

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ
З КОНВОЮВАННЯ, ЕКСТРАДИЦІЇ
ТА ОХОРОНИ ПІДСУДНИХ

Монографія

Харків
2019

УДК 159.9:159.922

Ю 64

А в т о р и:

Н. В. Юр'єва, канд. психол. наук;

В. І. Пасічник, канд. психол. наук, доцент

Рекомендовано вченою радою Національної академії Національної гвардії України як монографія (протокол № 15 від 21 грудня 2016 р.)

Юр'єва, Н. В. Мотиваційні ресурси стресостійкості Ю 64 військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних : монографія / Н. В. Юр'єва, В. І. Пасічник. – Харків : НАНГУ, 2019. – 197 с.

ISBN 978-966-8671-49-4

У монографії викладено результати теоретико-методологічного аналізу проблеми стресостійкості у сучасній психологічній науці.

Подано результати емпіричного дослідження особливостей стресостійкості та особливостей мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних (КЕОП). На основі отриманих результатів визначено типологію стресостійкості та мотиваційної сфери досліджуваних військовослужбовців, а також внесок мотиваційної сфери у формування їх стресостійкості.

Наведено авторську програму тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” та результати його експериментальної апробації для цілеспрямованого формування стресостійкості військовослужбовців Національної гвардії України, а також практичні рекомендації щодо оптимізації їх мотиваційного ресурсу.

Для науковців, викладачів, слухачів магістратури, практичних психологів, аспірантів, ад'юнктів, курсантів та студентів вищих навчальних закладів – майбутніх психологів, а також слухачів курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу психологічного профілю.

Табл. 19. Рис. 1. Бібліогр.: 223 назв.

Р е ц е н з е н т и:

Н. В. Оніщенко, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України, доктор психологічних наук, професор;

Д. П. Приходько, доцент кафедри психології та педагогіки Харківського Національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, кандидат психологічних наук, доцент

УДК 159.9:159.922

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ	7
1.1 Основні підходи у вивченні проблеми стійкості особистості до стресу в сучасній психологічній науці	7
1.2 Психологічні ресурси стресостійкості фахівців ризиконебезпечних професій	17
1.3 Життестійкість як ключова характеристика стресостійкості фахівців екстремального профілю діяльності	27
Висновки до розділу 1	33
РОЗДІЛ 2 ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРИ І МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ	36
2.1 Структура і програма дослідження	36
2.2 Обґрунтування і характеристика методів дослідження	43
Висновки до розділу 2	62
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ НГУ З КОНВОЮВАННЯ, ЕКСТРАДИЦІЇ ТА ОХОРОНИ ПІДСУДНИХ	64
3.1 Особливості стресостійкості військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	64
3.1.1 Життестійкість як важлива характеристика стресостійкості військовослужбовців	64
3.1.2 Стратегії подолання стресу та їх внесок у життестійкість військовослужбовців	67
3.1.3 Дієвість набутої системи стресостійкості у досліджуваних військовослужбовців	74
3.1.4 Типологія стресостійкості у військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	80
3.2 Особливості мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	88
3.2.1 Особливості потребового складника мотиваційної сфери військовослужбовців	88
3.2.2 Особливості смислового складника мотиваційної сфери військовослужбовців	91

3.2.3 Особливості загальної системи ставлення до себе, інших та оточуючого світу у досліджуваних військовослужбовців	93
3.2.4 Дієвість мотиваційної сфери військовослужбовців	95
3.2.5 Типологія мотиваційної сфери у військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	100
3.3 Внесок мотиваційної сфери у формування стресостійкості військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	107
Висновки до розділу 3	110
РОЗДІЛ 4 ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ДЛЯ ЦІЛЕСПРЯМОВАНОГО ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ	116
4.1 Програма тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” як захід професійної психологічної підготовки майбутніх офіцерів	116
4.2 Оцінка ефективності використання тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”	120
4.3 Практичні рекомендації щодо оптимізації мотиваційного ресурсу стресостійкості військовослужбовців	127
Висновки до розділу 4	129
ВИСНОВКИ	132
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	135
ДОДАТКИ	155
Додаток А. Професіограма військовослужбовця підрозділу з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних	155
Додаток Б. Додаткові емпіричні дані дослідження особливостей життєстійкості військовослужбовців НГУ з КЕОП	162
Додаток В. Анкета оцінювання ефективності тренінгу	197

ВСТУП

Сучасне розуміння стресостійкості передбачає зосередження не лише на функції забезпечення фізичного виживання особи в екстремальних умовах, а й на функції збереження більш широкого функціонування особистості, фахівця – здатності ефективно і професійно діяти. Коли стресостійкість тлумачать як здатність до адаптації та вміння керувати власними ресурсами для збереження ефективності діяльності, застосовують термін “життестійкість” (S. Maddi).

Згідно із сучасними положеннями психологічної науки наявні у фахівців ризиконебезпечних професій розбіжності у здатності ефективно діяти в екстремальних умовах зумовлені такими компонентами стресостійкості, які детермінуються психологічною підготовленістю особистості до дій в екстремальних умовах, особистим та професійним досвідом, підтримкою соціального оточення, ефективністю опрацювання травматичного досвіду тощо. Отже, саме розвиток життестійкості є тим потенціалом, який має бути реалізований у процесі професіоналізації фахівців ризиконебезпечних професій для забезпечення надійності їх діяльності та адаптивності психічного функціонування.

Проблема стресу і стресостійкості особистості традиційно викликає неабиякий інтерес учених і практиків, пов’язує між собою багато фундаментальних та прикладних досліджень. Значний науковий досвід вивчення проблеми боротьби зі стресами накопичено за кордоном (М. Wundt, W. James, W. B. Cannon, Н. Selye, E. Gellhorn, G. N. Loofbourrow, P. Fraisse, T. Cox, R. Lazarus, J. C. Coyne, J. R. P. French, W. Rodgers, S. Cobb, R. Launier, J. W. Mason, J. R. McGrath та іншими вченими). Постійно зростає інтерес до дослідження проблеми стресу і стресостійкості у вітчизняній науці. Зазначеною проблематикою займалися такі відомі психологи, як Н. Є. Водоп’янова, П. Д. Горізонтов, П. Б. Зільберман, Л. О. Китаєв-Смик, А. Б. Леонова, В. Л. Маріщук, В. І. Медведєв, Н. І. Наєнко, Р. С. Нємов, Ю. С. Савенко, В. В. Суворова та ін.

Однак, незважаючи на наявність значної кількості праць, які розкривають психологічні проблеми стресу і стресостійкості фахівців ризиконебезпечних професій (В. О. Бодров, В. М. Корольчук, В. О. Лефтеров, А. Г. Маклаков, С. М. Миронець, Є. М. Потапчук, І. І. Приходько, О. М. Столяренко, С. І. Яковенко, О. В. Тімченко й ін.), залишається чимало недостатньо досліджених питань, що

пов'язані з пошуком доступних ресурсів формування стресостійкості цих фахівців та активізації необхідних ресурсів у процесі їх професійної психологічної підготовки. За результатами проведеного аналізу наукових праць цих та деяких інших авторів стає очевидним, що:

– існуюче нині розуміння мотиваційних ресурсів стресостійкості особистості має неоднозначне тлумачення у різних наукових джерелах, а це, своєю чергою, відбивається у розбіжностях поглядів науковців стосовно визначення шляхів оптимізації процесу формування стресостійкості фахівця;

– на цей час у наукових дослідженнях недостатньо повно розкрито типологію стресостійкості та мотиваційної сфери фахівців ризиконебезпечних професій, а також особливості стресостійкості та мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України (НГУ) з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних (КЕОП);

– дотепер ресурсність різних типів мотиваційної сфери у військовослужбовців підрозділів з КЕОП не була предметом наукового дослідження, хоча необхідність її визначення й урахування у процесі професіоналізації цих фахівців обумовлюються практичними запитами НГУ;

– неповна визначеність системи доцільних психологічних заходів, спрямованих на активізацію мотиваційного ресурсу стресостійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП у психологічному забезпеченні професіоналізації зазначених військових фахівців, знижує ефективність цього процесу.

Таким чином, через відсутність систематизованих теоретичних, емпіричних та експериментальних досліджень за цією тематикою є потреба науково обґрунтованого вирішення зазначеної проблеми.

Результат нашої роботи полягає у виявленні ресурсів мотиваційної сфери для формування стресостійкості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, а також у визначенні можливостей активізації цих ресурсів. Так, використання засобів активізації мотиваційних ресурсів дозволяє розширити можливості для цілеспрямованого розвитку стресостійкості особового складу різних силових структур, що сприятиме як ефективності виконання ним службово-бойових завдань, так і його виживанню в екстремальних умовах.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

1.1 Основні підходи у вивченні проблеми стійкості особистості до стресу в сучасній психологічній науці

Сьогодні проблема стресу у фахівців різних галузей професійної діяльності набуває дедалі більшої наукової і практичної актуальності у зв'язку з постійним зростанням соціальної, економічної, екологічної, техногенної, особистісної екстремальності життя людей, а також через істотні зміни змісту та умов праці у представників багатьох професій. Зростає кількість можливих екстремальних ситуацій, підвищується професійна й особиста відповідальність за результати діяльності та її наслідки.

Проблема стресу, по суті, є дуже давньою, однак наукове усвідомлення її актуалізувалося останніми десятиліттями, що знаходить своє відображення як у розвитку сучасної науки про людину, так і у прагненні до задоволення значущих потреб суспільства.

Засновником учення про стрес, як відомо, є канадський учений Ганс Сельє (Hans Hugo Bruno Selye) [151], [214], [215]. 4 липня 1936 р. в англійському журналі "Nature" був опублікований його лист в редакцію під назвою "Синдром, що викликається різними пошкоджуючими агентами", в якому наводилися дані про стандартні реакції організму на дію різних хвороботворних агентів. Це повідомлення започаткувало вчення про стрес. Як писав Г. Сельє, слово "стрес" прийшло в англійську мову із старофранцузької і спочатку вимовлялося як "дистрес".

Фізіологічні аспекти стресу вперше було висвітлено W. B. Cannon [187] – засновником гомеостазу і вчення про роль симпатoadреналінової системи у мобілізації функцій організму для боротьби за існування. Провідне місце у підтриманні гомеостазу та у взаємодії організму з оточуючим середовищем належить, за W. B. Cannon, центральній нервовій системі – головній регулюючій системі організму людини, що активно бере участь у всіх процесах адаптації до несприятливих факторів середовища.

Зокрема, механізми адаптації організму до несприятливих факторів вивчали у своїх працях такі вчені, як В. А. Абабков,

Л. І. Анциферова, В. А. Бодров, В. М. Васильєв, Л. О. Китаєв-Смик, В. М. Крайнюк, Р. С. Лазарус, В. Д. Небиліцин, W. V. Cannon та ін. [1], [10], [21], [30], [56], [67], [74], [116], [187]. Вони внесли значний вклад у вивчення механізмів стресу, відзначаючи найважливішу роль нервової системи у формуванні адаптивних реакцій організму в умовах стресу.

Утім, учення про стрес набуло досить широкої популярності, а дослідження проводилися систематично. Ганс Сельє та його колеги стосовно проблеми стресу опублікували понад дві тисячі праць. При цьому поняття “стрес” трактується Г. Сельє по-різному. Якщо у перших працях під стресом розуміється сукупність усіх неспецифічних змін, що виникають в організмі під впливом будь-яких сильних впливів і супроводжуються перебудовою захисних систем організму, то у більш пізніх працях стрес визначається як неспецифічна реакція організму на будь-які вимоги до нього. Однак частіше під стресом розуміють реакції організму саме на негативний вплив зовнішнього середовища, що відбивається у визначеннях, які дають цьому феномену різні дослідники [9], [150], [213]. Так, на думку Л. М. Митіної, стрес є функціональним станом організму, що виникає в результаті зовнішнього негативного впливу на його психічні функції, нервові процеси або діяльність периферичних органів [109]. За визначенням А. Г. Маклакова, стрес є загальною адаптивною реакцією організму, яка розвивається у відповідь на загрозу порушення гомеостазу [100].

Великий вклад у розробку досліджень стресу вніс R. Lazarus. Він висунув концепцію, згідно з якою розмежовуються фізіологічний стрес, що пов'язаний із впливом реального фізичного подразника, і психічний (емоційний) стрес, пов'язаний з оцінкою людиною (на основі індивідуальних знань та досвіду) ситуації як загрозової, важкої. Однак такий поділ теж є досить умовним, тому що у фізіологічному стресі завжди є елементи психічного, а в момент психічного стресу не можуть не відбуватися фізіологічні зміни [74], [198]. Що стосується понять “психічний стрес” та “емоційний стрес”, то вони часто використовуються як рівнозначні, оскільки всі вчені визнають, що основною причиною психічного (психологічного) стресу є емоційне збудження [14], [25], [26], [27], [29], [36].

Як зауважив В. Л. Марищук, найменування стресу (емоційний, бойовий, авіаційний, навчальний, спортивний, виробничий тощо) визначається змістовим наповненням стрес-фактора [102].

Емоціогенний вплив викликає емоційний стрес, спортивні навантаження – спортивний стрес, фактори бою можуть викликати бойовий стрес і т. д. Утім, стресом, на думку В. Л. Марищука, можна називати тільки такий стан, який характеризується значним викидом стероїдних гормонів. При цьому будь-який стрес є фізіологічним, тому що супроводжується різними фізіологічними реакціями, і завжди емоційним, тому що супроводжується відповідними емоційними переживаннями [130].

На думку Л. Леві, емоційний стрес можна розглядати як ділянку своєрідного континууму емоційних станів, в якому зрушення фізіологічного гомеостазу є найнижчими в умовах повної байдужості [76].

Л. О. Китаєв-Смик вважає, що емоційний стрес охоплює первинні емоційні психічні реакції, що виникають за критичних психологічних впливів, емоційно-психічні синдроми, які породжені тілесними ушкодженнями, афективні реакції при стресі та фізіологічні механізми, що лежать в їх основі [56].

Іноді змішують поняття ”психічний стрес”, “емоційний стрес” та “емоційний стан”. Так, А. Г. Маклаков [100] відносить стрес до одного з емоційних станів, а головною особливістю стресу вважає його нестійкість, що суперечить базовому положенню Г. Сельє про тривалий і досить стійкий характер стресу.

М. Arnold пропонує називати стресом особливий вид емоціогенних ситуацій, а саме вживати цей термін стосовно ситуацій, що повторюються або є хронічними, в яких можуть з’явитися порушення адаптації [186].

О. Л. Рудаков визначає стрес як “стан, в якому особистість виявляється в умовах, що перешкоджають її самоактуалізації”. Загальна тенденція у цих двох визначеннях, таким чином, полягає у запереченні неспецифічності ситуацій, що породжують стрес [150].

Унаслідок великої кількості трактувань поняття “стрес”, перевантаженості його медико-біологічними та односторонніми психологічними уявленнями П. Б. Зільберман [45] замість терміна “стрес” вводить інший – “психічна напруженість”. Цей термін вільний від негативних асоціацій і вказує на необхідність вивчення саме психологічного функціонування людини у складних умовах.

О. М. Столяренко [159] виділяє чотири види психологічного стресу, що розрізняються за інтенсивністю і впливом на людину:

1) оптимально сприятлива для людини та її життєдіяльності

неспецифічна активність психіки – психологічний евстрес;

2) інтенсивна, напружена, часто виникає в екстремальних ситуаціях значної складності неспецифічна активність психіки, неоднозначно позначається на людях – психологічний екстрес;

3) гранично інтенсивна (для конкретної особистості) психологічна активність, що недостатньо ефективно використовує резерви психіки і несприятливо позначається на поведінці людей, – психологічний дистрес;

4) надінтенсивна неспецифічна активність психіки, нестерпна для значної кількості людей, що руйнує їх нормальну психічну діяльність і поведінку, – психологічний гіперстрес.

На сьогодні немає єдиного підходу до вивчення стресу. На основі аналізу наявних думок і розбіжностей стосовно цього питання А. Б. Леоною [77] виокремлено три основні підходи до вивчення стресу.

1. Екологічний підхід. Його представники розуміють стрес як результат взаємодії людини з оточуючим середовищем і уточнюють його специфіку в контексті професійної діяльності. Визнається, що професійний стрес виникає в результаті невідповідності вимог, які висуває до людини професійне середовище, тим ресурсам, якими вона володіє для успішного їх виконання. Цей підхід почав розвиватися наприкінці 60-х років, із початком проведення перших систематичних досліджень якості життя і здоров'я професіоналів залежно від специфіки праці.

У концептуальних моделях С. В. Касла та Р. Wagг були виявлені ґрунтовні емпіричні результати щодо взаємодії особистості та середовища. Автори докладно вивчали структурно-змістові та динамічні характеристики стресогенних ситуацій, а також їх вплив на зниження ефективності професійної діяльності, порушення психічного і фізичного здоров'я працівників [54], [221]. Дослідження в контексті екологічної парадигми дозволили розширити наукові уявлення щодо походження та наслідків психологічного стресу.

2. Транзактний підхід. Основні концептуальні положення цього підходу сформувалися у 70-х роках ХХ ст. і ґрунтуються на описовій моделі психологічного стресу, згадуваного раніше R. Lazarus [197]. Фокус інтересів зміщується від гомеостатичних моделей регуляції до процесуального аналізу індивідуально-психологічних чинників, які обумовлюють динаміку стресу. Центральне місце в цьому аналізі посідають індивідуальна значущість і суб'єктивна (когнітивна) оцінка

ситуації, в якій у людини виникають проблеми, а також ті способи (або копінг-стратегії), за допомогою яких вона намагається подолати труднощі.

Логіку розвитку подій (від виникнення об'єктивної проблеми до її успішного або неуспішного розв'язання) було операціоналізовано у деяких транзактних моделях стресу (Т. Сох, S. Сох, А. Delongis, S. Folkman, R. S. Lazarus, P. Leather, А. Lehtonen) [188], [198], [199], [202]. Найбільш відомою серед них є модель професійного стресу, автор якої Т. Сох. Ця модель описує динамічний процес, що виникає за наявності у людини труднощів та у разі її спроб відреагувати їх. На думку автора цієї моделі, стрес – це індивідуальний феномен, що є результатом взаємодії між людиною і ситуацією, в якій вона перебуває. В основі моделі лежить взаємозв'язок чотирьох основних аспектів діючої особистості та оточуючого середовища: підтримка від зовнішнього середовища, вимоги зовнішнього середовища, а також особистісні ресурси людини та її внутрішні потреби й оцінки [188].

3. Регуляторний підхід. Психологічний стрес розуміється як особливий клас станів, що виникають унаслідок формування спеціальних механізмів регуляції діяльності у тяжких умовах. Цей підхід має давню історію й інтенсивно розвивається в концепції функціональних станів у працях низки вітчизняних і зарубіжних науковців (Л. О. Китаєв-Смик, А. Б. Леонова, В. І. Медведєв, М. Франкенхойзер та ін.) [56], [77], [105], [171]. Основними у цьому підході є детальний аналіз зміни механізмів регуляції діяльності під впливом різних факторів, а також визначення їх “ціни” з точки зору внутрішніх витрат.

Такий підхід виявився досить продуктивним для аналізу стресу під час виконання когнітивних завдань різного рівня складності в різних видах праці. Виявлення типових форм трансформації когнітивних і виконавчих дій, а також рефлексивних актів різного рівня складності під впливом інтенсивних навантажень та емоційних стрес-факторів лягли в основу класифікацій компенсаторних механізмів, що інтерпретуються у термінах продуктивної мобілізації або дезорганізації діяльності. Важливим аспектом є також можливість простежити розвиток негативних наслідків стресу – від виникнення “гострого” стресового стану через акумуляцію хронічних ефектів до формування стійких патологічних зрушень [77], [88], [108].

На думку А. Б. Леонової [77], усі наведені вище три підходи можна співвіднести в рамках створення єдиної методології вивчення психологічного стресу:

– екологічний підхід відповідає рівню мікроаналізу проявів стресу і дає цілісний опис факторів ризику в термінах причинно-наслідкових відносин;

– транзактний підхід спрямований на аналіз рівня проміжного опосередкування стресу індивідуально-психологічними особливостями людини та особистим досвідом подолання стресових ситуацій;

– регуляторний підхід реалізує рівень мікроаналізу виконання конкретних завдань та поведінкових актів, що відбивають специфіку психологічних механізмів адаптації до стресогенних умов.

Дослідження стресу є вихідною теоретичною базою для вивчення стресостійкості людини. Розроблення вичерпного визначення стресостійкості стикається з труднощами, характерними для будь-якого психологічного поняття.

Так, у загальнопсихологічному плані проблема стресостійкості представлена в рамках теорій особистості (G. Allport, H. Eysenck, R. Cattell, C. Rogers та ін.), теорії мотивації досягнення (D. McClelland та ін.), теорії гомеостазу (W. B. Cannon) і стресу (H. Selye), теорії адаптаційно-трофічного значення симпатичної нервової системи (Л. А. Орбелі), теорії темпераменту і властивостей нервової системи (І. П. Павлов, В. Д. Небиліцин та ін.), теорії надійності діяльності (Б. Ф. Ломов та ін.), теорії інтегральної індивідуальності (В. С. Мерлін), концепції професійної самосвідомості (Л. М. Митіна) [95], [106], [109], [116], [133], [146], [185], [189], [192].

Незважаючи на велику кількість наукових праць, присвячених стійкості до стресу, на сьогодні й досі немає єдиного розуміння терміна “стресостійкість”. Як відзначає В. О. Бодров [20], [21], наразі бракує ясності та чіткості у розумінні сутності стресостійкості, ролі психіки у її забезпеченні, особливостей прояву в різних умовах. Більшість авторів як синонім вживають термін “емоційна стійкість”, механізми та сутність якої вивчено краще. Утім, як і у понятті “стресостійкість”, у визначенні емоційної стійкості також існує неоднозначність формулювань.

Зокрема, Д. М. Ісаєв у своєму дослідженні емоційну стійкість визначає як системну якість особистості, що набувається індивідом і виявляється у напруженій діяльності, емоційні механізми якої отримують свою визначеність у структурі системи саморегуляції [49].

Як зауважує Д. Гринберг, емоційна стійкість індивіда виражається не в тому, що він припиняє переживати сильні емоції,

а в тому, що ці емоції досягають оптимального ступеня інтенсивності [41].

Деякі дослідники стверджують, що емоційна стійкість значною мірою детермінується динамічними (інтенсивність, гнучкість, лабільність) та змістовими (види емоцій і почуттів, їх рівень) характеристиками емоційного процесу [36], [42], [48], [60], [72], [75], [102]. Важливим фактором емоційної стійкості є утримання та рівень емоцій, почуттів, переживань в екстремальній обстановці [44].

О. О. Сиротін включає у визначення емоційної стійкості параметри, що характеризують нервову і фізичну витривалість, – здатність людини успішно вирішувати складні та відповідальні завдання у напруженій емоціогенній обстановці без значного негативного впливу останньої на самопочуття, здоров'я і подальшу працездатність людини [154].

К. К. Платонов, висловлюючись про стійкість, вважав, що вирішальною є не сама по собі більша або менша емоційна збудливість, а більший чи менший негативний вплив на навички, на діяльність людини [134]. Пізніше В. Л. Марищук та В. І. Євдокимова визначили, що у більш широкому аспекті “стресостійкість – це здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенні впливи” [102, с. 158].

А. Л. Церківський розглядає стійкість до стресу з функціональних позицій як феномен, що впливає на продуктивність, результативність, збереженість, стабільність, успішність діяльності тощо [176]. Він визначає це поняття як здатність бути емоційно стабільним, тобто мати незначні зрушення у величинах, які характеризують емоційні реакції в різних умовах діяльності. При цьому стресостійкість, з одного боку, – це несприйнятливність до емоціогенних факторів, що чинять негативний вплив на психічний стан людини, а з іншого боку, – здатність контролювати і стримувати виникаючі астенічні емоції, забезпечуючи, тим самим, успішне виконання необхідних дій.

Л. М. Аболін пропонує своє визначення поняття “стійкість до стресу” [2], розуміючи під ним таку властивість, що характеризує індивіда у процесі напруженої діяльності, окремі емоційні механізми якої гармонійно взаємодіють між собою і сприяють успішному досягненню поставленої мети.

С. В. Лисенко під стійкістю до стресу розуміє здатність

відповідати на напружені ситуації такою зміною емоційного стану, яка приводить до підвищення працездатності [97].

У рамках теорії особистості Б. Х. Варданян поняття стійкості до стресу зводить до особливої взаємодії всіх компонентів психічної діяльності. Автор визначає емоційну стійкість як властивість особистості, що забезпечує гармонійне співвідношення між усіма компонентами діяльності в емоціогенній ситуації і, тим самим, сприяє успішному виконанню діяльності [28]. Б. Х. Варданян умовно виділяє “внутрішній” і “зовнішній” способи психічної регуляції. До “внутрішніх” способів він відносить такі прийоми подолання емоціогенної ситуації, які адресовані внутрішнім суб’єктивним чинникам виникнення цієї ситуації. Способи ж “зовнішнього” подолання спрямовані на усунення зовнішніх умов виникнення емоціогенної ситуації.

