дві складові: загальну і спеціальну. Спеціальна складова поділяється на загальну, особливу та особистісну [42, с. 146].

Питання визначення правового статусу військовослужбовців-жінок досліджувались М. Артамоновим, А. Добровольським, Ю. Мігачовим та ін. Особливості проходження жінками військової служби розглядалися у працях О. Дяченко, Н. Дубчак, Ю. Савченко та ін.

Військовослужбовець-жінка, насамперед, є громадянином України, отже, має всі конституційні права, свободи та обов'язки.

Згідно з пунктом 5 статті 11 Закону України від 20.12.91 № 2011-ХІІ “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” (з відповідними змінами), військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства [40].

Обмеження стосуються заборони організації страйків та участі в їх проведенні; свободи пересування; вільного вибору місця проживання та права вільно залишати територію України; права на збирання, використання і поширення інформації відповідно до законодавства тощо.

У ст. 18 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил зазначено, що військовослужбовці перебувають під захистом держави і мають усю повноту прав і свобод, закріплених Конституцією України [41].

Жінки, які мають фах, споріднений з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною в переліку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та

віком, приймаються на військову службу за контрактом для заміщення вакантних військових посад [43].

Визначення доступу жінок до відповідних посад є головним питанням, що розглядається провідними державами у процесі приймання жінок на військову службу. Існує чотири підходи до проходження військової служби особами жіночої статі:

- а) проходження служби лише у спеціальних жіночих підрозділах;
- б) заборона на заміщення жінками визначених посад;
- в) проходження служби жінками нарівні з чоловіками;
- г) повна заборона проходження військової служби жінками.

Для України більш характерним є підхід б). Так, військові посади, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками рядового, сержантського і старшинського складу, передбачені у Тимчасовому переліку військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу із урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затверджених наказом МОУ від 02.12.2008 р. № 600. Згодом до вказаного Переліку були внесені зміни, які дещо розширили перелік посад, на які можуть призначатися жінки [38].

Відповідно до наказу МОУ від 25.02.1994 № 46 “Про введення в дію Переліку посад офіцерського складу, на які можуть призначатися жінки, прийняті на військову службу за контрактом у добровільному порядку”, жінки можуть бути призначені на такі посади: юрисконсульт, старший інженер (інженер) та інженер стаціонарного вузла зв'язку, начальник (заступник) відділу обробки інформації, начальник зміни стаціонарного вузла зв'язку, черговий зв'язку, начальник лабораторії (складу), старший картограф (топограф), картограф (топограф), офіцер-психолог, офіцер-народознавець, офіцер з правового виховання, офіцер-психофізіолог, перекладач, старший перекладач, референт-перекладач, редактор-перекладач, начальник (помічник начальника) фінансової служби, начальник (заступник начальника) секретного відділення частини в усіх органах управління, старший (молодший) науковий співробітник, начальник аптеки, начальник лазарету (медпункту), начальник відділення поліклініки (санаторію, будинку відпочинку), старший ординатор, ординатор [43].

Міністерством оборони України опрацьовується питання розширення переліку військово-облікових спеціальностей і штатних посад, на які можуть призначатися військовослужбовці-жінки. Проводиться відповідна робота щодо опрацювання змін до наказу МОУ від 27.05.2014 № 337 “Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців”.

Розширення прав військовослужбовців-жінок на зайняття військових посад відбулося з прийняттям наказу МОУ від 03.06.2016 № 292 [46].

Для них стали доступними майже 100 військових посад, більшість із яких “бойові”: водій, гранатометник, заступник командира розвідувальної групи, командир бойової машини піхоти, кулеметник, снайпер, стрілець тощо.

На підставі наказу МОУ від 10.05.2017 № 259 “Про внесення доповнень до наказу МОУ № 46” для жінок стали доступними посади льотчика та штурмана.

Наразі очевидно, що обмеження прав військовослужбовців-жінок дещо мінімізоване, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки не досягнуто, адже деякі посади у Збройних Силах все ще є недоступними для жінок, особливо у спеціальних підрозділах та високомобільних десантних військах.

Внутрішня служба також має свої особливості для жінок [41, 47]. Статут внутрішньої служби, дія якого поширюється на основні інституції сектора безпеки і оборони (Державну прикордонну службу України (ДПСУ), Службу безпеки України (СБУ) та НГУ) визначає, що:

– для військовослужбовців-жінок обладнуються окремі гуртожитки (спальні приміщення), а під час розбивки табору – окремі намети, з розрахунку один намет на три особи (розділ 4, ст. 131 із змінами, внесеними згідно із Законом України № 1865-ІУ від 24.06.04 р.);

– жінки, як правило, не призначаються до добового наряду, але у разі потреби і залежно від військового звання та посади вони можуть призначатися на чергування за спеціальністю, а також черговим фельдшером, черговим штабу, ідальні, посильним, черговим чи днювальним жіночого гуртожитку (розділ 7, ст. 269 із змінами, внесеними згідно із Законом України № 1420-ІУ від 03.02.04 р.).

Особливістю і однією з ключових проблем правового статусу військовослужбовців-жінок є те, що він регулюється не лише нормами військового законодавства, а й положеннями різних галузей права.

Відповідно до Кодексу законів України про працю забороняється застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, залучати їх до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік таких робіт затверджується Міністерством охорони здоров'я за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці. Крім того, не допускається залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час, затверджених Кабінетом Міністрів України. Тому командир (начальник), залучаючи жінок до різних видів робіт, повинен знати зазначений Перелік і неухильно дотримуватися його вимог.

Наказом МОУ від 10.04.2009 № 170 “Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України” [45] передбачається, що на підставі медичного висновку військовослужбовцям-жінкам надаються відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- до пологів – 70 календарних днів;
- після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням військовослужбовця-жінки їй надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, за рапортом військовослужбовця, необхідно додавати невикористану у поточному році щорічну відпустку або її частину.

Військовослужбовцям-жінкам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у відпустці по догляду за хворою дитиною не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, строк контракту про проходження військової служби продовжується за відсутності їх клопотань про звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням строку контракту до закінчення зазначених відпусток, а також на строк, необхідний для визначення придатності до проходження військової служби за станом здоров'я та прийняття рішення щодо укладання нового контракту, про що видається наказ по особовому складу та робиться відповідний запис в обох примірниках контракту про проходження військової служби.

Жінкам, які прибули з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також які перебувають на службі менше року після повернення з відпустки по догляду за дитиною, із дня початку виконання обов'язків за посадою до наступного щорічного оцінювання посадовий оклад встановлюється у межах від мінімуму до максимуму за рішенням командира військової частини залежно від складності та обсягу роботи.

Відповідно до Кодексу законів України про працю, наказу МОУ від 10.04.2009 № 170 “Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у ЗСУ”:

- не допускається направлення у відрядження вагітних жінок та тих, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, без їх згоди;
- не допускається звільнення з військової служби вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів з дитиною віком до чотирнадцяти років або дитиною-інвалідом (крім випадків невиконання ними умов контракту);
- жінки, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, в разі проведення організаційних заходів, внаслідок чого їх посади підлягають скороченню і немає можливості перемістити таких жінок на вакантні посади, до закінчення відпустки по догляду за дитиною утримуються поза штатом військової частини;
- не допускається переміщення на нижчі посади військовослужбовців-жінок з мотивів, пов'язаних із вагітністю, наявністю у них дітей віком до трьох років (до шести років – за медичними показниками), або у зв'язку з тим, що

вони є саодинокими матерями та мають дітей віком до чотирнадцяти років чи дітей-інвалідів, без їхньої згоди.

Вагітних жінок відповідно до медичного висновку (за їх клопотанням) дозволяється призначати на посади з меншим обсягом роботи. При цьому відповідно до наказів МОУ від 11.06.2008 № 260 “Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям ЗСУ та деяким іншим особам” та від 26.06.2018 № 745/32197 “Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам” виплата грошового забезпечення зберігається за попередньою посадою, але не більше, ніж до прибуття з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами [48].

Військовослужбовцю-жінці, яка має двох і більше дітей віком до 15-ти років або дитину-інваліда, або яка всиновила дитину, саодинокій матері, батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Раніше така відпустка надавалася на 7 днів, після внесених змін до Закону України “Про відпустки” вона збільшилась до 10 днів, проте до наказу МОУ № 170 “Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у ЗСУ” не були внесені відповідні зміни, і на сьогоднішній день у ньому так і залишається термін 7 днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 14 календарних днів.

Одним з проблемних питань дотримання принципу гендерної рівності у секторі безпеки та оборони є відсутність у військовослужбовців-чоловіків під час особливого періоду права на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку) [49, 51].

Судова практика у зазначеному питанні однозначна: правова позиція підтверджує наявність у військовослужбовців-чоловіків рівного з військовослужбовцями-жінками права на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (справа № 817/591/16 за позовом військовослужбовця СБУ, справа № 825/932/16 за позовом військовослужбовця МОУ [53].

Окрім того, чинне законодавство передбачає обов'язкову виплату одноразової грошової допомоги: дружині – в розмірі тримісячної пенсії годувальника і на кожного непрацездатного члена сім'ї – у розмірі місячної пенсії годувальника у разі смерті пенсіонерів із числа військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, поліцейських незалежно від призначення пенсій у разі втрати годувальника [53]. Водночас працездатний чоловік померлої жінки взагалі позбавлений права отримати одноразову допомогу.

Отже, бачимо, що військовослужбовці-жінки користуються практично усіма пільгами, передбаченими законодавством України з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства.

Міжнародні експерти Інституту гендерних програм та Центру досліджень армії, конверсії і роззброєння відмітили низку нормативних перепон у жінок, які обрали кар'єру у секторі безпеки [54]:

- упереджене ставлення до професійного зростання та розвитку;
- наявне розмежування статусних позицій військовослужбовців-жінок та військовослужбовців-чоловіків;
- обмеження можливості (права) займати певні посади;
- відсутність об'єктів інфраструктури, особливих норм речового та медичного забезпечення для жінок тощо.

Згідно із Законом України “Про військовий обов’язок і військову службу” від 25.03.1992 № 2233-ХІІ граничний вік служби жінки становить 50 років (на 10 років менше, ніж у чоловіків), жінки не можуть бути зараховані до оперативного резерву першої черги, навіть якщо вони здобули військово-облікову спеціальність (всі чоловіки на момент звільнення в запас автоматично зараховуються до оперативного резерву першої черги).

Наказом МОУ від 27.05.2014 № 337 “Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу для військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців” визначено перелік посад, на які не можуть бути призначені військовослужбовці-жінки.

Упереджене ставлення до жінок з боку чоловіків-військовослужбовців, командування, суспільства насправді пояснюється наявністю законодавчих норм, які передбачають окреме, більш поблажливе ставлення до жінок-військовослужбовців порівняно з чоловіками.

Такі самі дискримінаційні норми (Закон України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, ст. 10) регулюють право на відпустку і відпочинок. Жінки мають право на відпустку по догляду за дитиною, водночас для чоловіків такого права не передбачено, відповідно створюються умови, за яких лише жінка буде відмовлятися від кар'єри заради виховання дитини.

Об'єкти інфраструктури військових частин, особливі норми речового та медичного забезпечення для жінок та низка інших питань дійсно потребують удосконалення. Військові частини не обладнані належним чином аби забезпечувати можливість служби жінок в армії (відсутні жіночі туалети, душові, окремі казарми), не передбачено процедури медичного огляду жінок та відсутні лікарі, які б орієнтувались в медичному здоров'ї жінки, у повному обсязі не закупається жіноча форма та інші предмети особистого речового забезпечення. В інструкціях та наказах МОУ, МВСУ, НГУ та ДПСУ відсутні будь-які положення, які б передбачали інфраструктурні та інші умови для служби жінок у силових структурах.

Проходження служби в різних силових структурах регулюється спільними законодавчими актами, які встановлюють загальні принципи та підходи. Тому, не зважаючи на те, що, зазначаючи вищевказані проблеми, посилення, в основному, даються на закони, які регулюють службу в Збройних Силах, ситуація є абсолютно аналогічною для жінок, які служать в підрозділах НГУ та ДПСУ. Підзаконні нормативно-правові акти кожного окремого відомства вже більш детально описують порядок імплементації тих чи інших законодавчих норм.

Протягом останніх років прогрес у досягненні гендерної рівності у Збройних Силах України став більш помітним, зокрема в частині ратифікації ключових інструментів з прав людини, створенні нормативно-правової бази. Серед останніх важливих документів є “Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир та безпека” на період до 2020 року”, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України 24 лютого 2016 року.

Для покращення координаційної роботи МОУ із зарубіжними, державними та громадськими організаціями у квітні 2016 року в оборонному відомстві створили робочу групу з питань виконання цієї резолюції. До її складу увійшли представники Міністерства оборони та Генерального штабу Збройних Сил, проектного офісу Національної ради реформ, волонтерів, громадських організацій та державних структур. Планується розробити відомчий план дій з гендерних питань в оборонній сфері, який сприятиме впровадженню найкращих міжнародних практик.

Згідно з Національним планом дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН “Жінки, мир та безпека” на період до 2020 року, зокрема Міністерству оборони визначені завдання щодо забезпечення участі жінок у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки. З 2017 до 2020 року оборонне відомство має збільшити кількість жінок, які беруть участь у міжнародних операціях із підтримання миру та безпеки, відповідно до 10, 15, 20 та 30 відсотків від загальної чисельності особового складу [55].

Також основною проблемою проходження служби військовослужбовцями-жінками є проблема правового врегулювання службових стосунків за участі жінок, оскільки їх служба регулюється не тільки статутами та наказами, а й іншими галузями права.

Для вирішення даної проблеми необхідно удосконалити шляхом систематизування, конкретизування чи доповнювання існуючі норми правових документів, які регламентують проходження військової служби жінками, Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, де у зведеному вигляді були б визначені їхні права, свободи та обов’язки.

Можливо, це надасть змогу жінкам, які проходять військову службу, повністю реалізувати себе в професійній діяльності, враховуючи їх біологічні особливості.

Отже, процес розвитку гендерного законодавства триває, Кабінетом Міністрів України та органами виконавчої влади здійснюються всі можливі заходи щодо забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві. Прикладом того є затвердження Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, метою якої є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності. Концепція враховує міжнародні інструменти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендації міжнародних моніторингових інституцій в галузі прав людини, а також положення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами.

1.3 Гендерні особливості реалізації правоохоронної діяльності

За останні десятиріччя гендерні дослідження значно розвинулись в гуманітарних, правових, медичних науках. У наукових роботах як закордонних, так і українських авторів (І. А. Жеребкина, О. А. Здравомислова, Г. А. Темкина, С. М. Оксамитна, І. С. Кон, Т. Ю. Журженко, Є. М. Зуйкова, Н. К. Кесіора, І. С. Клецина, Н. В. Лавриненко) описано механізм конструювання гендерних стосунків, основні сфери прояву гендерної нерівності, чинники, що запобігають становленню гендерного паритету. Але наукових робіт, які досліджують специфіку гендерних стосунків у таких традиційно чоловічих організаціях, якими є армія та органи внутрішніх справ, недостатньо. Серед авторів, які торкалися цієї тематики, слід назвати Ж. В. Гербач, І. Ю. Суркову, Ю. О. Свеженцеву, О. В. Смірнову, В. Л. Лапшину, К. Б. Левченко, А. В. Мороз, О. А. Мартиненко, М. В. Щелкунову, П. М. Львову [59, 63, 65, 66, 68, 72, 75, 87].

Процеси становлення гендерного паритету як складової державної політики викликали не тільки необхідність окремого вивчення стану дотримання прав жінок у правоохоронних органах, а й розроблення відповідних заходів попередження порушення їх прав. Такі превентивні заходи потребують чіткого уявлення про проблеми універсального характеру, притаманні більшості поліцейських інституцій, в яких працюють жінки.

У країнах Західної Європи та США дослідження наявних проблем жінок-правоохоронців були ініційовані на початку 1980-х років тенденціями гендерної рівності у сфері працевлаштування та кадрового менеджменту. Від самого початку вони були спрямовані на збільшення кількості жінок у підрозділах поліції, розроблення моделей відбору жінок на різні посади, а також на подолання проблем, пов'язаних із адаптацією жінок до субкультури виключно чоловічого поліцейського колективу [57].

Серед досвіду американських поліцейських структур достатньо типовим з погляду на це є проект “Нове робоче місце для жінок”, профінансований у

1995 році міністерством праці США для департаменту поліції м. Альбукерка (Нью-Мехіко). Зміст проекту є цікавим, тому що для його реалізації було розроблено нову стратегію залучення жінок до роботи в поліції, і вже за два роки кількість жінок, які проходили службу в поліцейських підрозділах, зросла з 10 % до 25 %, а питома вага жінок-представників етнічних меншин у деяких відділах сягнула 47 % [58].

Вказаний проект є цікавим для українських правоохоронних структур, оскільки зазначена стратегія базувалася на ретельному вивченні умов праці жінок-поліцейських та відповідним чином розробленому плані нейтралізації виявлених недоліків. На підготовчому етапі були проведені опитування чоловіків та жінок, анонімні бесіди з керівниками поліції та викладачами, проаналізовано увесь наявний статистичний матеріал. У підсумку основний акцент було зроблено на подоланні таких блоків проблем [59]:

- труднощі складання силових та швидкісних фізичних тестів, що обумовлені специфікою жіночої анатомії;
- проблеми використання прийомів самозахисту у реальній протидії злочинцям;
- непристосованість поліцейського обладнання для його використання жінками;
- проблеми у кар'єрному просуванні через упередженість керівників-чоловіків;
- сексуальні домагання у робочому середовищі; спеціальні дослідження виявили, що в американських та європейських підрозділах поліції питома вага жінок, які ставали об'єктом сексуальних домагань, майже однакова (67 % та 68 % відповідно).

Ефективність поєднання служби в поліції з функціями жінок у сфері домогосподарства та соціально-побутові умови проходження служби також активно вивчали науковці Німеччини. Перші публікації щодо умов праці німецьких жінок-поліцейських були висвітлені у 1979 році за результатами дослідження, проведеного фірмою “Форум-3”. Під час вказаного дослідження були вивчені психологічні, соціальні, медико-біологічні та етичні проблеми, які, зазвичай, мають вирішувати жінки у поліції Німеччини. Водночас було висунуто аргументи на користь того, що саме жінки мають більш високий рівень компетентності у питаннях соціально-побутового плану, ніж їх колеги-чоловіки, оскільки значно швидше адаптуються до умов служби та проявляють більшу сумлінність.

Було встановлено, що, маючи меншу фізичну силу, жінки частіше за чоловіків вирішують конфліктні ситуації, в яких потребується втручання поліції, а також краще ведуть службову документацію. Дещо пізніше низкою досліджень було підтверджено, що найбільш ефективно жінки проявляють себе в роботі із підлітками, з потерпілими дітьми та жінками, у вирішенні конфліктних ситуацій, що виникають на побутовому ґрунті та у сфері групових спорів. Причиною цього є стиль роботи жінок-правоохоронців, якому більшою мірою притаманні співчуття, терплячість, уміння вислухати, значно нижчий

рівень агресивності. Результати досліджень стали основою для збільшення приймання жінок до німецької поліції, питома вага яких у складі кримінальної поліції у 1989 році складала вже 14 % [60].

У працях німецьких вчених, які досліджували поліцейських, активно дискутувалося питання помітного погіршення ефективності роботи жінок східних земель і, як наслідок, погіршення їх соціальної захищеності. Європейською асоціацією жінок-поліцейських, яка займалася вивченням питань адаптації своїх колег з колишньої НДР до нових умов, було відзначено, що за часів соціалістичного режиму жінки користувалися цілим пакетом соціальних пільг, не передбачених наразі законодавством ФРН. Так, вони мали можливість отримувати освіту заочно, піти в оплачувану річну декретну відпустку. Жінки, які мали на утриманні малолітніх дітей, користувалися послугами дошкільних закладів із функціями продовженого дня, правом на скорочений робочий день та на додатковий вихідний день для ведення домогосподарства щомісяця [61].

Німецькими поліцейськими також було започатковано тематику розроблення спеціального законодавства для регламентації діяльності жінок-правоохоронців. У Німеччині, наприклад, на підставі ч. 2 ст. 3 та ч. 3 ст. 33 конституції за умови однакового рівня професійної підготовки співробітників дозволяється надавати перевагу саме жінкам. На цих конституційних засадах згодом було розроблено концепцію про службу жінок в поліції, що сьогодні дозволяє їм реалізовувати свій потенціал на усіх напрямках поліцейської діяльності. Одним з результатів такого запровадження стало збільшення у 2000 році питомої ваги жінок до 40 % від загальної кількості особового складу поліції Німеччини.

Порівняльні опитування наприкінці 1990-х рр. виокремили також наявність дискримінаційної практики стосовно жінок у майже всіх поліцейських підрозділах, незалежно від країни дослідження. Так, американські та британські жінки-правоохоронці у 55–60 % випадків відзначали існуючу протидію з боку чоловіків, пов'язану зі спробою розширення сфери владних повноважень жінок, 47 % американських та 25 % британських жінок-поліцейських скаржилися на дискримінацію у наданні можливості отримати більш високий рівень освіти. В поліції Східної та Західної Європи дискримінація щодо жінок проявляється, насамперед, в широкому залученні жінок до додаткової праці у неробочий час, на що вказали 37 % опитаних жінок у поліцейських підрозділах західних та 100 % опитаних – східних країн [62].

Представники наукової спільноти ближнього зарубіжжя підключилися до вивчення питань, присвячених проблемам служби жінок у силових структурах лише з 1999 року, коли стали з'являтися публікації за результатами пілотажних досліджень процесу адаптації жінок-правоохоронців, рівня конфліктності стосунків між чоловіками та жінками, причин їх звільнення. Було також зафіксовано поширення сталих стереотипів стосовно найбільш доцільного використання жінок, згідно з якими чоловіки вказували паспортну та кадрову

служби, органи дізнання та слідства, експертно-криміналістичні відділи як найбільш “відповідні” місця працевлаштування для жінок.

Опитування 1997–1999 рр. серед жінок у підрозділах російських правоохоронних органів у 44 % випадках підтвердили існування практики дискримінації за ознакою статі, яка здебільшого стосується просування по службі (37 %) та приймання на роботу (30 %). Показовим є той факт, що на дискримінаційну практику вказували близько 61 % керівників-жінок, тоді як 69 % керівників-чоловіків заперечували такий стан речей у підрозділах міліції [63].

До 2007 року така тенденція збереглася. Більшість опитаних (до 75 %) зазначала, що провідними причинами відмови жінкам у прийманні на роботу є переконаність керівників у тому, що робота в міліції є виключно чоловічою справою; наявність неповнолітніх дітей, що практично унеможлиблювало службові відрядження; реальна перспектива для жінок молодшого віку піти у декретну відпустку [64, с. 120, 121].

У наукових працях дослідників окреме місце відводиться проблемам змін у структурі професійної мотивації жінок в силових структурах. Науковцями відзначається, що раніше мотивом вибору професії “жінка-правоохоронець” було патріотичне почуття, на відміну від сьогодні, коли вибір професії обумовлений низьким матеріальним рівнем російських сімей, відсутністю стабільних робочих місць. Отже, соціальна активність жінок у сфері правоохоронної діяльності обумовлена не їх суспільно-позитивною мотивацією та самосвідомістю, а потребами нижчого рівня.

Проведений аналіз закордонної нормативно-правової бази дозволив науковцям виявити недоліки у соціальному та правовому захисті жінки-правоохоронця. Так, В. В. Романова відзначає, що існуюча нормативна база не враховує таких необхідних аспектів, як поєднання жінками службових та сімейних обов’язків, особливостей їх залучення в екстремальних ситуаціях, складнощів у виробленні бойових та фізичних навичок [64, с. 6].

Надання додаткових прав жінкам, на її думку, має свій сенс, оскільки є засобом зниження негативних наслідків фактичної нерівності. Стратегія надання цих прав при цьому переслідує не максимальне розширення їх обсягу в подальшому, а науково обґрунтоване виокремлення тих з них, що в силу суто біологічних причин можуть належати лише жінкам. Такий підхід базується на розумінні захисту прав жінок та вирівнювання їх правового статусу шляхом надання їм додаткових гарантій і підтримки, пов’язаних виключно з природними відмінностями між жіночою та чоловічою статтю [64, с. 107].

Соціально-психологічні проблеми професійної самореалізації жінок-правоохоронців вивчалися не тільки за кордоном.

Українськими фахівцями підтримана закордонна ідея створення цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок-працівників органів внутрішніх справ України. Так, до 1999 року збереженню офіційної гендерної диспропорції сприяли правила вступу до навчальних закладів системи МВС

України, що обмежували кількість дівчат, яких приймали на навчання (5–10 % від загальної кількості щорічного набору курсантів).

Порушуючи питання щодо негативних наслідків для здоров'я жінок, які поєднують функції материнства з безперервною виробничою працею, було запропоновано внесення окремих розділів, присвячених питанням прийняття на службу до органів внутрішніх справ жінок та проходження ними служби в тих чи інших структурних підрозділах, а також запропоновано розробити спеціальні норми, які б забезпечували охорону праці жінок-правоохоронців [65, с. 283–287].

Проте більшість вітчизняних досліджень стосувалися вивчення проблем управлінського та соціально-психологічного характеру, що дозволило визначити основні напрямки подальшої розбудови гендерних засад у правоохоронній діяльності.

Проведені пілотажні дослідження визначили доволі слабкий рівень вивчення питань професійної самореалізації жінок в умовах воєнізованих колективів, а також сформулювали проблему мотивації вибору жінками професії правоохоронця. Були виявлені тенденції, аналогічні російському ринку праці, коли 47 % українських жінок-правоохоронців пішли на службу через необхідність мати гарантовану трудову зайнятість та службове зростання. Ще 28,9 % опитаних віддавали перевагу роботі у чоловічих колективах через реальну перспективу влаштування особистого життя. Тобто майже 77 % опитаних жінок обрали роботу в правоохоронних органах через труднощі економічного характеру та негативні фактори суспільного розвитку [66, 67].

Значна частина досліджень українських вчених стосувалася питань особистісної зміни жінок, які працюють під впливом таких специфічних факторів правоохоронної діяльності, як висока стресогенність, сувора регламентація індивідуальної поведінки та чітка субординація стосунків.

Проблемою для подальшої розробки науковцями було визначено процес маскулінізації жінок як результат сприймання і засвоєння ними суто чоловічих стереотипів поведінки, що складає зміст початкової професійної деформації. Результати психологічного вивчення курсантів, здійсненого протягом трьох років, зафіксували постійну позитивну динаміку різних видів агресивності у дівчат-курсантів внаслідок впливу міліцейської субкультури на особистість в процесі професійного становлення. Водночас науковці (Н. О. Ляшенко, О. А. Гузьман, О. А. Мартиненко) дійшли висновку, що робота в правоохоронних підрозділах підвищує рівень самооцінки жінок, стимулює їх подальшу професіоналізацію, надає доволі широкі можливості для самореалізації [56, 59].

Після проведених досліджень було виявлено, що недоліком існуючої системи професійної підготовки є відсутність спеціалізованих адаптаційних програм, спрямованих на допомогу жінкам з числа молодих фахівців в усвідомленні свого статусу та формальних обов'язків, засвоєння необхідних рольових позицій у вирішенні конфліктних питань.

Перший прототип такої програми, розроблений у 1997 році фахівцями Харківського університету внутрішніх справ, складався з дванадцяти занять та передбачав подальше розроблення відповідних корекційних програм різного ступеня інтенсивності та напрямку [67].

Окремим завданням в ряді публікацій визначено запровадження спеціального навчання для персоналу органів внутрішніх справ щодо неприпустимості дискримінації жінок та вивчення ситуації з сексуальними домаганнями стосовно жінок на робочому місці [69].

Перелік пріоритетних напрямів наукового забезпечення органів внутрішніх справ України (затверджений наказом МВС від 29.07.2010 № 347), Програма гендерного розвитку ОВС України (затверджена наказом МВС від 27.12.2006 № 1834) дозволили науковцям виявити психологічні умови забезпечення гендерної рівності працівників ОВС України.

Значний внесок у дослідження проблем забезпечення гендерної рівності в діяльності правоохоронних органів зробили О. Ф. Андрійко, Л. М. Балабанова, О. М. Бандурка, В. І. Барко, А. М. Большакова, О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, О. І. Іванова, М. А. Кузнєцов, О. А. Назаров, О. В. Ларіненко, С. О. Ларіонов, П. В. Макаренко, О. А. Мартиненко, О. В. Мушинська, Н. Е. Мілорадова, О. А. Назаров, А. В. Нежута, Г. В. Попова, О. В. Ступакова, О. М. Смірнова, О. І. Федоренко, Л. О. Шевченко, Е. В. Шеховцова та ін.

У проведених ними дослідженнях відмічено позитивний внесок від процесу залучення жінок до служби в ОВС України, що сприяє більш ефективній організації боротьби зі злочинністю жінок і неповнолітніх, розкриттю злочинів, скоєних на побутовому ґрунті, та запобіганню їм тощо.

Звертаємо увагу на їх позицію щодо гендерної рівності як процесу справедливого ставлення до жінок та чоловіків у суспільстві, забезпечення рівних прав і рівних можливостей для жінок і чоловіків, рівних умов для реалізації прав людини, участі в економічному, політичному, соціальному і культурному розвитку.

Науковці підкреслюють, що зміст самого поняття “гендерна рівність” включає відсутність привілеїв за статтю, заборону дискримінації, а також свободу вибору, розвитку, пошуку [70, 71, 72].

Також українські вчені заявляють про гендерну рівність як правовий принцип, що включає в себе законодавче закріплення рівних прав суб’єктів незалежно від статі, систему юридичних та інших гарантій реалізації цієї рівноправності.

Пріоритетним напрямком для багатьох українських дослідників також є механізм відтворення гендерної рівності у стосунках жінок і чоловіків у сучасному суспільстві, необхідність забезпечення реалізації жінками передбачених законом прав та обов’язків на рівні з чоловіками.

Науковці Харківського національного університету внутрішніх справ (В. І. Барко, О. В. Іванова, О. М. Смірнова, К. Б. Левченко, О. А. Мартиненко) розглядають забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС як цілеспрямований процес застосування гуманістично-орієнтованої системи

соціально-психологічних і правових заходів, методів і засобів, спрямованих на досягнення головної мети: формування, підтримання й відновлення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які несуть службу в ОВС України [70-74]. Результатом цих досліджень є визначення основних напрямків забезпечення необхідних умов для реалізації рівних прав чоловіків та жінок в ОВС на сучасному етапі їх функціонування.

На думку К. Б. Левченко та О. А. Мартиненко, зміни традиційних уявлень і стереотипів мають включати переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки, усвідомлення того, що не існує суто чоловічої чи жіночої особистості [75, с. 5].

О. М. Смірнова проаналізувала гендерну специфіку професійної діяльності та гендерні особливості особистості працівників ОВС України. Отримані результати доводять, що жінки страждають від стресів високого рівня, незадоволеності роботою, посилення “чоловічих” цінностей, ворожого ставлення до них [74].

Проведений аналіз наукових досліджень у правоохоронній діяльності доводить, що прояви гендерної дискримінації та гендерних стереотипів негативно впливають на мотивацію професійної діяльності, задоволення професійним вибором, рівень самоактуалізації працівників, вибір ціннісних орієнтацій, міжособистісні взаємини.

Таким чином, досягнення забезпечення гендерної рівності в діяльності ОВС передбачає виконання низки завдань:

- мотивацію усіх працівників (незалежно від статі) до діяльності, створення сприятливих умов для їх самореалізації, особистісного і професійного розвитку, задоволення роботою;
- усвідомлення соціально-правової рівності чоловіків і жінок незалежно від посади і функціональних обов’язків;
- актуалізацію, збереження та відновлення психологічного ресурсу чоловіків і жінок, необхідного для ефективного виконання професійних завдань;
- профілактику конфліктів, що породжуються особливостями гендерних стосунків;
- реалізацію потреб, здібностей, творчого потенціалу.

1.4 Гендерні особливості реалізації військово-професійної діяльності

Будь-які реформаційні заходи у державі, у тому числі у військових формуваннях, мають враховувати останні наукові досягнення та раціональні дослідницькі пропозиції для конкретного етапу розвитку. Однак аналіз та вивчення психологічних особливостей несення військової служби жінками, забезпечення гендерної рівності у лавах військових формувань, проведення порівняльно-правового дослідження у цій сфері, незважаючи на свою важливість, є питаннями, що досі не отримали належного місця у наукових працях вітчизняних вчених.

Як показало проведене дослідження, масштабне залучення жінок до військової служби на сьогодні властиве для держав світу, що зумовлює вивчення зарубіжної практики у цій сфері.

У закордонному науковому суспільстві, де актуальність гендерних питань доведена багаторічною історією, тривалий час йде перегляд патріархальних стереотипів, які пов'язані з соціальною активністю жінок. І збройні сили, де відображені всі проблеми суспільства, вже не уявляють без представниць прекрасної статі. Найбільш відомими й авторитетними фахівцями з вивчення психологічних особливостей несення військової служби жінками є Т. Бендас, М. Бінкін, Є. Джексон, С. Єнлоу, Д. Мітчел, Д. Паркер, М. Растанд, М. Яновіц, В. В. Знаков, І. С. Кльоцина, В. А. Лабунская, Д. Батлер, Р. Брайдотті, Т. де Лауретіс, Л. Ірігаре, Д. Мітчелл, Г. Рубін, Е. Сиксу, Д. Скотт, А. Дворкін, Н. Чодороу, Д. Хубер, Р. Коллінз та ін. [76–83].

Проведений І. О. Грицаєм теоретичний аналіз проблеми гендерного балансу в національних збройних силах дозволив виявити, що на сучасному етапі для багатьох демократичних країн світу властивим є систематичне збільшення кількості осіб жіночої статі. Так, кількість військовослужбовців-жінок в армії Німеччини становить 9 % від усього особового складу, Північної Кореї – понад 10 %, Литви – 12 %, Франції – 13 %, Естонії, Італії, Канади, Латвії, США – по 15 %. Лідером у відсотковому показнику кількості жінок у національній армії нині є війська Ізраїлю – близько 35 % [84].

У таких державах світу, як Болівія, Еритрея, Ізраїль, Малайзія, М'янма, Північна Корея жінки взагалі є військовозобов'язаними нарівні з чоловіками. Починаючи з 2016 року, до таких країн віднесено й Норвегію (відповідний закон було прийнято норвезьким парламентом 14 жовтня 2014 р.), яка стала першою європейською державою та країною-членом НАТО, що у мирний час законодавчо регламентувала воєнний обов'язок для жінок. Нині у війська Норвегії жінок призивають після досягнення ними 18 років; призовний вік до 44 років включно; термін строкової служби – 19 місяців. У майбутньому керівництвом країни заплановано довести кількість жінок у збройних силах до 10 % [77, 85].

В Ізраїлі призов жінок на військову службу почався у 1986 році, на сьогодні жінки становлять третину особового складу збройних сил країни, четверта частина (26 %) офіцерів ізраїльської армії – жінки. Під час строкової служби жінки цієї країни мають певні переваги над чоловіками. Існує можливість не проходити військову службу в армії взагалі у разі наявності у жінки дітей або її заміжжя; загальний термін служби для жінок – 2 роки (у майбутньому планується збільшити до 2 років 4 місяців), для чоловіків – 3 роки; жінкам надаються пільги після служби в армії під час вступу до закладу вищої освіти тощо.

У Північній Кореї жінки є військовозобов'язаними з 1995 року, строк служби для жінок – близько 7 років (до 10 років для чоловіків). У цій державі, як і в більшості інших, служба в армії є високопрестижною. У зв'язку з певними ідеологічними особливостями потрапити до армії Північної Кореї можуть лише

жінки, які отримали позитивну оцінку суспільства і змогли довести свою партійну вірність.

У Малайзії строк служби в армії складає три місяці як для жінок, так і для чоловіків; призов для обох статей передбачений після 18 років. Закінчуючи строкову службу, значна кількість жінок переходить на контрактну службу, що пов'язано з її престижністю та високою заробітною платнею.

Доволі інтегрованими, хоча й не військовозобов'язаними, є жінки в арміях США, Франції, Естонії, Латвії та ін. У цих державах, які активно сприяють можливості жінок реалізувати себе у національних збройних силах, створена відповідна нормативно-правова база, напрацьований значний практичний досвід.

Необхідно підкреслити, що в наукових колах відсутній єдиний підхід до залучення жінок на військову службу. Погляди соціологів, психологів, інших дослідників гендерної проблематики з приводу цього питання часто протилежні. Одні з них стверджують, що в армії жінкам не місце, аргументуючи це тим, що вони дезорганізують вивірений устрій армійської служби, розкладають дисципліну, провокують сексуальну активність чоловіків. Інші ж, навпаки, стверджують, що жінки не гірше, а за деякими параметрами навіть краще за чоловіків виконують службові обов'язки і можуть сприяти зміцненню дисципліни та етичних норм міжстатевого спілкування.

Процес фемінізації армії створює для представниць жіночої статі і певні гендерні проблеми. Дослідниками відмічається порушення статутних взаємин відносно військовослужбовців-жінок, що виражається в різних формах психологічного і фізичного (зокрема сексуального) насильства.

За даними військової адміністрації США, кожна четверта жінка-ветеран за час своєї військової служби піддавалася сексуальному переслідуванню. Як показали дослідження американських психологів, проведені у 1994 році, 73,3 % жінок, які проходять службу в армії США, піддавалися різним формам знущань, причому в більшості випадків (54,5 %) від своїх безпосередніх начальників або рівних за посадою. При цьому 5 % опитаних повідомили, що піддавалися зґвалтуванню або його спробі; 16 % заявили, що вони були об'єктом постійного психологічного тиску за статевою ознакою; 58,3 % визнали, що вимушені були терпіти непристойні жарти з боку військовослужбовців-чоловіків [86].

Всі ці негативні фактори міністерство оборони США намагалося усунути шляхом підвищення ефективності керівництва в межах субординаційного підходу, удосконалення навчання і військової підготовки, здійсненням впливової системи надання скарг, а також системи покарань.

Аналізуючи багаторічний досвід збройних сил США з гендерної політики, можна визначити, що особливостями проходження військової служби жінками є:

- висока мотивація (стабільний і високий річний дохід);
- належне забезпечення санітарно-гігієнічних умов;
- вдосконалене військове законодавство з гендерних питань;

- необмежена участь у бойових діях, повітряних і морських операціях;
- наявність досконалої служби сім'ї, що дозволяє краще підпорядкувати кар'єрні сім'ї, де чоловік і жінка є військовослужбовцями, інтересам військової служби;
- проживання жінок в одних казармах з чоловіками.

Найзначнішими досягненнями у сфері гендерної рівності в збройних силах США є: право жінок посідати командні посади в змішаних підрозділах і частинах; право вступати у вищі військові навчальні заклади; право одержувати льотну підготовку у ВПС; виходити заміж у період проходження військової служби; продовжувати службу вагітним жінкам і жінкам з малолітніми дітьми; введення рівного з чоловіками грошового забезпечення для офіцерського складу; вирівнювання норм грошового і речового забезпечення для чоловіків і жінок-військовослужбовців, які перебувають у шлюбі; розширення можливостей для отримання спеціальностей і обіймання посад, які раніше були закриті для жінок. Але цей же досвід дозволив побачити й негативні наслідки – заниження вимог до бойової підготовки не тільки для жінок, а і для чоловіків.

Соціолог Л. Б. де Флер, консультант з гендерної інтеграції в Авіаційній академії США, підкреслив, що у XXI ст. зникає необхідність у полководцях і зростає потреба в менеджерах і дипломатах. Завдяки високому рівню інтелектуальних і вольових якостей жінки створюють здорову конкуренцію чоловікам, які претендують на високі пости в армійській ієрархії.

Проведений порівняльний аналіз показує, що національні армії світу мають як загальні, так і відмінні риси. У більшості держав жінки вибирають військову професію у зв'язку з такими основними чинниками, як престижність, високе або достатнє соціально-економічне забезпечення, безпосередня потреба соціальної самореалізації жінки у військовій сфері.

Активно досліджуються проблеми жінок в армії також і європейськими науковцями. Так, у дисертаційній роботі Ж. В. Гербач досліджено гендерний аспект професійної соціалізації військовослужбовця-жінки в збройних силах. Н. В. Шумакевич досліджувала гендерний аспект військової реформи. І. В. Кривцова вивчала трансформацію гендерного контракту на прикладі сімей військовослужбовців. У 2001 році в Академії військових наук Росії створена спеціальна наукова секція "Гендерні проблеми військової діяльності", яка сьогодні успішно функціонує [87, 88, 89].

Загальновідомо, що військова служба значною мірою впливає на особистість, що проявляється в сумлінному і старанному виконанні роботи, яку доручають. Розвиток особистості відбувається і в повсякденній діяльності під впливом людей, зброї і бойової техніки. Загальні обставини активного життя проявляються під час навчання, чергування, виконання складних непередбачених завдань тощо [90].

Не менш важливе значення має процес соціалізації особистості в умовах військової служби, який постає складовою загального процесу соціалізації особистості, відображає особливості та характерні риси. Водночас процес соціалізації військовослужбовців за своєю сутністю та змістом є доволі

специфічним, що визначається особистісними властивостями.

Зазначена проблема знайшла певне відображення в працях Е. А. Афоніна, О. М. Богатирьової, Л. П. Журавльової, С. М. Скуріхіна, О. Ю. Панфілова, Є. М. Потапчука, Ю. А. Калагіна та інших дослідників [91–97]. Особистість військовослужбовця розглядається як певний соціально-професійний тип особистості, який володіє сукупністю специфічних властивостей, особливостей (виховання високих особистісних якостей; емоційна стійкість, наполегливість, рішучість, впевненість у своїх силах; формування вмінь, що дозволяють успішно досягти свідомо поставленої мети), які виражають належність індивіда до військово-професійної соціальної групи. На формування саме такого типу особистості, перш за все, і спрямований процес соціалізації в умовах збройних сил.

Проведений теоретичний аналіз вітчизняних досліджень [91, 92, 94, 96, 97] з вивчення статево-гендерних особистісних властивостей військовослужбовців дозволив визначити певні відмінності:

- темпераменту (відмінність не лише зовнішня, а й за діями);
- характеру (визначає поведінку і ставлення до навколишнього середовища, праці, інших людей і самого себе);
- прагнення до лідерства, домінантності, незалежності;
- мотиваційної спрямованості;
- емоційного стану;
- вольових якостей (цілеспрямованість, самовладання, витримка, наполегливість, рішучість, сміливість тощо).

У результаті дослідження науковцями Житомирського державного університету під керівництвом доктора психологічних наук, професора Л. П. Журавльової була розроблена структурна модель статево-гендерної диференціації особистісних властивостей [91] до складу якої ввійшли:

- темперамент та властивості характеру (чоловічі – холерично-флегматичний, гнучкість, логічність мислення, соціальна пасивність, інструментальні лідери, висока швидкість виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, ділові; жіночі – сангвінічно-меланхолічний, образний тип мислення, соціальна пластичність, соціальна емоційність, соціальні лідери, легко вступають в соціальні контакти, працелюбність);
- мотивація (чоловічі – зовнішній локус контролю, потреба похвали, якщо робота виконана добре, самоствердження, орієнтовані на працю в суспільстві, поводять себе як лідери; жіночі – внутрішній локус контролю, потреба, щоб робота була відзначена оточуючими, орієнтовані на дім і сім'ю, схильні поступатись владою іншим);
- емоційність (чоловічі – емоційно стримані, стресостійкість, пряма, зовнішня агресія, реактивні в гніві, непохитні; жіночі – імпульсивні, емоційно нестабільні, емоційно вразливі, вербальна і непрямая агресія (ауто агресія));
- вольові якості (чоловічі – ризиковані, цілеспрямовані, прогресивні, сміливі, витримка та самовладання; жіночі – стабільні, вперті, надійні, соціально сміливі, ірраціональна поведінка).

У дослідженнях останніх років відзначається стійка тенденція в багатьох регіонах світу до зближення стандартів поведінки чоловіків і жінок, образів маскулінності і фемінності. Її можна позначити як андрогенну. Між тим ця нова світова гендерна тенденція достатньо суперечлива.

У дослідженнях Н. І. Ковальчишиної, М. І. Єнікеєва, Л. І. Казміренка, О. С. Кальчук просліджується тенденція розкриття структурних утворень мотиваційної сфери особистості та діяльності, включаючи: мотивацію професійної орієнтації та самовизначення, мотивацію професійного вибору, мотивацію навчання, мотивацію розвитку професійних здібностей, мотивацію рівня професійної підготовки сучасного фахівця [44, 98, 99].

Досліджуючи спрямованість військовослужбовців, М. І. Дьяченко, Л. Є. Мерзляк, Є. Ф. Осипніков вважають, що спрямованість особистості військовослужбовця виражається в цілях, мотивах поведінки військовослужбовця, його потребах, інтересах, ідеалах, установках, життєвій позиції взагалі [91].

Н. Н. Обозов відзначає, що існують гендерні відмінності в мотивації похвали і винагороди. Жінки часто страждають від незадоволеної потреби у визнанні, неуваги членів сім'ї і недооцінки їх праці, а чоловіки більш незалежні в своїх самооцінках від думки оточуючих.

А. К. Маркова визначила, що структурна модель мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок складається з трьох рівнів: базового (сукупність професійних мотивів), середнього (мотиваційні комплекси) і вищого (військово-професійна спрямованість особистості військовослужбовця-жінки), які відображають зміст мотивації різних аспектів професійної діяльності військовослужбовця-жінки [103].

Значна кількість науковців зосереджує увагу на аспектах потреби соціальної самореалізації у військовій сфері (І. О. Грицай, Ж. В. Гербач, А. А. Сергін, І. В. Кривцова, Н. В. Шумакевич та ін.). Соціальна самореалізація є метою, процесом, результатом, формою існування людини та пов'язана з активністю особистості, її змістом [84–90].

Науковці зазначили, що ефективність соціальної самореалізації військовослужбовця-жінки залежить:

– від власного вибору жінки (суб'єктивні чинники), тобто її внутрішнього бажання реалізувати себе у цій сфері, та відповідних дій для досягнення своєї мети;

– зовнішніх об'єктивних чинників, що можуть сприяти жінці в можливості реалізувати себе у професії військовослужбовця або перешкоджати її намірам у досягненні цієї мети (недосконале законодавство, його порушення, приниження гідності жінок колегами чи керівниками чоловічої статі під час бойових дій або несення військової служби, гендерні стереотипи військовослужбовців-чоловіків тощо).

Проблемам фемінізації Збройних Сил України, на жаль, не належать головні місця у вітчизняних наукових дослідженнях, хоча за даними, оприлюдненими заступником МОУ з євроінтеграції на Міжнародному форумі

“Партнерство парламенту, уряду та громадянського суспільства”, частка жінок у військових формуваннях є значною [1, 105–109, 111, 112]:

– у Збройних Силах проходять військову службу і працюють майже 50 тисяч жінок, що становить п’яту частину від загальної кількості всього особового складу;

– у ДПСУ проходять службу 30 тисяч осіб, із яких 5 тисяч жінки;

– у системі МВСУ працює 296 248 осіб, із яких 69 519 жінок, що становить 23,5 %.

Більшість українських науковців схиляються до позитивного досвіду залучення жінок до військової служби. Основними позитивними моментами у військовій службі жінок вони вважають:

– велику працездатність;

– внутрішню самодисципліну;

– відповідальність за доручену справу;

– професіоналізм.

Основні причини призову жінок на військову службу:

– жінка є дружиною військовослужбовця або членом сім’ї військовослужбовця – 47,4 % (має місце ситуація, коли працевлаштуванням жінки займаються чоловік або батьки);

– високий рівень грошового забезпечення – 34,62 %;

– неможливість працевлаштуватися у цивільних структурах – 23,08 %;

– високий рівень пенсійного забезпечення – 19,23 %;

– існування певної системи пільг та заохочень для військовослужбовців – 17,95 %.

Аналіз результатів опитування військовослужбовців Збройних Сил України вітчизняними науковцями вказує на те, що військову службу здебільшого проходять дружини, доньки та родичі військовослужбовців [96]. Реалізованість жінок у службовій кар’єрі та подальші можливості проходження ними служби є дуже негативними. Переходячі до європейських стандартів у сфері оборони, прикро розуміти, що жінки продовжують виконувати роль “допоміжної сили” і не мають реальних рівних можливостей.

Більшість жінок-військовослужбовців скептично ставляться до престижу жінки-військовослужбовця у нашому суспільстві. Так, близько 32 % військовослужбовців-жінок оцінюють його як середній, майже 17 % вважають, що він взагалі відсутній, ще 15 % оцінюють його нижче середнього, 15 % зазначили, що їм важко визначитись у цьому питанні [101]. Рівень інформованості та стереотипи минулого щодо зазначеного питання продовжують відповідати стандартам та підходам радянських часів.

Перші дослідження у Збройних Силах провів професор Є. Афонін (“Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми” (1994)) з використанням авторської методики “колірних переваг” в українському суспільстві, в якому було вперше емпірично виміряно “гендерну популяційну невідповідність” (6 %), тобто відносну кількість чоловіків/жінок,

орієнтовану на протилежні від традиційно закріплених за популяцією соціокультурні ролі.

Окремі аспекти гендерних питань в армії вивчалися науковцями Національного університету оборони України, Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, Академії військово-морських сил імені П. С. Нахімова та ін. [104, 105, 106].

Натомість доволі широке коло гендерних досліджень проведено від початку 90-х рр. ХХ ст. вченими цивільних академічних та університетських осередків. Серед них одна з перших кандидатських дисертацій Т. Сенченкової “Чоловіче та жіноче в соціумі: гендерний аспект” (1992), опубліковані монографії І. Жеребкіної “Жіноче політичне несвідоме” [111], Л. Смоляр “Минуле заради майбутнього” [112], дисертація О. Вілкової “Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів” [114]. Однією з сучасних тем досліджень є вивчення професійної мотивації військовослужбовців-жінок, яка має особливе значення в питаннях оптимізації їх професійної діяльності.

Проведені дослідження показали, що відсутність у військовослужбовців-жінок необхідного рівня професійної мотивації і прагнення до самореалізації в рамках військової професії негативно впливають на ефективність їх діяльності. У зв'язку з цим дослідження мотивації професійної діяльності військовослужбовців-жінок Збройних Сил України та інших військових формувань, розроблення технологій її формування та розвитку є вельми актуальними.

Деякі аспекти мотивації військової служби розкрили у своїх працях В. Г. Андросюк, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, В. Л. Васильєва, Н. І. Ковальчишина, М. І. Єнікєєв, О. В. Землянська, Л. І. Казміренко, Ю. А. Калагін, О. С. Кальчук та ін.

Значний науковий і практичний інтерес становлять дослідження О. В. Житник, Л. М. Кален, К. О. Кальницької, Д. О. Кобзіна, А. П. Москаленка, С. Г. Москвичова, А. А. Стародубцева, Є. М. Потапчука, О. Д. Сафіна.

Ю. А. Калагін у статті “Мотивація військової служби військовослужбовців-жінок” оприлюднив результати соціологічного дослідження проблем фемінізації Збройних сил України, проведеного на кафедрі психології і педагогіки Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба в 2012 – 2013 роках. За результатами дослідження збільшення кількості військовослужбовців-жінок обумовлюється не лише соціально-економічною ситуацією в країні, а й сучасними процесами демократизації суспільних стосунків, наданням рівних можливостей самореалізації жінкам і чоловікам у сфері забезпечення безпеки суспільства [100]. Ю. А. Калагіним у структурі професійних мотивів військовослужбовців-жінок були виявлені домінуючі мотиви вирішення соціально-побутових проблем. Наявність патріотичної складової мотиваційної сфери військовослужбовців-жінок відійшла на другий план.

Автором доведено, що бажання зміцнити свій соціально-економічний статус виявили 70 % військовослужбовців, основними стимулами для них є:

стабільна зарплата, оплачувана декретна відпустка, можливість вирішити житлову проблему, речове забезпечення, соціальні гарантії, в тому числі можливість більш раннього виходу на пенсію; 30 % військовослужбовців-жінок заявили про патріотично-романтичні почуття до військової служби (бажання служити Україні, бути корисною Батьківщині, виконати свій обов'язок перед Батьківщиною).

Разом з тим харківські науковці окремо відмічають результати професійної мотивації військовослужбовців-жінок, які проходять службу на офіцерських посадах. Більшість з них таки керуються мотивами самореалізації в сфері служіння Вітчизні, і лише третина зазначили головним професійним мотивом зміцнення соціального статусу.

Результати дослідження науковців показують, що більшість жінок ідуть на військову службу з економічних причин, їх приваблюють достатнє грошове утримання, житло. Разом з цим військова служба надає можливість жінкам здобути спеціальність, освіту для подальшого цивільного життя у разі звільнення з армії. Почуття соціальної захищеності, постійний заробіток, речове, медичне забезпечення, гарантована оплачувана відпустка – все це приваблює жінок до служби у лавах Збройних Сил.

Вивчення соціально-професійного потенціалу військовослужбовця Збройних Сил дозволило науковцям визначити вплив гендерних відмінностей на професійне самовизначення (рисунок 1.1). Результати дослідження показали, що в мотиваційній сфері у жінок спостерігається гармонійне поєднання професійно-діяльнісних та соціальних чинників, разом з тим у чоловіків головним є професійно-діяльнісні чинники [96, 101].

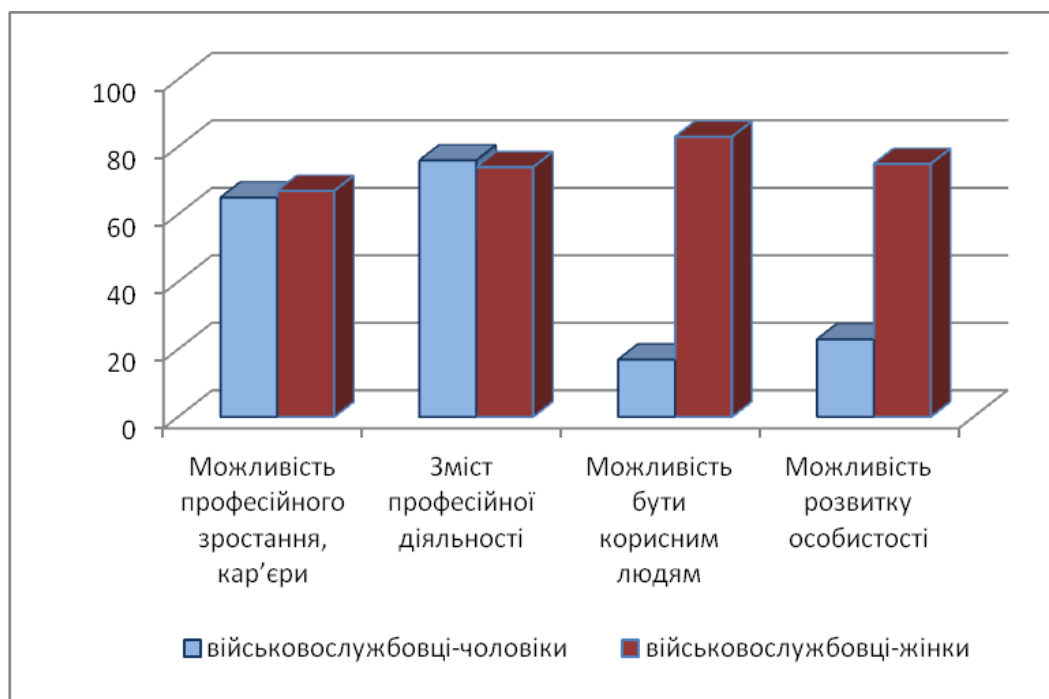


Рисунок 1.1 – Професійні цінності офіцерів залежно від статі військовослужбовця (%)

Гендерні відмінності професійної мотивації в умовах армійського соціуму проявляються в наявності або відсутності соціальної складової особистого потенціалу, яка є характерною для жінок та практично відсутня у чоловіків.

Таким чином, не дивлячись на те, що в країні у наукових дослідженнях продовжується дискусія щодо проходження військової служби і військово-професійного призначення жінок у Збройних Силах та інших військових формуваннях, погляд на те, що жінка і армія – поняття сумісні, не береться під сумнів.

Виділення науковцями гендерного аспекту в професійному становленні військовослужбовців-жінок є об'єктивно необхідним елементом виховної діяльності офіцерів-керівників усіх рівнів. Недостатньо повна реалізація військовослужбовцями-жінками свого особистого потенціалу в умовах військової діяльності не дозволяє їм орієнтуватися на професійне самовдосконалення. Виникає необхідність більш поглибленої і багатосторонньої виховної дії на особистість з метою формування ціннісних орієнтацій військовослужбовців-жінок, мотивів їх професійного самовдосконалення, організації цілеспрямованого професійного виховання, пошуку особливих підходів до формування необхідних професійно важливих якостей особистості. Все це викликає необхідність комплексного дослідження основних тенденцій впливу таких факторів на професійну підготовку, залучення жінок на військову службу як повноправних суб'єктів військової діяльності.

Більш того, сформувалося чітке уявлення про роль жінок-військовослужбовців у складі військових підрозділів, і це дозволяє цілеспрямовано розробляти та впроваджувати науково обґрунтовані заходи оптимізації умов їх служби і зводити до мінімуму її негативний вплив на здоров'я жінки [114].

Є багато позитивного у військовій службі жінок, виявленого українськими дослідниками: професіоналізм, дисциплінованість, велика працездатність, внутрішня самодисципліна, відповідальність за доручену справу, прагнення до порядку й акуратності на робочому місці тощо. Хоча не можна не зважати на специфіку жіночої фізіології і психології та на ті соціальні ролі, які на жінку покладає суспільство.

Негативне у військовій службі жінок також має місце, наприклад, О. Кучмеев виділяє таке:

- жінки найчастіше переоцінюють своє ставлення до товаришів по службі, внаслідок чого часто відчують психологічний дискомфорт, пов'язаний з цим явищем;

- на жінок не можна в повному обсязі покласти виконання службових обов'язків (наприклад, польові виходи з тривалим проживанням за межами частини, бойові стрільби, стройові заняття, навчання тощо) через специфіку фізичного розвитку та можливості жіночого організму, а також регулярні фізіологічні цикли, властиві жінкам.

Крім того, у жінок сімейні проблеми зазвичай позначаються на службі більше, ніж у військовослужбовців-чоловіків. Варто також урахувати й підвищену емоційність жінок, що у суто жіночих військових колективах часто стає причиною конфліктів і пліток. Найважливішою особливістю взаємин військовослужбовців-жінок між собою, з військовослужбовцями протилежної статі, з начальниками й підлеглими є те, що емоційний компонент відіграє в їхньому формуванні провідну роль [116].

Доволі актуальною є проблема дотримання гендерної збалансованості окремих сфер військової діяльності у Збройних Силах. Йдеться про те, що не слід чинити штучні перешкоди вступу жінок до військових навчальних закладів, перешкоджати їм у службовій кар'єрі. Але розв'язання суперечностей, пов'язаних з необхідністю поєднання законних прав жінок на оволодіння певними видами військової діяльності та одночасного виконання функціональних обов'язків (здебільшого за чоловічими зразками) має здійснюватись не на суб'єктивний погляд командира (начальника), а виходячи з об'єктивних даних професійного відбору, якому мусять підлягати усі військовослужбовці-жінки – кандидати на ту чи іншу посаду.

Проблема забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах стосується не тільки дотримання прав рівного доступу жінок до військової діяльності, а й здійснення на практиці такої рівності: можливості здобуття жінками високих посад та військових звань, створення умов для вирівнювання, поступового подолання розходження статусних позицій жінок та чоловіків у різних сферах життєдіяльності Збройних Сил.

У проведеному М. М. Медвідем аналізі вивчення проблеми визначено, що суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання ними доходів. Не завжди ефективним є застосування на практиці існуючих положень законодавства з питань формування гендерної рівності, зокрема забезпечення для жінок і чоловіків однакових можливостей на ринку праці. За даними Доповіді ООН про розвиток людства у 2011 році Україна посіла 57-му сходинку у глобальному рейтингу 187 країн за показником гендерної нерівності [116].

М. М. Медвідь у площині окресленої проблеми звернув увагу на домінуючу зайнятість чоловіків у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення: станом на кінець 2013 року чисельність жінок-військовослужбовців у Збройних Силах України становила близько 12 %, серед військовослужбовців за контрактом – майже третину, а у внутрішніх військах МВС України – 5,9 % особового складу [116]. На його думку, це є основною гендерною особливістю формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності.

Серед вчених, політиків та самих військовослужбовців немає одностайної думки стосовно забезпечення гендерної рівності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення. На практиці є потреба у виконанні службово-бойових завдань жінками-військовослужбовцями, навіть у складі снайперських груп підрозділів спеціального призначення. Проходження

військової служби жінками та збільшення їх чисельності у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення можна розглядати лише за умови їх спроможності виконувати службово-бойові завдання.

Упровадження принципу гендерної рівності військовослужбовців-жінок у військових формуваннях України безпосередньо залежить від вимог забезпечення високого рівня боєздатності, збереження бойових можливостей військ (сил) та їх належної бойової готовності. Тобто до питань гендерної рівності не можна підходити з позицій безмежного задоволення бажань окремих представниць жіночої статі, без узгодження, а в окремих випадках і підпорядкування їх інтересів інтересам суспільства, що теж має законні права, зокрема право на безпеку умов життєдіяльності, воєнну безпеку.

Принцип гендерної рівності у специфічних умовах війська підпорядковується вимозі вищого порядку, тому задовольняється лише частково, у прийнятних для суспільства формах. Гендерна політика у військових формуваннях України здебільшого уособлює комплекс діяльності, який включає досягнення певного компромісу стосовно узгодження життєвих інтересів держави із забезпечення високої боєздатності військових структур з дотриманням законних прав жіноцтва займатись усіма видами діяльності у державі, включаючи і військову [117].

Отже, проведений аналіз наукових джерел дозволяє сформувати перелік питань, які наразі є найбільш проблемними в діяльності жінок-військовослужбовців і жінок-правоохоронців:

- проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками;
- протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок;
- дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; більш низький рівень агресивності);
- розрив, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок;
 - наявність проблеми сексуальних домагань на службі;
 - проблема адаптації до умов діяльності у чоловічому середовищі;
 - проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

На нашу думку, врахування означених проблем стане в нагоді у реалізації державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності, а також у формуванні відомчих програм попередження порушень прав жінок-військовослужбовців.

Серед головних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, є такі:

– наявність гендерно-корпоративного стереотипу; збройні сили традиційно є чи не найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі, тому відбуваються непоодинокі випадки, коли у окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму, вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі; згідно з опитуванням, 37 % молодих жінок з достатньо високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що виключає можливість особистісної самореалізації [118];

– недостатня врегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби: нестача (відсутність) зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, взуття, відсутність засобів особистої гігієни, створення належних побутових умов під час виїзду на військові полігони тощо;

– обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, насамперед, йдеться про поодинокі випадки залучення жінок, які мають дітей віком до 3 років, від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їх згоди; відмова у прийнятті на роботу вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років; 33 % матерів відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дошкільного віку [119];

– недостатня представленість жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі; в українських медіа часто можна зустріти оповіді про героїв, з іменами та переліком подвигів, але рідко – про героїнь; дискурсивна невидимість жінок-військовослужбовців безпосередньо пов'язана з ще одним аспектом нерівності – жінки, невидимі для медіа, невидимі також і для інфраструктури армії, попри те, що служать у ній не поодинокі; інфраструктура ЗС України налаштована на чоловіків і виключає жінок із їх специфічними потребами [119].

– заборона певних військових професій для жінок; по-перше, перелік військових посад, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками рядового, сержантського і старшинського складу, є значно вужчим, ніж для чоловіків, по-друге, сама по собі наявність такого переліку є викликом гендерної рівності у ЗС України; непоодинокими є випадки, коли де-факто жінки виконують ті самі завдання, що й чоловіки, але ніде не зареєстровані або офіційно обіймають інші посади, а відтак – не мають права на пільги та соціальні виплати.

Характерно, що більшість військовослужбовців-жінок скептично ставляться до престижу жінки-військовослужбовця у нашому суспільстві. Так, близько 32 % військовослужбовців-жінок оцінюють його як середній, близько 17 % вважають, що його немає зовсім, 15 % оцінюють його нижче середнього,

ще 15 % важко визначитися у цьому питанні. Така ж ситуація спостерігається у ставленні військовослужбовців-жінок до власної військової кар'єри. Відносна більшість (46 %) опитаних вважають, що однозначно не мають перспективи зробити військову кар'єру, 23 % вважають, що скоріше не мають такої перспективи. Позитивну відповідь на це питання надали 20 % військовослужбовців-жінок (8 % зазначають, що таку перспективу мають, 12 % – скоріше мають) [119].

Головними причинами гендерної дискримінації експерти зазначають такі: застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки в суспільстві; недосконалість нормативно-правової бази з питань захисту прав людини і громадянина (незалежно від статі); відсутність дієвих механізмів впровадження ідей гендерної рівності; невідповідність гендерних стандартів ЗС України соціальним потребам військовослужбовців [120].

Жінки-військовослужбовці є специфічною соціально-демографічною та військово-професійною групою, яка потребує особливої уваги з боку науковців і військових практиків. Необхідно констатувати, що представництво жінок у сфері оборони держави зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям. Але, на думку експертів, зростання чисельності військовослужбовців-жінок, особливо служби за контрактом, пов'язане не з престижем самої служби, а, насамперед, з небажанням чоловіків обіймати малооплачувані посади [120, 121].

Висновки за першим розділом

Науково-методологічний аналіз сучасних досліджень проблеми виконання службово-бойової діяльності в екстремальних умовах дозволив сформулювати власне розуміння “гендера” як багатоаспектного поняття, що розуміється як змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Детальний аналіз нормативно-правової бази проходження служби військовослужбовцями-жінками вказує на проблему правового врегулювання військово-службових відносин за участю жінок, де необхідно враховувати не тільки військове законодавство, а й інші галузі прав.

Вивчення питань забезпечення гендерної рівності в діяльності сил сектора безпеки та оборони України передбачає виконання низки завдань: формування мотивації усіх військовослужбовців до діяльності, забезпечення створення сприятливих умов для їх самореалізації, особистісного і професійного розвитку; усвідомлення соціально-правової рівності чоловіків і жінок незалежно від посади і функціональних обов'язків; забезпечення збереження та відновлення психологічного ресурсу чоловіків і жінок,

необхідного для ефективного виконання професійних завдань; проведення профілактики конфліктів, що породжуються особливостями гендерних стосунків; забезпечення реалізації потреб, здібностей, творчого потенціалу.

Існуючий гендерний дисбаланс у військовій службі обумовлений наявністю гендерно-корпоративного стереотипу, недостатньою урегульованістю адміністративно-побутових умов проходження служби, обмеженням соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, недостатньою представленістю жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі та заборонаю певних військових професій для жінок.

Розділ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПРИ ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

2.1 Методи емпіричного дослідження психологічних особливостей жінок-військовослужбовців та особливостей проходження ними військової служби в Національній гвардії України, визначення основних груп досліджуваних

Метою емпіричного етапу даного дослідження було визначення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців, виявлення особливостей їх професійної реалізації, розробленню програми розвитку індивідуально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців, яка націлена на оптимізацію проходження ними військової служби в НГУ.

Були поставлені такі завдання:

– обґрунтувати методи емпіричного дослідження психологічних особливостей жінок-військовослужбовців та особливостей проходження ними військової служби в НГУ;

– визначити основні групи досліджуваних;

– вивчити психологічні особливості жінок-військовослужбовців (мотивацію до військової служби, психологічну готовність до виконання службово-бойових завдань у звичайних та екстремальних умовах, які визначають ефективність їх професійної діяльності);

– визначити типові соціально-побутові, міжособистісні, юридичні, сімейні ускладнення, що виникають у жінок при проходженні військової служби в НГУ та негативно позначаються на їх морально-психологічному стані.

Для виконання цих завдань використовувалися методи пізнання (узагальнення, порівняння, аналіз та типізація), психодіагностичні методи (експертне оцінювання, комплекс методик для визначення професійної придатності кандидатів на військову службу в НГУ), методи математичної статистики.

Виходячи з теоретичного огляду сучасного стану вивчення даної тематики, на першому етапі нашого дослідження ми дійшли висновку про недостатню кількість емпіричних досліджень щодо виявлення соціально-психологічних особливостей військовослужбовців-жінок та особливостей проходження військової служби у частинах НГУ. Для того, щоб виявити особливості та ускладнення, з якими стикаються жінки-військовослужбовці, звернемося до наукових праць Б. Г. Ананьєва, Л. С. Виготського, О. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, які неодноразово підкреслювали, що саме в практичній діяльності проявляються головні закономірності психологічного життя людини, що вивчення особистості необхідно починати з аналізу її професійної діяльності [124, 125, 126].

Національна гвардія України як військове формування з правоохоронними функціями виконує низку завдань з охорони та захисту життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань, участі в забезпеченні державної безпеки й захисті державного кордону, а також ведення воєнних (бойових) дій у разі збройного конфлікту чи загрози нападу на територію України [127].

Основним видом професійної діяльності військовослужбовців НГУ є службово-бойова діяльність (СБД). Вона характеризується сукупністю режимних, охоронних, ізоляційно-обмежувальних, захисних заходів (дій), які проводяться в мирний час, за надзвичайних обставин та у воєнний час з метою забезпечення громадського порядку та безпеки, охорони особливо важливих державних об'єктів, підтримання законності та правопорядку, захисту суверенітету та територіальної цілісності держави, її конституційного ладу [128].

Аналізуючи службово-бойову діяльність військовослужбовців НГУ різних спеціальностей, науковцями (І. В. Воробйова, О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін.) було встановлено загальні ознаки, характерні для будь-якого виду професійної діяльності в НГУ, а також специфічні особливості конкретної професії, що мають місце в усіх її складових: цілях, завданнях, функціях, результатах військової праці, умовах, змісті й технології її здійснення [122; 129].

Загальними ознаками професійної діяльності військовослужбовців НГУ є такі:

- соціальна обумовленість і регламентованість військової праці законодавством, статутами, наказами, розпорядженнями тощо;
- поліфункціональність, яка виявляється в сполученні різноманітних завдань і функціональних обов'язків;
- комплексність, що зумовлена одночасною доволі інтенсивною залученістю військовослужбовця в процесі професійної діяльності практично в усі системи праці: “людина – людина”, “людина – техніка (озброєння)”, “людина – знакова система” тощо;
- екстремальність умов виконання функціональних обов'язків;
- колективний характер праці;
- психолого-педагогічний і психофізіологічний супровід професійної діяльності;
- творчий пошук новаторських підходів та інноваційних технологій у межах посадових обов'язків [129].

Аналіз особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців НГУ різних спеціальностей вказує на залежність від умов її виконання. Розрізняються два періоди службово-бойової діяльності:

- повсякденна діяльність у звичайних умовах;
- виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

Однак зауважимо, що військова служба належить до таких видів діяльності, які практично завжди пов'язані з екстремальними умовами й

елементами ризику для здоров'я та життя [129, 130].

Повсякденна діяльність військовослужбовців НГУ практично в усіх військових частинах проходить в умовах монотонності, депривації та комбінованого впливу інших несприятливих факторів, які спричиняють тривале психічне напруження, виснаження адаптаційних механізмів і можливість виникнення різних психічних розладів, що призводять до значного зниження працездатності й ефективності діяльності. У процесі впливу негативних військово-професійних факторів людина, яка потрапила в незвичайне середовище, стикається з новими для неї вимогами до властивостей особистості, вперше усвідомлює свої здібності та резерви організму і відповідно перебудовує себе. При цьому індивідуальне реагування набирає форми певного стилю поведінки залежно від рівня розвитку пізнавальних процесів, типу темпераменту, характеру, загальних здібностей, рівня знань, умінь, навичок, досвіду, інтересів тощо. Це може бути як нормальна професійна діяльність, так і неадекватне реагування, яке виникає епізодично у вигляді відмови від діяльності, помилок, обману, що призводить до конфліктних ситуацій з командирами та товаришами по службі. Успішність пристосування до умов життя та побуту військовослужбовців НГУ визначається також рівнем фізичного розвитку, когнітивними, комунікативними особливостями особистості тощо [129, 130].