П. Б. Зільберман [45] говорить про те, що стійкість може бути нераціональним явищем, яке характеризує відсутність адекватного відображення ситуації, що змінилася, і свідчить про недостатню гнучкість, пристосованість. Автор пропонує під стресостійкістю розуміти інтегративну властивість особистості, яка характеризується такою взаємодією емоційних, інтелектуальних та мотиваційних компонентів психічної діяльності індивідуума, що забезпечує оптимальне успішне досягнення мети діяльності у складній емотивній обстановці. Трактуювання стресостійкості П. Б. Зільберманом, на наш погляд, є найбільш удалим, всеохоплюючим, і тому ми беремо його за основу нашого дослідження.

Близьке за сутністю визначення стресостійкості з позицій теорії інтегральної індивідуальності В. С. Мерліна пропонує С. В. Суботін. Він визначає, що стресостійкість – це індивідуальна психологічна особливість, яка полягає у специфічному взаємозв’язку різнорівневих властивостей інтегральної індивідуальності, що забезпечує біологічний, фізіологічний та психологічний гомеостаз системи і приводить до оптимальної взаємодії суб’єкта з оточуючим середовищем в різних умовах життєдіяльності та діяльності [160].

Науковці В. О. Бодров, Н. М. Васягіна, О. В. Лозгачова [20], [21], [94] під стресостійкістю розуміють інтегративну властивість людини, що характеризується необхідним ступенем адаптації індивіда до впливу екстремальних факторів середовища і професійної діяльності; детермінується рівнем активації ресурсів організму і

психіки індивіда; проявляється у показниках його функціонального стану та працездатності.

О. А. Баранов [15], також використовуючи термін “стресостійкість”, розуміє під ним інтегральну психологічну властивість людини як індивіда, особистості та суб’єкта діяльності, яка забезпечує внутрішній психофізіологічний гомеостаз і оптимізує взаємодію із зовнішніми емоціогенними умовами життєдіяльності. Відповідно до цього визначення стресостійкість може розглядатися як властивість, що впливає на результат діяльності, та характеристика, що забезпечує константність особистості як системи.

В. М. Корольчук [62] – [68] на основі детальних теоретичних узагальнень та глибоких експериментальних досліджень проблеми стресостійкості особистості розкрила концептуальні основи її структурно-функціональної організації. Так, стресостійкість розуміється як структурно-функціональна, динамічна, інтегративна властивість особистості, як результат транзактного процесу зіткнення індивіда зі стресогенним фактором, що включає процес саморегуляції, когнітивну репрезентацію, об’єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості. Автором доведено, що структурно-функціональна організація стресостійкості є цілісною системою, яка функціонує в межах чотирьох структурних компонентів (особистісного, соціального, типологічного та поведінкового), що, з одного боку, інтегрує структурні компоненти стресостійкості, а з іншого, – опосередковує результати впливу через їхні функціональні ролі.

А. П. Катунін зазначає, що стресостійкість є складним за своєю структурою феноменом. На її структуру значний вплив чинить характер діяльності індивіда. Всі структурні компоненти перебувають у певному взаємозв’язку, що сприяє виникненню компенсації слабкої вираженості одних елементів за рахунок більшої розвиненості інших [55, с. 245].

Проведений аналіз розуміння представниками сучасної психологічної науки поняття “стресостійкість” дозволяє виділити такі його основні визначальні характеристики:

- емоційна стійкість (В. Л. Маріщук, О. О. Чернікова);
- якість, риса, властивість, що впливають на характер діяльності (К. К. Платонов, Є. О. Мілерян, С. М. Оя, О. О. Сиротін та ін.);
- інтегральна, комплексна характеристика, що включає різні психологічні, фізіологічні та поведінкові компоненти (Л. М. Аболін, Б. Х. Варданян, В. М. Корольчук, В. С. Суботін);

– здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенні впливи (К. К. Платонов, В. Л. Маріщук).

Утім, для визначення стресостійкості дослідники також використовують такі поняття, як “екстремальна стійкість”, “спеціальна психологічна стійкість” (О. М. Столяренко), “індивідуальна стійкість до стресу” (Б. Б. Величковський) [32], [159].

Розглядаючи поняття стійкості, О. М. Столяренко використовує термін “екстремальна стійкість”, зміст якого, на думку автора, ширший за зміст психологічної стійкості і не може бути залежним тільки від психофізіологічної або емоційної стійкості. Екстремальна стійкість є системним продуктом стійкості всієї психічної діяльності, що вирішальною мірою залежить від базових, соціально детермінованих властивостей особистості [159]. Крім того, О. М. Столяренко оперує поняттям “спеціальна психологічна стійкість”, яке означає результат спеціального навчання, підготовки людини-спеціаліста до певних екстремальних ситуацій та підвищених психологічних навантажень. У міру накопичення людиною досвіду подолання різних важких ситуацій у навчальній обстановці вона вже не так гостро реагує на них у реальній екстремальній ситуації; людині стає легше справлятися зі своїми емоціями і регулювати діяльність. О. М. Столяренко також вводить поняття “загальна екстремальна стійкість особистості”, що трактується як одне із цілісних проявів її внутрішнього світу і не може бути зведене до будь-якого окремого елемента психіки або до арифметичної суми кількох елементів [159, с. 423].

Б. Б. Величковський вводить поняття “індивідуальна стійкість до стресу”, що трактується як системна властивість, яка обумовлює успішну адаптацію людини до впливу різних психосоціальних навантажень та факторів середовища проживання без негативних короткочасних і довготривалих наслідків для психічного та фізичного здоров'я [32]. Автор припускає, що оцінка індивідуальної стійкості до стресу потребує врахування впливу як стійких особистісних рис, так і ситуативних компонентів, що відбиваються у станах. Про високу стійкість до стресу можна говорити тоді, коли широкий діапазон важких ситуацій приводить до породження сприятливих первинних і вторинних оцінок, що, своєю чергою, перешкоджає виникненню руйнівних наслідків стресу і сприяє конструктивній взаємодії зі

стресом. Основні види первинних оцінок Б. Б. Величковський описує в термінах конструктів тривоги, депресії та гніву. Вони виникають у результаті переживання широкого класу ситуацій взаємодії з об'єктами та іншими людьми, спричиняють виникнення стресу. Вторинні оцінки пов'язані безпосередньо з рівнем активації психофізіологічних ресурсів, що забезпечують діяльність з подолання важких ситуацій. У дисертаційному дослідженні Б. Б. Величковського ця загальна схема стала основою для створення індексу стійкості до стресу, що враховує як диспозиційні, так і ситуативні компоненти первинних і вторинних стресових оцінок.

Розглянуті види стійкості є специфічними, але всі вони ґрунтуються на двох твердженнях:

- стійкість – це здатність підтримувати оптимальну працездатність і ефективність діяльності у напружених ситуаціях;
- стійкість – здатність особистості зберігати оптимальний психічний стан у разі впливу негативних чинників.

Стійкість у широкому розумінні розглядають як функцію двох змінних – зовнішньої та внутрішньої. Отже, можна припустити, що всі існуючі види стійкості є складовими компонентами такого цілісного явища, як психічна стійкість особистості, але характеризують його різні сторони.

У психологічній площині стійкість відображує функціональні характеристики професійно значущих психічних процесів, якостей і властивостей особистості, а також ступінь адекватності психологічної системи діяльності вимогам конкретних професійних ситуацій. Виходячи з цього можна стверджувати, що стресостійкість є окремим випадком психічної стійкості, яка проявляється внаслідок дії стрес-факторів, і її специфічність визначатиметься конкретним видом діяльності.

1.2 Психологічні ресурси стресостійкості фахівців ризиконебезпечних професій

Специфіка повсякденної професійної діяльності працівників такого державного інституту, як органи охорони правопорядку, полягає у необхідності виконання службових обов'язків в умовах, що пов'язані із загостренням кримінальної обстановки, локальними бойовими діями, тероризмом, стихійними лихами тощо, у зв'язку з

чим вони можуть бути віднесені до групи ризику щодо виникнення стресових станів.

До органів охорони правопорядку належить і Національна гвардія України (НГУ), яка є військовим формуванням з правоохоронними функціями, що входить до системи Міністерства внутрішніх справ України, і призначена для виконання завдань із захисту та охорони життя, прав, свобод і законних інтересів громадян, суспільства і держави від злочинних та інших протиправних посягань, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки (згідно із Законом України “Про Національну гвардію України”) [129].

Службово-бойова діяльність військовослужбовців підрозділів НГУ з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних (КЕОП) характеризується впливом значної кількості стресогенних факторів і висуває підвищені вимоги до стресостійкості та психологічних якостей особистості, що забезпечують ефективність виконання службових функцій в екстремальних умовах. Військовослужбовці підрозділів НГУ з КЕОП виконують завдання з конвоювання осіб, узятих під варту та (або) засуджених до позбавлення волі, у тому числі під час їх екстрадиції, а також забезпечують охорону осіб, яких тримають під вартою, під час судових засідань у судах, перелік яких визначається Міністром внутрішніх справ України. Вони також залучаються до проведення заходів з охорони громадського порядку, охорони важливих об’єктів та вантажів і т. ін.

Проведені нами вивчення керівних документів з організації служби підрозділів з КЕОП, опитування військовослужбовців цих підрозділів з метою виявлення стрес-факторів їх службово-бойової діяльності, а також спостереження за виконанням ними службово-бойових завдань за призначенням дозволили встановити, що особливостями службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів з КЕОП є: суворе регламентованість дій особового складу та високий рівень відповідальності під час виконання посадових обов’язків; реальна фізична загроза життю та здоров’ю військовослужбовців; потенційна можливість зараження від конвойованих осіб інфекційними хворобами; велика ймовірність агресивного психологічного впливу з боку кримінального контингенту та осіб, які перебувають під охороною; висока ймовірність використання бойової зброї у ході виконання професійних обов’язків; невизначеність і динамічність обстановки

несення служби; тривала відірваність від сімей; недостатнє матеріальне забезпечення та ін.

Таким чином, важливим аспектом дослідження проблеми стресостійкості як професійно значущої якості військовослужбовців підрозділів з КЕОП є пошук психологічних ресурсів, на підґрунті яких можна підвищувати стресостійкість, що сприятиме подоланню стресогенних ситуацій.

“Ресурс” є полідисциплінарним поняттям. На думку В. П. Зінченко, ресурсний підхід дає можливість у термінах однієї мови описати як вимоги, що висувуються зовнішнім середовищем, так і внутрішні можливості системи задовольняти ці вимоги [46]. Науковець зазначає, що у психологічній науці найчастіше до ресурсів відносять фізіологічні та типологічні особливості особистості, когнітивні процеси та особистісні якості, соціальну підтримку, фінансове благополуччя, знання, навички та досвід, що набуваються. Крім того, навички оперування ресурсами у тяжких життєвих ситуаціях також можуть розглядатися як самостійні ресурси.

Традиційно психологічні ресурси розглядають у зв'язку з дослідженнями особистості, що проводяться в рамках гуманістичного напрямку в психології. Найважливіший у цьому розгляді аспект полягає у вивченні того, як люди справляються з важкими життєвими подіями, завдяки яким якостям і властивостям вони долають стреси. Так, Е. Fromm виділив три психологічні категорії, що позначаються як ресурси людини у подоланні тяжких життєвих ситуацій: надія – те, що забезпечує готовність до зустрічі з майбутнім, саморозвиток і бачення його перспектив; раціональна віра – усвідомлення безлічі можливостей і необхідності вчасно ці можливості виявити і використати; душевна сила (мужність) – здатність чинити опір спробам піддати небезпеці надію і віру та зруйнувати їх [173].

Г. Сельє запропонував розрізняти такі види адаптаційних ресурсів людського організму при стресі, як поверхова адаптаційна енергія та глибока адаптаційна енергія [151]. Поверхові ресурси організму активізуються у стресовій ситуації “на першу вимогу”, вони досить легко і швидко відновлюються (наприклад, після відпочинку, повноцінного сну та харчування, психофізичної релаксації тощо). Якщо поверхові адаптаційні ресурси відновлюються, то організм не потрапляє у стан передхвороби. Згідно з гіпотезою Г. Сельє, поверхова адаптаційна енергія заповнюється за рахунок “глибокої” адаптаційної енергії, яка мобілізується шляхом

адаптаційної перебудови гомеостатичних механізмів організму. Активізація глибокої адаптаційної енергії починається тоді, коли людина досить довго перебуває у стресовій ситуації й поверхові енергетичні ресурси витрачено. Виснаження глибоких адаптаційних ресурсів є незворотним процесом і призводить до старіння і загибелі організму [214].

У сучасній психологічній науці проблемою ресурсів і функціональних резервів психіки в контексті теорії психологічного стресу займалися В. О. Бодров, S. Hobfoll, К. Муздибаєв, Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, Л. В. Куліков, О. Б. Рогозян та деякі інші науковці. Зокрема, В. О. Бодров під поняттям “ресурси” розуміє фізичні та духовні можливості людини, мобілізація яких забезпечує виконання її програми і способів (стратегій) поведінки для запобігання або купірування стресу [20].

У визначенні К. Муздибаєва ресурси індивіда – це життєві цінності, які утворюють реальний потенціал для подолання несприятливих життєвих подій [112]. Особливо автор зауважує те, що проста їх наявність забезпечує адаптивну функцію: надає впевненості людині, підтримує її самоідентичність, підкріплює самоповагу. Ресурси – це все те, що людина використовує, щоб задовольнити вимоги середовища. К. Муздибаєв виділяє два основних класи ресурсів: особистісні (психологічні) та середовищні (соціальні). Особистісні ресурси – це навички та здібності індивіда. Середовищні ресурси відображують доступність для особистості допомоги (інструментальної, моральної, емоційної тощо) в соціальному середовищі (з боку членів сім'ї, друзів, товаришів по службі) [112, с. 12].

За результатами досліджень О. М. Кир'янової встановлено, що у видах діяльності, де на суб'єкта тисне високий ступінь відповідальності, важливу ресурсну роль відіграють здатність діяти в умовах ризику, індивідуальна схильність і готовність до ризику [176]. Цей ресурс, напевне, відображує “граничний модус буття особистості”, що позначений у працях Г. Ю. Фоменка як один із модусів буття у професійних сферах, пов'язаних з екстремальними навантаженнями [176].

Л. В. Куліков визначає ресурси стресостійкості як індивідуальні властивості та здібності, що забезпечують психологічну стійкість у стресових ситуаціях [72]. До найбільш вивчених психологічних ресурсів автор відносить: активну мотивацію подолання, ставлення до стресів як до можливості набуття особистого досвіду і можливості

особистісного зростання; силу Я-концепції, самоповагу, самооцінку, відчуття власної значущості, “самодостатність”; активну життєву установку; позитивність і раціональність мислення; емоційно-вольові якості; фізичні ресурси (стан здоров’я і ставлення до нього як до цінності).

До здібностей, що забезпечують стресостійкість, на думку автора, належать такі: здібність контролювати ситуацію, використовувати методи і способи досягнення бажаних цілей, здібність до адаптації, здібність до перетворення ситуації, готовність до самозмінення, здібність до когнітивної структуризації та осмислення ситуації тощо.

У рамках ресурсної концепції стресу S. Hobfoll [190] ресурси визначаються як те, що є значущим для людини і допомагає їй адаптуватися у складних життєвих ситуаціях. Автор розглядає різні види ресурсів – як середовищних, так і особистісних. S. Hobfoll до ресурсів відносить:

- матеріальні об’єкти (дохід, будинок, транспорт, одяг, об’єктні фетиші) та нематеріальні (бажання, цілі);

- зовнішні (соціальна підтримка, сім’я, друзі, робота, соціальний статус) та внутрішні інтраперсональні змінні (самоповага, професійні вміння, оптимізм, самоконтроль, життєві цінності, система вірувань та ін.);

- психічні та фізичні стани;

- вольові, емоційні та енергетичні характеристики, які необхідні (прямо чи опосередковано) для виживання чи збереження здоров’я у тяжких життєвих ситуаціях або слугують засобами досягнення особисто значущих цілей.

Як основний принцип концепції “консервації” ресурсів (Conservation of Resources, COR-теорії) S. Hobfoll передбачає можливість людини отримувати, зберігати, відновлювати, примножувати і перерозподіляти ресурси відповідно до власних цінностей (commerce of resources). Шляхом такого розподілу ресурсів людина має можливість адаптуватися до варіативного ряду умов життєвого середовища. У концепції S. Hobfoll втрата ресурсів розглядається як первинний механізм, що запускає стресові реакції. Коли відбувається втрата ресурсу, інші ресурси виконують функцію обмеження інструментального, психологічного та соціального впливу ситуації. Втрата внутрішніх і зовнішніх ресурсів спричиняє втрату

суб'єктивного благополуччя, переживається як стан психологічного стресу, негативно позначається на стані здоров'я особистості [190].

С. Ю. Візитова [176] наголошує на тому, що збереження або підвищення стресостійкості пов'язане з пошуком певних психологічних ресурсів, які допомагають людині долати стресові ситуації: адаптаційні можливості, захисні механізми та адекватні стратегії подолання. За умови розумного уникнення ризиків і постійного розвитку власних ресурсів (психологічних, інтелектуальних, духовних, соціальних, фізичних тощо) людина здатна значно знизити ймовірність розвитку стресу та його негативних наслідків.

За результатами свого дисертаційного дослідження О. Б. Рогозян [149] установив, що психологічні ресурси особистості, які забезпечують її стійкість до стресу, утворюють індивідуальний стиль подолання стресу – індивідуально стійку сукупність психологічних засобів, що активізуються особистістю для подолання стресових ситуацій і забезпечують стабільність оптимального рівня психічного напруження, збереження цілісної індивідуальності та автентичності особистості. На думку дослідника, індивідуальний стиль подолання стресу обумовлюється суб'єктно-особистісними якостями, серед яких головне місце посідають саме система мотиваційної спрямованості у поєднанні з властивостями соціальної адаптивності та сформована система конструктивних копінг-ресурсів.

Із позицій когнітивно-поведінкового підходу копінг (“coping”) розглядається як сукупність когнітивних і поведінкових зусиль, що витрачаються індивідом для послаблення стресу, або як стабілізуючий фактор, який може допомогти людині підтримувати психосоціальну адаптацію протягом періодів стресу. У зв'язку з цим в аспекті когнітивно-поведінкового підходу репертуар конструктивних моделей долаючої поведінки може розглядатися як важливий ресурс стресостійкості особистості [13], [16], [17], [31], [39], [58], [59], [112], [125], [127], [137], [162], [163], [164].

Термін “копінг” введено у 30-х роках ХХ ст. Н. Hartmann у зв'язку з необхідністю опису механізмів функціонування, так званої “вільної від конфліктів зони Я” (conflict-free zone of ego). Вивчення копіngu було продовжено наступним поколінням дослідників психодинамічної теорії (Т. Kroeber, Н. Naan, Р. White, V. Vaillant). У 40–60-х роках ХХ ст. концепція подолання почала активно використовуватися в рамках вивчення механізмів стресу (R. Lazarus,

S. Folkman), а також у зв'язку з розробленням ефективних способів терапії стресових станів, що викликані тяжкими захворюваннями (F. Cohen, R. Lazarus, В. Д. Тополянський, М. В. Струківська). Вивчення феномена подолання було також зумовлено необхідністю проведення ефективної корекції посттравматичних станів, викликаних стихійними лихами, екстремальними подіями (наприклад терористичними актами), несприятливими або незвичайними умовами життя.

Такі зарубіжні вчені, як R. Lazarus та S. Folkman, розрізняють два глобальних типи подолання стресу. До першого типу належить проблемно-орієнтоване подолання (problem-oriented coping), пов'язане з розв'язанням стресової ситуації. До другого типу належить емоційно-орієнтоване подолання (emotion-oriented coping), яке “переважає в тому випадку, коли когнітивна оцінка говорить про те, що нічого неможливо вдіяти” [199, с. 9]. Обидва типи є спробами впоратися з вимогами проблеми або ситуації. У першому випадку мобілізуються ресурси поведінки; вони спрямовані на зміну проблеми, що викликала дистрес. У другому випадку мобілізуються ресурси для регулювання переживань стресу.

У вітчизняних дослідженнях подолання, в основному, вивчається у межах аналізу психічних процесів, властивостей та функціональних станів людей, яких залучено до надміру відповідальних, шкідливих і небезпечних видів професійної діяльності.

У сучасній психологічній науці спроби виділити певні характеристики особистості та діапазон її ресурсів, що відповідають за успішне подолання та адаптацію, роблять представники Санкт-Петербурзької психологічної школи, де розробляється поняття “особистісний адаптаційний потенціал”, яке змістовно розкривається в рамках концепції адаптації. Так, А. Г. Маклаков вважає здатність до адаптації особистісною властивістю людини і розглядає її як процес і як властивість саморегульованої системи, що полягає у здатності пристосовуватися до мінливих зовнішніх умов. Психологічні характеристики людини, найбільш значущі для регуляції психічної діяльності та самого процесу адаптації, складають його особистісний адаптаційний потенціал, який включає:

- нервово-психічну стійкість, рівень розвитку якої забезпечує толерантність до стресу;
- самооцінку особистості, що є основою саморегуляції й впливає

на ступінь адекватності сприйняття умов діяльності та своїх можливостей;

– відчуття соціальної підтримки, визначальне почуття власної значущості;

– рівень конфліктності особистості;

– досвід соціального спілкування [100].

Перераховані вище характеристики А. Г. Маклаков вважає значущими для оцінювання і прогнозування успішності адаптації до тяжких та екстремальних ситуацій, а також для оцінювання швидкості відновлювання психічної рівноваги.

Разом із категорією “особистісний адаптаційний потенціал” у сучасній російській психології Д. О. Леонтєв [79], [82] вводить поняття “особистісний потенціал” як базову індивідуальну характеристику, стрижень особистості.

Особистісний потенціал, на думку Д. О. Леонтєва, є інтегральною характеристикою рівня особистісної зрілості, а головним феноменом особистісної зрілості та формою прояву особистісного потенціалу є самодетермінація особистості. Особистісний потенціал відображує міру подолання особистістю заданих обставин, а в кінцевому рахунку – подолання особистістю самої себе, а також міру зусиль, що докладаються нею у роботі над собою і над обставинами свого життя [50], [79], [80] – [83].

Специфічною формою прояву особистісного потенціалу є подолання особистістю несприятливих умов її розвитку. Такі умови можуть бути задані генетичними особливостями, соматичними захворюваннями, а також зовнішніми несприятливими умовами. Існують свідомо несприятливі умови для формування особистості, вони можуть дійсно фатально впливати на розвиток, але їх вплив можна опосередковано подолати, а прямий зв'язок буде розірвано введенням у цю систему факторів додаткових вимірів, насамперед, самодетермінації на основі особистісного потенціалу [69], [78], [85], [131], [148], [161].

Проведений аналіз досліджень свідчить про те, що в центрі уваги дослідників опиняються не тільки життєві труднощі, стреси, кризи і конфлікти, але також і ті психологічні резерви та ресурси особистості, які допомагають людині їх успішно долати. Останнім часом проблематика психологічних ресурсів стресостійкості активно висвітлюється в літературі, починаючи з механізмів психологічного захисту та копінг-поведінки і закінчуючи такими поняттями, як

“особистісний адаптаційний потенціал”, “особистісний потенціал” тощо.

Підсумовуючи, наведемо визначення психологічних ресурсів стресостійкості, що дає Н. Є. Водоп'янова, яке відповідає нашій позиції стосовно сутності зазначеного феномена: це “внутрішні та зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних ситуаціях; це емоційні, мотиваційні, когнітивні та поведінкові конструкти, які людина актуалізує для адаптації до стресогенних/стресових трудових і життєвих ситуацій”, це “засоби (інструменти), які використовуються нею для трансформації взаємодії зі стресогенною ситуацією” [35, с. 290].

Щодо питання про мотивацію у регуляції та забезпеченні стійкості до стресу на сьогодні у психологічній літературі представлено достатню кількість досліджень, які переконливо доводять положення про її провідну роль. У перших таких дослідженнях прагнули визначити, як депривація конкретної потреби призводить до формування стресу. Так, А. Н. Maslow зазначив, що депривація потреб більш низького рівня зумовлює неможливість задоволення потреб більш високого рівня [103], [206]. І напруження (стрес), породжуване блокуванням задоволення потреб, може слугувати стимулятором деструктивних процесів соціальної і, власне, психологічної адаптації особистості. R. Lazarus зі своїми колегами встановив, що “...реакція випробуваних на стрес, яка пов'язана з деривацією певної потреби, залежить від сили цієї потреби” [73], [74], [197], [198], [199]. Наведені положення набули подальшого розвитку у дослідженнях Я. Рейковського, який з'ясував, що якщо сила потреби є великою, неуспіх і пов'язані з ним емоції викликають таке підвищення рівня емоційного порушення, що це призводить до появи ознак дезорганізації [146]. Я. Рейковський припустив, що, змінюючи мотивацію, можна збільшити (або зменшити) емоційну стійкість індивіда під час виконання ним тих же самих дій.

Д. В. Каширський розглядав вплив мотиваційної сфери на успішність адаптації до стресогенної ситуації опосередковано через внутрішній конфлікт. У процесі вивчення мотиваційно-потребової сфери підлітків із психологічними проблемами дослідник виявив пряму залежність між рівнем мотивації та розвитком внутрішньо-особистісного конфлікту, який зазвичай спричиняв емоційну стрес-нестійкість [133]. По закінченні цього дослідження Д. В. Каширським

було висунуто гіпотезу про провідну роль мотиваційно-потребової сфери у формуванні стресостійкості.

В іншій групі досліджень психологи намагалися встановити, як безпосередньо особливості мотивації впливають на стійкість до стресу. Так, А. О. Реан визначив, що у респондентів з високим рівнем стійкості до стресу відзначається превалювання внутрішньої мотивації (мотивів самореалізації, задоволення від процесу і результату діяльності) над зовнішньою негативною мотивацією (мотивами уникнення покарання і невдачі) [143], [144], [145].

Крім того, у сучасних дослідженнях сама мотивація розглядається не як однорідне явище, а як рівневе утворення, рівні якого мають різний регулюючий вплив на активність і різну стійкість до стресових впливів [6], [33], [34], [43], [57], [123].

З урахуванням наведених вище результатів досліджень, які доводять провідну роль мотиваційно-потребової сфери у формуванні стресостійкості, а також з огляду на те, що різні рівні мотивації мають неоднаковий регулюючий вплив на стійкість до стресу, було сплановано наше емпіричне дослідження мотиваційних ресурсів стресостійкості.

Для діагностики мотиваційних ресурсів стресостійкості має використовуватися комплекс методик, які дозволять оцінити саме різні рівні мотивації стійкості до стресу. Індикаторами цих рівнів можуть слугувати показники потребового та смислового складників мотиваційної сфери, системи ставлення до себе, оточення і світу в цілому як прояву загальних мотивів, а також показники дієвості мотиваційної сфери особистості [81], [84], [96], [111], [121], [123], [124], [152], [169], [172], [181], [182], [183], [201].

Таким чином, дослідження психологічних ресурсів стресостійкості, а особливо мотиваційних, належать до числа актуальних і перспективних напрямів у сучасній психологічній науці. Це пов'язано із впливом на людей зростаючої кількості різноманітних стресогенних факторів, до яких належать природні зміни, зміни у соціальному житті та професійному середовищі. Особливо це стосується фахівців екстремального профілю діяльності. Уміння успішно справлятися зі станом стресу і зводити до мінімуму його негативний вплив – це важлива навичка для кожного представника ризиконебезпечних професій. Для цього вкрай необхідними є знання психологічних ресурсів, можливість їх розвивати, використовувати й оперувати ними у процесі подолання стресу.

1.3 Життєстійкість як ключова характеристика стресостійкості фахівців екстремального профілю діяльності

Наприкінці ХХ ст. у науці з'явилося поняття “життєстійкість”. Багато аспектів існуючих його визначень близькі до розуміння життєстійкості як здатності справлятися з важкими життєвими ситуаціями, відновлюватися після травми, здатність долати обставини, пов'язані з ризиком [93], [115], [117], [132], [157], [165]. Такий підхід зводить цей феномен до потенційних і актуальних можливостей, що реалізуються у долаючій поведінці [73], [114], [197], [209], [210], [220]. При цьому в поняття “можливості” включаються особистісні ресурси (інтелектуальні, мотиваційні, комунікативні тощо) та ресурси середовища, які людина використовує для успішного вирішення важливих завдань у складних життєвих ситуаціях.

Актуальність вивчення цього питання є безсумнівною, тому що з'являється дедалі більше і більше ризиконебезпечних видів діяльності, які висувають високі вимоги до особистісних і психофізіологічних ресурсів людини. Це всі напрями екстремальної діяльності, до якої включаються працівники всіх силових відомств, зокрема таких, як НГУ.

Проводячи різницю між поняттями життєстійкості та стресостійкості, R. Lazarus і S. Folkman указують на те, що життєстійкість не обмежується набором стійких реакцій людини на стресову ситуацію, а проявляється більш константно, гнучко, залежно від наявних на конкретний момент ресурсів, змінюється з віком, залежить від сімейної, етнічної, культурної, освітньої, професійної, економічної ситуації людини [199]. Підкреслюється також відмінність між термінами “життєстійкість”, “гнучкість” і “твердість”, які не є еквівалентними, незважаючи на схожість змісту. Так, поняття “гнучкість” співвідноситься з ефективністю людини у складних життєвих ситуаціях, у той час як поняття “твердість” позначає більш-менш статичну якість особистості, що пов'язана зі здатністю протистояти і долати. Внаслідок цього визначення життєстійкості виводиться з кола тільки поведінкових проявів та реагування і відокремлюється від стресостійкості.

Поняття “життєстійкість” (“hardiness”) було запроваджено у психологічний обіг S. Kobasa у 1979 р. [194]. Надалі це поняття набуло свого наукового розвитку у концепції S. Maddi [194], [203],

[204], [205], який вважає таку особливу особистісну характеристику, як життестійкість, ключем стресостійкості. S. Maddi, учень G. W. Allport та H. Murray, розглядав феномен “hardiness” з точки зору цілісного підходу до особистості. Його лонгітюдне дослідження особистісних особливостей службовців однієї крупної компанії, які в умовах постійно діючого стресу не тільки не залишили компанію, але й поліпшили свою професійну діяльність, привели до появи у цих службовців структури установок і вмінь, що сприяють перетворенню ситуації стресу в ситуацію прояву своїх можливостей.

На пострадянському просторі у психологічний обіг поняття “hardiness” було введено Д. О. Леонтьєвим, який переклав його як “життестійкість” [86]. Під останньою він пропонує розуміти міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, при цьому зберігати внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності діяльності. На думку цього автора, високий рівень життестійкості знижує ймовірність виникнення депресії, підвищує стресостійкість, дає впевненість у можливості контролювати події, характеризує людину в цілому як самостійну особистість. Саме визначенням Д. О. Леонтьєва ми будемо керуватися у нашому дослідженні. Згідно з поглядами цього науковця життестійкість визначається поняттями саморегуляції та життєвого потенціалу, які детермінують здатність людини гнучко реагувати на зміни у житті шляхом актуалізації її психофізіологічних ресурсів та особистісного потенціалу.

Життестійкість людини багато в чому визначається установками, переконаннями, “мотиваційною повнотою” (за Р. А. Ахмеровим і О. А. Кронік), коли людина бачить себе відповідальною за все, що відбувається у її житті [12], [70]. Різноманітність почуттів, оцінок і переконань, що виникають у різних ситуаціях, формує чуттєвий, індивідуальний досвід людини і багато в чому визначає внутрішній образ світу людини та її життєву стійкість.

На думку S. Maddi, конструкт “hardiness” являє собою систему переконань про людину, світ, відносини зі світом, яка складається з таких компонентів, як життестійкий, тобто трансформаційний копінг, життестійке ставлення до оточуючих людей, життестійкі установки: залученість (commitment), контроль (control) і прийняття ризику (challenge) [99], [203], [204]. Ця система переконань дозволяє людині одночасно розвиватися, збагачувати свій потенціал і долати стреси, що зустрічаються на життєвому шляху. Поняття “hardiness”, як вважають S. Maddi та D. Khoshaba, відображує психологічну

живучість і розширену ефективність людини, а також є показником її психічного здоров'я [205].

Таке функціонування життестійкості можливе завдяки її структурі. Залученість (commitment) як компонент життестійкості дає людині максимальний шанс знайти щось цінне і цікаве для особистості, щось таке, заради чого варто жити далі, навіть у складних життєвих обставинах. Людина з розвиненим компонентом “залученість” отримує задоволення від власної діяльності, знаходить сили і мотивується до її реалізації, прагне до лідерства, відчуває себе значущою, цінною, потрібною, намагається повністю включатися у вирішення життєвих завдань, незважаючи на наявність стресогенних факторів та змін, що відбуваються навколо.

Контроль (control) як компонент життестійкості являє собою переконаність людини в тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат, навіть тоді, коли цей вплив не абсолютний і успіх не гарантовано. Він мотивує до пошуку шляхів впливу на результати цих змін на противагу стану безпорадності та пасивності (це поняття багато в чому подібне до “локусу контролю”, що введено J. Rotter [211]).

Ще один компонент життестійкості – прийняття ризику, виклик (challenge) – відображує переконаність людини у тому, що всі події її життя сприяють розвитку за рахунок знань, які набуваються з позитивного і негативного досвіду. Наявність цього компонента допомагає людині залишатися відкритою до навколишнього середовища та суспільства, до сприйняття особистістю подій життя як виклику та випробовування себе. Людина, яка розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти навіть без надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи прагнення до простого комфорту і безпеки таким, що збіднює життя особистості. В основі прийняття ризику лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань із досвіду та подальше їх застосування [99], [167], [204].

S. Maddi наголошує на важливості розвитку всіх трьох компонентів для збереження психічного здоров'я та оптимального рівня працездатності й активності у стресогенних умовах [99]. Утім, крім визначених трьох компонентів “hardiness” містить у собі такі базові цінності, як кооперація (cooperation), довіра (credibility) і креативність (creativity). Високий рівень життестійкості сприяє успішному подоланню стресу й оцінюванню подій як таких, що менше травмують [157], [167].

Поняття “hardiness” не тотожне поняттю копінг-стратегій, або стратегій, що спрямовані на подолання життєвих труднощів (R. Lazarus та S. Folkman). Адже, по-перше, копінг-стратегії – це прийоми, алгоритми дій, що є звичними і традиційними для особистості, у той час як “hardiness” – риса особистості, установка на виживання. По-друге, копінг-стратегії можуть приймати як продуктивну, так і непродуктивну форму, навіть призводити до регресу, а “hardiness” – риса особистості, що дозволяє справлятися з дистресом ефективно і завжди у напрямку особистісного зростання.

Взагалі, дослідження феномена життєстійкості особистості (“hardiness”) у сучасній психологічній науці є досить актуальним, таким, що з кожним роком набирає дедалі більше обертів, і на цей час уже є певна кількість поглядів щодо розуміння життєстійкості. Вчені активно вивчають зміст цього феномена, умови, що забезпечують процес його розвитку, зв’язок його з іншими особистісними якостями, конкретизують практичні завдання з формування життєстійкості [13], [25], [47], [61], [86], [92], [128], [155], [156]. Особливий інтерес становлять праці, присвячені професійному аспекту вивчення життєстійкості [92], [115]. Це пов’язано, в першу чергу, з тим, що сучасні умови професійної діяльності є екстремальними і стимулюючими деструктивні особистісні прояви, висувають підвищені вимоги до здатності фахівців долати складні професійні ситуації, особливо це стосується фахівців екстремального профілю діяльності.

Так, Л. А. Александрова визначає життєстійкість як інтегральну здібність, що лежить в основі адаптації особистості. До основних компонентів життєстійкості дослідниця відносить блок загальних здібностей (базові особистісні установки, відповідальність, самосвідомість, інтелект і сенс як вектор, що організовує активність людини), а також блок спеціальних здібностей (навички подолання різних типів ситуацій і проблем, взаємодії з людьми, – саморегуляції) [7], [8].

М. В. Логінова розуміє під життєстійкістю інтегральну характеристику особистості, що дозволяє чинити опір негативним впливам середовища, ефективно долати життєві труднощі, трансформуючи їх у ситуації розвитку. Базовими компонентами життєстійкості, на думку автора, є оптимальна смислова регуляція, – адекватна самооцінка, розвинуті вольові якості, високий рівень

соціальної компетентності, розвинуті комунікативні здібності та вміння [90].

У визначенні, яке дає С. О. Богомаз, життєстійкість є системною психологічною властивістю, що виникає у людини внаслідок особливого поєднання настанов, які дозволяють їй перетворювати проблемні ситуації у нові можливості [18].

На думку О. І. Расказової, життєстійкість більшою мірою спрямована на підтримку вітальності та діяльності, а меншою – на підтримку активності свідомості, а всі її компоненти мають мотиваційну спрямованість [141], [142].

Р. І. Стецишин указує на те, що життєстійкість формується у процесі персоно- та професіогенезу особистості і дозволяє людині “допомагаючої” професії протистояти розвитку професійно-особистісної дезадаптації. Серед компонентів життєстійкості автор виокремлює служіння як потужну мотивуючу тенденцію життєвої активності людини [90].

З точки зору Т. В. Наливайко, життєстійкість є загальною інтегральною характеристикою особистості, що являє собою патерн смисложиттєвих орієнтацій, самоствавлення, стильових характеристик поведінки, який спирається на природні властивості особистості, але більшою мірою має соціальний характер [113].

А. М. Фомінова розглядає розвиток життєстійкості з позиції вироблення оптимальних моделей поведінки, стилів мислення та способів саморегуляції [167], [168].

У своїх дослідженнях О. С. Агапітова і Н. О. Левіна [5] доводять, що, розвиваючи компоненти життєстійкості, можна попередити виникнення емоційного вигоряння навіть у сповненій щоденними стресами професійній діяльності персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Таким чином, у працях російських дослідників під життєстійкістю особистості розуміють: потенціал, що включає різні психологічні властивості і може бути затребуваний ситуацією; інтегральну психологічну властивість особистості, що розвивається на підґрунті установок активної взаємодії з життєвими ситуаціями; інтегральну здібність до соціально-психологічної адаптації на основі динаміки смислової регуляції. При цьому відмічається динамічність наведеного особистісного утворення, його взаємозв'язок з природними властивостями людини та її навичками.

На жаль, у вітчизняній психологічній науці вивчення життєстійкості особистості поки ще не набуло належного розвитку, проводилися лише окремі дослідження. Так, К. Р. Маннапова у своїй дисертаційній роботі визначає життєстійкість як основний функціональний компонент життєздатності, що зберігає стабільність системи особистості та задає параметри основних компонентів життєздатності [101]. Життєстійкість є ключовою особистісною змінною, що опосередковує вплив стресогенних факторів на соматичне і душевне здоров'я, а також на успішність діяльності особистості. У структурі життєздатності життєстійкість допомагає відтворювати баланс між факторами ризику та захисними факторами.

У праці Л. А. Александрової проаналізовано результати дослідження феномена життєстійкості, що отримані зарубіжними вченими [8]. У наведеному аналізі можна виокремити три основних напрямки взаємозв'язку життєстійкості з різними аспектами життя людини, зокрема:

– перший напрям – безпосередній взаємозв'язок життєстійкості із загальним рівнем здоров'я – як соматичного, так і психологічного (I. Solcava, J. Sykora, P. Tomanek, D. Watson, J. Pennebaker) [218], [219], [222];

– другий напрям – взаємозв'язок життєстійкості з фізіологічними процесами, поведінковими та соціальними аспектами (LaGrecu, G. K. Leak, D. E. Williams, S. Maddi, D. Khoshaba, St. Nagy, Ch. L. Nix, Fr. Rhodewalt, S. Agustsdottir, I. Solcova, P. Tomanek) [196], [200], [205], [207], [208], [219];

– третій напрям – відображення значущості смислових структур, категорії ставлення у структурі життєстійкості (C. Huang, D. Khoshaba, S. Maddi, M. C. Rush, W. A. Schoael, S. M. Barnard, S. H. Siddiq, Q. Hasan, P. T. Wong) [191], [193], [203], [204], [205], [212], [217], [223].

Як наголошує S. Maddi, під час вивчення життєстійкості важливим є врахування обох її сторін – психологічної та діяльнісної, які мають мотиваційну природу [99]. Діяльнісна сторона передбачає дії, що спрямовані на здійснення мети, оволодіння собою у стресовій ситуації, дає зворотний зв'язок людині про те, хто вона і що відбувається. S. Maddi переконаний, що світ не можна змінити без активності. Це вимагає від особистості часу, сил, наполегливості, проникливості та відповідальності за власне життя, і саме життєстійкість забезпечує необхідну мотивацію. Психологічна

сторона припускає, що життєстійкість змінює характер стосунків між людьми, вони стають більш відкритими, здатними переживати любов, встановлювати здорові стосунки з іншими, у них збільшується інтерес до світу й оточення. Люди усвідомлюють, що вони можуть одержати підтримку від інших, і це розширює їхнє розуміння буття. Дві сторони життєстійкості формують систему, що захищає людей від непомірної тривоги та втрати здоров'я.

На думку S. Maddi [99], [203], [204], [205], життєстійкість тісно пов'язана з мотивацією людини, яка необхідна, щоб використовувати екзистенціально ефективні способи оволодіння стресовими ситуаціями, піклуватися про своє здоров'я і включатися до підтримуючої соціальної взаємодії. Запропонована S. Maddi модель індивідуального розвитку людини передбачає розвинення життєстійкості як шлях до відчуття власної суб'єктивності, розширення власної свідомості.

Сенситивним періодом для розвитку життєстійкості є підлітковий вік, але певні зміни у структурі життєстійкості відбуваються і під час професіоналізації особистості [22]. Рушійною силою таких змін мають стати мотиви професійної діяльності. Відповідно, свідоме використання ресурсу, що надає “життєстійкість” для поліпшення професійної психологічної підготовки фахівців ризиконебезпечних професій до дій в екстремальних умовах, потребує дослідження її мотиваційного підґрунтя.

Висновки до розділу 1

Проведений аналіз розуміння представниками сучасної психологічної науки поняття “стресостійкість” дозволив виділити такі його основні визначальні характеристики: емоційна стійкість; якість, риса, властивість, що впливають на характер діяльності; інтегральна, комплексна характеристика, що включає різні психологічні, фізіологічні та поведінкові компоненти; здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенні впливи. Найбільш всеохоплюючим є трактування стресостійкості як інтегративної властивості особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, інтелектуальних та мотиваційних компонентів психічної діяльності індивідуума, які

забезпечують оптимальне успішне досягнення мети діяльності у складній емотивній обстановці.

Стресостійкість особистості має багаторівневу детермінацію і зумовлена як характеристиками навколишнього середовища, так і особистісними характеристиками людини. Визначальний вплив на структуру стресостійкості чинить характер діяльності індивіда. Так, професійна діяльність фахівців екстремального профілю характеризується впливом значної кількості стресогенних факторів і висуває підвищені вимоги до стресостійкості та психологічних якостей особистості, що забезпечують ефективність діяльності в екстремальних умовах.

Важливим аспектом дослідження проблеми стійкості до стресу як професійно значущої якості фахівців екстремального профілю діяльності, до яких належать і військовослужбовці підрозділів НГУ з КЕОП, є пошук психологічних ресурсів стресостійкості, можливість їх розвивати, використовувати й оперувати ними для подолання стресу. До найбільш вивчених психологічних ресурсів відносять: мотивацію подолання, ставлення до стресів як до можливості набуття особистого досвіду і можливості особистісного зростання; силу Я-концепції, самоповагу, самооцінку, відчуття власної значущості, “самодостатність”; активну життєву установку; позитивність і раціональність мислення; емоційно-вольові якості; стан здоров’я і ставлення до нього як до цінності.

На сьогодні у психологічній літературі представлено достатню кількість досліджень, які переконливо доводять провідну роль мотиваційної сфери у формуванні стресостійкості, а також свідчать про неоднаковий регулюючий вплив на стійкість до стресу різних рівнів мотивації. Саме ці положення були покладені в основу емпіричного дослідження мотиваційних ресурсів стресостійкості військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП. Індикаторами під час діагностики мотиваційних ресурсів стресостійкості можуть слугувати показники потребового та смислового складників мотиваційної сфери, системи ставлення до себе, оточення і світу в цілому як прояву загальних мотивів, а також показники дієвості мотиваційної сфери особистості тощо.

Проведений аналіз засвідчив, що як до ключової характеристики стресостійкості доцільно звернутися до дослідження порівняно нової психологічної категорії – життєстійкості. Поняття життєстійкості використовується у контексті проблематики оволодіння стресовою

ситуацією. У широкому розумінні життєстійкість – це міра здатності особистості витримувати стресову ситуацію, при цьому зберігати внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності діяльності. Життєстійкість виникає у людини внаслідок особливого поєднання переконань, що дозволяють їй перетворювати проблемні ситуації у нові можливості. Ця система переконань дає змогу людині одночасно розвиватися, збагачувати свій потенціал і долати стреси, що зустрічаються на життєвому шляху. Життєстійкість відображує психологічну живучість та розширену ефективність людини, а також є показником її психічного здоров'я.

Особливої цінності у дослідженні стресостійкості військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП категорія життєстійкості набуває завдяки тому, що в ній акцентується увага не тільки на здатності протистояти стресу, а й на здатності зберігати цілеспрямовану діяльність, не знижуючи її ефективності та зберігаючи здоров'я. Важливим є також той факт, що життєстійкість можливо розвивати і трансформувати у процесі життя людини, а отже, її можна вдосконалювати й у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП у процесі професійної психологічної підготовки.

Аналіз основних підходів у вивченні проблеми стійкості особистості до стресу, пошук психологічних ресурсів, на основі яких можна підвищувати стресостійкість, визначення ключових характеристик стресостійкості дозволили конкретизувати її мотиваційні ресурси і перейти до їх безпосереднього дослідження на прикладі військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП.

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРИ І МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1 Структура і програма дослідження

Складність і різноплановість професійних завдань військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, необхідність забезпечення надійності їх виконання в умовах негативного впливу широкого спектра стрес-факторів службово-бойової діяльності визначають важливість сформованості стресостійкості особового складу зазначених підрозділів.

Як показують проведені нами дослідження, стресогенність професійної діяльності цих фахівців пов'язана, насамперед, з високим рівнем їх відповідальності, значною ймовірністю спроб втечі конвойованих, захоплення ними заручників, оволодіння зброєю, непокори; постійною загрозою психологічної та фізичної агресії з їх боку. Часто конвойовані є джерелом поширення різних небезпечних інфекційних захворювань. Вони разом з рецидивістами та особами, що скоїли тяжкі злочини, складають потенціал високої небезпеки і чинять найбільший негативний психологічний вплив на військовослужбовців.

Значно сприяють зростанню психічної напруженості й умови несення служби, в яких повинен бути готовий якісно здійснювати свою професійну діяльність особовий склад, а також недостатня матеріальна забезпеченість і низька престижність у суспільстві цієї професії.

Отже, формування стресостійкості як найбільш професійно важливої якості військовослужбовців підрозділів з КЕОП посилює роль психологічного складника у процесі їх професіоналізації та зумовлює необхідність виявлення і використання психологічних ресурсів підвищення стресостійкості зазначених фахівців.

Дисертаційні дослідження проводилися у Національній академії Національної гвардії України та шести військових частинах НГУ. Відповідно до розкритих у вступі мети і завдань дисертаційної роботи дослідження мотиваційних ресурсів стресостійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП проводилось у чотири етапи: теоретичний; емпіричний; етап визначення практичних

новацій та їх експериментальної апробації; етап узагальнення результатів дослідження.

Теоретичний етап включав: визначення наукової проблеми; формулювання робочої гіпотези, мети та завдань дослідження; проведення аналізу наукових джерел щодо сутності стресостійкості та мотиваційних ресурсів стресостійкості фахівців ризиконебезпечних професій.

Емпіричний етап охоплював: визначення обсягу необхідних досліджень, методів та методик для їх здійснення; реалізацію дослідницьких процедур; виявлення особливостей стресостійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП; встановлення типології мотиваційної сфери та її внеску у формування стресостійкості досліджуваних.

Етап визначення практичних новацій та їх експериментальної апробації полягав у розробленні програми тренінгу “Мотиваційні ресурси життестійкості”, спрямованого на розвиток мотиваційної сфери у змістовному, процесуальному та структурному плані, здійсненні його експериментальної апробації та оцінюванні ефективності й перспективності використання.

Етап узагальнення результатів дослідження включав: проведення аналізу, систематизації та узагальнення результатів дослідження; формулювання висновків, виявлення подальших перспектив досліджень.

Реалізація зазначених етапів дала змогу у повному обсязі вирішити всі поставлені завдання дисертаційного дослідження.