Розглядаючи професійну діяльність військовослужбовців НГУ різних спеціальностей у бойових умовах, а також наближених до бойової обстановки (операція об'єднаних сил, виконання спеціальних службово-бойових завдань та операцій, тактико-спеціальні навчання з бойовою стрільбою тощо), необхідно зазначити, що для неї характерні надзвичайно швидка зміна видів праці, висока ймовірність виникнення реальної вітальної загрози і значні психоемоційні навантаження, які безпосередньо позначаються на якості професійної діяльності, психічному стані військовослужбовців, психологічній безпеці особистості.

Екстремальні фактори посідають особливе місце в ієрархії зовнішніх подразників у СБД військовослужбовців НГУ. У науковій літературі поняття "екстремальний" співвідноситься із крайнім, граничним, таким, що виходить за рамки звичайного, надзвичайним впливом [129, 130].

У психологічному аспекті як екстремальні розглядаються умови життя та діяльності людини, що характеризуються непередбачуваністю, невпорядкованістю майбутнього при несформованості, нез'ясовності для суб'єкта способів досягнення мети, коли у відповідь на дію цих несприятливих умов (факторів) можуть виникати стани крайньої напруженості функціональних систем організму, що характеризуються вираженою напруженістю механізмів адаптації з явищами дезадаптації та дезорганізації професійної діяльності [141].

Аналіз психологічних особливостей СБД військовослужбовців НГУ в екстремальних умовах, проведений О. О. Пархоменком та І. І. Приходьком показав, що незалежно від інтенсивності психоемоційних навантажень зміна структури психологічних характеристик людини переважно має негативний

характер [130]. На їх думку, характер наслідків впливу факторів психотравмуючих ситуацій для конкретної людини багато в чому зумовлюватиметься її індивідуально-психологічними особливостями, а саме:

- характером виконання професійної діяльності в різних умовах і рівнем професійної компетентності, низький рівень якої може породжувати внутрішньо-особистісні конфлікти;
- усвідомленою необхідністю в підвищенні кваліфікації та недостатньою професійною активністю;
- відсутністю перспектив кар'єрного зростання та рівнем професійної компетентності;
- незадоволеністю змістом і результатами праці та бажанням змінити професію тощо.

Рівень ефективності професійної діяльності можна знизити полярними факторами професійного середовища, як-от: одноманітність, монотонність діяльності, її перевантаженість, висока темпова напруженість [131, 132, 133].

Аналіз психологічних особливостей СБД військовослужбовців НГУ вказує на психологічні, фізіологічні й службові ознаки, які характеризують монотонність повсякденної діяльності.

Психологічні ознаки характеризуються проявом відчуття втоми, сонливості, апатії, розумової недостатності, нудьги.

Фізіологічні ознаки відзначаються зниженням частоти пульсу та дихання, зниженням споживання кисню та мускульного тону.

Службові ознаки позначаються періодичними коливаннями середньої тривалості виконання службово-бойового завдання, загальним зниженням його ефективності від початку виконання до завершення.

Також на ефективність професійної діяльності військовослужбовців НГУ істотно впливають різні зовнішні та внутрішні фактори.

До зовнішніх факторів можна віднести:

- соціально-економічну і політичну стабільність військової служби;
- службово-функціональні взаємини між суб'єктами й об'єктами професійної діяльності;
- психологічний клімат у військовому підрозділі;
- умови праці (звичайні й екстремальні), побуту тощо.

До внутрішніх факторів відносять:

- рівень професійної підготовленості військовослужбовця (набуті знання, уміння і навички);
- сформованість професійно важливих якостей та акмеологічних інваріантів, що дозволяють досягти оптимального рівня професійного розвитку, самовдосконалення і самореалізації фахівця, забезпечення високого рівня мотивації досягнень у професійній діяльності.

У процесі вивчення особливостей діяльності було виявлено, що при виконанні роботи в особливих та екстремальних умовах відсоток випадкових помилок істотно нижчий, ніж у звичайних умовах. На думку І. І. Приходька, О. В. Тімченка, І. В. Воробйової, Я. В. Мацегори та ін., це пов'язано з тим, що в

таких умовах людина особливо чітко усвідомлює, що потрібна надійна та ефективна робота, з'являється відповідальність за результат своєї праці й усього колективу, тому що її невиконання може створювати реальну загрозу здоров'ю й життю військовослужбовців НГУ [134]. Але діяльність у таких умовах вимагає від людини значного психічного напруження, тому можуть з'являтися помилки, викликані перенапруженням, дією перешкод, почуттям небезпеки тощо.

Наявність у людини почуття впевненості в стабільності умов своєї життєдіяльності є передумовою позитивно оцінюваної події, оптимістичного погляду, що проявляється в усвідомленні своєї значимості та впевненості у власних силах, необхідних для підтримки такої стабільності. Почуття тривожності, пов'язане з можливою втратою місця служби, зниженням посадового статусу, зменшенням матеріальної винагороди за результати праці, знижує рівень ефективності професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій [3, 106].

Психологічний аналіз особливостей СБД військовослужбовців НГУ вказує на те, що певна ціннісна позиція фахівця щодо різних факторів середовища та умов діяльності припускає й певний рівень ефективності професійної діяльності. Найчастіше, визначаючи рівень значимості того або іншого фактора діяльності, людина створює якусь "ідеальну модель" цієї діяльності. Чим більше різниця між уявленнями фахівця про таку модель і її реальними характеристиками, тим вище рівень незадоволеності умовами, змістом діяльності [135, 136].

Службово-бойова діяльність досягає найефективнішого результату, коли структура особистості військового фахівця відповідає основним вимогам до конкретної професійної діяльності. Такий збіг можливий за умов, якщо військовий фахівець має необхідні професійно важливі якості – сукупність індивідуальних психологічних і професійних якостей, які розкриваються та розвиваються у процесі професійної діяльності [129].

Звісно, що у військовослужбовців різних підрозділів конкретні професійно важливі якості не співпадатимуть, тому у вирішенні завдань емпіричного етапу нашого дослідження були взяті до уваги висновки закордонних та вітчизняних наукових досліджень з вивчення статево-гендерних особистісних властивостей військовослужбовців-жінок, які вказують на відмінності військовослужбовців-жінок від чоловіків практично за всіма критеріями та які покладені в основу існуючого на сьогодні професійного психологічного відбору до НГУ [137, 138]: за темпераментом, характером, прагненням до лідерства, домінантності, незалежності, мотиваційною спрямованістю, емоційним станом, вольовими якостями.

За основу було взято одну з найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має виражену практичну спрямованість і потенційно придатна для дослідження особи як суб'єкта праці, класифікацію Б. Г. Ананьєва. [123]. Він виділяв такі сфери особистості:

- темперамент;

- задатки та здібності;
- мотивацію (спрямованість);
- характер;
- волю;
- почуття.

Ефективність цієї концепції оцінювання особистості вже давно доведена як дослідженнями самого Б. Г. Ананьєва, так і напрацюваннями його послідовників, тому не потребує додаткового обґрунтування.

На даному етапі дослідження використовувався комплекс взаємопов'язаних методів, заснований на виділених напрямках наукового пошуку й технології його реалізації. У нього ввійшли:

- теоретичний аналіз проблеми дослідження;
- метод експертного оцінювання;
- психодіагностичний метод, що включав комплекс методик для визначення структурних компонентів професійної ефективності військовослужбовців-жінок НГУ;
- методи математичної статистики.

Методи теоретичного характеру (аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення науково-теоретичних даних) дозволили провести теоретико-методологічний аналіз наукових досліджень гендерних особливостей реалізації правоохоронної діяльності та несення військової служби жінками, вказати на низку проблемних питань, які знижують можливості для самореалізації жінок у правоохоронній діяльності та військовій службі.

Метод аналізу літератури супроводжував весь процес дослідження як на стадії визначення наукового пошуку, формулювання мети дослідження, постановки завдань, так і на стадії збирання основної інформації, проведення емпіричних досліджень. Друкованими джерелами нашого дослідження (150 найменувань) є монографії, наукові статті в спеціальних збірниках і періодичних закордонних та українських наукових виданнях, матеріали науково-практичних конференцій, автореферати, дисертації, психологічні словники та інші джерела наукової інформації.

Теоретико-методологічне дослідження психологічних особливостей професійної діяльності військовослужбовців підрозділів НГУ виявило недоліки існуючих підходів до організації військової служби жінок. Це підтверджується їх низьким рівнем професійної реалізованості. Проведений теоретичний аналіз наукових досліджень показав, що військовослужбовці-жінки відрізняються від чоловіків практично за всіма критеріями, покладеними в основу існуючого на сьогодні професійного психологічного відбору до НГУ [129, 137]: за темпераментом, характером, прагненням до лідерства, домінантності, незалежності, мотиваційною спрямованістю, емоційним станом, вольовими якостями. Отже, саме удосконалення сучасного комплексного підходу з визначення професійної придатності жінок до військової служби, психологічних особливостей жінок-військовослужбовців, розроблення

програми їх професійної психологічної підготовки дозволить вирішити низку проблемних питань при проходженні ними військової служби.

За допомогою методів емпіричного дослідження (анкетування, експертного оцінювання, психодіагностичного методу, до якого увійшли методики базового набору автоматизованого психодіагностичного субкомплексу “Профвідбір”) визначено обсяг необхідних досліджень, методів та методик для їх здійснення, реалізацію дослідницьких процедур, виявлені психологічні особливості жінок-військовослужбовців, визначені найважливіші для них аспекти ефективного виконання СБД.

Психодіагностичний інструментарій, який ми використовували на даному етапі дослідження, входить до базового набору психодіагностичних методик автоматизованого психодіагностичного субкомплексу “Профвідбір”, розробленого співробітниками науково-дослідного центру НА НГУ. В його основу покладено класифікацію Б. Г. Ананьєва. Про доцільність використання саме цього інструментарію докладно викладено у монографіях “Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України” (І. І. Приходько, 2008) [129] та “Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у ВВ МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України” (І. В. Вороб’йова, І. І. Приходько, С. Т. Полторак та ін., 2012) [122].

Для дослідження полярних особливостей темпераменту: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька) використовувалась методика “Самооцінка структури темпераменту” (Б. М. Смірнов).

Для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю – “Прогресивні матриці Дж. Равена”.

Для визначення особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця – “Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС України”.

Для визначення особливостей характеру і їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності – методика “Визначення типу акцентуації рис характеру та темпераменту” (К. Леонгард та Х. Шмішек).

Для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливість подолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем – опитувальник суїцидального ризику (О. Г. Шмельов).

Для цілісної характеристики сформованих рис у людини в процесі її життєдіяльності (мотиваційна, емоційно-вольова, когнітивна і комунікативна сфери особистості) використовувався “16-факторний опитувальник Р. Кеттелла”.

Для визначення особливостей пристосування особистості до нових умов та її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков).

Звернемо увагу на те, що найбільш значущими для нашого дослідження є дані військовослужбовців-жінок, отримані за методиками Б. М. Смірнова,

А. Г. Маклакова та Дж. Равена. Перша методика визначає психодинамічні особливості військовослужбовців-жінок, які не підлягають кардинальним змінам і тому не можуть бути розвинені в процесі професійної підготовки. Друга методика визначає, наскільки можливі зміни в структурі якостей особистості, тобто наскільки перспективна підготовка цієї особи для служби в НГУ. За третьою методикою визначається спроможність опанувати нову діяльність. Дані, отримані за допомогою інших наведених методик, допоможуть визначити у військовослужбовців-жінок особливості мотивації, характеру та вольових якостей, що змінюються як із віком, так і під час професійного навчання, підготовки.

Коротко розкриємо психодіагностичний інструментарій, який було використано у нашому науковому дослідженні, він повністю поданий у монографії [122].

Опитувальник Б. М. Смірнова дозволяє виявити полярні властивості темпераменту: екстраверсія – інтроверсія, емоційна збудливість – емоційна врівноваженість, темп реакцій (швидкий – повільний), активність (висока – низька). Він також має шкалу щирості відповідей випробуваного, що дозволяє оцінити надійність отриманих результатів. Інструкція, текст опитувальника і ключі надані у монографії [122]. Отримані за допомогою опитувальника дані дозволяють визначити виразність рис темпераменту претендентів. У цій методиці передбачена така градація балів за шкалами (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Середня оцінка і зона виразності властивостей темпераменту

Екстраверсія	Ригідність	Емоційна збудливість	Темп реакцій	Активність
22–26 висока екстраверсія	16–23 висока ригідність	18–20 висока емоційна збудливість	20–22 дуже швидкий	24–26 висока
14–21 середня екстраверсія	9–15 середня ригідність	10–17 середня емоційна збудливість	11–19 швидкий	17–23 вище середньої
7–13 середня інтроверсія	3–8 середня пластичність	4–9 середня емоційна врівноваженість	5–10 повільний	9–16 нижче середньої
0–6 висока інтроверсія	0–2 висока пластичність	0–3 висока емоційна врівноваженість	0–4 дуже повільний	0–8 низька

Екстраверсія – інтроверсія.

0–6 балів = Висока інтроверсія. Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, відділений від усіх, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і тримає свої почуття під суворим контролем. Більше схильний спілкуватися з близькими, домашній, вірний своїм прихильностям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів. Зовні – повільний, нерішучий, але це може бути обманом, оскільки це ще не говорить про його внутрішній світ.

7–14 балів = Середня інтроверсія. Спокійний, сором'язливий, занурений у свої переживання, відділений від усіх, крім близьких людей. Планує свої дії заздалегідь, любить у всьому порядок і тримає свої почуття під контролем. Схильний спілкуватися з близькими, вірний своїм прихильностям, смирний і слухняний, утримується від галасливих компаній і нестійких партнерів. Терпимий і лояльний до чужих поглядів.

14–21 балів = Середня екстраверсія. Комунікбельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції і почуття не завжди контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, у реалізації своїх задумів жвавий і пробивний, діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований. З оточуючими життєрадісний.

22–26 балів = Висока екстраверсія. Комунікбельний, має багато друзів. Не любить довго читати і займатися систематичним навчанням. Характерним є прагнення до різного роду збуджень (як позитивних, так і негативних), схильний до ризику і пригод, діє під впливом моменту, імпульсивний, безтурботний і веселий, оптимістичний. У житті віддає перевагу діям і руху. Буває запальним. Емоції і почуття не завжди контролюються. Позитивні риси: енергійність, ініціативність, ентузіазм, прагнення до розкриття нових сторін життя, у реалізації своїх задумів жвавий і пробивний, діяльний. Хороший організатор, цілеспрямований і заповзятливий.

Ригідність–пластичність.

0–2 бали = Висока пластичність. Пластичність – одна з властивостей нервової системи, що характеризує швидкість виникнення і припинення нервових процесів. Пластичність є показником легкості і швидкості пристосування людини до зовнішніх впливів.

3–8 балів = Середня пластичність. Характерним є менш легке і швидке пристосування до зовнішніх впливів.

9–15 балів = Середня ригідність – ознака млявості, стереотипності реагування, виникнення істотних складностей у разі необхідності міняти звички або судження, умови життя і діяльності.

16–23 бали = Висока ригідність – утрудненість у зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови. Виражається:

- у млявості афективних (емоційних) відгуків на об'єкти емоцій, що змінюються;

- тугорухливості перебудови системи мотивів в обставинах, які вимагають від суб'єкта гнучкості і зміни характеру поведінки;

- труднощах перебудови сприйняття та уявлень у ситуації, що змінилася.

Емоційна збудливість – врівноваженість.

0–3 бали = Висока емоційна врівноваженість. Стриманий, терплячий, небагатослівний, мудрий, врівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний в ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у

своїх потребах. Психологічно стійка особистість, яка добре адаптується до соціального середовища.

4–9 балів = Середня емоційна врівноваженість. Стриманий, небагатослівний, врівноважений. Рівний у спілкуванні, стриманий від гніву і незворушний в ситуації стресу. Терпимий до позбавлень, помірний у своїх потребах.

10–17 балів = Середня емоційна збудливість. Чуттєвий, вразливий, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість, полохливість, невпевненість у собі.

18–20 балів = Висока емоційна збудливість. Особистість емоційно нестійка, схильна до всіляких психологічних відхилень, які ведуть до неврівноваженості. Чуттєвий, вразливий. Емоційно тонко відчуває світ, делікатний, сприйнятливий до негативних сигналів ззовні, сором'язливий. Приймає все близько до серця, невпевнений у собі і боязкий. Можуть виявлятися закомплексованість, полохливість, невпевненість у собі.

Темп реакції.

0–4 бали = Дуже повільний темп реакцій. Дуже повільні перебіг і зміни психічних процесів.

5–10 балів = Повільний темп реакцій. Повільні перебіг і зміни психічних процесів.

11–19 балів = Швидкий темп реакцій. Швидкий темп перебігу і зміни психічних процесів.

20–22 бали = Дуже швидкий темп реакцій. Дуже швидкий темп перебігу і зміни психічних процесів.

Активність.

0–8 балів = Низький рівень активності. Протилежний полюс активності проявляється у швидкому відступі від труднощів, прагненні уникати всякого роду зусиль, небажанні брати відповідальність за те, що відбувається, на себе.

9–16 балів = Активність нижче середньої. Відступ від труднощів, прагнення уникати зусиль, небажання брати відповідальність за те, що відбувається, на себе.

17–23 бали = Активність вище середньої. Ступінь енергійності, напору, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди, є вищим за середній.

24–26 балів = Висока активність. Високий ступінь енергійності, напору, з яким людина прагне впливати на навколишній світ, підкорити його собі, перетворити, долати окремі перешкоди.

Тест “Прогресивні матриці Дж. Равена” призначений для вимірювання рівня інтелектуального розвитку. Він запропонований Л. Пенроузом і Дж. Равеном у 1936 році і дозволяє визначити здібності сприймати певні форми, схоплювати їх особливості, характер і взаємини або ансамбль, сукупність взаємин, тому він вимагає логічних міркувань. Автор вважає, що тут

мова йде не про абсолютний вимір якогось абсолютного інтелекту, проте, результати тесту певною мірою репрезентують інтелект.

Під час вирішення завдань тесту виявляються (працюють) три основних психічних процеси:

- увага, уважність;
- сприйняття, сприйнятливність;
- мислення, тямущість.

На зміст понять “увага” і “уважність” існує кілька поглядів: деякі розуміють їх як зосередження свідомості, інші вважають їх основним елементарним чинником перцепції, який викликає спрямованість на об’єкт сприйняття або підготовку суб’єкта до сприйняття.

У процесі виконання завдань тесту увага сильно напружена, підтримується прагнення (інтерес) до виконання, що вимагає одночасно і концентрації, і розподілу уваги. При зниженні уваги завжди з’являються помилки. Крім уваги, на виконання завдань впливають рівень волі (наполегливість) і стійкість емоцій.

Таким чином, тест Равена не є тестом “чистого інтелекту”, а є чутливим до гостроти і точності уваги, ясності мислення. У даному випадку мова йде про визначення здатності до систематизації і планомірності або методичності мислення, а не про сам інтелект в цілому, через те що тест Равена – невербальне випробування.

Найбільш відомі два основні варіанти тесту Равена: чорно-білі та кольорові матриці.

Чорно-білі матриці призначені для обстеження дітей та підлітків у віці від 8 до 14 років і дорослих у віці від 20 до 65 років. Кольоровий варіант (більш простий, ніж чорно-білий) тесту Равена призначений для обстеження дітей у віці від 5 до 11 років, іноді рекомендується для осіб старше 65 років.

У розроблену систему професійно-психологічного відбору був включений чорно-білий варіант тесту для дорослих (стимульний матеріал наданий у монографії [122]).

Матеріал тесту чорно-білого варіанту складається з 60-ти матриць або композицій з пропущеними елементами. Завдання поділені на 5 серій (А, В, С, Д, Е) по 12 однотипних, але зростаючої складності матриць в кожній серії. Трудність завдань зростає і при переході від серії до серії. Обстежуваний повинен вибрати відсутній елемент матриці серед 6–8 запропонованих варіантів.

У тесті зроблена спроба реалізувати принцип прогресивності, який полягає в тому, що виконання попередніх завдань та їх серій є своєрідною підготовкою обстежуваного до виконання наступних. Відбувається навчання виконанню складніших завдань.

Кожна серія завдань складена за певними принципами.

Серія А – принцип взаємозв’язку в структурі матриць. Обстежуваному потрібно додати відсутню частину зображення. Вважається, що у роботі з матрицями цієї серії реалізуються такі основні розумові процеси:

- диференціація основних елементів структури та розкриття зв'язку між ними;
- ідентифікація відсутньої частини структури та звірення її з запропонованими зразками.

Психологічне значення: рішення залежить від рівня уважності, рівня статичної уяви та рівня візуального розрізнення.

Серія В – принцип аналогії між парами фігур. Завдання досліджуваного полягає у пошуку аналогії між парами фігур. Обстежуваний розкриває цей принцип шляхом поступової диференціації елементів. При вирішенні використовується здатність осягати симетричність між фігурами.

Психологічне значення: здатність до лінійної диференціації та міркування на основі лінійних взаємозв'язків.

Серія С – принцип прогресивних змін у фігурах матриць. Завдання цієї серії містять складні зміни фігур відповідно до принципу їх безперервного розвитку, збагачення по вертикалі і горизонталі (підсумовування нових елементів у кінцевій відсутній фігурі).

Психологічне значення: виявляється здатність до динамічної, швидкої спостережливості і простежування безперервних змін, динамічна уважність, здатність уявляти.

Серія Д – принцип перегрупування фігур. Ця серія складена за принципом перестановки фігур у матрицю по горизонталі й вертикалі. Рішення вимагає дотримуватися закономірної послідовності фігур і їх з'єднання у цілісну структуру.

Психологічне значення: рішення залежить від здатності схоплювати кількісні і якісні зміни в упорядкуванні (складанні) фігур згідно з закономірністю використовуваних змін.

Серія Е – принцип розкладання фігур на елементи. Найбільш складна серія. Процес виконання завдань цієї серії полягає в аналізі фігур основного зображення і подальшому складанні відсутньої фігури по частинах (аналітико-синтетична діяльність мислення). Тут потрібно складати і віднімати елементи фігур, змішувати частини згідно з алгебраїчним принципом. Відсутній член структури знаходять за допомогою алгебраїчних операцій з останніми членами структури.

Психологічне значення: здатність спостерігати складний кількісний і якісний розвиток кінетичних, динамічних рядів. Вища форма абстракції і динамічного синтезу.

Процедура дослідження інтелекту за тестом Равена для дорослих така.

Випробуванім дають інструкцію до тесту: “Перед Вами 60 завдань. Всі вони поділені на 5 груп, які називаються серіями і позначаються індексами (літерами) А, В, С, Д, Е. У кожній серії 12 завдань. Ці завдання складені так, що на початку кожної серії завдання більш легкі, а в кінці – більш складні. У кожному завданні у великій рамці міститься зразок, складений з певних фігур. Ці фігури чи малюнки складені не випадково, а згідно з певними закономірностями. Цю закономірність ви повинні виявити в кожному завданні.

У кожному великому зразку відсутня частина або остання фігура. Ви повинні знайти її. Вона повинна правильно доповнити великий зразок (матрицю) згідно з виявленою вами закономірністю. Фігури, серед яких є потрібна для доповнення верхнього зразка, позначені числами 1–6 або 1–8 і розміщені під ним. Номер фігури, якою слід заповнити зразок верхньої рамки, потрібно записати у відповідну рубрику протоколу випробувань. Дбайте про те, щоб правильно писати кожну відповідь в ту рубрику, яка позначена номером завдання. Дійте послідовно від завдання до завдання і не пропускайте жодного з них. Не повертайтеся до завдань назад! Працюйте швидко, але не поспішайте. Якщо якесь завдання не виходить за логікою, спробуйте вгадати, яка з фігур (зображень) під великою рамкою могла б потрапити на порожнє місце зразка”.

Обробка даних тесту. Результати порівнюємо з ключем правильних рішень. За кожне правильне рішення надається один бал, отже, досліджуваний може отримати вищу оцінку – 60 балів. Їх підраховують окремо за кожною серією та сумують за весь тест. Загальна сума є індексом (показником) інтелектуальної сили випробуваного. Виявляються рівень розвитку його логічного мислення, системність мислення та здатність упорядковувати фігури в зразках.

До оцінювання та інтерпретації результатів тесту необхідно визначити їх надійність. Для цього, по-перше, необхідно враховувати, виконував випробуванний завдання, чи тільки відгадував. Результати, які свідчать про те, що випробуванний тільки відгадував, вважаються поганими, несприятливими. На таке вгадування у виборі фігур вказує низька сума балів за тест у цілому. Низькі числові показники слід завжди вважати менш надійними, ніж високі.

По-друге, визначається рівень варіабельності отриманих результатів. Для цього результати тестування кожної серії порівнюють з очікуваними результатами розподілу нормальних рішень [122]. Різниця між ними розглядається як відхилення і записується в нижньому рядку бланка відповідей як 0, -1, +1, -2, +2 і т. п. Якщо відхилення більше 2-х балів у серії, повний числовий показник не можна прийняти таким, яким він вийшов, він не може бути вирішальним у оцінюванні загальної інтелектуальної сили випробуваного. Загальний числовий показник важливий тільки тоді, коли відхилення більше 2-х з'являється до кінця випробування, в останніх серіях. Позитивні і негативні відхилення мають додаткове психологічне значення. Великі відхилення на початку тесту свідчать про дефект уваги або сприйняття, але не можуть бути ознакою зниження інтелектуальної сили.

Для визначення діагностичності тесту підраховується сума відхилень без урахування знака (не звертаючи уваги на “+” або “-” за модулем) у всьому тесті. Отриманий індекс варіабельності вважається нормальним, якщо він становить не більше 4–6, якщо ж він досягає 7 і більше, – це означає, що результат випробування не є надійним (позитивним) і випробуваного потрібно обстежити іншим методом.

При дуже високому відхиленні (варіабельності) необхідно проаналізувати “випадковість” помилок випробуваного, для чого порівняти його результати з

розподілом завдань за складністю, що дозволяє скорегувати підсумковий результат. Якщо помилки пов'язані з легкими завданнями (1–4 ступені), то це може бути віднесено за рахунок зниження уважності в ході експерименту. Зниження результатів у серіях за рахунок помилок у складних завданнях, особливо 8–12 ступенів складності, розглядаються як закономірні прояви несформованості або зниження рівня розвитку відповідних психічних процесів (див. “психологічне значення” за серіями) розумових операцій.

Визначивши діагностичність субтестів, переводимо “сирі” бали в показники IQ (коефіцієнт інтелекту) для дорослих 16–30 років [122]. Якщо вік обстежуваного більше 30 років, то вводиться так називана поправка на вік. Визначений IQ-показник ділимо на поправочний коефіцієнт К, який дозволяє враховувати поступове зниження з віком інтелектуальних здібностей людини [122].

Крім того, результати тестового обстеження можуть бути інтерпретовані за допомогою використання типових оцінок результатів за тестом Равена, запропонованих В. М. Блейхер, Л. Ф. Бурлачук. Обстежуючи групу людей, інтелектуальний рівень розвитку кожного може бути визначений після визначення процентільних показників [122].

Процентільна оцінка показує, який відсоток членів стандартної вибірки даного віку має більш високий, а який більш низький показник в “сирих” балах. Так, процентіль 95 означає, що лише 5 % з вибірки досягли цього результату в “сирих” балах, інші 95 % мають більш низький бал. Якісна обробка тесту проводиться відповідно до психологічного значення кожної конкретної серії. Інструкція, текст опитувальника та ключі надані у монографіях [122, 134].

Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС була розроблена в науково-дослідній лабораторії соціальної і психологічної роботи ХНУВС [122]. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 40 тверджень, кожне з яких обстежуваний оцінює за 5-ти бальною системою. Діагностична оцінка методики входить до восьми мотиваційних шкал, які складають мотиваційний профіль особистості:

- мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (шкала 1);
- мотиви, пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (шкала 2);
- самостійний вибір професії (шкала 3);
- несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи) (шкала 4);
- мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (шкала 5);
- мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії (шкала 6);
- мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (шкала 7);
- асоціальні мотиви (ставлення до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб) (шкала 8).

Процедура діагностики. Обстежуваному видають питання і варіанти відповідей на них та інструкцію. Час не обмежується. Робота з методикою займає близько 15 хвилин. Бланк опитувальника та ключі надано у монографії [122].

Алгоритм обробки результатів дослідження. Отримані по кожному питанню відповіді переводяться в бали за такою схемою:

- стосується в дуже високому ступені – 5 балів;
- скоріше стосується, ніж ні – 4 бали;
- скоріше не стосується, ніж стосується – 2 бали;
- зовсім не стосується – 1 бал;
- важко відповісти – 0 балів.

Потім підраховується сума балів кожної мотиваційної шкали за ключем.

У такий спосіб отримують мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою. Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше значення, є в обстежуваного домінуючим. Значимість кожного мотиву можна оцінювати таким чином:

- менше 11 балів – зовсім не значимий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значимий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісно значущий мотив.

Крім того, отримані значення ранжують і формулюють висновок щодо ведучих мотивів вибору професії, професійної діяльності.

Потім можна побудувати профіль мотивації вибору професії, що дозволяє оцінити структуру мотивів та їхній взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладають мотиваційні шкали, на вертикальній – отримані бали за шкалами.

Сприятлива мотивація характеризується такими параметрами:

- високий рівень самостійності у виборі професії;
- раннє захоплення професією;
- адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов і соціальної значимості;
- усвідомлення вимог професії до особистості;
- прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- усвідомлення необхідності переборювати труднощі, пов'язані з професією;
- усвідомлення необхідності морального вибору і високої відповідальності в професійній діяльності співробітника правоохоронних органів;
- прагнення до творчої самореалізації в професійній діяльності;
- прагнення до особистісного і професійного самовдосконалення;
- конкретне уявлення про плани на майбутнє, пов'язані з обраною професією.

Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як

засоби діяльності, характеризує ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності і визначає відповідність дійсних професійних мотивів характеристикам професії, що соціально задаються.

Несприятлива мотивація характеризується домінуванням у мотиваційному профілі особистості таких параметрів:

- виражене прагнення компенсації характерологічних недоліків за рахунок професії;
- потреба в соціальному схваленні, реалізація якої пов'язана з зовнішнім престижем професії;
- домінуюча потреба у виправданні своєї самооцінки, реалізація якої пов'язується з зовнішніми характеристиками професії (володіння владними повноваженнями, кар'єрне зростання, зовнішній імідж професіонала);
- прагнення вирішувати свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії;
- неадекватне уявлення про професію і її вимоги до особистості, вибір її на основі романтичної привабливості;
- ігнорування творчих аспектів діяльності, а також можливості особистісного і професійного удосконалювання;
- низький рівень самостійності у виборі професії;
- відсутність уявлень про власні плани на майбутнє, пов'язані з обраною професією;
- нерозбірливість у засобах при реалізації особистих потреб;
- небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
- негативне емоційне ставлення до професії.

Необхідно відзначити, що сполучення зазначених параметрів мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, відсутністю віри в можливість закону і права, низькою самооцінкою і слабкою здатністю передбачати наслідки власних дій, розуміння закону як засобу реалізації власних потреб може виражатися в асоціальній поведінці, приводити до порушення дисципліни і законності.

Методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту Х. Шмішека призначена для діагностики типу акцентуації особистості. В основу опитувальника закладено концепцію “акцентуованої особистості” К. Леонгарда. Згідно з цією концепцією індивідуальні якості особистості можна поділити на дві групи: основну й додаткову. Стрижень особистості становлять основні риси, які й визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я.

Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а в несприятливих соціальних умовах – і до розладу структури особистості.

Особистості, у яких основні риси мають високий ступінь вираженості, названі К. Леонгардом акцентуованими. Такі особистості не є патологічними. “При іншому тлумаченні, – вважає К. Леонгард, – ми б змушені були дійти

висновку, що нормальною слід вважати тільки середню людину, а будь-яке відхилення від такої середини (середньої норми) має бути визнане патологією. Це змусило б нас вивести за межі норми тих особистостей, які своєю своєрідністю чітко виділяються на тлі середнього рівня. Однак при цьому в цю рубрику потрапила б і та категорія людей, про яких говорять “особистість” у позитивному сенсі, підкреслюючи, що вони мають яскраво виражений оригінальний психічний склад”.

На основі своєї концепції К. Леонгард виділив 10 основних типів акцентуєваних осіб, що, в основному, відповідають систематиці психопатій у граничній психіатрії.

1. Демонстративний тип. Центральною особливістю демонстративної особистості є потреба в самовираженні, постійне прагнення справляти враження, привертати до себе інтерес, бути в центрі загальної уваги. Елементами поведінки особистості цього типу є самовихваляння, розповіді про себе або про події, в яких ця особистість займала центральне місце. Значна частка цих оповідань насправді є або фантазуванням, або істотно прикрашеним викладом подій.

2. Педантичний тип. Яскраво вираженими зовнішніми проявами людей цього типу особистості є підвищена акуратність, тяга до порядку, нерішучість та обережність. Перш ніж що-небудь зробити, вони довго і ретельно все обмірковують. Очевидно, за зовнішньою педантичністю стоїть небажання і нездатність до швидких змін, до прийняття відповідальності. Ці люди без потреби не змінюють місце роботи, а якщо це потрібно, то вони важко йдуть на майбутні зміни. Вони люблять своє виробництво, звичну роботу. У побуті для них характерна сумлінність.

3. Застрягаючий тип. Характеризується високою стійкістю афекту, тривалістю емоційних переживань. Образа особистих інтересів і гідності, як правило, довго не забувається і ніколи легко не вибачається. У зв'язку з цим оточуючі часто характеризують людей такого типу як злопам'ятних і мстивих. Для цього є підстави: переживання афекту часто поєднується в них з фантазуванням, виношуванням плану відповіді кривднику, помсти йому.

4. Збудливий тип. Особливістю людей цього типу особистості є надзвичайно виражена імпульсивність поведінки. Манера їх спілкування та взаємодії з людьми значною мірою залежить не від логіки та раціонального оцінювання інших людей і своїх вчинків, дій, а обумовлена імпульсом, потягом, інстинктом або неконтрольованими мотивами. В області соціальної взаємодії для них характерна вкрай низька терпимість, що часто може характеризуватися як відсутність терпимості взагалі.

5. Гіпертимічний тип. Основною вираженою особливістю людей такого типу особистості є постійне перебування в піднесеному емоційному настрої, навіть незважаючи на відсутність для цього будь-яких зовнішніх приводів. Піднесений настрої поєднується у них з високою активністю, жагою діяльності. Для них характерні товариськість, підвищена балакучість. На життя такі люди дивляться завжди оптимістично, не втрачаючи оптимізму у разі виникнення

труднощів і життєвих перешкод. Люди такого типу часто долають труднощі без особливих зусиль в силу органічно властивій їм активності та діяльнісній спрямованості.

6. Дістимічний тип. Дістимічна особистість є протилежністю гіпертимічній. Дістиміки, зазвичай, сконцентровані на похмурих, сумних сторонах життя і на негативних його результатах. Це проявляється в усьому: у поведінці, спілкуванні, в особливостях сприйняття життя, окремих його подій і інших людей. Найчастіше ці люди по своїй натурі серйозні. Активність, а тим більше гіперактивність, їм абсолютно не властива.

7. Тривожний тип. Головною особливістю цього типу особистості є підвищена тривожність, занепокоєння з приводу можливих невдач; негативно проявляється вболівання за свою долю і долю своїх близьких. При цьому об'єктивних приводів до такого занепокоєння може і не бути або вони незначні. Люди цього типу відрізняються боязкістю, іноді з проявом покори обставинам. Постійна настороженість перед зовнішніми обставинами поєднується у них з невпевненістю в своїх силах.

8. Циклотимічний тип. Вираженою особливістю людей такого типу особистості є постійна зміна гіпертимних і дістимічних станів. При цьому такі зміни є не тільки частими, а й не випадковими. У гіпертимічній фазі поведінка цих людей типова – радісні події викликають не тільки позитивні емоції, а також і жагу діяльності, підвищену активність, балакучість. Сумні події викликають у них не тільки засмучення, а і пригніченість. У цьому стані для них характерні уповільнення реакцій, переживань і мислення, уповільнення і зниження емоційної чуйності, здатності до співпереживання та співчуття.

9. Екзальтований тип. Головною особливістю особистості цього типу є яскрава екзальтована реакція. Люди такого типу легко приходять в бурхливе захоплення від радісних подій і у найглибший відчай від сумних. Їх відрізняє крайня вразливість з приводу як позитивних, так і сумних подій і фактів. При цьому внутрішня вразливість і переживання поєднуються у них з яскравим зовнішнім виразом.

10. Емотивний тип. Найважливішою особливістю емотивної особистості є висока чутливість і глибина переживань в області тонких емоцій, що породжуються в сфері духовного життя людини. Людям цього типу характерні м'якосердя, доброта, задушевність, емоційна чуйність, високо розвинена емпатія. Всі ці особливості, як правило, добре помітні, вони постійно виявляються в зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях. Характерною особливістю цього типу особистості є підвищена сльозливість (“очі на мокрому місці”). Якщо екзальтований тип особистості характеризується як “бурхливий, поривчастий, збуджений”, то емотивний тип – як “чутливий і вразливий”.

Особистісний опитувальник Х. Шмішека включає перелік питань, звернених до різних настанов і особливостей ставлення людини до світу, інших людей, до самого себе. За інструкцією випробуваний повинен висловити свою думку з кожного питання відповідями “так” або “ні”. Відповіді випробуваного відповідно до ключа розносять за десятьма типами особистості. Ці результати

являють собою “сирі” бали. Для кожного з десяти типів особистості розроблені коефіцієнти. В остаточному вигляді “сирі” бали перетворюються на підсумкові показники за допомогою їх множення на відповідні коефіцієнти. Критичне значення підсумкового показника, що дозволяє характеризувати випробуваного як акцентуїтовану особистість певного типу, знаходиться в межах вище 14 балів (максимальне значення, яке може бути отримано по кожному з типів особистості, дорівнює 24 балам).

Використовуючи даний опитувальник, слід враховувати, що він не має шкали брехні. Тому потрібно під час процедури тестування створювати атмосферу доброзичливості і серйозного настрою на роботу. Інструкція, текст опитувальника та ключі надані у монографії [122].

Опитувальник суїцидального ризику О. Г. Шмельова. Ризик виникнення суїцидальної поведінки напряму пов’язаний з особливостями афективно-вольової сфери людини. Опитувальник суїцидального ризику допомагає оцінити як вольові якості, так і особливості стану.

На відміну від інших одношкальних методик, що так чи інакше вимірюють рівень емоційної дезадаптації (опитувальники тривожності особистості, нейротизму та інші), в опитувальнику суїцидального ризику міститься спроба якісної кваліфікації симптоматики – виявлення індивідуального стилю та змісту суїцидальних намірів даної людини.

Опитувальник суїцидального ризику пройшов психометричну адаптацію в роботі І. Ю. Белякова, що виконана під керівництвом О. Г. Шмельова. На першому етапі при обстеженні 24 пацієнтів кризового стаціонара на базі лікарні № 20 Москви були відібрані пункти ММРІ (версія Березіна із співавторами), що виражають специфіку відповідей суїцидентів у порівнянні зі звичайними людьми. На другому етапі перелік пунктів з ММРІ був доповнений низкою авторських оригінальних питань і пілотажна версія опитувальника суїцидального ризику з 72 пунктів пропонувалася 77 випробуваним з метою відбору пунктів за методом екстремальних груп; 20 піддослідних з 77 були пацієнтами зазначеного кризового відділення лікарні № 20.

У результаті було відібрано 29 пунктів, які мали значущим r -коефіцієнтом чотириклітинної кореляції між відповідями на пункт і показанням до групи суїцидентів.

Зміст діагностичних концептів.

Демонстративність (Д). Бажання привернути увагу оточуючих до своїх нещастя, домогтися співчуття і розуміння. Оцінка з зовнішніх позицій, деколи як “шантаж”, “істероїдне випинання труднощів”, демонстративна суїцидальна поведінка переживається зсередини як “крик про допомогу”. Найбільш суїцидонебезпечним є поєднання з емоційною ригідністю, коли “діалог зі світом” може зайти надто далеко.

Афективність (А). Домінування емоцій над емоційним контролем в оцінюванні ситуації. Готовність реагувати на психотравмуючу ситуацію безпосередньо, емоційно. Крайній варіант – блокада інтелекту.

Унікальність (У). Сприйняття себе, ситуації і, можливо, власного життя в цілому як виняткове явище, не схоже на інші, отже, має на увазі виняткові варіанти виходу, зокрема суїцид. Дана шкала тісно пов'язана з феноменом “непроникності” для досвіду, тобто з недостатнім умінням використовувати свій і чужий життєвий досвід.

Неспроможність (Н). Негативна концепція власної особистості. Уявлення про свою неспроможність, некомпетентність, непотрібність, “вимкненість” зі світу. Дана субшкала може бути пов'язана з уявленнями про фізичну, інтелектуальну, моральну та іншу неспроможність. Неспроможність виражає інтрапунітивний радикал. Формула внутрішнього монологу – “Я поганий”.

Соціальний песимізм (СП). Негативна концепція навколишнього світу. Сприйняття світу як ворожого, що не відповідає уявленням про нормальні або задовільні для людини стосунки з оточенням. Соціальний песимізм тісно пов'язаний з екстрапунітивним стилем каузальної атрибуції. Екстрапунітивність визначається за формулою внутрішнього монологу “Ви всі негідні мене”.

Злам культурних бар'єрів (ЗКБ). Культ самогубства. Пошук культурних цінностей і нормативів, які виправдовують суїцидальну поведінку або навіть роблять її дещо привабливою. Запозичення суїцидальних моделей поведінки з літератури та кіно. Крайній варіант – інверсія цінності життя і смерті. За відсутності виражених піків у інших шкалах це може свідчити лише про “естетизацію смерті”. Одна з можливих внутрішніх причин культу смерті – доведена до патологічного максималізму смислова установка на самостійність: “Вершитель власної долі сам визначає кінець свого існування”.

Максималізм (М). Інфантильний максималізм ціннісних установок. Максималізація цінностей значущості найменшої втрати з одночасною мінімалізацією цінностей значущості наявних досягнень. Поширення на всі сфери життя змісту локального конфлікту з якоюсь однією сфери. Неможливість компенсації. Афективна фіксація на невдачах.

Часова перспектива (ЧП). Неможливість конструктивного планування майбутнього, що може бути наслідком сильної заглибленості у справжню ситуацію, трансформацією почуття нерозв'язності поточної проблеми, глобального страху невдач і поразок у майбутньому.

Антисуїцидальний фактор (АФ). Навіть за високої вираженості всіх інших факторів є такий, що знижує глобальний суїцидальний ризик. Це глибоке розуміння почуття відповідальності за близьких, почуття обов'язку. Це уявлення про гріховність самогубства, його антиестетичність, страх болю і фізичних страждань. У певному сенсі – це показник наявного рівня передумов для психокорекційної роботи.

Інструкцію, текст опитувальника та ключі надано у праці [122].

Багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) “Адаптивність”, розроблений А. Г. Маклаковим і С. В. Чермяніним у 1993 році, призначений для вивчення адаптивних можливостей індивіда на основі оцінювання деяких психофізіологічних та соціально-психологічних характеристик, які

відображають інтегральні особливості психічного та соціального розвитку. Опитувальник прийнятий як стандартизована методика і рекомендується для вирішення завдань професійного психологічного відбору, психологічного супроводу навчальної і професійної діяльності.

Результати тестування з використанням БОО можуть бути інтерпретовані від найпростіших суджень (придатний-непридатний) до докладної особистісної характеристики.

Опитувальник “Адаптивність” складається із 165 питань і має 4 структурних рівні, що дозволяє отримати інформацію різного обсягу та характеру.

Шкали 1-го рівня є самостійними і відповідають базовим шкалам СМДО (ММРІ). Вони дозволяють отримати типологічні характеристики особистості, визначити акцентуації характеру.

Шкали 2-го рівня відповідають шкалам опитувальника ДАП (дезадаптаційні порушення), що призначений для виявлення дезадаптаційних порушень переважно астенічних і психотичних реакцій і станів.

Шкали 3-го рівня: поведінкова регуляція (ПР), комунікативний потенціал (КП) і моральна нормативність (МН).

Шкала 4-го рівня – особистісний адаптаційний потенціал (ОАП).

Теоретичною основою тесту є уявлення про адаптацію як постійний процес активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що зачіпає всі рівні функціонування людини. Ефективність адаптації значною мірою залежить від генетично обумовлених властивостей нервової системи та умов виховання, засвоєних стереотипів поведінки, адекватності самооцінки індивіда. Спотворене або недостатньо розвинене уявлення про себе веде до порушення адаптації, що може супроводжуватися підвищеною конфліктністю, нерозумінням своєї соціальної ролі, погіршенням стану здоров'я. Випадки глибокого порушення адаптації можуть призводити до розвитку хвороб, зривів у навчальній, професійній діяльності, антисоціальним вчинкам. Процес адаптації надзвичайно динамічний. Його успіх багато в чому залежить від низки об'єктивних і суб'єктивних умов, функціонального стану, соціального досвіду, життєвої установки тощо. Кожна людина по-різному ставиться до тих самих подій, а однаковий стимул у різних людей може викликати різну відповідну реакцію. Можна виділити деякий інтервал відповідних реакцій індивіда, який буде відповідати уявленню про психічну норму, також можна визначити певний інтервал ставлення людини до того чи іншого явища, що стосуються, перш за все, категорій загальнолюдських цінностей, який не виходить за рамки загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому інтервалу психічної і соціально-моральної нормативності забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначає ОАП і є найважливішою інтегративною характеристикою психічного розвитку. Характеристику особистісного потенціалу адаптації можна отримати, оцінивши поведінкову регуляцію, комунікативні здібності та рівень моральної нормативності.

Поведінкова регуляція (ПР) характеризує здатність людини регулювати свою взаємодію з середовищем діяльності. Основними елементами поведінкової регуляції є: самооцінка, рівень нервово-психічної стійкості, а також наявність соціального схвалення (соціальної підтримки) з боку оточуючих людей. Всі виділені структурні елементи не є першоосновою регуляції поведінки. Вони лише відображають співвідношення потреб, мотивів, емоційного фону настрою, самосвідомості, “Я-концепції” та ін. Система регулювання – це складне ієрархічне утворення, а інтеграція всіх її рівнів в єдиний комплекс і забезпечує стійкість процесу регуляції поведінки.

Комунікативні якості або комунікативний потенціал (КП) є наступною складовою ОАП. Оскільки людина практично завжди знаходиться в соціальному оточенні, її діяльність пов’язана з умінням налагодити стосунки з іншими людьми. Комунікативні можливості (або вміння досягти контакту і взаєморозуміння з оточуючими) у кожної людини різні. Вони визначаються наявністю досвіду і потреби спілкування, а також рівнем конфліктності.

Моральна нормативність (МН) забезпечує здатність індивіда адекватно сприймати пропоновану для нього певну соціальну роль. У даному тесті питання, що характеризують рівень моральної нормативності індивіда, відображують два основні компоненти процесу соціалізації: сприйняття морально-етичних норм поведінки та ставлення до вимог безпосереднього соціального оточення.

Обробка та інтерпретація результатів відбувається таким чином. На кожне запитання опитуваний повинен відповідати “так” чи “ні”. Тому враховується кількість відповідей, що збіглися з ключем. Кожний збіг відповіді з ключем оцінюється в один бал. Текст опитувальника та ключі надано у монографії [122].

16-факторний опитувальник Р. Кеттелла. Щоб отримати можливість прогнозувати поведінку людини в широкому класі можливих ситуацій, психологи прагнуть виміряти базисні або універсальні риси. Ці риси входять, зазвичай, до найбільш загальних структурно-динамічних характеристик стилю діяльності.

Перша спроба, спрямована на виділення рис і конструювання з них системи особистості, була зроблена співробітниками Ілінойського університету під керівництвом Р. Б. Кеттелла під час розроблення групи багатофакторних особистісних опитувальників.

Прагнучи добитися систематичної класифікації рис особистості, Р. Кеттелл застосував метод факторного аналізу до розроблення особистісних опитувальників. Характерною особливістю підходу Р. Кеттелла є ставлення до факторного аналізу не як до способу скорочення розмірності даних, а як до методу виявлення базисних, причинних рис особистості.

Щоб отримати вичерпні відомості про особливості поведінки, Р. Кеттелл проаналізував всі назви рис особистості, що були у словнику, складеному Г. Олпортом і Х. Одбертом у 1936 році. Таких виявилось 4,5 тисячі. Цей перелік Р. Кеттелл звів до 171 синонімічної групи, позначивши кожен одним

словом, що найточніше відображає основний зміст відповідної риси. Потім вибірку із 100 дорослих людей експерти оцінювали за кожною з 171 змінних. Після цього список змінних був скорочений за допомогою вибору експертами найбільш значущих рис до 36 назв. Додавши до них 10 термінів, узятих у інших дослідників, Р. Кеттелл за скороченим списком отримав оцінки поведінки ще 208 осіб. Факторний аналіз цих оцінок привів його до створення того, що було названо першоджерелом рис особистості. На його основі розроблений опитувальник 16 PF, що складається з великої кількості пунктів, які стосуються життєвих ситуацій. На кожен слід дати один з трьох варіантів відповіді: “так”, “ні”, “не знаю”. Опитувальник призначений для осіб віком 16 років і більше.

За допомогою цього опитувальника можна оцінити кожного випробуваного за 16 факторами. Кожен з них позначається літерами латинського алфавіту і має побутову та технічну назви. Як побутові, так і технічні назви факторів даються в біполярній формі і супроводжуються списком найбільш значущих поведінкових проявів. Крім цього, для кожного фактора дається його інтерпретація (таблиця 2.2).

Опис кожного фактора складається з чотирьох частин:

- позначення фактора літерою;
- оцінка полюсів у балах;
- популярна (побутова) назва фактора;
- комплекс найбільш яскравих рис особистості, що характеризують фактор.

Таблиця 2.2 – Порівняльний опис властивостей особистості

<i>Фактор А: замкнутість - товариськість</i>	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
А– Скритність, відособленість, відчуженість, недовірливість, нетовариськість, замкнутість, критичність, схильність до об'єктивності, ригідності, до зайвої строгості в оцінюванні людей. Труднощі у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів.	А+ Товариськість, відкритість, природність, невимушеність, готовність до співпраці, пристосованість, увага до людей, готовність до спільної роботи, активність в усуненні конфліктів у групі, готовність підкорятися. Легкість у встановленні міжособистісних, безпосередніх контактів.
<i>Фактор В: інтелект</i>	
Низькі оцінки (0–3 бали)	Високі оцінки (4–8 балів)
В– Конкретність і деяка ригідність мислення, труднощі у виконанні абстрактних завдань, знижена оперативність мислення, недостатній рівень загальної вербальної культури.	В+ Розвинуте абстрактне мислення, оперативність, кмітливість, здатність швидко навчатися. Достатньо високий рівень загальної культури, особливо вербальної.
<i>Фактор С: емоційна нестабільність - емоційна стабільність</i>	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
С– Емоційна нестійкість, імпульсивність. Людина перебуває під впливом почуттів, мінлива у настроях, легко засмучується, нестійка в інтересах. Низька толерантність до фрустрації, дратівливість, втомлюваність.	С+ Емоційна стійкість, витриманість. Людина емоційно зріла, спокійна, стійка в інтересах, працездатна, може бути ригідною, орієнтована на реальність.

Продовження таблиці 2.2

<i>Фактор Е: підпорядкованість - домінантність</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>Е– Характерними є м'якість, поступливість, тактовність, лагідність, люб'язність, залежність, покірливість, послужливість, шанобливість, сором'язливість, готовність брати на себе провину, скромність, експресивність. Людина схильна легко виходити з рівноваги.</p>	<p>Е+ Самостійність, незалежність, наполегливість, впертість, свавільство, іноді конфліктність, агресивність, відмова від визнання зовнішньої влади, схильність до авторитарної поведінки, жага захоплення, бунтарство.</p>
<i>Фактор F: стриманість - експресивність</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>F– Розсудливість, обережність, розважливість у виборі партнера по спілкуванню. Схильність до заклопотаності, турботи про майбутнє. Песимістичність у сприйнятті дійсності, стриманість у прояві емоцій.</p>	<p>F+ Життєрадісність, імпульсивність, захопленість, безпечність, нерозважливість у виборі партнера по спілкуванню, соціальні контакти є емоційно значущими. Експресивність, експансивність, емоційна яскравість у стосунках між людьми. Динамічність у спілкуванні, що передбачає лідерство в групах.</p>
<i>Фактор G: низька нормативність поведінки - висока нормативність поведінки</i>	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
<p>G– Схильність до мінливості, впливу почуттів, випадків та обставин. Потурає своїм бажанням, не докладає зусиль до виконання групових вимог і норм. Неорганізованість, безвідповідальність, імпульсивність, відсутність згоди з загальноприйнятими моральними правилами та стандартами, гнучкість по відношенню до соціальних норм, свобода від їх впливу, іноді безпринципність і схильність до асоціальної поведінки.</p>	<p>G+ Добросовісність, відповідальність, стабільність, врівноваженість, наполегливість, схильність до моралізування, розумність, сумлінність. Розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, усвідомлене дотримання загальноприйнятих моральних правил і норм, наполегливість у досягненні мети, ділова спрямованість.</p>
<i>Фактор H: боязкість - сміливість</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
<p>H– Сором'язливість, емоційна стриманість, боязкість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, уважність до інших, підвищена чутливість до загрози. Віддається перевага індивідуальному стилю діяльності та спілкуванню в малій групі (2-3 особи).</p>	<p>H+ Сміливість, заповзятливість, активність. Людина має емоційні інтереси. Готовність до ризику і співробітництва з незнайомими людьми в незнайомих обставинах, здатність приймати самостійні, неординарні рішення, схильність до авантюризму і прояву лідерських якостей.</p>

Продовження таблиці 2.2

<i>Фактор І: жорсткість - чутливість</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів для чоловіків, 0–6 балів для жінок)	Високі оцінки (6–12 балів для чоловіків, 7–12 балів для жінок)
I– Несентиментальність, самовпевненість, суворість, розсудливість, гнучкість у судженнях, практичність, іноді деяка жорсткість і черствість до оточуючих людей, раціональність, логічність.	I+ Чутливість, вразливість, багатство емоційних переживань, схильність до романтизму, художнє сприйняття світу, розвинені естетичні інтереси, артистичність, жіночність, схильність до емпатії, співчуття, співпереживання та розуміння інших, емоційність.
<i>Фактор L: довірливість - підозрілість</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
L– Відкритість, терпимість, слухняність. Свобода від заздрості, поступливість. Можливим є відчуття власної незначущості.	L+ Обережність, егоцентричність, настороженість до людей. Схильність до ревнощів, прагнення покласти відповідальність за помилки на оточуючих, дратівливість. Іноді автономність, самостійність і незалежність в соціальній поведінці.
<i>Фактор M: практичність - мрійливість</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
M– Висока швидкість вирішення практичних завдань, прозаїчність, орієнтація на зовнішню реальність, розвинена конкретна уява, практичність, реалістичність.	M+ Людина поглинута своїми ідеями, внутрішніми ілюзіями (“витає у хмарах”). Характерна побутова уява. Легкість відмови від практичних суджень, вміння оперувати абстрактними поняттями, орієнтованість на свій внутрішній світ, мрійливість.
<i>Фактор N: прямолінійність - дипломатичність</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
N– Характерна відвертість, простота, наївність, прямолінійність, нетактовність, природність, безпосередність, емоційність, недисциплінованість, невміння аналізувати мотиви партнера. Відсутність проникливості, простота смаків. Задовольняється наявним.	N+ Характерна вишуканість, вміння поводитися в суспільстві. У спілкуванні дипломатичний, проникливий, обережний, хитрий, іноді ненадійний. Вміє знаходити вихід зі складних ситуацій, розважливий.
<i>Фактор O: спокій - тривожність</i>	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
O– Характерними є безтурботність, самовпевненість, життєрадісність, впевненість у собі і в своїх силах, небоязливність, холонокровність, спокій, відсутність каяття та почуття провини.	O+ Занепокоєння, заклопотаність, вразливість, іпохондричність, вплив настрою, страх, невпевненість у собі. Схильність до передчуття, самозвинувачення та депресій. Чутливість до схвалення оточуючих, почуття провини і невдоволення собою.

Кінець таблиці 2.2

<i>Фактор Q₁: консерватизм - радикалізм</i>	
Низькі оцінки (0–6 балів)	Високі оцінки (7–12 балів)
Q ₁ – Консервативність, стійкість до традицій. Характерними є сумнів щодо нових ідей і принципів, схильність до моралізації і моралей, опір змінам, вузькість інтелектуальних інтересів, орієнтація на конкретну реальну діяльність.	Q ₁ + Вільнодумство, експериментаторство, наявність інтелектуальних інтересів, розвинене аналітичне мислення, сприйнятливості до змін, до нових ідей. Недовіра авторитетам. Спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність.
<i>Фактор Q₂: конформізм - нонконформізм</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Q ₂ – Залежність від думок і вимог групи, соціабельність, слідування за громадською думкою, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми. Низька самостійність, орієнтація на соц. схвалення.	Q ₂ + Незалежність, орієнтація на власні рішення, самостійність, винахідливість. Прагнення мати власну думку. При крайніх високих оцінках схильність до протиставлення себе групі і бажання в ній домінувати.
<i>Фактор Q₃: низький самоконтроль - високий самоконтроль</i>	
Низькі оцінки (0–5 балів)	Високі оцінки (6–12 балів)
Q ₃ – Низька дисциплінованість, потворство. Слідує своїм бажанням, є залежним від настроїв. Не вміє контролювати свої емоції і поведінку.	Q ₃ + Цілеспрямованість, сильна воля, вміння контролювати свої емоції і поведінку.
<i>Фактор Q₄: розслабленість - напруженість</i>	
Низькі оцінки (0–7 балів)	Високі оцінки (8–12 балів)
Q ₄ – Розслабленість, млявість, апатичність, спокій, низька мотивація, зайва задоволеність, незворушливість.	Q ₄ + Зібраність, енергійність, напруженість, фрустрованість, підвищена мотивація, неспокій, напруженість, дратівливість.
<i>Фактор MD</i>	
Низькі оцінки (0–4 бали)*	Високі оцінки (10–14 балів)
MD– Невдоволення собою, невпевненість у собі, зайва самокритичність.	MD+ Переоцінювання своїх можливостей, самовпевненість і задоволеність собою.

Отримані результати виражаються в стенах з максимальним значенням 10 і середнім 5,5. Потім будується профіль особистості, аналізуючи який, керуються ступенем вираженості кожного фактора в зіставленні з нормами (від 4 до 7).

Крім зазначених факторів першого порядку, Р. Кеттелл в результаті подальшої факторизації виділив більш загальні фактори другого порядку. У різних працях їх було від 4 до 8. Нами використана форма методики, що має 4 фактори другого порядку:

- комунікативний блок – утворюють фактори А, Н, F, E, Q₂, G, N;
- інтелектуальний блок – утворюють фактори У, Q₁, E, M;
- емоційний блок – утворюють фактори С, I, O, Q₄, Q₃, F, G, L;

– самооцінка – утворює фактор MD – показник розвитку самосвідомості в структурі особистості.

Інтерпретація подається згруповано за виділеними вище 4 блоками. Орієнтуючись на результати аналізу, в якому враховується співвідношення між оцінками за факторами, можна побудувати індивідуальний графік особистості, який часто має назву “профіль особистості”. Інструкція, текст 16 PF опитувальника (форма C) та ключі наведені у монографії [122].

Методи математичної статистики. Результати емпіричного етапу дослідження були оброблені за допомогою методів математичної статистики, які дозволили виявити взаємозв'язки між отриманими показниками та підвищити обґрунтованість висновків у дослідженні соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців НГУ.

З метою виявлення достовірно значущих розбіжностей між досліджуваними групами (ефективних та неефективних військовослужбовців) було застосовано t-критерій Стьюдента, розроблений Вільямом Госсетом для оцінювання якості пива в компанії “Гіннес”. У зв'язку із зобов'язаннями перед компанією щодо нерозголошення комерційної таємниці стаття В. Госсета вийшла в 1908 році в журналі “Біометрика” під псевдонімом “Student” (Студент). T-критерій Стьюдента – загальна назва для класу методів статистичної перевірки гіпотез (статистичних критеріїв), заснованих на розподілі Стьюдента. Найбільш часті випадки застосування t-критерію пов'язані з перевіркою рівності середніх значень у двох вибірках.

T-статистика будується зазвичай за загальним принципом: у чисельнику випадкова величина з нульовим математичним сподіванням (при виконанні нульової гіпотези), а в знаменнику – вибіркоче стандартне відхилення цієї випадкової величини, що отримується як квадратний корінь з незмішаної оцінки дисперсії.

Для застосування даного критерію необхідно, щоб вихідні дані мали нормальний розподіл. У разі застосування двовибіркового критерію для незалежних вибірок також необхідне дотримання умови рівності дисперсій. Існують альтернативи t-критерію Стьюдента для ситуації з нерівними дисперсіями.

Вимога нормальності розподілу даних є необхідною для точного t-тесту. Однак навіть при інших розподілах даних можливе використання t-статистики. У багатьох випадках ця статистика асимптотично має стандартний нормальний розподіл $N(0,1)$, тому можна використовувати його квантілі. Часто у цьому випадку використовують квантілі не стандартного нормального розподілу, а відповідного розподілу Стьюдента, як в точному t-тесті. Асимптотично вони еквівалентні, проте, на малих вибірках достовірні інтервали розподілу Стьюдента ширші і надійніші [139].

За допомогою t-критерію Стьюдента здійснювалося порівняння даних, отриманих за психодіагностичними методиками (входять до автоматизованого психодіагностичного субкомплексу “Профвідбір”), які використовувалися для

емпіричного визначення аспектів ефективного виконання СБД у трьох досліджуваних групах жінок-військовослужбовців підрозділів НГУ:

- з високим рівнем професійної ефективності (курсанти-дівчата та військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом);
- з середнім рівнем професійної ефективності (курсанти-дівчата та військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом);
- з низьким рівнем професійної ефективності (курсанти-дівчата та військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом).

Як контрольні групи використано дані проходження тих самих методик військовослужбовцями чоловічої статі (курсанти-юнаки та військовослужбовці військової служби за контрактом).

Статистична обробка отриманих даних була проведена за допомогою комп'ютерної програми Microsoft Office Excel 2007. Методи добирались таким чином, щоб охопити усі сфери особистості.

Метод експертної оцінки. Оскільки у рамках даної науково-дослідної роботи розглядалося питання ефективності СБД військовослужбовців-жінок, для визначення оцінки ефективності виконання СБЗ цією категорією військовослужбовців нами використано один з варіантів експертного опитувальника, що запропонував І. І. Приходько у монографії [133].

На підставі аналізу наукової літератури [137, 138, 146–151], вивчення керівних документів, нормативних актів (наказів, статутів, інструкцій, розпоряджень), сучасних психологічних досліджень діяльності в екстремальних умовах [140–145], бесід з експертами були визначені значущі параметри СБД, які можуть впливати на ефективність виконання СБЗ військовослужбовцями-жінками.

У складанні бланка експертного оцінювання враховувались продуктивність діяльності військовослужбовців-жінок, їх здатність до ефективного самомотивування, дисциплінованість при виконанні СБЗ, адаптаційний потенціал, професійні можливості. Експертні оцінки дозволили визначити особливості виконання СБЗ жінками та труднощі, з якими вони стикаються під час проходження військової служби в НГУ.

Даний метод застосовано із залученням експертів, якими були командири підрозділів, де проходять військову службу жінки (начальники курсів, курсові офіцери, командири взводів, командири рот, заступники командирів по роботі з особовим складом), та психологи військових частин НГУ.

Експертам було запропоновано оцінити аспекти ефективності виконання СБЗ військовослужбовцями-жінками за допомогою розробленої нами “Анкети оцінювання ефективності виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками НГУ” [134].

Принцип оцінювання такий: 5 балів – максимально можливий рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності; 0 балів – низький рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності.

Надалі за отриманими результатами експертного оцінювання, середнього бала успішності навчання (для курсантів), даних щорічної атестації військовослужбовців (для військовослужбовців військової служби за контрактом) кожен категорію досліджуваних було поділено на три групи: з високим, середнім та низьким рівнем професійної ефективності.

Наступний етап нашого дослідження спрямовано на визначення психологічних особливостей жінок-військовослужбовців, які впливають на ефективність виконання СБД (за допомогою зазначених раніше психодіагностичних методик).

Групи респондентів, які брали участь у дослідженні соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців НГУ. Емпіричний етап дослідження був організований за двома напрямками: визначення професійно-важливих аспектів ефективності виконання СБЗ військовослужбовцями-жінками підрозділів НГУ та вивчення мотивів, які мають вплив на жінок щодо вибору професії військовослужбовця. Поєднання результатів дозволяє здійснювати адекватний професійний відбір та професійну психологічну підготовку жінок-військовослужбовців.

Під час організації дослідження бралася до уваги можливість використання того або іншого методу в груповому обстеженні військовослужбовців-жінок НГУ. Проведення дослідження відповідало правилам проходження психологічної діагностики: час дослідження був обмеженим у зв'язку з жорстко регламентованим графіком роботи військовослужбовців-жінок, що не дозволяло на тривалий час відривати їх від виконання основних службових завдань; результати дослідження повинні бути найбільш конкретними, максимально точними й містити необхідну для дослідження інформацію.

Оскільки вибірка військовослужбовців підрозділів НГУ є неоднорідною, то було створено дві групи досліджуваних жінок: курсанти-дівчата (майбутні офіцери зв'язку та офіцери по роботі з особовим складом підрозділів НГУ) та жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом. Ці групи різняться як за рівнем професійної психологічної підготовки, так і за рівнем складності їх службових завдань. На час проведення дослідження категорії жінок-офіцерів майже не було у підрозділах, на базі яких проводилося дослідження.

Вибірку досліджуваних складала:

- курсанти-дівчата командно-штабного та гуманітарного факультетів НА НГУ, загальна кількість 74 особи;
- жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом військових частин НГУ з різних ОТО (територіальних об'єднань) у кількості 403 осіб;
- військовослужбовці з категорії офіцерів (командири підрозділів, в яких проходять військову службу жінки, заступники командирів підрозділів по роботі з особовим складом), які виступили у ролі експертів, загальна кількість 41 особа;
- курсанти командно-штабного та гуманітарного факультетів НАНГУ (як контрольні групи для дівчат), загальна кількість 53 особи;

- військовослужбовці військової служби за контрактом різних військових частин НГУ чоловічої статі (як контрольні групи для жінок) у кількості 408 осіб;
- чоловіки з різних категорій військовослужбовців (офіцери магістратури та курсанти філологічного факультету НА НГУ), які брали участь в анкетуванні, загальна кількість 46 осіб.

Отже, загальна кількість військовослужбовців різних категорій, які взяли участь у науковому дослідженні з вивчення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців підрозділів НГУ, склала 1025 осіб. Вивчалися: СБД військовослужбовців-жінок у різних підрозділах НГУ; соціально-психологічні особливості жінок-військовослужбовців, які мають вплив на ефективність виконання СБД; сучасні підходи до їх професійної підготовки.

У результаті комплексного використання викладених методів емпіричного дослідження було скоректовано вимоги до професійного відбору на військову службу в НГУ жінок та визначені психологічні особливості жінок-військовослужбовців, які негативно впливають на ефективність СБД (більш детальна інформація подана у підрозділі 2.2).

2.2 Вивчення психологічних особливостей жінок-військовослужбовців, які визначають ефективність їх діяльності

2.2.1 Оцінювання якості виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками підрозділів Національної гвардії України

Для визначення рівня професійної ефективності військовослужбовців-жінок використовувалася “Анкета ефективності виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками НГУ” (розроблена співробітниками науково-дослідного центру НА НГУ), бланк якої заповнювали командири підрозділів, до складу яких входять жінки-військовослужбовці. Оцінювання проводилося таким чином: 5 балів надавалося військовослужбовцю-жінці за максимально високий рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності; 0 балів – низький рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності. Бали 4, 3, 2, 1 виставляли відповідно до рівня ефективності підлеглої в оцінюваному аспекті.

Анкета ефективності виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками НГУ містила такі показники:

- продуктивність діяльності (повнота виконуваного обсягу службових обов’язків, якість діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам), здатність виконувати СБЗ у визначених часових межах, вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший, вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички у виконанні СБЗ, вміння бачити позитивний результат саме

від командної роботи, усвідомлення особистого внеску у виконання СБЗ свого підрозділу, здатність визначати позитивні та негативні аспекти власної службово-бойової діяльності, здатність до розподілу СБЗ залежно від складності);

– здатність до ефективного самомотивування (розуміння і усвідомлення державної важливості СБЗ, свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку, моральних норм поведінки, фінансової незалежності, подолання труднощів, отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї, реалізації патріотичного обов'язку, успіху в професійній діяльності, відчуття задоволення від виконання поставлених завдань);

– дисциплінованість під час виконання СБЗ (здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах, вміння мобілізуватися в складній обстановці, здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів, брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях, вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності, здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх, прагнення до чіткого та безперечного виконання плану СБЗ, здатність до виконання СБЗ в умовах обмеженого часу, виконання, за необхідності, функцій командира підрозділу);

– адаптаційний потенціал (швидкість пристосування до “незручних” умов виконання СБЗ, здатність до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов виконання СБД, здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, здатність до толерантної взаємодії з колегами в екстремальних ситуаціях, здатність до раціонального виконання складних СБЗ та отримання емоціонального задоволення від результату, здатність будувати процес спілкування, вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, здатність адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні, здатність мотивувати та управляти особовим складом, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам);

– професійні можливості (здатність виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій, розуміння завдань СБД, обов'язків військовослужбовця, їх значущості; глибокі знання алгоритмів професійних дій, прийомів, засобів і способів досягнення мети; наявність професійних умінь та навичок дій для виконання СБЗ;

– здібність до аналізу оперативної ситуації; прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки; здатність, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей; прагнення до самовдосконалення професійних навичок (додаткові курси іноземних мов, вивчення комп'ютерних програм, спорт тощо); здатність до тривалих напружень та навантажень.

Анкета ефективності виконання службово-бойових завдань
військовослужбовцями-жінками НГУ

Інструкція для експертів. Оцініть ефективність виконання службово-бойової діяльності Вашої підлеглої _____.

Виходьте з такого принципу оцінювання: 5 балів – максимально можливий рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності; 0 балів – низький рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності; бали 4, 3, 2, 1 виставляйте відповідно до рівня ефективності підлеглої в оцінюваному аспекті.

Бланк експертного оцінювання

№ пор.	Показники службово-бойової діяльності	Оцінка
Продуктивність діяльності		
1.	Повнота виконуваного обсягу службових обов'язків.	
2.	Якість діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам).	
3.	Здатність виконувати службово-бойові завдання у визначених часових межах.	
4.	Вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший.	
5.	Вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички при виконанні службово-бойових завдань.	
6.	Вміння бачити позитивний результат саме від командної роботи.	
7.	Усвідомлення особистого внеску у виконання службово-бойових завдань свого підрозділу.	
8.	Здатність визначати позитивні та негативні аспекти власної службово-бойової діяльності.	
9.	Здатність до розподілу СБЗ залежно від його складності.	
Здатність до ефективного самомотивування		
10.	Розуміння і усвідомлення державної важливості службово-бойових завдань.	
11.	Свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку.	
12.	Прагнення до моральних норм поведінки.	
13.	Прагнення до фінансової незалежності.	
14.	Прагнення до подолання труднощів.	
15.	Отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї.	
16.	Прагнення до реалізації патріотичного обов'язку перед Батьківщиною.	
17.	Прагнення добитися успіху в професійній діяльності, показати себе з кращого боку при виконанні обов'язків.	
18.	Прагнення до відчуття задоволення при виконанні поставлених завдань.	
Дисциплінованість при виконанні службово-бойових завдань		
19.	Здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах.	
20.	Вміння мобілізуватися в складній обстановці, зосередити сили на виконанні службово-бойового завдання.	
21.	Здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів.	
22.	Здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях.	
23.	Вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності.	
24.	Здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх.	
25.	Прагнення до чіткого та безперечного виконання плану службово-бойового завдання.	

Кінець бланка

№ пор.	Показники службово-бойової діяльності	Оцінка
26.	Здатність виконувати службово-бойове завдання в умовах обмеженого часу.	
27.	Здатність, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу, (здатність до командування особового складу).	
Адаптаційний потенціал (здатність залучати зовнішні ресурси)		
28.	Швидкість пристосування до “незручних” умов виконання службово-бойового завдання.	
29.	Здатність до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов службово-бойової діяльності.	
30.	Здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, емоційних зривів.	
31.	Здатність до толерантної взаємодії з колегами в екстремальних ситуаціях (уміння визначати вірний тон у спілкуванні та віддавати накази підлеглим).	
32.	Здатність до раціонального виконання складних службово-бойових завдань та отримання емоціонального задоволення від результату.	
33.	Здатність будувати процес спілкування, участь у суспільному житті підрозділу.	
34.	Вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших.	
35.	Здатність адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні.	
36.	Здатність мотивувати особовий склад та керувати ним, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам.	
Професійні можливості		
37.	Здатність виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій.	
38.	Розуміння завдань службово-бойової діяльності, обов’язків військовослужбовця, їх значущості.	
39.	Глибокі знання алгоритмів професійних дій, прийомів, засобів і способів досягнення мети.	
40.	Наявність професійних умінь та навичок дій для виконання службово-бойових завдань.	
41.	Здібність до аналізу оперативної ситуації.	
42.	Прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки.	
43.	Здатність, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей.	
44.	Прагнення до самовдосконалення професійних навичок (додаткові курси іноземних мов, вивчення комп’ютерних програм, спорт тощо).	
45.	Здатність до тривалих напружень та навантажень	
Ефективність службово-бойової діяльності у цілому		

Оцінювання якості виконання службово-бойових завдань курсантами-дівчатами НА НГУ.

З цією метою експерти (якими були командири підрозділів, навчальних груп та їхні заступники, офіцери по роботі з особовим складом) виставили бали за 5-бальною шкалою за кожним аспектом СБД відповідно до ефективності виконання, де “5” – максимально можливий рівень оцінюваного аспекту, а “0” – його низький рівень.

Показники оцінювання якості виконання службово-бойових завдань курсантами-дівчатами відображено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Показники оцінки якості виконання службово-бойових завдань курсантами-дівчатами (в умовних балах)

Показники службово-бойової діяльності	Середнє значення
Продуктивність діяльності	
Повнота виконуваного обсягу службових обов'язків.	3,77±0,67
Якість діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам).	3,90±0,66
Здатність виконувати службово-бойові завдання у визначених часових межах.	3,80±0,77
Вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший.	3,91±0,76
Вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички під час виконання службово-бойових завдань.	3,83±0,76
Вміння бачити позитивний результат саме від командної роботи.	3,85±0,70
Усвідомлення особистого внеску під час виконання службово-бойових завдань свого підрозділу.	3,86±0,73
Здатність визначати позитивні та негативні аспекти власної службово-бойової діяльності.	3,96±0,72
Здатність до розподілу службово-бойових завдань залежно від їх складності.	3,84±0,74
Здатність до ефективного самомотивування	
Розуміння і усвідомлення державної важливості службово-бойових завдань.	3,72±0,68
Свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку.	3,89±0,75
Прагнення до моральних норм поведінки.	3,91±0,74
Прагнення до фінансової незалежності.	3,98±0,70
Прагнення до подолання труднощів.	3,95±0,75
Отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї.	3,95±0,77
Прагнення до реалізації патріотичного обов'язку перед Батьківщиною.	3,92±0,75
Прагнення добитися успіху в професійній діяльності, показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків.	3,89±0,74
Прагнення до відчуття задоволення під час виконання поставлених завдань.	3,87±0,72
Дисциплінованість під час виконання службово-бойових завдань	
Здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах.	3,73±0,75
Вміння мобілізуватися в складній обстановці, зосередити сили на виконанні службово-бойового завдання.	3,76±0,71
Здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів.	3,75±0,76
Здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях.	3,78±0,70
Вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності.	3,82±0,69
Здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх.	3,89±0,78
Прагнення до чіткого та безперечного виконання плану службово-бойового завдання.	3,85±0,72
Здатність виконувати службово-бойове завдання в умовах обмеженого часу.	3,82±0,73
Здатність, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу, (здатність до командування особового складу).	3,84±0,75

Кінець таблиці 2.3

Показники службово-бойової діяльності	Середнє значення
Адаптаційний потенціал (здатність залучати зовнішні ресурси)	
Швидкість пристосування до “незручних” умов виконання службово-бойового завдання.	3,74±0,64
Здатність до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов службово-бойової діяльності.	3,81±0,68
Здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, емоційних зривів.	3,80±0,68
Здатність до толерантної взаємодії з колегами (чоловіками та жінками) в екстремальних ситуаціях (вміння встановлювати вірний тон при спілкуванні та віддавати накази підлеглим).	3,91±0,67
Здатність до раціонального виконання складних службово-бойових завдань та отримання емоціонального задоволення від результату.	3,80±0,68
Здатність будувати процес спілкування, участь у суспільному житті.	3,78±0,65
Вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших.	3,89±0,70
Здатність адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні.	3,84±0,72
Здатність мотивувати особовий склад та керувати ним, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам.	3,85±0,72
Професійні можливості	
Здатність виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій.	3,74±0,70
Розуміння завдань службово-бойової діяльності, обов’язків військовослужбовця, їх значущості.	3,85±0,70
Глибокі знання алгоритмів професійних дій, прийомів, засобів і способів досягнення мети.	3,86±0,71
Наявність професійних умінь та навичок дій для виконання службово-бойових завдань.	3,82±0,73
Здібність до аналізу оперативної ситуації.	3,70±0,70
Прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки.	3,81±0,66
Здатність, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей.	3,81±0,64
Прагнення до самовдосконалення професійних навичок.	3,82±0,69
Здатність до тривалих напружених навантажень.	3,80±0,65
Ефективність службово-бойової діяльності у цілому	172,59±25,16

За оцінками командирів підрозділів якість виконання СБЗ курсантами-дівчатами досягається за рахунок відповідних загальних якостей позитивного ставлення до навчання (основний вид діяльності курсантів) та до несення військової служби: старанності, наполегливості, моральності, комунікабельності, амбіційності, осмисленого ставлення до виконуваної роботи.

Наведемо більш детальний перелік показників СБД дівчат-курсантів НАНГУ методом ранжування. Найвищими балами відмічені:

- прагнення до фінансової незалежності (3,98 ± 0,70);
- здатність визначати позитивні та негативні аспекти власної службово-бойової діяльності (3,96 ± 0,72);
- прагнення до подолання труднощів (3,95±0,75);

- отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї (3,95±0,77);
- прагнення до реалізації патріотичного обов'язку перед Батьківщиною (3,92±0,75);
- вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший (3,91±0,76);
- прагнення до моральних норм поведінки (3,91±0,74);
- здатність до толерантної взаємодії з колегами в екстремальних ситуаціях (вміння встановлювати вірний тон при спілкуванні та віддавати накази підлеглим) (3,91±0,67);
- якість діяльності: ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам (3,90±0,66);
- свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку (3,89±0,75);
- прагнення добитися успіху в професійної діяльності, показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків (3,89±0,74);
- здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх (3,89±0,78);
- вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших (3,89±0,70);
- прагнення до відчуття задоволення під час виконання поставлених завдань (3,87±0,72);
- усвідомлення особистого внеску під час виконання службово-бойових завдань свого підрозділу (3,86±0,73);
- глибокі знання алгоритмів професійних дій, прийомів, засобів і способів досягнення мети (3,86±0,71);
- вміння бачити позитивний результат саме від командної роботи (3,85±0,70);
- прагнення до чіткого та безперечного виконання плану службово-бойового завдання (3,85±0,72);
- здатність мотивувати особовий склад та керувати ним, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам (3,85±0,72);
- розуміння завдань службово-бойової діяльності, обов'язків військовослужбовця, їх значущості (3,85±0,70);
- здатність до розподілу службово-бойових завдань залежно від їх складності (3,84±0,74);
- здатність, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу, здатність до командоутворення особового складу (3,84±0,75);
- здатність адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні (3,84±0,72);
- вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички під час виконання службово-бойових завдань (3,83±0,76);
- вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності (3,82±0,69);

- здатність виконувати службово-бойове завдання в умовах обмеженого часу (3,82±0,73);
 - наявність професійних умінь та навичок виконання службово-бойових завдань (3,82±0,73);
 - прагнення до самовдосконалення професійних навичок (додаткові курси іноземних мов, вивчення комп'ютерних програм, спорт тощо) (3,82±0,69);
 - здатність до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов службово-бойової діяльності (3,81±0,68);
 - прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки (3,81±0,66);
 - здатність, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей (3,81±0,64);
 - здатність виконувати службово-бойові завдання у визначених часових межах (3,80±0,77);
 - здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, емоційних зривів (3,80±0,68);
 - здатність до раціонального виконання складних службово-бойових завдань та отримання емоціонального задоволення від результату (3,80±0,68);
 - здатність до тривалих напружених навантажень (3,80±0,65).
- Найнижчі оцінки безпосередні командири підрозділів, до складу яких входять дівчата-курсанти, надають тим професійним якостям, що визначають швидкість пристосування до “незручних” умов виконання СБЗ, вміння мобілізуватися в складній обстановці та зосередити сили на його виконанні, витримування психологічного навантаження, здатність до аналізу оперативної ситуації:
- здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях (3,78±0,70);
 - здатність будувати процес спілкування, участь у суспільному житті підрозділу (3,78±0,65);
 - повнота виконання службових обов’язків (3,77±0,67);
 - вміння мобілізуватися в складній обстановці, зосередити сили на виконанні службово-бойового завдання (3,76±0,71);
 - здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів (3,75±0,76);
 - швидкість пристосування до “незручних” умов виконання службово-бойового завдання (3,74±0,64);
 - здатність виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій (3,74±0,70);
 - здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах (3,73±0,75);
 - розуміння і усвідомлення державної важливості службово-бойових завдань (3,72±0,68);
 - здібність до аналізу оперативної ситуації (3,70±0,70).

Звернемо увагу на те, що показники ефективності СБД у дівчат-курсантів достатньо високі (від $3,98 \pm 0,70$ до $3,70 \pm 0,70$), це дає можливість стверджувати, що практично всі вибрані під час аналізу друкованих джерел та досліджені характеристики СБД військовослужбовців НГУ певною мірою стосуються всіх аспектів їхньої діяльності.

Таким чином, керівники віддають перевагу позитивному ставленню дівчат до прагнення фінансової незалежності, визначенню позитивних та негативних аспектів власної СБД, подоланню труднощів, отриманню соціальних пільг для себе та своєї сім'ї, реалізації патріотичного обов'язку, вмінню бачити декілька варіантів виконання поставлених завдань тощо, проте, мають певні сумніви щодо їх суто професійних військових знань, навичок, які обмежують здатність до самоорганізації професійної діяльності, до аналізу оперативної ситуації та ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах.

За даними експертного оцінювання, середніми показниками успішності навчання (за результатами останньої сесії) та за допомогою методів математичної статистики дівчата-курсанти були поділені на три групи: з високим, середнім та низьким рівнями ефективності СБД.

До групи з високим рівнем ефективності СБД увійшли дівчата-курсанти з загальними показниками $\geq 4,32$ бала.

До групи з низьким рівнем ефективності СБД увійшли дівчата-курсанти з загальними показниками $< 3,82$ бала.

Відповідно до групи зі середнім рівнем ефективності СБД увійшли дівчата-курсанти з показниками $\geq 3,82$ бала, але $< 4,32$ бала.

Для поглиблення необхідної дослідної інформації щодо психологічних особливостей військовослужбовців-жінок з різним рівнем ефективності СБД як контрольні групи були використані подібні дані курсантів-юнаків (тих самих груп, де навчаються дівчата-курсанти).

Оцінювання якості виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками військової служби за контрактом військових частин НГУ.

З цією метою експерти (якими були командири рот, взводів та офіцери по роботі з особовим складом) виставили бали за 5-бальною шкалою за кожним аспектом СБД відповідно до рівня ефективності виконання, де "5" – максимально можливий рівень оцінюваного аспекту, а "0" – його низький рівень.

Показники оцінювання СБД військовослужбовців-жінок (в умовних балах) відображено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Показники оцінки якості виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями-жінками (в умовних балах)

Показники службово-бойової діяльності	Середнє значення
Продуктивність діяльності	
Повнота виконуваного обсягу службових обов'язків.	4,15±0,76
Якість діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам).	4,10±0,70
Здатність виконувати службово-бойові завдання у визначених часових межах.	3,94±0,75
Вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший.	3,91±0,74
Вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички під час виконання службово-бойових завдань.	3,95±0,72
Вміння бачити позитивний результат саме від командної роботи.	3,96±0,82
Усвідомлення особистого внеску під час виконання службово-бойових завдань свого підрозділу.	4,03±0,72
Здатність визначати позитивні та негативні аспекти власної службово-бойової діяльності.	3,97±0,71
Здатність до розподілу службово-бойових завдань залежно від їх складності.	3,84±0,72
Здатність до ефективного самомотивування	
Розуміння і усвідомлення державної важливості службово-бойових завдань.	4,11±0,70
Свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку.	4,21±0,68
Прагнення до моральних норм поведінки.	4,24±0,69
Прагнення до фінансової незалежності.	4,11±0,86
Прагнення до подолання труднощів.	4,04±0,74
Отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї.	4,01±0,85
Прагнення до реалізації патріотичного обов'язку перед Батьківщиною.	4,09±0,83
Прагнення добитися успіху в професійній діяльності, показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків.	4,19±0,76
Прагнення до відчуття задоволення під час виконання поставлених завдань.	4,02±0,80
Дисциплінованість під час виконання службово-бойових завдань	
Здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах.	3,93±0,73
Уміння мобілізуватися в складній обстановці, зосередити сили на виконанні службово-бойового завдання.	3,93±1,18
Здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів.	3,98±0,72
Здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях.	3,77±0,83
Вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності.	3,96±0,70
Здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх.	3,85±0,73
Прагнення до чіткого та безперечного виконання плану службово-бойового завдання.	3,98±0,69
Здатність виконувати службово-бойове завдання в умовах обмеженого часу.	3,85±0,72
Здатність, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу, (здатність до командування особового складу).	3,48±1,07
Адаптаційний потенціал (здатність залучати зовнішні ресурси)	
Швидкість пристосування до "незручних" умов виконання службово-бойового завдання.	3,84±0,67
Здатність до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов службово-бойової діяльності.	3,81±0,68

Кінець таблиці 2.4

Показники службово-бойової діяльності	Середнє значення
Здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, емоційних зривів.	3,83±0,77
Здатність до толерантної взаємодії з колегами (військовослужбовцями-чоловіками та військовослужбовцями-жінками) в екстремальних ситуаціях (вміння встановлювати вірний тон при спілкуванні та віддавати накази підлеглим).	4,09±0,76
Здатність до раціонального виконання складних службово-бойових завдань та отримання емоціонального задоволення від результату.	3,95±0,72
Здатність будувати процес спілкування, участь у суспільному житті підрозділу.	4,03±0,81
Вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших.	4,05±0,71
Здатність адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні.	3,87±0,77
Здатність мотивувати особовий склад, керувати, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам.	3,73±0,90
Професійні можливості	
Здатність виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій.	3,89±0,70
Розуміння завдань службово-бойової діяльності, обов'язків військовослужбовця, їх значущості.	4,05±0,67
Глибокі знання алгоритмів професійних дій, прийомів, засобів і способів досягнення мети.	3,85±0,70
Наявність професійних умінь та навичок виконання службово-бойових завдань.	3,99±1,65
Здібність до аналізу оперативної ситуації.	3,78±0,71
Прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки.	3,99±0,76
Здатність, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей.	3,84±0,76
Прагнення до самовдосконалення професійних навичок (додаткові курси іноземних мов, вивчення комп'ютерних програм, спорт тощо).	3,92±0,80
Здатність до тривалих напружених навантажень.	3,80±0,81
Ефективність службово-бойової діяльності у цілому	177,87±22,67

Виходячи з даних таблиці 2.4, безпосередні командири підрозділів, у яких проходять службу військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом, доволі високо оцінюють ставлення жінок до СБД (середній показник 177,87±22,67 бала).

За допомогою методів математичної статистики були визначені середні значення кожного показника СБД військовослужбовців-жінок, надані безпосередніми командирами підрозділів.

Наведемо детальний ранжований перелік показників СБД військовослужбовців-жінок підрозділів НГУ, наданих експертами:

- прагнення до моральних норм поведінки (4,24±0,69);
- свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку (4,21±0,68);

- прагнення добитися успіху в професійній діяльності, показати себе з кращого боку під час виконання обов'язків (4,19±0,76);
- повнота виконуваного обсягу службових обов'язків (4,15±0,76);
- прагнення до фінансової незалежності (4,11±0,86);
- розуміння і усвідомлення державної важливості службово-бойових завдань (4,11±0,70);
- якість діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам) (4,10±0,70);
- прагнення до реалізації патріотичного обов'язку перед Батьківщиною (4,09±0,83);
- здатність до толерантної взаємодії з колегами (військовослужбовцями-чоловіками та військовослужбовцями-жінками) в екстремальних ситуаціях (вміння встановлювати вірний тон при спілкуванні та віддавати накази підлеглим) (4,09±0,76);
- розуміння завдань службово-бойової діяльності, обов'язків військовослужбовця, їх значущості (4,05±0,67);
- вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших (4,05±0,71);
- прагнення до подолання труднощів (4,04±0,74);
- здатність будувати процес спілкування, участь у суспільному житті підрозділу (4,03±0,81);
- усвідомлення особистого внеску під час виконання службово-бойових завдань свого підрозділу (4,03±0,72);
- прагнення до відчуття задоволення під час виконання поставлених завдань (4,02±0,80);
- отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї (4,01±0,85);
- прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки (3,99±0,76);
- наявність професійних умінь та навичок виконання службово-бойових завдань (3,99±1,65);
- здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів (3,98±0,72);
- прагнення до чіткого та безперечного виконання плану службово-бойового завдання (3,98±0,69);
- здатність визначати позитивні та негативні аспекти власної службово-бойової діяльності (3,97±0,71);
- вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності (3,96±0,70);
- вміння бачити позитивний результат саме від командної роботи (3,96±0,82);
- вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички під час виконання службово-бойових завдань (3,95±0,72);

- здатність до раціонального виконання складних службово-бойових завдань та отримання емоціонального задоволення від результату (3,95±0,72);
 - здатність виконувати службово-бойові завдання у визначених часових межах (3,94±0,75);
 - вміння мобілізуватися в складній обстановці, зосередити сили на виконанні службово-бойового завдання (3,93±1,18);
 - здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах (3,93±0,73);
 - прагнення до самовдосконалення професійних навичок (додаткові курси іноземних мов, вивчення комп'ютерних програм, спорт тощо) (3,92±0,80);
 - вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший (3,91±0,74).
- За оцінками керівників, жінкам-військовослужбовцям військової служби за контрактом трудніше справлятися з такими аспектами СБД:
- здатністю виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій (3,89±0,70);
 - здатністю адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні (3,87±0,77);
 - здатністю виконувати службово-бойове завдання в умовах обмеженого часу (3,85±0,72);
 - здібністю протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх (3,85±0,73);
 - швидкістю пристосування до “незручних” умов виконання службово-бойового завдання (3,84±0,67);
 - здатністю, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей (3,84±0,76);
 - здатністю до розподілу службово-бойових завдань залежно від їх складності (3,84±0,72);
 - здатністю контролювати свої емоції, стійкістю до психічного навантаження, емоційних зривів (3,83±0,77);
 - здатністю до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов виконання службово-бойової діяльності (3,81±0,68);
 - здатністю до тривалих напружених навантажень (3,80±0,81);
 - здібністю до аналізу оперативної ситуації (3,78±0,71);
 - здатністю брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях (3,77±0,83);
 - здатністю мотивувати особовий склад, керувати ним, запобігати нестатутним взаєминам (3,73±0,90);
 - здатністю, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу (здатність до командоутворення особового складу) (3,48±1,07).

Отже, безпосередніми командирами підрозділів, в яких проходять службу військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом, найкраще оцінені

аспекти ефективного самомотивування у жінок-військовослужбовців (прагнення до моральних норм поведінки, до добросовісного виконання службового обов'язку, до успіху в професійній діяльності, подолання труднощів, прагнення до фінансової незалежності, реалізації патріотичного обов'язку, розуміння і усвідомлення державної важливості виконання СБЗ).

На високий рівень розвитку аспектів продуктивної діяльності у військовослужбовців-жінок вказують показники якості діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам) та усвідомлення особистого внеску у виконання СБЗ свого підрозділу.

Позитивно відмітили безпосередні керівники жінок-військовослужбовців їх адаптаційний потенціал (здатність до толерантної взаємодії з колегами, комунікабельність, вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших).

Проте експерти виказують сумніви щодо професійних можливостей цієї категорії військовослужбовців (здатності військовослужбовців-жінок до тривалих напружених навантажень, здібності до аналізу оперативної ситуації, здатності брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях, здатності мотивувати особовий склад, керувати ним, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам та, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу).

Таким чином, за даними експертного оцінювання керівниками та за допомогою методів математичної статистики військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом, як і дівчата-курсанти, були поділені на 3 групи з різними рівнями ефективності СБД:

- з високим рівнем ефективності (загальні показники $\geq 200,54$ бала);
- з низьким рівнем ефективності (загальні показники $\leq 155,19$ бала);
- з середнім рівнем ефективності (загальні показники $> 155,19$ бала, але $< 200,54$ бала).

Для вивчення психологічних особливостей військовослужбовців-жінок було проведено статистичне порівняння індивідуальних психологічних особливостей груп з високою та низькою ефективністю СБД за визначеними методиками психодіагностичного субкомплексу “Профвідбір” (“Прогресивні матриці Равена”, “Самоцінка структури темпераменту”, “Визначення типу акцентуації рис характеру та темпераменту”, “Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС”, “16-факторний особистісний опитувальник”, “Опитувальник суїцидального ризику”, багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”).

Контрольними для цієї категорії військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом були подібні дані військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі.

Результати проведених обчислювань дозволили визначити значимі професійно важливі якості для військовослужбовців-жінок, завдяки яким досягається висока ефективність СБД, та визначити значущість розбіжностей

між групами військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків з різними рівнями ефективності СБД.

У наступних розділах розглянемо більш детально отримані результати дослідження за допомогою визначеного психодіагностичного інструментарію.

2.2.2 Визначення психодинамічних особливостей жінок-військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України

Останнім часом велика увага приділяється вивченню когнітивної сфери за допомогою інтелектуальних методик та тестів, які дозволяють комплексно оцінити розвиток інтелектуальних здібностей, здатність до засвоєння професійно важливих знань. Сучасні дослідження доводять, що особливості та рівень розвитку інтелекту значно впливають на ефективність професійної діяльності, на успішність адаптації особистості до умов професійної діяльності та екстремальних умов діяльності, що має велике значення для військових фахівців. Інтелектуальні особливості є тим підґрунтям, яке багато в чому визначає набуті стилі саморегуляції (наприклад, особливості прийняття рішення).

За методикою “Самооцінка структури темпераменту” Б. М. Смірнова ми визначили властивості темпераменту жінок-військовослужбовців підрозділів НГУ за різними рівнями ефективності СБД. Показники особливостей темпераменту у курсантів та військовослужбовців військової служби за контрактом підрозділів НГУ наведені в таблицях 2.5 та 2.6.

Як видно з даних таблиці 2.5, у всіх досліджуваних групах військовослужбовців-курсантів діагностовано середній рівень екстраверсії. Зауважимо, що у групі дівчат з високим рівнем ефективності показники екстраверсії вищі, ніж у групі з низьким рівнем ($16,50 \pm 4,73$ та $14,56 \pm 3,24$ відповідно), але нижчі, ніж у групі з середнім рівнем ефективності ($18,14 \pm 4,57$), значущість розбіжностей $t = 2,46$ при $p \leq 0,05$. Подібні результати й у групах курсантів юнаків ($18,32 \pm 4,03$, де $t = 1,81$ при $p \leq 0,1$). Отже, можна говорити про притаманні молоді обох статей комунікабельність, енергійність, цілеспрямованість, ініціативність, жвавість, життєрадісність з одного боку, та імпульсивність, безтурботність, інколи емоційні виплески з іншого.

Таблиця 2.5 – Показники особливостей темпераменту у військовослужбовців-курсантів (в умовних одиницях)

Шкала	Групи курсантів дівчат			Групи курсантів юнаків			Значущість розбіжностей								
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)	t _{1,1-1,2}	t _{1,1-1,3}	t _{1,2-1,3}	t _{1,1-2,2}	t _{1,1-2,3}	t _{1,1-2,1}	t _{1,2-2,2}	t _{1,3-2,3}	
Екстраверсія – інтроверсія	16,50±4,73	18,14±4,57	14,56±3,24	18,13±4,22	18,32±4,03	15,56±5,15	1,11	1,25	2,46*	0,14	1,60	1,81 ⁰	1,06	0,13	0,62
Ригідність – пластичність	7,50±3,00	8,64±3,46	8,56±4,25	9,75±4,75	8,00±4,46	9,44±5,44	1,11	0,67	0,05	1,12	0,17	0,88	1,63	0,50	0,47
Емоційна збудливість – рівноваженість	5,89±5,53	3,00±2,45	5,00±4,80	3,94±3,26	3,26±2,51	4,17±5,52	2,06*	0,43	1,19	0,68	0,15	0,63	1,27	0,34	0,40
Темп реакції	13,28±3,53	12,55±4,04	11,11±4,04	12,75±3,02	12,42±3,29	10,78±4,01	0,61	1,37	0,90	0,31	1,63	1,36	0,47	0,11	0,20
Активність	19,44±4,67	17,91±4,16	17,11±7,10	18,0±5,48	17,95±3,08	15,83±7,09	1,09	0,89	0,32	0,03	1,00	1,17	0,82	0,03	0,44
Шкала широті	6,72±6,68	5,50±4,35	5,89±5,86	8,63±5,04	9,16±4,74	8,22±5,53	0,67	0,33	0,18	0,32	0,23	0,55	0,94	2,56*	0,99

Примітки: ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05

Таблиця 2.6 – Показники особливостей темпераменту у військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних одиницях)

Шкала	Військовослужбовці-жінки			Військовослужбовці-чоловіки			Значущість розбіжностей								
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	t _{3,1-3,2}	t _{3,2-3,3}	t _{4,1-4,2}	t _{4,1-4,3}	t _{4,2-4,3}	t _{3,1-4,1}	t _{3,2-4,2}	t _{3,3-4,3}	
Екстраверсія – інтроверсія	17,14±4,28	17,32±4,61	16,52±4,84	17,23±4,63	17,72±4,40	16,32±4,39	0,11	1,02	0,26	0,30	0,74	1,18	0,72	1,16	2,64*
Ригідність – пластичність	8,10±4,08	8,88±4,25	9,53±4,03	8,75±3,78	9,78±3,91	9,00±3,98	0,88	2,52*	0,80	1,32	1,93 ₀	1,12	1,79	0,37	1,63
Емоційна збудливість – рівноваженість	4,12±4,35	4,72±4,24	4,75±3,90	3,43±4,35	3,70±3,87	3,25±3,61	0,83	2,90*	2,39*	0,97	0,83	0,05	0,41	0,26	1,00
Темп реакції	12,49±3,55	12,75±4,02	12,67±4,05	12,17±4,13	12,87±4,00	12,22±3,56	0,44	0,34	0,70	0,50	0,25	0,15	1,14	0,07	1,47
Активність	19,56±4,42	18,55±5,19	19,33±4,64	18,08±4,83	18,97±5,30	18,16±5,54	1,69 ⁰	0,93	1,41	1,54	0,27	1,16	1,21	0,10	1,22
Шкала широті	8,07±5,79	8,56±5,89	8,85±4,89	8,87±5,96	8,58±5,10	8,11±5,01	0,72	0,04	0,90	0,59	0,80	0,40	0,33	0,78	0,78

Примітки: ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01

За даними шкали “Екстраверсія–інтроверсія” у військовослужбовців військової служби за контрактом (таблиця 2.6) ситуація схожа. Військовослужбовці (обох статей) цієї категорії мають практично однакові за рівнями ефективності СБД показники. Середня екстраверсія $17,14 \pm 4,28$ та $17,23 \pm 4,63$ відповідно, причому у групах з середнім рівнем ефективності вони вищі, ніж у інших групах ($17,32 \pm 4,61$ та $17,72 \pm 4,40$ відповідно).

Згідно з даними (таблиці 2.5 та 2.6) цієї шкали можна припустити, що на військовослужбовців позитивно впливає досвід служби, який дозволяє контролювати імпульсивність та емоційні виплески, спрямовувати ентузіазм на реалізацію своїх задумів, бути більш терплячими та лояльними до чужих поглядів.

Дані шкали “Ригідність–пластичність” дозволяють казати, що групи дівчат-курсантів з високим рівнем ефективності легше і швидше пристосовуються до зовнішніх впливів, ніж групи дівчат з нижчим рівнем ефективності. Показники вказують на середню пластичність ($7,50 \pm 3,00$ та $8,56 \pm 4,25$ відповідно). Дані курсантів-юнаків за цією шкалою вказують на стереотипність реагування, виникнення істотних складностей у разі необхідності міняти звички або судження, умови життя і діяльності ($9,75 \pm 4,75$).

Дані за шкалою “Емоційна збудливість–врівноваженість” вказують на високу емоційну врівноваженість у групах курсантів (дівчат та юнаків) з середнім рівнем ефективності ($3,00 \pm 2,45$ та $3,26 \pm 2,51$ відповідно).

Показники дівчат з високим рівнем ефективності виражають середню емоційну врівноваженість: вони рівні у спілкуванні, стримані від гніву, незворушні у ситуації стресу та терпимі до труднощів ($t = 2,06$ при $p \leq 0,05$). Розбіжностей між показниками курсантів різних статей за цією шкалою методики немає.

Отримані результати за шкалою “Емоційна збудливість–врівноваженість” у військовослужбовців військової служби за контрактом значно нижче, ніж у військовослужбовців-курсантів, що характерно для більш впевнених у своїх емоційних проявах осіб, які добре адаптуються до соціального середовища. Причому жінки-військовослужбовці обох категорій хоча й поступаються чоловікам за цією позицією, але доводять свою спроможність бути стриманими, небагатослівними, врівноваженими та помірними у своїх потребах.

Показники за шкалою “Емоційна збудливість–врівноваженість” у жінок не перевищує $5,89 \pm 5,53$, значущості розбіжностей між військовослужбовцями-жінками з середнім та низьким рівнями ефективності та військовослужбовцями-чоловіками тих самих груп складають $t_{3,2-4,2} = 2,90$ та $t_{3,3-4,3} = 2,39$ при $p \leq 0,05$.

Темп реакції за даними дослідження визначається як “швидкий темп перебігу і зміни психічних процесів”, що характерно для військовослужбовців екстремального профілю діяльності. Зауважимо, що у курсантів (дівчат та юнаків з низьким рівнем ефективності) показники досягають $11,11 \pm 4,04$ та $10,78 \pm 4,01$ відповідно, а у групах з високим рівнем ефективності СБД вони дорівнюють $13,28 \pm 3,53$ та $12,75 \pm 3,02$ відповідно.

Отже, можна стверджувати, що з підвищенням рівня ефективності СБД підвищуються й показники за шкалою “Темп реакції”.

Військовослужбовці-жінки та чоловіки військової служби за контрактом усіх рівнів ефективності показують практично однаково високі результати швидкого темпу зміни психічних процесів. Найвищі бали у груп із середнім рівнем ефективності ($12,75 \pm 4,02$ та $12,87 \pm 4,00$, значимих розбіжностей між групами немає).

Отримані результати за шкалою “Активність” вказують на підвищення показників активності курсантів з високим рівнем ефективності (від $17,11 \pm 7,10$ балів у групі дівчат з низьким рівнем ефективності до $19,44 \pm 4,67$ балів у групі з високим рівнем ефективності СБД; від $15,83 \pm 7,09$ балів у групі юнаків з низьким рівнем ефективності до $18,00 \pm 5,48$ балів у групі з високим рівнем ефективності СБД). Причому ці показники у курсантів-дівчат значно вищі, ніж у курсантів-юнаків (див. таблицю 2.5). Цей факт також підтверджують результати, подані у таблиці 2.6, де активність військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом більш виражена, ніж активність їх колег чоловічої статі ($19,56 \pm 4,42$ та $18,08 \pm 4,83$ відповідно).

Отже, за отриманими даними можна припустити, що військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом активністю ($19,33 \pm 4,64$) та щирістю ($8,85 \pm 4,89$) намагаються компенсувати свою професійну недосконалість, тому, порівнюючи з військовослужбовцями-чоловіками, вони більш активні (таблиця 2.6).

Результати дослідження курсантів-дівчат вказують на те, що у них тільки формуються взаємини у військовому підрозділі, що їм важче, ніж хлопцям, виказувати свою довіру та бути щирими ($5,50 \pm 4,35$ балів у дівчат та $9,16 \pm 4,74$ балів у хлопців).

Службовий досвід та виконання спільних службових обов’язків дозволили військовослужбовцям-жінкам військової служби за контрактом бути більш відкритими та щирими до своїх колег, тому показники за “Шкалою щирості” у них набагато вищі, ніж у дівчат, та дорівнюють значенням середнього діапазону (від $8,07 \pm 5,79$ до $8,85 \pm 4,89$ бала).

2.2.3 Загальні здібності військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України

Для визначення загальних здібностей жінок-військовослужбовців використано тест “Прогресивні матриці Дж. Равена”. Дані за цим тестом вказують на коефіцієнт інтелекту військовослужбовців-жінок, котрий розглядається нами як здатність жінок до систематизації і планомірності або методичності мислення при виконанні СБД. Показники інтелекту у військовослужбовців-курсантів та військовослужбовців військової служби за контрактом наведені у таблицях 2.7, 2.8.

Таблиця 2.7 – Показники інтелекту у військовослужбовців-курсантів (в умовних балах)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей							
	групи курсантів-дівчач			групи курсантів-юнаків			т _{1,1-1,2}		т _{1,1-1,3}		т _{2,1-2,2}		т _{2,1-2,3}	
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)	т _{1,1-1,2}	т _{1,1-1,3}	т _{2,1-2,2}	т _{2,1-2,3}	т _{1,1-2,1}	т _{1,2-2,2}	т _{1,2-2,3}	т _{1,3-2,3}
IQ (віковий)	110,33±9,31	104,27±9,50	95,00±14,32	106,88±16,64	107,84±10,40	97,61±11,82	2,03*	2,92**	0,20	1,85 ⁰	2,79**	0,74	1,14	0,47

Примітки: ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

Таблиця 2.8 – Показники інтелекту у військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних балах)

Шкала	Військовослужбовці-жінки						Військовослужбовці-чоловіки						Значущість розбіжностей							
	Військовослужбовці-жінки			Військовослужбовці-чоловіки			т _{3,1-3,2}		т _{3,1-3,3}		т _{4,1-4,2}		т _{4,1-4,3}		т _{3,1-4,1}		т _{3,2-4,2}		т _{3,3-4,3}	
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	т _{3,1-3,2}	т _{3,1-3,3}	т _{4,1-4,2}	т _{4,1-4,3}	т _{3,1-4,1}	т _{3,2-4,2}	т _{3,3-4,3}	т _{3,1-4,1}	т _{3,2-4,2}	т _{3,3-4,3}	т _{3,1-4,1}	т _{3,2-4,2}	т _{3,3-4,3}	
IQ (віковий)	114,49±10,92	109,37±16,44	108,96±13,03	105,57±13,15	102,96±11,25	100,51±14,83	3,39**	2,01 ⁰	1,35	2,13 ⁰	1,44	3,88**	5,67**	3,37**	3,37**	3,37**	1,44	3,88**	5,67**	3,37**

Примітки: ⁰p≤0,1; **p≤0,01

Результати проведеного дослідження показали, що у всіх групах жінок-військовослужбовців з підвищенням рівня професійної ефективності підвищуються й показники розумового розвитку (від середніх значень до високих). Так, дівчата-курсанти групи з низьким рівнем ефективності мають інтелект нижче середнього ($95,00 \pm 14,32$), група жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом має нормальний середній інтелект ($109,37 \pm 16,44$), тоді як групи дівчат та жінок з високим рівнем ефективності показали високий рівень інтелекту ($110 \pm 9,31$ та $114,49 \pm 10,92$, відповідно). Вказані значущі розбіжності у групах дівчат ($2,03$ та $2,92$ при $p \leq 0,1$ та $p \leq 0,01$) і у групах жінок ($3,39$ та $2,01$ при $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,1$) з різним рівнем ефективності дозволяють стверджувати, що для опанування військовою спеціальністю жінки-військовослужбовці можуть мати інтелектуальні здібності за середні, але у подальшому вони повинні підвищувати свій рівень інтелекту до більш високого (розвивати абстрактне мислення, оперативність, кмітливість, здатність швидко навчатися). Військовослужбовцям-чоловікам різних категорій достатньо мати нормальний середній рівень інтелекту ($106,88 \pm 16,64$ та $105,57 \pm 13,15$).

Такий висновок підтверджують отримані за допомогою “16-факторного опитувальника Р. Кеттелла” дані фактора “В”, згідно з якими високий інтелект (спроможність аналізувати ситуацію та бути здатними до осмислених висновків) діагностовано у військовослужбовців-жінок з високим рівнем ефективності (у дівчат $4,44 \pm 0,92$; у жінок $4,80 \pm 1,24$) та у військовослужбовців чоловічої статі з середнім рівнем ефективності (у курсантів-юнаків $4,11 \pm 1,24$ та $3,76 \pm 1,49$ у військовослужбовців військової служби за контрактом) (див. таблицю 2.18).

2.2.4 Визначення у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України особливостей мотиваційної сфери

Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, які зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов’язків, пов’язаних з цією професією.

Професійна мотивація формується під впливом чинників навколишньої дійсності. Вона є тим засобом, який здійснює професійний розвиток особистості, її професіоналізацію. Тому визначення особливостей мотивації є важливим не лише для прогнозування швидкості й якості засвоєння професійних знань і вмінь, тривалості періоду продуктивної праці, але й для прогнозування вірогідності професійної деформації та її особливостей.

Для визначення особливостей мотивації вибору професії у військовослужбовців підрозділів НГУ використовували “Закриту анкету вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС”. Результати анкетування подані у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Показники мотивації військовослужбовців-курсантів (в умовних балах)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей									
	групи курсантів-дівчат		групи курсантів-юнаків				низький (2.3)	t _{1,1-1,2}	t _{1,1-1,3}	t _{1,2-1,3}	t _{2,1-2,2}	t _{2,1-2,3}	t _{2,2-2,3}	t _{1,1-2,1}	t _{1,2-2,2}	t _{1,3-2,3}
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)										
M1	23,11±1,91	24,32±1,39	23,33±2,00	22,81±2,95	23,42±2,34	21,33±5,84	2,24*	0,28	1,35	0,67	0,95	1,41	0,35	1,46	1,31	
M2	19,44±4,31	21,86±2,46	21,00±3,39	20,75±3,53	21,58±2,81	19,06±4,99	2,12*	1,02	0,69	0,76	1,15	1,88 ⁰	0,97	0,34	1,19	
M3	18,44±3,17	20,23±3,57	18,44±6,46	20,00±4,1	21,63±3,2	18,50±6,24	1,67	0,00	0,78	1,29	0,84	1,90 ⁰	1,23	1,33	0,02	
M4	11,83±5,40	13,23±5,08	14,00±5,45	13,13±6,42	10,95±4,29	13,72±5,27	0,83	0,98	0,37	1,16	0,29	1,75 ⁰	0,63	1,56	0,13	
M5	20,78±1,70	21,45±2,65	21,44±2,40	19,94±3,28	20,53±3,31	18,89±5,3	0,98	0,74	0,01	0,53	0,70	1,12	0,92	0,98	1,72 ⁰	
M6	18,22±3,26	19,32±3,63	18,67±3,32	17,38±4,35	18,53±3,89	15,67±5,24	1,00	0,33	0,48	0,82	1,04	1,88 ⁰	0,64	0,67	1,81 ⁰	
M7	21,22±3,12	20,82±3,16	20,78±2,22	20,25±5,09	21,68±3,4	19,22±5,39	0,41	0,43	0,04	0,96	0,57	1,65	0,66	0,84	1,06	
M8	13,17±3,29	14,55±5,70	12,56±5,46	13,56±3,08	13,16±3,5	13,94±5,64	0,96	0,31	0,91	0,36	0,25	0,51	0,36	0,95	0,62	

Примітки:

1. ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05.

2. M1 – мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії; M2 – мотиви, пов'язані з особистісним удосконаленням; M3 – самостійний вибір професії; M4 – несамотійний вибір професії; M5 – мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії; M6 – мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії; M7 – мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки; M8 – асоціальні мотиви.

Із наведених даних бачимо, що значущі розбіжності у групах курсантів-дівчат із високою та низькою ефективністю виявлені за мотивами, які пов'язані з цілями та змістом професії М1 ($t_{1.1-1.3} = 2,24$ при $p \leq 0,05$), та за мотивами, які пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням М2 ($t_{1.1-1.3} = 2,12$ при $p \leq 0,05$).

Для всіх груп курсантів-дівчат домінуючими виявляються мотиви, пов'язані:

- з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (М1);
- з особистісним удосконаленням (М2);
- із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (М5);
- з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (М7).

Середнє значення для курсантів-дівчат мають мотиви самостійного вибору професії (М3) та мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії (М6).

Незначущими для майбутніх офіцерів діагностовано мотиви несамостійного вибору професії (М4) та асоціальні мотиви (М8). До суттєвих особливостей групи курсантів-дівчат з високим рівнем ефективності СБД слід віднести значно нижчий рівень мотивації, ніж у двох інших групах практично за всіма мотивами. Наприклад, вказані високі значення за шкалами М1 і М5 ($23,11 \pm 1,91$ та $21,22 \pm 3,12$ відповідно) у вискоефективної групи дівчат виявилися найменшими, ніж в інших групах з нижчим рівнем ефективності (відповідно $24,32 \pm 1,39$ та $23,33 \pm 2,00$ за шкалою М1 та $21,45 \pm 2,65$ і $21,44 \pm 2,40$ за шкалою М5).

Можливо припустити, що для дівчат, щоб добитися високої ефективності виконання СБД, насамперед, важливо компенсувати характерологічні недоліки ($21,22 \pm 3,12$) для того, щоб довести оточуючим свою готовність до військових труднощів та серйозність намірів щодо професійного вибору.

У курсантів-юнаків високого рівня ефективності домінуючі мотиви схожі. Особисто значущими для юнаків також виявлені мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії М1 ($23,42 \pm 2,34$); мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки М7 ($21,68 \pm 3,4$); самостійний вибір професії М3 ($21,63 \pm 3,2$) та мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії М6 ($18,53 \pm 3,89$). До значущих також віднесені мотиви, пов'язані з особистим розвитком і професійним удосконаленням М2 та самостійний вибір професії М3. Причому за цими шкалами найбільші показники у військовослужбовців групи з середнім рівнем ефективності (М2 – $21,58 \pm 2,81$; М3 – $21,63 \pm 3,2$ відповідно).

За даними таблиці 2.9 курсанти обох категорій не ставляться до професії як до засобу задоволення особистих асоціальних потреб. У них виявлені низькі показники шкали М8 (асоціальні мотиви): у дівчат з високим рівнем ефективності $13,17 \pm 3,29$, у юнаків – $13,56 \pm 3,08$.

Незначущим для курсантів виявляється також мотив несамостійного вибору професії М4: для курсантів-дівчат низькі показники ($11,83 \pm 5,40$)

відмічаються у групі з високим рівнем ефективності, ще нижчі – у групі курсантів-юнаків з середнім рівнем ефективності ($10,95 \pm 4,29$).

Отже, за показниками особливостей мотивації у майбутніх офіцерів (курсантів-дівчат) для ефективності СБД головними є мотиви, пов'язані:

- з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії;
- зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям;
- прагненням компенсувати характерологічні недоліки.

Результати визначення домінуючих мотивів для військовослужбовців військової служби за контрактом наведені у таблиці 2.10. Так, найбільш важливими для військовослужбовців військової служби за контрактом обох статей є мотиви, пов'язані з цілями та змістом професії, де найвищий показник у жінок-військовослужбовців середнього рівня ефективності СБД ($21,61 \pm 3,95$) та групи чоловіків-військовослужбовців з низьким рівнем ефективності ($21,35 \pm 5,05$). З підвищенням рівня ефективності СБД значення цього мотиву знижується, хоча й втримується на лідерській позиції серед інших.

Дослідження показало, що пріоритетне значення для жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом мають мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії М1 ($21,61 \pm 3,95$), та мотив “самостійний вибір професії” М3 ($19,86 \pm 3,82$).

Також важливими для жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом є мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії ($18,42 \pm 3,67$), з особистим і професійним удосконаленням ($18,95 \pm 4,74$) та з прагненням компенсувати характерологічні недоліки ($18,12 \pm 4,43$).

Незначущим для жінок-військовослужбовців з високим рівнем ефективності СБД є мотив “несамостійний вибір професії” ($10,71 \pm 4,93$).

Визначено розбіжності за показниками між високоефективними та слабоефективними групами військовослужбовців-жінок на рівні $t_{2.1-2.3} = 1,71$ при $p \leq 0,1$ та між статевими групами ($t_{2.1-4.1} = 2,76$ при $p \leq 0,05$).

Практично такі ж низькі показники асоціальних мотивів ($10,71 \pm 4,32$), значущість розбіжностей між статевими групами $t_{2.1-4.1} = 2,00$ при $p \leq 0,1$.

Таким чином, отримані результати показників особливостей мотивації у жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом до підвищення ефективності СБД показують провідну роль мотивів, пов'язаних з цілями та змістом професії, мотивів самостійного вибору професії та мотивів, пов'язаних із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям. Зазначимо, що малозначимими для жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом є ті ж самі мотиви, як для дівчат:

- мотив “несамостійний вибір професії”;
- мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії;
- асоціальні мотиви.

Отже, у високоефективних військовослужбовців-жінок всіх категорій за великого різноманіття поєднань позитивних мотивів провідним може бути будь-який, що підкоряє всю мотиваційну сферу.

Таблиця 2.10 – Показники мотивації військовослужбовців військової служби за контрактом НГУ (в умовних балах)

Шкала	Військовослужбовці-жінки			Військовослужбовці-чоловіки			Значущість розбіжностей								
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	t _{3,1-3,2}	t _{3,1-3,3}	t _{3,2-3,3}	t _{4,1-4,2}	t _{4,1-4,3}	t _{4,2-4,3}	t _{3,1-4,1}	t _{3,2-4,2}	t _{3,3-4,3}
M1	20,97±3,84	21,61±3,95	20,53±4,01	20,21±5,60	21,03±5,41	21,35±5,05	1,16	0,60	1,89 ⁰	0,98	1,22	0,52	0,83	1,42	1,10
M2	18,95±4,74	18,66±4,15	18,97±4,59	17,94±4,60	18,34±5,01	18,58±4,56	0,43	0,02	0,47	0,57	0,80	0,41	1,14	0,80	0,51
M3	19,86±3,82	18,84±3,89	18,95±4,63	18,32±4,94	18,28±4,96	18,89±4,22	1,85 ⁰	1,18	0,17	0,05	0,71	1,14	1,84 ⁰	1,44	0,08
M4	10,71±4,93	11,94±4,58	12,12±3,97	13,25±4,79	11,87±4,19	12,60±4,61	1,75	1,71 ⁰	0,31	1,94*	0,79	1,33	2,76**	0,17	0,69
M5	18,42±3,67	18,17±3,59	17,50±3,79	17,32±4,71	17,64±4,60	17,91±4,29	0,49	1,35	1,24	0,46	0,75	0,51	1,37	1,46	0,62
M6	14,63±4,73	15,30±4,54	15,12±4,37	15,28±5,00	14,81±4,72	15,28±4,50	0,99	0,59	0,29	0,63	0,00	0,86	0,71	1,21	0,23
M7	18,12±4,43	17,89±4,66	17,90±4,69	17,15±4,81	17,76±4,99	18,05±5,16	0,36	0,26	0,02	0,84	1,06	0,47	1,10	0,30	0,19
M8	10,71±4,32	11,12±4,50	11,23±4,66	11,89±4,65	11,94±4,90	11,92±4,87	0,65	0,63	0,18	0,07	0,05	0,02	1,38	2,00*	0,88

Примітки:

1. ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01.

2. M1 – мотиви, пов'язані з об'єктивними соціальними заданими цілями і змістом професії; M2 – мотиви, пов'язані з особистісним удосконаленням; M3 – самостійний вибір професії; M4 – несамостійний вибір професії; M5 – мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії; M6 – мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії; M7 – мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки; M8 – асоціальні мотиви.

2.2.5 Визначення особливостей характеру, наявності акцентуації у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України

Для діагностування типу акцентуації особистості визначення особливостей акцентуацій характеру в системі професійного психологічного відбору проведено за допомогою опитувальника “Визначення типу акцентуацій рис характеру та темпераменту” К. Леонгарда та Х. Шмішека. Додаткову інформацію отримано за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність” А. Г. Маклакова.

Згідно з концепцією К. Леонгарда та Х. Шмішека індивідуальні якості поділяються на основні та додаткові, з яких основні риси особистості визначають її індивідуальність, розвиток, адаптацію, психічне здоров'я. Надмірна вираженість цих рис призводить до структурних психологічних змін, а в несприятливих соціальних умовах – й до розладу структури особистості. Особистості, які мають високий ступінь вираженості основних рис, є акцентуєваними. Отримані результати визначення типу акцентуацій характеру у військовослужбовців-жінок наведені у таблицях 2.11 та 2.12.

Як бачимо з даних таблиці 2.11, між високоуспішною і слабоуспішною групами курсантів-дівчат виявлено значущі розбіжності за шкалами “Емотивний” ($t_{1.1-1.3} = 1,76$ при $p \leq 0,1$) та “Неврівноважений” ($t_{1.1-1.3} = 1,73$ при $p \leq 0,1$) типи акцентуацій.

Зазначимо, що ці показники в обох групах дівчат вказують на яскраво виражений емотивний тип акцентуації ($16,00 \pm 5,82$ та $14,33 \pm 5,96$ відповідно). У групи з високим рівнем успішності показники за цією характеристикою вищі, ніж у двох інших групах. Можливо припустити, що дівчата саме цієї групи більш вразливі до душевних переживань та невдач, що проявляється у зовнішніх реакціях і в різних ситуаціях (підвищена сльозливість або “очі на мокрому місці”).

Найнижчі показники (майже середнє значення) за цим типом акцентуації у військовослужбовців-курсантів середнього рівня успішності ($12,95 \pm 4,93$).

За даними таблиці 2.11 були встановлені також значущі розбіжності за шкалою “Емотивний” ($t_{1.1-2.1} = 3,35$ при $p \leq 0,01$; $t_{1.2-2.2} = 2,54$ при $p \leq 0,05$; $t_{1.3-2.3} = 2,57$ при $p \leq 0,05$) між групами курсантів-дівчат та курсантів-юнаків. Показники хлопців за цією характеристикою дорівнюють середнім значенням вираженості ($9,56 \pm 5,39$ балів у групі 2.1; $9,00 \pm 5,00$ – у групі 2.2; $8,50 \pm 4,63$ – у групі 2.3) й виявляють її лише як додаткову рису особистості.

Результати за шкалою “Неврівноважений”, де також були встановлені розбіжності, вказують на відсутність вираженості цього типу акцентуації в усіх групах дівчат, незалежно від рівня ефективності. Хоча саме у високоефективній групі курсантів-дівчат показники більше зсунуті у крайні межі та мають найвищі бали ($7,00 \pm 5,54$) за цією характеристикою, ніж у слабоефективної групи респондентів ($5,33 \pm 3,91$) або у групи з середнім рівнем ефективності ($4,36 \pm 3,67$).

Таблиця 2.11 – Показники визначення типу акцентуації характеру у військовослужбовців-курсантів (в умовних одиницях)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей								
	групи курсантів-дівчат			групи курсантів-юнаків			т _{1,1-1,2}	т _{1,1-1,3}	т _{1,2-1,3}	т _{2,1-2,2}	т _{2,1-2,3}	т _{2,2-2,3}	т _{1,1-2,1}	т _{1,2-2,2}	т _{1,3-2,3}
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)									
Гіпертимний	19,00±3,99	19,64±2,01	17,67±4,36	19,88±2,66	19,26±4,16	17,33±3,79	0,62	0,77	1,30	0,53	2,28*	1,48	0,76	0,36	0,20
Застрягаючий	13,56±3,67	12,00±2,83	12,44±2,40	11,88±2,68	11,79±2,57	12,22±2,9	1,48	0,94	0,44	0,10	0,36	0,48	1,54	0,25	0,21
Емотивний	16,00±5,82	12,95±4,93	14,33±5,96	9,56±5,39	9,00±5,0	8,50±4,63	1,76 ⁰	0,69	0,61	0,32	0,61	0,32	3,35**	2,54*	2,57*
Педантичний	9,56±4,53	8,27±5,46	9,33±5,74	11,13±3,79	9,68±5,3	10,22±4,54	0,81	0,10	0,47	0,93	0,63	0,33	1,10	0,84	0,41
Тривожно-боязкий	5,67±5,13	4,36±3,9	7,67±6,56	4,31±4,51	3,32±2,98	3,83±5,62	0,89	0,80	1,41	0,76	0,28	0,35	0,82	0,97	1,50
Циклотимічний	10,17±4,62	9,14±2,85	10,67±7,37	10,31±3,79	9,95±3,32	11,50±5,75	0,83	0,19	0,61	0,30	0,72	1,00	0,10	0,83	0,30
Демонстративний	16,56±3,62	17,09±3,07	14,89±5,11	14,38±3,67	14,21±2,57	14,56±3,81	0,50	0,87	1,21	0,15	0,14	0,32	1,74 ⁰	3,27**	0,17
Неврівноважений	7,00±5,54	4,36±3,67	5,33±3,91	5,44±4,13	6,63±3,40	6,17±4,99	1,73 ⁰	0,90	0,64	0,92	0,47	0,33	0,94	2,05	0,48
Дистимічний	8,67±3,24	8,18±2,95	8,33±2,92	8,81±2,56	8,37±3,09	10,0±3,25	0,49	0,27	0,13	0,46	1,19	1,56	0,15	0,20	1,35
Екзальтований	13,33±2,57	12,55±3,16	13,33±4,00	12,00±2,19	10,74±3,78	11,67±5,24	0,87	0,00	0,53	1,23	0,25	0,62	1,63	1,65	0,92

Примітки: ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01

Таблиця 2.12 – Показники визначення типу акцентуації характеру у військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних одиницях)

Шкала	Військовослужбовці-жінки			Військовослужбовці-чоловіки			Значущість розбіжностей											
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	t _{3,1-3,2}	t _{3,1-3,3}	t _{3,2-3,3}	t _{4,1-4,2}	t _{4,1-4,3}	t _{4,2-4,3}	t _{3,1-4,1}	t _{3,2-4,2}	t _{3,3-4,3}			
<u>Гіпертичний</u>	16,68 ±4,40	16,48±4,21	17,55±4,27	16,98±4,36	17,03±3,66	15,59±5,04	0,31	1,10	1,75 ⁰	0,08	1,75 ⁰	2,53*	0,37	1,59	2,58*			
<u>Застраючий</u>	12,20±3,03	12,18±3,09	12,37±2,82	11,92±2,29	11,67±2,72	11,35±3,15	0,05	0,30	0,45	0,71	1,27	0,88	0,55	2,01*	2,08*			
<u>Емотивний</u>	15,56±5,06	14,38±5,23	15,55±5,94	9,91±5,81	9,79±5,36	9,33±5,60	1,61	0,01	1,41	0,14	0,59	0,69	5,46**	9,95*	6,46*			
<u>Педантичний</u>	10,81±4,60	10,31±4,84	12,13±4,81	10,42±4,58	10,33±4,45	9,37±4,65	0,75	1,53	2,65**	0,12	1,32	1,73 ⁰	0,46	0,06	3,51			
<u>Тривожно-боязкий</u>	6,56±5,39	5,72±5,61	7,40±6,28	3,51±3,57	4,05±4,21	4,01±4,25	1,08	0,78	1,91 ⁰	0,97	0,76	0,08	3,57**	3,87**	3,67**			
<u>Циклотимічний</u>	9,31±2,77	9,80±3,77	10,10±4,24	9,17±3,69	9,39±3,59	8,67±3,19	1,16	1,21	0,50	0,39	0,82	1,79 ⁰	0,22	1,30	2,23*			
<u>Демонстративний</u>	14,58±3,70	14,00±3,67	14,90±3,40	13,74±3,51	13,54±3,45	12,50±4,43	1,08	0,50	1,82 ⁰	0,38	1,85 ⁰	2,04*	1,23	1,50	3,76**			
<u>Неврівноважений</u>	4,83±4,13	5,50±4,21	5,20±4,27	4,75±3,88	5,36±4,01	4,76±3,59	1,12	0,48	0,50	1,03	0,01	1,34	0,10	0,39	0,66			
<u>Дистимічний</u>	8,64±3,25	8,28±2,82	8,80±3,31	9,40±3,06	9,34±2,84	9,29±2,92	0,81	0,26	1,14	0,12	0,20	0,14	1,26	4,33**	0,94			
<u>Екзальтований</u>	11,90±3,25	11,55±3,66	12,30±3,73	10,53±3,89	10,86±3,97	9,39±4,11	0,73	0,63	1,42	0,56	1,66 ⁰	2,98**	2,01*	2,07*	4,51**			

Примітки: ⁰p ≤ 0,1; *p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01.

Звернемо увагу на те, що за даними опитувальника у групах курсантів-дівчат домінуючими виявлені яскраво виражені типи акцентуації за шкалами “Гіпертимний” та “Демонстративний”. Найвищі показники за цими характеристиками діагностовано у дівчат із середнім рівнем ефективності виконання СБД ($19,64 \pm 2,01$ та $17,09 \pm 3,07$ відповідно), що вказує на їх особливість постійно перебувати у піднесеному емоційному настрої, навіть незважаючи на відсутність для цього будь-яких приводів, та потребу бути у центрі загальної уваги, справляти враження на оточуючих.

За шкалою “Гіпертимний” результати в групі вискоефективних дівчат ($19,00 \pm 3,99$) значно вищі, ніж у групі з низьким рівнем ефективності ($17,67 \pm 4,36$), з чого можна припустити, що піднесений настрій у таких дівчат поєднується з високою активністю, жагою діяльності.

Схожі результати й за шкалою “Демонстративний”, де вискоефективні респонденти виявляють вищі показники ($16,56 \pm 3,62$), ніж дівчата з низьким рівнем ефективності ($14,89 \pm 5,11$). З даних бачимо, що з підвищенням рівня професійної ефективності у дівчат виникає й більша потреба у самовираженні, самовихвалянні (мабуть тому вони можуть прикрашати виклад подій або вони взагалі можуть бути сфантазованими).

Вищі, ніж у інших групах, й показники групи дівчат з високим рівнем ефективності за шкалами “Застрагачуючий” ($13,56 \pm 3,67$). Для них характерні висока стійкість афекту, тривалість емоційних переживань.

Практично однакові результати діагностовано у респондентів високо- та слабоефективних груп дівчат за шкалою “Екзальтований” ($13,33 \pm 2,57$ та $13,33 \pm 4,00$ відповідно), що вказує на яскраву вираженість даного типу акцентуації (їх відрізняє крайня вразливість з приводу як позитивних, так і сумних подій і фактів).

За даними таблиці 2.11 у курсантів-дівчат з високим рівнем ефективності виконання СБД діагностується більше негативних переживань, ніж у представниць інших груп, хоча зазначимо, що відсутність негативних переживань також сприяє підтриманню активності й цілеспрямованості.

Вищими, хоча й в межах середніх значень, у представниць вискоефективної групи є показники “Дистимічний” ($8,67 \pm 3,24$). Це свідчить про те, що доволі часто вони сконцентровані на похмурих, сумних сторонах життя і на негативних результатах, деякі з них мають підвищений потяг до акуратності, схильні до нерішучості та надмірної обережності “Педантичний” ($9,56 \pm 4,53$).

Отже, можемо припустити, що дівчата саме педантичністю “маскують” свою нездатність до швидких змін та прийняття відповідальності.

Зазначимо, що у курсантів обох статей за шкалами “Гіпертимний” та “Демонстративний” показники типів акцентуації належать до діапазону високих значень, а за шкалами “Тривожно-боязкий” та “Неврожений” – до діапазону низьких значень (значущість розбіжностей не діагностовано). Проте, порівнюючи з курсантами-юнаками, дівчата відрізняються підвищеною

тривожністю, занепокоєнням з приводу можливих невдач (причому приводів до такого занепокоєння може і не бути).

Таким чином, отримані результати вказують на вплив гіпертимного, демонстративного та емотивного типів акцентуацій характеру на ефективність виконання службових завдань та успішність курсантів-дівчат.

Особливості акцентуацій характеру військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом подано у таблиці 2.12.

Як бачимо, значно впливають на ефективність СБД військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом (як і на успішність курсантів-дівчат) гіпертимний, емотивний та демонстративний типи акцентуацій, де отримані високі показники визначаються як яскраво виражені акцентуації.

Даний факт вказує на особливості професійної соціалізації (військове оточення) та на прагнення військовослужбовців-жінок до соціально схвалених зразків поведінки.

Зауважимо, що серед груп жінок-військовослужбовців з різним рівнем ефективності лише за шкалою “Емотивний” у групі з високим рівнем ефективності діагностуються найвищі значення ($15,56 \pm 5,06$). Майже такі ж показники й у групі з низьким рівнем ефективності ($15,55 \pm 5,94$), проте, у групах військовослужбовців чоловічої статі діагностовано значно нижчі показники (діапазон за рівнями ефективності від $9,33 \pm 5,60$ до $9,91 \pm 5,81$). Все це може свідчити про використання військовослужбовцями-жінками емоцій для визначення змін, умов, обставин життєдіяльності.

Значущих розбіжностей за даною шкалою між групами військовослужбовців-жінок не виявлено, однак, порівнюючи з чоловічими групами, за всіма рівнями ефективності такі розбіжності встановлені ($t_{3.1-4.1} = 5,46$; $t_{3.2-4.2} = 9,95$; $t_{3.3-4.3} = 6,46$, при $p \leq 0,01$).

Також зазначимо, що найвищі показники практично за всіма шкалами опитувальника (серед груп жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом) діагностуються у групі з низьким рівнем ефективності виконання СБД. Це дозволяє припустити, що для ефективного виконання своїх обов’язків жінкам-військовослужбовцям цієї групи потрібно докладати більших зусиль у контролі гіпертимних і дистимічних станів ($17,55 \pm 4,27$ за шкалою “Гіпертимний”), стриманні емоційних проявів (“Екзальтований” $12,30 \pm 3,73$; “Демонстративний” $15,55 \pm 5,94$) та не зосереджуватися на негативних сторонах життя і власних недоліках (“Дістимічний” $8,80 \pm 3,31$).

Значущих розбіжностей за даними шкалами між групами військовослужбовців-жінок немає. Проте між військовослужбовцями різних за статтю груп за всіма рівнями ефективності встановлені значущі розбіжності за шкалами “Екзальтований” ($t_{3.1-4.1} = 2,01$; $t_{3.2-4.2} = 2,07$, при $p \leq 0,1$; $t_{3.3-4.3} = 4,51$, при $p \leq 0,01$) та “Тривожно-боязкий” ($t_{3.1-4.1} = 3,57$; $t_{3.2-4.2} = 3,87$; $t_{3.3-4.3} = 3,67$, при $p \leq 0,01$). Порівняння результатів низькоефективних різностатевих груп досліджуваних військовослужбовців також вказує на статистичну значущість за шкалами “Застрагаючий” ($t = 2,8$ при $p \leq 0,1$), “Демонстративний” ($t = 3,76$ при $p \leq 0,01$).

Показники групи військовослужбовців-жінок із середнім рівнем ефективності за шкалою “Екзальтований” ($11,55 \pm 3,66$) нижчі, ніж у групі з високим рівнем ефективності, де значення діагностуються у межах середніх, але ближче до яскраво вираженої ($11,90 \pm 3,25$). Значно виражена ця риса у груп військовослужбовців-жінок з низьким рівнем ефективності ($12,30 \pm 3,73$). Характерною особливістю такої особистості є яскрава екзальтована реакція (бурхливе захоплення від радості або навпаки найглибший відчай від сумних подій). Щодо таких показників у військовослужбовців-чоловіків (таблиця 2.12) бачимо, що вираженість цього типу акцентуації характеру у них менша, ніж у військовослужбовців-жінок, і не виходить за рамки середніх значень (діапазон за рівнями ефективності від $9,39 \pm 4,11$ до $10,86 \pm 3,89$).

Зазначимо, що за результатами дослідження показники за шкалами “Тривожно-боязкий” та “Неврівноважений” в усіх групах військовослужбовців зафіксували відсутність таких типів акцентуації характеру (таблиця 2.12). Так, у низькоефективних респондентів показники за шкалою “Тривожно-боязкий” належать до низьких ($7,40 \pm 6,28$ у жінок-військовослужбовців, $4,01 \pm 4,25$ у військовослужбовців-чоловіків), а у високоефективних груп (особливо чоловічих) – до таких, що не просто низькі, а наближаються до нуля ($6,56 \pm 5,39$ у військовослужбовців-жінок та $3,51 \pm 3,57$ у військовослужбовців-чоловіків).

За шкалою “Неврівноважений” тип акцентуації характеру найвищі показники у середноефективних групах військовослужбовців обох статей ($5,50 \pm 4,21$ у жінок, $5,36 \pm 4,01$ у чоловіків), нижчі за всіх показники у військовослужбовців військової служби за контрактом з високим рівнем ефективності ($4,83 \pm 4,13$ у жінок, $4,75 \pm 3,88$ у чоловіків). Такі показники свідчать не стільки про низьку тривожність у військовослужбовців військової служби за контрактом, скільки вказують на виражене прагнення військовослужбовців-чоловіків контролювати цю рису своєї поведінки. Тобто можна припустити, що для ефективного виконання СБЗ військовослужбовцям необхідно мати більш виражену виваженість поведінки, використовувати прогностичний потенціал та приділяти значну увагу контролю своїх емоційних станів.

Таким чином, на даному етапі дослідження отримані результати дозволяють сформулювати загальний висновок про те, що визначеними для військовослужбовців-жінок підрозділів НГУ є гіпертивний, емотивний та демонстративний типи акцентуації характеру. Даний факт вказує на особливості професійної соціалізації у військовому оточенні та на прагнення військовослужбовців-жінок до соціально схвалених зразків поведінки. Можна засвідчити, що для жінок-військовослужбовців має значення потреба бути у центрі загальної уваги, справляти враження на оточуючих; самовираження, а інколи самовихваляння поєднується з високою активністю, прагненням до діяльності. Також яскраво вираженими у жінок-військовослужбовців виявляються “застрягаючий” та “екзальтований” типи акцентуації характеру, що допускає високу стійкість афекту та тривалість емоційних переживань (як позитивних, так і сумних подій і фактів). Високоефективні жінки-

військовослужбовці відрізняються вразливістю до душевних переживань та невдач, хоча відсутність негативних переживань також сприяє підтриманню активності й цілеспрямованості.

2.2.6 Визначення вольових особливостей у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України

“Опитувальник суїцидального ризику” О. Г. Шмельова призначений для врахування афективно-вольових особливостей обстежуваних. У нашому дослідженні за його допомогою визначено можливості військовослужбовців-жінок долати життєві труднощі та перешкоди.

Результати порівняння категорій військовослужбовців за різними рівнями ефективності СБД зазначені у таблицях 2.13 та 2.14.

Як видно із наведених даних, у досліджуваних групах рівень вираженості особливостей, які призводять до підвищення суїцидального ризику, знаходиться у допустимих межах.

Особливості емоційно-вольової сфери, які впливають на формування суїцидальних установок у курсантів-дівчат, впливають і на успішність навчання: майже за всіма шкалами методики О. Г. Шмельова, крім шкал “Максималізм” та “Часова перспектива”, високоуспішні курсанти-дівчата мають дещо вищі показники, ніж дівчата з низьким рівнем ефективності.

Курсанти-дівчата з високою успішністю мають дещо вищі показники, ніж слабоуспішні, за шкалами: “Соціальний песимізм” ($50,06 \pm 20,26$ та $42,67 \pm 24,68$ відповідно), “Антисуїцидальний фактор” ($41,67 \pm 39,30$ та $27,78 \pm 26,35$ відповідно), “Афективність” ($25,06 \pm 22,95$ та $16,78 \pm 22,11$), “Демонстративність” ($18,89 \pm 18,75$ та $17,78 \pm 18,56$) і “Унікальність” ($12,22 \pm 21,84$ та $6,67 \pm 14,14$).

Звернемо увагу й на те, що у групах курсантів-дівчат з різною ефективністю СБД виявлені значущі відмінності за шкалами: “Афективність” ($t=2,13$ при $p \leq 0,05$), “Унікальність” ($t=2,16$ при $p \leq 0,05$), “Неспроможність” ($t=1,90$ при $p \leq 0,1$), “Соціальний песимізм” ($t=2,36$ при $p \leq 0,05$) та “Часова перспектива” ($t=1,75$ при $p \leq 0,1$).

Таблиця 2.13 – Показники особливостей суйцідальних установок у військовослужбовців-курсантів (в умовних балах)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей								
	групи курсантів-дівчат			групи курсантів-юнаків			t _{1,1-1,2}	t _{1,1-1,3}	t _{1,2-1,3}	t _{2,1-2,2}	t _{2,1-2,3}	t _{2,2-2,3}	t _{1,1-2,1}	t _{1,2-2,2}	t _{1,3-2,3}
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)									
Демонстраційність	18,89±18,75	10,91±10,19	17,78±18,56	21,25±18,57	13,68±9,55	17,78±22,64	1,62	0,15	1,05	1,47	0,49	0,71	0,37	0,90	0,00
Афективність	25,06±22,95	12,18±12,73	16,78±22,11	16,81±16,08	14,16±11,42	19,50±26,32	2,13*	0,91	0,59	0,55	0,36	0,79	1,22	0,52	0,28
Унікальність	12,22±21,84	0,91±4,26	6,67±14,14	12,50±19,15	5,26±13,07	14,44±26,4	2,16*	0,80	1,20	1,28	0,25	1,33	0,04	1,39	1,00
Неспроможність	24,44±12,94	18,18±5,88	26,67±20,00	26,25±12,04	21,05±4,59	34,44±22,55	1,90 ⁰	0,30	1,25	1,63	1,34	2,47*	0,42	1,75 ⁰	0,91
Соціальний песимізм	50,06±20,26	35,09±19,53	42,67±24,68	55,31±18,45	48,84±14,38	52,28±25,85	2,36*	0,78	0,82	1,14	0,40	0,50	0,79	2,59*	0,94
Злам культурних бар'єрів	31,33±21,38	28,59±18,68	22,00±16,50	37,31±16,85	31,32±13,50	27,56±17,11	0,43	1,25	0,97	1,15	1,67	0,74	0,91	0,54	0,81
Максималізм	33,33±34,30	31,82±24,62	38,89±33,33	25,00±25,82	28,95±25,36	16,67±24,25	0,16	0,40	0,58	0,45	0,97	1,51	0,81	0,37	1,78 ⁰
Часова перспектива	15,94±8,94	10,77±9,77	16,78±26,25	22,00±11,55	16,84±9,53	25,06±22,95	1,75 ⁰	0,09	0,67	1,42	0,50	1,41	1,69 ⁰	2,01*	0,80
Антисуйцідальний фактор	41,67±39,30	36,36±27,52	27,78±26,35	28,13±25,62	31,58±29,86	33,33±38,35	0,48	1,09	0,81	0,37	0,47	0,15	1,20	0,53	0,44

Примітки: ⁰p≤0,1; *p≤0,05

Крім цього, існують деякі відмінності у структурі суїцидальних установок курсантів-дівчат. Так, у групі високоуспішних дівчат розподіл показників такий: “Соціальний песимізм” ($50,06 \pm 20,26$), “Антисуїцидальний фактор” ($41,67 \pm 39,30$), “Максималізм” ($33,33 \pm 34,30$), “Злам культурних бар’єрів” ($31,33 \pm 21,38$), “Афективність” ($25,06 \pm 22,95$), “Неспроможність” ($24,44 \pm 12,94$), “Демонстративність” ($18,89 \pm 18,75$), “Часова перспектива” ($15,94 \pm 8,94$) та “Унікальність” ($12,22 \pm 21,84$). Така диференційованість свідчить про те, що високоуспішним курсантам-дівчатам властиве сприйняття світу як певною мірою несправедливого. Вони доволі емоційно сприймають дійсність, що може дезорганізувати їх успішність. Тобто даний факт підтверджує наше припущення, що високоуспішні курсанти-дівчата достатньо гостро реагують на несправедливість у соціальних взаєминах та нерідко використовують емоційний потенціал для швидкого оцінювання ситуації.