Спираючись на результати теоретичного дослідження, автори визначили, що як ключову характеристику стресостійкості доцільно розглядати життестійкість. Цей феномен, на відміну від інших визначальних характеристик стресостійкості (які стали предметом професійного психологічного відбору ще у другій половині ХХ ст. як такі, що визначають абсолютну непридатність претендентів на ризиконебезпечні професії), піддається цілеспрямованому формуванню, а отже, може бути вдосконаленим у процесі професійної психологічної підготовки особового складу підрозділів з КЕОП. Аналіз сучасних досліджень засвідчив, що життестійкість впливає на ефективність діяльності не безпосередньо, а опосередковано, через вибір копінг-стратегій. Ефективність (дієвість) стресостійкості визначається відповідно до того, наскільки вона

сприяє забезпеченню адаптивності поведінки та відчуттю внутрішнього благополуччя.

Керуючись наведеними вище положеннями та використовуючи сучасні приклади побудови досліджень стресостійкості, ми розробили такий алгоритм роботи:

– для визначення здатності протистояти стресам і зберігати ефективність роботи було використано методика “Життестійкість” (С. Мадді);

– для визначення такого індивідуального інструментарію для подолання стресу, як копінги, було застосовано методика “Діагностика копінг-стратегій” (методика COPE Ч. Кавера, М. Шейера, Д. Вентрауба в адаптації Т. О. Гордеєвої, Є. М. Осіна, О. І. Расказової, О. А. Сичова, В. Ю. Шевяхової). За допомогою кореляційного аналізу визначалося, які з копінгів найбільш істотно впливають на життестійкість як здатність ефективно діяти у стресових ситуаціях;

– як загальний показник ефективності набутої системи стресостійкості було використано показники за опитувальником нервово-психічної напруженості Т. А. Немчина, методикою діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, а також показники кореляції між загальними шкалами цих методик та методика “Життестійкість”;

– для створення типології стресостійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП дані за методиками “Життестійкість”, COPE та “Методикою діагностики соціально-психологічної адаптації” було піддано процедурі кластерного аналізу.

Виходячи з того, що мотивація є джерелом розвитку особистості, сучасні дослідження доводять її вирішальну роль у профілактиці стресу, у збереженні ефективності діяльності в екстремальних умовах. У зв'язку з цим під час планування нашого дослідження саме мотивацію було розглянуто як визначальний ресурс стресостійкості. Не останню роль у цьому виборі відіграло й те, що розвиток мотивації військовослужбовця є одним із основних завдань органів по роботі з особовим складом Національної гвардії України, до яких входить і психологічна служба.

З урахуванням результатів сучасних досліджень, які показали, що різні рівні мотивації мають неоднаковий регулюючий вплив на активність і стійкість до стресу, що дієвість самої мотивації визначається її зв'язком з “Я”, було сплановано відповідні процедури емпіричного дослідження, а саме:

– для визначення потребового складника мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП використовувалася методика “Визначення мотиваційного профілю особистості” Ш. Річі та П. Мартіна (в адаптації О. Г. Шмельова);

– для визначення смислового складника мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП як вищого рівня мотиваційної регуляції було використано методику “Тест смисложиттєвих орієнтацій” (СЖО, автор Д. О. Леонтьєв);

– для дослідження системи ставлення до себе, оточення і світу в цілому, як прояву загальних мотивів військовослужбовців підрозділів з КЕОП, застосовувалася “Шкала базових переконань” (Р. Янов-Бульман);

– як показник дієвості мотиваційної сфери особистості було використано показники взаємозв’язку шкал “Локус контролю” (у модифікації О. Г. Ксенофонтової) зі шкалами, що описують складники мотиваційної сфери особистості;

– для встановлення типів мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП дані, отримані за допомогою методик “Визначення мотиваційного профілю особистості”, “СЖО”, “Шкала базових переконань”, “Локус контролю”, було піддано процедурі кластерного аналізу;

– для визначення того, який саме мотиваційний тип є найбільш сприятливим підґрунтям для розвитку життєстійкості, було використано процедуру співвіднесення типів стресостійкості з типами мотивації. Роль конкретних складників мотиваційної сфери у формуванні життєстійкості визначалася за допомогою процедури регресійного аналізу. В останній процедурі як залежну змінну було взято загальний показник життєстійкості, а як незалежні змінні – показники за шкалами, що описують мотиваційну сферу особистості.

Для набуття визначених таким шляхом мотиваційних особливостей, що є адекватним підґрунтям для формування стресостійкості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з КЕОП, було підібрано психотренінгові вправи і сформовано програму тренінгу. Ефективність цієї програми було доведено шляхом порівнювань результатів обстеження військовослужбовців, що брали участь у розробленому тренінгу, та військовослужбовців, що не проходили такої підготовки (були учасниками іншого тренінгу). Порівняння з групою військовослужбовців, які проходили інший тренінг (а не з “чистою”

контрольною групою, що не брала участі у жодному тренінгу), було зумовлено тим, що, по-перше, тренінги стали досить широко використовуватися для професійної психологічної підготовки військовослужбовців і вже навіть у курсантів є досвід їх проходження; по-друге, проходження професійно спрямованого тренінгу сприяє формуванню певних професійних знань, умінь, навичок, які підвищують ефективність професійної діяльності (у тому числі й у стресових умовах) і, відповідно, підвищують життєстійкість. Проте в цьому випадку мова йде про підвищення життєстійкості у конкретних умовах (які передбачають використання набутих навичок), а не про життєстійкість як таку. Формування життєстійкості є універсальним засобом збереження ефективності діяльності в стресових умовах незалежно від напряму професійної підготовки. Це робить тренінг життєстійкості універсальним (що не залежить від військово-облікової спеціальності) методом професійної психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України.

Емпіричним та експериментальним дослідженнями за 4 роки було охоплено 298 військовослужбовців. Відповідно до вирішуваних завдань здійснювався їх якісний та кількісний підбір з урахуванням статистичної достатності вибірки досліджуваних. У таблиці 2.1 наведено узагальнену інформацію щодо кількісного та якісного складу військовослужбовців, які взяли участь у проведенні дослідження на різних його етапах.

Таблиця 2.1 – Узагальнена інформація щодо кількісного та якісного складу військовослужбовців, залучених до вирішення завдань дослідження

Характеристика військовослужбовців, які залучалися до дослідження	Кількість залучених військово-службовців	Завдання дослідження
Досвідчені військовослужбовці підрозділів з КЕОП (офіцери і військовослужбовці військової служби за контрактом, які мають досвід службово-бойової діяльності у підрозділах з КЕОП понад 3 роки)	119	Визначення стрес-факторів службово-бойової діяльності військовослужбовців підрозділів з КЕОП та особливостей виконання ними їх професійних завдань

Характеристика військовослужбовців, які залучалися до дослідження	Кількість залучених військово- службовців	Завдання дослідження
Офіцери та військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з КЕОП, які мають досвід службово-бойової діяльності у цих підрозділах від 3 до 15 років	74 та 71 відповідно	Визначення особливостей стресостійкості та мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП та їх співвіднесення
Курсанти, які проходили тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості”, та курсанти, які брали участь у тренінгу “Комунікативна компетентність”	15 та 19 відповідно	Визначення ефективності запропонованого тренінгу щодо формування життєстійкості у майбутніх офіцерів підрозділів з КЕОП

В емпіричному дослідженні з визначення особливостей стресостійкості та мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП та їх співвіднесення брали участь 145 військовослужбовців підрозділів з КЕОП, поділених у загальній вибірці на дві групи досліджуваних:

- офіцери підрозділів з КЕОП – від молодших лейтенантів до полковників у віці від 24 до 37 років (загальна кількість 74 особи);
- військовослужбовці військової служби за контрактом підрозділів з КЕОП – від рядових до старших прапорщиків такого ж вікового діапазону (загальна кількість 71 особа).

Наведений поділ був зумовлений низкою чинників. Зокрема, діяльність офіцерів і військовослужбовців військової служби за контрактом різниться вираженістю дії таких стрес-факторів, як відповідальність, престижність, матеріальна забезпеченість і соціальна захищеність, змістом професійних обов’язків, рівнем професійної підготовки (освітою), обсягом та змістом проведення професійної психологічної підготовки. Проведені дослідження [128] показали, що ці групи суттєво розрізняються особливостями мотивації. Так, у офіцерів більш вираженими є буттєва мотивація, мотивація розвитку, а у військовослужбовців військової служби за контрактом – потреба, яка має істотні обмеження щодо профілактики стресових впливів. Значуще різняться ці групи і за

показником дієвості їх мотивації. За цих обставин необхідним стає визначення, наскільки такі недоліки розвитку мотиваційної сфери обмежують розвиток стресостійкості. Оскільки ці групи розрізняються за обсягом та змістом проведення занять з професійної психологічної підготовки, що певним чином обмежує використання універсального переліку заходів з розвитку стресостійкості, то для розроблення адекватних рекомендацій щодо вдосконалювання їх професійної психологічної підготовки потрібно визначити особливості цих двох груп дослідження. Тобто здійснений розподіл на групи визначається кінцевою метою дослідження – наданням адекватних рекомендацій щодо формування стресостійкості військовослужбовців у процесі їх професійної психологічної підготовки.

Зазначимо, що така категорія військовослужбовців, як військовослужбовці строкової служби, на момент збирання емпіричного матеріалу виявилася не представленою у підрозділах, на базі яких проводилося дослідження. Так, ще у 2000 р. з'явилося перше законодавче рішення стосовно повного переходу на комплектування Збройних Сил України та інших військових формувань на контрактній основі. Про це йшлося у Державній програмі реформування та розвитку Збройних Сил України на період до 2005 р. Унаслідок цього у ст. 8 Закону України “Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України” (втратив чинність від 13.03.2014 р.) було вказано, що “внутрішні війська надалі до повного переходу до комплектування на контрактній основі комплектуються як за контрактом, так і в порядку призову”. Уже 2013 р. у деяких частинах внутрішніх військ військовослужбовці строкової служби були майже не представлені. Але такий стрімкий перехід викликав труднощі з кадрами. І вже у ст. 9 Закону України “Про Національну гвардію України” поправку про очікуваний перехід на контрактний спосіб комплектування було усунено, дослівно: “Національна гвардія України комплектується військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом та за призовом” [129]. У зв'язку з цим дослідження особливостей життєстійкості військовослужбовців строкової служби знову стає актуальним завданням.

Поглибити необхідну дослідницьку інформацію щодо професійних обов'язків військовослужбовців підрозділів з КЕОП та умов виконання ними службово-бойових завдань, притаманних їх

діяльності шкідливостей (про підвищену небезпечність служби у підрозділах з КЕОП свідчить те, що її прирівняно до служби у підрозділах спеціального призначення) допомогла професіограма військовослужбовців підрозділів з КЕОП, розроблена фахівцями науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України [128], [136] (подано у додатку А).

На етапі оцінювання ефективності розробленої психотренінгової програми у дослідженні взяли участь курсанти четвертого року навчання Національної академії НГУ, що проходили навчальний курс “Психологія екстремальної діяльності”, в рамках якого освоюються тренінги як один із засобів професійної психологічної підготовки особового складу:

група 1 – курсанти, які брали участь у тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” до (підгрупа 1.1) та після (підгрупа 1.2) його проведення загальною кількістю 15 осіб;

група 2 – курсанти, які у той же самий час брали участь у плановому тренінгу “Комунікативної компетентності” до (підгрупа 2.1) та після (підгрупа 2.2) його проведення загальною кількістю 19 осіб.

Зазначимо, що випускники саме цього (командно-штабного) факультету після закінчення Національної академії НГУ розподіляються для подальшого проходження служби у підрозділи з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних.

Ефективність розробленого на основі результатів емпіричного дослідження тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” доводилася з використанням формуючого експерименту й оцінювалася за допомогою критеріїв Дональда Киркпатрика.

2.2 Обґрунтування і характеристика методів дослідження

Відповідно до наведеного вище переліку процедур емпіричного дослідження використовувався такий психодіагностичний інструментарій.

Тест життєстійкості (S. Maddi, переклад і адаптація Д. О. Леонтєва, О. І. Расказової) [86] являє собою адаптацію опитувальника Hardiness Survey, який розроблено американським психологом S. Maddi, теорія і дослідження якого, за окремими винятками, дотепер практично не знаходили відображення у вітчизняних публікаціях. Особистісна змінна “hardiness” (російські

дослідники у 2000 р. запропонували позначати цю характеристику як життєстійкість) визначає міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності. Цей конструкт було виділено у ході досліджень, мета яких – знайти відповідь на таке запитання: які психологічні фактори сприяють успішному подоланню стресу і зниженню (або навіть попередженню) внутрішнього напруження?

Поняття життєстійкості, введене S. Kobasa та S. Maddi, перебуває на перетині теоретичних поглядів екзистенціальної психології та прикладної галузі психології стресу. Прикладний аспект життєстійкості обумовлений тією роллю, яку ця особистісна змінна відіграє в успішному протистоянні особистості стресовим ситуаціям, насамперед, у професійній діяльності. Життєстійкість є ключовою особистісною змінною, яка опосередковує вплив стресогенних факторів (у тому числі хронічних) на соматичне і душевне здоров'я, а також на успішність діяльності. Саме життєстійкість дає змогу людині витерплювати тривогу, яка не усувається, супроводжує вибір майбутнього (невідомості), а не минулого (незмінності) у ситуації екзистенціальної дилеми.

Починаючи з 2002 р. з дозволу S. Maddi проводиться робота з розробки й апробації російськомовної версії тесту життєстійкості. Перша російська версія являла собою опитувальник, що за структурою був аналогічним до оригіналу і містив 119 тверджень. Остаточна версія, отримана в результаті апробації, складається із 45 пунктів, що містять прямі та непрямі питання всіх трьох шкал опитувальника (залученість, контроль і прийняття ризику).

Отримані за допомогою цієї методики дані дозволяють судити про такі особливості.

“Життєстійкість” (витривалість) являє собою систему переконань про себе, про світ, про відносини зі світом. Це диспозиція, яка включає в себе три порівняно автономних компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Виразність цих компонентів і життєстійкість у цілому перешкоджають виникненню внутрішнього напруження у стресових ситуаціях за рахунок стійкої здатності долати стреси і сприймати їх як менш значущі.

“Залученість” (зобов'язання) визначається як “переконаність у тому, що залучення до події дає максимальний шанс знайти щось гідне і цікаве для особистості”. Людина з розвиненим компонентом

залученості отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому відсутність подібної переконаності породжує почуття, що тобою знехтували, відчуття “поза життям”. Якщо людина відчуває впевненість у собі й у тому, що світ великодушний, то їй властива залученість.

“Контроль” – це переконаність у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Протилежність цьому – відчуття власної безпорадності. Людина із дуже розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама обирає власну діяльність, свій шлях.

“Прийняття ризику” – переконаність людини у тому, що все те, що з нею відбувається, сприяє її розвитку завдяки знанням, набутим з досвіду, при цьому не важливо, позитивного чи негативного. Людина, яка розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти навіть без надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи, що прагнення до простого комфорту і безпеки збіднює життя особистості. В основі прийняття ризику лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань з досвіду і подальше їх використання.

S. Maddi підкреслює важливість вираженості всіх трьох компонентів для збереження здоров'я й оптимального рівня працездатності та активності у стресогенних умовах. Можна говорити як про індивідуальні розбіжності кожного з трьох компонентів у складі життестійкості, так і про необхідність їх узгодженості між собою та із загальною (сумарною) мірою життестійкості.

Діагностика копінг-стратегій (методика COPE Ч. Кавера, М. Шейєра, Д. Вентрауба в адаптації Т. О. Гордєєвої, Є. М. Осіна, О. І. Расказової, О. А. Сичова, В. Ю. Шевяхової). З практичної точки зору дослідження проблеми копінгів безпосередньо пов'язане з важливістю підтримання психологічного благополуччя людей, які переживають різні важкі життєві події, та успішністю їх функціонування в рамках продуктивних діяльностей (навчальної, професійної, спортивної), незважаючи на невдачі, що зустрічаються на шляху [40]. Копінг припускає різного роду процеси, спрямовані на якомога краще вирішення особистісних, міжособистісних чи професійних проблем, адаптацію людини до вимог ситуації, що викликає стрес, дозволяє оволодіти нею, послабити або пом'якшити ці вимоги і відновити психологічне благополуччя. Зазвичай термін “копінг” відносять до стратегій реагування на стрес, але можна

говорити й стосовно проактивного копіngu, спрямованого на запобігання дії майбутнього стресора і підготовку до можливої стресової ситуації. Опитувальник COPE [142] призначений для вимірювання як ситуативних копіng-стратегій, так і диспозиційних стилів, що лежать в їх основі. Спочатку опитувальник складався з тринадцяти шкал, згодом до них було додано ще дві, які вимірюють схильність до вжиття алкоголю та наркотиків і використання гумору як засобів оволодіння собою. На відміну від багатьох інших методик діагностики стратегій оволодіння собою, що ґрунтуються на даних факторного аналізу (на статистичному підході), автори методики COPE Ч. Кавер, М. Шейер і Д. Вентрауб під час її розроблення спиралися на два теоретичні підходи – підхід Р. Лазаруса та на їх власний підхід до саморегуляції поведінки. Однак автори згаданої методики вважають, що проведене Р. Лазарусом розмежування між сфокусованими на проблемі та сфокусованими на емоціях способами оволодіння собою є занадто спрощеним. У зв'язку з цим Ч. Кавер закликає не пропонувати універсальних груп копіng-стратегій “другого рівня”, а за необхідності виявляти вторинну факторну структуру, відповідну отриманим даним. Залежно від особливостей вибірки, ситуації діагностики та багатьох інших чинників ця структура буде різнитися.

Опитувальник COPE складається з 60 пунктів, об'єднаних у 15 шкал; на цей час є також і його скорочена версія. Процедура проведення методики передбачає, що обстежуваний самостійно працює з бланком методики, на якому містяться інструкція і текст опитувальника.

Дані, отримані за методикою, дозволяють судити про такі копіng-стратегії:

- активне оволодіння собою (активні кроки або прямі дії, спрямовані на подолання стресової ситуації);
- планування (обдумування того, як діяти у важкій життєвій ситуації, розроблення стратегій поведінки);
- придушення конкуруючої діяльності (уникнення відволікання іншими видами активності і, можливо, ігнорування інших речей, щоб активніше справлятися зі стресовою ситуацією);
- стримування оволодіння собою (очікування відповідного для дій моменту й утримання від занадто поспішних, імпульсивних дій);
- пошук соціальної підтримки інструментального характеру (прагнення отримати пораду, допомогу або інформацію);

- пошук соціальної підтримки з емоційних причин (прагнення знайти емоційну, моральну підтримку, співчуття і розуміння);
- концентрація на емоціях та їх активне вираження;
- позитивне переформулювання та особистісне зростання (спроби переосмислити стресову ситуацію у позитивному ключі);
- заперечення (відмова вірити в те, що трапилося, або спроби заперечувати реальність того, що відбувається);
- прийняття (прийняття реальності події, стресової ситуації);
- звернення до релігії (звернення за допомогою до Бога, віри, священника);
- використання “заспокійливих” (алкоголю, лікарських препаратів або наркотиків як засобів уникнення проблеми і поліпшення самопочуття);
- гумор (жарти і сміх із приводу ситуації);
- поведінкове уникнення проблеми (відмова від досягнення мети, регулювання зусиль, спрямованих на взаємодію зі стресором);
- уявне уникнення проблеми (використання різних видів активності для відволікання від неприємних думок, пов’язаних з проблемою, наприклад, фантазування, сон).

Опитувальник нервово-психічного напруження. Цей опитувальник [130] являє собою перелік ознак нервово-психічного напруження, складений за даними клініко-психологічного спостереження, і містить 30 основних характеристик цього стану.

Опитувальник дозволяє виділити три рівні нервово-психічного напруження:

- слабке, або “детенсивне” (від 30 до 50 балів);
- помірне, або “інтенсивне” (від 51 бала до 70 балів);
- надмірне або “екстенсивне” (від 71 бала до 90 балів).

Перший рівень напруження можна назвати напруженням лише умовно, оскільки, по суті, при цьому ознак напруження або не спостерігається зовсім, або їх прояви настільки незначні, що обстежувані не схильні вважати свій стан нервово-психічним напруженням. У цьому випадку в обстежуваних ніби не відбувається “включення” в екстремальну ситуацію, вона не розцінюється ними як складна, як така, що потребує мобілізації зусиль на її подолання і досягнення поставленої мети. Обстежувані не відзначають будь-яких явищ соматичного або психічного дискомфорту або, навпаки, комфорту і не розцінюють ситуацію, в якій вони опинилися, як екстремальну.

Найбільш загальними характеристиками другого рівня нервово-психічного напруження є мобілізація психічної діяльності, підвищення активності соматичного функціонування і почуття загального піднесення морально-психологічних, душевних та фізичних сил. При цьому можуть спостерігатися окремі неприємні відчуття з боку соматичних органів і систем. За другого рівня нервово-психічного напруження спостерігаються зміни у динамічних характеристиках нервової системи, які в цілому можна кваліфікувати як її активацію.

Під час розгляду структурно-функціональних особливостей надмірно вираженого нервово-психічного напруження третього рівня звертає на себе увагу те, що для нього типовими є дезорганізація психічної діяльності, істотні відхилення у психомоториці, глибокі зрушення в нейродинамічних характеристиках та яскраво виражені відчуття спільного фізичного і психічного дискомфорту. З'являються скарги на порушення діяльності соматичних органів. Психічні розлади, що також мають місце, залишаються ніби на другому плані, маскуються соматичними скаргами, серед яких найбільш частими є скарги на порушення з боку серцево-судинної системи, органів дихання та видільної системи, і лише потім ідуть скарги на порушення у психомоториці та на зниження здатності до продуктивної розумової діяльності. Почуття фізичного дискомфорту супроводжується негативним емоційним фоном, погіршенням настрою, відчуттями тривоги, неспокою, гострим очікуванням невдачі, провалу та інших неприємних наслідків екстремальної ситуації. Хоча обстежувані з напруженням третього рівня намагаються підкреслити, що у них є, перш за все, соматичні порушення, найбільш виражені зрушення у них спостерігаються з боку психічної діяльності. До цих порушень належать погіршення уваги, розумової працездатності, кмітливості, завадостійкості, настрою, емоційної стійкості, координації рухів, невіра у можливість власними силами подолати труднощі, а звідси й невіра в успіх тощо.

Методика діагностики соціально-психологічної адаптації (К. Роджерс, Р. Даймонд). Опитувальник [166] призначений для вивчення особливостей соціально-психологічної адаптації та пов'язаних із цим рис особистості. Стимульний матеріал подано 101 твердженням, що сформульовані у третій особі однини, без використання будь-яких займенників. За всією ймовірністю, така форма була використана авторами для того, щоб уникнути впливу

“прямого ототожнення”, тобто ситуації, коли випробовувані свідомо, безпосередньо співвідносять твердження зі своїми особливостями. Такий методичний прийом є однією з форм “нейтралізації” установки випробовуваних на соціально бажані відповіді.

У методиці передбачена досить диференційована 7-бальна шкала відповідей. Автори виділяють такі 6 інтегральних показників: “Адаптація”; “Визнання інших”; “Інтернальність”; “Самосприйняття”; “Емоційна комфортність”; “Прагнення до домінування”.

Кожен із цих показників розраховується за індивідуальною формулою. Інтерпретація здійснюється відповідно до нормативних даних, розрахованих для дорослої вибірки.

Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі та П. Мартін). Ця методика [147] була адаптована на російській вибірці О. Г. Шмельовим і зарекомендувала себе як достатньо ефективна. В основу методики було покладено дослідження Ш. Річі та П. Мартіна, які визначили 12 потреб, що можуть задовольнятися у процесі трудової діяльності людини. У різних людей вони можуть бути виражені у різному ступені, тому для визначення індивідуального поєднання найбільш і найменш актуальних для конкретної людини потреб, яке назвали мотиваційним профілем, вони розробили тест, що дає змогу кількісно оцінити відносну значущість цих потреб для конкретної людини і графічно зобразити її мотиваційний профіль.

Розроблена авторами методики процедура дослідження передбачає примусовий розподіл балів між чотирма альтернативами, що доволі успішно протистоїть стратегії надавати соціально схвальні відповіді та сприяє побудові реальної ієрархії потреб працівника.

Отже, розроблена методика дозволяє судити про такі мотиви опитуваних.

“Потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з набором належних пільг і надбавок”. Ця потреба виявляє тенденцію до зміни у процесі трудового життя. Збільшення витрат зумовлює підвищення значення цієї потреби (наприклад, наявність боргів, виникнення нових сімейних зобов’язань, додаткові або важкі фінансові зобов’язання).