Для курсантів-дівчат з низьким рівнем ефективності послідовність така: “Соціальний песимізм” ($42,67 \pm 24,68$), “Максималізм” ($38,89 \pm 33,33$), потім “Антисуїцидальний фактор” ($27,78 \pm 26,35$), “Неспроможність” ($26,67 \pm 20,00$) та “Злам культурних бар’єрів” ($22,00 \pm 16,50$).

Найнижчі показники отримано у шкалах “Часова перспектива” ($16,78 \pm 26,25$) та “Унікальність” ($6,67 \pm 14,14$). Отже, структура установок для цієї групи більш диференційована, що може бути пов’язане з уявленням про фізичну, інтелектуальну, моральну та іншу неспроможність. Вищі показники за шкалою “Часова перспектива” вказують на труднощі виходу з емоційних ситуацій, погляду на них з часової перспективи.

За особливостями афективно-вольової сфери військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом різних рівнів ефективності отримані схожі результати. Так, у високоефективної групи жінок найбільше вираженими є показники за шкалами “Соціальний песимізм” ($39,20 \pm 22,25$), “Антисуїцидальний фактор” ($36,44 \pm 22,42$), “Злам культурних бар’єрів” ($32,54 \pm 15,84$). Найменші значення отримані у респондентів за шкалами “Афективність” ($14,81 \pm 15,81$), “Часова перспектива” ($11,66 \pm 12,83$) та “Унікальність” ($6,44 \pm 13,10$). Військовослужбовці-жінки цієї групи характеризуються як рефлексивні та критичні у ставленні до себе, своїх знань і вмінь, які гостро реагують на несправедливість, виявляються схильними до міркувань щодо наслідків ситуацій і своїх відповідальних дій.

Із наведених у таблиці 2.14 даних бачимо, що військовослужбовці військової служби за контрактом із високою успішністю мають дещо менші і більш локалізовані середні показники майже за всіма шкалами методики (виключення становлять показники за шкалою “Демонстративність”) порівняно з низькоефективною групою військовослужбовців-жінок. Значущі розбіжності між групами високо- та середньоєфективних військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом виявлені за шкалами “Антисуїцидальний фактор” ($t=2,23$ при $p \leq 0,5$), “Часова перспектива” ($t=1,72$ при $p \leq 0,1$), “Соціальний песимізм” ($t=2,23$ при $p \leq 0,5$).

У військовослужбовців-жінок із низьким рівнем ефективності на перших місцях “Соціальний песимізм” ($48,03 \pm 20,96$), “Антисуїцидальний фактор” ($47,50 \pm 31,12$), “Злам культурних бар’єрів” ($37,07 \pm 23,25$).

Таблиця 2.14 – Показники особливостей супісцидальних установок у військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних балах)

Шкала	Військовослужбовці-жінки			Військовослужбовці-чоловіки			Значущість розбіжностей								
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	t _{3,1-3,2}	t _{3,1-3,3}	t _{3,2-3,3}	t _{4,1-4,2}	t _{4,1-4,3}	t _{4,2-4,3}	t _{3,1-4,1}	t _{3,2-4,2}	t _{3,3-4,3}
<u>Демонстративність</u>	16,61±16,25	15,25±14,57	14,33±15,22	12,83±15,24	15,06±17,07	15,22±16,87	1,27	0,14	0,34	0,59	0,79	0,42	0,95	0,87	0,08
<u>Афективність</u>	14,81±15,81	17,62±19,08	20,05±20,96	13,94±16,28	16,32±18,31	16,01±14,53	0,29	0,80	1,30	1,19	1,54	0,82	0,95	0,77	0,17
<u>Унікальність</u>	6,44±13,10	6,49±12,56	8,67±14,43	5,28±14,75	7,60±16,20	4,78±13,05	0,44	0,88	1,68 ⁰	0,03	0,88	1,08	1,03	0,21	1,67 ⁰
<u>Неспроможність</u>	21,69±5,62	24,68±10,26	23,67±13,53	22,26±8,47	22,97±12,06	23,04±11,46	0,41	1,76 ⁰	0,29	3,09**	1,04	0,55	0,51	0,47	0,06
<u>Соціальний песимізм</u>	39,20±22,25	43,31±20,61	48,03±20,96	44,17±20,71	47,93±20,41	43,33±19,10	1,22	2,59*	1,40	1,30	2,25*	1,58	1,21	0,24	1,95 ⁰
<u>Злам культурних бар'єрів</u>	32,54±15,84	29,84±17,59	37,07±23,95	32,55±20,23	31,87±17,97	29,52±18,82	0,00	1,31	2,06*	1,16	1,22	2,21	0,23	0,89	1,04
<u>Максималізм</u>	21,19±28,17	23,40±25,74	19,17±26,19	24,53±27,07	19,58±25,60	13,59±22,36	0,64	1,71 ⁰	1,36	0,55	0,40	1,13	1,22	2,49*	2,13*
<u>Часова перспектива</u>	11,66±12,83	14,45±11,81	15,65±12,52	14,57±11,73	17,41±14,17	15,49±12,82	1,25	2,61**	0,08	1,53	1,72 ⁰	0,68	1,55	0,44	1,20
<u>Антисупісцидальн. фактор</u>	36,44±22,42	41,32±30,78	47,50±31,12	32,08±31,15	38,59±33,31	40,22±34,96	0,84	0,98	1,34	1,40	2,25*	1,39	1,37	1,45	0,39

Примітки: ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

Останні сходинки займають якості “Демонстративність” ($14,33 \pm 15,22$) та “Унікальність” ($8,67 \pm 14,43$). Тобто військовослужбовці-жінки із низьким рівнем ефективності більше зацікавлені на питаннях несхожості їх проблем із іншими, менше використовують чужий досвід та мають труднощі у вирішенні цих проблем.

Отже, для військовослужбовців-жінок військової служби за контактом професійно важливим є прагнення покладатися на свої власні відчуття ситуації, для них характерними є розвинена інтуїція, емоційна чутливість до обставин ситуації та критичність сприйняття себе в цих ситуаціях.

Порівняно з курсантськими групами дівчат, показники військовослужбовців-жінок значно нижчі за шкалою “Унікальність”, де найвищі показники діагностовано у низькоефективної групи військовослужбовців-жінок ($8,67 \pm 14,43$). За шкалою “Максималізм” найвищі показники діагностовано у групи військовослужбовців-жінок із середнім рівнем ефективності ($23,40 \pm 25,74$). За шкалами “Афективність”, “Демонстративність” та “Часова перспектива” у курсантів-дівчат також найвиразніші показники, ніж у жінок-військовослужбовців за контрактом (таблиці 2.13 та 2.14).

Отримані результати можна пояснити, скоріш за все, віковими особливостями та відсутністю професійного досвіду, емоційністю курсантських груп і недостатнім умінням використовувати життєвий досвід. Вони також свідчать про більш серйозне ставлення до життя, уважність до питань соціальної несправедливості військовослужбовців-жінок.

Також зазначимо, що в обох категоріях досліджуваних жінок незначні показники факторів суїцидального ризику вказують на високий рівень вольових якостей. Ці результати можна пов'язати з особливістю військової професії, професійного відбору, готовністю військовослужбовців-жінок до труднощів військової служби.

Порівнюючі отримані дані всіх категорій військовослужбовців-жінок з групами респондентів чоловічої статі, значущі розбіжності було встановлено за шкалами “Неспроможність” ($t_{1.2-2.2}=1,76$ при $p \leq 0,1$ у курсантів та $t_{3.1-3.3}=1,76$ при $p \leq 0,1$ у військовослужбовців за контрактом), “Соціальний песимізм” ($t=2,59$ при $p \leq 0,05$), “Максималізм” ($t=1,78$ при $p \leq 0,1$ у курсантів та $t=1,71$ при $p \leq 0,1$ у військовослужбовців за контрактом) та “Часова перспектива” ($t=1,69$ при $p \leq 0,1$ у курсантів та $t=2,61$ при $p \leq 0,01$ у військовослужбовців за контрактом).

2.2.7 Визначення адаптаційних особливостей у військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України

Адаптаційні особливості жінок-військовослужбовців підрозділів НГУ визначалися за допомогою багаторівневого особистісного опитувальника (БОО) “Адаптивність”, який складається із 165 питань і має 4 структурних рівні для отримання інформації різного обсягу та характеру.

Результати порівняння показників за цією методикою у військовослужбовців різних рівнів ефективності надано у таблицях 2.15 та 2.16.

Таблиця 2.15 – Показники особливостей адаптивності військовослужбовців-курсантів (в умовних балах)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей													
	групи курсантів-дівчат			групи курсантів-юнаків			t _{1,1-1,2}		t _{1,2-1,3}		t _{2,1-2,2}		t _{2,2-2,3}		t _{1,1-2,1}		t _{1,2-2,2}		t _{1,3-2,3}	
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)														
Вірогідність	5,78±3,67	6,18±3,02	6,11±2,76	4,19±2,51	4,63±2,77	4,17±2,75	0,37	0,26	0,06	0,50	0,02	0,51	1,49	1,71 ⁰	1,73 ⁰					
Адаптивність	31,61±19,13	22,82±8,13	33,44±21,86	33,88±15,73	29,53±8,32	38,44±24,61	1,82 ⁰	0,21	1,42	0,99	0,65	1,46	0,38	2,60*	0,54					
Нервово-психічна стійкість	15,83±12,54	9,59±4,77	16,56±15,93	15,13±9,47	11,53±4,40	19,56±17,49	2,00*	0,12	1,29	1,40	0,93	1,89 ⁰	0,19	1,35	0,45					
Комунікативність	9,83±5,14	7,50±3,22	10,78±5,21	10,63±4,54	9,95±3,88	10,0±5,35	1,68	0,45	1,75 ⁰	0,47	0,37	0,03	0,48	2,18*	0,36					
Моральність	5,94±2,90	5,73±2,35	6,11±2,26	8,13±3,56	8,05±2,46	8,89±2,85	0,26	0,16	0,42	0,07	0,69	0,95	1,94 ⁰	3,08**	2,75*					

Примітки: ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

Зазначимо, що у всіх курсантів-дівчат показники адаптивності у межах середніх значень, причому розбіжності між дівочими групами з високим та низьким рівнями успішності за шкалою “Адаптивність” не досягають рівня статистичної значущості. Проте статистичну значущість розбіжностей за цією шкалою виявлено між групами курсантів-дівчат з середнім та низьким рівнями успішності, де у всіх групах виявлені середні показники, які належать до третьої групи придатності, проте, у слабоуспішної групи вони зміщені в бік зниження адаптаційних здібностей ($t = 1,82$ при $p \leq 0,1$).

За шкалами “Комунікативність” і “Моральність” у високоуспішних курсантів показники адаптаційних здібностей у діапазоні середніх значень зі зміщенням у бік збільшення, у слабоуспішних – зі зміщенням у бік зменшення, що скоріше всього пов’язане з гіршими комунікативними здібностями та соціалізацією.

Значущі розбіжності виявлено за шкалою “Нервово-психічна стійкість” ($t=2,00$ при $p \leq 0,05$) між групами з високим та середнім рівнями ефективності; за шкалою “Комунікативність” – між групами дівчат з середнім та низьким рівнями успішності ($t=1,75$ при $p \leq 0,1$). Отже, можна припустити, що саме ці якості недостатньо розвинені у ціннісній сфері та є причиною дещо гірших здібностей.

Отримані результати за методикою БОО “Адаптивність” у курсантів-юнаків також не виходять за межі середніх значень. Згідно з таблицею 2.15 найбільший зсув у негативний бік також діагностовано у групі дівчат з низьким рівнем ефективності.

Порівнюючи отримані результати між групами курсантів-дівчат та юнаків, було виявлено значущі розбіжності за шкалами “Вірогідність” ($t_{1.3-2.3}=1,73$ при $p \leq 0,1$), “Адаптивність” ($t_{1.2-2.2}=2,60$ при $p \leq 0,05$), “Комунікативність” ($t_{1.2-2.2}=2,18$ при $p \leq 0,05$) та “Моральність” ($t_{1.1-2.1}=1,94$ при $p \leq 0,1$; $t_{1.2-2.2}=3,80$ при $p \leq 0,01$ та $t_{1.3-2.3}=2,75$ при $p \leq 0,05$).

Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать про достатній розвиток адаптаційних здібностей як важливої умови навчання дівчат у військовому закладі. Однак для низькоефективних груп курсантів (дівчат та юнаків) характерні більша напруженість адаптаційного потенціалу, пошук індивідуальних шляхів для пристосування до нових умов професійного навчання. Можна припустити, що гірші адаптаційні здібності зумовлені особливостями нервової системи, а також пов’язані з гіршими комунікативними здібностями та соціалізацією.

Показники адаптивності груп військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом надані у таблиці 2.16.

Значущі розбіжності між групами військовослужбовців-жінок з високим та низьким рівнями ефективності СБД виявлено лише за шкалою “Нервово-психічна стійкість” ($t=1,73$ при $p \leq 0,1$).

Таблиця 2.16 – Показники особливостей адаптивності військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних балах)

Шкала	Військовослужбовці-жінки			Військовослужбовці-чоловіки			Значущість розбіжностей								
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	t _{3.1-3.2}	t _{3.1-3.3}	t _{3.2-3.3}	t _{4.1-4.2}	t _{4.1-4.3}	t _{4.2-4.3}	t _{3.1-4.1}	t _{3.2-4.2}	t _{3.3-4.3}
Вірогідність	5,14±2,62	5,26±3,24	4,67±2,91	6,21±3,62	5,20±3,11	5,34±2,95	0,31	0,92	1,39	1,89	1,49	0,37	1,78	0,20	1,38
Адаптивність	26,03±8,93	27,87±11,99	28,73±11,90	27,17±10,29	28,65±11,35	28,82±11,35	1,34	1,40	0,51	0,94	0,89	0,12	0,62	0,76	0,04
Нервово-психічна стійкість	11,59±5,22	13,05±8,07	13,42±7,57	11,64±6,25	12,72±7,41	12,86±7,47	1,73	1,53	0,34	1,11	1,05	0,16	0,04	0,48	0,45
Комунікативність	8,68±3,10	8,84±3,71	9,35±4,01	8,79±3,26	9,22±3,59	9,02±3,34	0,34	1,02	0,91	0,86	0,40	0,49	0,19	1,22	0,53
Моральність	5,76±2,32	5,99±2,58	5,97±2,61	6,74±2,54	6,70±2,53	6,93±2,53	0,66	0,45	0,06	0,08	0,45	0,75	2,11	3,22	2,26

⊕

Зазначимо, що середні показники слабоефективної групи значно нижчі (13,42±7,57), ніж у груп жінок з вищими рівнями ефективності (11,59±5,22 та 13,05±8,07).

За шкалою “Комунікативність” середні показники високоефективної групи військовослужбовців-жінок дорівнюють 8,68±3,10 бала, у жінок з більш низьким рівнем ефективності СБД показники дорівнюють 9,35±4,01 бала, це дозволяє припустити, що високоефективні респонденти у конфліктних ситуаціях поведуться більш впевнено і рішучо.

За загальною шкалою “Адаптивність” у високоефективних військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом показники значень знаходяться в діапазоні 26,03±8,93 бала, у низькоефективних – 28,73±11,90 бала, що вказує на більшу дезадаптивність низькоефективних груп військовослужбовців-жінок та їх меншу впевненість, слабкий контроль емоцій і психічних станів, невисокі комунікативні здібності порівняно з високоефективними групами військовослужбовців-жінок.

Показники, отримані за методикою БОО “Адаптивність”, у військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом також не виходять за межі середніх значень (див. таблицю 2.16).

Згідно з отриманими даними найбільший зсув у негативний бік діагностовано у групи з низьким рівнем ефективності (як і у військовослужбовців-жінок), де за шкалою “Адаптивність” отримано показники 28,82±11,35, за шкалою “Нервово-психічна стійкість” – 12,86±7,47, “Моральність” – 6,93±2,53.

У військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом середнього рівня ефективності СБД діагностовано найнижчі показники, ніж у груп з високим та низьким рівнями ефективності, за шкалами “Комунікативність” – 9,22±3,59 та “Моральність” – 6,70±2,53, що вказує на менш розвинутий комунікативний потенціал (труднощі у формуванні взаємин з оточуючими), та нижчий рівень моральної нормативності, ніж у представників інших груп. Значущу розбіжність між цими групами визначено за шкалою “Вірогідність” ($t_{4.3-4.2}=1,89$ при $p\leq 0,1$).

Порівнюючи результати жіночих та чоловічих груп військовослужбовців військової служби за контрактом, визначені значимі розбіжності у показниках за шкалами “Вірогідність” ($t_{3.1-4.1}=31,78$ при $p\leq 0,1$) та “Моральність” ($t_{3.1-4.1}=2,11$ при $p\leq 0,05$; $t_{3.2-4.2}=3,22$ при $p\leq 0,01$ та $t_{3.3-4.3}=2,26$ при $p\leq 0,1$). Отже, можна говорити про певну залежність військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом від норм суспільної моралі, комунікативних здібностей та широти.

Таким чином, отримані результати проведеного дослідження вказують на те, що у груп з високим рівнем ефективності усіх категорій (курсантів-дівчат, курсантів-юнаків, військовослужбовців-жінок та військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом) діагностуються кращі адаптаційні здібності. Також виявлено позитивний вплив на ефективність СБД військовослужбовців-жінок всіх показників адаптивності: нервово-психічної стійкості, комунікативності, моральності. Гірші адаптаційні здібності, на нашу

думку, можуть бути зумовлені особливостями нервової системи та пов'язані з гіршими комунікативними здібностями та соціалізацією. Тому виникає необхідність у формуванні адаптаційних здібностей у курсантів-військовослужбовців жіночої статі на етапі професійного становлення як важливої умови професійного навчання.

16-факторний опитувальник Р. Кеттелла

Даний тест використовується для оцінювання особистісних якостей респондентів. За більшістю факторів вищий бал дорівнює 12, за шкалою “MD” (“низька – висока самооцінка”) він становить 14 балів, а за шкалою “B” (“низький – високий інтелект”) – 8 балів. Фактори за даним опитувальником мають біполярні значення, а їх інтерпретація починається з середини. Результати індивідуально-психологічних особливостей респондентів, які брали участь у нашому дослідженні, наведені у таблицях 2.17 та 2.18.

Найвищий результат (високий інтелект) за шкалою “B” отримано у групи з високим рівнем ефективності (у дівчат $4,44 \pm 0,92$; у жінок $4,80 \pm 1,24$, значущість розбіжностей $4,36$ при $p \leq 0,01$). Низькі показники особистісних властивостей виявлено у групи військовослужбовців з низьким рівнем ефективності (у дівчат $3,89 \pm 1,27$; у жінок $3,87 \pm 1,55$).

Зауважимо, що показники шкали “B” (“низький–високий інтелект”) у військовослужбовців-чоловіків не перевищують поріг середніх значень (від $3,78 \pm 1,06$ до $4,11 \pm 1,24$ у юнаків; від $3,70 \pm 1,49$ до $3,77 \pm 1,51$ у військовослужбовців-контрактників). Найвищі показники у групі чоловіків з середнім рівнем ефективності ($4,11 \pm 1,24$ у юнаків; $3,76 \pm 1,49$ у військовослужбовців військової служби за контрактом), тобто вже на цьому етапі вони здатні аналізувати ситуацію, формулювати осмислені висновки, мають логічне мислення та високий рівень навченості.

За шкалою “MD” (“низька – висока самооцінка”) дівчата-курсанти всіх рівнів ефективності достатньо самовпевнені (найменший показник $8,94 \pm 2,18$), а інколи переоцінюють свої можливості у вирішенні службових питань ($10,00 \pm 2,20$), проте, з набуттям досвіду та професійного вдосконалення вони стають більш здатними реально аналізувати ситуацію та формулювати певні висновки.

Залишаються самозадоволеними та самовпевненими й жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом, де високоефективні та низькоефективні групи показали однакові результати з найменшим діапазоном відхилення ($9,47 \pm 2,42$ та $9,45 \pm 2,40$), однак, респонденти з середнім рівнем ефективності більш критичні щодо своїх властивостей ($9,13 \pm 2,44$).

Значущість розбіжностей між групами курсантів (дівчат та юнаків) маємо у показниках шкал “H” – “боязкість – сміливість” ($2,24$ при $p \leq 0,05$); “I” – “жорсткість – чутливість” ($2,82$ при $p \leq 0,01$); “L” – “довірливість – підозрілість” ($2,73$ при $p \leq 0,01$); “N” – “прямолінійність – дипломатичність” ($2,12$ при $p \leq 0,05$); “Q₁” – “консерватизм – радикалізм” ($1,89$ при $p \leq 0,1$); “Q₂” – “конформізм – нонконформізм” ($2,06$ при $p \leq 0,05$); “Q₄” – “розслабленість – напруженість” ($3,14$ при $p \leq 0,01$) (таблиця 2.17).

Таблиця 2.17 – Показники особистісних властивостей у військовослужбовців-курсантів (в умовних балах)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей								
	групи курсантів-дівчат			групи курсантів-юнаків			t _{1,1-1,2}	t _{1,1-1,3}	t _{1,2-1,3}	t _{2,1-2,2}	t _{2,1-2,3}	t _{2,2-2,3}	t _{1,1-2,1}	t _{1,2-2,2}	t _{1,3-2,3}
	високий (1.1)	середній (1.2)	низький (1.3)	високий (2.1)	середній (2.2)	низький (2.3)									
MD	8,94±2,18	10,00±2,20	9,00±3,74	9,19±2,43	9,47±2,27	8,94±2,62	1,52	0,04	0,75	0,36	0,28	0,65	0,31	0,75	0,04
A	9,44±1,65	10,23±1,54	8,56±2,74	9,31±2,24	9,53±1,84	9,44±1,62	1,54	0,89	1,72 ⁰	0,30	0,19	0,14	0,19	1,31	0,90
B	4,44±0,92	4,23±1,69	3,89±1,27	4,0±1,46	4,11±1,24	3,78±1,06	0,52	1,17	0,61	0,23	0,50	0,86	1,05	0,27	0,23
C	9,33±1,57	9,91±1,54	8,44±2,40	9,56±1,71	9,26±1,10	9,67±2,43	1,16	1,01	1,69	0,60	0,15	0,65	0,40	1,56	1,24
E	6,78±1,66	7,00±1,35	6,33±1,58	5,94±2,43	5,42±1,57	7,00±1,75	0,46	0,68	1,11	0,73	1,45	2,88**	1,16	3,42**	1,00
F	6,39±2,06	6,32±1,32	6,33±2,06	5,31±2,12	5,53±2,44	5,17±1,62	0,13	0,07	0,02	0,28	0,22	0,53	1,50	1,27	1,48
G	7,56±1,58	7,64±1,79	7,78±2,05	8,19±1,38	7,89±2,47	8,0±1,64	0,15	0,29	0,18	0,44	0,36	0,15	1,25	0,38	0,28
H	8,39±1,24	9,41±1,79	8,22±2,17	8,81±1,56	8,00±2,19	9,0±1,71	2,12*	0,21	1,45	1,28	0,33	1,55	0,87	2,24*	0,94
I	6,44±2,28	6,73±2,64	6,00±3,2	5,0±1,97	4,79±1,72	4,72±1,71	0,36	0,37	0,60	0,33	0,44	0,12	1,98 ⁰	2,82**	1,12
L	5,50±1,20	4,91±1,95	6,00±2,45	3,88±2,09	3,95±1,75	4,44±1,82	1,18	0,58	1,19	0,11	0,84	0,85	2,73**	1,67	1,69
M	4,94±1,73	4,91±10,44	5,00±2,24	5,19±1,8	4,32±1,57	4,56±2,2	0,07	0,07	0,11	1,52	0,92	0,38	0,40	1,25	0,49
N	5,61±1,38	5,64±1,79	4,22±2,17	4,44±1,79	4,74±1,48	4,67±1,68	-0,05	1,75 ⁰	1,73 ⁰	0,53	0,38	0,13	2,12*	1,76 ⁰	0,54
O	4,39±2,93	3,23±1,74	3,33±1,73	4,81±2,54	3,63±2,24	4,0±2,74	1,48	1,17	-0,15	1,45	0,90	0,45	0,45	0,64	0,77
Q ₁	6,72±2,02	7,32±2,19	7,89±2,09	5,25±2,46	5,63±1,67	6,17±2,04	0,89	1,38	0,68	0,53	1,17	0,87	1,89 ⁰	2,79**	2,04
Q ₂	3,94±1,76	3,09±1,72	5,11±2,52	3,69±1,78	4,42±2,32	4,83±2,36	1,54	1,24	2,20*	1,06	1,61	0,54	0,42	2,06*	0,28
Q ₃	7,44±2,68	7,86±1,88	7,44±2,35	7,63±1,78	7,16±1,74	7,06±1,89	0,56	0,00	0,48	0,78	0,90	0,17	0,23	1,25	0,43
Q ₄	3,56±1,89	2,09±1,31	3,78±1,86	3,81±1,83	3,53±1,58	3,50±2,53	2,79**	0,29	2,49*	0,49	0,42	0,04	0,40	3,14**	0,32

Примітка 1. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

Примітка 2. MD – “низька – висока самооцінка”, А – “замкнутість – товариськість”, В – “низький – високий інтелект”, С – “емоційна нестабільність – емоційна стабільність”, Е – “підпорядкованість – доміантність”, F – “сгриманість – експресивність”, G – “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”, Н – “боязкість – сміливість”, І – “жорсткість – чутливість”, L – “довірливість – підозрілість”, М – “практичність – мрійливість”, N – “прямолінійність – дипломатичність”, О – “спокій – тривожність”, Q₁ – “консерватизм – радикалізм”, Q₂ – “конформізм – нонконформізм”, Q₃ – “низький самоконтроль – високий самоконтроль”, Q₄ – “розслабленість – напруженість”

За цією методикою у курсантів-дівчат з високим рівнем ефективності виявлено найвищі показники серед інших груп дівчат за шкалами “В” – “низький–високий інтелект” ($4,44 \pm 0,92$); “F” – “стриманість–експресивність” ($6,39 \pm 2,06$) та “О” – “спокій–тривожність” ($4,39 \pm 2,93$). Також виявлені статистичні розбіжності за шкалою “N” – “прямолінійність – дипломатичність” (1,75 при $p \leq 0,1$). За шкалою “F” показники у трьох групах дівчат практично однакові, їм властиві життєрадісність, імпульсивність, нестриманість емоційних проявів. Вони комунікабельні, проте, не завжди розважливі у виборі партнера по спілкуванню, однак, соціальні контакти для них особливо значущі.

Курсанти-юнаки відрізняються від курсантів-дівчат більшою розсудливістю, розважливістю у виборі партнера, схильністю до заклопотаності, турботи про майбутнє, песимістичністю у сприйнятті дійсності ($5,17 \pm 1,62$ та $5,53 \pm 2,44$). За шкалою “О” (“спокій – тривожність”) показники у групах курсантів з високою ефективністю СБД значно вищі, ніж в групах з меншою ефективністю, хоча й не виходять за межі низьких порогів ($3,33 \pm 1,73$ та $4,39 \pm 2,93$ у дівчат; $3,63 \pm 2,24$ та $4,81 \pm 2,54$ у юнаків).

Групи курсантів обох статей вказують на характерні для них безтурботність, самовпевненість, холоднокривність, упевненість у собі та своїх силах, спокій та відсутність каяття і почуття провини ($3,23 \pm 1,74$ у дівчат та $3,63 \pm 2,24$ у юнаків).

Зазначимо, що курсанти-дівчата, порівнюючи з курсантами-юнаками, більшу увагу приділяють відкритості, природності, готовності до співпраці та усуненню конфліктів у групі (шкала “А” “замкнутість-товариськість”). Показники за цією характеристикою у дівчат від $8,56 \pm 2,74$ (з низьким рівнем ефективності) до $10,23 \pm 1,54$ (середній рівень ефективності), причому діапазон даних дівчат ширше, ніж у юнаків (від $9,31 \pm 2,24$ до $9,53 \pm 1,84$), відповідно і більша кількість осіб, які мають виражені полюси за цією шкалою (значущих розбіжностей між статевими групами не виявлено). Проте юнаки всіх рівнів ефективності вказують на емоційну стійкість, витриманість (шкала “С” від $9,26 \pm 1,10$ до $9,56 \pm 1,71$), більш розвинуте, ніж у дівчат, почуття обов’язку і відповідальності, усвідомлене дотримання загальноприйнятих моральних правил і норм, більшу наполегливість у досягненні мети (шкала “G” від $7,89 \pm 2,47$ до $8,19 \pm 1,38$).

У групах курсантів-дівчат саме представниці з середнім рівнем ефективності вказують на більшу емоційну стійкість та зрілість (шкала “С” $9,91 \pm 1,54$), більшу розсудливість, гнучкість у судженнях (шкала “Г” $6,73 \pm 2,64$), цілеспрямованість, сильну волю (шкала “Q₃” $7,86 \pm 1,88$). Хоча іноді вони виражають упертість та самовпевненість, схильність до авторитарної поведінки, невизнання зовнішньої влади (шкала “Е” $7,00 \pm 1,35$), вільнодумство та недовіру до авторитетів, спрямованість на аналітичну, теоретичну діяльність (“Q₁” $7,32 \pm 2,19$). На нашу думку, все це вказує лише на незакінчений процес професійної сформованості особистості курсантів (табл. 2.17).

Звернемо увагу на показники шкали “Q₄” у дівчат ($3,78 \pm 1,86$) та юнаків ($3,81 \pm 1,83$). Вони, хоча й не виходять за межі низьких (згідно з описом Р. Кеттелла), проте, на відміну від юнаків, з підвищенням рівня ефективності дівчата втрачають впевненість у майбутньому військовому самовизначенні (у представниць середнього рівня ефективності лише $2,09 \pm 1,31$ бала).

На етапі вивчення отриманих результатів особистісних властивостей у військовослужбовців військової служби за контрактом бачимо схожу ситуацію (таблиця 2.18). Військовослужбовці військової служби за контрактом всіх рівнів ефективності вказують на розслабленість, апатичність, незворушливість та зайву задоволеність, їх показники не виходять за межі низьких (шкала “Q₄” у жінок 3,87±1,72, у чоловіків 3,55±2,04, значущість розбіжностей 1,69 при p≤0,1). Найнижчі результати за даною характеристикою у групі з високим рівнем ефективності (3,59±1,85).

Отже, отримані результати показали (таблиця 2.18), що жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом, на їх думку, не мають надії щодо можливості будування військової кар’єри або взагалі не мають бажання професійного визначення.

За даними дослідження на цьому етапі можна говорити, що жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом з високим рівнем ефективності СБД значно відрізняються від представниць груп з низьким або середнім рівнем ефективності за більшістю показників тесту, а саме за шкалами:

– “А” (“замкнутість – товарицькість”), що вказує на легкість у встановленні міжособистісних контактів, готовність підкорятися, готовність до співпраці (9,41±1,57);

– “В” (“низький – високий інтелект”) – більш розвинуте абстрактне мислення, оперативність, високий рівень загальної культури, особливо вербальної (4,80±1,24);

– “С” (“емоційна нестабільність – емоційна стабільність”) – більша емоційна стійкість, більша орієнтованість на реальність (10,10±1,45);

– “G” (“низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”) – вказує на добросовісність, відповідальність, урівноваженість, схильність до моралізування, розвинуте почуття обов’язку і відповідальності, ділову спрямованість (9,02±1,63);

– “N” (“прямолінійність – дипломатичність”) – характерна відвертість, простота, наївність, емоційність, невміння аналізувати мотиви партнера (5,51±2,05);

– “Q₃” (“низький самоконтроль – високий самоконтроль”) – цілеспрямованість, сильна воля, уміння контролювати свої емоції і поведінку (7,44±1,62).

Для військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом з низьким рівнем ефективності СБД більш виражені такі властивості, як незалежність, самостійність, наполегливість, а іноді конфліктність, агресивність, схильність до авторитарної поведінки (шкала “E” 6,22±2,02) (таблиця 2.18).

Таблиця 2.18 – Показники особистісних властивостей у військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних балах)

Шкала	Рівні успішності						Значущість розбіжностей													
	військовослужбовці-жінки			військовослужбовці-чоловіки			t _{3,1-3,2}		t _{3,1-3,3}		t _{4,1-4,2}		t _{4,1-4,3}		t _{3,1-4,1}		t _{3,2-4,2}		t _{3,3-4,3}	
	високий (3.1)	середній (3.2)	низький (3.3)	високий (4.1)	середній (4.2)	низький (4.3)	t _{3,1-3,2}	t _{3,1-3,3}	t _{4,1-4,2}	t _{4,1-4,3}	t _{3,1-4,1}	t _{3,2-4,2}	t _{4,1-4,3}	t _{4,2-4,3}	t _{3,1-4,1}	t _{3,2-4,2}	t _{3,3-4,3}			
MD	9,47±2,42	9,13±2,44	9,45±2,40	9,25±2,66	9,05±2,59	9,10±2,50	0,98	0,06	0,92	0,33	0,50	0,33	0,17	0,47	0,39	0,87				
A	9,41±1,57	9,32±1,82	8,87±2,04	8,74±2,30	8,56±1,97	8,14±2,05	0,35	1,62	1,60	1,56	0,53	1,56	1,68 ⁰	1,79 ⁰	4,66**	2,14*				
B	4,80±1,24	4,09±1,49	3,97±1,55	3,70±1,41	3,76±1,49	3,77±1,51	3,82	3,22**	0,55	0,27	0,30	0,08	0,08	4,36**	2,55*	0,77				
C	10,10±1,45	9,40±1,90	9,00±1,71	9,36±2,00	9,43±1,73	9,33±1,67	3,15	3,80**	1,62	0,25	0,10	0,53	2,23*	2,23*	0,19	1,16				
E	5,64±1,92	5,88±2,12	6,22±2,02	6,06±2,39	6,08±2,07	5,83±2,09	0,85	1,59	1,15	0,08	0,58	1,02	1,02	1,00	1,10	1,15				
F	5,51±1,86	5,64±1,88	5,68±2,00	5,75±1,52	5,67±1,83	5,72±1,83	0,50	0,49	0,15	0,38	0,13	0,23	0,23	0,77	0,15	0,11				
G	9,02±1,63	8,60±1,94	8,77±1,72	8,36±2,00	8,75±1,85	8,51±1,84	1,72 ⁰	0,81	0,68	1,31	0,45	1,07	1,07	1,89 ⁰	0,93	0,87				
H	8,00±1,73	8,02±2,03	7,62±2,35	7,98±2,02	8,15±1,76	7,82±1,86	0,06	1,01	1,21	0,56	0,49	1,50	1,50	0,05	0,80	0,55				
I	6,76±2,54	6,39±2,21	6,88±2,04	5,21±2,05	4,89±1,90	5,02±1,72	1,04	0,29	1,66 ⁰	1,05	0,56	0,63	0,63	3,58**	8,40**	5,84**				
L	3,80±1,75	4,09±1,80	4,28±2,17	4,55±1,96	4,50±1,94	4,23±1,68	1,18	1,35	0,63	0,17	0,99	1,27	1,27	2,13*	2,48*	0,17				
M	4,63±2,40	4,68±2,41	5,27±2,28	5,25±2,27	4,97±2,23	5,28±2,19	0,16	1,49	1,77	0,80	0,10	1,16	1,16	1,40	1,44	0,04				
N	5,51±2,05	5,26±1,82	5,18±1,94	5,15±1,65	5,38±1,70	4,89±1,72	0,87	0,89	0,27	0,92	0,90	2,35*	2,35*	1,02	0,80	0,95				
O	4,08±2,90	4,48±2,93	4,50±2,65	4,19±2,62	4,54±2,50	4,39±2,63	0,94	0,81	0,05	0,90	0,45	0,47	0,47	0,20	0,26	0,25				
Q ₁	6,17±2,08	6,21±2,28	6,27±2,57	6,34±2,18	6,22±2,51	6,52±2,27	0,14	0,23	0,15	0,35	0,48	1,07	1,07	0,42	0,04	0,63				
Q ₂	4,25±2,15	4,56±2,00	4,67±1,93	4,51±1,89	4,58±1,87	4,52±1,88	1,01	1,10	0,38	0,24	0,04	0,25	0,25	0,67	0,09	0,46				
Q ₃	7,44±1,62	7,28±1,78	6,92±1,66	7,30±1,68	7,38±1,61	7,80±1,71	0,68	1,74 ⁰	1,51	0,31	1,72 ⁰	2,08*	2,08*	0,44	0,68	3,18**				
Q ₄	3,59±1,85	3,71±1,90	3,87±1,72	3,49±1,69	3,43±1,95	3,55±2,04	0,43	0,83	0,63	0,25	0,20	0,53	0,53	0,31	1,69 ⁰	1,02				

Примітки: ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

З підвищенням рівня ефективності такі жінки стають більш м'якими, поступливими та тактовними ($5,64 \pm 1,92$ у жінок з високою ефективністю). Також настороженість у стосунках з людьми та схильність до ревнощів, іноді прагнення перекласти відповідальність за помилки (шкала "L" – "довірливість – підозрілість") з підвищенням рівня ефективності допомагають жінкам стати більш відкритими, терплячими та незалежними від заздрості ($3,80 \pm 1,75$ у жінок з високою ефективністю).

Відмітимо також, що військовослужбовці-жінки з низьким рівнем ефективності, маючи вищі показники за шкалою "M" ("практичність – мрійливість"), які більш орієнтовані на мрійливий світ, з підвищенням рівня ефективності підвищують й швидкість виконання практичних завдань, розвивають конкретну уяву, практичність, орієнтуються вже на зовнішню реальність ($4,63 \pm 2,40$). З підвищенням свого професійного рівня деякі невпевнені жінки-військовослужбовці навчаються бути більш самовпевненими, життєрадісними та холоднокривними (див. шкалу "O" – "спокій – тривожність"), стають більш консервативними, стійкими до традицій, менш мрійливими (дивись шкалу "Q₁" – "консерватизм – радикалізм").

Жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом мають значущі розбіжності з чоловічими групами за шкалами "A" – "замкнутість – товариськість" ($1,79$ при $p \leq 0,1$); "C" – "емоційна нестабільність – емоційна стабільність" ($2,23$ при $p \leq 0,05$); "G" – "низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки" ($1,89$ при $p \leq 0,1$); "I" – "жорсткість – чутливість" ($3,58$ при $p \leq 0,01$); "L" – "довірливість – підозрілість" ($2,13$ при $p \leq 0,05$); "Q₃" – "низький самоконтроль – високий самоконтроль" ($3,18$ при $p \leq 0,01$); "Q₄" – "розслабленість – напруженість" ($1,69$ при $p \leq 0,1$) (таблиця 2.18).

Військовослужбовцям військової служби за контрактом менш властиві, ніж курсантам, наївність, нетактовність, безпосередність. Вони більш дипломатичні, обережні, розважливі. За цими характеристиками чоловіки значно поступаються жінкам, які вражають своєю відкритістю, природністю, готовністю до співпраці та усунення конфліктів у групі. Абстрактне мислення, високий рівень загальної культури, особливо вербальної, у жінок з підвищенням професійності дозволяє їм успішно засвоювати необхідні знання, стати компетентними фахівцями свого діла.

Отже, за отриманими результатами 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла для жінок-військовослужбовців усіх категорій (курсантів та військовослужбовців військової служби за контрактом) особливо значущими є: соціальні контакти, висока нормативність поведінки, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, ділова спрямованість. Високий рівень ефективності СБД у жінок потребує розвинутих інтелектуальних властивостей (абстрактного мислення, оперативності, кмітливості, здатності швидко навчатися). Для таких жінок властиві більші ніж зазвичай емоційна стриманість, витриманість, тактовність (уміння дипломатичного спілкування), проникливість, уміння аналізувати мотиви партнера. Жінки з високим рівнем ефективності СБД є сміливими, проявляють готовність до ризику і

співробітництва з незнайомими людьми, здатні самостійно приймати неординарні рішення, проявляти лідерські якості.

На жаль, за результатами дослідження за методикою Р. Кеттелла жінки-військовослужбовці обох категорій показали недостатню вмотивованість, певну розслабленість та апатичність щодо своєї професійної діяльності. Можна припустити, що вони практично не мають надії щодо будування військової кар'єри або взагалі не бажають професійно визначатися та зростати (до речі, таке ставлення прослідковується й у чоловіків-військовослужбовців військової служби за контрактом).

2.3 Встановлення норм психологічних характеристик військовослужбовців-жінок підрозділів Національної гвардії України

Визначені відмінності між військовослужбовцями різних статей практично за всіма критеріями, покладеними в основу існуючого на сьогодні професійного психологічного відбору до НГУ, приводять нас до пропозиції щодо корегування профілю особистості військовослужбовця-жінки, яка проходить військову службу у підрозділах НГУ.

Отримані за допомогою психодіагностичних методик дані було піддано статистичному аналізу, який проводився за результатами тестування вибірки курсантів-дівчат та військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом. Розрахунок балів за кожним тестом проводився відповідно до затверджених наказом командувача НГУ від 31.03.2017 № 196 норм придатності кандидатів на військову службу.

За основу було взято розподіл балів у таких групах:

– курсанти-дівчата командно-штабного та філологічного факультетів НАНГУ, загальна кількість 72 особи;

– жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом з різних військових частин НГУ у кількості 385 осіб.

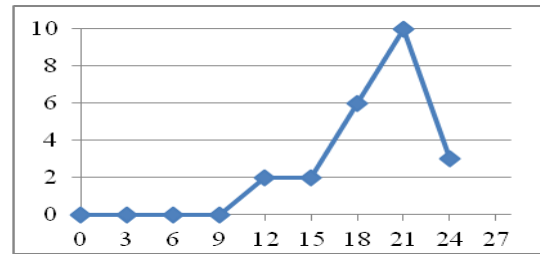
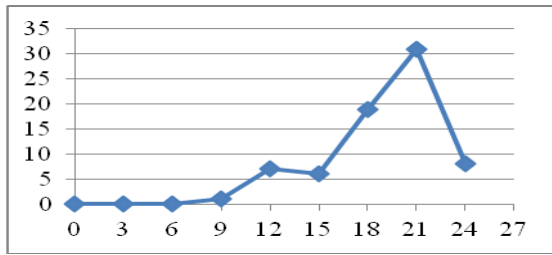
Розглянемо отриманий підрахунок підсумкових значень за кожною психодіагностичною методикою, що ввійшла до психодіагностичного комплексу “Профвідбір”.

Аналіз тестування для визначення критеріїв загального відбору кандидатів жіночої статі на навчання у НАНГУ

Тест за методикою визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту Леонарда – Шмішека. Цей тест застосовується для виявлення акцентуацій рис характеру – 10 показників. За статистичними даними тесту було отримано розподіли значень акцентуацій рис характеру (кількість кожної відповіді у досліджуваній вибірці). Потім значення розподілів переведено в десятибальну шкалу.

Розподіл балів за гіпертимним типом акцентуації у цій вибірці наведено на рисунку 2.1, а, а нормоване значення – на рисунку 2.1, б.

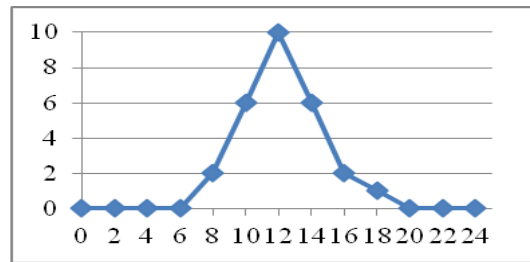
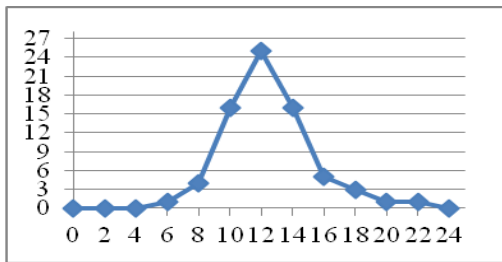
По осі абсцис на обох рисунках відкладено значення “сирих” балів, а по осі ординат: на рисунку 2.1, a – загальна кількість відповідей, на рисунку 2.1, b – десятибальна шкала.

 a b

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 31 одиницю);
 b – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

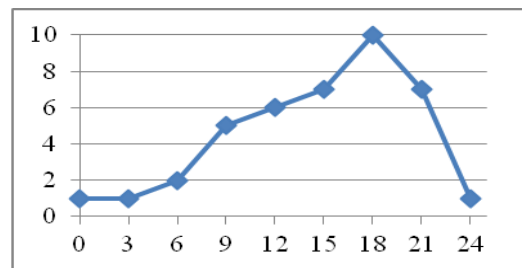
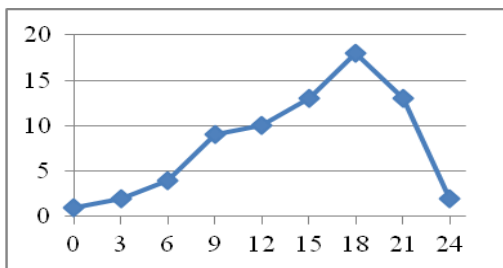
Рисунок 2.1 – Розподіл балів гіпертимності за вибіркою

Аналогічний підхід було застосовано й до інших показників акцентуацій цього тесту. Відповідні графіки розподілу балів наведено на рисунках 2.2–2.10.

 a b

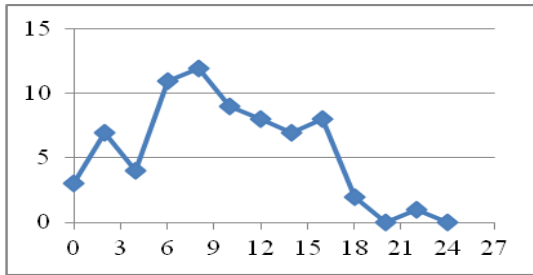
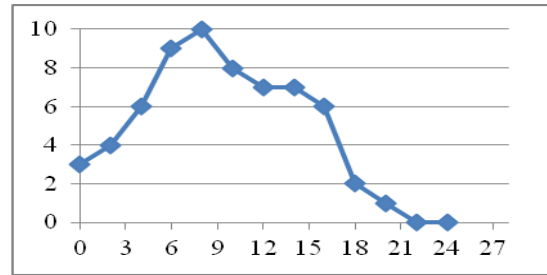
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 25 одиниць);
 b – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.2 – Розподіл балів застрягання за вибіркою

 a b

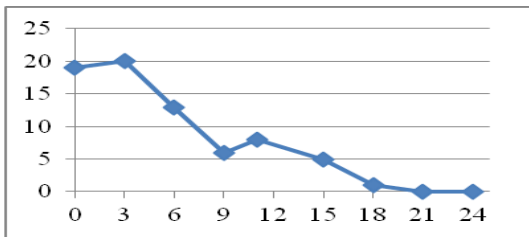
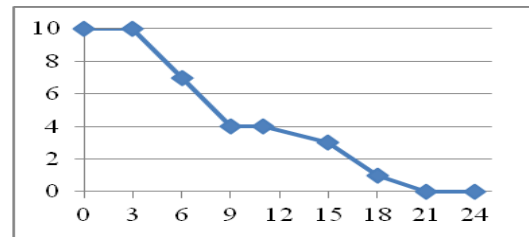
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);
 b – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.3 – Розподіл балів емотивності за вибіркою

*a**б*

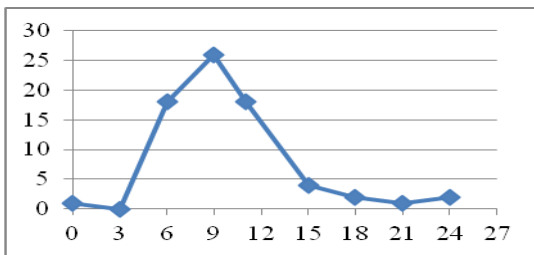
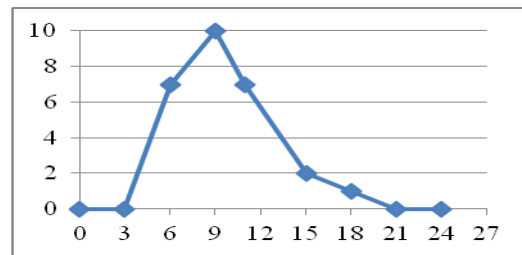
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 12 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.4 – Розподіл балів педантичності за вибіркою

*a**б*

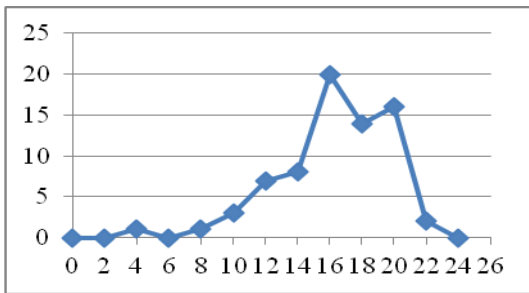
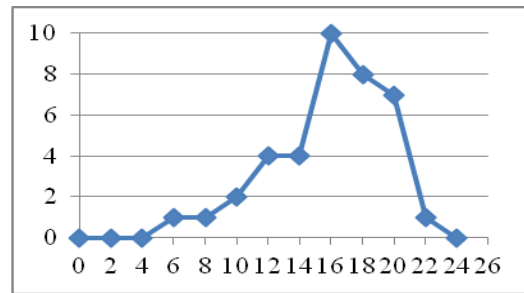
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 20 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.5 – Розподіл балів тривожності за вибіркою

*a**б*

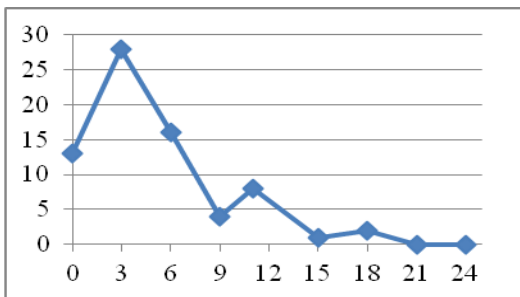
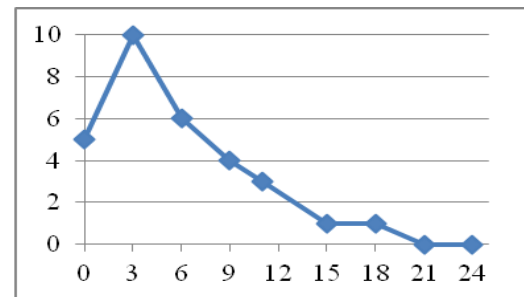
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 26 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.6 – Розподіл балів цикломічності за вибіркою

*a**б*

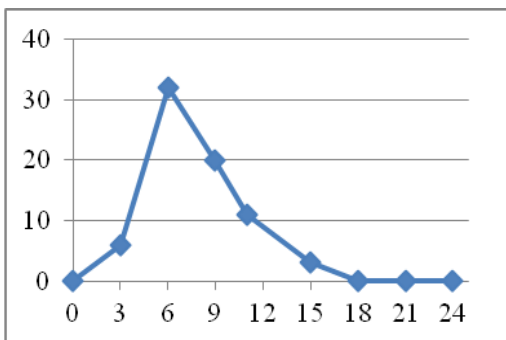
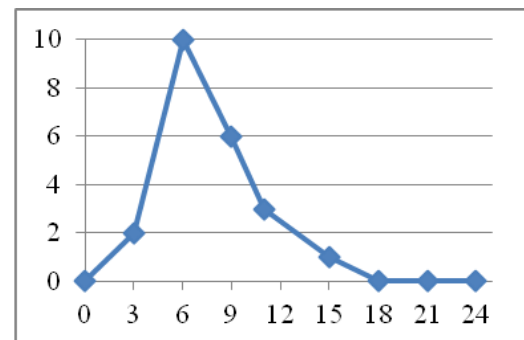
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 20 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.7 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою

*a**б*

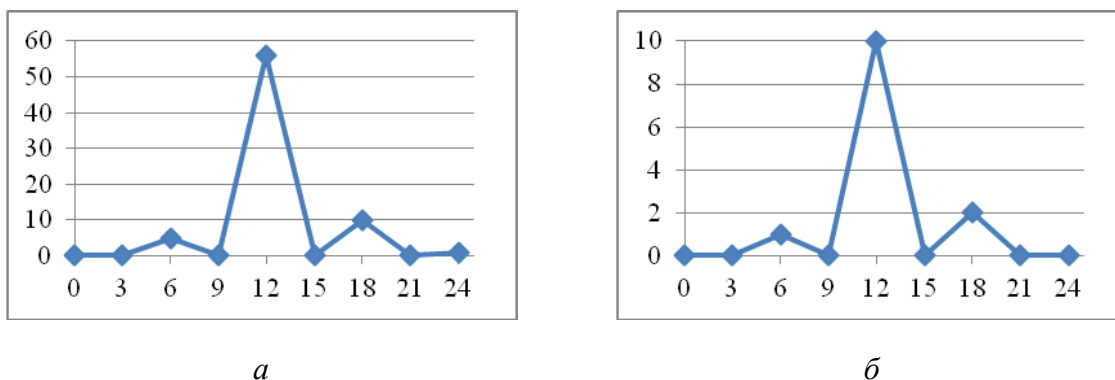
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 28 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.8 – Розподіл балів неврівноваженості за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 32 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.9 – Розподіл балів дистимічності за вибіркою



а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 56 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.10 – Розподіл балів екзальтованості за вибіркою

Для кожної особи, яка пройшла тестування, за отриманими десятибальними показниками оцінок акцентуацій характеру, що відповідають даному профілю, розраховано середнє значення, яке і є загальною оцінкою за тестом.

Крім того, порівнявши розподіли балів акцентуацій рис характеру високо- та слабоефективної груп курсантів-дівчат, було виділено професійно важливі якості та встановлено границі їх допустимого мінімуму (не менше 3 балів). Дані наведено у таблиці 2.19.

Таблиця 2.19 – Показники акцентуації у курсантів-дівчат з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

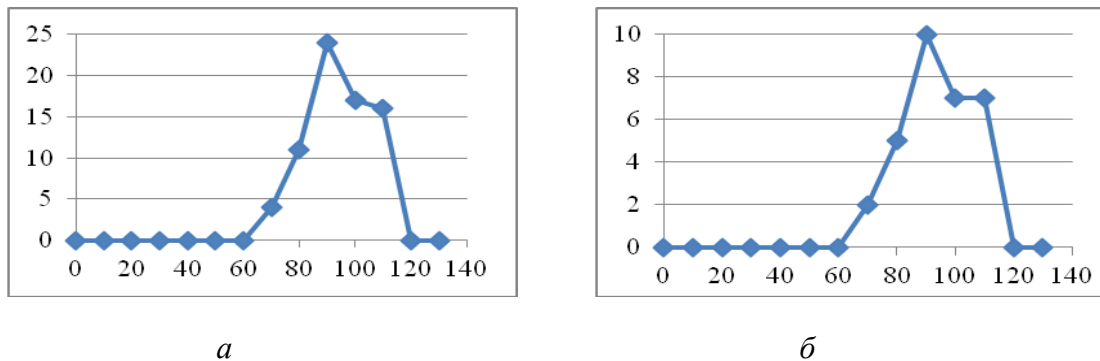
Типи акцентуації	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
Гіпертимний	19,00±3,99	17,67±4,36	0,62	-
Застрагаючий	13,56±3,67	12,44±2,40	1,48	-
Емотивний	16,00±5,82	14,33±5,96	1,76	0,1
Педантичний	9,56±4,53	9,33±5,74	0,81	-
Тривожно-боязкий	5,67±5,13	7,67±6,56	0,89	-
Циклотимічний	10,17±4,62	10,67±7,37	0,83	-
Демонстративний	16,56±3,62	14,89±5,11	0,50	-
Неврівноважений	7,00±5,54	5,33±3,91	1,73	0,1
Дистимічний	8,67±3,24	8,33±2,92	0,49	-
Екзальтований	13,33±2,57	13,33±4,00	0,87	-

В обох групах високими, такими що сягають рівня акцентуованості, є показники за гіпертимним, демонстративним та емотивним типами акцентуації. Сумісне підвищення цих показників свідчить про сформовану у дівчат установку на демонстрацію соціально схваленої поведінки.

Отже, можна припустити, що підвищений рівень гіпертимності, демонстративності та знижені показники тривожності є значущими для підтримання ефективності СБД у військовослужбовців-курсантів (показники за тривожно-боязким типом акцентуації не мають бути нульовими).

Визначення коефіцієнта інтелекту за методикою “Прогресивні матриці Дж. Равена”.

Переведення отриманих балів у десятибальну розроблену шкалу здійснюється у відповідності зі статистичними даними. Розподіл балів інтелекту досліджуваної вибірки наведено на рисунку 2.11, а, а нормоване значення – на рисунку 2.11, б.



а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 24 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 25)

Рисунок 2.11 – Розподіл балів інтелекту за вибіркою

Особливістю апроксимації показника даного тесту є той факт, що показник інтелекту до 70 умовних балів включно за десятибальною шкалою не оцінюється і йому присвоюється “нуль”.

Показники інтелекту в групах з різною ефективністю СБД наведено у таблиці 2.20.

Таблиця 2.20 – Показники інтелекту у курсантів-дівчат з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

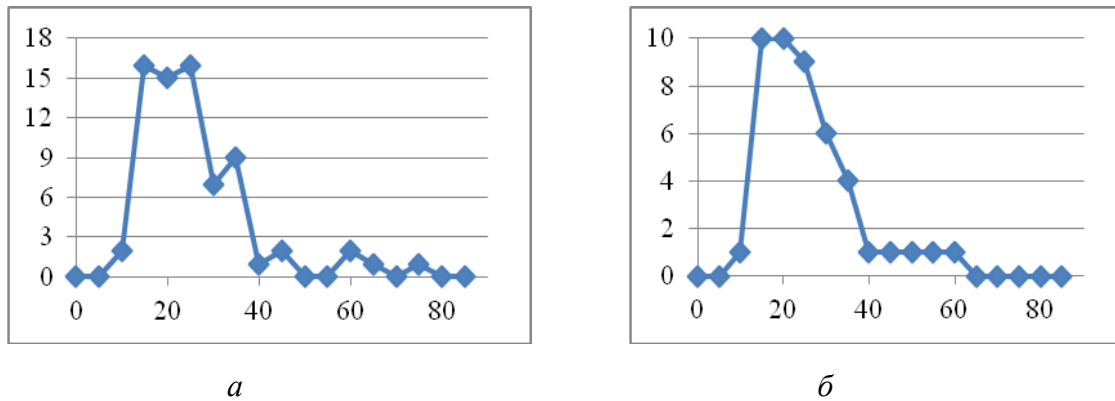
Шкала	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
IQ (віковий)	110,33±9,31	95,00± 14,32	2,92	0,01

За даними виявлені розбіжності в групах курсантів-дівчат з різним рівнем успішності ($t=2,92$ при $p\leq 0,01$). Так, високоєфективні респонденти мають високий рівень інтелекту ($110,33\pm 9,31$), низькоєфективні – нижче середнього ($95,00\pm 14,32$).

За методикою багаторівневого особистісного опитувальника “Адаптивність” виявлено адаптивні здібності курсантів-дівчат.

Під час нормування результатів цього тесту було пропущено процедуру переведення балів за окремими шкалами методики у нормовані з подальшим розрахунком середнього бала, оскільки головна шкала методики – “Адаптивність”, є сумарною за трьома шкалами (“Моральність”, Комунікативна компетентність”, “Нервово-психічна стійкість”).

Розподіл балів за шкалою “Адаптивність” цієї вибірки наведено на рисунку 2.12, а, а нормоване значення – на рисунку 2.12, б.



а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 16 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

Рисунок 2.12 – Розподіл балів адаптивності за вибіркою

Показники адаптивності у вибірці курсантів з різною ефективністю службово-бойової діяльності наведено у підрозділі 2.2.7.

За даними дослідження, статистична значущість розбіжностей між групами курсантів-дівчат з високим та низьким рівнями успішності за шкалою “Адаптивність” не виявлена.

У всіх групах дівчат маємо середні показники, які належать до третьої групи придатності, проте, у слабоуспішної групи вони схиляються в бік зниження адаптаційних здібностей (таблиця 2.21).

Таблиця 2.21 – Показники адаптивності у курсантів-дівчат з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

Шкала	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
Вірогідність	5,78±3,67	6,11±2,76	0,26	-
Адаптивність	31,61±19,13	33,44±21,86	0,21	-
Нерв. псих. стійкість	15,83±12,54	16,56±15,93	0,12	-
Комунікативність	9,83±5,14	10,78±5,21	0,45	-
Моральність	5,94±2,90	6,11±2,26	0,16	-

З таблиці бачимо, що у високоуспішних респондентів показники адаптаційних здібностей в діапазоні середніх значень зі зміщенням у бік збільшення.

Можна припустити, що для низькоефективних груп характерна більша напруженість адаптаційного потенціалу, що вказує на необхідність достатнього розвинення адаптаційних здібностей як важливої умови навчання дівчат у військовому закладі.

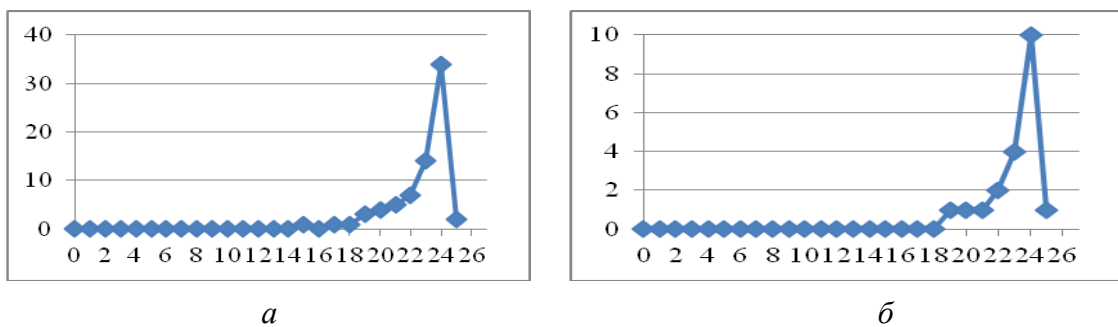
Особливості вибору військової професії курсантами-дівчатами НА НГУ визначив тест “Мотивації”.

На основі специфіки розподілу балів за мотиваційними шкалами та змісту мотивів було виділено три групи мотивів вибору професії, які впливають на ефективність респондентів цієї вибірки.

Домінуючими є мотиви, пов’язані:

- з об’єктивними соціально заданими цілями й змістом професії (M1);
- з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (M7);
- із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям (M5).

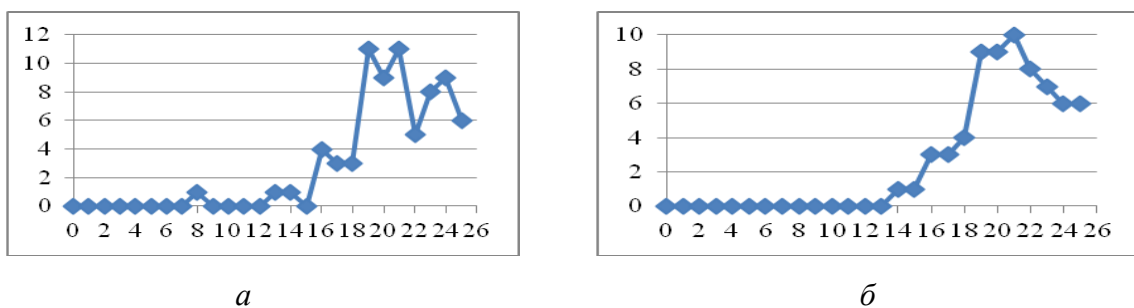
Відповідні графіки розподілу балів наведені на рис. 2.13–2.20.



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 34 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 2)

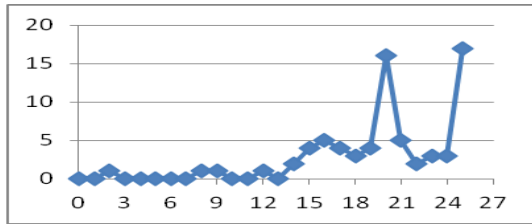
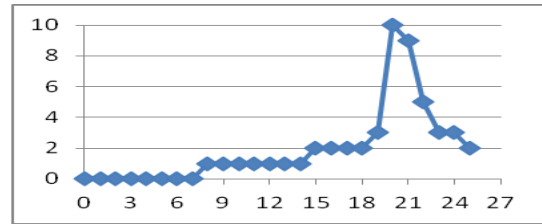
Рисунок 2.13 – Розподіл балів мотивів, що пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (M1), за вибіркою



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 11 одиниць);

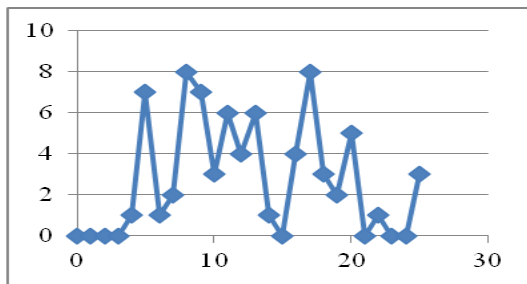
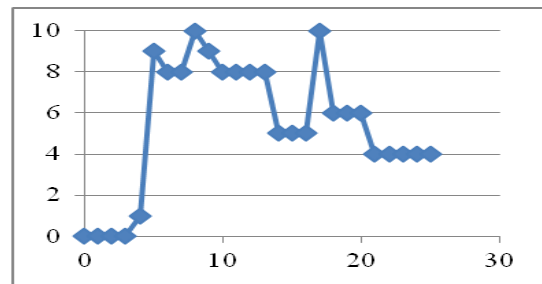
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.14 – Розподіл балів мотивів, що пов’язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (M2), за вибіркою

*a**б*

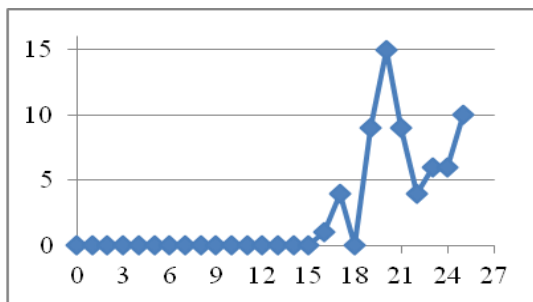
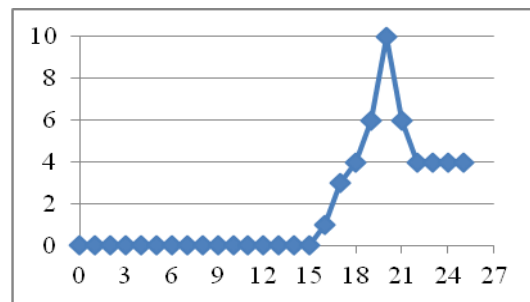
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 17 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.15 – Розподіл балів мотивів самостійного вибору професії (М3)
 за вибіркою

*a**б*

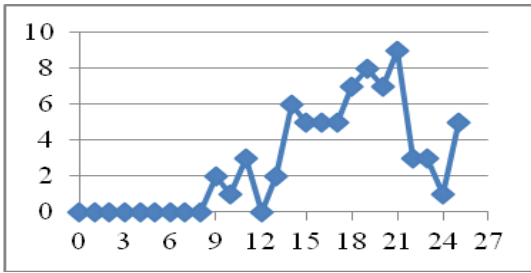
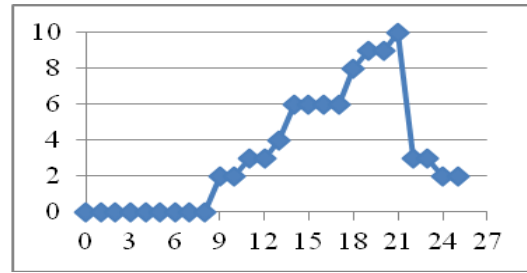
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 8 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.16 – Розподіл балів мотивів несамотійного вибору професії (М4)
 за вибіркою

*a**б*

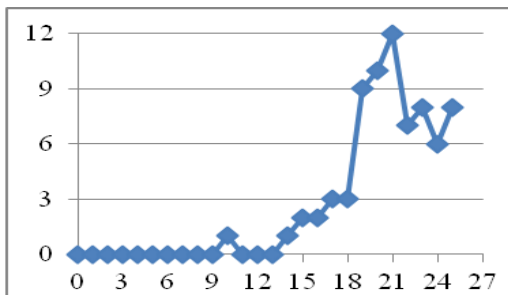
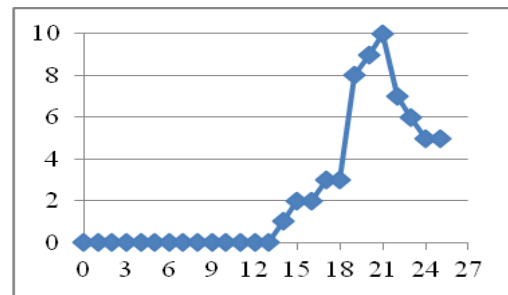
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 15 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за
 абсцисою – 3)

Рисунок 2.17 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з зовнішнім
 престижем професії (М5), за вибіркою

*a**б*

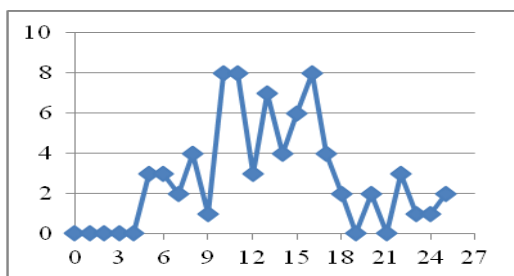
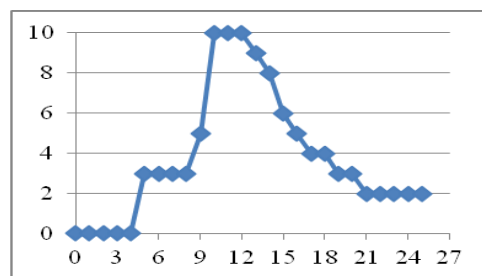
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 9 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.18 – Розподіл балів мотивів, що пов’язані з романтичною привабливістю професії (М6), за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 12 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.19 – Розподіл балів мотивів що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (М7), за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 8 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.20 – Розподіл балів асоціальних мотивів (М8) за вибіркою

Показники мотивації у групах курсантів-дівчат з різним рівнем ефективності наведені у таблиці 2.22.

За даними таблиці, більшість показників (крім мотивів, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки) групи з високим рівнем успішності мають нижчі значення. Можемо припустити, що курсантам-дівчатам, насамперед, важливо довести оточуючим свою готовність до військових труднощів та серйозність намірів щодо професійного вибору.