Мотивація працівників, які мають високі показники потреби у грошах, з одного боку, проста: якщо є можливість більше заробити, додаючи більше зусиль, то працівники будуть високомотивованими і

задоволеними роботою. Тобто їх мотивація полягає у забезпеченні строгого причинно-наслідкового зв'язку між зусиллями і винагородою. З іншого боку, мотивація за допомогою грошей пов'язана з такими труднощами, як втрата управлінського контролю, визначення справедливого рівня винагороди та ін. Перш ніж мотивувати таких працівників, потрібно переконатися у їхній компетентності. Крім того, вони потребують додаткового контролю, оскільки у гонитві за грішми можуть ігнорувати контрактні чи технологічні вимоги. Такі люди не дуже люблять працювати у команді, тому що воліють отримувати гроші за свої власні зусилля. Колег по команді вони можуть розглядати як потенційних конкурентів і навіть як працівників, що заважають роботі.

“Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні”. Високі показники цього чинника, отримані під час тестування персоналу, можуть сигналізувати про незадоволення іншої потреби, наприклад, висловлювати невдоволення керівником, несприятливим психологічним кліматом. Тому, зіткнувшись з високими значеннями цієї потреби, необхідно, в першу чергу, розглянути людські стосунки, що склалися в організації, її корпоративну культуру. Коли ж таких труднощів не виявлено, то, швидше за все, саме умови роботи є проблемою, вирішення якої полягає у їх поліпшенні.

“Потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи”. Люди з високою потребою в структуруванні роботи повинні точно знати, чого від них вимагають. Вони хочуть бути впевненими, що чітко виконують усі передбачені виробництвом процедури. Недостатність указівок та інформації буде викликати у них стрес. Такі люди прагнуть до високого рівня організованості. Вони хочуть бачити світ упорядкованим, передбачуваним і контрольованим. Людей з високими показниками цієї потреби слід мотивувати встановленням чіткого порядку або наданням їм можливості встановити свій порядок.

У людей з низькою потребою в структуруванні роботи всякі правила та інструкції викликають роздратування і навіть стрес. Спроби регулювати і контролювати діяльність таких людей можуть викликати у них запеклий опір і навіть призвести до конфлікту.

Розглядаючи потребу в структуруванні та організації роботи, Ш. Річі та П. Мартін відзначають, що така потреба може змінюватися під впливом часу та обставин. Вона може збільшуватися у періоди невизначеності та змін і знижуватися в умовах стабільності.

“Потреба у соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей (колегами, партнерами та клієнтами)”. Працівники, у яких виражена ця потреба, отримують задоволення і позитивні емоції від численних контактів з іншими людьми. Багато серед них здатні виявляти толерантність до навколишньої метушні, шуму, які незмінно супроводжують спільну працю. Таким чином, створюючи умови для численних контактів або переміщаючи на посади, які передбачають такі контакти, можна підвищувати задоволеність цих працівників. Водночас тих, у кого цей показник низький, не можна запідозрити у нездатності підтримувати соціальні контакти. Вони просто не мають потреби у їх великій кількості. Такі працівники можуть віддавати перевагу самотності, отримувати задоволення від роботи і жалкувати про час, витрачений на розмови з іншими працівниками.

“Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значний ступінь близькості взаємин, довірливості”. Задоволення цієї потреби вимагає формування морального клімату, що заохочує взаємини. Працівники, у яких виражена ця потреба, будуть задоволені працювати в умовах довіри, комфортних міжособистісних стосунків, властивих ефективній команді.

“Потреба у завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб оточення цінувало заслуги, досягнення та успіхи індивідуума”. Мотивація людей, у яких виражена ця потреба, полягає у задоволенні такої потреби різними засобами: від усної подяки до матеріального заохочення. Керівникові потрібно враховувати, що сприйняття проявів вдячності залежить від його щирості. Якщо визнання є нещирим, то воно може руйнувати мотивацію (демотивувати). Крім того, різні люди мають потребу у різних формах визнання. Одним потрібно висловлювати подяку в урочистій обстановці за присутності колег по роботі, іншим достатньо сказати “дякую” під час праці. Звичайно ж, визнання має виявлятися відразу після події, вчинку, які на нього заслуговують, при цьому визнання заслуг не обов’язково повинне супроводжуватися матеріальною винагородою.

“Потреба у визнанні може зробити людину залежною від схвалення оточуючих. Високі показники цієї потреби слугують індикатором значної невпевненості у собі”. Така людина буде не здатна приймати самостійні рішення. Важливим складником мотивації має бути індивідуальна робота, спрямована на підвищення рівня незалежності, самостійності. У цьому випадку автори методики рекомендують іноді використовувати такий прийом, як критика дій із запевненням, що, незважаючи на обговорювані недоліки, такого працівника все одно цінують.

“Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі та досягати їх”. Переважною рисою людей, у яких виражена ця потреба, є бажання все робити самому. Вони можуть добровільно братися працювати понаднормово і будуть чесно викладатися на роботі. Але перш ніж приступити до виконання завдання, вони повинні переконатися в тому, що поставлена мета піддається вимірюванню, оцінюванню. Вони інстинктивно будуть уникати діяльності, пов’язаної з невизначеністю, де важко або неможливо виміряти внесок і досягнення. Такі працівники, які прагнуть до досягнень, зауважують Ш. Річі та П. Мартін, вважають, що вони повинні завжди відчувати себе спонукуваними якоюсь метою. Якщо вони позбавляються її, то життя може здатися їм безглуздим. Досягнувши поставленої мети, працівники відчують кілька миттєвостей тріумфу, а потім невгамовність бере верх, і вони знову готові до досягнень. Працівники такого типу не вміють керувати, але саме їх часто просувають на керівні посади. З огляду на схильність до конкуренції їм буває важко працювати у команді. Мотивація подібних працівників полягає у чіткому визначенні мети і формуванні повної відданості їй. Велике значення має підготовка умов для концентрації їх енергії.

“Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов’язкове порівнювання з іншими людьми і вчинення на них впливу”. Як зазначають Ш. Річі та П. Мартін, ті, хто намагаються впливати, становлять безсумнівний інтерес для будь-якої організації. При цьому ключове питання, яке слід розглянути, зводиться не тільки до здатності людини впливати, але також до того, заради чого вона прагне чинити вплив на оточуючих. Чи гуманний цей вплив, чи спрямований він на користь організації та делегування повноважень? Або він спрямований лише на досягнення власних інтересів і

проявляється у жорсткій руйнівній манері? Крім того, прагнення впливати майже завжди стикається з опором інших людей. Тому взаємини можуть стати неприязними та особливо проблематичними, якщо у працівника, який виявляє владність і впливовість, бракує такту, дипломатичності, толерантності, іншими словами, усього того, що прийнято позначати поняттям “соціальний інтелект”. Мотивація таких людей полягає у наданні можливості конструктивно впливати на інших для досягнення організаційних цілей. Причому навчання прийнятним методам впливу і прийомам реалізації влади, що включає практичне тренування, має становити важливу частину їх мотивації.

“Потреба у різноманітності, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини”. Вираженість цієї потреби вказує на тенденцію завжди перебувати у стані піднесеності, готовності до дій, прагненні до змін. Таким людям потрібна постійна можливість переключатися на щось нове. З великою енергією взявшись за справу, вони незабаром починають відчувати нудьгу. Вони можуть майже несвідомо ухилятися від планування своєї діяльності. Якщо ж характер роботи передбачає постійні зміни, якщо потрібні свіжа енергія та нові ініціативи, то такі люди будуть прекрасно підходити для подібної роботи.

У разі неможливості у процесі мотивації таких людей надати їм вид діяльності, що передбачає елементи різноманітності, автори методики рекомендують, зокрема, зосередитися на вказівці їм шляху до подальших стимулів: “Коли цей проект буде завершено, ви матимете чудову можливість зайнятися новою справою”.

Можна зробити спробу уявити незакінчену роботу як новий вид діяльності. Завдання керівника полягає у тому, щоб постійно стимулювати такого працівника до виконання завдання, до завершення початого.

“Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей”. Цей показник свідчить про тенденцію до прояву допитливості, цікавості та нетривіального мислення, хоча ідеї, які вносить така людина і до яких прагне, не обов’язково будуть правильними чи прийнятними. За коректного управління такі люди дуже корисні для будь-якої організації. Але їх креативність, як стверджують Ш. Річі та П. Мартін, має бути сфокусована на завданнях організації.

Для творчих особистостей дуже важливо мати право на помилку, оскільки у цьому відношенні вони дуже вразливі. Якщо

корпоративній культурі компанії не властива толерантність, якщо кожна нарада закінчується звинуваченнями і глузуваннями, то креативні працівники вважатимуть за краще не ділитися своїми ідеями.

“Потреба у самовдосконаленні, зростанні та розвитку як особистості”. Це показник бажання незалежності та самовдосконалення. Люди, які мають високу потребу самовдосконалювання, оцінюють свою роботу саме з таких позицій. Персональне зростання спонукає їх до самостійності, яка у своєму крайньому вираженні може перетворюватися на бажання ні від кого не залежати.

Мотивація працівників з такими прагненнями потребує від керівника вміння співвідносити те, до чого вони прагнуть, з тим, що необхідно організації. Як зазначають Ш. Річі та П. Мартін, саме обговорення цієї проблеми з працівником може відігравати мотивувальну роль, оскільки покаже йому, що керівник розуміє його потреби і прагне задовольнити їх.

З метою мотивації таких працівників слід створювати ситуації, які задовольняли б їх актуальну потребу: періодично направляти на курси, семінари, залучати до навчання персоналу, до виконання завдань, що вимагають саморозвитку.

“Потреба у цікавій, суспільно корисній праці”. Розробники методики підкреслюють, що прагнення до цікавої і корисної роботи має більшу важливість, ніж інші чинники мотивації. Тут є широкі можливості для мотивації. Якщо у людини висока потреба у корисній і цікавій роботі, то завдання керівника полягає в організації діяльності таким чином, щоб працівники могли сприймати її як цікаву і корисну, інакше інші мотиваційні чинники діють не на повну силу.

Потрібно з'ясувати, що вкладає конкретний працівник у поняття “цікава” і “корисна” робота. Щоб посилити сприйняття корисності роботи, доцільно роз'яснювати виконавцям більш широкий контекст, у рамках якого їх конкретна робота займає певне положення і має певний сенс.

Тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) [86] є адаптованою версією тесту “Цілі у житті” Джеймса Крамбо та Леонардо Махоліка. Методику було розроблено авторами на основі теорії прагнення до смислу (сенсу) і логотерапії Віктора Франкла. Вона мала на меті емпіричну валідизацію низки уявлень про екзистенціальний вакуум і

ноогенні неврози. Сутність цих уявлень полягає у тому, що невдача у пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенціальна фрустрація) і відчуття втрати, які випливають з її змісту (екзистенціальний вакуум), є причиною особливого класу захворювань – ноогенних неврозів. Спочатку автори прагнули показати, що: а) методика вимірює саме ступінь “екзистенціального вакууму” у термінах Франкла; б) останній є характерним для психічно хворих; в) він не тотожний до просто психічної патології. “Цілі у житті”, які діагностує методика, автори визначають як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

У ході подальшої роботи над методикою була створена шкала пошуку смисложиттєвих цілей (розроблена Дж. Крамбо у 1977 р.). Її було задумано як додаткову шкалу до тесту осмисленості життя. За задумом автора, шкала повинна вимірювати силу мотиваційної тенденції до пошуку сенсу життя, тобто вона була протилежною шкалі “Цілі у житті”: чим більше цілей у житті, тим менше потреба у їх пошуку.

Адаптацію цього тесту російською мовою вперше здійснено К. Муздибаєвим. Надалі у ході спеціального дослідження було виявлено факторну структуру російськомовної версії тесту. Дослідження показало, що, незважаючи на невеликий обсяг (20 пунктів), під час факторного аналізу було виділено шість факторів, на основі яких і конкретизовано субшкали в остаточному варіанті СЖО. Цей варіант було стандартизовано на вибірці 200 осіб (чоловіків і жінок) віком від 18 до 29 років. Процедура проведення методики передбачає самостійну роботу обстежуваного з бланком методики.

Отримані за допомогою методики дані дозволяють судити про таке.

“Цілі у житті”. Бали за цією шкалою характеризують наявність чи відсутність у житті випробовуваного цілей у майбутньому, що додають життю сенсу, спрямованості, тимчасової перспективи. Низькі бали за цією шкалою навіть за загального високого рівня осмисленості життя будуть властиві людині, яка живе сьогоднішнім чи вчорашнім днем. Разом з тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, але й прожектера, плани якого не мають реальної опори у сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити з огляду на показники за іншими шкалами СЖО.

“Процес життя”, або інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник відображує те, чи сприймає випробуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими шкалами будуть характеризувати гедоніста, який живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою – ознака незадоволеності своїм життям у сьогоднішній день. При цьому йому можуть додавати повноцінного сенсу спогади про минуле чи націленість у майбутнє.

“Результативність життя”, або задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою характеризують оцінку пройденого періоду життя, відчуття того, наскільки продуктивною та осмисленою була його частина, що вже прожито. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими шкалами будуть характеризувати людину, яка доживає своє життя, у якій все у минулому. Минуле здатне додати сенсу залишку життя. Низькі бали – незадоволеність прожитою частиною життя.

“Локус контролю – Я” (Я – хазяїн життя). Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, що має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей та уявлень про його сенс. Низькі бали – невір'я у свої сили контролювати події власного життя.

“Локус контролю – життя” (керованість життя). За високих балів – переконання у тому, що людині дається контролювати своє життя, вона вільна приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали – фаталізм, переконаність у тому, що життя людини не підвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, і безглуздо щонебудь загадувати на майбутнє.

Шкала базових переконань (Р. Янов-Бульман). Цей опитувальник [131] розроблений у рамках когнітивної концепції базових переконань особистості. На думку американського психолога Р. Янов-Бульмана, три базових переконання складають ядро нашого суб'єктивного світу, а саме:

– віра в те, що у світі більше добра, ніж зла (до цієї категорії належать ставлення до оточуючого світу взагалі та ставлення до людей зокрема);

– переконання, що світ повний сенсу (зазвичай люди схильні вірити, що події відбуваються не випадково, а контролюються і підпорядковуються законам справедливості);

– переконання у цінності власного “Я” [тут основне значення мають три аспекти: “Я гарна людина” (самооцінка), “Я правильно поведжуся” (контроль) та “Я удачлива людина” (оцінка власної удачливості)].

Базові переконання особистості можуть змінюватися під впливом пережитих особистістю травматичних подій, у результаті яких сильно руйнуються звичні життєві уявлення та схеми поведінки. Екстремальний негативний досвід настільки суперечить існуючій картині світу, що його усвідомлення викликає тривалі й тяжкі психологічні проблеми. Почуття безпорадності та втрати контролю над власним життям можуть зберігатися ще довгий час після того, як зникнуть первісні симптоми посттравматичних розладів.

Отже, базові переконання людини як у ставленні до самої себе, так і до оточуючого світу та інших людей можуть суттєво різнитися у тих, хто пережив травматичну подію, і тих, хто не має такого досвіду.

Розроблена Р. Янов-Бульманом шкала базових переконань дозволяє виявити вісім категорій переконань, на основі яких оцінюють три зазначених вище базові переконання: прихильність світу; доброта людей; справедливість; контрольованість світу; випадковість як принцип розподілу подій, що відбуваються; цінність власного “Я”; ступінь самоконтролю (контроль над подіями, що відбуваються); ступінь удачі, або везіння.

Первинні категорії переконань можуть також оцінюватися як три узагальнені напрямки стосунків.

1. “Загальне ставлення до прихильності оточуючого світу”. Воно обчислюється як середнє арифметичне “прихильності світу” та “доброти людей”.

2. “Загальне ставлення до осмисленості світу, тобто контрольованість і справедливість подій”. Воно обчислюється як середньоарифметичний показник “справедливості світу”, “контрольованості світу” і реверсивної “випадковості”.

3. “Переконання стосовно власної цінності, здатність керувати подіями та удачливість”. Воно обчислюється як середньоарифметичне “цінності “Я””, “самоконтролю” та “удачливості”.

Цей опитувальник актуально використовувати для представників ризиконебезпечних професій, у яких система

ставлення до себе, інших людей та оточуючого світу реалізується на фоні додання негативних для їх життєдіяльності факторів.

Локус контролю. Ця методика [71] є версією методики “Рівень суб’єктивного контролю” (РСК) – класичної методики дослідження інтернальності-екстернальності людини. Автор цієї модифікації О. Г. Ксенофонтова.

Зазначена модифікація на відміну від методики РСК має не 44, а 40 тверджень, з якими опитуваний може погодитися або ні. Низку тверджень було переформульовано, і вони стали більш зрозумілими.

О. Г. Ксенофонтова наново здійснила факторизацію опитувальника, у результаті чого з його допомогою можна досліджувати 17 параметрів інтернальності, зокрема:

- “Загальна інтернальність”;
- “Інтернальність у судженнях про життя взагалі”;
- “Інтернальність під час опису особистого досвіду”;
- “Інтернальність у сфері досягнень”;
- “Інтернальність у сфері невдач”;
- “Схильність до самозвинувачення”;
- “Інтернальність у професійній діяльності”;
- “Професійно-соціальний аспект інтернальності”;
- “Професійно-процесуальний аспект інтернальності”;
- “Інтернальність у міжособистісному спілкуванні”;
- “Компетентність у сфері міжособистісних відносин”;
- “Відповідальність у сфері міжособистісних відносин”;
- “Інтернальність у сфері сімейних відносин”;
- “Інтернальність у сфері здоров’я”;
- “Заперечення активності”;
- “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів”;
- “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї”.

Наведені параметри мають різний рівень узагальнення і, відповідно, різний пояснювальний потенціал.

Шкала “Загальна інтернальність” охоплює всі пункти опитувальника. Високі показники за шкалою характеризують інтернала, тобто людину з внутрішнім локусом контролю, що виявляється в різноманітних життєвих ситуаціях. Такі люди характеризуються впевненістю у тому, що сили, які впливають на долю людини, знаходяться всередині її самої. Те, що відбувається з

людиною, значною мірою є результатом її активності, і отже, відповідальність за власне життя лежить на самій людині, а не на інших, зовнішніх стосовно до неї, силах. Чим нижче показники за цією шкалою, тим більш вираженим є зовнішній локус контролю – екстернальність. Екстернали переконані, що сили, які керують людською долею, знаходяться десь зовні – це може бути і випадок, і “фатум”, і які-небудь “впливові люди”, але у будь-якому варіанті, на думку екстернала, від його активності мало що залежить, тому він відчуває себе страждаючою людиною.

Нерівномірність розподілу балів за субшкалами “Інтернальність у судженнях про життя взагалі” та “Інтернальність під час опису особистого досвіду” свідчить про співвідношення впливу на інтернальність респондента його особистого досвіду і суджень про життя взагалі.

Шкала “Інтернальність у сфері досягнень”. Високі показники за шкалою характеризують людину, що вважає себе причиною власних досягнень і готовою для досягнення позитивних результатів у майбутньому. Низькі показники характеризують суб’єкта, який не сприймає себе як причину власних досягнень і не вірить у те, що людина може істотно вплинути на успішність власного життя і діяльності.

Шкала “Інтернальність у сфері невдач”. Високі показники за шкалою не вказують на те, що у людини багато невдач, вони підтверджують лише те, що вона більше відчуває свою відповідальність за ті невдачі, які вже сталися або ще можуть статися в її житті. Низькі показники характеризують людину, не схильну бачити свою причетність ні до того, що вже здійснилося, ні до можливих невдач у її житті. Відповідальність за свої неспіхи вона покладає на зовнішні сили.

Показники “Схильність до самозвинувачення” визначаються шляхом обчислення з показників “Інтернальність у сфері невдач” та “Інтернальність у сфері досягнень”. Чим більше показник схильності до самозвинувачення від нуля в позитивну сторону, тим більше виражена схильність людини до того, щоб обвинувачувати себе у всьому поганому, що з нею трапляється або тільки може трапитися. Чим далі показник схильності до самозвинувачення від нуля в негативну сторону, тим менш імовірними у цієї людини є прояви самозвинувальної поведінки. Великі негативні бали за цією шкалою

можуть свідчити про некритичність респондента, але тільки стосовно до самого себе. Оптимальним для цієї шкали є нульовий бал.

Шкала “Інтернальність у професійній діяльності” охоплює ситуації навчальної, професійної та будь-якої іншої активності для досягнення людиною конкретної мети. Високі показники за шкалою характеризують людину, яка розуміє, що одержувані результати залежать від якості її власних дій. У професійній діяльності такі працівники частіше виявляють схильність до прийняття відповідальності на себе. Низькі показники виявляються у людей, які часто мають труднощі у тлумаченні причин і способів досягнення того або іншого результату.

Результати за шкалою “Професійно-соціальний аспект інтернальності” вказують на схильність (або її відсутність) виявляти ініціативу і приймати відповідальність на себе у сфері соціальних відносин на виробництві, що стосується відносин як з керівниками, так і з рівними за статусом колегами.

Результати за шкалою “Професійно-процесуальний аспект інтернальності” показують наявність або відсутність розвинутих навичок забезпечення процесу професійної діяльності. Наприклад, низькі бали за цією шкалою дозволяють припустити, що у процесі виконання конкретних виробничих завдань навіть за наявності відповідної мотивації така людина може стикатися з великими труднощами у зв'язку з погано розвинутими навичками якісної реалізації самостійної активності.

Шкала “Інтернальність у міжособистісному спілкуванні”. Високі показники за шкалою підтверджують те, що респондент вбачає свою роль у тих відносинах, які у нього складаються з близькими і малознайомими людьми. Низькі показники за шкалою малюють портрет людини, що залежить від інших і не здатна змінити характер свого спілкування з ними.

Шкала “Компетентність у міжособистісному спілкуванні” показує, що людина вважає себе досить компетентною у міжособистісних відносинах (за високих балів відповідно, некомпетентною – за низьких).

Шкала “Відповідальність у міжособистісному спілкуванні” виявляє, чи схильна людина брати на себе відповідальність як за позитивні, так і за негативні варіанти сформованих міжособистісних відносин (чим вище бал, тим вище відповідальність).

Результати, що отримані за шкалами “Інтернальність у сфері сімейних відносин” та “Інтернальність у сфері здоров’я”, інтерпретуються аналогічно до шкал “Загальна інтернальність” та “Інтернальність у міжособистісному спілкуванні”.

Шкала “Заперечення активності” відбиває переконання людини у безглузді якій-небудь діяльності, спрямованої на досягнення життєвих цілей. Високі показники за шкалою дають уявлення про світоглядні установки, що відповідають “переконливій екстернальності”. Низькі показники за шкалою “Заперечення активності” (на відміну від високих) у спеціальній інтерпретації не мають потреби, підтверджуючи просто схильність респондента до інтернальності, причому на рівні не тільки світогляду, але й готовності до діяльності.

Результати, що отримані за шкалами “Готовність до діяльності, пов’язаної з подоланням труднощів” та “Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї”, мають значення, які є протилежними значенням за шкалою “Заперечення активності”. Зіставлення балів цих двох шкал дають змогу глибше зрозуміти природу та можливі прояви інтернальності (або внутрішнього локусу контролю) в одних індивідів і з’ясувати причини схильності до екстернальності (або зовнішнього локусу контролю) – в інших.

Опитувальник має гарні показники за внутрішньою узгодженістю, валідністю та надійністю.

Отже, методика “Локусу контролю”, яку розроблено на базі визнаного опитувальника “Рівень суб’єктивного контролю”, є наступним кроком методичного забезпечення глибокого і різнобічного дослідження локалізації контролю особистості. Основними її перевагами (крім психометричного відпрацювання формулювань тверджень та оновлення норм на широкому віковому та соціальному контингенті) є нова структура – 8 основних та 9 додаткових шкал, що дозволяє психологу будувати нові різноманітні програми обстеження досліджуваних.

Такий добір психодіагностичних методик і статистичних процедур забезпечив можливість аналізу стресостійкості та мотиваційної сфери як системних явищ та утворень, що мають власну структуру.

Оброблення психодіагностичної інформації здійснювалося за допомогою автоматизованого психодіагностичного комплексу,

розробленого науковцями Національної академії Національної гвардії України [4].

Висновки до розділу 2

Побудова дослідження, метою якого є визначення мотиваційних ресурсів стресостійкості, потребує адекватного вибору психодіагностичного інструментарію та статистичних процедур як для дослідження стресостійкості, так і визначення особливостей мотиваційної сфери, які є ресурсом для неї.

З урахування того, що для військовослужбовців, які здійснюють конвоювання, екстрадицію та охорону підсудних, важливим є не стільки здатність протистояти негативним переживанням, скільки здатність зберігати цілеспрямованість, ефективність діяльності у стресових ситуаціях, доцільно визначити адекватним показником у процесі дослідження їх стресостійкості загальний показник “Життестійкість” (за С. Мадді). Життестійкість впливає на ефективність діяльності не безпосередньо, а опосередковано – через вибір копінг-стратегій, і тому важливою характеристикою життестійкості є її взаємозв’язок з показниками копінг-стратегій (методика COPE).