Таблиця 2.22 – Показники мотивації курсантів-дівчат з різним рівнем ефективності (в умовних балах)

Мотиви	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії	23,11±1,91	23,33±2,00	1,35	-
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	19,44±4,31	21,00±3,39	0,69	-
Самостійний вибір професії	18,44±3,17	18,44±6,46	0,78	-
Несамостійний вибір професії	11,83±5,40	14,00±5,45	0,37	-
Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії	20,78±1,70	21,44±2,40	0,01	-
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії	18,22±3,26	18,67±3,32	0,48	-
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	21,22±3,12	20,78±2,22	0,04	-
Асоціальні мотиви	13,17±3,29	12,56±5,46	0,91	-

Із наведених даних бачимо, що статистично значущі розбіжності у групах курсантів-дівчат із високою і низькою ефективністю не виявлені.

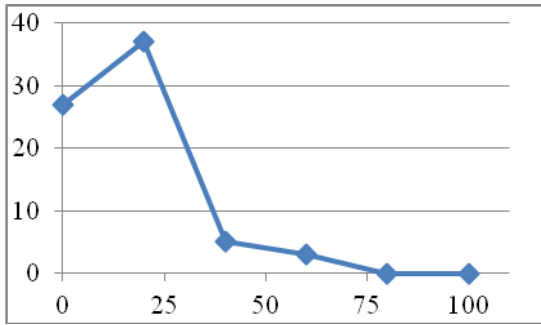
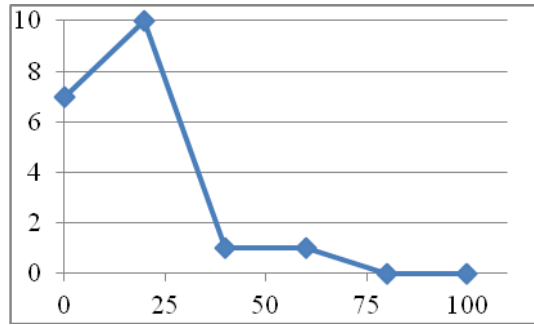
Незначущими для курсантів-дівчат є мотив несамостійного вибору професії (M4) та асоціальні мотиви (M8).

Нагадаємо, що загальною оцінкою за тестом є середнє значення десятибальних показників оцінок мотивів вибору професії, що відповідають певному профілю.

Тест за методикою О. Г. Шмельова дозволив виявити суїцидальні установки респондентів, тобто можливості курсантів-дівчат долати життєві труднощі та перешкоди.

Професійно-важливими якостями для цієї вибірки виявилися “Соціальний песимізм” (50,06±20,26), “Антисуїцидальний фактор” (41,67±39,30) та “Максималізм” (33,33±34,30).

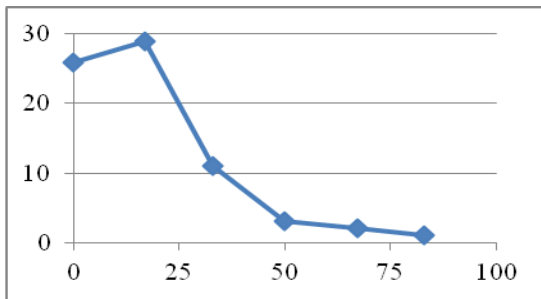
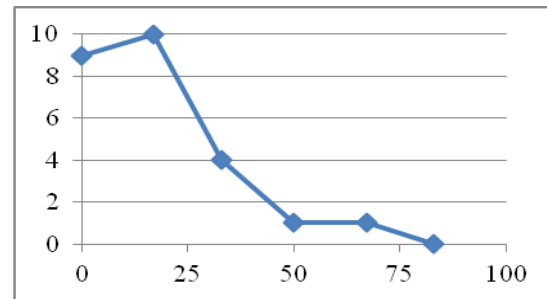
Результати наведено на рисунках 2.21–2.29.

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 37 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 25)

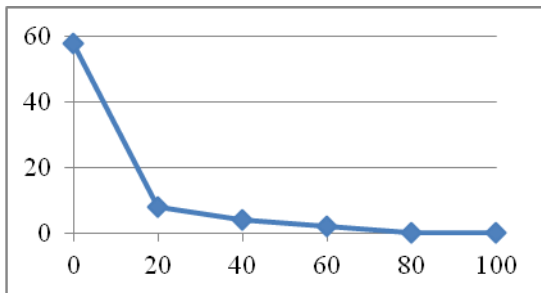
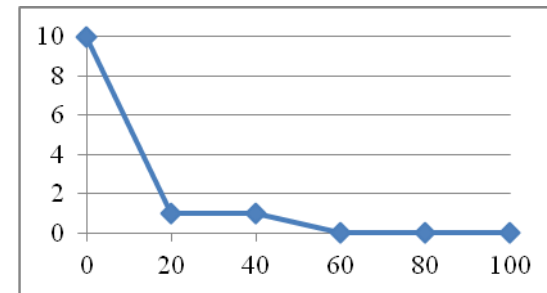
Рисунок 2.21 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 29 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 25)

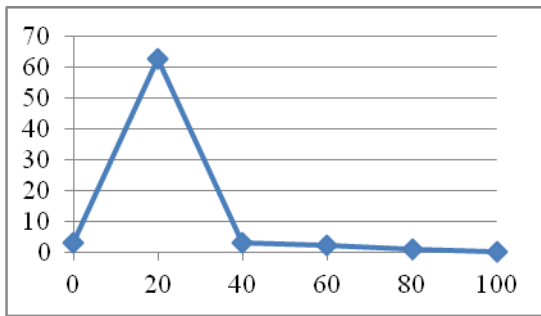
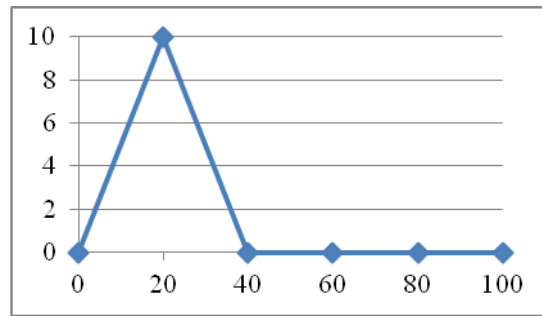
Рисунок 2.22 – Розподіл балів афективності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 58 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

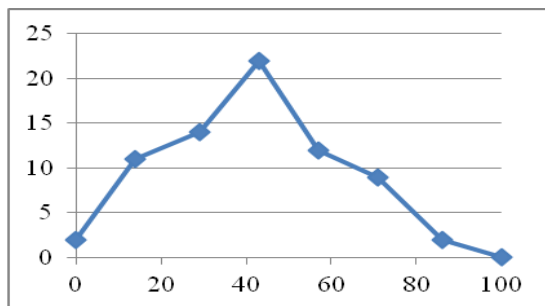
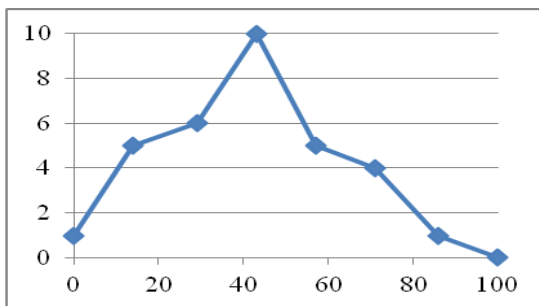
Рисунок 2.23 – Розподіл балів унікальності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 63 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

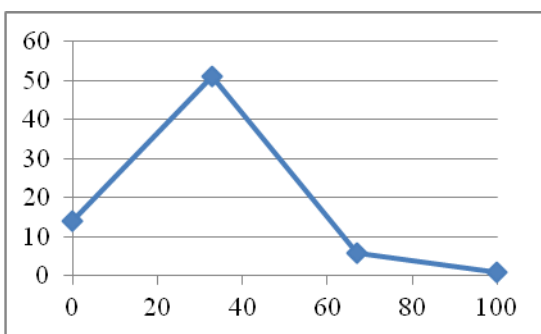
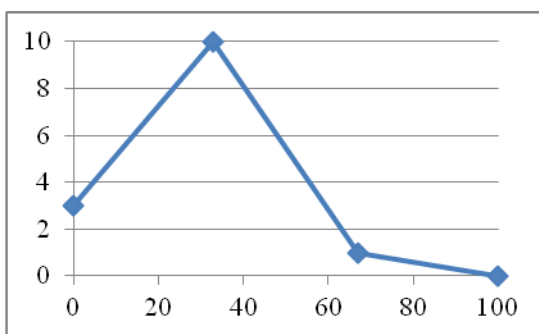
Рисунок 2.24 – Розподіл балів неспроможності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 22 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

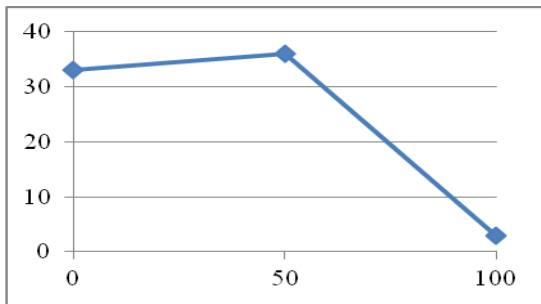
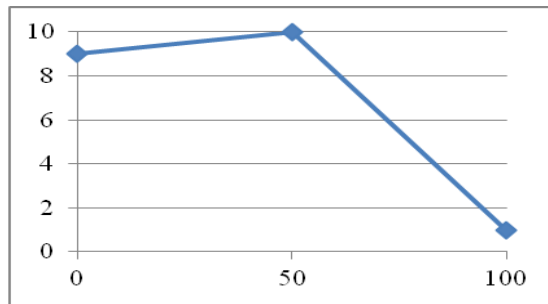
Рисунок 2.25 – Розподіл балів соціального песимізму за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 51 одиницю);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

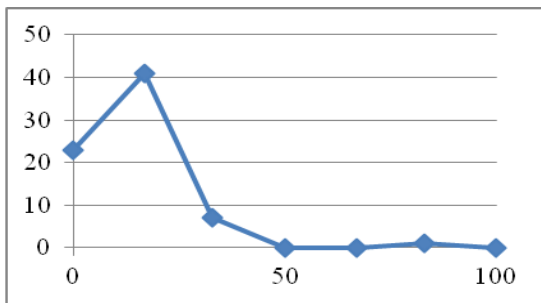
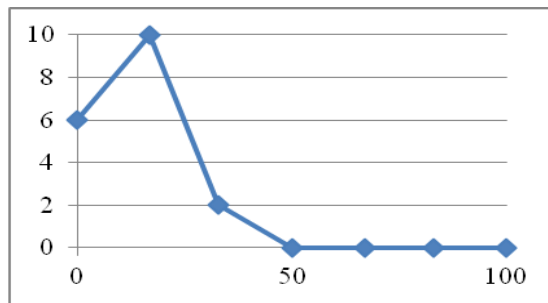
Рисунок 2.26 – Розподіл балів зламу культурних бар'єрів за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 36 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 50)

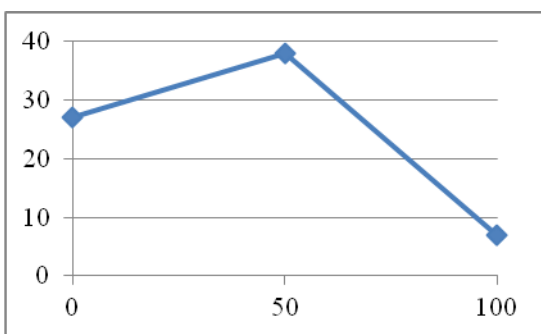
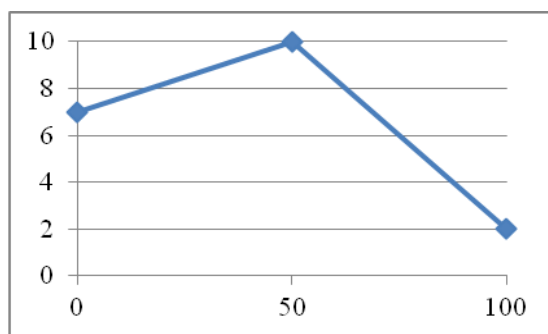
Рисунок 2.27 – Розподіл балів максималізму за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 36 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 50)

Рисунок 2.28 – Розподіл балів часової перспективи за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 36 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 1, крок за абсцисою – 50)

Рисунок 2.29 – Розподіл балів антисуїцидального фактора за вибіркою

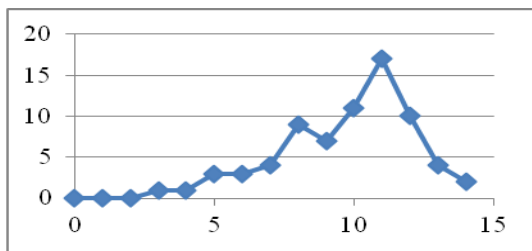
Отримані дані вказують на те, що особливості емоційно-вольової сфери, які впливають на формування суїцидальних установок, у курсантів-дівчат впливають і на успішність навчання. Майже за всіма шкалами методики О. Г. Шмельова, крім шкал “Максималізм” та “Часова перспектива”, високо успішні курсанти-дівчата мають дещо вищі показники, ніж дівчата з низьким рівнем ефективності.

Отримані результати наведені у таблиці 2.23.

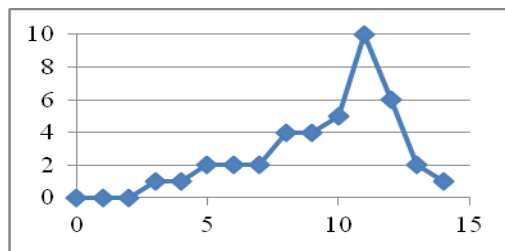
Таблиця 2.23 – Показники суїцидальних установок у курсантів-дівчат з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

Шкала	Високоефективні	Слабоефективні	t	p
Демонстративність	18,89±18,75	17,78±18,56	0,15	–
Афективність	25,06±22,95	16,78±22,11	0,91	–
Унікальність	12,22±21,84	6,67±14,14	0,80	–
Неспроможність	24,44±12,94	26,67±20,00	0,30	–
Соціальний песимізм	50,06±20,26	42,67±24,68	0,78	–
Злам культурних бар'єрів	31,33±21,38	22,00±16,50	1,25	–
Максималізм	33,33±34,30	38,89±33,33	0,40	–
Часова перспектива	15,94±8,94	16,78±26,25	0,09	–
Антисуїцидальний фактор	41,67±39,30	27,78±26,35	1,09	–

Особистісні якості респондентів оцінювалися за методикою 16-факторного опитувальника Кеттелла. Фактори методики мають біполярне значення, і їх інтерпретація у той чи інший бік починається з середини. Результати наведені на рисунках 2.30–2.46.



а

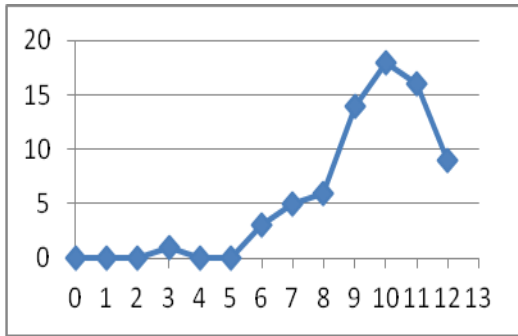
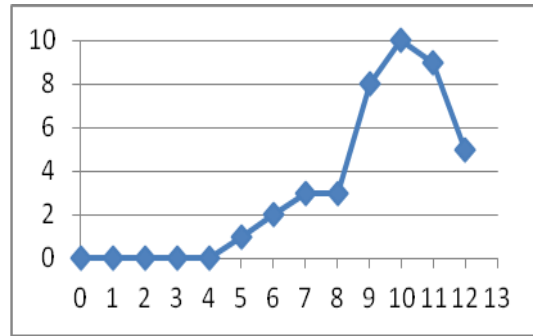


б

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 17 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.30 – Розподіл балів за фактором MD за вибіркою

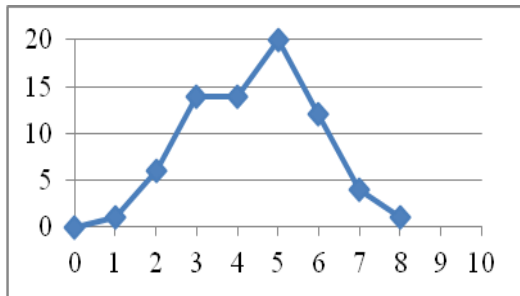
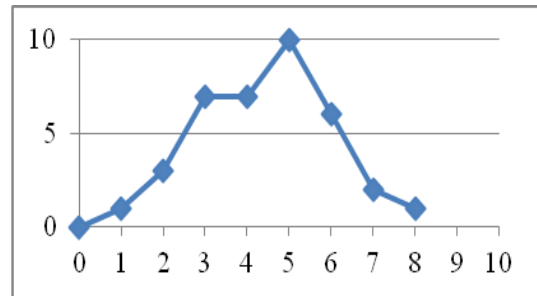
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.31 – Розподіл балів за фактором А за вибіркою

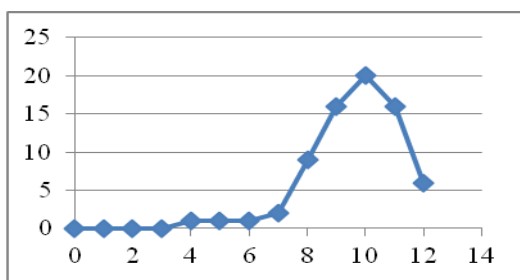
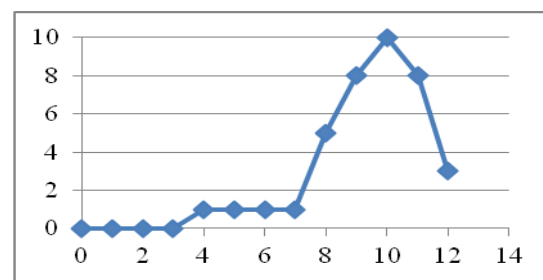
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 20 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.32 – Розподіл балів за фактором В за вибіркою

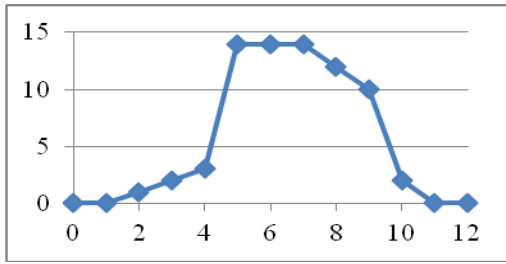
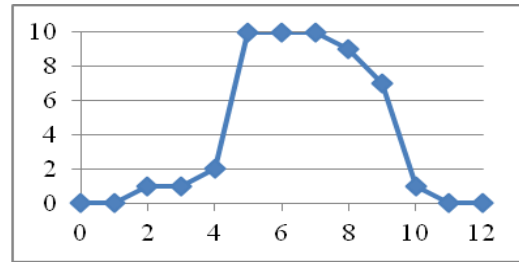
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 20 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 2)

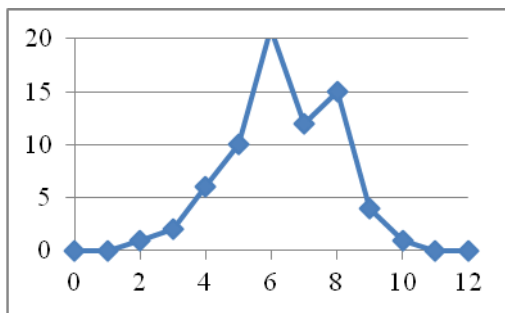
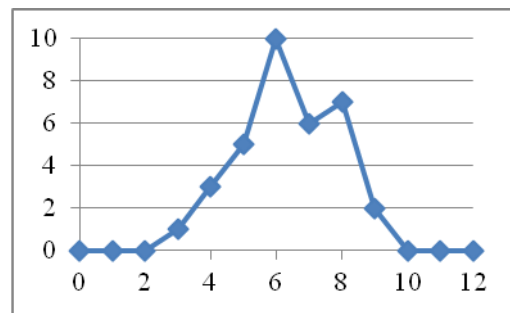
Рисунок 2.33 – Розподіл балів за фактором С за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 14 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 2)

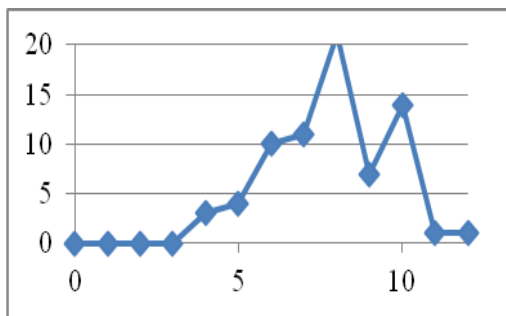
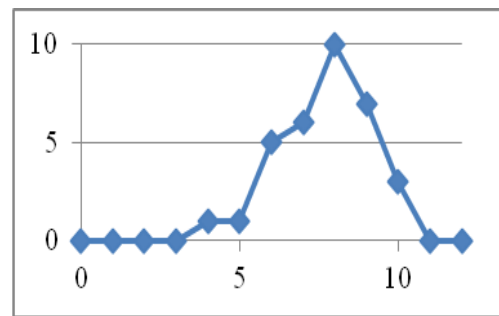
Рисунок 2.34 – Розподіл балів за фактором E за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 21 одиницю);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 2)

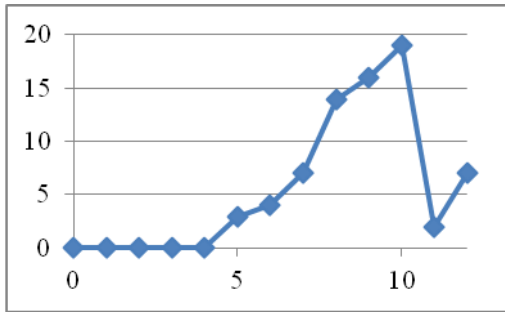
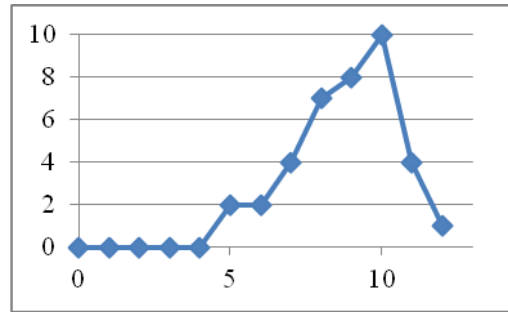
Рисунок 2.35 – Розподіл балів за фактором F за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 21 одиницю);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 5)

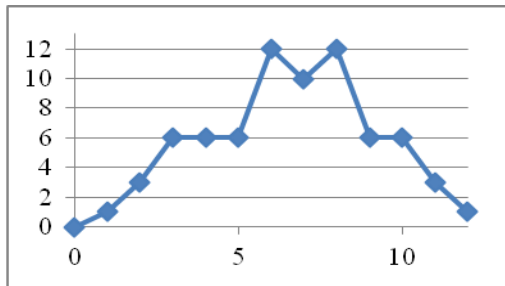
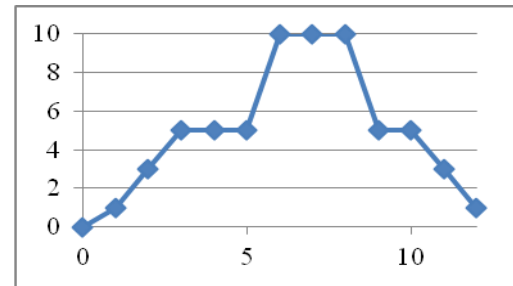
Рисунок 2.36 – Розподіл балів за фактором G за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 19 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 5)

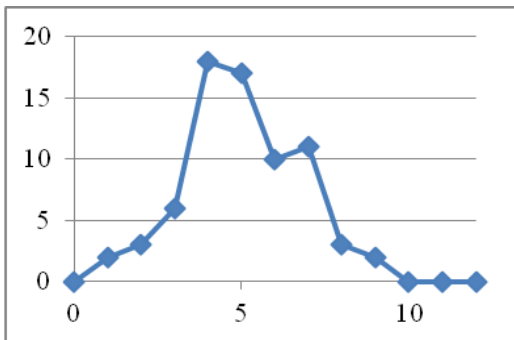
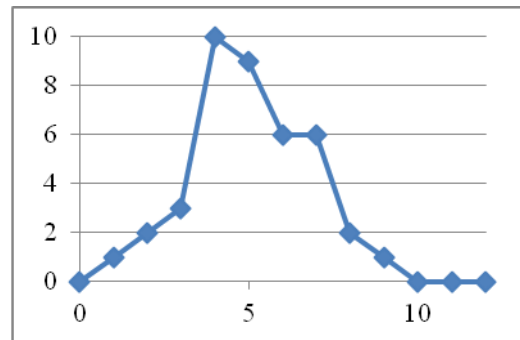
Рисунок 2.37 – Розподіл балів за фактором N за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 12 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 5)

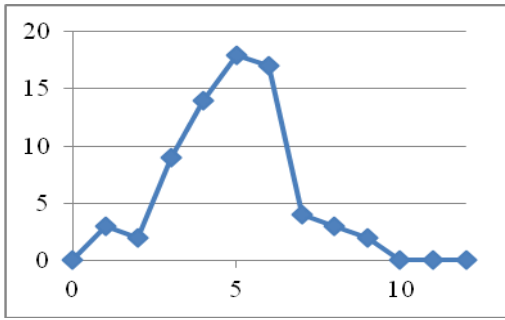
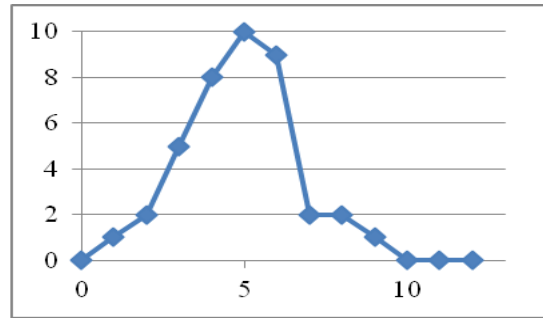
Рисунок 2.38 – Розподіл балів за фактором I за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.39 – Розподіл балів за фактором L за вибіркою

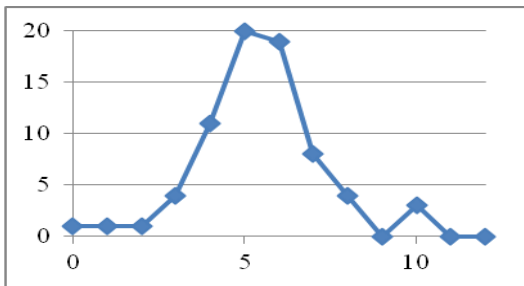
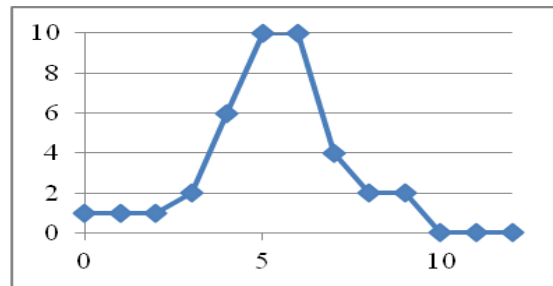
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.40 – Розподіл балів за фактором М за вибіркою

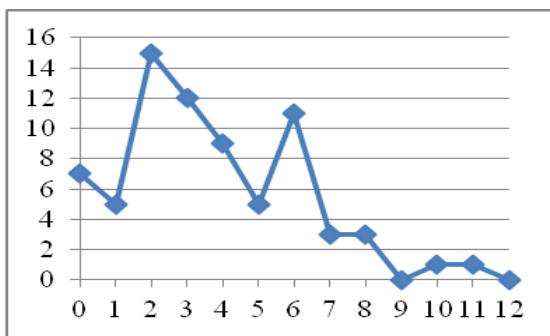
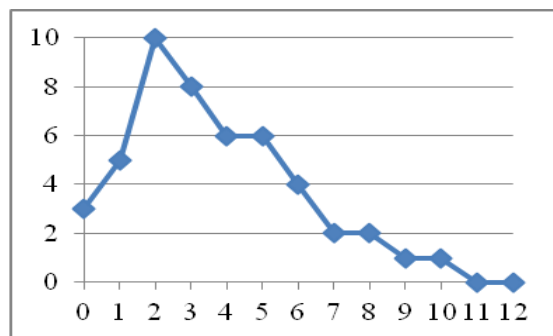
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.41 – Розподіл балів за фактором N за вибіркою

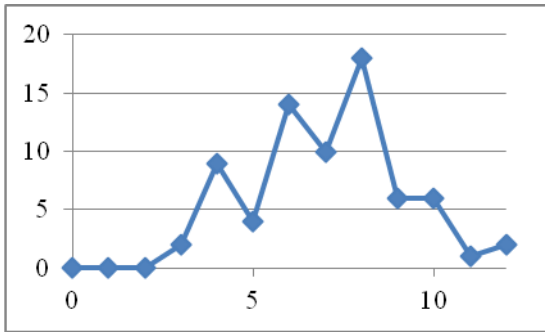
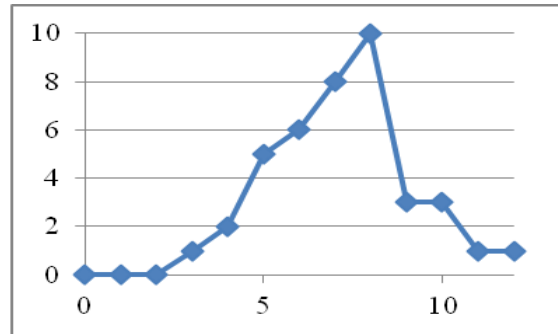
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 15 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 1)

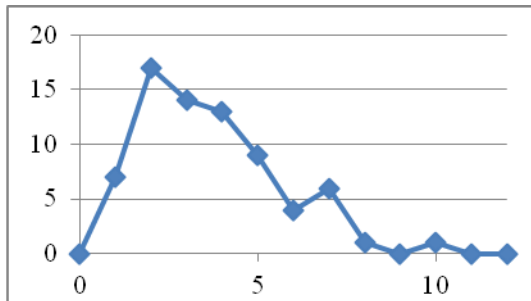
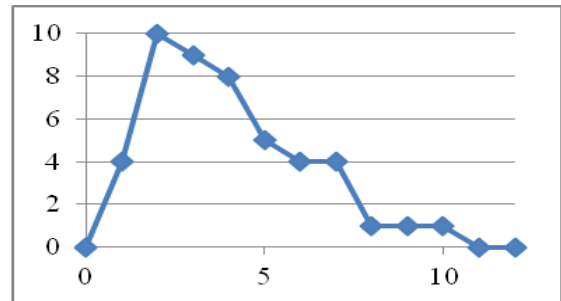
Рисунок 2.42 – Розподіл балів за фактором O за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 5)

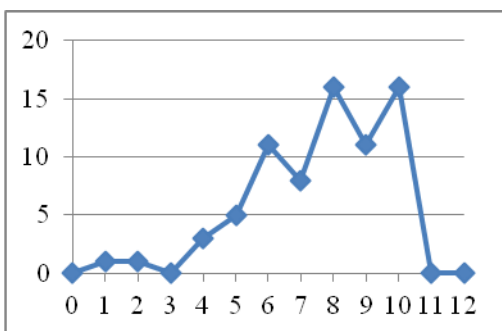
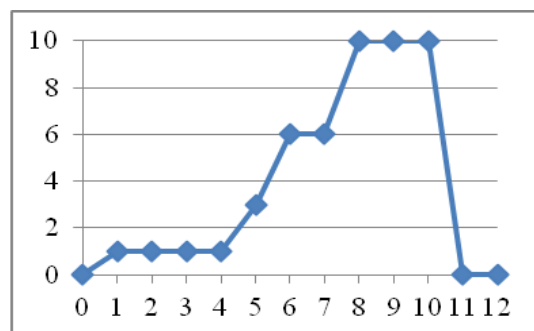
Рисунок 2.43 – Розподіл балів за фактором Q_1 за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 17 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 5)

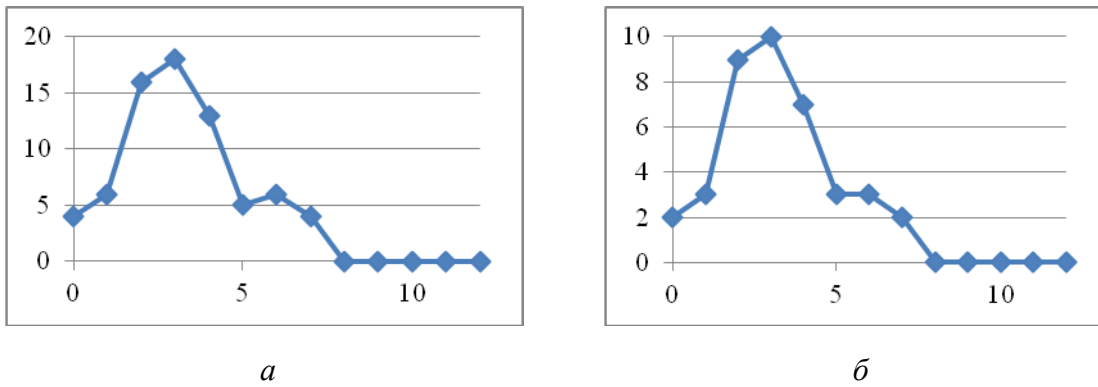
Рисунок 2.44 – Розподіл балів за фактором Q_2 за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 16 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.45 – Розподіл балів за фактором Q_3 за вибіркою



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.46 – Розподіл балів за фактором Q_4 за вибіркою

Отримані у ході дослідження показники особистісних властивостей у курсантів-дівчат наведено у таблиці 2.24.

Більші за інші значення у групах з високим рівнем ефективності за шкалами “В” – “низький-високий інтелект” ($4,44 \pm 0,92$), “F” – “стриманість-експресивність” ($6,39 \pm 2,06$) та “O” – “спокій-тривожність” ($4,39 \pm 2,93$). Виявлено статистичні розбіжності за шкалою “N” – “прямолінійність – дипломатичність” (1,75 при $p \leq 0,1$), що вказує на характерні для респондентів цієї групи самовпевненість, холоднокривність, упевненість у собі та своїх силах, спокій та відсутність каяття і почуття провини.

Таблиця 2.24 – Показники особистісних властивостей у військовослужбовців-курсантів із різною ефективністю (в умовних балах)

Шкала	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
MD	$8,94 \pm 2,18$	$9,00 \pm 3,74$	0,04	-
A	$9,44 \pm 1,65$	$8,56 \pm 2,74$	0,89	-
B	$4,44 \pm 0,92$	$3,89 \pm 1,27$	1,17	-
C	$9,33 \pm 1,57$	$8,44 \pm 2,40$	1,01	-
E	$6,78 \pm 1,66$	$6,33 \pm 1,58$	0,68	-
F	$6,39 \pm 2,06$	$6,33 \pm 2,06$	0,07	-
G	$7,56 \pm 1,58$	$7,78 \pm 2,05$	0,29	-
H	$8,39 \pm 1,24$	$8,22 \pm 2,17$	0,21	-
I	$6,44 \pm 2,28$	$6,00 \pm 3,2$	0,37	-
L	$5,50 \pm 1,20$	$6,00 \pm 2,45$	0,58	-
M	$4,94 \pm 1,73$	$5,00 \pm 2,24$	0,07	-
N	$5,61 \pm 1,38$	$4,22 \pm 2,17$	1,75 ⁰	⁰ $p \leq 0,1$
O	$4,39 \pm 2,93$	$3,33 \pm 1,73$	1,17	-
Q_1	$6,72 \pm 2,02$	$7,89 \pm 2,09$	1,38	-

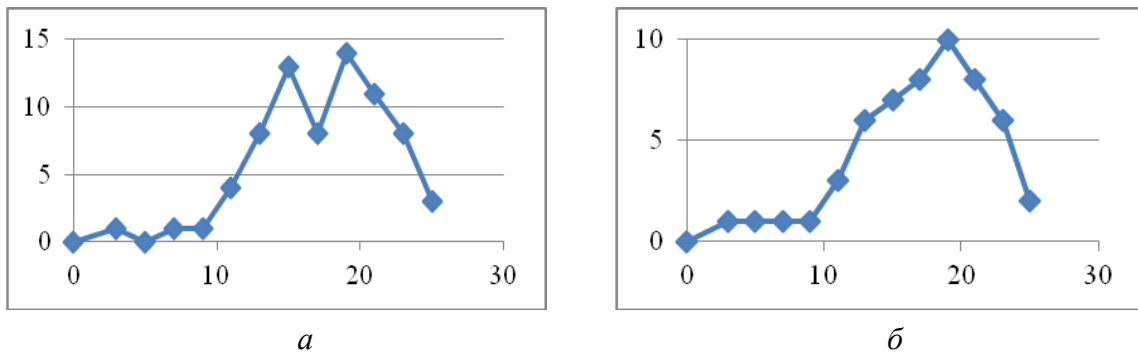
Кінець таблиці 2.24

Шкала	Високоєфективні	Слабоєфективні	t	p
Q ₂	3,94±1,76	5,11±2,52	1,24	-
Q ₃	7,44±2,68	7,44±2,35	0,00	-
Q ₄	3,56±1,89	3,78±1,86	0,29	-

Примітка 1. $^0p \leq 0,1$.

Примітка 2. MD – “низька – висока самооцінка”; А – “замкнутість – товариськість”; В – “низький – високий інтелект”; С – “емоційна нестабільність – емоційна стабільність”; Е – “підпорядкованість – домінантність”; F – “стриманість – експресивність”; G – “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”; Н – “боязкість – сміливість”; І – “жорсткість – чутливість”; L – “довірливість – підозрілість”; М – “практичність – мрійливість”; N – “прямолінійність – дипломатичність”; О – “спокій – тривожність”; Q₁ – “консерватизм – радикалізм”; Q₂ – “конформізм – нонконформізм”; Q₃ – “низький самоконтроль – високий самоконтроль”; Q₄ – “розслабленість – напруженість”

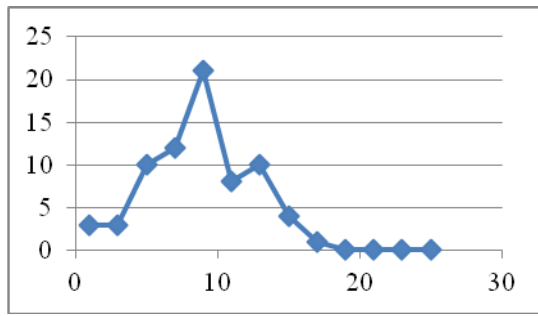
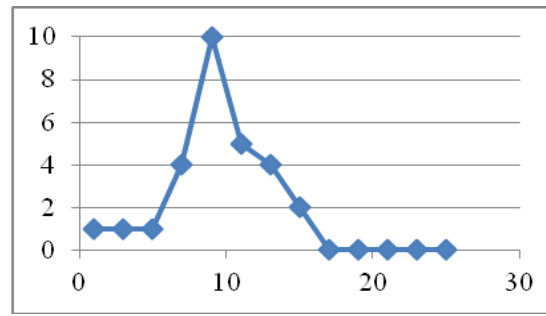
Тест “Самооцінка структури темпераменту” Б. М. Смірнова дозволив визначити властивості темпераменту військовослужбовців даної вибірки. Властивості “екстраверсія–інтроверсія”, “ригідність–пластичність”, “емоційна збудливість–врівноваженість” мають біполярне значення, і їх інтерпретація у той чи інший бік починається від середини. Графічне зображення отриманих результатів наведено на рисунках 2.47–2.52.



а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 14 одиниць);

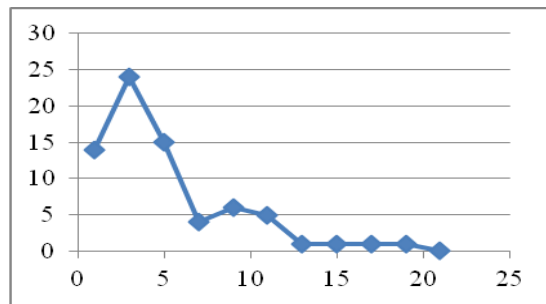
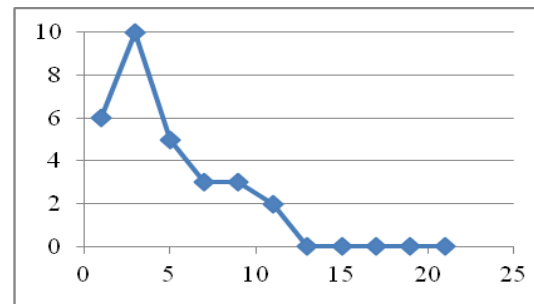
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 10)

Рисунок 2.47 – Розподіл балів екстраверсії–інтроверсії за вибіркою

*a**б*

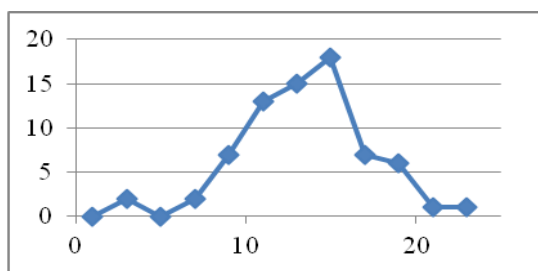
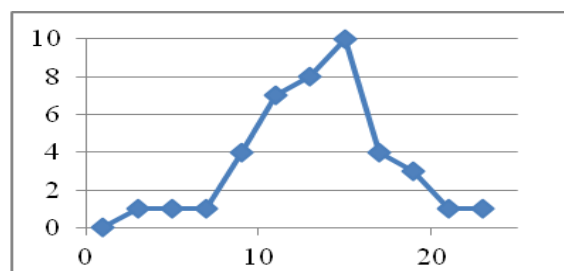
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 21 одиницю);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 10)

Рисунок 2.48 – Розподіл балів ригідності-пластичності за вибіркою

*a**б*

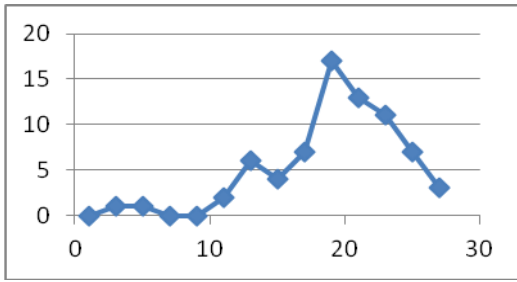
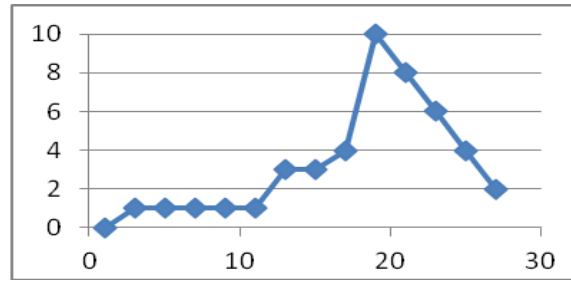
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 24 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.49 – Розподіл балів емоційної збудливості-врівноваженості за вибіркою

*a**б*

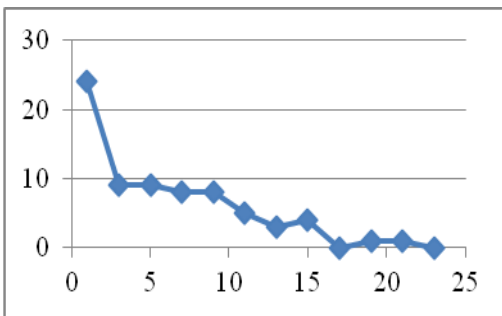
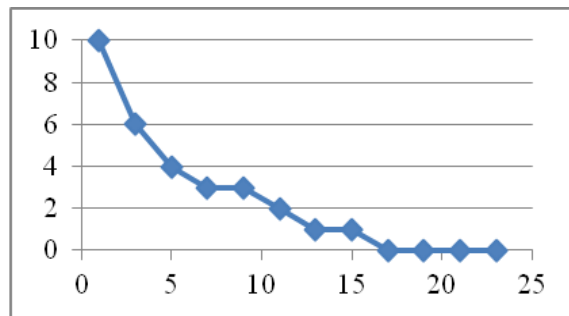
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 10)

Рисунок 2.50 – Розподіл балів темпу реакцій за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 17 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 10)

Рисунок 2.51 – Розподіл балів активності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 24 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 5)

Рисунок 2.52 – Розподіл балів щирості за вибіркою

Результати порівняння високо- та слабоефективних груп за показниками особливостей темпераменту наведено у таблиці 2.25.

Таблиця 2.25 – Показники особливостей темпераменту у курсантів-дівчат із різною ефективністю (в умовних балах)

Шкала	Високоєфективні	Слабоефективні	t	p
Екстраверсія–інтроверсія	16,50±4,73	14,56±3,24	1,25	-
Ригідність–пластичність	7,50±3,00	8,56±4,25	0,67	-
Емоційна збудливість– врівноваженість	5,89±5,53	5,00±4,80	0,43	-
Темп реакції	13,28±3,53	11,11±4,04	1,37	-
Активність	19,44±4,67	17,11±7,10	0,89	-
Шкала щирості	6,72±6,68	5,89±5,86	0,33	-

Отримані результати за даною методикою вказують на достатньо ретельний психофізіологічний відбір військовослужбовців. Обидві групи мають нижчі за середні показники емоційної збудливості, а в діапазоні вище за середні – показники активності, екстраверсії та темпу реакції.

Результати за шкалами “Емоційна збудливість–рівноваженість”, “Активність”, “Екстраверсія–інтроверсія” та “Темп реакції” у високоефективних респондентів вищі, тобто саме їм притаманні більш швидке пристосовування до зовнішніх впливів та більша емоційна рівноваженість. Значимих статистичних розбіжностей у цій вибірці не виявлено.

Отже, виділеними за цією методикою професійно-важливими якостями є активність, екстраверсія, темп реакції, ригідність, значення яких мають бути не нижче 3, за іншими – не нижче 2.

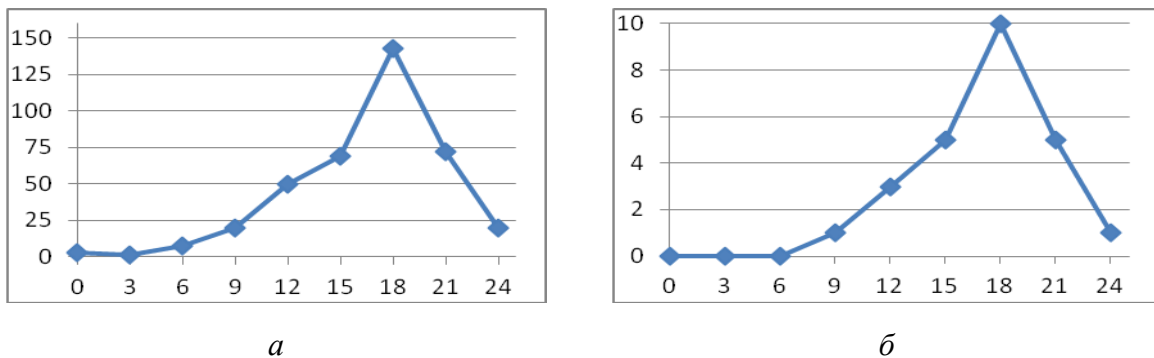
Отримані на цьому етапі дослідження апроксимовані залежності психодіагностичних методик записуються у файл профілю автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності кандидатів на військову службу. За допомогою файлу профілю здійснюється розрахунок балів за кожним тестом, які потім підсумовуються в загальний бал професійного відбору. Отримані результати визначають прохідний бал та загальну групу придатності.

Структура файлу профілю кандидата жіночої статі на навчання у ВВНЗ НГУ наведена у таблиці 2.26.

Аналіз тестування для визначення критеріїв загального відбору кандидатів жіночої статі на військову службу в НГУ за контрактом

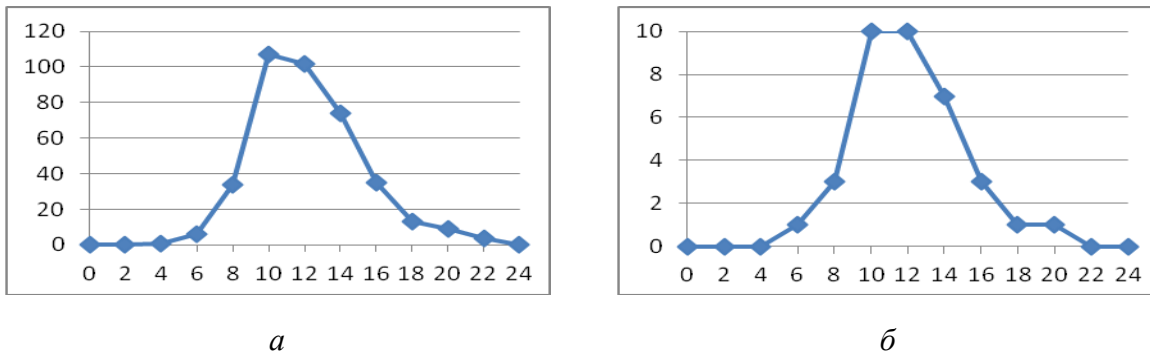
Аналогічний підхід було застосовано й до оброблення даних дослідження психологічних властивостей військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом, отриманих за допомогою психодіагностичного комплексу “Профвідбір”.

Результати тестування за методикою визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту Леонарда–Шмішека наведено на рисунках 2.53–2.62.



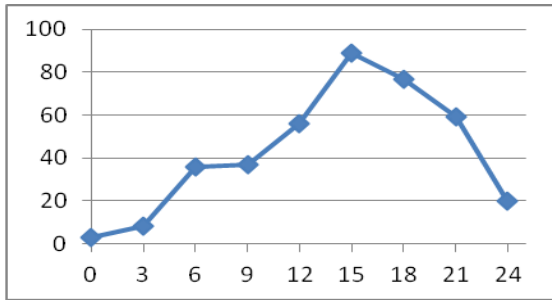
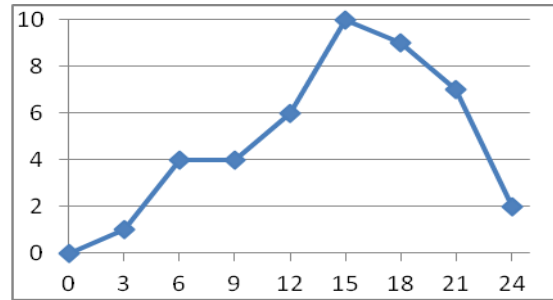
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 143 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.53 – Розподіл балів гіпертимності за вибіркою



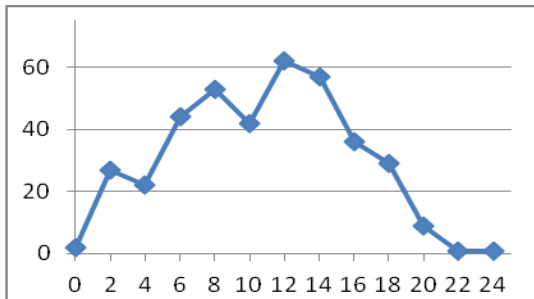
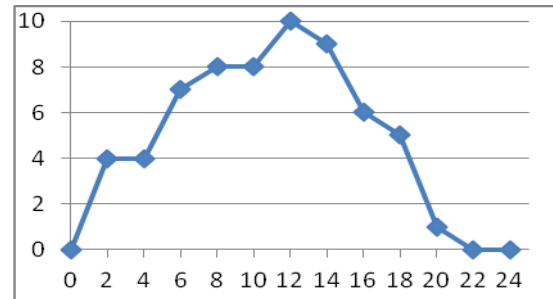
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 104 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.54 – Розподіл балів застрягання за вибіркою

*a**б*

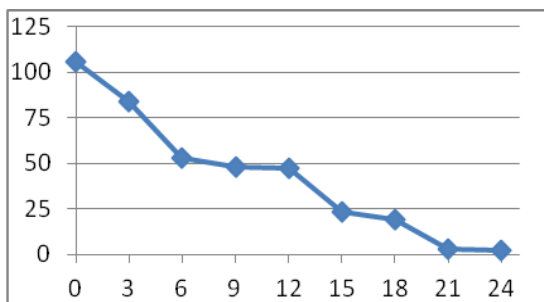
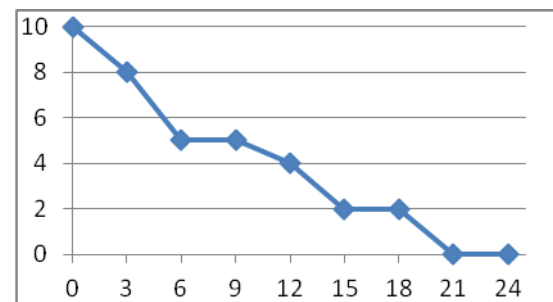
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 89 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.55 – Розподіл балів емотивності за вибіркою

*a**б*

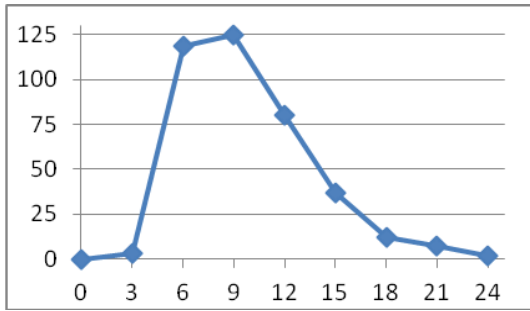
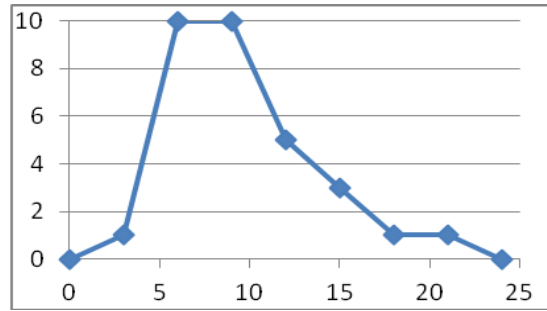
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 62 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.56 – Розподіл балів педантичності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 106 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

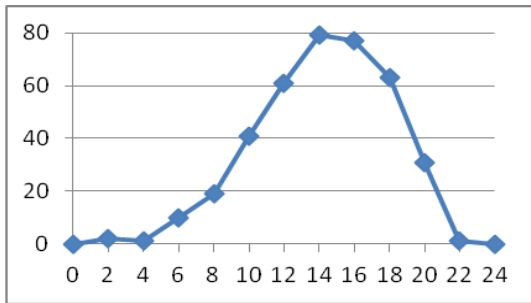
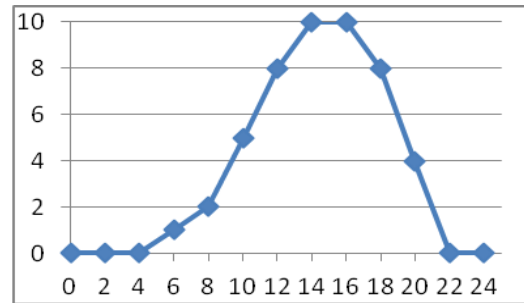
Рисунок 2.57 – Розподіл балів тривожності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 125 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 3)

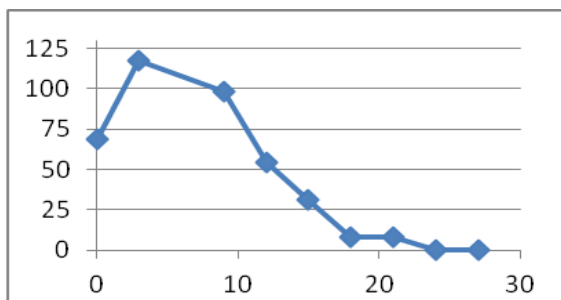
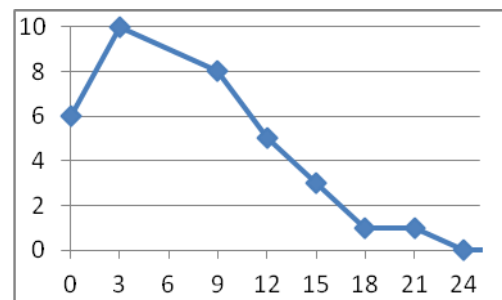
Рисунок 2.58 – Розподіл балів цикломічності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 79 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 2)

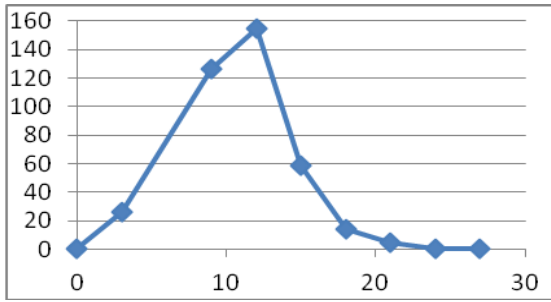
Рисунок 2.59 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою

*a**б*

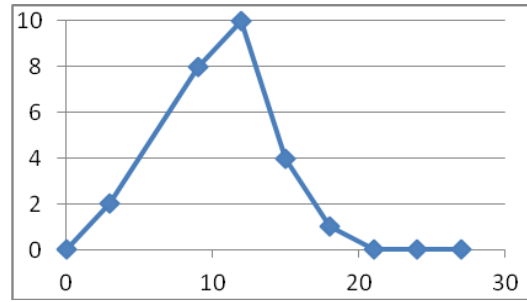
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 117 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.60 – Розподіл балів невірноваженості за вибіркою



а



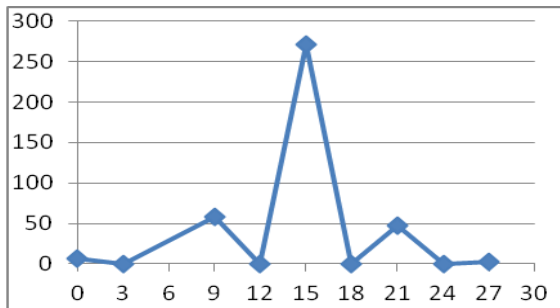
б

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 155 одиниць);

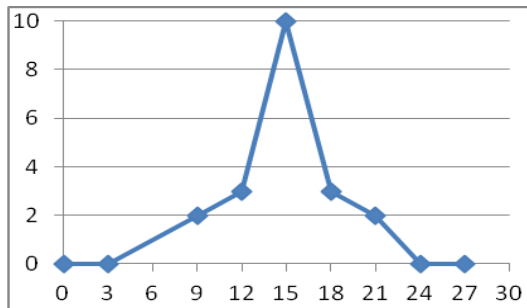
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.61 – Розподіл балів дистимічності за вибіркою



а



б

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 271 одиницю);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.62 – Розподіл балів екзальтованості за вибіркою

Після порівняння розподілів балів акцентуації рис характеру високо- та низькоєфективної груп військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом було виділено професійно важливі якості та встановлено границі їх допустимого мінімуму (не менше трьох балів).

Дані наведено у таблиці 2.27.

Таблиця 2.27 – Показники акцентуації у військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

Типи акцентуації рис характеру і темпераменту	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
Гіпертимний	16,68 ±4,40	17,55±4,27	1,10	-
Застрагаючий	12,20±3,03	12,37±2,82	0,30	-
Емотивний	15,56±5,06	15,55±5,94	0,01	-
Педантичний	10,81±4,60	12,13±4,81	1,53	-
Тривожно-боязкий	6,56±5,39	7,40±6,28	0,78	-

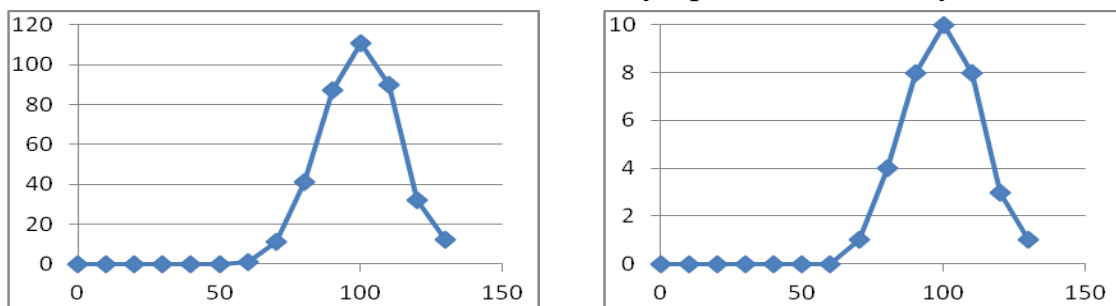
Кінець таблиці 2.27

Типи акцентуації рис характеру і темпераменту	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
Циклотимічний	9,31±2,77	10,10±4,24	1,21	-
Демонстративний	14,58±3,70	14,90±3,40	0,50	-
Неврівноважений	4,83±4,13	5,20±4,27	0,48	-
Дистимічний	8,64±3,25	8,80±3,31	0,26	-
Екзальтований	11,90±3,25	12,30±3,73	0,63	-

Згідно з отриманими результатами даної вибірки найвищі показники практично за всіма шкалами опитувальника у групі з низьким рівнем ефективності виконання СБД. Тобто жінкам-військовослужбовцям цієї групи для ефективного виконання СБЗ потрібно докладати більших зусиль у контролюванні гіпертимних і дистимічних станів ($17,55 \pm 4,27$), стриманні емоційних проявів ($12,30 \pm 3,73$) та не зосереджуватися на негативних ситуаціях у житті і власних недоліках ($8,80 \pm 3,31$). Значущих розбіжностей між групами військовослужбовців-жінок не виявлено.

За допомогою методики “Прогресивні матриці Дж. Равена” було визначено коефіцієнт інтелекту. Розподіл балів інтелекту досліджуваної вибірки наведений на рисунку 2.63, а, а нормоване значення – на рисунку 2.63, б.

Нагадаємо, що показник інтелекту до 70 умовних балів включно, за десятибальною шкалою не оцінюється, і йому присвоюється “нуль”.



а

б

а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 111 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 50)

Рисунок 2.63 – Розподіл балів інтелекту за вибіркою

Показники інтелекту в групах з різною ефективністю СБД наведено у таблиці 2.28.

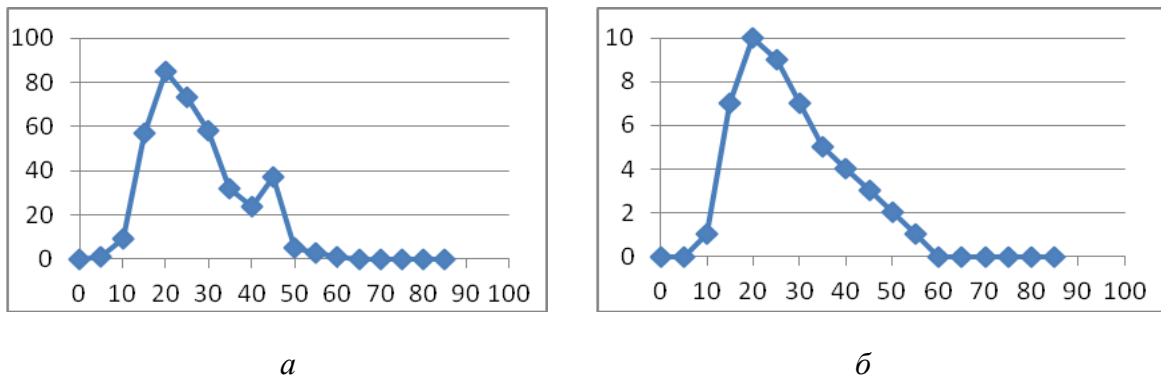
Таблиця 2.28 – Показники інтелекту у військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

Шкала інтелекту	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
IQ (віковий)	114,49±10,92	108,96±13,03	2,01	0,1

За цією методикою вискоєфективні респонденти показують високий рівень інтелекту ($114,49 \pm 10,92$), слабоефективні – середній рівень ($108,96 \pm 13,03$). Також виявлені статистичні розбіжності в групах досліджуваних з різним рівнем ефективності ($t = 2,01$ при $p \leq 0,1$). Отже, можна стверджувати, що успішне виконання СБЗ залежить від індивідуальних інтелектуальних здібностей: від спроможності аналізувати ситуацію, бути здатним до осмислених висновків.

Графіки результатів психологічного вивчення військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність” наведено на рисунку 2.64.

Нагадаємо, що шкала “Адаптивність” є сумарною за трьома шкалами (“Моральність”, “Комунікативна компетентність”, “Нервово-психічна стійкість”), тому нормування результатів з подальшим розрахунком середнього бала тесту проведено лише за нею.



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 85 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 10)

Рисунок 2.64 – Розподіл балів адаптивності за вибіркою

Показники адаптивності у військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом з різною ефективністю службово-бойової діяльності наведено у таблиці 2.29.

Таблиця 2.29 – Показники особливостей адаптивності військовослужбовців військової служби за контрактом (в умовних балах)

Шкала	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
Вірогідність	$5,14 \pm 2,62$	$4,67 \pm 2,91$	0,92	-
Адаптивність	$26,03 \pm 8,93$	$28,73 \pm 11,90$	1,40	-
Нервово-психічна стійкість	$11,59 \pm 5,22$	$13,42 \pm 7,57$	1,53	-
Комунікативність	$8,68 \pm 3,10$	$9,35 \pm 4,01$	1,02	-
Моральність	$5,76 \pm 2,32$	$5,97 \pm 2,61$	0,45	-

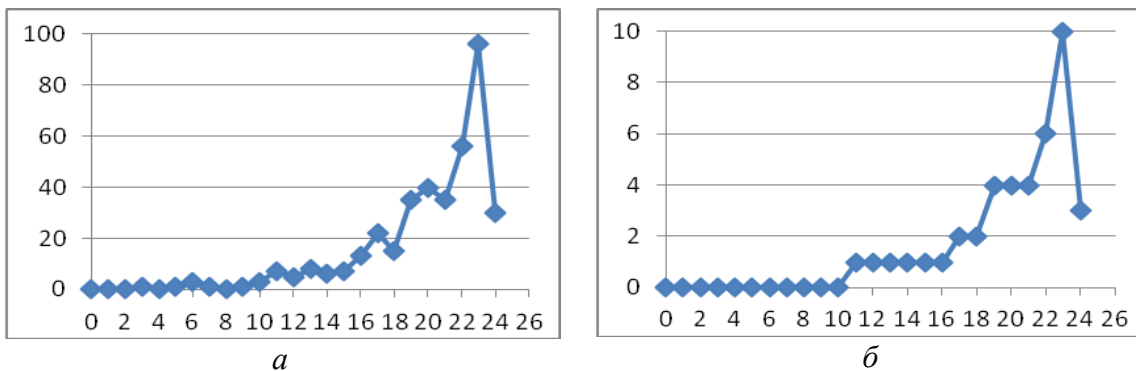
За загальною шкалою “Адаптивність” у високоєфективних військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом показники значень знаходяться в діапазоні $26,03 \pm 8,93$ бала, у низькоєфективних – в діапазоні $28,73 \pm 11,90$ бала, що вказує на більшу дезадаптивність низькоєфективних груп військовослужбовців-жінок та їх меншу впевненість, малий контроль емоцій і станів, менші комутативні здібності, порівнюючи з високоєфективними групами досліджуваних.

За отриманими на цьому етапі дослідження даними зауважимо, що особливості нервової системи (комунікативність та соціалізація) значно впливають на адаптаційні здібності військовослужбовців-жінок, тому виникає необхідність у достатньому розвитку цих адаптаційних здібностей у військовослужбовців жіночої статі на етапі професійної реалізації.

Особливості вибору військової професії військовослужбовця визначив тест “Мотивації”.

На основі специфіки розподілу балів за мотиваційними шкалами та змісту мотивів було виділено три групи мотивів вибору професії, які впливають на ефективність респондентів цієї вибірки. Це мотиви, пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями й змістом професії (M1), із зовнішнім престижем професії (M5) та ті, що пов’язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (M7).

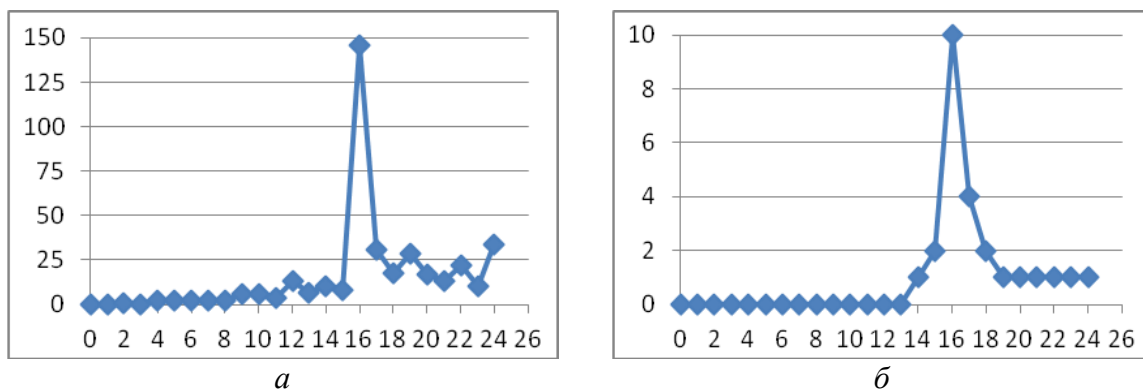
Відповідні графіки розподілу балів наведено на рисунках 2.65–2.72.



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 96 одиниць);

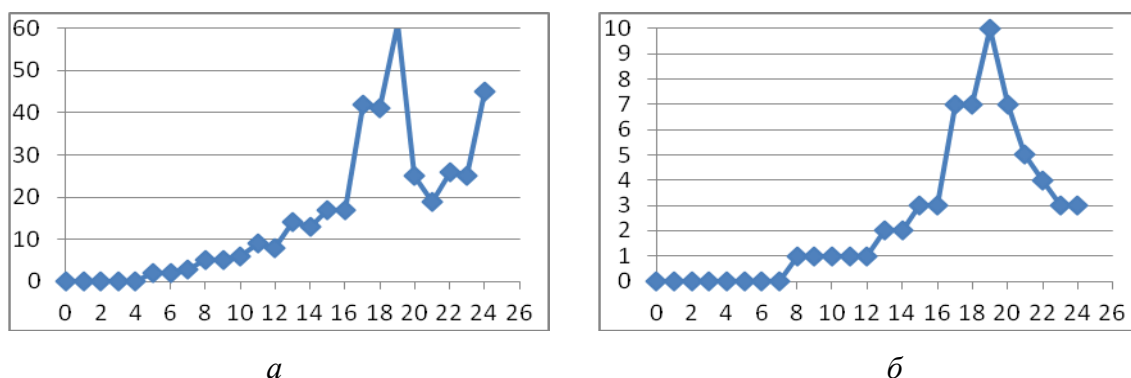
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.65 – Розподіл балів мотивів, що пов’язані з об’єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (M1), за вибіркою



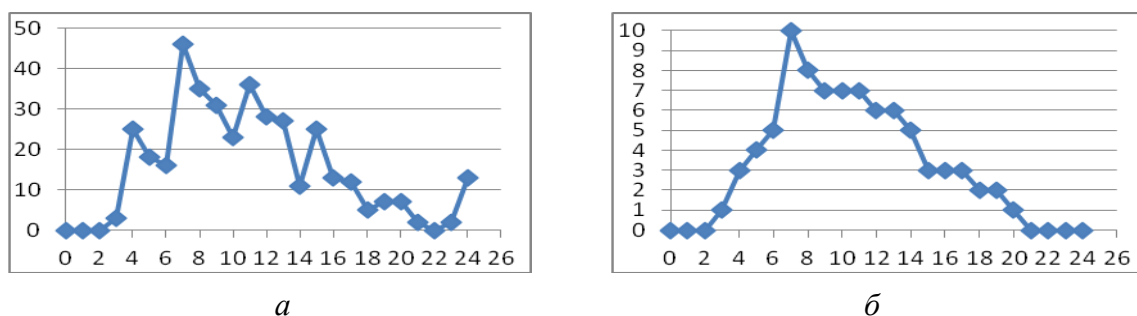
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 146 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.66 – Розподіл балів мотивів, що пов’язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (М2), за вибіркою



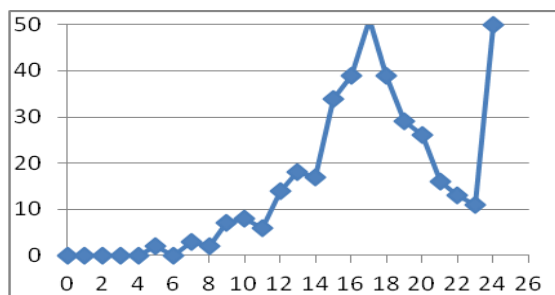
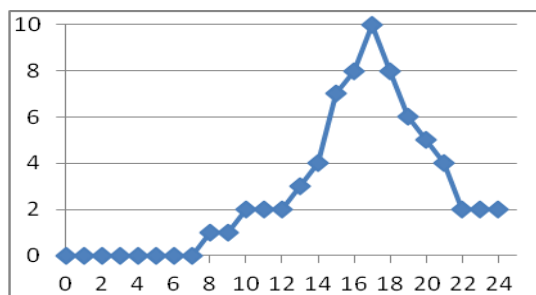
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 61 одиницю);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.67 – Розподіл балів мотивів самостійного вибору професії (М3) за вибіркою



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 46 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

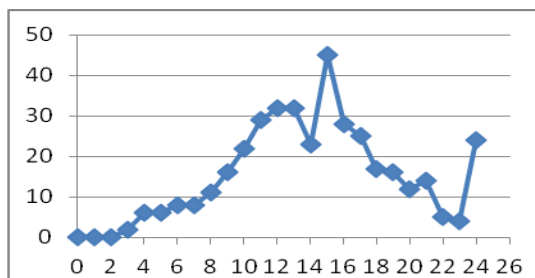
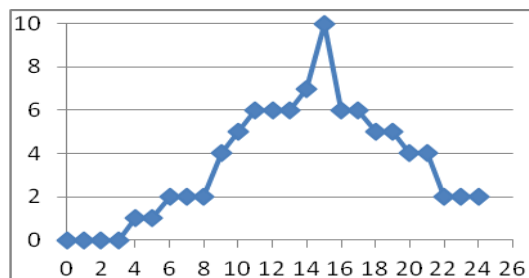
Рисунок 2.68 – Розподіл балів мотивів несамотійного вибору професії (М4) за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 51 одиницю);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 2)

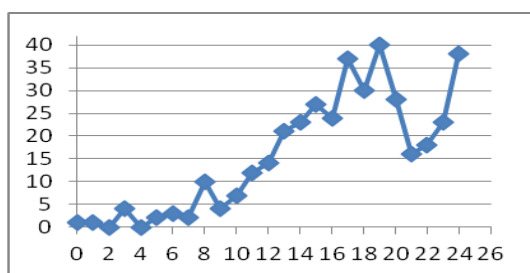
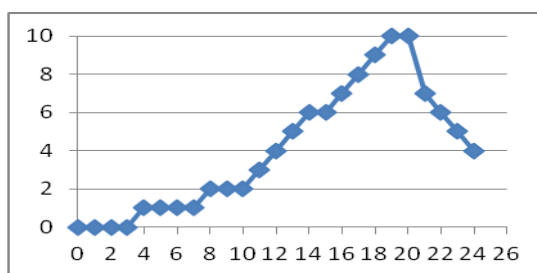
Рисунок 2.69 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з зовнішнім престижем професії (М5), за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 45 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 2)

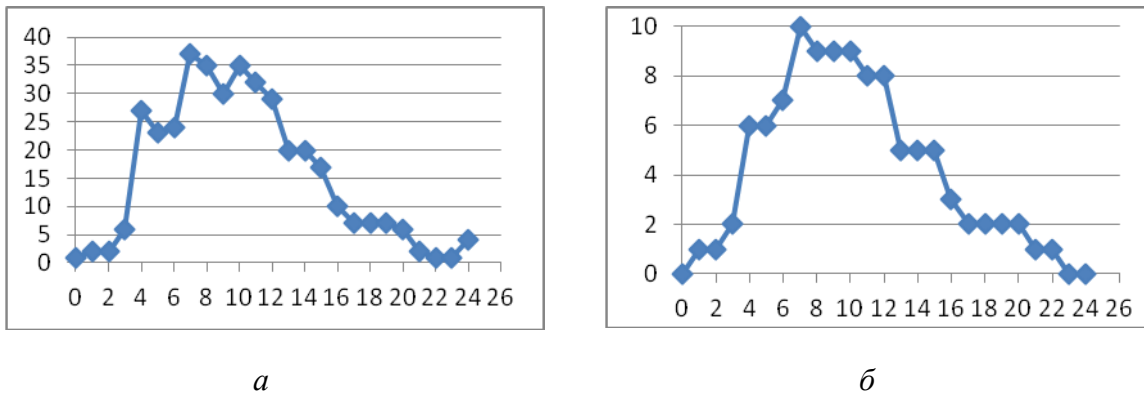
Рисунок 2.70 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з романтичною привабливістю професії (М6), за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 40 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.71 – Розподіл балів мотивів, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (М7), за вибіркою



а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 37 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.72 – Розподіл балів асоціальних мотивів (M8) за вибіркою

Порівнявши розподіли балів мотивів вибору професії у групах військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом, бачимо, що домінуючими для цієї вибірки є ті самі мотиви, що й у курсантів-дівчат, а саме: мотиви, пов'язані з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії (M1); мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії (M5), та мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (M7). Показники мотивації наведені у таблиці 2.30.

Таблиця 2.30 – Показники мотивації військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом з різною ефективністю (в умовних балах)

Шкали мотивів	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії.	23,11±1,91	23,33±2,00	1,35	-
Мотиви, пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням.	19,44±4,31	21,00±3,39	0,69	-
Самостійний вибір професії.	18,44±3,17	18,44±6,46	0,78	-
Несамостійний вибір професії.	11,83±5,40	14,00±5,45	0,37	-
Мотиви, пов'язані з зовнішнім престижем професії.	20,78±1,70	21,44±2,40	0,01	-
Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії.	18,22±3,26	18,67±3,32	0,48	-
Мотиви, пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки.	21,22±3,12	20,78±2,22	0,04	-
Асоціальні мотиви.	13,17±3,29	12,56±5,46	0,91	-

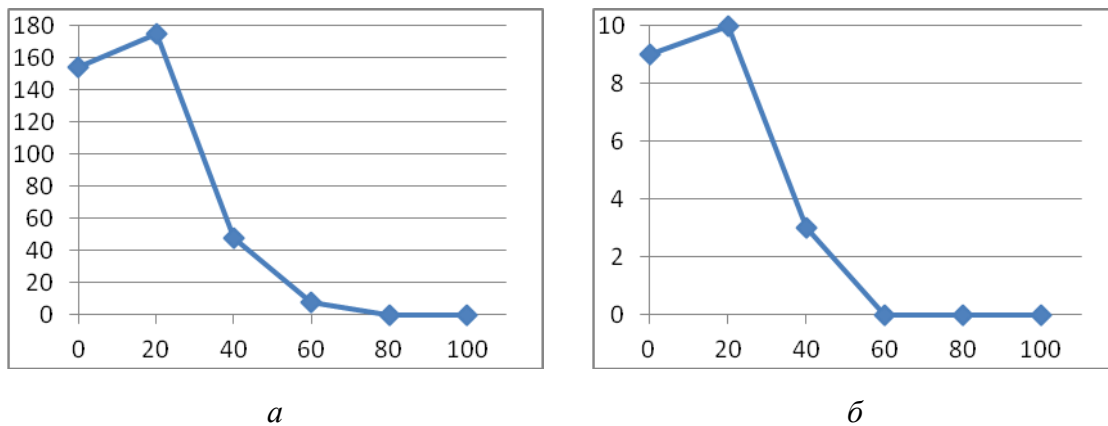
Із наведених даних бачимо, що статистично значущих розбіжностей у групах військовослужбовців-жінок із високою і низькою ефективністю не виявлено.

За більшістю показників (крім мотивів, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки, та асоціальних мотивів) групи з високим рівнем ефективності мають нижчі значення. Отже, можемо припустити, що жінкам, насамперед, важливо довести оточуючим свою здатність виконувати складні військові завдання.

Загальною оцінкою за тестом є середнє значення десятибальних показників оцінок мотивів вибору професії, що відповідають певному профілю.

Тест за методикою О. Г. Шмельова дозволив виявити суїцидальні установки респондента, тобто можливості курсантів-дівчат долати життєві труднощі та перешкоди. Професійно-важливими якостями для цієї вибірки виявилися “Соціальний песимізм” ($50,06 \pm 20,26$), “Антисуїцидальний фактор” ($41,67 \pm 39,30$) та “Максималізм” ($33,33 \pm 34,30$).

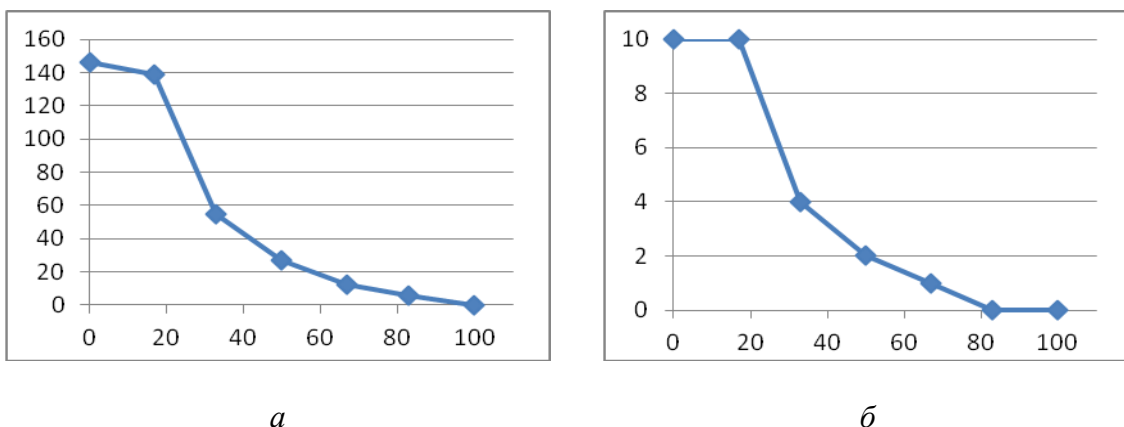
Результати наведено на рисунках 2.73–2.81.



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 175 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

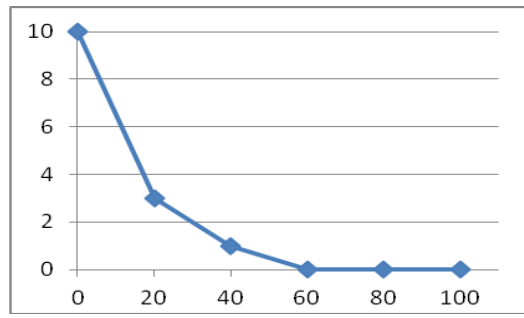
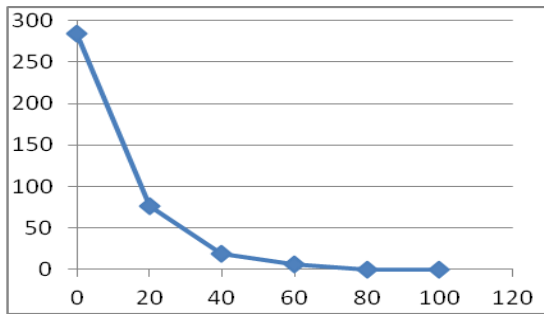
Рисунок 2.73 – Розподіл балів демонстративності за вибіркою



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 146 одиниць);

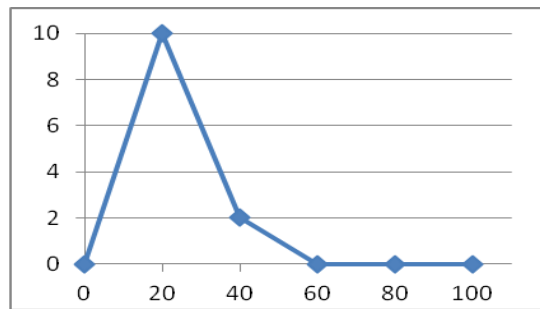
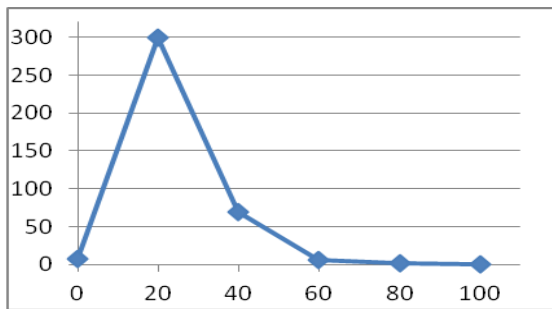
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

Рисунок 2.74 – Розподіл балів афективності за вибіркою

*a**б*

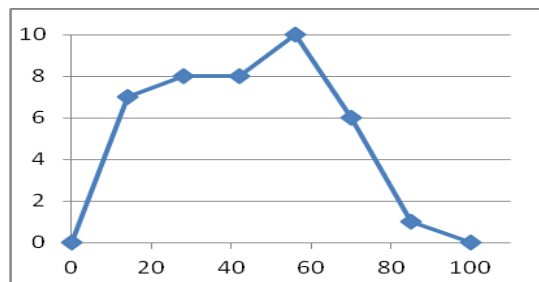
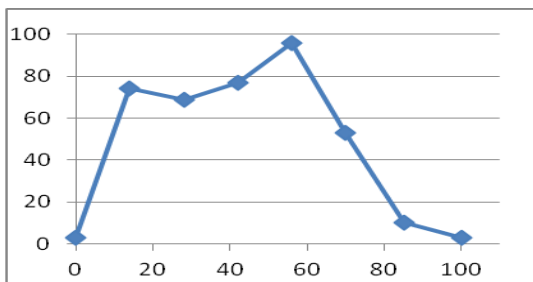
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 284 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 20)

Рисунок 2.75 – Розподіл балів унікальності за вибіркою

*a**б*

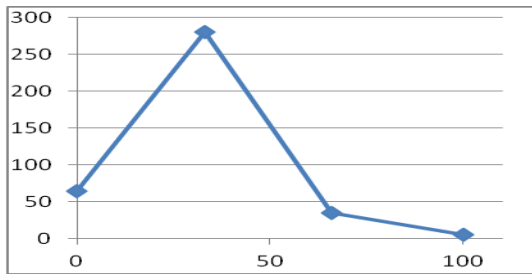
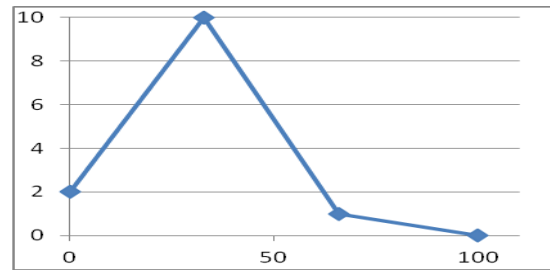
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 300 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 20)

Рисунок 2.76 – Розподіл балів неспроможності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 96 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 20)

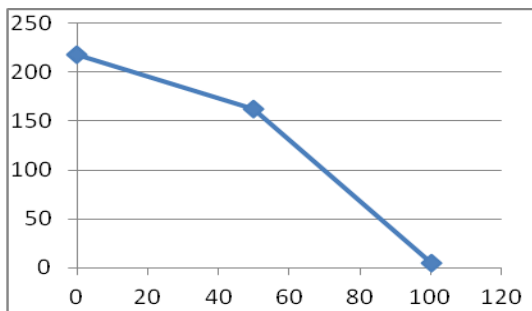
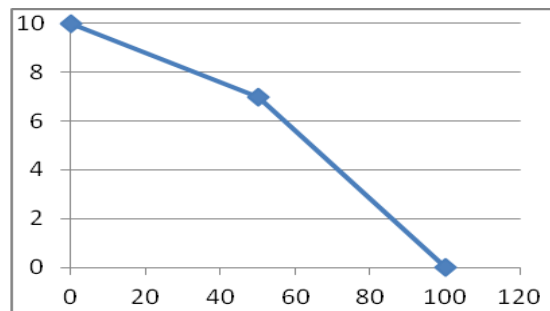
Рисунок 2.77 – Розподіл балів соціального песимізму за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 280 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 50)

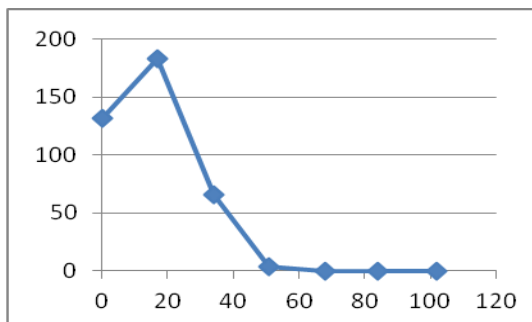
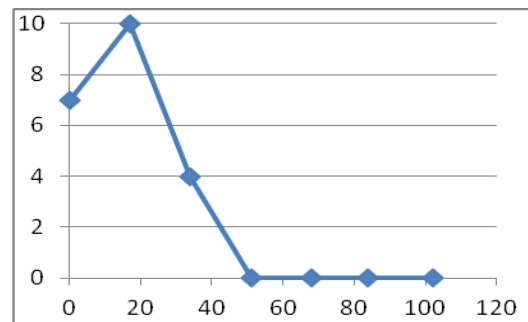
Рисунок 2.78 – Розподіл балів зламу культурних бар'єрів за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 218 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 20)

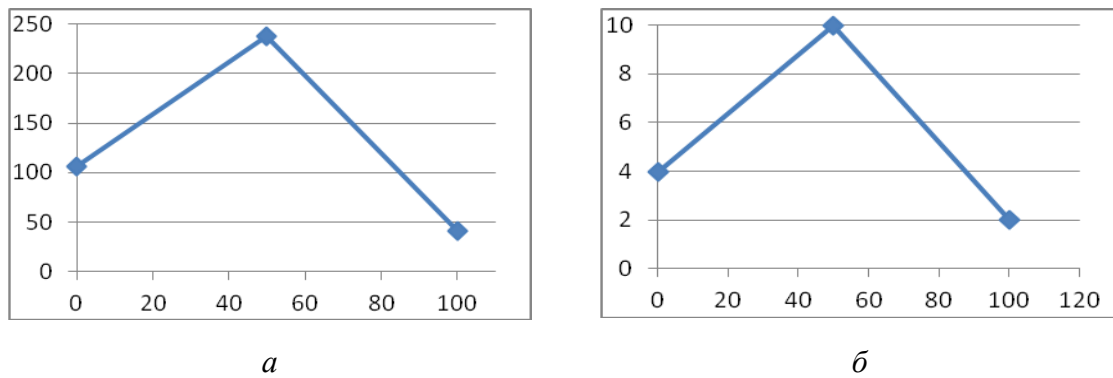
Рисунок 2.79 – Розподіл балів максималізму за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 183 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 20)

Рисунок 2.80 – Розподіл балів часової перспективи за вибіркою



а – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 238 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 20)

Рисунок 2.81 – Розподіл балів антисуїцидального фактора за вибіркою

Показники суїцидальних установок у військовослужбовців-жінок з різною ефективністю службово-бойової діяльності подані у таблиці 2.31.

Таблиця 2.31 – Показники суїцидальних установок у курсантів-дівчат з різною ефективністю службово-бойової діяльності (в умовних балах)

Шкали	Високий рівень	Низький рівень	t	p
Демонстративність	16,61±16,25	14,33±15,22	0,14	-
Афективність	14,81±15,81	20,05±20,96	0,80	-
Унікальність	6,44±13,10	8,67±14,43	0,88	-
Неспроможність	21,69±5,62	23,67±13,53	1,76 ⁰	0,1
Соціальний песимізм	39,20±22,25	48,03±20,96	2,59*	-
Злам культурних бар'єрів	32,54±15,84	37,07±23,95	1,31	-
Максималізм	21,19±28,17	19,17±26,19	1,71 ⁰	0,1
Часова перспектива	11,66±12,83	15,65±12,52	2,61**	0,01
Антисуїцидальний фактор	36,44±22,42	47,50±31,12	0,98	-

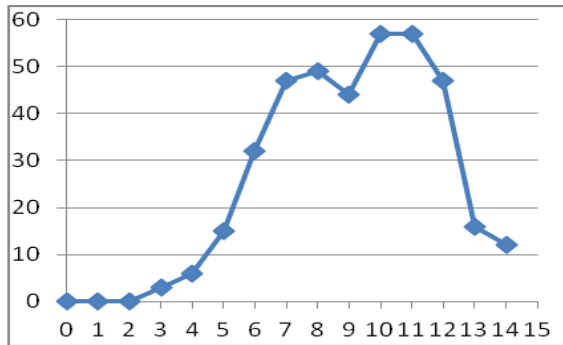
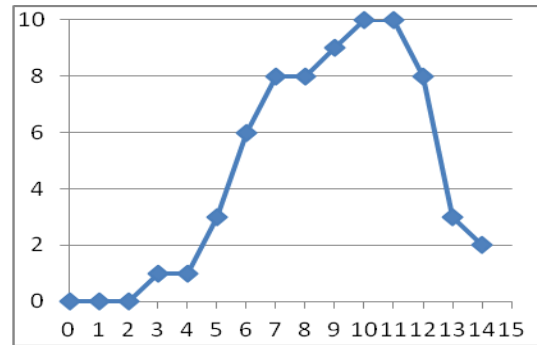
Примітки: ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

З цих даних бачимо, що військовослужбовці військової служби за контрактом з високою успішністю мають дещо менші і більш локалізовані середні показники майже за всіма шкалами методики (виключення становлять показники за шкалою “Демонстративність”) порівняно з низькоефективною групою військовослужбовців-жінок. Значущі розбіжності між даними групами виявлені за шкалами “Максималізм” (t=1,1 при p≤0,5) та “Часова перспектива” (t=2,61 при p≤0,01).

Особистісні якості респондентів оцінювалися за методикою 16-факторного опитувальника Р. Кеттелла.

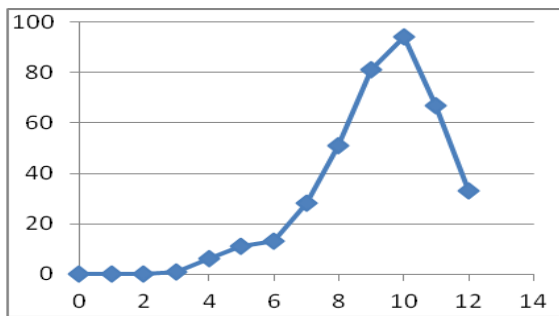
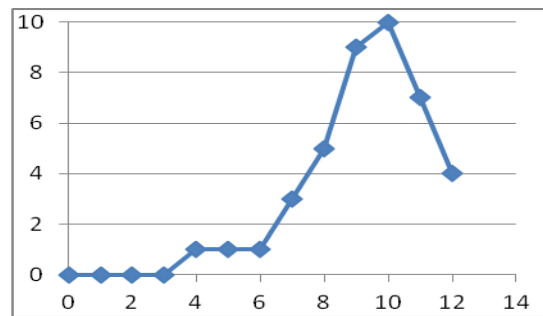
За більшістю факторів методики вищий бал – 12, за фактором MD – 14, за фактором В – 8. Фактори мають біполярне значення, і їх інтерпретація у той чи інший бік починається із середини.

Графічне зображення результатів дослідження за цим тестом наведено на рисунках 2.82–2.98.

*a**б*

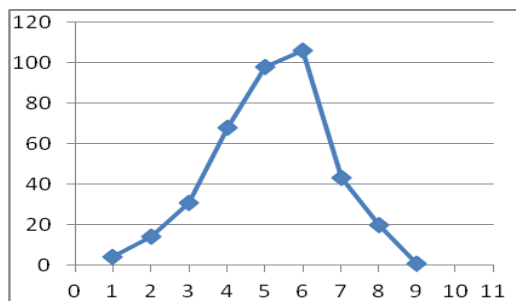
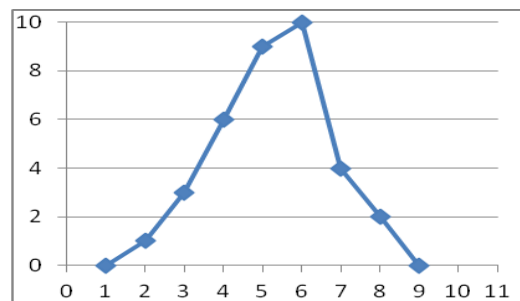
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 57 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.82 – Розподіл балів за фактором MD за вибіркою

*a**б*

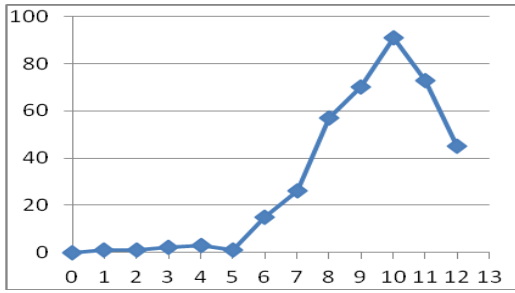
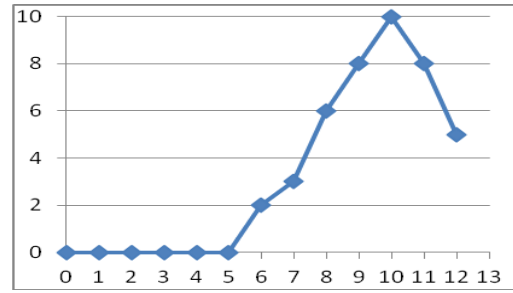
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 94 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 2)

Рисунок 2.83 – Розподіл балів за фактором А за вибіркою

*a**б*

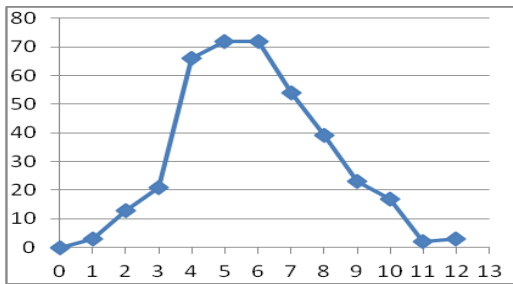
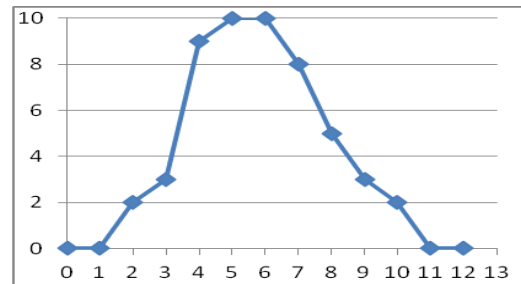
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 106 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.84 – Розподіл балів за фактором В за вибіркою

*a**б*

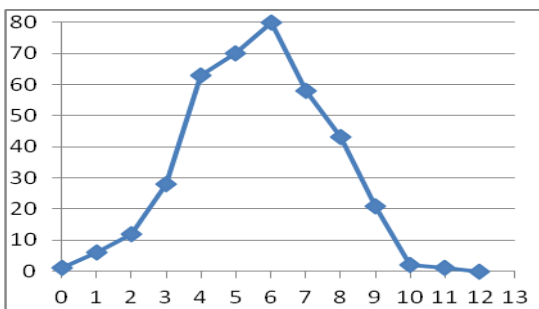
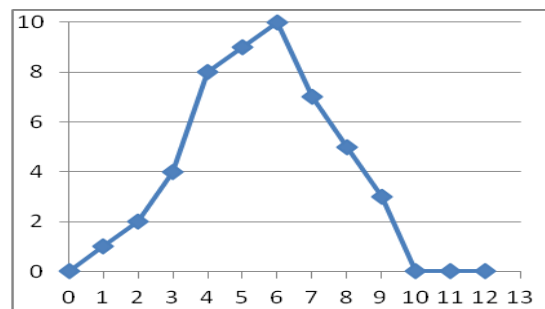
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 91 одиницю);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.85 – Розподіл балів за фактором С за вибіркою

*a**б*

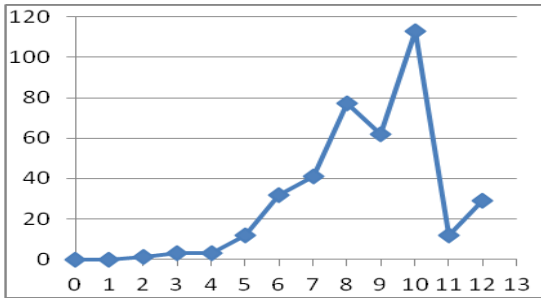
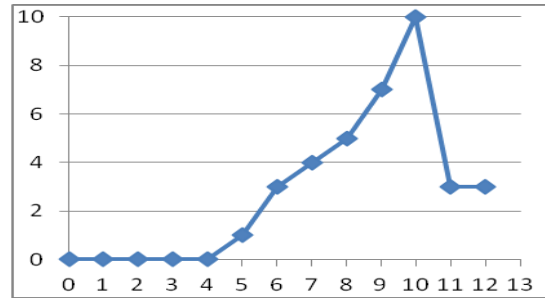
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 72 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.86 – Розподіл балів за фактором Е за вибіркою

*a**б*

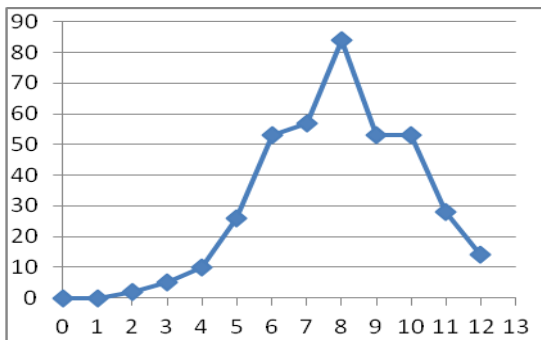
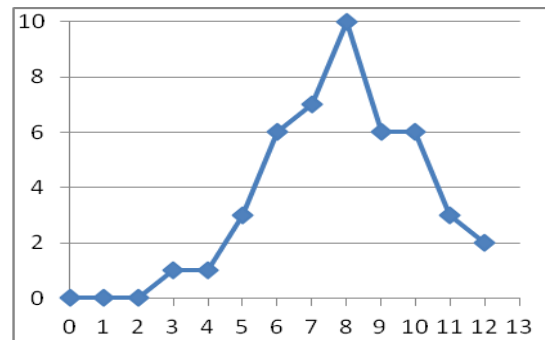
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 80 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.87 – Розподіл балів за фактором F за вибіркою

*a**б*

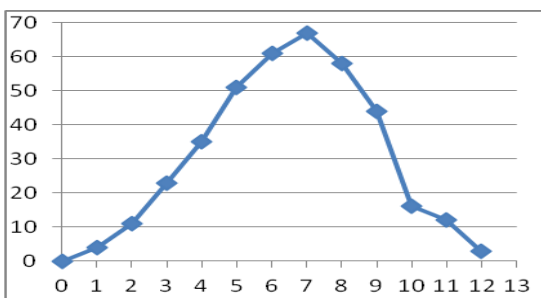
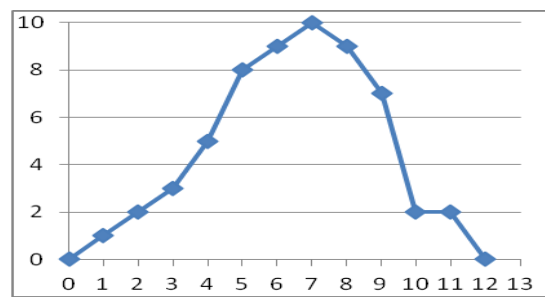
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 113 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.88 – Розподіл балів за фактором G за вибіркою

*a**б*

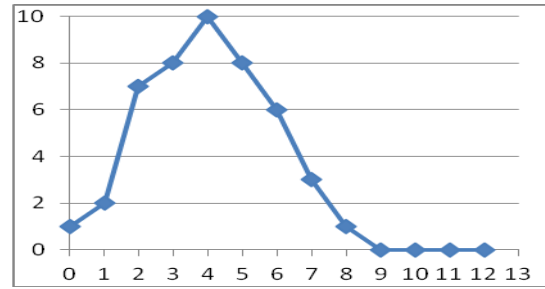
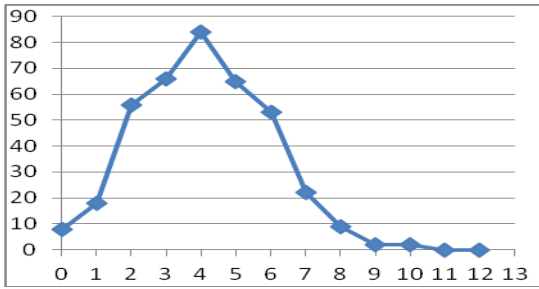
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 84 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.89 – Розподіл балів за фактором H за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 67 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

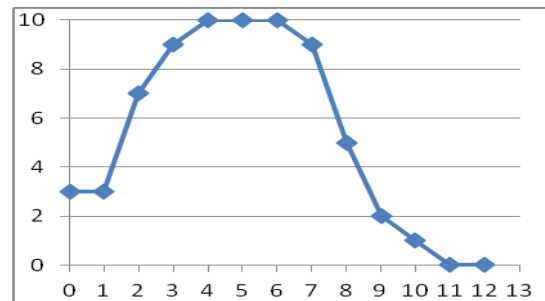
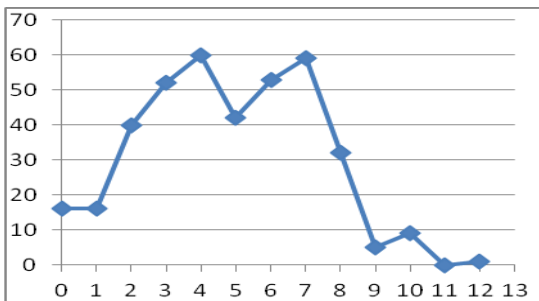
Рисунок 2.90 – Розподіл балів за фактором I за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 84 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

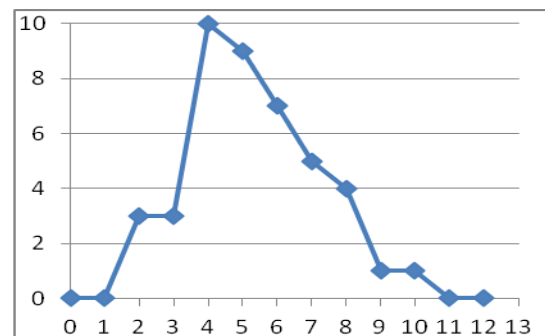
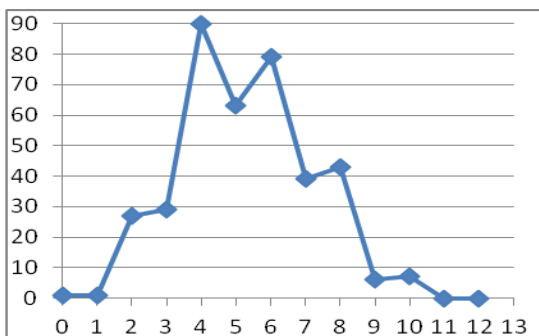
Рисунок 2.91 – Розподіл балів за фактором L за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 60 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

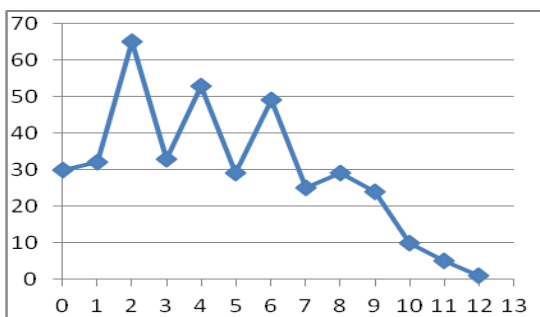
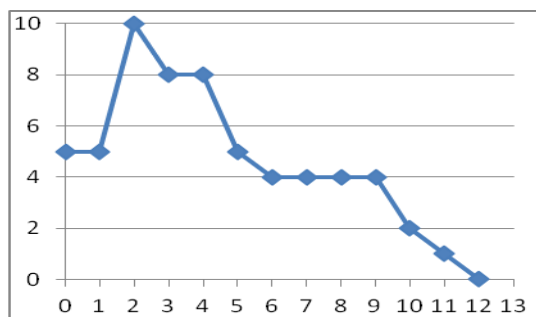
Рисунок 2.92 – Розподіл балів за фактором M за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 90 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10, крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.93 – Розподіл балів за фактором N за вибіркою

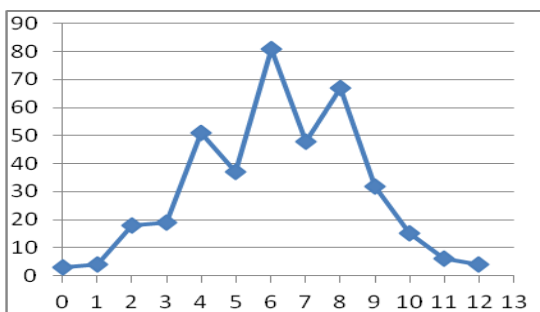
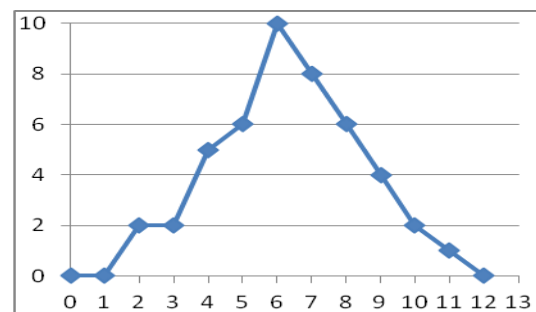
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 65 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.94 – Розподіл балів за фактором О за вибіркою

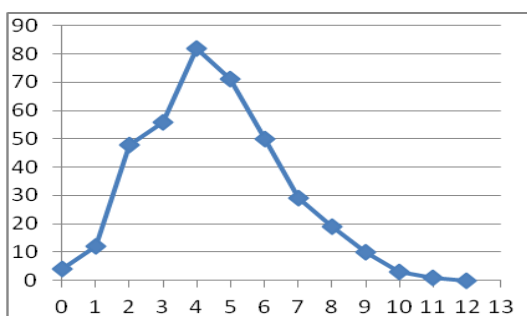
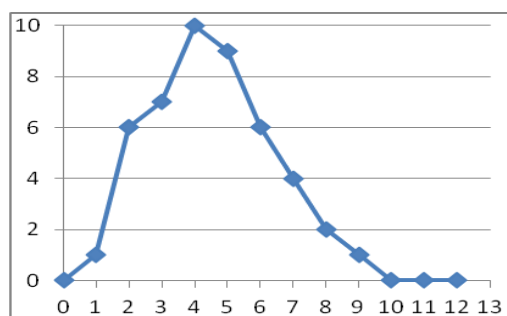
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 18 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.95 – Розподіл балів за фактором Q₁ за вибіркою

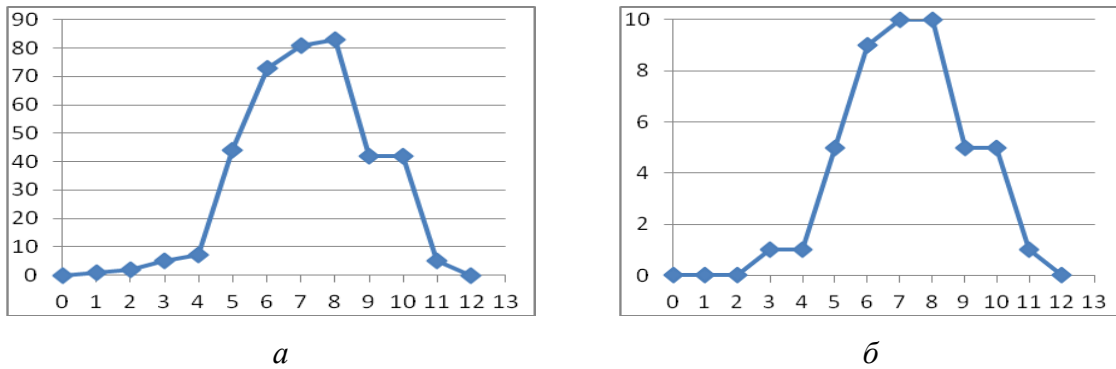
*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 82 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,

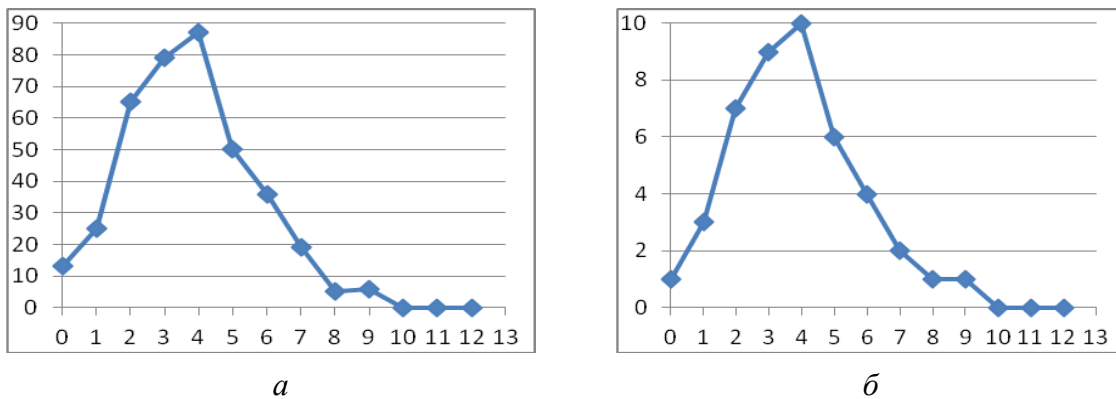
крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.96 – Розподіл балів за фактором Q₂ за вибіркою



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 83 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.97 – Розподіл балів за фактором Q_3 за вибіркою



a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 87 одиниць);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 1)

Рисунок 2.98 – Розподіл балів за фактором Q_4 за вибіркою

Отримані у ході дослідження показники особистісних властивостей військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом наведено у таблиці 2.32.

Таблиця 2.32 – Показники особистісних властивостей у військовослужбовців-курсантів із різною ефективністю (в умовних балах)

Шкала	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
MD	9,47±2,42	9,45±2,40	0,06	-
A	9,41±1,57	8,87±2,04	1,62	-
B	4,80±1,24	3,97±1,55	3,22**	0,01
C	10,10±1,45	9,00±1,71	3,80**	0,01
E	5,64±1,92	6,22±2,02	1,59	-
F	5,51±1,86	5,68±2,00	0,49	-
G	9,02±1,63	8,77±1,72	0,81	-

Кінець таблиці 2.32

Шкала	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
H	8,00±1,73	7,62±2,35	1,01	-
I	6,76±2,54	6,88±2,04	0,29	-
L	3,80±1,75	4,28±2,17	1,35	-
M	4,63±2,40	5,27±2,28	1,49	-
N	5,51±2,05	5,18±1,94	0,89	-
O	4,08±2,90	4,50±2,65	0,81	-
Q ₁	6,17±2,08	6,27±2,57	0,23	-
Q ₂	4,25±2,15	4,67±1,93	1,10	-
Q ₃	7,44±1,62	6,92±1,66	1,74 ⁰	0,1
Q ₄	3,59±1,85	3,87±1,72	0,83	-

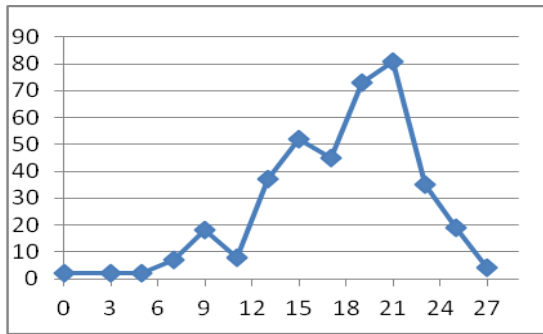
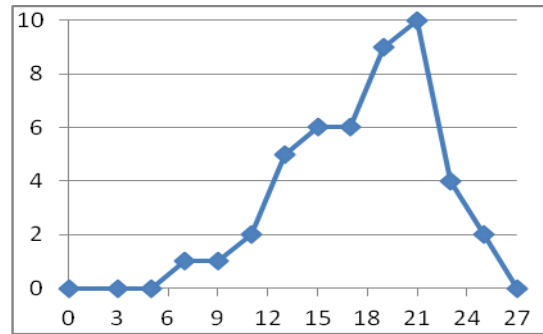
Примітка 1. ⁰p≤0,1; **p≤0,01

Примітка 2. MD – “низька – висока самооцінка”; A – “замкнутість – товариськість”; B – “низький – високий інтелект”; C – “емоційна нестабільність – емоційна стабільність”; E – “підпорядкованість – домінантність”; F – “стриманість – експресивність”; G – “низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки”; H – “боязкість – сміливість”; I – “жорсткість – чутливість”; L – “довірливість – підозрілість”; M – “практичність – мрійливість”; N – “прямолінійність – дипломатичність”; O – “спокій – тривожність”; Q₁ – “консерватизм – радикалізм”; Q₂ – “конформізм – нонконформізм”; Q₃ – “низький самоконтроль – високий самоконтроль”; Q₄ – “розслабленість – напруженість”

Для військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом з низьким рівнем ефективності СБД більш виражені такі властивості, як незалежність, самостійність, наполегливість, іноді конфліктність, агресивність, схильність до авторитарної поведінки (шкала “E” 6,22±2,02).

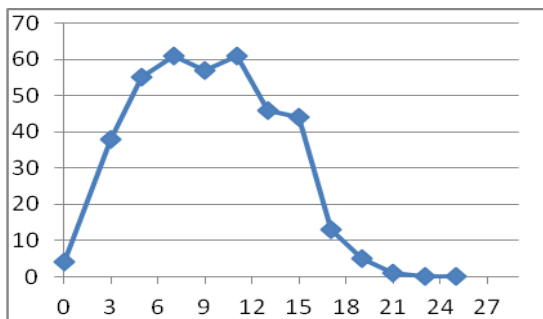
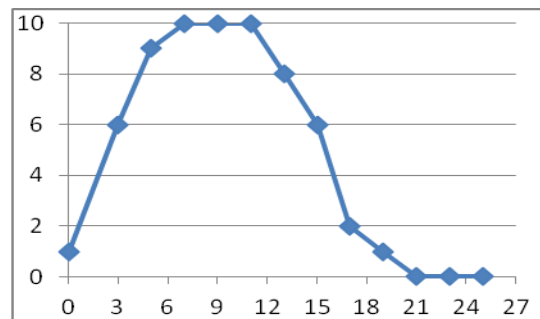
Статистична значущість розбіжностей цієї вибірки визначена за шкалами “B” (t=3,22 при p≤0,01), “C” (t=3,80 при p≤0,01), “Q₃” (t=1,74 при p≤0,1).

Тест “Самооцінка структури темпераменту” Б. М. Смірнова дозволив визначити властивості темпераменту військовослужбовців даної вибірки. Властивості “екстраверсія–інтроверсія”, “ригідність–пластичність”, “емоційна збудливість–рівноваженість” мають біполярне значення. Їх інтерпретація у той чи інший бік починається від середини. Графічне зображення отриманих результатів подано на рисунках 2.99–2.104.

*a**б*

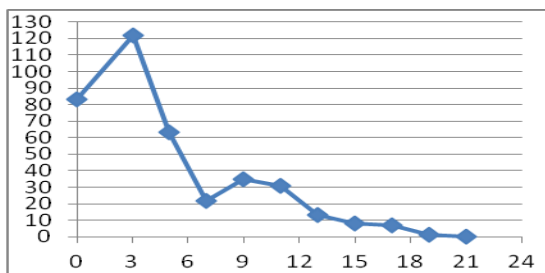
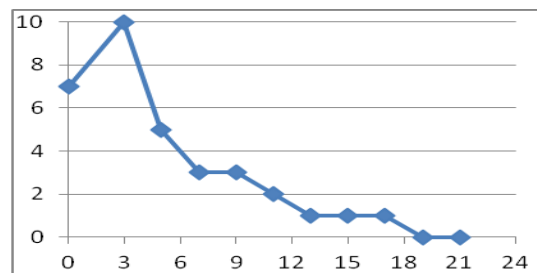
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 81 одиницю);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.99 – Розподіл балів екстраверсії–інтроверсії за вибіркою

*a**б*

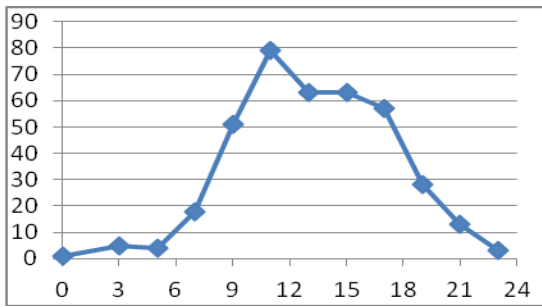
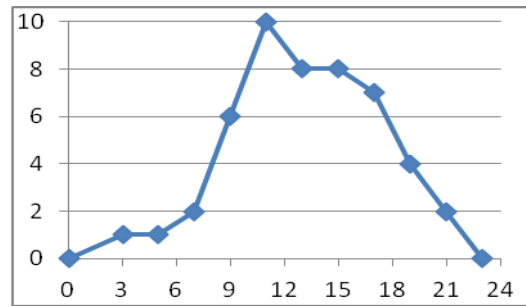
a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 61 одиницю);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.100 – Розподіл балів ригідності–пластичності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 122 одиниці);
б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
 крок за абсцисою – 3)

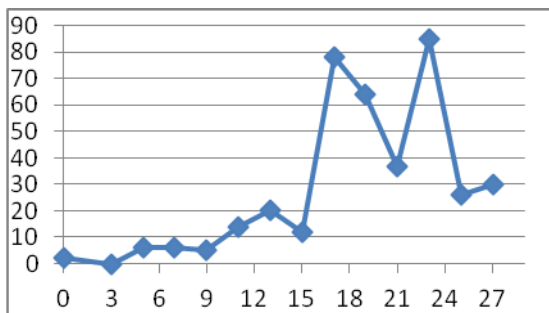
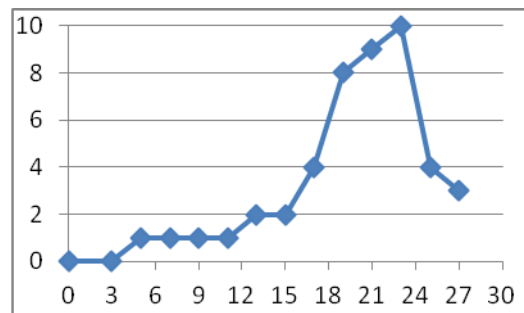
Рисунок 2.101 – Розподіл балів емоційної збудливості–врівноваженості за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 79 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 3)

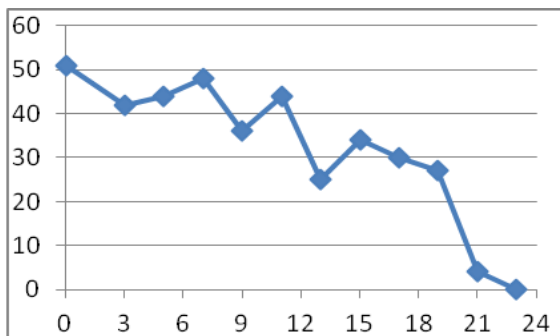
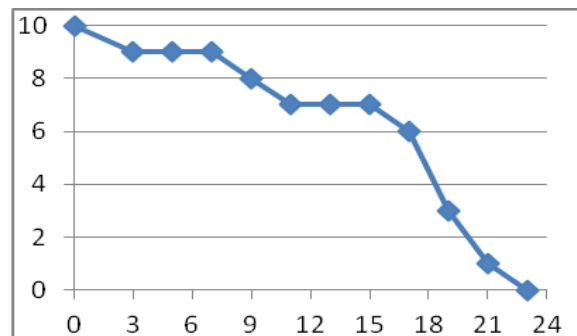
Рисунок 2.102 – Розподіл балів темпу реакції за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 17 одиниць);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.103 – Розподіл балів активності за вибіркою

*a**б*

a – загальний розподіл (максимальне значення ординати складає 24 одиниці);

б – нормований розподіл (максимальне значення ординати – 10,
крок за абсцисою – 3)

Рисунок 2.104 – Розподіл балів ширості за вибіркою

Результати порівняння високо- та низькоефективних груп за показниками особливостей темпераменту наведено у таблиці 2.33.

Таблиця 2.33 – Показники особливостей темпераменту курсантів-дівчат із різною ефективністю (в умовних балах)

Шкала	Високий рівень ефективності	Низький рівень ефективності	t	p
Екстраверсія–інтроверсія	16,50±4,73	14,56±3,24	1,25	-
Ригідність–пластичність	7,50±3,00	8,56±4,25	0,67	-
Емоційна збудливість–врівноваженість	5,89±5,53	5,00±4,80	0,43	-
Темп реакції	13,28±3,53	11,11±4,04	1,37	-
Активність	19,44±4,67	17,11±7,10	0,89	-
Шкала щирості	6,72±6,68	5,89±5,86	0,33	-

Отримані за даною методикою результати вказують на достатньо ретельний психофізіологічний відбір військовослужбовців. Так, за даними таблиці обидві групи мають нижчі за середні показники емоційної збудливості, у діапазоні вище за середні – показники активності, екстраверсії та темпу реакції. Результати за даними шкалами у високоефективних респондентів вищі, тобто для них характерні більш швидке пристосовування до зовнішніх впливів та більша емоційна врівноваженість.

Значимих статистичних розбіжностей у даній виборці не виявлено.

Отже, виділеними за цією методикою професійно-важливими якостями є активність, екстраверсія, темп реакції, ригідність, значення яких мають бути не нижче 3, за іншими – не нижче 2.

Отримані на цьому етапі дослідження апроксимовані залежності психодіагностичних методик записуються у файл профілю автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності кандидатів на військову службу.

За допомогою файлу профілю проводиться розрахунок балів за кожним тестом, які потім підсумовуються в загальний бал професійного відбору. Отримані результати визначають прохідний бал та загальну групу придатності.

Структура файлу профілю кандидата жіночої статі на військову службу до НГУ за контрактом наведена у таблиці 2.34.

Файли *Kontrakt_woman_Prof.prf* – профіль кандидата жіночої статі на військову службу за контрактом, та *Kursant_woman_Prof.prf* – профіль кандидата жіночої статі на навчання у НА НГУ, необхідно зберігати з іншими стандартними профілями у внутрішньому каталозі *Profil* автоматизованого психодіагностичного комплексу “Профвідбір”, версія 2.1.

Порядок використання цих психодіагностичних профілів наведений у “Інструкції користувача”, версія 2.1 п. 4.13.5 “Робота з різними психологічними профілями”.

Висновки за другим розділом

Проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей військовослужбовців-жінок НГУ показало, що керівники підрозділів, де проходять військову службу жінки, надають перевагу їх позитивному ставленню до прагнення фінансової незалежності, визначенню позитивних та негативних аспектів своєї службово-бойової діяльності, подоланню труднощів, отриманню соціальних пільг для себе та своєї сім'ї, реалізації патріотичного обов'язку, вмінню бачити декілька варіантів виконання поставлених завдань. Проте мають певні сумніви щодо їх суто професійних військових знань, навичок, що обмежує здатність до самоорганізації професійної діяльності, аналізу оперативної ситуації, ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах.

На військовослужбовців жіночої статі позитивно впливає навчання та досвід служби, який дозволяє контролювати імпульсивність та емоційні сплески, направляти ентузіазм на реалізацію своїх задумів, бути толерантними до чужих поглядів.

Для опанування військової спеціальності жінкам достатньо мати середній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, проте, його необхідно підвищувати у період професіоналізації.

Високий рівень розвитку аспектів продуктивної діяльності у військовослужбовців-жінок НГУ обумовлений сформованістю таких якостей, як: ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам та усвідомлення особистого внеску при виконанні СБЗ свого підрозділу, здатність до толерантної взаємодії з колегами, комунікабельність, вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та досягненням інших.

Провідними мотивами проходження військової служби у майбутніх офіцерів (курсантів-дівчат) та жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом є: соціально задані цілі та зміст професії, зовнішній престиж професії і матеріальне благополуччя, прагнення компенсувати характерологічні недоліки.

Для курсантів-дівчат характерне прагнення справедливості як один із важливих мотивів службово-бойової діяльності, а для військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом професійно важливими є прагнення покладатися на свої власні відчуття ситуації, розвинена інтуїція, емоційна чутливість до обставин ситуації та критичність сприйняття себе в різних ситуаціях.

Для жінок-військовослужбовців з високим рівнем ефективності СБД характерні: легкість у встановленні міжособистісних контактів, готовність підкорятися, готовність до співпраці; більш розвинуте абстрактне мислення, оперативність, високий рівень загальної культури, особливо вербальної; більша емоційна стійкість, більша орієнтованість на реальність; добросовісність, відповідальність, урівноваженість, схильність до моралізування, розвинуте почуття обов'язку і відповідальності, ділова спрямованість; відвертість,

простота, наївність, емоційність, невміння аналізувати мотиви партнера; цілеспрямованість, сильна воля, вміння контролювати свої емоції і поведінку.

Визначено, що кращі адаптаційні здібності проявляються у військовослужбовців-жінок з високим рівнем ефективності службово-бойової діяльності, це обумовлено їх нервово-психічною стійкістю, комунікативністю, моральністю. Саме формування адаптаційних здібностей у курсантів-військовослужбовців жіночої статі на етапі професійного становлення є важливою умовою їх професійного навчання.

Розділ 3

ВИЗНАЧЕННЯ ТИПОВИХ УСКЛАДНЕНЬ, ЯКІ ВИНИКАЮТЬ У ЖІНОК ПРИ ПРОХОДЖЕННІ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ТА НЕГАТИВНО ПОЗНАЧАЮТЬСЯ НА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОМУ СТАНІ

У результаті теоретичного аналізу наукових джерел [1–12] та узагальнення результатів попереднього опитування психологів військових частин співробітниками науково-дослідного центру СБД Національної гвардії України НА НГУ було розроблено анкету вивчення соціально-психологічних особливостей при проходженні військової служби жінками-військовослужбовцями.

Авторами визначено п'ять загальних блоків, які охоплюють переважну кількість типових ускладнень проходження жінками військової служби.

1. Соціально-побутові умови. Питання цього блока дозволяють визначити наявність гідного забезпечення потреб жінок-військовослужбовців у спальних приміщеннях, засобах гігієни, харчуванні, речовому забезпеченні. Крім безпосереднього забезпечення цих потреб важливим є ставлення військового колективу до “особливого” забезпечення.

2. Юридичне забезпечення. Питання цього блока дозволяють визначити не лише наявність нормативної бази самореалізації у професії військовослужбовця, поєднуючи цю самореалізацію з соціально-важливою роллю матері, а й дієвість цих норм: наявність механізмів їх реалізації, шляхи подолання стереотипів (сталих поглядів, норм взаємодії), які можуть “конфліктувати”, протидіяти формальним нормам.

3. Міжособистісні взаємини. Питання цього блока дозволяють визначити ставлення до жінки як до співслужбовця: наскільки військові колективи здатні подолати поширені у суспільстві стереотипи, згідно з якими жінок вважають фізично слабшими і менш здатними зберігати таємниці; наскільки жінки здатні адекватно реагувати на імперативний стиль спілкування, використання військовослужбовцями “міцних слів” для швидкого стимулювання дій, взаємодії тощо, що за нормами соціального етикету є неприпустимим у спілкуванні з жінками, проте, є необхідним за браком часу і напруженості ситуації.

4. Сімейні стосунки. Питання цього блока дозволяють визначити типові проблеми, що виникають у родинах військовослужбовців-жінок внаслідок ненормованого робочого дня, певних обмежень вільного часу (наприклад, заборони виїзду за межі гарнізону без рапорту), нерозуміння родиною необхідності обмеження жіночих прав у особливий період (відрядження у зону бойових дій за наказом чи власним патріотичним покликом за наявності малолітніх дітей), можливого перенесення жінками в родину імперативного стилю спілкування, зменшення чуйності, емоційної чутливості при спілкуванні з дітьми, зменшення жіночої привабливості для чоловіків через маскулінізацію, збільшення жорсткості, директивності у спілкуванні, впевненості в собі тощо.

Внаслідок цього перед жінкою постає питання вибору: залишитися матір'ю, яка постійно знаходиться поряд зі своєю дитиною, чи продовжити службу.

5. Особливості бойової та спеціальної підготовки і формування професійної ідентичності. Питання цього блока дозволяють визначити, наскільки існуючі стереотипи заважають професійній підготовці військовослужбовців-жінок, формуванню їх професійної ідентифікації, наскільки свідомо жінка ставиться до вибору професії військовослужбовця, погоджується з тяготами військової служби та обмеженнями.

Для отримання більш достовірних результатів за даними анкетними блоками до вибірки респондентів (курсанти-дівчата та військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом) було включено військовослужбовців чоловічої статі (курсанти та військовослужбовці військової служби за контрактом).

Дослідження на цьому етапі виявило ставлення військовослужбовців обох статей до проблемних питань, що впливають на ефективність СБД жінок при проходженні військової служби в НГУ та мотиви, які забезпечують їх адаптацію та самореалізацію у військовій професії. Розглянемо отримані результати більш детально.

Блок “Соціально-побутові умови”.

Майже половина (48,8 %) жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом та стільки ж військовослужбовців-чоловіків за контрактом (50 %) зазначають, що приміщень у військових частинах для них недостатньо й виділення окремих спальних приміщень для нечисельної групи військовослужбовців-жінок є проблематичним, хоча керівництво і намагається шукати шляхи вирішення цієї проблеми, прийнятні для військовослужбовців обох статей.

Також респонденти вказують на недостатню кількість або повну відсутність у військових частинах допоміжних приміщень (вбиральні, душові), тому, зазвичай, їх використовують за спеціально узгодженим графіком чи по черзі, хоча для третини жінок-військовослужбовців (30,5 %) цей факт не є значимим і вони згодні з ним миритися (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1 – Сприйняття соціально-побутових умов військовослужбовців-жінок (у %)

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Приміщень достатньо, вони цілком ураховують потреби військовослужбовців- чоловіків і військовослужбовців- жінок.	62,16	30,52	50,00	19,23	5,11**	2,23*	0,97	1,30

Кінець таблиці 3.1

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Приміщень достатньо, військовослужбовцям-жінкам виділяються окремі, що відповідають нормам, проте, допоміжні приміщення (вбиральні, душові) не враховують біологічні особливості жінок-військовослужбовців.	17,57	16,87	10,00	19,23	0,15	0,89	0,88	0,30
Приміщень недостатньо, виділення окремих спальних приміщень для нечисельної групи військовослужбовців-жінок є проблематичним, хоча керівництво і намагається шукати прийнятні для військовослужбовців обох статей шляхи вирішення цієї проблеми.	16,22	48,88	35,00	50,00	5,69**	1,02	1,73*	0,11
Недостатність житлових і допоміжних приміщень створює напруження в колективі. Жінкам докоряють за “додаткові проблеми”, формують у військових колективах нетерпиме ставлення до військовослужбовців-жінок з метою їх видалення з частини.	4,05	3,72	5,00	11,54	0,14	0,81	0,18	1,51

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Думки професійних військовослужбовців з певним досвідом відрізняються від думок військовослужбовців, які лише освоюють професію, за більшістю показників. Задоволені своїми побутовими умовами курсанти-дівчата, більшість з яких не мають досвіду несення військової служби у військових частинах, вони взагалі не вважають це питання проблемним (62,2 %). Згодні миритися з побутовими незручностями лише 30,5 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом (5,11 при $p \leq 0,01$). Але частину військовослужбовців (курсанти – 50 %, військовослужбовці за

контрактом – майже 20 %) напружує незадоволеність жінок, тому що, на їх думку, у військових частинах побутові потреби військовослужбовців обох статей цілком ураховуються.

Для військовослужбовців НГУ факт задоволеності організацією речовим забезпеченням жінок-військовослужбовців є значущим, на що вказали у своїх відповідях практично всі категорії респондентів (курсанти-дівчата – 46 %, військовослужбовці-жінки військової служби за контрактом – 31,3 %, курсанти – 45 % та майже 8 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі).

За результатами анкетування було виявлено, що речове забезпечення здатне задовольнити основні потреби як військовослужбовців-чоловіків, так і військовослужбовців-жінок, але воно орієнтовано на військовослужбовців з типовими параметрами, а військовослужбовці обох статей, які мають “особливі” параметри (більші чи менші типових), мають з ним певні проблеми. З цим зіткнулися курсанти-дівчата і військовослужбовці-жінки (24,3 % та 42 % відповідно, значущість розбіжностей 2,98 при $p \leq 0,01$). Звернемо увагу на ознайомленість з цим питанням керівників речових служб деяких частин, які можуть, але на думку респондентів (жінок – 10 %, чоловіків – майже 12 %, значущість розбіжностей 2,98 при $p \leq 0,01$), не вважають за потрібне організувати надходження речей, що підходять лише жінкам (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Речове забезпечення військовослужбовців-жінок у військових частинах (%)

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки					
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2	1.1–1.2	2.1–2.2	1.1–2.1	1.2–2.2
Здатне забезпечити основні потреби як військовослужбовців-чоловіків, так і військовослужбовців-жінок.	45,95	31,27	45,00	7,69	2,39**	3,05**	0,08	3,09*
Не здатне забезпечити основні потреби військовослужбовців-чоловіків та військовослужбовців-жінок.	0,00	3,23	5,00	15,38	2,86**	1,19	1,79*	2,20*
Орієнтоване на забезпечення військовослужбовців з найбільш типовими параметрами, а військовослужбовці обох статей, які мають “особливі” параметри (більші чи менші типових), мають проблеми із речовим забезпеченням.	21,62	16,87	25,00	30,77	0,95	0,43	0,32	1,63

Продовження таблиці 3.2

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей			
	жінки		чоловіки		між групами			
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2	1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
У принципі орієнтоване на забезпечення потреб військовослужбовців-чоловіків, військовослужбовці-жінки не мають проблем у забезпеченні речами, лише якщо їх зріст, розмір взуття, одягу співпадають з чоловічими (хоча б з мінімальними), при цьому жіночих фасонів, закріплених офіційними нормами, на складах немає взагалі (одяг з виточками на грудях, жіноча білизна, взуття тощо).	24,32	41,94	20,00	34,62	2,98**	1,11	0,41	0,75
Керівники речової служби деяких частин можуть, проте не зацікавлені, не вважають за потрібне організувати надходження речей, які підходять лише жінкам.	4,05	4,71	0,00	11,54	0,26	2,33**	1,61	1,26
Керівники речових служб організацію надходження речей жіночих розмірів і фасонів подають як таку, що здійснюється за рахунок забезпечення речами військовослужбовців-чоловіків і обов’язково призведе до певного дефіциту в забезпеченні “основної”, чоловічої, категорії військовослужбовців.	4,05	1,99	5,00	0,00	0,97	1,52	0,18	1,40
Забезпечення військовослужбовців-жінок засобами особистої (жіночої) гігієни								
Є задовільним і сприймається як цілком нормальне явище.	66,22	32,01	55,00	3,85	5,52**	4,29	0,91	3,99
Є задовільним, проте, подається речовими службами як забаганка (через яку може виникнути нестача в інших речах), а не як нормальна фізіологічна потреба.	9,46	7,20	5,00	7,69	0,65	0,37	0,69	0,09
Є незадовільним, що пов’язане з нестачею фінансування, а не ставленням речової служби чи керівництва частини.	6,76	25,31	20,00	7,69	4,18**	1,23	1,59	2,43**

Кінець таблиці 3.2

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Є незадовільним, що пов’язане не стільки з нестачею фінансування, скільки зі складностями “провести” через бухгалтерію цю статтю витрат.	1,35	3,97	10,00	50,00	1,33	3,12**	1,63	5,78**
Є незадовільним, насамперед, через те, що речова служба не вважає за необхідне організувати їх надходження як неонов’язкових речей.	16,22	31,51	10,00	30,77	2,87**	1,79*	0,74	0,08

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

На думку респондентів, незадовільним вважається й забезпечення військовослужбовців-жінок засобами особистої (жіночої) гігієни, причиною є те, що речова служба не вважає за необхідне організувати їх надходження як неонов’язкових речей (так вважає майже чверть курсантів-дівчат та третина військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом), а 50 % військовослужбовців-чоловіків за контрактом вказують на складності “провести” через бухгалтерію таку статтю (значущість розбіжностей 5,78 при $p \leq 0,01$).

Харчування у військових частинах військовослужбовці всіх категорій (більше 50 % усіх жінок-військовослужбовців та 30 % усіх військовослужбовців-чоловіків, які відповідали на це питання) відмічають як задовільне, хоча і орієнтоване виключно на чоловічі смаки, але здатне догодити харчовим смакам військовослужбовців обох статей. Але 35 % курсантів (значущість розбіжностей 2,84 при $p \leq 0,01$) все ж таки надають перевагу різноманіттю та бажають враховувати у майбутньому статеві харчові відмінності (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Сприйняття організації харчування військовослужбовців-жінок у військових частинах (у %)

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Є цілком задовільним, різноманітним, таким, що здатне задовольнити харчові смаки чоловіків і жінок.	59,46	50,12	30,00	30,77	1,49	0,06	2,39**	1,96*

Кінець таблиці 3.3

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Є цілком задовільним, різноманітним, проте, орієнтованим виключно на чоловічі смаки (більш гостре, смажене, жирне, тваринного походження), жіночі смаки просто не вважають за потрібне враховувати.	10,81	5,21	0,00	3,85	1,66*	1,33	2,66**	0,33
Є посереднім, у рамках харчових норм, передбачається деякий вибір страв за харчовими смаками чоловіків і жінок.	18,92	24,57	25,00	30,77	1,08	0,43	0,58	0,69
Є посереднім, відповідає харчовим нормам, проте, не передбачено якогось різноманіття. Урахування статевих харчових особливостей вважається недоцільними зайвими забаганками.	5,41	13,15	15,00	15,38	2,16*	0,04	1,29	0,32
Орієнтоване на чоловічі смаки, проте, порції є недостатніми, щоб задовольнити потреби у калорійності військовослужбовців-чоловіків.	2,70	2,98	5,00	7,69	0,13	0,37	0,48	1,06
Нездатне задовольнити за калорійністю та смаками ні військовослужбовців-чоловіків, ні військовослужбовців-жінок.	2,70	3,97	25,00	11,54	0,56	1,19	2,84**	1,44

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

У таблиці 3.4 подані результати задоволеності медичним забезпеченням у військових частинах НГУ. Воно повністю влаштовує військовослужбовців-жінок, на що вказали майже 28 % жінок військової служби за контрактом та більше половини майбутніх офіцерів (значущість розбіжностей між групами 3,18 при $p \leq 0,01$).

Ще 30 % військовослужбовців-жінок за контрактом та 27 % військовослужбовців-чоловіків також вважають, що медичні пункти оснащені задовільно, забезпечені фармацевтичними препаратами, їх фахівці здатні вирішити негайні медичні проблеми як військовослужбовців-чоловіків, так і військовослужбовців-жінок (значущість розбіжностей між групами 3,41 при $p \leq 0,01$).

Таблиця 3.4 – Сприйняття надання медичних послуг військовослужбовцям-жінкам (у %)

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Медичні пункти добре оснащені і здатні повністю задовольнити потребу у фахових лікарях, устаткуванні, фармакологічних препаратах, койко-місцях військовослужбовців незалежно від їх статі.	51,35	27,79	15,00	0,00	3,85**	2,67**	3,18**	5,49**
Медичні пункти добре оснащені, проте, устаткування, фахівці, медичні палати не враховують наявність у військових частинах жінок.	10,81	10,17	10,00	15,38	0,16	0,55	0,11	0,78
Медичні пункти задовільно оснащені, забезпечені фармпрепаратами, їх фахівці здатні вирішити негайні медичні проблеми як військовослужбовців-чоловіків, так і військовослужбовців-жінок.	12,16	31,76	50,00	26,92	3,83**	1,61	3,41**	0,53
Медичні пункти задовільно оснащені, здатні вирішити більшість типових негайних медичних проблем, проте, не суто жіночих.	22,97	16,87	10,00	30,77	1,21	1,79*	1,41	1,63
За певного дефіциту фінансування поширюють у військовому колективі думку, що врахування в медичному обслуговуванні жіночих потреб веде до скорочення інших життєво необхідних витрат медичної частини, формуючи цим негативне ставлення до несення служби військовослужбовцями-жінками.	0,00	1,74	5,00	3,85	2,09*	0,19	1,79*	0,64
Медичні пункти не здатні задовольняти переважну більшість медичних потреб військовослужбовців, у тому числі суто жіночих.	2,70	11,66	10,00	23,08	2,90**	1,21	1,24	1,51

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Залишаються незадоволеними медичними послугами у військових частинах саме з вирішення суто жіночих потреб майже 15 % всіх жінок-військовослужбовців, які брали участь в анкетуванні (значущість розбіжностей 2,90 при $p \leq 0,01$).