Визначення ефективності набутої військовослужбовцями підрозділів з КЕОП системи життестійкості стає можливим у разі застосування не лише відповідних психодіагностичних методик (“Опитувальник нервово-психічної напруженості” Т. А. Немчина, “Методика діагностики соціально-психологічної адаптації” К. Роджерса та Р. Даймонда), але й використання необхідних статистичних процедур (визначення кореляційного взаємозв’язку з показником життестійкості).

Створення типології життестійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП також є можливим за допомогою сучасних засобів математичної статистики – кластерного аналізу, якому було піддано результати емпіричного дослідження різних аспектів життестійкості військовослужбовців.

Добір методик для дослідження мотиваційної сфери здійснювався відповідно до рівневої моделі мотивації, в якій мотиваційні утворення розрізняються за рівнем узагальнення і регулюючого впливу на життєдіяльність (методики “Визначення мотиваційного профілю особистості”, “Тест смисложиттєвих

орієнтацій” та “Шкала базових переконань”). Показником дієвості мотиваційної сфери є її зв’язки з локусом контролю.

Для створення типології мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП було використано процедуру кластерного аналізу, якій було піддано відповідні емпіричні дані.

Співвіднесення отриманих типологій та процедура регресійного аналізу дозволяють визначити характеристики мотиваційної сфери, які сприяють розвитку життєстійкості військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних.

Такий добір психодіагностичних методик і статистичних процедур забезпечив можливість аналізу стресостійкості та мотиваційної сфери як системних явищ та утворень, що мають власну структуру.

Оскільки вибірка військовослужбовців підрозділів з КЕОП є неоднорідною, було створено дві групи досліджуваних: офіцери і військовослужбовці військової служби за контрактом. Ці групи розрізняються як за рівнем професійної психологічної підготовки, так і за рівнем складності їх службових завдань. На час проведення дослідження така категорія військовослужбовців, як військовослужбовці строкової служби, майже не була представлена у підрозділах, на базі яких проводилося дослідження.

Ефективність розробленого на основі результатів емпіричного дослідження тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” доводилася з використанням формуючого експерименту й оцінювалася за допомогою критеріїв Дональда Киркпатрика. Психодіагностичні методики, використані на цьому етапі дослідження для визначення особливостей життєстійкості та мотиваційної сфери учасників тренінгу, ті ж самі, що були застосовані на основному етапі дослідження. На етапі формуючого експерименту у дослідженні брали участь курсанти командно-штабного факультету Національної академії Національної гвардії України, із числа яких і комплектуються підрозділи з КЕОП.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ НГУ З КОНВОЮВАННЯ, ЕКСТРАДИЦІЇ ТА ОХОРОНИ ПІДСУДНИХ

3.1 Особливості стресостійкості військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

3.1.1 Життєстійкість як важлива характеристика стресостійкості військовослужбовців

Поняття “життєстійкість” використовується у контексті проблематики оволодіння стресовою ситуацією. Воно визначає мотиви людини, спрямовані на перетворення стресогенних подій життя і формування ставлення людини до змін як до можливостей використати наявні внутрішні ресурси, які дозволяють ефективно керувати життєвим шляхом.

У життєстійкості, як зазначалося раніше, прийнято виділяти дві сторони – діяльнісну та психологічну. Обидві вони мають мотиваційну природу. Водночас завдяки тому, що концепція життєстійкості розроблена у рамках екзистенціальної психології, в якій найбільш послідовно реалізований системний підхід до вивчення стресу, вона дозволяє, насамперед, виявляти ресурси людини для подолання факторів стресу.

Таким чином, сфокусованість у стресовій ситуації на ефективності дій і збереженні здоров'я (у тому числі й психічного), потенційній можливості формування, розвитку роблять концепцію життєстійкості потенційно придатною основою для розроблення комплексної програми професійної психологічної підготовки військовослужбовців Національної гвардії України до дій в екстремальних умовах.

Результати дослідження життєстійкості військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Показники життєстійкості у військовослужбовців підрозділів з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Залученість	44,43±6,97	40,21±8,43	3,28	0,01
Контроль	36,93±6,36	35,07±6,23	1,78	0,10
Прийняття ризику	18,35±4,55	17,99±4,42	0,49	-
Життєстійкість	99,72±15,34	93,27±15,92	2,48	0,05

Як бачимо із наведених у таблиці 3.1 даних, у військовослужбовців обох досліджуваних груп діагностовано високі показники життєстійкості, що характеризує їх як активних, упевнених у своїх силах людей, здатних справлятися зі стресом, продовжуючи ефективно працювати і не втрачати душевної рівноваги. Проте загальний показник життєстійкості у групі офіцерів є значно вищим (99,72±15,34), ніж у групі військовослужбовців-контрактників (93,27±15,92), $t=2,48$, $p\leq 0,05$. Він ґрунтується, насамперед, на значно вищих показниках за шкалою “Залученість”, за якою у офіцерів діагностовано високі показники (44,43±6,97), а у військовослужбовців військової служби за контрактом – середні (40,21±8,43), $t=3,28$, $p\leq 0,01$. Такі результати свідчать про більшу здатність офіцерів до самовмотивованості, осмисленості діяльності, можливості бачити у будь-яких професійних діях відлуння покладеної на них професійної місії і тим самим наділяти їх сенсом, що й забезпечує їх кращу спроможність чинити опір стресовим впливам.

Крім того офіцери мають дещо вищі показники за шкалою “Контроль” (36,93±6,36), ніж військовослужбовці військової служби за контрактом (35,07±6,23), $t=1,78$, $p\leq 0,1$. Це характеризує офіцерів як більш здатних у ситуації стресу залишати контроль над ситуацією за собою, насамперед, через пошук нових шляхів розв’язання проблеми, тобто через розвиненішу і стійкішу характеристику цілепокладання (здатність коригувати проміжні цілі для досягнення головної мети).

Зазначимо, що за таким показником, як “Прийняття ризику”, між показниками офіцерів та військовослужбовців військової служби за контрактом значущих відмінностей не встановлено: $t=0,49$, $p>0,05$. В обох досліджуваних групах діагностовано високі показники, що

характеризує їх як людей з високим ступенем прийняття ризику, які розглядають своє життя як спосіб набуття досвіду і які готові діяти на свій страх і ризик навіть без надійних гарантій успіху.

Результати цього етапу дослідження показали, що більша стресостійкість офіцерів підрозділів з КЕОП порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом ґрунтується на більш розвиненій у їх структурі життєстійкості здатності наділяти сенсом свої дії та більшій гнучкості цілепокладання. При цьому, якщо наділення сенсом дозволяє перерозподіляти (каналізувати, відтягувати від інших, менш важливих аспектів діяльності) енергію для досягнення цілей у несприятливих умовах, то гнучкість цілепокладання дає змогу у таких умовах не втрачати відчуття контролю над власною життєдіяльністю. Менші показники життєстійкості військовослужбовців військової служби за контрактом на перший погляд можуть бути похідними від їх більш залежного становища. Так, деякі дослідження показують, що життєстійкість пов'язана з особистісним симптомокомплексом самостійності [178] і “залежністю-домінантністю” [53]. Проте організація військової служби, жорстка підпорядкованість передбачають досить високу залежність від рішень керівництва не лише військовослужбовців військової служби за контрактом, а й офіцерів. Тому доцільніше отримані відмінності пов'язувати не стільки з об'єктивною залежністю від наказів керівництва, скільки з відповідальністю за власні рішення, дії та життя підлеглих, яка більшою мірою сприяє розвитку смислової сфери особистості як важливого складника механізму забезпечення життєстійкості.

У своєму дослідженні Н. В. Брагіна [22], [23] указує, що “Залученість” і “Контроль” є показниками розвитку певного рівня адаптації, проте, на нашу думку, їх можна вважати й показником рівня розвитку особистості. Так, на пострадянському просторі розвиток особистості прийнято було співвідносити з розвитком її мотиваційної сфери (у тому числі потреб, мотивів, цінностей та смислів). Якщо вважати, що у офіцерів більш розвинені смислова сфера, цілепокладання і відповідальність, то можемо припустити більш високий рівень розвитку їх особистості. У зв'язку з цим зазначимо, що у своїй дисертаційній роботі Т. В. Наливайко висунула і цілком підтвердила тезу, що життєстійкість є більш характерною для соціально зрілої особистості і як соціально-психологічне явище яскравіше проявляється у дорослому віці та у осіб з більш високим

соціальним статусом [113]. Крім того Т. В. Наливайко довела, що працівники силових структур “за родом” своєї професійної діяльності мають високі показники життєстійкості, яка, розвиваючись сама, розвиває й особистість. Як бачимо, вже саме дослідження життєстійкості дозволяє говорити (на основі концепції С. Мадді, цього та деяких інших досліджень, результати яких наведено раніше) про такі мотиваційні особливості, які істотно визначають її розвиток у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП, зокрема: здатність наділяти сенсом свої дії; гнучкість цілепокладання; відчуття контролю над власною життєдіяльністю; самостійність у прийнятті рішень; відповідальність за власні рішення; активна життєва позиція, спрямованість на взаємодію із зовнішнім світом.

3.1.2 Стратегії подолання стресу та їх внесок у життєстійкість військовослужбовців

Як вважає С. Мадді, життєстійкість впливає на ефективність діяльності та здоров'я не безпосередньо, а через вибір копінг-стратегій і лише через них – опосередковано – на ефективність діяльності та здоров'я [89]. Тобто копінг-стратегії належать до медіаторних факторів, що мають проміжну роль між таким загальним психологічним конструктом, як життєстійкість, та результатом поведінки. При цьому вибір копінгів є свідомим і довільним процесом, проте не завжди продуктивним. На відміну від життєстійкості, яка у своїй кінцевій меті завжди спрямована на розвиток, досягнення цілей і збереження здоров'я, ефективність копінгів є ситуативно обумовленою. Так, на думку Р. Лазаруса [197], проблемно-орієнтовані копінги є більш ефективними у контрольованих ситуаціях, а емоційно-орієнтовані – у неконтрольованих. Результати вивчення копінг-стратегій, які притаманні офіцерам і військовослужбовцям військової служби за контрактом підрозділів з КЕОП, наведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Показники копінг-стратегій у військовослужбовців підрозділів з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Позитивне переформулювання	13,73±2,14	11,86±2,46	4,87	0,01
Мисленнєве уникнення проблем	8,01±2,49	8,21±2,43	0,48	-
Концентрування на емоціях	7,64±2,47	8,04±2,33	1,02	-
Використання соціальної підтримки інструментального характеру	11,35±2,59	11,24±2,51	0,26	-
Активне оволодіння собою	13,50±2,08	12,79±2,33	1,94	0,1
Заперечення	7,78±2,27	7,73±2,39	0,13	-
Звернення до релігії	8,66±2,99	8,49±3,41	0,32	-
Гумор	10,95±2,67	10,31±2,98	1,35	-
Поведінкове уникнення проблеми	7,07±2,67	7,45±2,55	0,88	-
Стримання	10,55±2,02	9,70±2,47	2,26	0,05
Використання соціальної підтримки з емоційних причин	9,89±2,53	9,32±2,52	1,35	-
Використання “заспокійливих”	5,14±2,08	5,65±2,51	1,33	-
Прийняття	10,57±2,83	9,51±2,75	2,29	0,05
Придушення конкуруючої діяльності	12,03±2,56	11,55±2,54	1,13	-
Планування	13,39±2,36	12,24±2,58	2,80	0,01

Аналіз даних таблиці 3.2 засвідчив, що незважаючи на доволі подібні структури копінг-стратегій у офіцерів і військовослужбовців-контрактників, варто відзначити низку відмінностей між ними. Так, у офіцерів є більш вираженою ієрархія копінгів, тобто розрив між найбільшим і найменшим показниками (дані про ієрархію копінг-стратегій у військовослужбовців наведено у таблиці Б.1 додатка Б). На вершині цієї ієрархії знаходиться копінг “Позитивне

переформулювання” (13,73±2,14). Найменші показники у офіцерів діагностовано за таким копінгом, як “Використання “заспокійливих”” (5,14±2,08). У військовослужбовців військової служби за контрактом ієрархічність копінг-стратегій дещо менша. Найбільш вираженим у цій групі є такий копінг, як “Активне оволодіння собою” (12,79±2,33), а найменші показники діагностовано за копінгом “Використання “заспокійливих”” (5,65±2,51).

Хоча в обох групах перші три позиції належать таким копінгам, як “Позитивне переформулювання”, “Активне оволодіння собою” та “Планування”, у офіцерів показники за ними є значно вищими, ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом. Відмінними є й ієрархії цих копінгів у досліджуваних групах. Так, офіцери є більш зосередженими на роботі зі своїм ставленням до ситуації (“Позитивне переформулювання”) та на можливості змінити ситуацію (“Планування”), а військовослужбовці-контрактники – на роботі зі своїми переживаннями (“Активне оволодіння собою”).

Середні позиції в обох групах займають такі копінги, як “Придушення конкуруючої діяльності” (12,03±2,56 та 11,55±2,54 відповідно), “Використання соціальної підтримки інструментального характеру” (11,35±2,59 та 11,24±2,51 відповідно), “Гумор” (10,95±2,67 та 10,31±2,98 відповідно), “Прийняття” (10,57±2,83 та 9,51±2,75 відповідно), “Стримання” (10,55±2,02 та 9,70±2,47 відповідно), а також “Використання соціальної підтримки з емоційних причин” (9,89±2,53 та 9,32±2,52 відповідно). Їх ієрархія і показники є майже тотожними в обох групах. Виняток становлять лише такі копінги, як “Стримання” та “Прийняття”, розбіжності між якими досягають рівня статистичної значущості ($t=2,26$, $t=2,29$ відповідно, $p \leq 0,05$ для обох значень). Таким чином, офіцери більш здатні прийняти негативні наслідки ситуації, що склалася, і відмовитися від імпульсивних дій, пов’язаних з вираженням негативних емоцій, що дозволяє їм ефективніше зберігати психічну енергію для подолання якщо не стресової ситуації, то хоча б її негативних наслідків. Так, приймаючи ситуацію, військовослужбовець менше витрачає енергії на метапереживання (переживання з приводу своїх негативних переживань – провини, страху, чому так сталося і хто у цьому винний). Проявляючи стриманість, людина не загострює стосунки з оточуючими, і в результаті може не лише розраховувати на їх допомогу, але й не витрачає енергію на розв’язання конфліктних ситуацій, що виникають унаслідок імпульсивних та агресивних дій на адресу оточуючих.

Деструктивний вплив негативного відреагування емоцій на ефективність професійної діяльності було доведено у дослідженнях С. Брауна [89].

В обох досліджуваних групах найменш вираженими є показники за такими низькопродуктивними копінгами, як “Використання “заспокійливих”” ($5,14 \pm 2,08$ та $5,65 \pm 2,51$ відповідно), “Поведінкове уникнення проблем” ($7,07 \pm 2,67$ та $7,45 \pm 2,55$ відповідно), “Концентрація на емоціях” ($7,64 \pm 2,47$ та $8,04 \pm 2,33$ відповідно), “Заперечення” ($7,78 \pm 2,27$ та $7,73 \pm 2,39$ відповідно) та “Мисленнєве уникнення проблем” ($8,01 \pm 2,49$ та $8,21 \pm 2,43$), “Звернення до релігії” ($8,66 \pm 2,99$ та $8,49 \pm 3,41$ відповідно). У більшості випадків військовослужбовці військової служби за контрактом мають за цими копінгами дещо вищі показники, ніж офіцери. Хоча ці розбіжності і не сягають рівня статистичної значущості, проте вони є додатковим свідченням меншої вираженості векторності структури копінгів від продуктивних до непродуктивних у військовослужбовців військової служби за контрактом порівняно з офіцерами.

Отже, аналіз даних, наведених у таблиці 3.2, засвідчив, що в обох досліджуваних групах перевага віддається продуктивним копінг-стратегіям над непродуктивними та емоційно-орієнтованими. Проте у групі офіцерів ця закономірність є більш вираженою, а використання копінгів – ефективнішим. Так, офіцери порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом мають значно вищі показники продуктивних копінгів і дещо менші – емоційно-орієнтованих. У стресових умовах вони більш спрямовані на зміну ситуації, а без такої можливості – на зміну свого ставлення до ситуації. Офіцери менш схильні, ніж військовослужбовці-контрактники, “розпорозуватися” на метапереживання і створювати конфліктні ситуації через небажання (невміння) контролювати прояв своїх негативних емоцій. Це дозволяє їм ефективніше зберігати не лише власну психічну енергію, але й зберігати можливість залучення зовнішніх ресурсів (допомога, насамперед, співслужбовців та іншого соціального оточення). Ці дані є свідченням того, що офіцери проявляють більшу активність не тільки у зовнішній, але й у внутрішній – ментальній діяльності. Ця внутрішня робота є підготовчою для ефективною зовнішньої діяльності, а не спрямована на відстрочення чи її уникнення, як при непродуктивних копінгах.

Зазначимо, що копінг-стратегії стають актуальними не у будь-якій діяльності, а у діяльності, яка має конфліктний зміст для

особистості, коли зіштовхуються її мотиви (боротьба мотивів), що вимагає від особистості вчинку. У разі використання непродуктивних копінгів позитивне самоствавлення (мета використання копінгу) досягається двома протилежними шляхами: перший – це фальшування “Я”, другий – інтенсифікація самореалізації у зовнішній діяльності (доведення власної правоти) [158]. За обома цими варіантами має коригуватися мотиваційно-ціннісна сфера – підміна значень чи збільшення жорсткості цієї сфери (однозначність, ієрархізованість). При цьому використання продуктивних копінгів приводить до оптимізації мотиваційної сфери (та оптимального використання психічної енергії). Зокрема, цей етап дослідження показав, що така оптимізація може досягатися коригуванням її процесуального складника шляхом:

- розвитку здатності визначати позитивні та негативні аспекти ситуації, можливості їх трансформацій і використання для досягнення поставленої мети (здатність активно формувати ставлення до ситуації);

- набуття здатності аналізувати можливі варіанти розвитку ситуації, створювати алгоритм необхідного варіанта розвитку ситуації (здатність активно планувати діяльність);

- розвитку здатності підтримувати ефективний зворотний зв’язок у структурі діяльності (здатність бачити, приймати і виправляти помилки, не фіксуватися на негативних наслідках дій, вносити корективи в алгоритм, якщо він не привів до позитивного результату);

- розвитку здатності до самоконтролю, уникнення імпульсивних дій і вчинків;

- орієнтування у плануванні та реалізації діяльності на прийнятті у суспільстві норми взаємодії (моральні норми).

Зазначимо, що останні два пункти передбачають зміни не лише у процесуальному складнику мотиваційної сфери, а й у змістовному (наприклад, підвищення ролі просоціальних мотивів, зживання власної егоїстичності).

У таблиці 3.3 наведено дані щодо внеску окремих копінг-стратегій у загальний показник життестійкості.

Як видно із наведених у таблиці 3.3 даних, в обох досліджуваних групах доволі подібними є показники взаємозв’язку копінг-стратегій з життестійкістю. Зокрема, встановлені позитивні значущі кореляційні зв’язки між життестійкістю і такими копінгами, як: “Позитивне переформулювання” ($r=0,34$, $p\leq 0,01$ та $r=0,47$, $p\leq 0,01$

відповідно); “Планування (r=0,55, p≤0,01 та r=0,44, p≤0,01 відповідно); “Придушення конкуруючої діяльності” (r=0,38, p≤0,01 та r=0,21, p≤0,1 відповідно); “Активне оволодіння собою” (r=0,47, p≤0,01 та r=0,38, p≤0,01 відповідно); “Використання соціальної інструментальної підтримки” (r=0,21, p≤0,1 для обох груп).

Таблиця 3.3 – Показники внеску набутих копінгів у життєстійкість військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП

Показник, з яким встановлюється взаємозв'язок життєстійкості	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	z	p
Позитивне переформулювання	0,34**	0,47**	0,99	-
Мисленнєве уникнення проблем	-0,46**	-0,03	2,98	0,01
Концентрування на емоціях	-0,54**	0,03	4,04	0,01
Використання соціальної підтримки інструментального характеру	0,21 ⁰	0,21 ⁰	0,00	-
Активне оволодіння собою	0,47**	0,38**	0,70	-
Заперечення	-0,37**	-0,34**	0,22	-
Звернення до релігії	-0,16	-0,09	0,45	-
Гумор	0,04	0,06	0,13	-
Поведінкове уникнення проблеми	-0,47**	-0,36**	0,85	-
Стримання	-0,06	0,06	0,77	-
Використання соціальної підтримки з емоційних причин	-0,08	0,01	0,57	-
Використання “заспокійливих”	-0,51**	-0,33**	1,40	-
Прийняття	-0,11	0,09	1,28	-
Придушення конкуруючої діяльності	0,38**	0,21 ⁰	1,19	-
Планування	0,55**	0,44**	0,93	-

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; ** p≤0,01.

Негативні значущі кореляційні зв'язки встановлено між життєстійкістю і такими копінгами, як: “Заперечення” (r=-0,37,

$p \leq 0,01$ та $r = -0,34$, $p \leq 0,01$ відповідно); “Поведінкове уникнення проблем” ($r = -0,47$, $p \leq 0,01$ та $r = 0,36$, $p \leq 0,01$ відповідно); “Використання “заспокійливих”” ($r = -0,51$, $p \leq 0,01$ та $r = 0,33$, $p \leq 0,01$ відповідно).

Показники взаємозв’язків копінг-стратегій з окремими шкалами життєстійкості подано у таблиці Б.2 додатка Б.

Зазначимо, що наведені взаємозв’язки частково збігаються з тими, що встановлені розробниками російськомовного аналога методики COPE при визначенні її валідності [142]. Так, автори методики вказують, що життєстійкість позитивно корелює з активним оволодінням ($r = 0,40-0,49$, $p < 0,01$), позитивним переформулюванням, гумором і плануванням ($r = 0,20-0,31$, $p < 0,01$) та негативно – зі стратегіями уникнення і заперечення ($r = -0,25$ та $-0,46$, $p < 0,01$). Отже, загальна тенденція така: продуктивні копінги пов’язані з життєстійкістю позитивно, а непродуктивні – негативно. Проте в аналізованій нами групі офіцерів ця закономірність проявляється рельєфніше. Зокрема, у цій групі більше, ніж у групі військовослужбовців військової служби за контрактом, значущих негативних взаємозв’язків між життєстійкістю і непродуктивними копінгами. Також крім наведених вище у ній встановлені значущі негативні кореляційні зв’язки між життєстійкістю і “Мисленнєвим уникненням проблем” ($r = -0,46$, $p \leq 0,01$) та “Концентруванням на емоціях” ($r = -0,54$, $p \leq 0,01$), що, на нашу думку, свідчить про більш свідоме використання копінгів і вищий рівень володіння ними, здатність свідомо відмовитися від певних неприйнятних стратегій подолання стресу (принаймні у контрольованих стресових ситуаціях).

Зауважимо, що одні з найпопулярніших російських дослідників копінг-стратегій О. І. Расказова та Т. О. Гордєєва [89] співвідносять продуктивність копінгів з трансформаційним і регресивним оволодінням стресом (за С. Мадді). Трансформаційне оволодіння – це активне подолання ситуації, у межах якого людина шукає і випробовує нові форми поведінки. Регресивне оволодіння, навпаки, пов’язане з підтримкою звичного рівня напруження, у результаті чого людина у ситуаціях стресу використовує різні моделі уникнення. С. Мадді називає ці два способи поведінки як “вибір минулого” (звичного рівня напруження і тривоги) та “вибір майбутнього” (дія і пошук, попри тривогу і відсутність гарантій). Постійний вибір минулого призводить до формування такого життєвого стилю, як конформізм. Цей стиль у стресових ситуаціях характеризується

втратою сенсу і появою відчуження. Життестійкість же, на думку наведених авторів, більшою мірою пов'язана з трансформаційним оволодінням та продуктивними копінгамі.

До подібних результатів у своєму дослідженні дійшов і О. Б. Рогозян. Він вважає, що важливе значення у подоланні життєвих стресів мають: проблемно-фокусовані зусилля зі зміни ситуації у пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки, з урегулювання своїх почуттів і дій, з позитивної переоцінки стресової ситуації; визнання своєї ролі у проблемі, прийняття на себе відповідальності за розв'язання проблем [149].

Таким чином, отримані нами результати дозволяють стверджувати, що життестійкість військовослужбовця тим вища, чим більше він здатен до свідомого використання потенціалу продуктивних копінгів – трансформаційного оволодіння і свідомої відмови від використання емоційно-орієнтованих копінгів у ситуаціях, у яких збережена об'єктивна можливість їх контролювати.