Дозвілля (таблиця 3.5) у військових частинах НГУ військовослужбовці-жінки вважають таким, що організоване на високому рівні, насиченим, яке враховує побажання військовослужбовців обох статей. Таку думку поділяють 78,4 % курсантів-дівчат та майже 40 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом (6,45 при $p \leq 0,01$), але лише 25 % курсантів та 15 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі згодні з цим твердженням (4,47 при $p \leq 0,01$).

Більше ніж 30 % військовослужбовців вважають офіційно організовані заходи дозвілля формальними і мало цікавими як для військовослужбовців-чоловіків, так і для військовослужбовців-жінок (2,86 при $p \leq 0,01$). Цю думку повністю поділяють 35 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом та 7 % курсантів-дівчат (5,89 при $p \leq 0,01$).

Таблиця 3.5 – Організація дозвілля у військових частинах (у %)

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Гарно організоване, насичене, враховує побажання військовослужбовців обох статей, вони активно беруть участь в організації і проведенні заходів.	78,38	39,45	25,00	15,38	6,45**	0,81	4,47**	2,73**
Насичене для чоловіків, проте, не орієнтоване на інтереси військовослужбовців-жінок. Офіційні святкування для них – можливість отримати додатковий вихідний, щоб побути з родиною чи виконати свою хатню роботу.	2,70	3,97	15,00	3,85	0,56	1,35	1,85*	0,03
Офіційно організовані заходи дозвілля нечасті, проте, цікаві військовослужбовцям обох статей.	6,76	35,24	20,00	11,54	5,89**	0,79	1,59	2,86**
Офіційно організовані заходи дозвілля нечасті, враховують побажання лише чоловіків, жінки їх “відбувають” чи отримують можливість раніше потрапити додому, додатково відпочити.	1,35	3,72	0,00	11,54	1,23	2,33**	0,92	1,51

Кінець таблиці 3.5

Анкетні питання блока “Соціально-побутові умови”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки					
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2	1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
Офіційно організовані заходи дозволя формальні і мало цікаві як військовослужбовцям-чоловікам, так і військовослужбовцям-жінкам.	6,76	5,96	25,00	30,77	0,26	0,43	2,07*	3,38**
Військовослужбовці не чекають офіційно організованих заходів, а самі організують своє дозволля, поєднуючи зусилля і побажання чоловіків і жінок.	1,35	5,96	10,00	7,69	2,06*	0,27	1,63	0,34
Проведення заходів дозволя офіційно покладене на жінок (як непотрібна частина військового життя) і є нецікавим для чоловіків.	0,00	0,00	5,00	3,85	0,00	0,19	1,79*	1,95
Військовослужбовці-чоловіки та військовослужбовці-жінки самотужки організують дозволля у колективах за особистими симпатіями, спільними інтересами тощо	2,70	5,71	0,00	15,38	1,20	2,71**	1,31	1,60

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Таким чином, за питаннями першого блока анкети з вивчення соціально-побутових умов військовослужбовців-жінок зазначимо, що основні потреби жінок у військових частинах (забезпечення спальними приміщеннями, засобами гігієни, харчування, речового та медичного забезпечення тощо) вважаються задовільними, але за показниками таблиць 3.1–3.5 військовослужбовці військової служби за контрактом більш категоричні у своїх вимогах, ніж військовослужбовці, які лише освоюють професію. Тому вважаємо, що соціально-побутові умови військовослужбовців-жінок і надалі потребують додаткової уваги командування військових частин.

Блок “Юридичне забезпечення”.

Відповіді на питання даного блока анкети з вивчення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців допомагають визначити ставлення військовослужбовців НГУ:

- до офіційного переліку військових посад, на які можуть призначити жінок;
- заборони призначати військовослужбовців-жінок у добові наряди та на важкі роботи;
- заборони на службові відрядження (в особливий період) матерів, які мають дітей віком до 14 років;
- норм соціального захисту стосовно охорони материнства у військових частинах;
- норм гендерної рівності.

За даними опитування, військовослужбовці НГУ, а саме 43,4 % курсантів-дівчат, майже 28 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом, 75 % курсантів та 27 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі вважають, що наявність офіційного переліку військових посад, на які можна призначити жінок, є повністю виправданим через те, що за своїми фізичними і психологічними особливостями жінка не здатна справитися з професійними обов’язками за більшістю посад, що загрожує виконанню функцій НГУ та життю інших військовослужбовців, або вважають цей перелік призначеним для захисту життя і здоров’я жінки, яка має стати матір’ю і тому не має права ризикувати своїм здоров’ям (таблиця 3.6). Нагадаємо, що твердження щодо здібностей жінок виконувати СБД також підтверджується результатами експертних оцінювань їх керівниками (здатність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх ($3,80 \pm 0,76$); здатність до тривалих напружених навантажень ($3,76 \pm 0,84$); здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, емоційних зривів ($3,71 \pm 0,82$); здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях ($3,76 \pm 1,04$); здатність, за необхідністю, виконувати функції командира підрозділу ($3,40 \pm 1,28$)) (таблиця 2.4).

Проте за результатами анкетування військовослужбовців щодо переліку військових посад, на які можуть призначити жінок (таблиця 3.6), підтримується твердження, що він повинен мати рекомендаційний, а не директивний характер. Жінка має сама приймати рішення щодо міри ризикування власним здоров’ям (24,3 %, 37,7 %, 10 %, 38,5 %, при цьому значущість розбіжностей 2,3 (при $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$)).

Таблиця 3.6 – Ставлення до офіційного переліку військових посад, на які можуть призначати жінок (у %)

Анкетні питання блока “Юридичне забезпечення”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Принижує гідність жінки, є юридичним закріпленням її неспроможності, тому має бути повністю відміненим.	8,11	2,48	0,00	7,69	2,06*	1,89*	2,29*	1,21
Є повністю виправданим, так як за своїми фізичними і психологічними особливостями жінка не здатна справитися з професійними обов’язками за більшістю військових посад, що загрожує виконанню функцій НГУ та життю інших військовослужбовців.	10,81	11,91	60,00	23,08	0,27	2,59**	4,37**	1,47
Є повністю виправданим, так як передусім призначений для захисту життя і здоров’я жінки, яка має стати матір’ю, і тому не має права ризикувати своїм здоров’ям.	32,43	16,13	15,00	3,85	3,05	1,35	1,65*	2,13*
Повинен мати рекомендаційний, а не директивний характер. Жінка має сама приймати рішення щодо міри ризикування власним здоров’ям.	24,32	37,72	10,00	38,46	2,30*	2,33**	1,54	0,08
Має бути переглянутим і значно скороченим, так як містить застарілий погляд на можливості жінки.	4,05	4,71	5,00	11,54	0,26	0,81	0,18	1,26
Має бути відміненим і заміненним професійним психологічним відбором. Якщо жінка за своїми професійними, фізичними здібностями може ефективно виконувати професійні обов’язки за цими посадами (відповідає всім вимогам), то немає підстав для обмеження її права обіймати ці посади.	20,27	27,05	10,00	15,38	1,26	0,55	1,15	1,42

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

У таблиці 3.7 показано ставлення військовослужбовців до заборони призначати військовослужбовців-жінок у добові наряди та на важкі роботи. За отриманими даними така заборона в цілому сприймається адекватно

військовослужбовцями обох статей (59,5 % курсанти та 69,5 % військовослужбовці за контрактом жіночої статі; курсанти та військовослужбовці за контрактом чоловічої статі відповідно 35,0 % та 7,7 %, значущість розбіжностей 1,96 та 6,96 при $p \leq 0,01$, $p \leq 0,05$ відповідно до різностатевих груп).

Також зауважимо, що значна кількість військовослужбовців вважають, що через заборону призначати військовослужбовців-жінок у добові наряди збільшується навантаження на військовослужбовців-чоловіків, і це сприяє формуванню уявлення про військовослужбовців-жінок як про “тягар” (курсанти 40 % та військовослужбовці за контрактом 57,7 %).

Таблиця 3.7 – Ставлення до заборони призначати військовослужбовців-жінок у добові наряди та на важкі роботи (у %)

Анкетні питання блока “Юридичне забезпечення”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Сприймається цілком адекватно військовослужбовцями обох статей.	59,46	69,48	35,00	7,69	1,66*	2,37	1,96*	6,96**
Хоча формально захищає права жінки, проте, сприймається як офіційне визнання нездатності жінок повністю виконувати обов’язки військової служби	5,41	6,20	10,00	11,54	0,27	0,17	0,69	0,94
Сприяє формуванню уявлення про військовослужбовців-жінок як про “тягар”, тому що через такі заборони збільшується навантаження на військовослужбовців-чоловіків.	14,86	8,44	40,00	57,69	1,60	1,20	2,29*	5,61**
Змушує вважати військовослужбовців-жінок “тягарем” для військовослужбовців-чоловіків, хоча останні цілком згодні з такою заборonoю і не виказують незадоволення з приводу збільшення навантаження на них.	6,76	5,21	5,00	19,23	0,52	1,54	0,30	2,21*
Прикро, проте, заборона фактично не діє. Керівництво і військовослужбовці-чоловіки сприймають це як нормальний стан справ чи навіть глузують з жінок: “хотіли служити – отримайте усі принади служби”.	13,51	10,67	10,00	3,85	0,69	0,84	0,43	1,34

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Думка про них як про тягар не надає впевненості й деяким жінкам-військовослужбовцям: курсанти – 15 %, військовослужбовці-жінки за контрактом – 8,4 % (розбіжності 2,29 та 5,61 при $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$).

Заборону на службові відрядження матерів, які мають дітей віком до 14 років, військовослужбовці-чоловіки військової служби за контрактом (38,5 %) та курсанти (20 %) рекомендують відмінити. На їх думку, такі жінки не повинні брати участь у бойових діях, проте, мають перекривати нестачу військовослужбовців за іншими напрямками (таблиця 3.8). Згодні з ними 25 % жінок-військовослужбовців (військової служби за контрактом – 10,7 % та курсантів – 14,9 %, значущість розбіжностей 3,32 при $p \leq 0,01$). Ще 11,5 % військовослужбовців за контрактом та 5 % курсантів вважають, що обов'язок кожного військовослужбовця захищати Батьківщину незалежно від наявності родини.

Таблиця 3.8 – Ставлення військовослужбовців до заборони службових відряджень жінкам-військовослужбовцям, які мають дітей віком до 14 років (у %)

Анкетні питання блока “Юридичне забезпечення”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки					
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2	1.1–1.2	2.1–2.2	1.1–2.1	1.2–2.2
Перетворилась на фікцію, керівництво її легко обходить, змушуючи жінок підписувати добровільну згоду.	4,05	5,46	30,00	3,85	0,52	2,57**	2,99**	0,38
Має бути відмінена, так як обов'язок військовослужбовця – захищати Батьківщину незалежно від наявності родини.	6,76	9,18	5,00	11,54	0,71	0,81	0,30	0,38
Має бути відмінена, такі жінки не повинні брати участь у бойових діях, проте, мають перекривати нестачу військовослужбовців за іншими напрямками.	14,86	10,67	20,00	38,46	1,00	1,38	0,54	3,32**
Має дотримуватися керівництвом особливо суворо.	17,57	6,20	10,00	19,23	2,86**	0,89	0,88	2,00*
Має захищати права жінки, а не обмежувати їх. Якщо жінка за патріотичними мотивами прагне захищати Батьківщину, то ніхто не може обмежувати її у цьому.	40,54	48,39	15,00	19,23	1,25	0,38	2,32**	3,12**
Повинна захищати, насамперед, права дитини, тому ні жінка, ні військове керівництво не може порушувати таку заборону.	16,22	20,10	20,00	7,69	0,80	1,23	0,39	1,82*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Майже половина всіх жінок-військовослужбовців (40,5 % курсантів та 48,4 % військовослужбовців за контрактом) стверджують, що заборона на службові відрядження матерів має захищати права жінки, а не обмежувати їх (жінка сама в змозі визначитися щодо патріотичних прагнень, ніхто не може їй це заборонити). Також необхідно звернути увагу на те, що у групах наших респондентів (1.1, 1.2, 2.1, 2.2) майже чверть військовослужбовців (16,2 %, 20,1 %, 20,0 % та 7,7 % відповідно, значущість розбіжностей 1,82 при $p \leq 0,05$) нагадують про найголовніший правовий захист – захист прав дитини, який ні жінка, ні військово керівництво не може порушувати.

За більш суворе дотримання керівництвом пункту заборони на службові відрядження жінок-матерів виступили 17,6 % курсантів-дівчат, 6,2 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом, 10 % курсантів та 19,2 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі (2,86 при $p \leq 0,01$).

Ставлення військовослужбовців військових частин НГУ до існування норми соціального захисту щодо охорони материнства у військових частинах відображено у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Ставлення військовослужбовців до норм соціального захисту щодо охорони материнства у військових частинах (у %)

Анкетні питання блока “Юридичне забезпечення”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Повністю виконуються.	59,46	52,61	40,00	30,77	1,09	0,65	1,55	2,21*
Частково виконуються, так як по всій країні (не гірше і не краще, ніж в інших організаціях).	21,62	33,25	35,00	38,46	2,07*	0,24	1,19	0,54
Виконуються краще, ніж в цілому по країні, через те, що військовослужбовці педантично ставляться до дотримання норм права і мають стабільне фінансування.	10,81	5,46	5,00	19,23	1,57	1,54	0,87	2,16*
Виконуються гірше, ніж в цілому по країні (в інших організаціях), що пов’язано з об’єктивними складностями їх реалізації.	1,35	2,48	0,00	7,69	0,66	1,89*	0,92	1,21
Виконуються гірше, ніж в цілому по країні (в інших організаціях), так як роздратовують військово керівництво, якому доводиться “додатково трудитися”, щоб знайти додаткові людські і фінансові ресурси.	1,35	2,48	15,00	0,00	0,66	2,67**	2,23*	1,56

Кінець таблиці 3.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Використовуються військовим керівництвом як привід створити атмосферу нетерпимості до військовослужбовців-жінок у військовому колективі (нібито через їх декретні відпуски, лікарняні тощо збільшується навантаження на чоловіків, утворюється дефіцит коштів).	5,41	3,72	5,00	3,85	0,64	0,19	0,07	0,03

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Більшість респондентів, які взяли участь в анкетуванні, відповіли позитивно: на їх думку, норми соціального захисту виконуються повністю (підтримали такий погляд 59,5 % курсантів-дівчат, 52,6 % військовослужбовців-жінок, 40 % курсантів та майже 31 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі, 2,21 при $p \leq 0,05$) або частково виконуються, не гірше і не краще, ніж в інших організаціях (21,6 % курсантів-дівчат, 33,3 % військовослужбовців-жінок, 35 % курсантів та майже 38,5 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі, 2,07 при $p \leq 0,05$).

Значна частина військовослужбовців НГУ із задоволенням висловлюються про те, що норми соціального захисту щодо охорони материнства виконуються краще, ніж в цілому по країні, тому, що військовослужбовці педантично ставляться до дотримання норм права і мають стабільне фінансування. Таких висновків у жінок-військовослужбовців майже 16,3 %, ще більше (24,2 %) військовослужбовців-чоловіків мають такий самий погляд (2,16 при $p \leq 0,05$).

Проте є й висловлення, в яких не відчувається довіра до виконання керівництвом норм соціального захисту матерів, це майже 9 % всіх військовослужбовців-жінок, які брали участь в анкетуванні (з них 5 % взагалі вважають, що дуже легко створити атмосферу нетерпимості до військовослужбовців-жінок у військовому колективі, нібито через їх декретні відпуски, лікарняні тощо збільшується навантаження на чоловіків, утворюється дефіцит коштів). На жаль, практично стільки ж військовослужбовців чоловічої статі (8,85 %) підтримали такий погляд.

Не лишилися поза увагою анкети питання дотримання норм гендерної рівності у військових частинах НГУ. Так, за даними таблиці 3.10 військовослужбовці-жінки (курсанти 63,5 %, військовослужбовці за контрактом 63,3 %) та військовослужбовці-чоловіки (курсанти 35 %, військовослужбовці за контрактом 38,5 %) вважають норми гендерної рівності цілком нормальною практикою, яка повинна захистити права жінки на самореалізацію (значущість розбіжностей 2,29 та 2,48 при $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$ відповідно).

Таблиця 3.10 – Ставлення військовослужбовців до норм дотримання гендерної рівності (у %)

Анкетні питання блока “Юридичне забезпечення”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Є цілком нормальною практикою, яка повинна захистити права жінок на самореалізацію, серед них і військовослужбовців.	63,51	63,28	35,00	38,46	0,04	0,24	2,29*	2,48**
Юридично закріплюють нерівність жінки та чоловіка. Якщо ми рівні, то навіщо додаткові закони, щоб це доводити?	10,81	10,17	25,00	15,38	0,16	0,81	1,50	0,78
Потенційно можуть призвести до того, що в правах почнуть обмежувати чоловіків.	5,41	2,73	25,00	23,08	1,09	0,15	2,29*	3,31**
Лише погіршують становище жінок у військових колективах через те, що вони дратують керівництво, посилюють у військовослужбовців-чоловіків уявлення про жінку як “тягар”, “морочу” для військової частини.	12,16	6,20	5,00	11,54	1,65*	0,81	1,04	0,94
У збройних формуваннях є зайвими, військовослужбовцям обох статей достатньо суворо дотримуватися статуту, виконувати закони України, що виключить можливість будь-яких зловживань, нестатутних взаємин, у том числі і відносно жінок.	8,11	17,62	10,00	11,54	2,28*	0,17	0,26	0,86

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Згідно з даними таблиці, побоювання того, що дотримання гендерних норм може призвести до обмеження прав чоловіків, висловлюють чверть військовослужбовців чоловічої статі (курсанти 25 % та військовослужбовці військової служби за контрактом 23 %) та 8 % військовослужбовців-жінок (курсанти 5,4 %, військовослужбовці військової служби за контрактом майже 3 %); значущість розбіжностей 2,29 та 3,31 при $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$ відповідно.

Більше 20 % військовослужбовців всіх категорій, які брали участь в анкетуванні, наголошують на зайвості гендерних законів у збройних формуваннях (якщо ми рівні, то навіщо додаткові закони, щоб це доводити). За їх думкою, достатньо суворо дотримуватися статутів, виконувати закони України для того, щоб виключити можливість будь-яких зловживань, нестатутних взаємин, у тому числі і відносно жінок (курсанти-дівчата 19 %; жінки військовослужбовці 27,7 %; значущість розбіжностей 2,28 при $p \leq 0,05$).

Значна кількість військовослужбовців обох статей (військовослужбовців-жінок 18,3 % та військовослужбовців-чоловіків 16,5 %) стверджують, що дотримання норм гендерної рівності лише погіршує становище жінок у військових колективах через те, що посилює у військовослужбовців-чоловіків уявлення про жінку як “тягар”, “мороку” для військової частини.

Отже, за відповідями військовослужбовців НГУ за другим блоком “Юридичне забезпечення” бачимо, що переважна більшість військовослужбовців-жінок мають надію на перегляд дискредитаційних поглядів щодо обмеження їх прав на займання керівних посад та отримання рівних з військовослужбовцями-чоловіками можливостей визначатися щодо виконання патріотичного обов’язку у зоні бойових дій.

Проте військовослужбовці чоловічої статі мають певні сумніви стосовно доцільності такої мотивації у жінок, наявності у них суто професійних навичок та здатності виконувати керівні функції в екстремальних умовах служби.

Дотримання норм гендерної рівності військовослужбовці НГУ вважають нормальною практикою, яка повинна захистити права жінки на самореалізацію, в тому числі і в професії військовослужбовця.

Блок “Міжособистісні взаємини”

Відповіді на питання даного блока анкети з вивчення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців дозволяють визначити:

– ставлення військовослужбовців НГУ до жінки як до співслужбовця, який здатен виконувати свої службові обов’язки не гірше, ніж військовослужбовець чоловічої статі;

– наскільки поява військовослужбовців-жінок у військових колективах долає поширені у суспільстві стереотипи, згідно з якими жінок вважають слабкою статтю.

За відповідями анкет, з появою військовослужбовців-жінок у військових колективах покращилося міжособистісне спілкування, військовослужбовці стали стриманішими в емоційних висловах, більш відповідальними та чемними один з одним. Так вважають більше половини всіх військовослужбовців НГУ, які надали відповідь на питання даного блока анкети (група 1.1 – майже 60 %, група 1.2 – 60,5 %, група 2.1 – 55 %, група 2.2 – 46,2 %). Результати опитування вказані у таблиці 3.11.

Таблиця 3.11 – Усвідомлення ставлення до військовослужбовця-жінки як до співслужбовця (у %)

Анкетні питання блока “Міжособистісні взаємини”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
З появою військовослужбовців-жінок спілкування у військових колективах:								
– покращилось через те, що чоловіки-військовослужбовці стали більш чемними, добирають слова, стримують емоційні вислови;	59,46	60,55	55,00	46,15	0,18	0,60	0,36	1,43
– погіршилось через те, що намагаючись зменшити імперативність у спілкуванні, військовослужбовці втратили швидкість і дієвість взаємодії, що негативно позначилось на ефективності дій;	0,00	1,24	10,00	0,00	1,77*	2,16*	2,55**	1,10
– погіршилось, тому що військовослужбовці-жінки почуваються винними через те, що на чоловіків покладені обмеження у висловлюванні своїх думок, з’явилась напруженість у спілкуванні;	1,35	0,50	5,00	3,85	0,73	0,19	0,87	1,25
– погіршилось, тому що військовослужбовці-жінки почуваються ніяково, через імперативний стиль спілкування військовослужбовців-чоловіків і використання ними “міцних слів” вони намагаються відокремлюватися від чоловічого колективу, через що взаємодія між військовослужбовцями різної статі обмежена;	2,70	1,74	0,00	11,54	0,52	2,33**	1,31	2,12*
– лишалось на попередньому рівні чи навіть покращилось через те, що військовослужбовці-жінки прийняли і адекватно реагують на імперативний стиль спілкування, притаманний військовому колективу, розуміють доречність використання певних “міцних слів” в екстремальних ситуаціях;	27,03	34,99	15,00	19,23	1,36	0,38	1,18	1,77*

Кінець таблиці 3.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9
– погіршилось, тому що співслужбовці звертають надмірну увагу на відмінності у статі (залицяються, заграють), що відволікає їх від зосередженості на СБЗ, не сприймають військовослужбовця іншої статі як колегу і бойового товариша.	9,46	0,99	15,00	19,23	3,37**	0,38	0,68	3,50**

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Військовослужбовці-чоловіки військової служби за контрактом (19,2 %) вказали на те, що з появою військовослужбовців-жінок в колективі зменшилося використання ними “міцних слів”, а коли за необхідності все ж таки їх використовують, жінки реагують адекватно та розуміють доречність такого висловлення у екстремальних ситуаціях. З ними також погодилися 15 % курсантів та третина всіх респондентів-жінок.

Усвідомлюють, що імперативний стиль спілкування не до вподоби колегам-жінкам, тому прикладають зусилля для стримування своїх емоційних висловів військовослужбовці військової служби за контрактом (11,5 %). Своєю чергою військовослужбовці-жінки, навпаки, намагаються “не відмикатися” з цього приводу від виконання поставленого завдання (35 %, значущість розбіжностей 1,77 при $p \leq 0,05$).

Так само курсанти (10 %) відчують обмеження у висловлюванні своїх думок, які негативно (на їх погляд) позначаються на діяльності (2,55 при $p \leq 0,01$).

Зазначимо, що 4 % всіх військовослужбовців-жінок, які відповідали на це питання, почувають себе ніяково через імперативний стиль спілкування, тому відокремлюються від чоловічого колективу, через що взаємодія між військовослужбовцями різної статі обмежена.

Звернемо увагу також на те, що, на думку військовослужбовців обох статей, які брали участь в опитуванні, надмірна увага до протилежної статі значно ускладнює виконання службових обов’язків 20 % військовослужбовцям військової служби за контрактом (3,5 при $p \leq 0,01$), причому військовослужбовців-жінок з них лише 1 % та 25 % майбутніх офіцерів (3,4 при $p \leq 0,01$).

Візьмемо до уваги також і те, що не всі військовослужбовці готові відверто відповідати на питання анкети.

Важливим у міжособистісному спілкуванні є питання довіри у військовому колективі (таблиця 3.12).

Військовослужбовці здатні довіряти лише близьким друзям незалежно від їх статі. Таку відповідь надали у групах курсантів (1.1 – 32,4 %; 2.1 – 15 %; значущість розбіжностей 1,65 при $p \leq 0,05$) та у групах військовослужбовців військової служби за контрактом (1.2 – 50,6 % та 2.2 – 38,5 %, значущість розбіжностей 1,82 при $p \leq 0,05$).

Отримані результати показують, що військовослужбовці-жінки виявилися найбільш довірливими, ніж військовослужбовці-чоловіки, які звикли вирішувати свої проблемні питання самотужки. Так, у групах курсантів 1.1 та 2.1 вказали на показники довіри військовослужбовцям-чоловікам 32,4 % та 5 % відповідно, у групах військовослужбовців військової служби за контрактом 1.2 та 2.2 показники 21,59 % та 15,38 % відповідно.

Таблиця 3.12 – Усвідомлення військовослужбовцем-жінкою довірливого ставлення (у %)

Анкетні питання блока “Міжособистісні взаємини”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Військовослужбовці за контрактом більше довіряють:								
– військовослужбовцю своєї статі;	28,38	16,63	65,00	23,08	2,24	2,94	2,98	0,80
– тільки військовослужбовцю-чоловіку, так як він є фізично більш міцним, здатним дотримуватися даного слова;	1,35	3,72	10,00	11,54	1,23	0,17	1,63	1,51
– тільки військовослужбовцю-жінці, так як жінки є більш відповідальними, здатними краще зрозуміти мотиви вчинків;	2,70	2,23	0,00	3,85	0,24	1,33	1,31	0,47
– у службових питаннях – військовослужбовцям-чоловікам, у особистих – військовослужбовцям-жінкам;	32,43	21,59	5,00	15,38	1,94*	1,19	3,02	0,79
– у службових питаннях – військовослужбовцям-жінкам, у особистих – військовослужбовцям-чоловікам;	1,35	1,24	0,00	3,85	0,08	1,33	0,92	0,85
– лише близьким друзям незалежно від їх статі;	32,43	50,62	15,00	38,46	2,94**	1,82*	1,65*	1,21
– нікому не довіряють.	1,35	3,97	5,00	3,85	1,33	0,19	0,87	0,03

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Військовослужбовці-жінки проблеми службового характеру впевнено вирішують з колегами-чоловіками, але за порадою щодо особистих негараздів у житті вони скоріше звернуться до військовослужбовця-жінки. Чого не можна сказати про військовослужбовців чоловічої статі, які вважають себе більш здатними дотримуватися даного слова, тому віддають перевагу у довірливому спілкуванні один з одним (65 % курсантів та 23 % військовослужбовців військової служби за контрактом).

У службово-бойовій діяльності наявність у військовому колективі військовослужбовців-жінок позначається військовослужбовцями позитивно (таблиця 3.13).

Таблиця 3.13 – Усвідомлення військовослужбовцем-жінкою довірливого ставлення при виконанні службово-бойових завдань (у %)

Анкетні питання блока “Міжособистісні взаємини”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
При виконанні службово-бойових завдань в екстремальних (бойових) умовах наявність у військовому колективі військовослужбовців-жінок:								
– піднімає бойовий дух військовослужбовців-чоловіків, які почувуються зобов'язаними продемонструвати свою силу і сміливість перед військовослужбовцями-жінками, захистити їх, що додатково їх мобілізує, додає їм сил;	51,35	27,05	45,00	26,92	3,98**	1,28	0,50	0,01
– знижує бойовий дух військового підрозділу, так як чоловіки болісно сприймають страждання поранених, понівечених військовослужбовців-жінок;	1,35	0,50	10,00	7,69	0,73	0,27	1,63	2,08*
– знижує бойовий дух військового підрозділу, так як чоловіки сприймають жінок як тягар, який ускладнює виконання завдання; через меншу фізичну силу, витривалість і емоційну стійкість військовослужбовців-жінок військовий підрозділ втрачає мобільність, зменшує ризикованість дій;	5,41	3,72	20,00	15,38	0,64	0,41	1,82*	2,06*
– позитивно позначається на його моральному стані, так як жінки сприяють стабілізації емоцій, здатні заспокоїти співслужбовців, підбадьорити, вселити надію;	33,78	49,38	20,00	23,08	2,51**	0,25	1,24	2,75**
– негативно позначається на моральному стані військового підрозділу, так як військовослужбовці-жінки більше піддаються негативним емоційним впливам протидіючої сторони, схильні до паніки, поширюють панічні настрої;	2,70	2,23	5,00	11,54	0,24	0,81	0,48	1,94*
– ніяк не позначається на якості дій підрозділу і його моральному стані.	5,41	17,12	0,00	15,38	3,04**	2,71**	1,86*	0,23

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Більшість військовослужбовців-жінок впевнені, що їх присутність додає бойового духу військовослужбовцям-чоловікам, допомагає мобілізуватися в екстрених випадках (51,4 % та 27,1 %; значущість розбіжностей 3,98 при $p \leq 0,01$). З ними погодилися 45 % курсантів та 26,9 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі. Ще майже 50 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом та 33,8 % курсантів-дівчат (2,51 при $p \leq 0,01$) зазначили, що жінки сприяють стабілізації емоцій, здатні заспокоїти співслужбовців, вселити надію, підбадьорити. Підтримали такий погляд 20 % курсантів та 23 % військовослужбовців за контрактом (значущість розбіжностей з військовослужбовцями-жінками 2,75 при $p \leq 0,01$).

Результати опитування вказують на те, що значна кількість військовослужбовців, а саме 20 % курсантів та 15,4 % військовослужбовців військової служби за контрактом (значущість розбіжностей з військовослужбовцями-жінками 1,82 та 2,0,6 при $p \leq 0,05$) зазначили, що присутність жінок знижує бойовий дух чоловіків та ускладнює виконання завдання. Ще 11,5 % військовослужбовців військової служби за контрактом припускають, що жінки більше, ніж чоловіки піддаються негативним емоційним впливам протидіючої сторони та поширюють панічні настрої (1,94 при $p \leq 0,05$). Військовослужбовці-жінки у більшості не підтримують таких висновків, хоча деякі згодні, що вони дійсно фізично слабше та менш витривалі, ніж військовослужбовці чоловічої статі (5,4 % курсантів-дівчат та 3,7 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом).

Сприйняття стилів управління у військових частинах показано у таблиці 3.14.

Таблиця 3.14 – Сприйняття стилів управління у військових частинах (у %)

Анкетні питання блока “Міжособистісні взаємини”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Однаково добре сприймається як чоловіками, так і жінками.	63,51	72,95	45,00	42,31	1,61	0,18	1,48	3,12**
Як для військовослужбовців-чоловіків, так і для військовослужбовців-жінок доцільно змінити на більш демократичний, дати більше самостійності за прикладом європейських і американських збройних сил.	27,03	21,34	35,00	19,23	1,05	1,20	0,69	0,26
Є адекватним для управління лише чоловіками, а жінки його сприймають як такий, що їх пригнічує, принижує, лякає, тому для жінок його треба пом'якшити.	5,41	4,47	10,00	30,77	0,34	1,79*	0,69	3,71**

Кінець таблиці 3.14

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Доцільно надати більше самостійності для військовослужбовців-чоловіків, проте, зменшувати контроль жінок недоцільно (вони менш здатні до самостійного прийняття рішення, менш рішучі, залежні, без постійного контролю можуть щось наплутати).	4,05	1,24	10,00	7,69	1,44	0,27	0,94	1,67*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

За результатами відповідей на дане питання можемо стверджувати, що стиль управління військовими колективами однаково добре сприймається як чоловіками (45 % курсантів, 42 % військовослужбовців військової служби за контрактом), так і жінками НГУ (64 % курсантів, 73 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом (3,12 при $p \leq 0,01$)).

Зауважимо, що 30 % військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом, 10 % курсантів чоловічої статі та 5 % у кожній з груп військовослужбовців-жінок вважають існуючий стиль управління адекватним лише для чоловіків, а жінки його сприймають як такий, що їх пригнічує та лякає (1,79 та 3,71 при $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$ відповідно).

Принаймні четверта частина жінок (27 % та 21 %) та значна кількість військовослужбовців-чоловіків (35 % та 19,2 %) мають надію на більш демократичний стиль управління за прикладом збройних сил європейських країн.

Щодо доцільності надання більшої самостійності для військовослужбовців-чоловіків, разом з тим не зменшуючи контролювання жінок (бо вони менш здатні до самостійного прийняття рішення, менш рішучі, залежні, без постійного контролю можуть щось наплутати), висловилися 10 % курсантів та майже 8 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі (жінок, які підтримують це, лише 1 %; значущість розбіжностей 1,67 при $p \leq 0,05$).

Жінки у військових частинах стикаються також з відсутністю віри в них як у здатних виконувати функції командира підрозділу. За даними таблиці 3.15 більше ніж половина військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом (60 %) та майже половина (45 %) курсантів-дівчат мають надію на те, що їм “як фахівцям своєї справи стать ніяк не може заважати виконувати функції керівника”, але лише третина опитаних військовослужбовців-чоловіків можуть з цим погодитися (3,37 при $p \leq 0,01$). Також 19 % курсантів-дівчат та 13 % жінок-військовослужбовців за контрактом вважають, що жінка може управляти лише жінками. Таку думку поділяють більше ніж половина курсантів та майже кожен п'ятий з військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі (3,46 при $p \leq 0,01$).

Таблиця 3.15 – Сприйняття жінки-військовослужбовця у ролі командира (у %)

Анкетні питання блока “Міжособистісні взаємини”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Військовослужбовці обох статей не сприймають жінку як командира, незалежно від її професійних, ділових і особистісних якостей.	14,86	17,12	10,00	38,46	0,49	2,33**	0,59	2,40**
Лише військовослужбовці-жінки можуть адекватно ставитися до жінки-командира. Чоловіки можуть коритися офіційному статусу жінки-командира, проте, не виказуватимуть їй поваги поза формальних стосунків.	18,92	13,15	60,00	19,23	1,25	2,91**	3,46**	0,82
Військовослужбовці-чоловіки більш схильні поважати жінку-командира, якщо вона професіонал і лідер, ніж військовослужбовці-жінки, (останні, незалежно від професіоналізму і лідерських якостей, протиставлятимуть себе їй, змагатимуться).	10,81	6,45	5,00	3,85	1,24	0,19	0,87	0,59
Жінка-командир в очах підлеглих, на відміну від чоловіків, не має можливості компенсувати брак своєї професійної підготовки діловими чи іншими якостями (тобто професіоналізм є єдиною умовою, через яку жінку-командира, можливо, будуть поважати підлеглі).	10,81	3,23	15,00	11,54	2,44**	0,34	0,50	1,64*
Якщо жінка – фахівець своєї справи, то її стать ніяк не може заважати їй виконувати функції керівника.	44,59	60,05	10,00	26,92	2,46**	1,50	3,25**	3,37**

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Майже п'ята частина усіх опитаних жінок та половина опитаних чоловіків вказують, що військові колективи не сприймають жінку в ролі командира, незалежно від її професійних, ділових та особистісних якостей. На професіоналізм, як на єдину умову, через яку жінку-командира, можливо, будуть поважати підлеглі, вказали лише 14 % всіх опитаних жінок-військовослужбовців та 25,5 % всіх військовослужбовців-чоловіків. При цьому

військовослужбовці військової служби за контрактом обох статей менш оптимістичні у даному питанні, ніж майбутні офіцери НГУ (2,44 при $p \leq 0,01$).

Таким чином, за результатами відповідей, наданих за третім блоком питань анкети з дослідження соціально-психологічних особливостей проходження служби військовослужбовцями-жінками в НГУ, виявлено, що поява військовослужбовців-жінок у військових колективах позитивно вплинула на морально-психологічний клімат військового підрозділу, проте, військовослужбовці неоднозначно ставляться до участі жінок у бойових завданнях, вважаючи, що це може ускладнювати їх виконання.

Неоднозначне ставлення військовослужбовці військових частин НГУ виказали також до здатності жінки виконувати функції командира незалежно від її професійних якостей. Військовослужбовці-чоловіки сприймають жінку-фахівця своєї справи лише як керівника жіночих військових підрозділів. Жінки-військовослужбовці усвідомлюють, що фахівці своєї справи незалежно від статі можуть виконувати функції керівника, але самі не дуже вірять у свої можливості. На жаль, сумніви щодо особистих керівних здібностей має кожна четверта військовослужбовець-жінка, яка брала участь в опитуванні.

Блок "Сімейні стосунки".

Відповіді на питання даного блока анкети з вивчення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців дозволяють визначити типові ускладнення, які виникають у родинних військовослужбовців-жінок внаслідок ненормованого робочого дня, певних обмежень щодо одягу, вільного часу, можливого перенесення у родину імперативного стилю спілкування, зменшення чуйності до рідних, збільшення директивності та впевненості у спілкуванні з близькими тощо.

Сприйняття обмежень жінки-військовослужбовця близькими наведено у таблицях 3.16–3.20. Докладніше розглянемо деякі показники відповідей військовослужбовців на питання, які негативно позначаються на родинних стосунках.

До несприятливих особливостей умов служби у підрозділах НГУ віднесено ненормований робочий день військовослужбовця, що негативно впливає на сімейні стосунки. Особливо це позначається на взаєминах, коли військовослужбовцем є жінка.

За даними таблиці 3.16, більше ніж третина військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом вказали, що саме факт ненормованого робочого часу погіршує стосунки у родині. Ще стільки ж вважають, що це стає постійним приводом для роздратування та напруження (31 %). Несприятливим цей факт вважають також курсанти, з яких 70 % хлопців не бажали б такого у сімейному майбутньому, проте, дівчата (33,8 %) вважають, що це змусить майбутнього чоловіка нарешті визнати, що жінка, так само як і він, працює, і хатньою роботою та вихованням дітей вони мають займатися разом (2,94 при $p \leq 0,01$). Усвідомлюють сімейні негаразди й жінки-військовослужбовці (26,3 %), але припускають, що з докорами близьких щодо недостатньої уваги до чоловіка або виховання дітей вони впораються самостійно (2,27 при $p \leq 0,05$).

Кожна четверта жінка-військовослужбовець військової служби за контрактом оптимістично ставиться до незручностей, спричинених ненормованим часом, вважаючи, що це мобілізує родину, змушує її до кращої самоорганізації, сприяє формуванню самостійності дітей. Таку думку мають 13 % курсантів-дівчат та менше 7 % військовослужбовців-чоловіків (2,52 при $p \leq 0,01$).

Таблиця 3.16 – Сприйняття ненормованого робочого часу у жінки-військовослужбовця (у %)

Анкетні питання блока “Сімейні стосунки”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Негативно позначається на родинних стосунках, сприяє віддаленню від чоловіка та дітей.	33,78	26,30	70,00	38,46	1,29	2,17	2,94**	1,29
Стає постійним приводом для докорів чоловіка, демонстрації ним свого роздратування, сприяє створенню напруження у подружньому житті.	5,41	4,22	0,00	30,77	0,44	3,95**	1,86	3,77**
Стає приводом для докорів з боку інших членів родини і оточуючих щодо недостатньої уваги до виховання дітей.	12,16	4,47	10,00	0,00	2,27*	2,16*	0,27	2,10*
Мобілізує родину, змушує її до кращої самоорганізації (розподілу функцій і часу), сприяє формуванню самостійності дітей.	13,51	26,05	5,00	7,69	2,52**	0,37	1,20	2,52**
Змушує чоловіка нарешті визнати, що жінка, так само як і він, працює, і хатньою роботою, вихованням дітей вони мають займатися разом.	35,14	38,96	15,00	23,08	0,63	0,70	1,88*	1,71*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Згідно з результатами анкетування за даним блоком питань для жінок-військовослужбовців має позитивне значення носіння військової форми (таблиця 3.17), причому це вважається особливо наочним приводом для гордості своїх дітей.

Однаково ставляться до цього питання жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом та курсанти-дівчата – по 36,5 %, їх підтримали 40 % курсантів та 23 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі. Деякі незручності, на які вказали військовослужбовці-жінки обох груп, пов'язані з труднощами підбору необхідних розмірів одягу та не виправдано дорогими послугами індивідуального шиття військового одягу у

невеликих містах, де проходять військову службу жінки (курсанти-дівчата 13,5 %; військовослужбовці-жінки за контрактом 14,4 %; значущість розбіжностей у групах курсантів 2,99 при $p \leq 0,01$; у групах військовослужбовців за контрактом – 1,89 при $p \leq 0,05$).

Таблиця 3.17 – Сприйняття необхідності жінці-військовослужбовцю постійно носити однострій (уніформу)

Анкетні питання блока “Сімейні стосунки”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Вимушена незручність, втім з нею можна миритися, вона не має якихось неприємних наслідків.	29,73	25,81	40,00	38,46	0,69	0,11	0,86	1,35
Зручність, не треба витратитися на різноманітний одяг, що певною мірою економить бюджет родини.	9,46	16,87	5,00	11,54	1,75*	0,81	0,69	0,76
Додаткова морока, так як необхідних розмірів немає, а індивідуальний пошив форми невиправдано дорогий, немає вибору закладів і майстрів, які вмiють гарно і якісно шити форму для жінок.	13,51	14,39	0,00	3,85	0,20	1,33	2,99**	1,89*
Стає наочним приводом для гордості дітей за свою матусю-військовослужбовця.	36,49	36,48	40,00	23,08	0,00	1,23	0,29	1,46
Недоречність, яка не дозволяє жінці бути привабливою.	0,00	1,99	5,00	7,69	2,24*	0,37	1,79*	1,38
Додатковий захист, не треба турбуватися, коли жінка пізно повертається додому, ніхто не наважиться зачіпати військового.	1,35	0,99	5,00	0,00	0,26	1,52	0,87	0,99
Привід для турбування через те, що є люди, які негативно ставляться до військових у нашій країні, і військовослужбовець-жінка для них може стати “легкою здобиччю”, на якій вони можуть вимістити своє незадоволення політикою держави.	6,76	3,23	5,00	15,38	1,30	1,19	0,30	2,20*

Кінець таблиці 3.17

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Привід для турбування через те, що є певна категорія осіб чоловічої статі, яким подобаються жінки у формі, вони проявляють надмірну зацікавленість, нав'язливість, що ускладнює життя військовослужбовця- жінки, дратує її чоловіка.	2,70	0,25	0,00	0,00	1,82*	0,00	1,31	0,49
Незручність, особливо коли виникає необхідність чоловіку йти поряд з нею у цивільному одязі, він почувається ніяково, соромиться, що його дружина займається чоловічою справою (що в їх родині вона за чоловіка).	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Зазначимо, що більше 12 % військовослужбовців-чоловіків, які надали відповідь на питання щодо постійного носіння форми жінками-військовослужбовцями, хотіли би бачити їх більш жіночними. Ще 15,4 % військовослужбовців військової служби за контрактом та 5 % курсантів виказали стурбованість за жінок, які можуть стати заручниками людей з негативним ставленням до військовослужбовців або незадоволених державною політикою (2,2 при $p \leq 0,05$).

Також подібні хвилювання щодо надмірної зацікавленості та нав'язливості до жінок у формі виказали й 3 % жінок-військовослужбовців (1,82 при $p \leq 0,05$).

Як позитивний фактор військовослужбовці-жінки зазначили набуття ними маскулітних рис (впевненості, директивності, рішучості), вважаючи, що це має вплив на родину, яка стає більш організованою та успішною (56,3 % військовослужбовців-жінок за контрактом та 62,2 % майбутніх офіцерів). Зауважимо, що таку думку підтримала лише третина військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом та 5 % майбутніх офіцерів (5,42 та 2,58 при $p \leq 0,01$) (таблиця 3.18).

Таблиця 3.18 – Сприйняття набуття жінкою-військовослужбовцем маскулінних рис (у %)

Анкетні питання блока “Сімейні стосунки”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Позитивно, такі риси сприяють успішності в нашому суспільстві; жінка-військовослужбовець поводить як сучасна, ділова, успішна жінка, здатна самостійно розв’язати більшість конфліктних ситуацій, що виникають у родині.	62,16	56,33	5,00	30,77	0,94	2,44**	5,42**	2,58**
Негативно, вона втрачає свою жіночність, сексуальну привабливість як дружина і здатність до співчуття як матір (стає надмірно строгою з дітьми).	12,16	8,93	70,00	46,15	0,83	1,64*	5,04**	4,38**
Негативно, в родині по суті з’являється ще один лідер, виникає багато конфліктів, напруженість.	2,70	1,24	5,00	0,00	0,85	1,52	0,48	1,10
Як надмірна для сімейної людини незалежність, самодостатність; жінка перестає сприйматися родиною як її частина, стає окремою одиницею чи частиною чогось глобальнішого, ніж родина – армії, широкої громади.	0,00	2,23	5,00	0,00	2,37**	1,52	1,79*	1,48
Позитивно, вся родина стає більш організованою, зникає хаос у справах, родина стає більш успішною.	8,11	18,11	5,00	11,54	2,39**	0,81	0,50	0,92
Позитивно, жінка починає поводитися як успішна жінка і вимагає успішності, результативності у діях від чоловіка, і він за її прикладом теж змінюється – родина переходить на новий рівень стосунків.	10,81	12,16	5,00	7,69	0,33	0,37	0,87	0,74
Амбівалентно, жінка змінюється, а чоловік починає почуватися таким, який не відповідає її очікуванням, вимогам, на фоні її успішності в нього загострюється комплекс неповноцінності, що веде до погіршення стосунків чи розриву.	4,05	0,99	5,00	3,85	1,63	0,19	0,18	0,96

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Інша значна частина військовослужбовців-чоловіків (46 % майбутніх офіцерів та 70 % військовослужбовців військової служби за контрактом) не приймає змін у зовнішньому вигляді жінок-військовослужбовців, їх директивності, зменшення м'якості та поступливості, припускаючи, що тим самим жінка не тільки втрачає свою жіночність, сексуальну привабливість як дружина і здатність до співчуття як матір (4,38 та 5,04 при $p \leq 0,01$ відповідно), а й відділяється від родини, стає частиною більш глобальнішого – армії.

Проте військовослужбовці-чоловіки та військовослужбовці-жінки (більше 75 % у кожній групі респондентів) одноставно вважають, що розвинення м'язів тіла у жінки допомагає їй не тільки мати гарну фізичну форму, але й вийти на новий соціальний рівень (всі успішні жінки займаються спортом).

Додатковим бонусом є покращення здоров'я, повага оточуючих, можливість бути ближчою до своїх активних дітей та бути їм прикладом. Результати відповідей на це питання надані у таблиці 3.19.

Таблиця 3.19 – Сприйняття членами родини розвитку у жінки-військовослужбовця м'язів тіла (у %)

Анкетні питання блока “Сімейні стосунки”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Однозначна ознака покращення здоров'я і як сучасна ознака жіночої краси.	50,00	42,43	20,00	46,15	1,20	1,90*	2,55**	0,37
Новий соціальний статус: всі успішні жінки займаються спортом; поганий тонус м'язів лише у “домашніх квочок”.	16,22	10,92	30,00	23,08	1,23	0,53	1,31	1,62
Щось неприродне для жінки, що робить її негарною, грубою, майже вульгарною, сексуально непривабливою для чоловіка.	5,41	4,96	20,00	15,38	0,16	0,41	1,82*	1,76*
Додатковий бонус, за гарну фізичну форму оточуючі поважають, діти пишуться, що мама спортивна і вміла.	17,57	22,08	20,00	7,69	0,90	1,23	0,25	2,06*
Дозволяє змінити спосіб проведення вільного часу родиною – проводити вихідні у походах, на спортивних змаганнях і т. ін.	1,35	3,72	5,00	3,85	1,23	0,19	0,87	0,03
Можливість бути ближче до своїх дітей: займатися з ними спортом, рухливими іграми, бути для своїх дітей прикладом сили, вмілості, витривалості; мати змогу компетентно формувати у них фізичну культуру тощо.	9,46	15,88	5,00	3,85	1,54	0,19	0,69	2,10*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Військовослужбовці-чоловіки вважають старання прекрасної половини мати “спортивні здобутки”, але не втрачають надію, що вони не виявляться надмірними (значущість розбіжностей у групах курсантів 1,82 при $p \leq 0,05$, у групах військовослужбовців військової служби за контрактом – 1,76 при $p \leq 0,05$).

Оцінюючи ставлення суспільства до необхідності жінкам виконувати військовий обов’язок у зоні бойових дій, дві третини опитаних жінок вказали, що це є “нормальним прагненням будь-якого військовослужбовця”. Ще 11 % вказали, що це є “нормальним прагненням будь-якого патріота стати на захист Батьківщини, незважаючи на будь-які особисті обставини та зобов’язання (навіть маленьких дітей)”. Прикро, що більше 10 % військовослужбовців-жінок вказали на відсутність підтримки їх рідних у прагненні захищати Батьківщину, на звинувачення їх у “зраді родини”. Ще майже 3 % жінок зіткнулися з тим, що їх прагнення захищати Батьківщину називають “нісенітницею”, “дією, позбавленою будь-якого сенсу”. Більш докладно це подано у таблиці 3.20.

Таблиця 3.20 – Усвідомлення військовослужбовцем-жінкою ставлення суспільства до її прагнення захищати Батьківщину у зоні бойових дій (у %)

Анкетні питання блока “Сімейні стосунки”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Зрада родині, члени родини докоряють, що щось абстрактне, надумане вона любить більше, ніж своїх рідних, залежних від неї, нехтує їх інтересами.	9,46	1,49	5,00	0,00	3,01**	1,52	0,69	1,21
Прагнення таким чином втекти від побутових проблем і повсякденних обов’язків чи фінансових зобов’язань.	0,00	2,48	15,00	11,54	2,50**	0,34	3,16**	1,86*
Щось протизаконне, загроза правам її дітей на щасливе майбутнє в повноцінній родині, як дія, що ставить під загрозу щастя родини.	0,00	2,48	15,00	3,85	2,50**	1,35	3,16**	0,39
Прагнення таким чином втекти від чоловіка чи насильства (фізичного, психологічного) інших членів родини.	1,35	0,74	0,00	0,00	0,48	0,00	0,92	0,85
Нормальне прагнення будь-якого військовослужбовця виконати свій військовий обов’язок, як норма життя для того, хто поступив на військову службу.	72,97	69,98	40,00	65,38	0,53	1,73*	2,69**	0,49

Кінець таблиці 3.20

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Дія, позбавлена будь-якого сенсу, нісенітниця.	0,00	3,23	10,00	11,54	2,86	0,17	2,55**	1,64*
Прагнення комусь щось довести, компенсувати в собі якісь якості чи наказати себе за якусь (реальну або надуману) провину.	0,00	1,49	10,00	0,00	1,93*	2,16	2,55**	1,21
Прагнення помститися за загиблу близьку людину.	0,00	0,25	0,00	0,00	0,79	0,00	0,00	0,49
Прагнення заглушити якийсь інший біль (наприклад, біль втрати близької людини).	0,00	0,50	0,00	0,00	1,11	0,00	0,00	0,70
Прагнення надати сенс своєму життю чи своїй смерті (якщо жінка живе в очікуванні смерті чи прагне смерті).	0,00	0,00	5,00	3,85	0,00	0,19	1,79*	1,95*
Жертва (добровільна чи вимушена обставинами життя) заради кращого майбутнього родини (пільгових тарифів на комунальні послуги, пільгова черга на житло чи пільги на отримання дітьми вищої освіти тощо).	0,00	1,74	0,00	0,00	2,09*	0,00	0,00	1,31
Прагнення, що цілком відповідає її характеру, в цьому вся вона, якщо вона так не вчинить, то це буде не та людина, яку вони знають, люблять, поважають.	5,41	4,22	0,00	3,85	0,44	1,33	1,86*	0,09
Як нормальне прагнення будь-якого патріота стати на захист своєї Батьківщини, незважаючи на особисті обставини та зобов'язання (навіть маленьких дітей).	10,81	11,41	0,00	0,00	0,15	0,00	2,66**	3,41**

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

За наданими відповідями військовослужбовці НГУ чоловічої статі сприймають патріотичне прагнення за норму життя для того, хто поступив на військову службу, але близько 15 % з них не можуть зрозуміти таких прагнень саме від жінок і сприймають це скоріше як втечу від побутових проблем або як загрозу щастю родини та правам дітей на щасливе майбутнє в повноцінній сім'ї (3,16 при $p \leq 0,01$).

Отже, надані військовослужбовцями відповіді на четвертий блок питань анкети з вивчення соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців дозволяють дійти таких висновків:

– ненормований робочий день військовослужбовця-жінки може негативно впливати на сімейні стосунки, адже сприяє виникненню докорів та погіршенню взаємин між подружжям, проте, за правильної організації може допомогти мобілізувати кожного з членів сім'ї та сформуванню у нього самостійності;

– військовослужбовці-жінки відчують гордість та з задоволенням демонструють свою приналежність до військового колективу, вважаючи це знаком успішності ділової жінки та особливо наочним прикладом для гордості своїх дітей;

– ускладнення щодо отримання військового одягу необхідного розміру військовослужбовці пов'язують із малою кількістю жінок у військових частинах, відсутністю комплектів форми маленьких розмірів та невиправдано дорогими послугами індивідуального шиття військового одягу у невеликих містах, де проходять військову службу жінки;

– військовослужбовці одностайно вважають, що розвиток м'язів у жінки допомагає їй вийти на новий соціальний рівень (всі успішні жінки займаються спортом), проте, більше половини всіх опитаних чоловіків не сприймають зміни у зовнішньому вигляді жінок-військовослужбовців, їх директивності, зменшення м'якості та поступливості, припускаючи, що тим самим втрачається їх жіночність, сексуальна привабливість;

– ставлення суспільства до необхідності жінці виконувати військовий обов'язок у зоні бойових дій військовослужбовці-жінки оцінили як нормальне прагнення для людини, яка поступила на військову службу, проте, вони усвідомлюють, що близькі не завжди готові сприйняти даний факт і скоріше розцінюють його як загрозу щастю родини та правам дітей.

Блок “Особливості бойової та спеціальної підготовки і професійної ідентичності”.

Відповіді на питання цього блока дозволяють визначити:

– наскільки існуючі стереотипи заважають професійній підготовці військовослужбовців-жінок;

– наскільки жінка свідомо поставилася до вибору професії військовослужбовця, мотиви її вибору.

Виходячи з отриманих даних, жінки стикаються з відсутністю віри в них як здатних засвоїти у повному обсязі програму бойової і спеціальної підготовки. Так, лише 48 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом вказують, що офіцери, які організують заняття з бойової та спеціальної підготовки, вважають їх здатними засвоїти її в повному обсязі. Таку відповідь підтримали 42 % військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом.

Курсанти більш впевнені у своїх можливостях і вважають, що, додержуючись стандартних рекомендацій з професійної підготовки, жінка може стати військовим професіоналом (65 % курсантів-дівчат, 30 % курсантів-хлопців; значущість розбіжностей 2,83 при $p \leq 0,01$) (таблиця 3.21).

Таблиця 3.21 – Сприйняття військовослужбовців-жінок офіцерами, які організують проведення їх бойової та спеціальної підготовки (у %)

Анкетні питання блока “Особливості бойової та спеціальної підготовки і професійної ідентичності”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Як військовослужбовці-чоловіки, так і військовослужбовці-жінки, додержуючись стандартних рекомендацій з професійної підготовки, здатні стати професіоналами своєї справи.	64,86	48,64	30,00	42,31	2,60**	0,86	2,83**	0,63
Як військовослужбовці-чоловіки, так і військовослужбовці-жінки здатні стати професіоналами своєї справи, хоча і потребують дещо відмінних підходів до навчання, що цілком укладається у сучасні концепції збільшення індивідуалізації у підходах до професійного навчання.	13,51	30,77	15,00	11,54	3,35**	0,34	0,17	2,39**
Жінки потенційно здатні освоїти професію військовослужбовця, проте, формування професіоналізму у них вимагає більше часу і нових, більш затратних способів, ніж формування професіоналізму у військовослужбовців-чоловіків.	10,81	9,93	25,00	15,38	0,23	0,81	1,50	0,82
Військовослужбовців-жінок доцільно навчати лише окремим військовим спеціальностям чи навіть функціям, жінки в принципі (за своїми фізичними, вольовими, емоційними, інтелектуальними даними) не здатні в повному обсязі освоїти військову службу.	9,46	7,69	30,00	23,08	0,50	0,53	2,12*	2,18*

Кінець таблиці 3.21

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Жінок доцільно навчати лише відносно простим військовим спеціальностям, так як витрачання коштів на освоєння жінками складних військових спеціальностей є недоцільним через те, що жінка все рівно не буде відданою професії і з часом поміняє її на родину (вийде заміж, піде у декретну відпустку, буде доглядати немічних родичів тощо).	1,35	2,98	0,00	7,69	0,90	1,89*	0,92	1,06

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Жінки-військовослужбовці особливого підходу до успішного освоєння ними програми бойової та спеціальної підготовки не очікують. Так, лише 13 % з групи дівчат вказують, що їх вважають такими, яким особливий підхід потрібен. У групі жінок-військовослужбовців за контрактом таких більше – майже 31 %.

За відповідями військовослужбовців НГУ, для формування професіоналізму жінкам-військовослужбовцям потрібно більше часу, ніж чоловікам (таблиця 3.21). Так відповіли 10 % у кожній з груп жінок-військовослужбовців, 25 % курсантів та 15,4 % військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі; значущість розбіжностей 2,39 при $p \leq 0,01$. Менше 10 % військовослужбовців-жінок вказують, що офіцери, які організують їх бойову та спеціальну підготовку, вважають, що жінки можуть освоїти лише окремі прості військові спеціальності. Втім військовослужбовців-чоловіків з думкою про те, що жінки в принципі (за своїми фізичними, вольовими, емоційними, інтелектуальними даними) не здатні в повному обсязі освоїти військову службу, набагато більше – кожен четвертий військовослужбовець військової служби за контрактом та кожен третій майбутній офіцер (значущість розбіжностей 2,18 при $p \leq 0,05$).

Окремим питанням даного блока анкети виділені типові мотиви вибору професії жінками-військовослужбовцями. Більш докладно вони наведені у таблиці 3.22.

Так, майбутні військовослужбовці-жінки офіцерської ланки вибирають професію військовослужбовця, тому що сподіваються таким чином найкраще професійно реалізуватися, стати успішною та незалежною (74 %). Ще 8,1 % курсантів сподіваються забезпечити себе та свою сім'ю гарантіями соціального та правового захисту.

Таблиця 3.22 – Мотиви вибору професії військовослужбовця жінками (у %)

Анкетні питання блока “Особливості бойової та спеціальної підготовки і професійної ідентичності”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Вважають, що лише в цій професійній діяльності зможуть найкраще реалізуватися, досягнути професійного успіху та бути корисною суспільству.	74,32	27,54	30,00	7,69	7,70**	2,01	3,65**	2,68**
Під впливом фемінізму, кіно, поширення у ЗМІ, Інтернеті досягнень окремих представниць жіночої статі значно переоцінюють фізичні, інтелектуальні, вольові, емоційні можливості жінок та свою здатність освоїти військову професію.	1,35	1,49	30,00	7,69	0,09	2,01	3,68**	1,57
Недооцінюють складності військової служби, її рутинність, мають романтичні уявлення щодо професії військовослужбовця, погано уявляють вимоги до військового професіонала.	5,41	3,72	30,00	34,62	0,64	0,33	2,74**	4,30**
Не знаходять іншого гідного способу виразити свій патріотизм і прагнення захищати Батьківщину.	0,00	2,98	0,00	11,54	2,74**	2,33**	0,00	1,71*
Прагнуть вивільнитися з-під опіки родини, довести свою здатність, силу, самостійність.	2,70	2,48	5,00	7,69	0,11	0,37	0,48	1,21
Прагнуть привертати до себе багато чоловічої уваги (байдуже – позитивної чи негативної).	1,35	0,50	0,00	3,85	0,73	1,33	0,92	1,25
Прагнуть вразити оточення вибором нетипової для жінок професії, довести свою унікальність.	2,70	2,23	0,00	11,54	0,24	2,33**	1,31	1,94*
Прагнуть знайти чоловіка (фізично розвиненого, вольового, емоційно стриманого, працьовитого).	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Прагнуть набути маскулінних якостей та певних вмінь, щоб почуватися захищеною, бути здатною захистити себе, забезпечити особисту безпеку.	2,70	4,47	0,00	0,00	0,76	0,00	1,31	2,10*

Кінець таблиці 3.22

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Шукають фізичного захисту, розмірковуючи, що ніхто не наважиться погрожувати військовослужбовцю НГУ, його родині чи прагнуть знайти фізичний захист за парканом військової частини.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Сподіваються, що військова служба стане гарантією забезпечення основних потреб її та її родини (стабільна зарплатня, гарантований соцпакет, пільги, в тому числі і на придбання житла, гарантована пенсія тощо).	8,11	43,92	5,00	3,85	6,89**	0,19	0,50	5,21**
Прагнуть бути поряд зі своїм чоловіком-військовослужбовцем.	1,35	5,46	0,00	0,00	1,89*	0,00	0,92	2,33**
Чоловік, батьки чи інші родичі проходять службу і мають можливість влаштувати жінку, у якій з якихось об'єктивних чи суб'єктивних причин обмежені можливості для працевлаштування (невпевнена в собі, щоб самій шукати роботу; немає доброї освіти; в регіоні мало робочих місць).	0,00	3,23	0,00	0,00	2,86**	0,00	0,00	1,78*
У регіоні немає іншої роботи, а жінці потрібно утримувати дітей, родину.	0,00	1,99	0,00	11,54	2,24*	2,33**	0,00	2,03*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Цікаво, що 30 % майбутніх офіцерів чоловічої статі також віддають перевагу вибору самоствердження жінок у професії (значущість розбіжностей 3,65 при $p \leq 0,01$); ще стільки ж вважають, що такий вибір відбувається під впливом фемінізму, кіно, ЗМІ тощо (3,68 при $p \leq 0,01$); ще стільки ж вважають, що жінки недооцінюють складність військової служби (2,74 при $p \leq 0,01$).

Своєю чергою жінки-військовослужбовці цілком не згодні з такими твердженнями, особливо з думками 11 % військовослужбовців-чоловіків, які вважають, що вони прагнуть щось довести або привертати увагу нетиповістю професійного вибору або вираженням патріотизму (2,74 при $p \leq 0,01$).

Оцінюючи мотивацію жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом, вкажемо, що майже половина респондентів (44 %) вибирають військову форму, тому що "сподіваються, що військова служба стане гарантією забезпечення основних потреб її та її родини (стабільна зарплатня, гарантований соціальний пакет, пільги, в тому числі і на придбання житла,

гарантована пенсія тощо”).

На думку менше ніж 4 % військовослужбовців-чоловіків схожої категорії, цей факт дійсно є мотивом вибору для жінок (значущість розбіжностей 5,21 при $p \leq 0,01$). Значна частина чоловіків (34,6 %) вважає, що жінки мають романтичні уявлення про професію та недооцінюють складності військової служби (значущість розбіжностей 4,30 при $p \leq 0,01$).

Другу сходинку мотивів вибору професії військовослужбовця жінки цієї категорії (27,5 %) віддають можливості самовизначитися, досягнути професійного успіху та бути корисною суспільству (значущість розбіжностей 2,68 при $p \leq 0,01$).

Майже 6 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом вступають на службу до НГУ, щоб бути поряд зі своїм чоловіком-військовослужбовцем, ще 5 % вступають на службу до НГУ, щоб “набути маскулінних якостей та певних вмінь, почуватися захищеною, бути здатною захистити себе, забезпечити свою особисту безпеку”.

У обох категоріях жінок є такі, котрі зробили свій вибір на користь професії військовослужбовця, тому що прагнули вивільнитися з-під опіки рідних, відчували потребу довести свою здатність, силу, самостійність. Таких відповідей майже 3 % у кожній жіночій групі респондентів.

Отже, попри поширені міфи, жінки не йдуть на військову службу, щоб отримати чоловічу увагу, вразити когось своєю оригінальністю чи постійно перебувати поряд з чоловіком-військовослужбовцем. Пріоритетом для жінок-військовослужбовців є самовизначення, досягнення успіху та гарантії соціального забезпечення основних потреб їх родин, додаткові можливості та захист їх дітей.

Як бачимо з наступної таблиці 3.23, ставлення суспільства до жінки-військовослужбовця оцінюється самими жінками як позитивне.

Таблиця 3.23 – Ставлення суспільства до жінки-військовослужбовця (у %)

Анкетні питання блока “Особливості бойової та спеціальної підготовки і професійної ідентичності”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Позитивне, жінка може і має самореалізовуватися у професії військового, її перебування на військовій службі має сенс, корисне для НГУ та суспільства в цілому.	72,97	80,15	45,00	15,38	1,34	2,23*	2,29*	6,98**
Суперечливе, жінка має право самореалізовуватися через те, що вважає за потрібне, проте, приймання жінок на військову службу знижує ефективність дій НГУ, Збройних Сил (сумнівно, що вони здатні захищати країну, відстоювати її кордони).	1,35	4,22	25,00	30,77	1,43	0,43	3,23**	3,77**

Кінець таблиці 3.23

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Суперечливе, жінка може самореалізуватися у військовій справі, і це навіть має певний зиск для збройних формувань нашої країни, проте, це значно погіршує виконання жінкою функції матері, а це більш важливо для суспільства, ніж прагнення жінки самореалізуватися і користь для армії.	17,57	9,18	10,00	23,08	1,97*	1,21	0,88	1,91*
Негативне, жінка не може повною мірою виконувати функцію захисника, а несучи службу, вона не здатна повністю виконувати роль матері та дружини.	5,41	4,22	15,00	23,08	0,44	0,70	1,29	2,91**
Суспільство, знаходячись у кризі, підтримує прийом жінок на військову службу лише для того, щоб присоромити чоловіків, які поголовно ухиляються від виконання військового обов'язку; інших розумних причин тримати жінок на військовій службі немає.	2,70	2,23	5,00	7,69	0,24	0,37	0,48	1,30

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Ну думку двох третин всіх жінок, які відповідали на це питання, суспільство підтримує жінку у самовизначенні з професії військовослужбовця (73 % та 80 %, значущість розбіжностей 2,23 при $p \leq 0,05$). Підтримали таке твердження 45 % курсантів та 15 % військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом (значущість розбіжностей між групами курсантів 2,29 при $p \leq 0,05$, між групами військовослужбовців за контрактом – 6,98 при $p \leq 0,01$).

Втім 17,6 % курсантів-дівчат та 9,2 % жінок-військовослужбовців вважають, що жінка має право на особистий вибір у військовій справі, але для суспільства більш важливо виконання жінкою функції матері, ніж її прагнення до самореалізації або надання певної користі армії (1,97 при $p \leq 0,05$). Вважають таке суперечливе твердження вірним 23,1 % військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом та 10 % курсантів (1,91 при $p \leq 0,05$). Ще стільки ж (23,1 % та 15 %) вважають жінку не спроможною повною мірою виконувати функцію захисника, а несучи службу, вона не здатна повністю виконувати роль матері та дружини (2,91 при $p \leq 0,01$).

За даними таблиці 3.23, сумніви щодо здатності жінок “відстоювати кордони” виразила ще значна кількість військовослужбовців-чоловіків (25 % курсантів та 31 % військовослужбовців військової служби за контрактом (3,23 при $p \leq 0,01$ та 3,77 при $p \leq 0,01$ відповідно)), які припускають, що прийняття жінок на військову службу негативно впливає на ефективність дій НГУ.

Отже, суперечливе ставлення суспільства до жінок-військовослужбовців змушує їх зробити важкий вибір: самореалізація у військовій професії та виконання свого військового обов'язку на користь армії або виконання основної функції жінки – материнство. Жінка свідомо ставить до вибору професії військовослужбовця і вважає, що її перебування на військовій службі має сенс, є корисним для НГУ та суспільства в цілому.

На думку жінок-військовослужбовців (майже 20 % у кожній жіночій групі респондентів), саме вони є тим “клеєм”, що об'єднує військовий колектив, вони допомагають розв'язати конфліктні ситуації (таблиця 3.24). Незначна кількість військовослужбовців-чоловіків погодилася з цим твердженням (значущість розбіжностей 2,83 при $p \leq 0,01$).

Таблиця 3.24 – Ставлення військовослужбовців-жінок до згуртовування військового колективу (у %)

Анкетні питання блока “Особливості бойової та спеціальної підготовки і професійної ідентичності”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Заходи згуртування військового колективу:								
– є ефективними, здатними сформувати почуття лідерства у військовослужбовців одного підрозділу незалежно від статі;	68,92	58,31	50,00	30,77	1,75*	1,33	1,54	2,78**
– є ефективними лише для військовослужбовців-чоловіків, тому ще більше сприяють ізоляції жінок;	1,35	2,48	20,00	23,08	0,66	0,25	2,75**	3,39
– є малоефективними, колектив розпадається на групи за власними симпатіями, інтересами;	10,81	15,88	10,00	15,38	1,18	0,55	0,11	0,07
– незалежно від формальних заходів наявність жінок у військовому колективі заважає його згуртуванню, вони плетуть інтриги, налаштовуючи військовослужбовців один проти одного;	1,35	1,74	10,00	26,92	0,25	1,50	1,63	4,09**
– військовослужбовці-жінки є тим “клеєм”, що об'єднує військовий колектив, вони гасять, допомагають розв'язати конфліктні ситуації, шукають точки об'єднання військовослужбовців.	17,57	21,59	10,00	3,85	0,80	0,84	0,88	2,83**

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Зазначимо, що більше ніж 50 % всіх військовослужбовців-жінок, які брали участь в анкетуванні, половина кількості курсантів та третина кількості військовослужбовців військової служби за контрактом чоловічої статі надають у своєму підрозділі підтримку один одному незалежно від статі (значущість

розбіжностей 2,78 при $p \leq 0,01$).

Одноставне твердження щодо неефективності заходів згуртування та виявлення міні-груп у підрозділах виказали військовослужбовці обох статей (10 % курсантів та 15 % військовослужбовців військової служби за контрактом). Кожен четвертий військовослужбовець-чоловік вважає заходи згуртування підрозділу ефективними саме з причини відстороненості жінок від їх чоловічого середовища (значущість розбіжностей 2,75 при $p \leq 0,01$). Більше того, 10 % курсантів та 27 % військовослужбовців-чоловіків військової служби за контрактом взагалі вважають, що саме наявність жінок у військовому колективі затруднює процес згуртування у колективі (значущість розбіжностей 4,09 при $p \leq 0,01$) (дивись таблицю 3.24).

Відсутність у суспільстві єдиної думки щодо залучення жінок на військову службу робить питання будівництва військової кар'єри жінками актуальним та затребуваним. Стрімко зростаюча кількість жінок у НГУ приводить до висновку щодо необхідності вивчення соціально-психологічних особливостей, які забезпечують самореалізацію жінок у військовій професії.

Так, одним з питань анкети було визначення ставлення жінок-військовослужбовців до своєї військової кар'єри у НГУ.

Згідно з наданими відповідями (таблиця 3.25), військовослужбовці НГУ вважають, що можливості військової кар'єри у військовослужбовців різних статей однакові. Таку відповідь надали курсанти-дівчата (63,5 %), жінки-військовослужбовці військової служби за контрактом (45,7 %), курсанти та військовослужбовці за контрактом чоловічої статі (45 % і 15,4 % відповідно), значущість розбіжностей 3,35 при $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.25 – Ставлення військовослужбовців-жінок до своєї військової кар'єри (у %)

Анкетні питання блока “Особливості бойової та спеціальної підготовки і професійної ідентичності”	Військовослужбовці				Значущість розбіжностей між групами			
	жінки		чоловіки		1.1– 1.2	2.1– 2.2	1.1– 2.1	1.2– 2.2
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Має ті самі можливості, що й військовослужбовець-чоловік.	63,51	45,66	45,00	15,38	2,85**	2,23*	1,48	3,35**
Для тих самих результатів має докладати зусиль набагато більше, ніж військовослужбовець-чоловік.	33,78	37,72	20,00	23,08	0,65	0,25	1,24	1,58
Марно сподівається і витрачає сили, так як ніколи не стане у рівень з військовослужбовцями-чоловіками ні за званнями старших офіцерів, ні за професійним визнанням, ні за зарплатнею.	1,35	7,44	5,00	19,23	2,53**	1,54	0,87	1,76*

Кінець таблиці 3.25

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Обманює себе та інших, так як все рівно проміняє військову кар'єру на родину (заміжжя, перша дитина, друга дитина і т. д.).	0,00	2,23	5,00	11,54	2,37**	0,81	1,79*	1,94*
Порівняно з військовослужбовцями-чоловіками використовує прийоми недобросовісної конкуренції: отримує чергові військові звання, знаходячись по 3–6 років у декретній відпустці, не може бути звільнена, якщо є матір'ю-одиначкою.	0,00	0,50	20,00	7,69	1,11	1,23	3,68**	2,08*
Покладається не на свій професіоналізм, а на свої жіночі принади, родинні зв'язки, наявність покровителя у керівництві військової частини.	0,00	0,99	5,00	7,69	1,58	0,37	1,79*	1,79*
Макимум, на що може розраховувати, – це стати старшим прапорщиком.	1,35	4,96	0,00	11,54	1,71*	2,33**	0,92	1,21
Жінка і військова кар'єра – речі несумісні.	0,00	0,50	0,00	3,85	1,11	1,33	0,00	1,25

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Ще 33,8 % курсантів-дівчат і 37,7 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом зазначають, що їм доводиться у своїй кар'єрі докладати більших зусиль, ніж військовослужбовцям-чоловікам. З цим дійсно згодні військовослужбовці-чоловіки, які брали участь в анкетуванні (20 % курсантів, 23 % військовослужбовців за контрактом). Вказують на марні сподівання щодо професійного визнання у військових частинах 7,5 % військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом; максимум, на що можуть розраховувати, – це стати старшим прапорщиком (4,96 %). Причому кожен четвертий військовослужбовець-чоловік військової служби за контрактом також вважає, що жінка не зможе стати у рівень з чоловіками ні за званням, ні за зарплатнею (1,76 при $p \leq 0,01$). Ще майже 12 % військовослужбовців-чоловіків цієї категорії припускають, що жінка-військовослужбовець все одно проміняє військову кар'єру на родину, дітей (1,94 при $p \leq 0,05$).

Зазначимо, що майбутні офіцери обох статей більш впевнені у можливостях військової кар'єри жінки, тому показники щодо “марних сподівань” дуже низькі: курсантів-дівчат, які надали таку відповідь, – 1,4 %, курсантів-хлопців – 5 %. Проте 20 % курсантів чоловічої статі вважають, що жінки інколи використовують прийоми недобросовісної конкуренції (отримують чергові військові звання, знаходячись по 3–6 років у декретній

відпустці, не можуть бути звільнені, якщо є матір'ю-одиначкою тощо) (значущість розбіжностей 3,68 при $p \leq 0,01$).

Отже, стереотип щодо можливостей військової кар'єри військовослужбовця-жінки за допомогою зовнішніх факторів (жіноча принада, родинні зв'язки або наявність покровителя) не підтверджується. Його підтримують менше ніж 7 % всіх військовослужбовців-чоловіків та менше ніж 1 % всіх військовослужбовців-жінок, які взяли участь у опитуванні.

Попри збільшення останнім часом кількості жінок у військових підрозділах, стереотипи та застаріли традиції й уявлення про роль і місце жінки в суспільстві продовжують впливати на погляди українок, змушують їх сумніватися у самій можливості власної військової кар'єри.

Прикро бачити, що, переходячи до європейських стандартів у оборонній сфері, українські жінки-військовослужбовці мають доводити свою здатність ефективно виконувати службово-бойові завдання, самовизначатися у військовій професії. Недостатність (з об'єктивних та суб'єктивних причин) умов для професійної самореалізації військовослужбовців-жінок у військовій діяльності актуалізує розроблення та впровадження науково обґрунтованих заходів оптимізації умов проходження військової служби жінками; формування у них мотивів професійної діяльності, відповідних місії військовослужбовця; пошук адекватних підходів до формування необхідних професійно важливих якостей.

Висновки за третім розділом

Типові ускладнення проходження військової служби жінками-військовослужбовцями Національної гвардії України охоплюють соціально-побутові умови, юридичне забезпечення, міжособистісні та сімейні взаємини, особливості бойової та спеціальної підготовки та формування професійної ідентичності.

Визначено, що поява військовослужбовців-жінок у військових колективах позитивно впливає на морально-психологічний клімат військового підрозділу, але військовослужбовці неоднозначно ставляться до участі жінок у виконанні бойових завдань, вважаючи, що це може ускладнювати їх виконання. Сумніви щодо особистих керівних здібностей висловлює кожна четверта жінка-військовослужбовець, яка брала участь в опитуванні.

Результати вивчення соціально-побутових проблем жінок у військових частинах вказують на те, що:

- ненормований робочий день військовослужбовця-жінки може негативно впливати на сімейні стосунки, адже сприяє виникненню докорів та погіршенню взаємин між подружжям, проте, за правильної організації може допомогти мобілізувати кожного з членів сім'ї та сформувати у нього самостійність;

- військовослужбовці-жінки відчувають гордість та із задоволенням демонструють свою належність до військового колективу, вважаючи це знаком успішності ділової жінки та особливо наочним прикладом для гордості своїх дітей;

– військовослужбовці-жінки мають труднощі з отриманням військового одягу необхідного розміру, так як практично весь одяг, що отримують у частинах, призначений для військовослужбовців-чоловіків;

– кожного другого військовослужбовця чоловічої статі хвилюють зміни у зовнішньому вигляді військовослужбовців-жінок (чоловіки вказують на збільшення директивності, зменшення м'якості та поступливості, припускаючи, що тим самим жінка втрачає свою жіночність, сексуальну привабливість);

– необхідність виконувати військовий обов'язок у зоні бойових дій оцінюється жінками як нормальне прагнення для людини, яка вступила до лав Національної гвардії України, проте, в їх сім'ях не завжди готові сприйняти даний факт і скоріше розцінюють його як загрозу щастю родини та правам дітей.

ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ЖІНКАМИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

З метою найбільш ефективної інтеграції військовослужбовців-жінок у Національну гвардію України та забезпечення їх професіоналізації командуванню військових частин Національної гвардії України доцільно:

- продовжити роботу з формування сучасної концепції забезпечення соціальних прав і психологічного супроводу службово-бойової діяльності військовослужбовців-жінок на основі результатів науково-дослідної роботи та наявного практичного досвіду, організувати систематизацію наукових досліджень в області психологічних особливостей службово-бойової діяльності військовослужбовців-жінок, сприяти збільшенню нових знань;

- розглянути питання про можливість створення в структурах Національної гвардії України (військових частинах та оперативних територіальних управліннях) служби, покликаної цілеспрямовано займатися проблемами проходження служби військовослужбовцями-жінками і надавати допомогу командуванню на всіх рівнях при підготовці необхідних рішень;

- внести в систему професійної (педагогічної) підготовки офіцерських кадрів комплекс заходів, що сприятиме озброєнню їх новими знаннями і практичними навичками зі створення умов для найбільш повної професійної реалізації військовослужбовців-жінок та управління їх професійною мотивацією;

- регулярно обговорювати на засіданнях військової ради НГУ та вченої ради НА НГУ питання діяльності суб'єктів професійного та освітнього процесу з формування позитивної мотивації службово-бойової діяльності у військовослужбовців-жінок;

- включити в систему професійної підготовки заняття з таких тем: “Професійна реалізація жінок-офіцерів в умовах військової служби в Національній гвардії України”, “Роль військово-професійної діяльності жінок в історичній еволюції армії і сучасному будівництві Національної гвардії України”, “Шляхи професійного самовдосконалення військовослужбовців-жінок”;

- активізувати застосування різних видів стимулювання службово-бойової діяльності військовослужбовців-жінок: сприяти службовому просуванню найбільш кваліфікованих фахівців, використовувати можливості преміального фонду, підвищувати статус у військовому колективі;

- командуванню військових частин і НА НГУ проводити цілеспрямовану і безперервну індивідуально-виховну роботу з військовослужбовцями-жінками з метою формування у них позитивної мотивації виконання службових обов'язків.

Практичним психологам Національної гвардії України необхідно використовувати отримані результати дослідження у проведенні заходів індивідуального психологічного супроводу навчальної та службової діяльності

жінок-військовослужбовців Національної гвардії України з метою підвищення рівня успішності їх службово-бойової діяльності.

На етапі проведення професійного психологічного відбору жінок на військову службу за контрактом в Національну гвардію України і на навчання до НА НГУ психологам Національної гвардії України доцільно використовувати комплекс психодіагностичних методик: “Самооцінка структури темпераменту” (Б. М. Смірнов), “Прогресивні матриці Равена” (Дж. Равен), “Визначення типу акцентуації рис характеру та темпераменту” (К. Леонгард та Х. Шмішек), опитувальник суїцидального ризику (О. Г. Шмельов), “16-факторний опитувальник Р. Кеттелла” (Р. Кеттелл), багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність” (А. Г. Маклаков), “Закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС України”, які входять до автоматизованого психодіагностичного комплексу “Профвідбір” версія 2.1.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведений науково-методологічний аналіз сучасних досліджень проблеми виконання службово-бойової діяльності в екстремальних умовах дозволив сформулювати власне розуміння гендера як багатоаспектного поняття, яке розуміється як змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та взаємин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що, насамперед, визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Детальний аналіз законодавчих та нормативно-правових документів (закони України, накази та розпорядження міністра внутрішніх справ України, міністра оборони України, командувача НГУ та ін.) щодо проходження служби військовослужбовцями-жінками вказує на проблему правового врегулювання військово-службових відносин за участю жінок, адже їх служба регулюється не тільки військовим законодавством, а й іншими галузями права. Існуюче правове регулювання характеризується прогалинами, дублюванням та суперечностями. З метою вирішення даної проблеми необхідно систематизувати, конкретизувати, змінити чи доповнити чинні норми, що регулюють зазначені відносини, шляхом прийняття єдиного закону або окремого розділу про правовий статус військовослужбовців-жінок до статутів Збройних Сил України чи до Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, де у зведеному вигляді були б записані їхні права, свободи та обов’язки. Можливо, це надасть змогу жінкам, які проходять військову службу, повною мірою реалізувати себе в професійній діяльності, враховуючи їх фізіологічні та психологічні особливості.

Забезпечення гендерної рівності в діяльності сил сектора безпеки та оборони України передбачає виконання низки завдань: формування мотивації усіх військовослужбовців до діяльності, забезпечення створення сприятливих умов для їх самореалізації, особистісного і професійного розвитку; усвідомлення соціально-правової рівності чоловіків і жінок незалежно від посади і функціональних обов’язків; забезпечення збереження та відновлення психологічного ресурсу чоловіків і жінок, необхідного для ефективного виконання професійних завдань; проведення профілактики конфліктів, що породжуються особливостями гендерних взаємин; забезпечення реалізації потреб, здібностей, творчого потенціалу.

Існуючий гендерний дисбаланс у військовій службі обумовлений наявністю гендерно-корпоративного стереотипу, недостатньою урегульованістю адміністративно-побутових умов проходження служби, обмеженням соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства, недостатністю жінок-військовослужбовців у публічному суспільному дискурсі та заборонаю певних військових професій для жінок.

Досліджено та обґрунтовано, що якість виконання службово-бойових завдань дівчатами-курсантами НГУ досягається за рахунок відповідних загальних якостей позитивного ставлення до навчання та до несення військової служби.

Високий рівень розвитку аспектів продуктивної діяльності у військовослужбовців-жінок НГУ обумовлений сформованістю таких якостей, як: ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам та усвідомлення особистого внеску у виконання СБЗ своїм підрозділом; здатність до толерантної взаємодії з колегами, комунікабельність, вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших.

Проведені емпіричні дослідження психологічних особливостей військовослужбовців-жінок НГУ показали, що для опанування військової спеціальності необхідно мати середній рівень розвитку інтелектуальних здібностей, проте, даний рівень інтелекту потрібно підвищувати у період професіоналізації.

На військовослужбовців жіночої статі позитивно впливають навчання та досвід служби, який дозволяє контролювати імпульсивність та емоційні виблиски, спрямовувати ентузіазм на реалізацію своїх задумів, бути толерантними до чужих поглядів. Жінки-військовослужбовці обох категорій хоча й поступаються чоловікам впевненістю та контрольованістю, але доводять свою спроможність бути стриманими, небагатослівними, врівноваженими та помірними у своїх потребах.

Визначені особливості мотивації у майбутніх офіцерів (курсантів-дівчат) та жінок-військовослужбовців військової служби за контрактом, з яких провідну роль відіграють мотиви, пов'язані: з об'єктивними соціально заданими цілями і змістом професії; із зовнішнім престижем професії і матеріальним благополуччям; з прагненням компенсувати характерологічні недоліки.

Для курсантів-дівчат характерне прагнення справедливості як один із важливих мотивів професійної діяльності, а для військовослужбовців-жінок військової служби за контрактом професійно важливими є прагнення покладатися на свої власні відчуття ситуації, розвинена інтуїція, емоційна чутливість до обставин ситуації та критичність сприйняття себе в цих ситуаціях.

Високий рівень ефективності виконання службово-бойової діяльності дівчатами-курсантами обумовлений сформованими професійно-важливими якостями: життєрадісністю, комунікабельністю, безтурботністю, самовпевненістю, холоднокрівністю, впевненістю у собі та своїх силах, спокоєм та відсутністю каяття і почуття провини, відкритістю, природністю, готовністю до співпраці та усунення конфліктів у групі.

Для жінок-військовослужбовців з високим рівнем ефективності СБД характерні: легкість у встановленні міжособистісних контактів, готовність підкорятися, готовність до співпраці; більш розвинене абстрактне мислення, оперативність, високий рівень загальної культури, особливо вербальної; більша

емоційна стійкість, більша орієнтованість на реальність; добросовісність, відповідальність, урівноваженість, схильність до моралізування, розвинене почуття обов'язку і відповідальності, ділова спрямованість; відвертість, простота, наївність, емоційність, невміння аналізувати мотиви партнера; цілеспрямованість, сильна воля, уміння контролювати свої емоції і поведінку.

Результати дослідження особливостей проходження служби військовослужбовцями-жінками в НГУ показали, що безпосередні керівники надають посередні оцінки ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців-жінок, більш високо оцінюють їх позитивне, осмислене ставлення до професійної діяльності в цілому. Дещо нижче оцінюється вміння виконувати, у разі необхідності, функції командира підрозділу, здатність мотивувати особовий склад, запобігати нестатутним взаєминам. Мотивами вибору професії військовослужбовця у жінок є необхідність забезпечувати родину, прагнення професійно самореалізуватися та набути маскулінних рис, щоб почуватися захищеною у сучасному українському суспільстві.

У ході дослідження визначено п'ять загальних блоків, які охоплюють переважну кількість типових ускладнень проходження жінками військової служби: соціально-побутові умови; юридичне забезпечення; міжособистісні взаємини; сімейні стосунки; особливості бойової та спеціальної підготовки та формування професійної ідентичності.

Запропонований психологічний профіль військовослужбовця-жінки НГУ доповнює та розширює можливості проведення професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Національну гвардію України та навчання у вищих військових навчальних закладах НГУ з використанням автоматизованого психодіагностичного комплексу "Профвідбір" версія 2.1.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Зятъев С. І. Медсестри і снайпери. *Народна армія*. 2016. № 8. С. 7–12.
2. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях : навч. посіб. / Л. О. Шевченко та ін. Київ [б. в.]. 2015. 148 с.
3. Фрейд З. Три ессе о сексуальной теории. URL: http://ishuleniina.ru/Classiki/Marson/f_4.html. (дата звернення 15.12.2016).
4. Мид М. Секс и темперамент в трех примитивных обществах. *Культура и мир детства* : избр. произвед. Москва : Наука, 1988. 429 с.
5. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о “политической экономии” пола : хрестоматия / под ред. Е. Здравомысловой. Санкт-Петербург : СПб, 2000. С. 89–139.
6. Посібник пресової практики з гендерної перспективи : навч. посіб. / Ю. Гончар та ін. ; за ред. С. В. Штурхецького. Рівне : О. Зень, 2015. 200 с.
7. Аналіз, що ґрунтується на врахуванні гендерних питань : довід. для вироблення напрямків політики. Отава, 1998. 334 с.
8. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия : справ. практ. психолога. Москва : Эксмо, 2003. 448 с.
9. Іванченко С. М. Багатовимірна модель гендера. URL: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=72&c=1695>. (дата звернення 25.02.2017).
10. Берн Ш. Гендерная психология. Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. 514 с.
11. Бендас Т. В. Гендерная психология лидерства. Оренбург : ИПК ОГУ, 2000. 415 с.
12. Кон И. С. Маскулинность в меняющемся мире. *Вопросы философии*. 2010. № 5. С. 25–35.
13. Кон И. С. Мужские исследования: меняющиеся мужчины в изменяющемся мире. *Введение в гендерные исследования. Ч.1*: учеб. пособие / под ред. И. А. Жеребкиной. Харьков : Алетейа, 2001. С. 562–606.
14. Минюрова С. А., Кустова О. Л. Формирование образа жизни в различных социальных группах. *Журнал практического психолога*. 2007. № 5. С. 27–29.
15. Майерс Д. Социальная психология. Санкт-Петербург : Питер, 1998. С. 256–267.
16. Каган В. Е. Стереотипы мужественности-женственности и образ “Я” у подростков. *Вопросы психологии*. 1989. № 3. С. 53–62.
17. Клецина И. С. Гендерная социализация : учеб. пособие. Санкт-Петербург : РГПУ им. А. И. Герцена, 1998. 92 с.
18. Money J. Gender role, gender identity: usage and dedefinitions of terms. *Journal of American Academy of Psychoanalysis*. 1973. Vol. 1. P. 397–402.
19. Баранова Т. С. Теоретические модели социальной идентификации личности. *Социальная идентификация личности* : сб. ст. : в 2-х т. / отв. ред. В. А. Ядов. Москва : Ин-т социологии РАН, 1993. Т. 1. С. 35–46.

20. Эриксон М. Развитие представлений о понятии “социальная идентичность”. URL: <http://www.psychlist.net/hrestomati/00030.htm> (дата звернення 12.05.2017).

21. Радина Н. К. Возрастные и социокультурные аспекты гендерной социализации подростков. *Вопросы психологии*. 2006. № 5. С. 49–59.

22. Воронина О. А. Теоретико-методологические основы гендерных исследований. *Теория и методология гендерных исследований : курс лекций / под общ. ред. О. А. Ворониной*. Москва : МЦГИ МВШСЭНММФ, 2001. С. 9–20.

23. Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. Социальное конструирование гендера. *Женщина. Гендер. Культура*. Москва : МЦГИ, 1999. С. 46–65.

24. Клецина И. С. Психология гендерных отношений. Теория и практика : монография. Санкт-Петербург : Алетейя, 2004. 408 с.

25. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности. *Мир России*. 1995. № 34. С. 158–182.

26. Белинская Е. П., Тихомандрицкая О. А. Социальная психология личности. Москва : Аспект Пресс, 2001. 301 с.

27. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. Москва : МГУ, 1990. С. 6–84, 95–102.

28. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа интеракционизма и когнитивной психологии. *Вопросы психологии*. 1996. № 1. С. 131–143.

29. Козлов В. В., Шухова Н. А. Гендерная психология : учеб. пособие для вузов. Санкт-Петербург : Речь, 2010. 270 с.

30. Bem S. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*. 1981. № 88. P. 354–364.

31. Здравомыслова Е., Темкина А. Социальное конструирование гендера как методология феминистского исследования. *Введение в гендерные исследования. Ч. 1. : учебн. пособие*. Харьков : ХЦГИ. Санкт-Петербург : Алетейя, 2001. С. 171–182.

32. Гидденс Э. Социология. 2-е изд., выпол. по 4-му англ. изд., доп. и перераб. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/gidd/. (дата звернення 17.12.2016).

33. Уэст К., Зиммерман Д. Создание гендера (doing gender). *Гендерные тетради*. Санкт-Петербург. 1997. Вып. 1. С. 94–124.

34. Мид Дж. Интернализированные другие и сам ость. *Американская социологическая мысль*. Москва : МИБиУ, 1996. С. 222–224.

35. Gordon Ch. Development of evaluated role identities. *Annual Review of Sociology*. 1976. V. 2. P. 405–433. URL: http://www.cufef.univ-avignon.fr/documents/txt/gordon_DERI.pdf. (дата звернення 21.09.2016).

36. Горноста́й П. П. Гендерний розвиток та гендерна ідентичність особистості особливості чоловічої та жіночої соціалізації. *Гендерні студії: освітні перспективи : навч.-метод. матеріали*. Київ : Фоліант, 2003. С. 521.

37. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття “гендер”. *Сучасні*

проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали наук.-практ. конф., м. Київ, 30 – 31 берез. 2017 р. Київ, 2017. С. 12.

38. Савченко Ю. С. Деякі особливості правового статусу військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України. *Юридична наука*. 2011. № 6. С. 175–181.

39. Конституція України (із змінами та доповненнями). Київ : Юридична думка, 2011. 120 с.

40. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. Ст. 11. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_sotsial_nij_i_pravovij_zahist_vijs_kovoslužbovtsiv_ta_chleniv_yih_simej/statja-11.htm. (дата звернення 04.03.2017).

41. Статути Збройних Сил України. Київ : ЗАТ “ВІПОЛ”, 2009. 498 с.

42. Попов Л. Л., Мигачев Ю. И., Тихомиров С. В. Военное право : учебник / под ред. Ю. И. Мигачева. Москва : Юрист, 2008. 576 с.

43. Про введення в дію Переліку посад офіцерського складу, на які можуть призначатися жінки, прийняті на військову службу за контрактом у добровільному порядку : наказ Міністерства оборони України від 25.02.1994. № 46.

44. Еникеев М. И. Юридическая психология. Москва : Норма, 2002. 517 с.

45. Про затвердження Інструкції про виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : наказ міністра оборони України від 10.04.2009. № 170. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/>. (дата звернення 07.09.2017).

46. Про затвердження змін до тимчасових військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців : наказ Міністерства оборони України від 03.06.2016. № 292. URL: <http://rada.gov.ua/news/Novyny/129014.html>. (дата звернення 21.09.2016).

47. Про Статут гарнізонної і вартової служб Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 № 550XIV; п. 5 додатка 12. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/55014>. (дата звернення 17.08.2009).

48. Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам : наказ міністра оборони України від 26.06.2018. № 745/32197. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE32197.html/. (дата звернення 17.09.2018).

49. Про Статут внутрішньої служби : Закон України від 24.03.1999 № 551- XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22, 23.

50. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011XII. п. 19 Ст. 10-1. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/201112>. (дата звернення 10.09.2017).

51. Указ Президента України від 27.12.2007 №1262/2007. п. 884. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1262/2007> (дата звернення 10.09.2017).

52. Права людини в Україні – 2016. Доповідь правозахисних організацій / за заг. ред.: А. П. Буценка, О. А. Мартиненка. *Українська Гельсінська спілка з прав людини*. Київ : КВІЦ, 2017. 230 с. URL: https://helsinki.org.ua/wp-content/uploads/2016/12/HumanRight2016-sokr_web.pdf. (дата звернення 10.09.2017).
53. Проблемні питання гендерної рівності та кроки щодо їх подолання. *Українська Гельсінська спілка з прав людини*. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/58212021>. (дата звернення 10.09.2017).
54. Гендер. *Центр Розумкова*. URL: <http://razumkov.org.ua/images/broshura/GenderFINALS.pdf>. (дата звернення 10.09.2017).
55. Круглий стіл “Міжнародний досвід інтеграції гендерних питань у секторі безпеки та оборони”. URL: <http://marynaburmaka.com.ua/citizenship/3/476.html>. (дата звернення 10.09.2017).
56. Ляшенко Н. О., Гузьман О. А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. Харків, 2010. № 48 С. 318–325.
57. Гендерна антидискримінаційна експертиза може зробити нас моральними рабами. *Новини освіти та науки – Студопедія*. URL: <http://studopedia.com.ua>. (дата звернення 10.09.17).
58. Женщины в полиции США. *Профессионал*. 2000. № 8. С. 41–43.
59. Мартиненко О. А. Проблеми професійної адаптації жінок у системі правоохоронних органів. *Вісник Луганського інституту внутрішніх справ*. Луганськ, 1998. № 4. С. 205–213.
60. Wormer K. van. Are Males suited to police work? *Police studies*. 1981. № 3(4). P. 41–44.
61. Gutges K. Police women before and after the fall of the “iron curtain” in Germany a comparison. *ENP News Letter 1998 November*. 1998. № 3. P. 24.
62. Brown J. Integrating women into policing: a comparative European perspective. *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with experience from the West*. Slovenia : College of Police and Security Studies, 1996. URL: <http://www.ncjrs.gov/policing/int627.htm>. (дата звернення 02.11.2017).
63. Щелкунова М. В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.13. Москва : РГБ, 2003. С. 121–122.
64. Романова В. В. Служба женщин в органах внутренних дел: правовые и организационные аспекты. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Москва : РГБ, 2007. 107 с.
65. Львова П. М. Особливості правового регулювання служби жінок-працівників органів внутрішніх справ. *Вісник УВС*. 2000. № 11. С. 283–287.
66. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудниц ОВД. *Вісник УВС*. 1999. № 8. С. 21–24.
67. Смірнова О. В. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України та

правоохоронних органів зарубіжних країн. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 298–306.

68. Свеженцева Ю. О., Мороз А. В. Аналіз проблеми гендерної нерівності в органах внутрішніх справ крізь призму теорій визнаних і сторонніх, схізмогенезису та маргінальності. *Наукові студії Львівського соціологічного форуму “Багатовимірні простори сучасних соціальних змін”* : зб. наук. пр. Львів : Видавн. центр Львівського нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2008. С. 375–379.

69. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. *Права людини. Міжнародні договори України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення 15.06.18).

70. Барко В. І., Смірнова О. М. Теоретичні засади визначення поняття гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України на сучасному етапі розвитку суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Вип. 4 (41). С. 152–155.

71. Мельник Т. М., Кобелянська Л. С. 50/50: Сучасне гендерне мислення : словник. Київ : К.І.С., 2005. 280 с.

72. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення формування управління : монографія. Харків : НУВС, 2003. 344 с.

73. Смирнова О. М. Гендерные стереотипы в профессиональной деятельности сотрудников ОВД Украины. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2015. № 1(60). С. 108–110.

74. Смірнова О. М. Психологічні умови забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2015. 20 с.

75. Левченко К. Б., Мартиненко О. А. Жінки в органах внутрішніх справ. Київ : Телесик, 2008. 56 с.

76. Біла книга : оборонна політика України / за ред. П. В. Лебедева. Київ : МОУ, 2012. 97 с.

77. Nielsen V. Women in uniform. *NATO Review*. Brussels, 2011. Vol. 49. P. 27–35.

78. Binkin M., Bach S. Women and the military. Washington : The Brookings Institution, 1977. 134 p.

79. Isaksson E. Women and the military system. N.Y.etc. : Havester Wheatsheaf, 1988. 455 p.

80. Enloe C. Does khaki become you? The militarization of women's lives. L. : Pluto Press Limited, 1983. 262 p.

81. Mitchell D. Women on the Warpath. The Story of the Women of the First World War. L. : Cape, 1966. 400 p.

82. Parker J. The army of Flanders and the Spanish road 1567–1659 : The logistics of Spanish victory and defeat in the Low countries' wars. Cambridge : Univ. Press, 1972. 309 p.

83. Rustad M. Women in khaki (The American Enlisted Woman). N.Y. : Praeger Publishers, 1982. 285 p.

84. Грицай І. О. Проблема гендерного балансу в національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права. Теорія та історія держави і права*, 2016. Вип. 5. С. 38.

85. Сергин А. А., Окоютова М. Е. Динамика социально-экономических условий по увеличению численности женщин-военнослужащих. *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2015. № 32. С. 266–269.

86. Жінки в армії: ЗСУ і світовий досвід. URL: <http://wartime.org.ua/30613-zhnki-v-armyi-zsu-svtoviy-dosvd.html>. (дата звернення 25.10.17)

87. Гербач Ж. В. Гендерный аспект профессиональной социализации военнослужащих женщин Вооруженных сил Российской Федерации : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Ростов-на-Дону, 2004. 257 с.

88. Кривцова И. В. Семьи военнослужащих: трансформация гендерного контракта: на примере семей военнослужащих ДВО : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Хабаровск, 2004. 275 с.

89. Шумакевич Н. В. Гендерный аспект военной реформы : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04. Саратов, 2002. 267 с.

90. Романова В. В. Служба женщин в органах внутренних дел: правовые и организационные аспекты. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Москва, 2007. 107 с.

91. Бурчак О. І. Гендерні особливості особистісних властивостей військовослужбовців. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/12529/1.pdf>. (дата звернення 25.10.17).

92. Афонін Е. А. Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціальнопсихологічні проблеми : дис. ... д-ра соціол. наук : 22.00.03. Київ, 1994. 304 с.

93. Богатырева Е. Н. Секреты женской психологии. Санкт-Петербург : СПб, 1997. 101 с.

94. Скуріхін С. М. Правова соціалізація військовослужбовців та її особливості. *Правове життя сучасної України* : мат-ли міжнарод. наук. конф. проф.-викл. складу, м. Одеса, 20, 21 квіт. 2012 р. Одеса, 2012. Т. 1. С. 143–145.

95. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія. Хмельницький. 2004. 322 с.

96. Калагін Ю. А. Соціально-професійний потенціал військовослужбовця: становлення та розвиток в умовах переходу на контрактний принцип комплектування збройних сил України : дис. ... д-ра соціол. наук : 22.00.04. Харків, 2011. 473 с.

97. Калагін Ю. А. Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних Сил України. *Український соціум* : наук. журн. 2013. № 3(46). С. 44–53.

98. Кальчук О. С. Мотивація до професійної діяльності військовослужбовців-жінок у Державній прикордонній службі України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 16 с.

99. Ковальчишина Н. І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2008. 2016 с.
100. Калагін Ю. А. Мотивація військової служби військовослужбовців-жінок. *Грані*. 2013. № 9. С. 103–108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2013_9_19. (дата звернення 20.12.17).
101. Васильєв С. П., Андрущенко А. О. Рівні та структурно-функціональні моделі саморегуляції людини. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2010. Т. XII. Ч. 4. С. 56–66.
102. Васильєв С. П., Андрущенко А. О. Психологічні особливості динаміки ціннісно-сміслових орієнтацій курсантів в процесі соціалізації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. Київ, 2014. № 2(2). С.19–21.
103. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 312 с.
104. Калагін Ю. А. Майбутній лейтенант Оксана Іваненко. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 1999. № 2. С. 200–204.
105. Калагін Ю. А. Актуальні проблеми реформування Збройних Сил України (гендерний аспект). *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"*. 2013. Т. 225. Вип. 213. С. 42–45. (Серія "Соціологія").
106. Куценко В. О. Гендерний аспект у сучасній військовій справі. *Соціальна філософія* : вісн. СевНТУ. Севастополь, 2012. Вип. 126. С. 77–85.
107. Попов Л. Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Военное право : учебник. Москва : Юрист, 2008. 576 с.
108. Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих. БДИПЧ ОБСЕ 2008. 303 с. URL: www.osce.org/ru/odihr/31394?download. (дата звернення 10.09.2017).
109. Вавілова Н. В. Реалізація гендерної політики у Збройних Силах України. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. 2016. № 1. С. 140–143.
110. Мельниченко А. Жінки в армії всупереч всьому. *Українська правда. Життя*. 2015. 13 жовт. URL: <http://life.pravda.com/ua>. (дата звернення 12.06.2017).
111. Жеребкіна И. А. Женское политическое бессознательное. Проблема гендера и женское движение в Украине : монография. Харьков : ХЦГИ Ф-Пресс, 1996. 376 с.
112. Смоляр Л. Минуле заради майбутнього. Жіночий рух Наддніпрянської України II пол. XIX – поч. XX ст. Сторінки історії : монографія. Одеса : Астропринт, 1998. 408 с.
113. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04. Київ, 2005. 232 с.
114. Андрущук О. Ю., Луцький О. Л. Гендерний аспект у військовій сфері.

Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. Хмельницький, 2011. Вип. 1. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_1_20. (дата звернення 02.11.2017).

115. Кучмеев О. О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-військовослужбовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2010. 20 с.

116. Медвідь М. М. Механізм регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення : монографія. Харків : НА НГУ, 2014. 346 с.

117. Калагін Ю. А. Стереотипи військовослужбовців-жінок про армію та військову службу. *Грані* : наук.-теорет. і громадсько-політ. альманах. 2014. № 2. С. 112–117.

118. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 116–119.

119. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО. URL: <https://www.prostir.ua/?library=nevdymyj-bataljon-uchast-zhinok-u-vijskovykh-diyah-v-ato>. (дата звернення 10.09.2017).

120. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 4. 187 с.

121. Про затвердження Інструкції з організації психологічного супроводу виконання службово-бойових завдань особовим складом НГУ : наказ командувача НГУ від 01.09.2017 № 555. URL: <http://ngu.gov.ua/ua/pryyom-na-viyskovu-sluzhbu>. (дата звернення 10.09.2017).

122. Використання автоматизованого психодіагностичного комплексу визначення професійної придатності військовослужбовців внутрішніх військ для розподілу кандидатів за військово-обліковими спеціальностями різних типів військових частин внутрішніх військ МВС України : монографія / І. І. Приходько та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 386 с.

123. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания. Москва : Наука, 1996. 426 с.

124. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций. Москва : АПН, 1960. 500 с.

125. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. Москва : Политиздат, 1975. 428 с.

126. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.

127. Про Національну гвардію України : Закон України від 14.03.2014 р. № 876-VII : за станом на 24.12.2015 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 17. Ст. 394.

128. Основи підготовки підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ : навч. посіб. / за заг. ред. С. Т. Полторака. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. 448 с.

129. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.

130. Пархоменко О. О., Приходько І. І. Психологічні особливості військовослужбовців підрозділів НГУ з охорони атомних електростанцій : монографія. Харків : НА НГУ, 2017. 193 с.

131. Калениченко Р. А. Психологічне забезпечення ефективності професійної діяльності підрозділу охорони : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Київ, 2003. 19 с.

132. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномена. *Вісник НАДПСУ* : електрон. наук. фах. вид. 2012. Вип. 4. URL: http://archive.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2012_4/12moaszf.pdf (дата звернення 23.04.2019).

133. Приходько І. І. Систематизація основних протиріч та конфліктів у діяльності персоналу екстремальних професій, які впливають на їхню психологічну безпеку. *Вісник Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського*. Київ, 2011. Вип. 1 (20). С. 199–205.

134. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом внутрішніх військ МВС України : монографія / Я. В. Мацегора та ін. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 326 с.

135. Осухова Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях : учеб. пособие. Москва : АCADEMIA, 2005. 284 с.

136. Авдеев В. В. Психологические основы повышения эффективности деятельности работников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях : учеб. пособие. Москва : ВЮЗШ МВД, 1988. 48 с.

137. Приходько І. І. Акмеологический подход к анализу профессиональной деятельности военнослужащих. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. Харків : ХХІІІ. 1999. № 11. С. 50–56.

138. Приходько І. І. Визначення загальних утрат особового складу при виконанні службово-бойових завдань в особливий період. *Честь і закон*. 2007. № 2. С. 35–40.

139. Student. The probable error of a mean. *Student. Biometrika*. 1998. № 6 (1). P. 1–25.

140. Гордиенко Н. И. Экстремальная психология в деятельности специалистов социальной сферы: учеб. пособие. Волгоград : ПринТерра, 2006. 103 с.

141. Екстремальна психологія : підручник / Л. А. Перелигіна та ін. ; за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. Харків : УЦЗУ, 2007. 502 с.

142. Кокурин А. В. Психологическое обеспечение экстремальной деятельности. *Развитие личности*. 2004. № 4. С. 190–204.

143. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.

144. Розов В. И. Психологическое обеспечение деятельности в экстремальных ситуациях. *Социальная психология*. 2007. № 4 (24). С. 174–188.

145. Балабанова Л. М. Жизнестойкость как фактор эффективности

человека в различных ситуациях служебной деятельности. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011. Вип. 7. С. 18–28.

146. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. Москва : Ин-т психологии РАН, 2006. 623 с.

147. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности : учеб. пособие. Москва : ПЕР СЭ, 2006. 382 с.

148. Карпов А. В. Психологический анализ трудовой деятельности. Ярославль : Яр. ГУ, 1998. 76 с.

149. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Прикладная военная психология. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 480 с.

150. Овчаренко Ю. О. Психологічні особливості професійної самосвідомості військовослужбовців військ протиповітряної оборони Збройних Сил України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2004. 17 с.

ДОДАТОК А
Анкета ефективності виконання службово-бойових завдань
військовослужбовцями-жінками НГУ

Інструкція для експертів. Оцініть ефективність виконання службово-бойової діяльності Вашої підлеглої _____.

Виходьте з такого принципу оцінювання: 5 балів – максимально можливий рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності; 0 балів – низький рівень ефективності виконання оцінюваного аспекту службово-бойової діяльності. Бали 4, 3, 2, 1 виставляйте відповідно до рівня ефективності підлеглої.

Бланк експертного оцінювання

№	Показники службово-бойової діяльності	Оцінка
Продуктивність діяльності		
1.	Повнота виконуваного обсягу службових обов'язків.	
2.	Якість діяльності (ретельність, змістовність, відповідність формальним вимогам).	
3.	Здатність виконувати службово-бойові завдання у визначених часових межах.	
4.	Вміння бачити декілька варіантів виконання поставленого завдання та вибрати найоптимальніший.	
5.	Вміння ефективно використовувати набуті методи та практичні навички при виконанні службово-бойових завдань.	
6.	Вміння бачити позитивний результат саме від командної роботи.	
7.	Усвідомлення особистого внеску у виконання службово-бойових завдань свого підрозділу.	
8.	Здатність визначати позитивні та негативні аспекти своєї службово-бойової діяльності.	
9.	Здатність до розподілу службово-бойового завдання залежно від його складності.	
Здатність до ефективного самомотивування		
10.	Розуміння і усвідомлення державної важливості службово-бойових завдань.	
11.	Свідоме прагнення до добросовісного виконання службового обов'язку.	
12.	Прагнення до моральних норм поведінки.	
13.	Прагнення до фінансової незалежності.	
14.	Прагнення до подолання труднощів.	
15.	Отримання соціальних пільг для себе та своєї сім'ї.	
16.	Прагнення до реалізації патріотичного обов'язку перед Батьківщиною.	
17.	Прагнення добитися успіху в професійній діяльності, показати себе з кращого боку при виконанні обов'язків.	
18.	Прагнення до відчуття задоволення від виконання поставлених завдань.	
Дисциплінованість при виконанні службово-бойових завдань.		
19.	Здатність до ефективного виконання поставлених завдань в ускладнених умовах.	
20.	Вміння мобілізуватися в складній обстановці, зосередити сили на виконанні службово-бойового завдання.	
21.	Здатність діяти наполегливо, рішуче та завзято у подоланні труднощів.	
22.	Здатність брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях.	
23.	Вміння зберігати високий рівень активності, ініціативи, самостійності.	

Кінець додатка А

№	Показники службово-бойової діяльності	Оцінка
24.	Здібність протистояти втомі, долати сумніви, розгубленість та страх.	
25.	Прагнення до чіткого та безперечного виконання плану службово-бойового завдання.	
26.	Здатність виконувати службово-бойове завдання в умовах обмеженого часу.	
27.	Здатність, за необхідності, виконувати функції командира підрозділу, (здатність до командоутворення особового складу).	
Адаптаційний потенціал (здатність залучати зовнішні ресурси)		
28.	Швидкість пристосування до “незручних” умов виконання службово-бойового завдання.	
29.	Здатність до корегування плану своїх дій при зміні зовнішніх умов службово-бойової діяльності.	
30.	Здатність контролювати свої емоції, стійкість до психічного навантаження, емоційних зривів.	
31.	Здатність до толерантної взаємодії з колегами в екстремальних ситуаціях (вміння встановлювати вірний тон при спілкуванні та віддавати накази підлеглим).	
32.	Здатність до раціонального виконання складних службово-бойових завдань та отримання емоціонального задоволення від результату.	
33.	Здатність будувати процес спілкування, участь у суспільному житті підрозділу.	
34.	Вміння встановлювати психологічний контакт зі співслужбовцями, стримувати прояви агресивності, радіти вдачам та перемогам інших.	
35.	Здатність адекватно реагувати на неприємності у спілкуванні.	
36.	Здатність мотивувати особовий склад, управляти ним, впливати на нього, запобігати нестатутним взаєминам.	
Професійні можливості		
37.	Здатність виділяти професійно важливі цілі і на їх основі здійснювати оперативне планування дій.	
38.	Розуміння завдань службово-бойової діяльності, обов’язків військовослужбовця, їх значущості.	
39.	Глибокі знання алгоритмів професійних дій, прийомів, засобів і способів досягнення мети.	
40.	Наявність професійних умінь та навичок дій для виконання службово-бойових завдань.	
41.	Здібність до аналізу оперативної ситуації.	
42.	Прагнення до практичних дій з удосконалення своєї професійної підготовки.	
43.	Здатність, за необхідності, брати на себе функції суміжних спеціальностей.	
44.	Прагнення до самовдосконалення професійних навичок (додаткові курси іноземних мов, вивчення комп’ютерних програм, спорт тощо).	
45.	Здатність до тривалих напружених навантажень.	
Ефективність службово-бойової діяльності у цілому		

ДОДАТОК Б
**АНКЕТА З ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ
ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**
(бланк)

Шановна пані військовослужбовець!

Науково-дослідний центр Національної академії Національної гвардії України проводить дослідження соціально-психологічних особливостей жінок-військовослужбовців. Заповнити анкету нескладно. Уважно прочитайте питання анкети і варіанти відповідей, потім виберіть й обведіть колом варіант, який найбільше відповідає Вашим поглядам. Відомості, отримані під час дослідження, будуть використані тільки в узагальненому вигляді.

Дякуємо за співпрацю.

1. Розміщення військовослужбовців за контрактом у військових частинах:

а) приміщень достатньо, вони цілком враховують потреби військовослужбовців-чоловіків і військовослужбовців-жінок;

б) приміщень достатньо, військовослужбовцям-жінкам виділяють окремі, що відповідають нормам, приміщення, проте, допоміжні приміщення (вбиральні, душові) не враховують біологічні особливості жінок-військовослужбовців;

в) приміщень недостатньо, виділення окремих спальних приміщень для нечисельної групи військовослужбовців-жінок є проблематичним, хоча керівництво і намагається шукати компромісні, прийнятні для військовослужбовців обох статей, шляхи вирішення цієї проблеми; повністю відсутні чи недостатня кількість допоміжних приміщень (вбиральні, душові); зазвичай вони використовуються за спеціально узгодженим графіком або по черзі;

г) недостатність житлових і допоміжних приміщень є приводом для створення напруження у колективі, жінкам докоряють за “додаткові проблеми”, формують у військових колективах нетерпиме ставлення до військовослужбовців-жінок з метою їх видалення із частини.

2. Речове забезпечення військовослужбовців за контрактом у військових частинах:

а) здатне забезпечити основні потреби як військовослужбовців-чоловіків, так і військовослужбовців-жінок;

б) не здатне забезпечити основні потреби ні військовослужбовців-чоловіків, ні військовослужбовців-жінок;

в) орієнтоване на забезпечення військовослужбовців з найбільш типовими параметрами, а військовослужбовці, які мають “особливі” параметри (більші чи менші типових), незалежно від статі мають проблеми з речовим забезпеченням;

г) у принципі орієнтоване на забезпечення потреб військовослужбовців-чоловіків, військовослужбовці-жінки не мають проблем у забезпеченні речами,

Продовження додатка Б

лише якщо їх фізичні параметри (зріст, розмір взуття, одягу) співпадають з чоловічими (хоча б з мінімальними), при цьому жіночих фасонів (закріплених офіційними нормами) на складах немає взагалі (одяг з виточками на грудях, жіноча білизна, взуття тощо);

д) керівники речової служби деяких частин можуть, проте, не зацікавлені, не вважають за потрібне організувати надходження речей, розміри чи фасони яких підходять лише жінкам;

е) керівниками речових служб організація надходження речей жіночих розмірів і фасонів подається як така, що здійснюється за рахунок забезпечення речами військовослужбовців-чоловіків, і обов'язково призведе до певного дефіциту в забезпеченні основної, чоловічої, категорії військовослужбовців і відповідно створює конфліктну ситуацію у підрозділах.

3. Забезпечення військовослужбовців-жінок засобами особистої (жіночої) гігієни:

а) є задовільним і сприймається як цілком нормальне явище;

б) є задовільним, проте, подається речовими службами як забаганка (через що може виникнути нестача в інших речах), а не як нормальна фізіологічна потреба;

в) є незадовільним, проте, це пов'язане з нестачею фінансування, а не із ставленням речової служби чи керівництва частини взагалі;

г) є незадовільним, проте, пов'язане не стільки з нестачею фінансування, скільки із складнощами "провести" через бухгалтерію цю статтю витрат;

д) є незадовільною, насамперед, через те, що речова служба не вважає за необхідне організувати їх надходження як необов'язкових речей.

4. Організація харчування військовослужбовців за контрактом:

а) є цілком задовільним, різноманітним, таким, що здатне задовольнити харчові смаки військовослужбовців-чоловіків і військовослужбовців-жінок;

б) є цілком задовільним, різноманітним, проте, орієнтованим виключно на чоловічі смаки (страви більш гострі, смажені, жирні, тваринного походження), жіночі харчові смаки просто не вважають за потрібне враховувати;

в) є посереднім, у рамках харчових норм; передбачається деякий вибір страв за харчовими смаками військовослужбовців (чоловіків і жінок);

г) є посереднім, відповідає харчовим нормам, проте, не передбачено якогось різноманіття; врахування статевої харчових смаків вважається недоцільними зайвими забаганками;

д) орієнтоване на чоловічі смаки, проте, порції є недостатніми, щоб задовольнити потреби у калорійності військовослужбовців-чоловіків;

е) не здатне задовольнити за калорійністю та смаками ні військовослужбовців-чоловіків, ні військовослужбовців-жінок.

Продовження додатка Б

5. Медичне забезпечення військовослужбовців за контрактом у військових частинах:

а) медичні пункти добре оснащені і здатні повністю задовольнити потребу у фахових лікарях, устаткуванні, фармакологічних препаратах, койко-місцях військовослужбовців незалежно від їх статі;

б) медичні пункти добре оснащені, проте, устаткування, фахівці, фармпрепарати, медичні палати не враховують наявності у військових частинах військовослужбовців-жінок;

в) медичні пункти оснащені задовільно, забезпечені фармпрепаратами, їх фахівці здатні вирішити негайні медичні проблеми як військовослужбовців-чоловіків, так і військовослужбовців-жінок;

г) медичні пункти оснащені задовільно, здатні вирішити більшість типових негайних медичних проблем, проте, не суто жіночих;

д) за певного дефіциту фінансування поширюють у військовому колективі думку, що врахування в медичному обслуговуванні жіночих потреб веде до скорочення інших життєво необхідних витрат медичної частини, формуючи цим негативне ставлення до військовослужбовців-жінок.

е) медичні пункти нездатні задовольняти переважну більшість медичних потреб військовослужбовців, у тому числі і суто жіночих.

6. Організація дозвілля військовослужбовців за контрактом:

а) гарно організоване, насичене, враховує побажання військовослужбовців обох статей, вони активно беруть участь у організації і проведенні заходів;

б) насичене для чоловіків, проте, не орієнтоване на інтереси військовослужбовців-жінок, офіційні святкування для них – можливість отримати додатковий вихідний щоб побути з родиною чи виконати свою хатню роботу;

в) офіційно організовані заходи дозвілля нечасті, проте, цікаві військовослужбовцям обох статей;

г) офіційно організовані заходи дозвілля нечасті, враховують побажання лише чоловіків, жінки їх “відбувають” чи отримують можливість раніше потрапити додому, додатково відпочити;

д) офіційно організовані заходи дозвілля формальні і малоцікаві військовослужбовцям-чоловікам та військовослужбовцям-жінкам;

е) військовослужбовці не чекають офіційних заходів дозвілля і самі його організують, поєднуючи зусилля і побажання чоловіків і жінок;

ж) проведення заходів дозвілля офіційно покладене на жінок (як непотрібна частина військового життя) і є нецікавим для чоловіків;

з) військовослужбовці-чоловіки та військовослужбовці-жінки самотужки організують дозвілля у мікроколективах, виниклих на підставах особистих симпатій, спільних інтересів тощо.

Продовження додатка Б

7. Наявність офіційного переліку військових посад, на які можуть приймати жінку:

а) принижує гідність жінки, є юридичним закріпленням її неспроможності, тому має бути повністю відміненим;

б) є повністю виправданим, так як за своїми фізичними і психологічними особливостями жінка не здатна справитися з професійними обов'язками за більшістю військових посад, що ставить під загрозу виконання функцій НГУ та життя інших військовослужбовців;

в) є повністю виправданим, так як, передусім, призначений для захисту життя і здоров'я жінки, яка має стати матір'ю і тому не має права ризикувати своїм здоров'ям;

г) має мати рекомендаційний, а не директивний характер, так як жінка повинна сама приймати рішення щодо міри ризику власним здоров'ям;

д) має бути переглянутий і значно скорочений, так як містить застарілий (дискредитаційний) погляд на можливості жінки;

е) має бути відмінений і замінений професійним психологічним відбором; якщо жінка за своїми професійними, фізичними і особистими здібностями може ефективно виконувати професійні обов'язки за цими посадами (відповідає всім вимогам до посади), то немає підстав для обмеження її права обіймати ці посади.

8. Заборона призначати військовослужбовців-жінок у добові наряди та на тяжкі роботи:

а) сприймається цілком адекватно військовослужбовцями обох статей;

б) хоча формально має захищати права жінки, проте, сприймається як офіційне визнання нездатності жінок повністю освоїти військову службу;

в) сприяє формуванню уявлення про військовослужбовців-жінок як про "тягар", так як через такі заборони збільшується навантаження на військовослужбовців-чоловіків;

г) змушує військовослужбовців-жінок почуватися "тягарем" для військовослужбовців-чоловіків, хоча останні цілком згодні з такою забороною і не виказують незадоволення з приводу збільшення навантаження на них;

д) прикро, проте, заборона фактично не діє, і керівництво, і військовослужбовці-чоловіки сприймають це як нормальний стан справ чи навіть глузують з жінок: "хотіли служити – отримайте усі принади служби".

9. Заборона на службові відрядження матерів, які мають дітей віком до 14 років, у особливий період (участь в ООС, веденні бойових дій):

а) перетворилась на фікцію, керівництво її легко обходить, змушуючи жінок підписувати добровільну згоду;

б) має бути відміненою, так як обов'язок кожного військовослужбовця – захищати Батьківщину, незалежно від наявності родини;

в) має бути відміненою, такі жінки не повинні брати участь у бойових діях, проте, мають компенсувати нестачу військовослужбовців за іншими напрямками;

Продовження додатка Б

г) має дотримуватися керівництвом особливо суворо;

д) має захищати права жінки, а не обмежувати їх; якщо жінка за патріотичними мотивами прагне захищати Батьківщину, то ніхто не може обмежувати її у цьому прагненні;

е) повинна захищати, насамперед, права дитини, тому ні жінка, ні військове керівництво не може її порушувати.

10. Норми соціального захисту щодо охорони материнства у військових частинах:

а) повністю виконуються;

б) частково виконуються, як і у всій країні (не гірше і не краще, ніж в інших організаціях);

в) виконуються краще, ніж в цілому по країні, через те, що військовослужбовці педантично ставляться до дотримання норм права і мають стабільне фінансування;

г) виконуються гірше, ніж в цілому по країні (в інших організаціях), що пов'язане з об'єктивними складностями їх реалізації (об'єктивним фінансовим і людським дефіцитом у військових частинах);

д) виконуються гірше, ніж в цілому по країні (в інших організаціях), так як викликають роздратування військового керівництва, якому доводиться "додатково трудитися", щоб знайти необхідні людські і фінансові ресурси;

е) навіть за повного дотримання, використовуються військовим керівництвом як привід створити атмосферу нетерпимості до військовослужбовців-жінок у військовому колективі (нібито через їх декретні відпустки, лікарняні тощо збільшується навантаження на чоловіків, утворюється дефіцит коштів).

11. Норми дотримання гендерної рівності:

а) є цілком нормальною практикою, яка має захистити права жінки на самореалізацію, в тому числі і в професії військовослужбовця;

б) юридично закріплюють нерівність жінки та чоловіка; якщо ми рівні, то навіщо додаткові закони, щоб це доводити;

в) потенційно можуть призвести до того, що в правах почнуть обмежувати чоловіків;

г) лише погіршують становище жінок у військових колективах, так як дратують керівництво, посилюють у військовослужбовців-чоловіків уявлення про жінку як "тягар", "морочу" для військової частини;

д) у збройних формуваннях є зайвими, військовослужбовцям обох статей достатньо суворо дотримуватися статутів, виконувати закони України, що виключить можливість будь-яких зловживань, нестатутних взаємин, у тому числі і відносно жінок.

12. З появою військовослужбовців-жінок спілкування у військових колективах:

а) покращилось, так як чоловіки-військовослужбовці стали більш чемними, добирають слова, стримують емоційні вислови;

Продовження додатка Б

б) погіршилось, так як, намагаючись зменшити імперативність у спілкуванні, військовослужбовці втратили швидкість і дієвість взаємодії, що негативно позначилось на ефективності дій;

в) погіршилось, так як військовослужбовці-жінки почуваються винними через те, що на чоловіків “покладені обмеження” у висловлюванні свої думок, з’явилась напруженість у спілкуванні;

г) погіршилось, так як військовослужбовці-жінки почуваються ніяково через імперативний стиль спілкування військовослужбовців-чоловіків і використання ними “міцних слів”, вони намагаються відокремлюватися від чоловічого колективу, через що взаємодія між військовослужбовцями різної статі обмежена;

д) залишилось на попередньому рівні чи навіть покращилось, так як військовослужбовці-жінки прийняли і адекватно реагують на імперативний стиль спілкування, притаманний військовому колективу, розуміють доречність використання “міцних слів” в екстремальних ситуаціях;

е) погіршилось, так як співслужбовці звертають надмірну увагу на відмінності у статі (залицяються, заграють), що відволікає їх від зосередженості на службово-бойових завданнях, а не сприймають військовослужбовця іншої статі лише як колегу і бойового товариша.

13. Військовослужбовці за контрактом більше довіряють:

а) військовослужбовцю своєї статі;

б) тільки військовослужбовцю-чоловіку, так як він є фізично більш міцним, більш здатним дотримуватися даного слова;

в) тільки військовослужбовцю-жінці, так як жінки є більш відповідальними, здатними краще зрозуміти мотиви вчинків;

г) у службових питаннях – військовослужбовцям-чоловікам, а у особистих – військовослужбовцям-жінкам;

д) у службових питаннях – військовослужбовцям-жінкам, а у особистих – військовослужбовцям-чоловікам;

е) лише близьким друзям незалежно від їх статі;

ж) нікому не довіряють.

14. При виконанні службово-бойових завдань в екстремальних (бойових) умовах наявність у військовому колективі військовослужбовців-жінок:

а) піднімає бойовий дух військовослужбовців-чоловіків, які почуваються зобов’язаними продемонструвати свою силу і сміливість перед військовослужбовцями-жінками, захистити їх, що додатково їх мобілізує, додає їм сил;

б) знижує бойовий дух військового підрозділу, так як чоловіки болісно сприймають страждання поранених, понівечених військовослужбовців-жінок;

в) знижує бойовий дух військового підрозділу, так як чоловіки сприймають жінок як тягар, який ускладнює виконання завдання; через меншу фізичну силу, витривалість і емоційну стійкість військовослужбовців-жінок військовий підрозділ втрачає мобільність, зменшує ризикованість дій;

Продовження додатка Б

г) позитивно позначається на його моральному стані, так як жінки сприяють стабілізації емоцій, здатні заспокоїти співслужбовців, підбадьорити, вселити надію;

д) негативно позначається на моральному стані військового підрозділу, так як військовослужбовці-жінки більше піддаються негативним емоційним впливам протидіючої сторони, схильні до паніки, поширюють панічні настрої;

е) ніяк не позначається на якості дій підрозділу і його моральному стані.

15. Стиль управління у військових частинах:

а) однаково добре сприймається як чоловіками, так і жінками;

б) як для військовослужбовців-чоловіків, так і для військовослужбовців-жінок доцільно змінити його на більш демократичний, дати більше самостійності за прикладом європейських і американських збройних сил;

в) є адекватним для управління лише чоловіками, жінки його сприймають як такий, що їх пригнічує, принижує, лякає, тому для жінок його треба пом'якшити;

г) доцільно надати більше самостійності військовослужбовцям-чоловікам, проте, зменшувати контроль жінок недоцільно (вони менш здатні до самостійного прийняття рішення, менш рішучі, залежні, без постійного контролю щось наплутають).

16. Сприйняття військовослужбовця-жінки у ролі командира:

а) військовослужбовці обох статей не сприймають жінку як командира, незалежно від її професійних, ділових і особистісних якостей;

б) лише військовослужбовці-жінки можуть адекватно ставитися до жінки-командира, чоловіки можуть коритися офіційному статусу жінки-командира, проте, не виказуватимуть їй поваги поза формальних стосунків (завжди будуть змагатися з нею за неформальне лідерство);

в) військовослужбовці-чоловіки більш схильні поважати жінку-командира, якщо вона професіонал і лідер, ніж військовослужбовці-жінки; останні, незалежно від професіоналізму і лідерських якостей жінки-командира, будуть протиставляти себе їй, змагатися;

г) жінка-командир для своїх підлеглих, на відміну від чоловіків, не має можливості компенсувати брак своєї професійної підготовки діловими чи іншими особистими якостями (тобто професіоналізм є єдиною умовою, через яку жінку-командира, можливо, будуть поважати підлеглі);

д) якщо жінка фахівець своєї справи, то її стать ніяк не може заважати їй виконувати функції керівника.

17. Ненормований робочий час у жінки-військовослужбовця:

а) негативно позначається на родинних стосунках, сприяє віддаленню від чоловіка та дітей;

б) стає постійним приводом для докорів чоловіка, демонстрації чоловіком свого роздратування, сприяє створенню напруження у подружньому житті;

в) стає приводом для докорів з боку інших членів родини і оточуючих щодо недостатньої уваги до виховання дітей;

Продовження додатка Б

г) мобілізує родину, змушує її до кращої самоорганізації (розподілу функцій і часу), сприяє формуванню самостійності дітей;

д) змушує чоловіка нарешті визнати, що жінка так само, як і він, працює, і хатньою роботою, вихованням дітей вони мають займатися разом.

18. Необхідність постійно носити однострій (уніформу) сприймається членами родини жінки-військовослужбовця:

а) як вимушена незручність, втім з нею можна миритися, вона не має якихось неприємних наслідків;

б) як зручність, не треба витрачатися на різноманітний одяг, що певною мірою економить бюджет родини;

в) як додаткова морока, так як необхідних розмірів немає, а індивідуальний пошив форми невиправдано дорогий, немає вибору закладів і майстрів, які вміють гарно і якісно шити форму для жінок;

г) стає наочним приводом для гордості дітей за свою маму-військовослужбовця;

д) недоречність, яка не дозволяє жінці бути привабливою;

е) додатковий захист, не треба турбуватися, коли жінка пізно повертається додому, ніхто не наважиться зачіпати військовослужбовця;

ж) привід для турбування, так як є люди, які негативно ставляться до військовослужбовців у нашій країні, і жінка-військовослужбовець для них може стати “легкою здобиччю”, на якій вони можуть вимістити своє незадоволення політикою держави;

з) привід для турбування, так як є певна категорія осіб чоловічої статі, яким подобаються жінки у формі, вони проявляють надмірну зацікавленість, нав’язливість, що ускладнює життя жінці-військовослужбовцю, дратує її чоловіка;

и) незручність, особливо коли виникає необхідність чоловіку йти поряд з нею у цивільному одязі, він почувається ніяково, соромиться, що його дружина займається чоловічою справою (що в їх родині вона за чоловіка).

19. Набуття жінкою-військовослужбовцем маскулінних рис (впевненості, директивності, рішучості, зменшення м’якості, поступливості) сприймається родиною:

а) позитивно, такі риси сприяють успішності в нашому суспільстві; жінка-військовослужбовець поводить себе як сучасна, ділова, успішна жінка, здатна самостійно розв’язати більшість конфліктних ситуацій, побутових проблем, що виникають у родині;

б) негативно, вона втрачає свою жіночність, сексуальну привабливість як дружина і здатність до співчуття як матір (стає надмірно строгою з дітьми);

в) негативно, в родині по суті з’являється ще один лідер, виникає багато конфліктів, стосунки стають напруженими;

г) як надмірна для сімейної людини незалежність, самодостатність; жінка перестає сприйматися родиною як її частина, стає окремою “одиницею” чи частиною чогось глобальнішого, ніж родина, – армії, широкої громади;

Продовження додатка Б

д) позитивно, під її впливом вся родина стає більш організованою, зникає хаос у справах, більшість із запланованих справ реалізується, родина стає більш успішною;

е) позитивно, жінка починає поводитися як успішна жінка і вимагає успішності, результативності у діях від чоловіка, і він за її прикладом теж змінюється, – родина переходить на новий рівень стосунків;

ж) амбівалентно, жінка змінюється, а чоловік починає почуватися таким, який не відповідає її очікуванням, вимогам, на фоні її успішності в нього загострюється комплекс неповноцінності, що веде до погіршення стосунків чи розриву.

20. Розвиток у жінки-військовослужбовця м'язів тіла сприймається членами родини:

а) як однозначна ознака покращення здоров'я і як сучасна ознака жіночої краси;

б) як новий соціальний статус (всі успішні жінки займаються спортом; поганий тонус м'язів лише у “домашніх квочок”);

в) щось неприродне для жінки, що робить її негарною, грубою, майже вульгарною, сексуально непривабливою для чоловіка;

г) додатковий бонус, за гарну фізичну форму оточуючі поважають, діти пишаються, що мама спортивна і вміла;

д) те, що дозволяє змінити спосіб проведення вільного часу родиною – проводити вихідні у походах, на спортивних змаганнях і т. ін.;

е) можливість бути ближче до своїх дітей, займатися з ними спортом, рухливими іграми, бути прикладом сили, вмілості, витривалості для своїх дітей; мати змогу компетентно формувати у них фізичну культуру тощо.

21. Прагнення жінки-військовослужбовця особисто і безпосередньо брати участь у захисті Батьківщини, у бойових діях сприймається членами її родини:

а) як зрада, члени родини докоряють, що щось абстрактне, надумане вона любить більше ніж своїх рідних, залежних від неї, як нехтування їх інтересами;

б) як прагнення таким чином втекти від побутових проблем і повсякденних обов'язків чи фінансових зобов'язань;

в) як щось протизаконне, як загроза правам її дітей на щасливе майбутнє в повноцінній родині, як дію, що ставить під загрозу щастя родини;

г) як прагнення таким чином втекти від чоловіка чи насильства (фізичного, психологічного) інших членів родини;

д) як нормальне прагнення будь-якого військовослужбовця виконати свій військовий обов'язок, як норма життя для того, хто поступив на військову службу;

е) як дія, позбавлена будь-якого сенсу, нісенітниця;

ж) як прагнення комусь щось довести, компенсувати в собі якісь якості чи покарати себе за якусь (реальну або надуману) провину;

з) як прагнення помститися за загиблу близьку людину;

Продовження додатка Б

и) як прагнення заглушити якийсь інший біль (наприклад, біль втрати близької людини);

і) як прагнення надати сенс своєму життю чи своїй смерті (якщо жінка живе в очікуванні смерті чи прагне смерті);

к) як жертва (добровільна чи вимушена обставинами життя) заради кращого майбутнього родини (пільгових тарифів на комунальні послуги, пільгова черга на житло чи пільги на отримання дітьми вищої освіти тощо);

л) як прагнення, що цілком відповідає її характеру, в цьому вся вона, якщо вона так не вчинить, то це буде не та людина, яку вони знають, люблять, поважають;

м) як нормальне прагнення будь-якого патріота стати на захист своєї Батьківщини, незважаючи на будь-які особисті обставини та зобов'язання (навіть маленьких дітей).

22. Офіцери, які організують проведення бойової та спеціальної підготовки військовослужбовців, вважають:

а) як військовослужбовці-чоловіки, так і військовослужбовці-жінки, додержуючись стандартних рекомендацій зі здійснення професійної підготовки, здатні стати професіоналами своєї справи;

б) як військовослужбовці-чоловіки, так і військовослужбовці-жінки здатні стати професіоналами своєї справи, хоча і потребують дещо відмінних підходів до навчання, що цілком укладається у сучасні концепції збільшення індивідуалізації у підходах до професійного навчання;

в) жінки потенційно здатні освоїти професію військовослужбовця, проте, формування професіоналізму у них потребує більше часу і нових, більш затратних способів, ніж формування професіоналізму у військовослужбовців-чоловіків;

г) військовослужбовців-жінок доцільно навчати лише окремим військовим спеціальностям чи навіть функціям, жінки в принципі (за своїми фізичними, вольовими, емоційними, інтелектуальними даними) не здатні в повному обсязі освоїти військову службу;

д) жінок доцільно навчати лише відносно простим військовим спеціальностям, так як витрачання коштів на освоєння жінками складних військових спеціальностей є недоцільним через те, що жінка все рівно не буде відданою професії і з часом поміняє її на родину (вийде заміж, піде у декретну відпустку, буде доглядати немічних родичів тощо).

23. Жінки вибирають військову службу, тому що:

а) вважають, що лише в цій професійній діяльності зможуть найкраще реалізуватися, досягнути професійного успіху та бути корисною суспільству;

б) під впливом фемінізму, кіно, поширення у ЗМІ, Інтернеті досягнень окремих представниць жіночої статі значно переоцінюють фізичні, інтелектуальні, вольові, емоційні можливості жінок та свою здатність освоїти військову професію;

Продовження додатка Б

в) недооцінюють складності військової служби, її рутинність, мають романтичні уявлення щодо професії військовослужбовця, погано уявляють вимоги до військового професіонала;

г) не знаходять іншого гідного способу виразити свій патріотизм і прагнення захищати Батьківщину;

д) прагнуть вивільнитися з-під опіки родини (батька, матері, чоловіка), довести свою спроможність, силу, самостійність;

е) прагнуть привертати до себе багато чоловічої уваги (байдуже якої: позитивної чи негативної);

ж) прагнуть вразити оточення вибором нетипової для жінок професії, довести свою унікальність, непересічність;

з) прагнуть знайти чоловіка фізично розвиненого, сильного, вольового, емоційно стриманого, працьовитого;

и) прагнуть набути маскулітних якостей та певних вмінь, щоб почуватися захищеною, бути здатною захистити себе, забезпечити особисту безпеку;

і) шукають фізичного захисту, розмірковуючи, що ніхто не наважиться погрожувати військовослужбовцю НГУ, його родині, чи прагнуть знайти фізичний захист за парканом військової частини;

к) сподіваються, що військова служба стане гарантією забезпечення основних потреб її та її родини (стабільна зарплатня, гарантований соцпакет, пільги, в тому числі на придбання житла, гарантована пенсія тощо);

л) прагнуть бути поряд зі своїм чоловіком-військовослужбовцем;

м) чоловік, батьки чи інші родичі проходять службу і мають можливість влаштувати жінку, у якій з якихось об'єктивних чи суб'єктивних причин обмежені можливості для працевлаштування (невпевнена в собі, щоб самій шукати роботу; немає доброї освіти; в регіоні мало робочих місць тощо);

н) у регіоні немає іншої роботи, а жінці потрібно утримувати дітей, родину.

24. Ставлення суспільства до жінки-військовослужбовця:

а) позитивне, жінка може і має самореалізовуватися у професії військовослужбовця, її перебування на військовій службі має сенс, корисне для НГУ та суспільства в цілому;

б) суперечливе, жінка має право самореалізовуватися, так як вважає це за потрібне, проте, приймання жінок на військову службу знижує ефективність дій НГУ, Збройних Сил (сумнівно, що вони здатні захищати країну, відстоювати її кордони);

в) суперечливе, жінка може самореалізовуватися у військовій справі, і це навіть має певний зиск для збройних формувань нашої країни, проте, значно погіршує виконання жінкою функції матері, що більш важливо для суспільства, ніж прагнення жінки самореалізуватися і користь для армії;

г) негативне, жінка не може повною мірою виконувати функцію захисника, а несучи службу, вона не здатна повністю виконувати роль матері та дружини;

Кінець додатка Б

д) суспільство, знаходячись у кризі, підтримує приймання жінок на військову службу лише для того, щоб присоромити чоловіків, які поголовно ухиляються від виконання військового обов'язку; інших розумних причин тримати жінок на військовій службі немає.

25. Заходи згуртування військового колективу:

а) є ефективними, здатними сформувати почуття ліктя у військовослужбовців одного підрозділу незалежно від статі;

б) є ефективними лише для військовослужбовців-чоловіків, тому ще більше сприяють ізоляції жінок;

в) є малоефективними, колектив розпадається на групи за власними симпатіями, інтересами;

г) незалежно від формальних заходів, наявність жінок у військовому колективі заважає його згуртуванню, жінки плетуть інтриги, налаштовуючи військовослужбовців один проти одного;

д) військовослужбовці-жінки є тим “клеєм”, що об'єднує військовий колектив, вони гасять, допомагають розв'язати конфліктні ситуації, шукають точки об'єднання військовослужбовців.

26. Будуючи військову кар'єру, жінка:

а) має ті самі можливості, що й військовослужбовець-чоловік;

б) для тих самих результатів має докладати зусиль набагато більше, ніж військовослужбовець-чоловік;

в) марно сподівається і витрачає сили, так як ніколи не стане у рівень з військовослужбовцями-чоловіками ні за званнями старших офіцерів, ні за професійним визнанням, ні за зарплатнею;

г) обманює сама себе та інших, так як все рівно проміняє військову кар'єру на родину (заміжжя, перша дитина, друга дитина і т. д.);

д) порівняно з військовослужбовцями чоловіками, використовує прийоми недобросовісної конкуренції: отримує чергові військові звання, знаходячись по 3–6 років у декретній відпустці, не може бути звільнена, якщо є матір'ю-одиначкою тощо;

е) покладається не на свій професіоналізм, а на свої жіночі принади, родинні зв'язки, наявність покровителя у керівництві військової частини;

ж) максимум на що може розраховувати – це стати старшим прапорщиком;

з) жінка і військова кар'єра – речі несумісні.

Шановна пані військовослужбовець, вкажіть, будь ласка, деякі дані про себе.

Код шифрування (з бази даних) _____.

Ваш вік _____ . Вислуга років _____.

До якої категорії військовослужбовців Ви віднесені _____.

1 – офіцер. 2 – військовослужбовець військової служби за контрактом. 3 – курсант.

Наукове видання

Приходько Ігор Іванович
Юр'єва Наталія Вікторівна
Мацегора Яніна Володимирівна
Колесніченко Олександр Сергійович

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ-ЖІНКАМИ
В НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Монографія

Редактор *Ф. М. Сирнєв*
Комп'ютерне макетування *А. О. Теплової*