3.1.3 Дієвість набутої системи стресостійкості у досліджуваних військовослужбовців

Практична спрямованість дослідження, мета якого – формування стресостійкості під час професійної психологічної підготовки, зумовлює необхідність орієнтування на результат, визначення критеріїв дієвості (ефективності) системи стресостійкості. Дієвість системи стресостійкості полягає у тому, наскільки вона здатна забезпечити збереження адаптивності поведінки та відчуття внутрішнього благополуччя у звичайних та екстремальних умовах [142]. До такого висновку дійшла більшість дослідників, які фокусують увагу на результаті реалізації стресостійкості. Так, О. Б. Рогозян, розглядаючи продуктивність стилів стресостійкості, вказує, що її індикатором є рівень нервово-психічної напруженості [149]. М. М. Калашникова вказує, що як результат високому рівню стресостійкості відповідають: усвідомлення власних переживань за низьких показників інтенсивності та тривалості негативних (страх, печаль) емоційних переживань; добре розвинені якості саморегуляції поведінки, високий рівень успішності діяльності [50], [51].

Б. Х. Варданян та С. В. Суботін розглядають стресостійкість як якість, що впливає на результат діяльності (успішність –

неуспішність), та як характеристику, що забезпечує гомеостаз особистості [28], [160].

У соціально-психологічному дослідженні з формування стресостійкості Лі Канг Хі дає таке визначення стресостійкості: психофізіологічний стан людини, який забезпечує оптимальну адаптацію до екстремальних умов, дозволяє вирішувати покладені на неї службові та побутові завдання без втрат (фізичних і психічних), тобто перебуваючи у стані психофізичної рівноваги [87].

Виходячи з наведених положень було розроблено цей пункт дослідження. Так, у таблицях 3.4 та 3.5 подано показники нервово-психічного напруження і соціально-психологічної адаптивності у досліджуваних групах, а у таблиці 3.6 – показники взаємозв'язку життєстійкості з нервово-психічним напруженням (НПН) та соціально-психологічною адаптивністю (СПА).

Як видно із наведених у таблиці 3.4 даних, в обох досліджуваних групах показники нервово-психічного напруження у більшості випадків належать до рівня слабкого, або “детенсивного”, і лише у 4,05 % офіцерів та 8,45 % військовослужбовців-контрактників діагностовано помірне, або “інтенсивне” нервово-психічне напруження.

Таблиця 3.4 – Частота різних рівнів нервово-психічного напруження у військовослужбовців підрозділів з КЕОП (%)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	φ	p
Надмірне (екстенсивне) нервово-психічне напруження	0,00	0,00	0,00	-
Помірне (інтенсивне) нервово-психічне напруження	4,05	8,45	1,11	-
Слабке (детенсивне) нервово-психічне напруження	95,95	91,55	1,11	-

Розбіжностей за частотою діагностики різних рівнів нервово-психічного напруження між групою офіцерів та військовослужбовців військової служби за контрактом встановлено не було. Проте варто вказати на той факт, що хоча в обох групах діагностовано слабке

нервово-психічне напруження, у військовослужбовців-контрактників показники напруження є значно вищими ($36,99 \pm 8,64$), ніж у офіцерів ($34,19 \pm 6,17$), $t=2,23$, $p \leq 0,05$. Ці результати ще раз підкреслюють, що хоча в обох досліджуваних групах сформовані досить дієві системи стресостійкості, у офіцерів ця дієвість є дещо вищою. Можна припустити, що ці розбіжності у дієвості набутих систем стресостійкості стануть ще більш наочними в екстремальних (бойових) умовах.

Як бачимо із даних таблиці 3.5, офіцери мають значно вищі показники, ніж військовослужбовці-контрактники, майже за всіма шкалами, що описують соціально-психологічну адаптивність. Проте необхідно зауважити, що розбіжності між групами є більш вираженими у разі описування негативних полюсів характеристик адаптивності: “Неприйняття себе” ($t=3,19$, $p \leq 0,01$), “Неприйняття інших” ($t=2,57$, $p \leq 0,05$), “Емоційний дискомфорт” ($t=2,98$, $p \leq 0,01$), “Залежність” ($t=2,47$, $p \leq 0,05$).

Таблиця 3.5 – Показники соціально-психологічної адаптивності у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Адаптивність	148,01±20,71	140,41±22,83	2,10	0,05
Дезадаптивність	40,38±21,71	55,94±27,52	3,77	0,01
Інтегральний показник адаптації	78,70±9,55	71,80±12,03	3,82	0,01
Прийняття себе	49,38±9,38	48,62±7,85	0,53	-
Неприйняття себе	6,47±5,69	10,13±7,89	3,19	0,01
Інтегральний показник самоприйняття	88,11±9,78	82,96±12,44	2,76	0,01
Прийняття інших	26,95±4,47	25,32±5,66	1,91	0,1
Неприйняття інших	9,04±5,15	11,48±6,20	2,57	0,05
Інтегральний показник прийняття інших	78,26±10,89	72,94±13,57	2,59	0,05
Емоційний комфорт	25,69±4,06	24,30±5,49	1,73	0,1
Емоційний дискомфорт	6,05±5,27	9,28±7,54	2,98	0,01

Кінець таблиці 3.5

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Інтегральний показник емоційної комфортності	82,36±13,23	74,38±17,18	3,13	0,01
Внутрішній контроль	55,12±7,46	51,31±9,71	2,64	0,01
Зовнішній контроль	5,68±5,94	10,82±7,46	4,58	0,01
Інтегральний показник інтернальності	88,12±11,51	77,68±14,09	4,88	0,01
Домінування	10,47±3,63	10,62±3,19	0,26	-
Залежність	12,50±5,06	14,73±5,78	2,47	0,05
Інтегральний показник прагнення до домінування	61,70±13,06	59,06±12,70	1,24	-
Ескапізм (уникнення проблем)	9,68±5,03	11,32±5,37	1,91	0,1

У разі описування позитивних полюсів розбіжності досить часто перебувають лише на рівні тенденцій, а у деяких випадках взагалі не сягають рівня статистичної значущості. Зокрема, не встановлено значущих розбіжностей за такими шкалами, як “Прийняття себе” ($t=0,53$, $p>0,05$) та “Домінування” ($t=0,26$, $p>0,05$). На рівні тенденції до значущості знаходяться розбіжності за такими шкалами, як “Прийняття інших” ($t=1,91$, $p\leq 0,1$), “Емоційний комфорт” ($t=1,73$, $p\leq 0,1$) та “Ескапізм” ($t=1,91$, $p\leq 0,1$).

Лише за шкалами, що описують адаптивність як таку та контроль, отримані безумовні розбіжності як за позитивним, так і негативним полюсами.

Зазначимо, що тенденція більш різко оцінювати негативний полюс може свідчити про певну соціальну бажаність відповідей офіцерів, проте ця тенденція певною мірою є непрямою ознакою їх більшої соціальної адаптованості, більшої уваги до соціальних заборон. Завдяки цьому їх поведінковий малюнок є рельєфнішим (гротескним), прийнятнішим (соціальні заборони є більш однозначними, ніж дозволи).

Таблиця 3.6 – Показники внеску компонентів стресостійкості у нервово-психічну напруженість та соціально-психологічну адаптивність у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	z	p
Залученість /НПН	-0,09	-0,41**	2,20	0,05
Контроль/НПН	-0,08	-0,40**	2,19	0,05
Прийняття ризику/НПН	0,07	-0,16	1,47	-
Життєстійкість/НПН	-0,06	-0,42**	2,47	0,01
Залученість/ СПА	0,61**	0,37**	2,04	0,05
Контроль/ СПА	0,56**	0,34**	1,78	0,1
Прийняття ризику/ СПА	0,34**	0,18	1,09	-
Життєстійкість/ СПА	0,61**	0,38**	1,97	0,05

Примітка. ⁰ $p \leq 0,1$; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Наведені у таблиці 3.6 дані є досить цікавими. Так, у офіцерів взаємозв'язки між усіма показниками методики “Життєстійкість” і нервово-психічною напруженістю є незначними, у той час як у військовослужбовців-контрактників встановлено негативні помірні значущі кореляційні зв'язки між нервово-психічною напруженістю і “Залученістю” ($r = -0,41$, $p \leq 0,01$), “Контролем” ($r = -0,40$, $p \leq 0,01$) та “Життєстійкістю” ($r = -0,42$, $p \leq 0,01$). За цими показниками між офіцерами і військовослужбовцями військової служби за контрактом встановлено значущі розбіжності.

Дещо іншу картину бачимо під час аналізу взаємозв'язків між показниками методики “Життєстійкість” та показниками загальної шкали “Соціально-психологічна адаптивність”. Так, у офіцерів встановлено значно вищі, ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом, показники кореляційного взаємозв'язку між “Соціально-психологічною адаптивністю” і “Залученістю” ($r = 0,61$, $p \leq 0,01$ > $r = 0,37$, $p \leq 0,01$; $z = 2,04$, $p \leq 0,05$) та “Життєстійкістю” ($r = 0,61$, $p \leq 0,01$ > $r = 0,38$, $p \leq 0,01$; $z = 1,97$, $p \leq 0,05$) і дещо більш високі показники між “Соціально-психологічною адаптивністю” і

“Контролем” ($r=0,56$, $p \leq 0,01$ > $r=0,34$, $p \leq 0,01$; $z=1,78$, $p \leq 0,1$) та “Прийняттям ризику” ($r=0,34$, $p \leq 0,01$ > $r=0,18$, $p > 0,05$; $z=1,09$, $p > 0,05$).

Як бачимо, у військовослужбовців військової служби за контрактом сила зв'язків між шкалами методики “Життестійкість” і показниками нервово-психічної стійкості та соціально-психологічної адаптивності є майже однаковою – помірні значущі зв'язки відповідного напрямку. Це свідчить про однаковий середній вплив використовуваних стратегій життестійкості на адекватність зовнішньої активності та внутрішніх переживань. Виняток становлять лише показники кореляції зі шкалою “Прийняття ризику”.

У офіцерів не спостерігається такої однаковості сили зв'язків. У цій групі зв'язки життестійкості з нервово-психічним напруженням є дуже слабкими, а із соціально-психологічною адаптивністю – середніми. Якщо отримані середні зв'язки є показником визначального впливу набутого рівня життестійкості на адаптивність поведінки офіцерів, то слабкі зв'язки є наслідком недостатньої диференційованості у цій групі показників нервово-психічної напруженості, які майже всі належать до “детенсивного” рівня. Такі майже однакові показники нервово-психічної напруженості у офіцерів можуть бути наслідком свідомого посиленого контролю відповідей щодо свого психоемоційного стану. Отже, як у тому, так і в іншому випадках сила зв'язків свідчить про додатковий вплив просоціальної спрямованості офіцерів на їх здатність чинити опір стресу, зберігати ефективність діяльності у стресових умовах. Зауважимо, що мається на увазі саме просоціальність (прийняття цінностей суспільства як власних регуляторів активності) офіцерів, а не конформізм, який, навпаки, як уже згадувалося, у стресових ситуаціях спричиняє втрату сенсу і відчуження.

Зазначимо також, що отримані результати цього дослідження – усвідомлення власної ментальної діяльності, підконтрольність діяльності, провідна роль просоціальної мотивації та активна життєва позиція у офіцерів – є непрямым свідченням того, що високий рівень життестійкості у офіцерів пов'язаний зі смисловою регуляцією їх активності (вищим рівнем мотиваційної регуляції).

3.1.4 Типологія стресостійкості у військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

Зазвичай, коли мова заходить про типологію, за основу беруть такі узагальнюючі характеристики, як тип нервової системи (характеристика, що має найбільший рівень генералізації у загальній структурі особи). Проте сучасні психологічні дослідження показали, що стилі подолання стресу не мають жорсткої детермінованості нейродинамічними властивостями, а значною мірою зумовлені психологічними ресурсами особистості, серед яких головне місце належить копінг-стратегіям [149]. Крім того, як уже вказувалося, для потреб професійної психологічної підготовки найбільш доцільним є створення типології стресостійкості, що ґрунтується на узагальненні саме особистісних характеристик, які можуть бути усвідомлені і розвинені. Водночас така практична спрямованість розроблюваної типології робить важливим орієнтування на результат – внутрішнє благополуччя (нервово-психічне напруження) та соціально-психологічну адаптивність. Так, М. М. Калашникова зауважує, що стресостійкість, яка може бути цілеспрямовано сформована у процесі професійної діяльності працівників МВС, має розглядатися як результат цілісного процесу саморегуляції суб'єктом своєї діяльності в екстремальному просторі [51]. Про необхідність урахування у такій узагальнюючій праці показників психічного напруження та соціальної адаптивності говорить у своєму дослідженні й О. Б. Рогозян [149]. Для визначення типів стресостійкості було використано процедуру кластерного аналізу, результати якого наведено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Показники вираженості складників стресостійкості у різних її типах у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Тип стресостійкості			Значущість відмінностей		
	група 1	група 2	група 3	t ₁₋₂	t ₁₋₃	t ₂₋₃
Залученість	49,23±3,32	35,64±8,88	40,39±5,27	8,78**	10,54**	2,90*
Контроль	42,00±3,50	31,33±6,12	33,48±3,92	9,46**	11,97**	1,87 ⁰
Прийняття ризику	21,00±3,10	16,19±4,59	16,77±4,22	5,49**	5,99**	0,60
Життєстійкість	112,23±7,57	83,17±15,36	90,64±8,60	10,52**	13,93**	2,66*
Позитивне переформулювання	14,00±1,95	11,58±2,90	12,46±2,17	4,37**	3,89**	1,56

Кінець таблиці 3.7

Шкала	Тип стресостійкості			Значущість відмінностей		
	група 1	група 2	група 3	t ₁₋₂	t ₁₋₃	t ₂₋₃
Мисленнєве уникнення проблем	7,37±2,65	8,69±2,35	8,38±2,18	2,48*	2,17*	0,65
Концентрування на емоціях	6,96±2,27	8,69±2,39	8,07±2,33	3,43**	2,52*	1,23
Використання соціальної підтримки інструментального характеру	11,79±2,63	11,00±2,19	11,04±2,66	1,54	1,48	0,07
Активне оволодіння собою	14,35±1,86	11,89±1,91	12,86±2,23	6,03**	3,80**	2,22*
Заперечення	6,92±2,25	8,39±1,69	8,14±2,55	3,50**	2,65*	0,56
Звернення до релігії	8,23±3,39	9,47±2,95	8,25±3,06	1,83 ⁰	0,03	1,91 ⁰
Гумор	10,88±2,91	10,58±2,31	10,39±3,09	0,54	0,85	0,34
Поведінкове уникнення проблеми	6,06±2,25	8,67±2,75	7,50±2,34	4,72**	3,28**	2,10*
Стримання	10,44±2,15	9,86±2,63	10,04±2,19	1,10	0,98	0,33
Використання соціальної підтримки з емоційних причин	9,90±2,64	9,72±1,92	9,27±2,79	0,38	1,22	0,92
Використання “заспокійливих”	4,46±1,31	6,36±2,94	5,63±2,32	3,64**	3,24**	1,27
Прийняття	10,12±3,38	10,36±2,03	9,79±2,77	0,43	0,56	1,15
Придушення конкуруючої діяльності	12,94±2,49	10,69±2,12	11,45±2,50	4,57**	3,13*	1,55
Планування	14,27±2,09	11,19±2,49	12,50±2,20	6,09**	4,31**	2,56*
Соціально-психологічна адаптивність	157,54±15,00	115,67±17,88	150,39±10,9	11,56**	2,83*	10,47**
Нервово-психічне напруження	33,21±5,91	37,58±9,74	36,46±6,96	2,41*	2,63*	0,60

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; ** p≤0,01.

Кластерний аналіз засвідчив, що можливо говорити про три типи стресостійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП залежно від того, наскільки дієвими є набуті ними структури стресостійкості.

Так, найбільш дієвою є структура стесостійкості у військовослужбовців першої групи, яка охоплює 35,86 % обстеженої вибірки військовослужбовців підрозділів з КЕОП (67,31 % її складу – офіцери, 32,69 % – військовослужбовці військової служби за контрактом). Про це свідчать більш високі показники соціально-психологічної адаптованості ($157,54 \pm 15,00$) і менша нервово-психічна напруженість ($33,21 \pm 5,91$).

Для структури стресостійкості цієї групи характерними є високі показники життєстійкості та виражена векторність копінгів від проблемно-орієнтованих до емоційно-орієнтованих. Так, представники цієї групи мають значно вищі, ніж представники інших двох груп, показники за всіма шкалами методики “Життєстійкість”: “Залученість” ($49,23 \pm 3,32$), “Контроль” ($42,00 \pm 3,50$), “Прийняття ризику” ($21,00 \pm 3,10$), “Життєстійкість” ($112,23 \pm 7,57$). Крім того вони більш схильні, ніж представники інших двох груп, звертатися до таких проблемно-орієнтованих копінгів, як “Активне оволодіння собою” ($14,35 \pm 1,86$), “Планування” ($14,27 \pm 2,09$), “Позитивне переформулювання” ($14,00 \pm 1,95$), “Придушення конкуруючої діяльності” ($12,94 \pm 2,49$), і менш схильні до використання емоційно-орієнтованих допінгів: “Використання “заспокійливих”” ($4,46 \pm 1,31$), “Концентрування на емоціях” ($6,96 \pm 2,27$), “Заперечення” ($6,92 \pm 2,25$), “Поведінкове уникнення проблем” ($6,06 \pm 2,25$) та “Мисленнєве уникнення проблем” ($7,37 \pm 2,65$). Таке поєднання копінг-стратегій певною мірою може відповідати запропонованому С. Мадді поняттю “трансформаційне оволодіння”, або “вибір майбутнього”, під яким він розумів активне подолання ситуації, в рамках якого людина шукає і випробовує нові форми поведінки.

Для військовослужбовців другої групи характерні найменші показники соціально-психологічної адаптивності ($115,67 \pm 17,88$) і найбільші показники нервово-психічної напруженості ($37,58 \pm 9,74$), що свідчить про найнижчу дієвість їх системи стресостійкості. Проте одразу потрібно уточнити, що ця група має найбільші показники нервово-психічної напруженості порівняно із першою групою, але діагностовані у її представників показники належать до слабкого, або

“детенсивного” рівня, і ми говоримо про меншу дієвість їх системи стресостійкості порівняно з іншими виділеними групами військовослужбовців (стосовно ж генеральної вибірки їх система стресостійкості може виявитися більш дієвою). Для структури їх стресостійкості характерними є найменші, порівняно з двома іншими групами, показники життєстійкості та відсутність векторності копінг-стратегій (відсутність вираженої переваги проблемно-орієнтованих копінгів над емоційно-орієнтованими). У цій групі найменші показники за такими проблемно-орієнтованими копінгами, як “Активне оволодіння собою” ($11,89 \pm 1,91$) та “Планування” ($11,19 \pm 2,49$), і найбільші показники – за копінгами “Звернення до релігії” ($9,47 \pm 2,95$) та “Поведінкове уникнення проблем” ($8,67 \pm 2,75$). На нашу думку, таке співвіднесення копінг-стратегій може свідчити про прагнення уникати відповідальності за власні дії у складних життєвих (професійних) ситуаціях. Слабка векторність копінг-стратегій (відсутність вираженої орієнтації на розв’язання проблеми), прагнення уникати відповідальності за прийняті рішення, порівняно менша соціальна адаптивність, а також провідна роль копінгу “Активне оволодіння собою”, порівняно високе нервово-психічне напруження свідчать про прагнення в екстремальних ситуаціях, насамперед, самовиправдатися. Це найменша група, вона охоплює близько чверті обстежених військовослужбовців (25,52 %). В її складі дещо більше військовослужбовців військової служби за контрактом – 54,05 %, ніж офіцерів – 45,95 %.

Третя група багато в чому подібна до другої. Як і друга, вона досить суттєво відрізняється від першої. Ця група охоплює 38,62 % обстежених військовослужбовців підрозділів з КЕОП. В її складі відчутну частину складають військовослужбовці військової служби за контрактом (60,71 %), і дещо менше – офіцери (39,29 %). Для представників цієї групи характерними є досить високі показники соціально-психологічної адаптивності ($150,39 \pm 10,90$), які значно вищі, ніж у військовослужбовців другої групи ($t=10,47$, $p \leq 0,01$), і нижчі, ніж у військовослужбовців першої групи ($t=2,83$, $p \leq 0,05$). Але показники нервово-психічної напруженості у представників цієї групи є майже такими самими ($37,58 \pm 9,74$), як і у представників другої групи ($t=0,60$, $p > 0,05$). Це свідчить про те, що набута система стресостійкості є дієвішою для забезпечення зовнішньої сторони активності (адаптивності), ніж для забезпечення відчуття внутрішнього благополуччя (нервово-психічної напруженості).

Показники військовослужбовців цієї групи за методикою “Життестійкість” за всіма шкалами займають середню позицію між показниками першої і другої груп, виняток становлять показники за шкалою “Прийняття ризику”, за якою вони мають такі самі показники, як і у представників другої групи. За показниками методики СОРЕ розбіжності між другою і третьою групами ще менші. Так, проміжні показники між першою і другою групами у цій групі встановлені лише за шкалами “Активне оволодіння собою” ($12,86 \pm 2,23$), “Планування” ($12,50 \pm 2,20$) та “Поведінкове уникнення проблем” ($7,50 \pm 2,34$). За всіма іншими шкалами методик СОРЕ показники військовослужбовців третьої групи є близькими до показників другої групи за винятком показників за шкалою “Звернення до релігії” ($8,25 \pm 3,06$), які подібні до показників першої групи, $t=1,91$, $p \leq 0,1$.

Результати представників цієї групи дозволяють позначити наявний у них тип стресостійкості як середньодієвий, зосереджений на забезпеченні адекватності зовнішньої активності військовослужбовців. Цей рівень дієвості забезпечується середнім рівнем розвитку таких компонентів життестійкості, як “Залученість” та “Контроль”, і середнім розвитком таких копінгів, як “Активне оволодіння собою”, “Планування” та “Поведінкове уникнення проблем”. Цікаво, що за даними розробників методики СОРЕ саме ці шкали є найбільш залежними від соціальної бажаності [142]. Можна припустити, що цей тип стресостійкості не витримує ситуацій соціального напруження (протистояння). Такі військовослужбовці більш схильні фальшувати власне “Я” у ситуаціях соціального протистояння, ніж доводити власну правоту. Про це свідчать дещо знижені показники за шкалою “Прийняття ризику” і дещо високі – за шкалою “Поведінкове уникнення проблем”. Можливо, саме у цьому випадку ми можемо говорити про конформний тип особистості (за С. Мадді).

Цікаво, що отримані нами типи стресостійкості можна співвіднести з виділеними М. М. Орловою і Д. В. Орловим [120] стратегіями оволодіння стресом:

- за активним типом, що актуалізує механізм пошукової поведінки та самореалізаційний потенціал особистості;
- за пасивним типом, що має два підтипи – “навчена безпомічність”, у якій більша увага приділяється саме копінгам, спрямованим на емоції (що є адекватними у ситуаціях, які неможливо

змінити через об'єктивні обставини, та алекситимія (певне ігнорування власних переживань).

Звісно, що ми не можемо говорити про повний збіг поданих нами типів зі стратегіями, запропонованими М. М. Орловою і Д. В. Орловим (стратегія як основа виділення типу), насамперед, через те, що у нашій типології менш дієві типи (пасивні стратегії) виділяються умовно стосовно групи, яка має виражені позитивні показники дієвості системи стресостійкості. В інших двох групах показники дієвості хоча і є меншими, але перебувають на рівні прийнятних для військовослужбовців. Проте можна помітити й певну аналогію. Так, представники другого типу не мають вираженого прагнення розв'язувати проблемну ситуацію, а для представників третього типу характерним є певне нехтування власним "Я".

Ще одним подібним дослідженням є дисертаційна робота О. Б. Рогозяна, який установив, що індивідуальні стилі подолання стресу можуть бути продуктивними і низькопродуктивними [149]. На його думку, психологічний зміст найбільш продуктивного індивідуального стилю подолання стресу утворюють поєднання акціональної спрямованості, системи контролю діяльності всіх типів, високовираженої спрямованості на діяльнісну активність зі стійкою увагою до себе, проблемами власного розвитку і самовдосконалення, високою активністю когнітивно сфокусованих копінг-стратегій прийняття відповідальності, планування вирішення проблеми, позитивної переоцінки, самоконтролю і пошуку соціальної підтримки, а також нейтралізації неконструктивної стратегії уникнення проблем.

У дисертаційній роботі М. В. Логінової виділені й описані три типи студентів з різним змістом життестійкості [91]. Активний високожиттестійкий – проблемно-орієнтований, що характеризується: використанням копінг-стратегій, орієнтованих на розв'язання проблеми; високими показниками загальної інтернальності та готовності до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів; вираженою екстраверсією і високою активністю; низькою ригідністю і низькою емоційною збудливістю. Активний середньожиттестійкий – проблемно-орієнтований: має середні показники інтернальності і середні значення за всіма шкалами темпераменту, у складних ситуаціях використовує копінг-стратегії, орієнтовані на реалізацію завдання та стратегії "уникнення". Пасивний низькожиттестійкий – емоційно-орієнтований, що характеризується: використанням

емоційно-орієнтованого копінгу і копінгу, орієнтованого на реалізацію завдання; високою екстернальністю; вираженою інтроверсією, низькою активністю і темпом реакцій, високою ригідністю та високою емоційною збудливістю.

Аналіз наведених типологій (виділення стилів) засвідчив, що життєстійкість особистості є досить ємною категорією, за показниками якої можна судити про особливості взаємодії зі світом (у тому числі й професійним), провідні мотиви такої взаємодії, ставлення до себе, локалізацію контролю тощо. Для їх прогнозування достатньо знати рівень життєстійкості та копінг-стратегії, що її забезпечують (які, на нашу думку, і є типовизначальними характеристиками). Використання інших методик має уточнюючий характер і часом є надмірним. Ці результати ще раз підтверджують тезу, що життєстійкість є тією базовою характеристикою особистості, яка опосередковує взаємодію особистості із зовнішнім світом, його сприятливими і несприятливими обставинами.

Отже, цей етап дослідження показав, що хоча переважна більшість обстежених військовослужбовців підрозділів з КЕОП має високі показники стресостійкості, у офіцерів вона вища, ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом. Це проявляється як на рівні розвитку такої особистісної риси, як життєстійкість, так і на рівні копінг-стратегій, а також у дієвості життєстійкості (соціально-психологічній адаптивності та відчутті внутрішнього благополуччя).

Так, більша стресостійкість офіцерів, порівняно із стресостійкістю військовослужбовців військової служби за контрактом, ґрунтується на більш розвинених у структурі їх життєстійкості “Залученості” і “Контролю”, що дозволяє їм наділяти смыслом окремі професійні дії в екстремальних умовах, гнучко змінювати план дій для досягнення поставленої мети і збереження відчуття підконтрольності власного життя та активності. В обох досліджуваних групах діагностовано високі показники “Прийняття ризику”, що характеризує їх як людей з високим ступенем прийняття ризику, які розглядають своє життя як спосіб набуття досвіду і які готові діяти на свій страх та ризик навіть без надійних гарантій успіху.

Ці особливості життєстійкості великою мірою визначають вибір копінг-стратегій та особливості їх структури. Так, життєстійкість військовослужбовців тим вища, чим більше вони здатні до свідомого

використання потенціалу продуктивних копінгів – трансформаційного оволодіння та свідомої відмови від використання емоційно-орієнтованих копінгів у ситуаціях, у яких збережена можливість їх контролювати. І хоча в обох досліджуваних групах віддається перевага продуктивним копінг-стратегіям над непродуктивними та емоційно-орієнтованими, проте у групі офіцерів ця закономірність є більш вираженою, а використання копінгів – ефективнішим. Вони, порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом, мають значно вищі показники продуктивних копінгів і дещо менші – емоційно-орієнтованих. У стресових умовах офіцери більш спрямовані на зміну ситуації, а за відсутності такої можливості – на зміну свого ставлення до ситуації. Вони менш схильні, ніж військовослужбовці військової служби за контрактом, “розпорошуватися” на метапереживання створювати конфліктні ситуації через небажання контролювати прояв своїх негативних емоцій (про що свідчать показники за копінгами “Стримання” і “Прийняття”). Це дозволяє ефективніше зберігати не лише власну психічну енергію, але й можливість залучення зовнішніх ресурсів (допомога, насамперед, співслужбовців та іншого соціального оточення).

Система стресостійкості у офіцерів є більш дієвою (ефективнішою), ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом, що проявляється як у їх менших показниках нервово-психічного напруження, так і у більш високих показниках соціально-психологічної адаптивності, причому в останніх досить істотно проявляється просоціальна спрямованість офіцерів.

За рівнем дієвості системи стресостійкості у військовослужбовців підрозділів з КЕОП можна говорити про три її типи – високодієва, середньодієва та низькодієва.

Для високодієвої системи стресостійкості характерні високі показники адаптивності та внутрішнього благополуччя. Вона забезпечується високими показниками життєстійкості, які зумовлюють векторність копінг-стратегій від продуктивних до непродуктивних. Така структура копінг-стратегій забезпечує “трансформаційне оволодіння” стресом (за С. Мадді). Цей тип найбільш представлений офіцерами.

Найменш поширеним серед військовослужбовців підрозділів з КЕОП є порівняно низькодієва система стресостійкості, для якої характерними є знижені показники адаптивності та внутрішнього

благополуччя. Знижені показники життєстійкості, характерні для представників цієї групи, не в змозі забезпечити достатню векторність копінг-стратегій, що вибираються. В результаті представники цієї групи більше зосереджені не на розв'язанні виниклої проблеми, а на самовиправданні у ситуації, що виникла.

Середньодієва система стресостійкості більш типова для військовослужбовців військової служби за контрактом. Для неї характерними є знижені показники внутрішнього благополуччя і середні показники адаптивності. Ця система забезпечується середніми показниками “Залученості” та “Контролю” і низькими – “Прийняття ризику”, які ґрунтуються на середньому розвитку таких копінгів, як “Активне оволодіння собою”, “Планування” та “Поведінкове уникнення проблем”. Характерна для цього типу структура копінгів дозволяє його співвіднести з конформним типом особистості (за С. Мадді). Так, у ситуаціях соціальної напруженості він схильний до фальшування власного “Я”.

3.2 Особливості мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

3.2.1 Особливості потребового складника мотиваційної сфери військовослужбовців

Якщо у попередньому підрозділі 3.1 мотиваційні ресурси стресостійкості розглядалися через призму концепцій, які описують життєстійкість і копінг-стратегії, та через виявлені в інших дослідженнях закономірності, то у цьому підрозділі буде визначено особливості мотивації, що характерні для офіцерів і військовослужбовців військової служби за контрактом, які, як було встановлено раніше, значуще розрізняються за показниками життєстійкості.

Результати дослідження особливостей мотиваційно-потребової сфери у військовослужбовців підрозділів з КЕОП подано у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8 – Показники мотиваційно-потребової сфери у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Потреба у високій заробітній платні	51,39±28,84	49,38±25,05	0,45	-
Потреба у хороших умовах роботи	23,47±14,62	31,79±13,11	3,61	0,01
Потреба у чіткому структуруванні роботи	42,03±19,84	38,66±16,07	1,12	-
Потреба у соціальних контактах	24,86±17,08	23,89±13,85	0,38	-
Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини	16,23±13,01	24,90±12,42	4,11	0,01
Потреба у завоюванні визнання	35,23±13,53	31,44±10,61	1,88	0,1
Потреба ставити для себе сміливі цілі	30,91±14,11	29,15±11,35	0,82	-
Потреба у впливовості та владі	12,69±10,55	16,52±12,85	1,96	0,1
Потреба у різноманітності	24,86±12,43	28,30±14,20	1,55	-
Потреба бути креативним	25,47±12,62	23,48±7,72	1,15	-
Потреба у самовдосконаленні	31,05±15,64	27,08±8,00	1,94	0,1
Потреба у цікавій, суспільно корисній праці	42,09±16,72	36,61±18,10	1,89	0,1

Як видно із наведених у таблиці 3.8 даних, структура потреб у офіцерів і військовослужбовців військової служби за контрактом має досить суттєві відмінності, що стосуються як ієрархії потреб, так і ступеня їх вираженості.

Однак маємо вказати, що на вершині ієрархії потреб (дані про ієрархію наведено у таблиці Б.3 додатка Б) в обох групах військовослужбовців – одні й ті ж самі потреби: “Потреба у високій заробітній платні”, “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці” та

“Потреба у чіткому структуруванні роботи”. І хоча високі показники за шкалою “Потреба у високій заробітній платні” ($51,39 \pm 28,84$ та $49,38 \pm 25,05$ відповідно) свідчать про незадовільний стан матеріально-побутового забезпечення військовослужбовців обох виділених категорій, що деякі дослідники називають додатковим джерелом психологічної травматизації [179], високі показники за двома іншими виділеними шкалами вказують на усвідомлення військовослужбовцями підрозділів з КЕОП смислу вибраної професії, її суспільної місії (просоціальність, суспільна корисність) та особливостей реалізації професійної діяльності (жорстко регламентована робота у правовому полі).

Серед розбіжностей варто, перш за все, звернути увагу на більш виражену ієрархізованість (розбіжність між найбільшим і найменшим показниками) структури потреб у офіцерів порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом. Так, в обох групах найбільший показник діагностовано, як уже вказувалося, за шкалою “Потреба у високій заробітній платні”, проте у офіцерів він склав $51,39 \pm 28,84$, а у військовослужбовців-контрактників – $49,38 \pm 25,05$. Найменший показник в обох досліджуваних групах діагностовано за шкалою “Потреба у впливовості та владі”, проте у офіцерів він був $12,69 \pm 10,55$, а у військовослужбовців військової служби за контрактом – $16,52 \pm 12,85$. Менша ієрархізованість є показником меншої опосередкованості потребової сфери. Так, Д. О. Леонтєв [80] указує, що будь-яка ієрархія – ієрархія мотивів, ієрархія цінностей – є опосередковування одних цінностей і мотивів іншими. Якщо мотив А стоїть вище, ніж мотив В, то це означає, що мотив В не буде діяти автоматично, а лише залежно від того, як перспектива цього вчинку співвідноситься з мотивом А. Іншими словами, один мотив опосередковує дію іншого. Таке опосередковування, за Л. С. Виготським, є способом оволодіння власною поведінкою – сутнісною психологічною характеристикою особистості [11]. Отже, більша ієрархізованість мотиваційно-потребової сфери офіцерів є свідченням її більшої підконтрольності і, відповідно, більшої здатності офіцерів до самодетермінізму – власноініційованих змін, розвитку.

Серед інших розбіжностей слід указати, що офіцери мають дещо більші показники за шкалами: “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці” ($42,09 \pm 16,72 > 36,61 \pm 18,10$, $t=1,89$, $p \leq 0,1$), “Потреба у завоюванні визнання” ($35,23 \pm 13,53 > 31,44 \pm 10,61$, $t=1,88$, $p \leq 0,1$) та

“Потреба у самовдосконаленні” ($31,05 \pm 15,64 > 27,08 \pm 8,00$, $t=1,94$, $p \leq 0,1$). Військовослужбовці військової служби за контрактом мають значно вищі показники, ніж офіцери, за такими шкалами, як “Потреба у хороших умовах роботи” ($31,79 \pm 13,11 > 23,47 \pm 14,62$, $t=3,61$, $p \leq 0,01$), “Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини” ($24,90 \pm 12,42 > 16,23 \pm 13,01$, $t=4,11$, $p \leq 0,01$) та “Потреба у впливовості та владі” ($16,52 \pm 12,85 > 12,69 \pm 10,55$, $t=1,96$, $p \leq 0,1$). Ці розбіжності означають, що офіцери у своїй професійній діяльності більш схильні орієнтуватися на вимоги суспільства та до здійснення експансії соціального простору, самовдосконалювання, що характеризує у цілому як таких, які не схильні боятися змін у своїй професійній діяльності. Військовослужбовці військової служби за контрактом, навпаки, прагнуть більшої стабільності, надійності, підконтрольності професійної ситуації (влада як засіб здолання тривожності). Такі показники є непрямим доказом вищої стресостійкості офіцерів, порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом, їх більшої схильності вибирати “майбутнє”, а не “минуле” (за термінологією С. Мадді).

Отже, аналіз структури потреб військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП засвідчив, що хоча в обох досліджуваних групах вектор потребової сфери спрямований у напрямку виконання місії вибраної професії правоохоронця (що, до речі, значно ускладнюється необхідністю долати матеріально-побутові складності), проте існують певні відмінності щодо способу підтримання цього вектора. Так, офіцери більше схильні до змін, вибору “майбутнього”, а військовослужбовці-контрактники – до стабільності, вибору “минулого”, їх потребова сфера менш інтегрована (ієрархізована) і, відповідно, менш здатна спонукати до розвитку, вона є більш зорієнтованою на відтворення наявного рівня задоволення потреб.

3.2.2 Особливості смислового складника мотиваційної сфери військовослужбовців

Дані, одержані за методикою СЖО, не дають змоги визначити зміст мотивів, які утворюють сенс життя військовослужбовців, що часом звужує сферу її застосування, проте використання цієї методики дає змогу визначити загальну осмисленість життя і локалізацію сенсу життя на часовому векторі, що зумовлює перспективність її застосування у контексті досліджень

стресостійкості як вибору між “минулим” і “майбутнім” (за С. Мадді). Такої ж думки доходить і Л. А. Александрова, вказуючи, що смисложиттєва орієнтація і життєва перспектива є ресурсом адаптації до складних життєвих ситуацій. Недостатність цих ресурсів підвищує ризик порушення адаптації в умовах підвищеного ризику [8].

Результати такого дослідження локалізації смислу життя на часовому векторі наведено у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9 – Показники смисложиттєвої орієнтації у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Осмишеність життя	115,31±19,19	109,59±17,78	1,86	0,1
Мета	33,49±5,81	31,35±6,82	2,03	0,05
Процес	33,64±6,50	31,87±5,69	1,74	0,1
Результат	27,20±5,38	26,32±5,21	1,00	-
Локус контролю – Я	23,73±3,73	22,94±4,33	1,17	-
Локус контролю – життя	37,58±6,56	35,32±7,39	1,94	0,1

Як видно із даних таблиці 3.9, у групі офіцерів діагностовано високі показники за загальною шкалою “Осмишеність життя” (115,31±19,19); у військовослужбовців-контрактників – середньовисокі (109,59±17,78). Між указаними показниками встановлено тенденцію до значущих розбіжностей ($t=1,86$, $p\leq 0,1$), які досягаються завдяки більш високим показникам офіцерів за такими шкалами, як “Мета”, “Процес”, “Локус контролю – життя”. Так, за шкалою “Мета” у групі офіцерів діагностовано середньовисокі показники (33,49±5,81), а у групі військовослужбовців військової служби за контрактом – середньонизькі (31,35±6,82, $t=2,03$, $p\leq 0,05$). За шкалою “Процес” у офіцерів також встановлені середньовисокі показники (33,64±6,50), а у контрактників – середні (31,87±5,69, $t=1,74$, $p\leq 0,1$). За шкалою “Локус контролю – життя” (керіваність життя) в обох групах діагностовано високі показники, проте у групі офіцерів вони є дещо вищими (37,58±6,56), ніж у групі військовослужбовців військової служби за контрактом (35,32±7,39, $t=1,94$, $p\leq 0,1$).

Наведені дані характеризують офіцерів як таких, які мають, на відміну від військовослужбовців військової служби за контрактом, більше цілей у майбутньому, що надає їх життю більше смислу, спрямованості та часової перспективи, вони сприймають своє життя як більш цікаве, емоційно насичене і наповнене сенсом, їм значнішою мірою притаманна переконаність, що людині дається контролювати своє життя, приймати власні рішення і втілювати їх у життя. Як бачимо, ці дані досить добре узгоджуються з результатами вивчення особливостей життєстійкості (див. таблицю 3.1) зазначених категорій військовослужбовців.

3.2.3 Особливості загальної системи ставлення до себе, інших та оточуючого світу у досліджуваних військовослужбовців

На перспективність досліджень базових переконань у контексті досліджень ресурсів подолання стресових ситуацій звертає увагу Д. О. Леонт'єв [82], [83]. Поряд із цим у дослідженнях М. О. Падуна та Н. В. Тарабіної [122] було встановлено, що такі базові переконання, як ворожість і небезпека зовнішнього світу, а також уявлення про власне “Я” як про слабке і некомпетентне, належать до найбільш значущих когніцій, пов'язаних з вираженістю симптоматики посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Подібні погляди науковців зустрічаються й у інших психологічних працях [98], [126], [138].

Результати дослідження особливостей базових переконань військовослужбовців підрозділів з КЕОП подано у таблиці 3.10.

Із наведених даних видно, що обидві досліджувані групи мають більш високі показники позитивності ставлення, ніж здатності чинити вплив. Так, обидві групи мають більш високі показники позитивності ставлення до світу (“Прихильність оточуючого світу”) і до себе (“Власна цінність, здатність керувати подіями”), ніж здатності впливати на події (“Контрольованість і справедливість подій”). Це є непрямим свідченням більшої здатності контролювати (свідомо змінювати) ставлення до світу і себе, ніж власне змінювати оточуючий світ. Зазначені дані певною мірою узгоджуються з даними методики COPE, за якою в обох досліджуваних групах найбільш використовуваним визнається копінг “Позитивне переформулювання”. Ці результати відбивають такі особливості професійної діяльності, як неможливість відмовитися від виконання

(чи змінити спосіб виконання) поставленого службово-бойового завдання, наказу. Попри те, що ці особливості притаманні обом досліджуваним групам, проведене дослідження дозволило встановити і низку відмінностей між офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом.

Таблиця 3.10 – Показники базових переконань у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Прихильність світу	18,74±3,59	17,11±4,43	2,43	0,05
Доброта людей	16,95±3,31	16,44±3,34	0,92	-
Справедливість	16,43±3,31	15,58±4,31	1,33	-
Контрольованість світу	17,95±2,56	16,27±4,23	2,88	0,01
Випадковість подій	11,99±3,32	12,59±3,90	1,00	-
Цінність власного “Я”	18,74±2,89	17,72±4,06	1,75	0,1
Самоконтроль	18,23±3,05	16,76±4,52	2,28	0,05
Удачливість	16,34±3,27	15,48±4,15	1,38	-
Прихильність оточуючого світу	17,84±3,20	16,77±3,64	1,88	0,1
Контрольованість і справедливість подій	15,46±2,25	14,42±2,51	2,64	0,01
Власна цінність, здатність керувати подіями	17,77±2,21	16,65±3,36	2,35	0,05

Так, за всіма загальними шкалами офіцери мають вищі показники, ніж військовослужбовці-контрактники. За шкалою “Прихильність оточуючого світу” більш високі показники у офіцерів (17,84±3,20), ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом (16,77±3,64, $t=1,88$, $p\leq 0,1$), є похідними від більш високих показників за супідрядною шкалою “Прихильність світу” (18,74±3,59 > 17,11±4,43, $t=2,43$, $p\leq 0,05$). За шкалою “Контрольованість і справедливість подій” більш високі показники офіцерів (15,46±2,25) порівняно з показниками військовослужбовців-контрактників (14,42±2,51, $t=2,64$, $p\leq 0,01$) є похідними від більш високих показників за супідрядною шкалою “Контрольованість світу” (17,95±2,56 > 16,27±4,23, $t=2,88$, $p\leq 0,01$). За шкалою “Власна цінність, здатність

керувати подіями” більш високі показники у офіцерів ($17,77 \pm 2,21$), ніж у військовослужбовців-контрактників ($16,65 \pm 3,36$, $t=2,35$, $p \leq 0,05$), є похідними від більш високих показників за супідрядними шкалами “Цінність власного “Я”” ($18,74 \pm 2,89 > 17,72 \pm 4,06$, $t=1,75$, $p \leq 0,1$) та “Самоконтроль” ($18,23 \pm 3,05 > 16,76 \pm 4,52$, $t=2,28$, $p \leq 0,05$).

Отже, офіцери більше, ніж військовослужбовці військової служби за контрактом, вірять у прихильність і справедливість оточуючого світу, вище оцінюють себе і свою здатність до самоконтролю. Такі більш позитивні базові переконання офіцерів порівняно з військовослужбовцями-контрактниками забезпечують їм більший резерв для подолання стресів та їх наслідків (ПТСР).

3.2.4 Дієвість мотиваційної сфери військовослужбовців

На пострадянському просторі локалізацію контролю прийнято визначати як інтегральну характеристику самосвідомості, що пов’язує почуття відповідальності, готовності до активності та переживання “Я” [19]. У цьому розумінні локус контролю є проявом такого глобального утворення, як суб’єктивна належність особистості до діяльності. Це психічне утворення є відображенням у самосвідомості особистості її зв’язків з мотивами і цілями діяльності, переживанням суб’єктом його зв’язаності або незв’язаності з подіями власного життя. Локус контролю за такого підходу функціонально виступає як ступінь цього зв’язку. Як зазначає Х. Хекхаузен [174], [175], зв’язки мотиваційних компонентів з інтернальним локусом указують на те, що саме вони є метою активності, а зв’язки з екстернальним указують на засоби для досягнення цієї мети. Саме ця теза дозволяє розглядати показники взаємозв’язків локусу контролю з компонентами мотиваційної сфери як показники їх дієвості. Проте у цьому дослідженні будуть наведені й дані щодо особливостей локалізації контролю у зазначених категорій військовослужбовців, оскільки, як засвідчили результати низки досліджень [8], [85], [180], вивчення локалізації контролю є важливим етапом установлення ресурсів стресостійкості.

Результати дослідження особливостей локалізації контролю у військовослужбовців підрозділів з КЕОП наведено у таблиці 3.11.

Таблиця 3.11 – Показники локалізації контролю у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	t	p
Загальна інтернальність	29,00±4,78	26,11±4,45	3,77	0,01
Інтернальність у судженнях про життя взагалі	14,01±2,85	12,10±2,49	4,32	0,01
Інтернальність під час описування особистого досвіду	14,99±2,47	14,01±2,83	2,20	0,05
Інтернальність у сфері досягнень	6,77±1,27	5,83±1,68	3,79	0,01
Інтернальність у сфері невдач	5,35±1,37	4,63±1,38	3,15	0,01
Схильність до самозвинування	-1,42±1,38	-1,20±1,78	0,84	-
Інтернальність у професійній діяльності	12,03±2,31	10,38±2,14	4,46	0,01
Професійно-соціальний аспект інтернальності	6,07±1,27	5,08±1,30	4,60	0,01
Професійно-процесуальний аспект інтернальності	5,96±1,42	5,30±1,52	3,72	0,01
Інтернальність у міжособистісному спілкуванні	10,99±2,36	9,80±2,15	3,16	0,01
Компетентність у сфері міжособистісних відносин	5,99±1,91	5,15±1,65	2,81	0,01
Відповідальність у сфері міжособистісних відносин	5,00±1,16	4,65±1,32	1,70	0,1
Інтернальність у сфері сімейних відносин	4,97±1,20	4,75±1,14	1,16	-
Інтернальність у сфері здоров'я	5,70±1,21	5,54±1,46	0,75	-
Заперечення активності	3,92±2,88	5,66±2,35	3,99	0,01
Готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів	5,77±2,11	4,66±1,71	3,48	0,01
Готовність до самостійного планування, здійснення діяльності та відповідальності за неї	6,31±1,47	5,68±1,64	2,45	0,05

Як видно із даних таблиці 3.11, майже за всіма шкалами методики “Локус контролю” офіцери мають значно вищі показники, ніж військовослужбовці-контрактники (за протилежною шкалою “Заперечення активності”, відповідно, – значно нижчі). Так, у офіцерів вони належать до рівня середньовисоких чи високих, а у військовослужбовців військової служби за контрактом – до середніх. Винятки становлять показники за такими шкалами, як “Інтернальність у сфері сімейних відносин” та “Інтернальність у сфері здоров’я”, а також за шкалою “Схильність до самозвинувачення”, які в обох досліджуваних групах майже однакові. Такі дані дозволяють припустити, що саме особливості професійної діяльності офіцерів приводять до підвищення у них показників усіх аспектів професійної інтернальності (у тому числі й інтернальності у професійному спілкуванні), і вже на їх основі – усього комплексу показників загальної інтернальності (інтернальність у судженнях про життя взагалі та під час описування особистого досвіду, інтернальність у сфері досягнень, невдач, заперечення активності та її похідних). Серед цих особливостей професійної діяльності офіцерів, перш за все, потрібно виділити високий ступінь відповідальності як за свої дії, так і за дії своїх підлеглих, високий рівень зворотного зв’язку (їх дії завжди отримують оцінку керівництва, суспільства тощо) та високу рефлексивність діяльності. Досить цікавим є і те, що в обох досліджуваних групах показники за шкалою “Схильність до самозвинувачення” є прийнятно негативними (не виходять за межі норми) і досить рівними ($-1,42 \pm 1,38$ та $-1,20 \pm 1,78$ відповідно), тобто свідчать про їх несхильність до самозвинувальної поведінки. Ці дані дозволяють припустити, що в обох групах формується адекватний їх професійній діяльності рівень інтернальності, який не знижує відчуття внутрішнього благополуччя, впевненості у собі, не призводить до формування схильності до надконтролю. Так, ще А. О. Реан зазначив, що прийняття людиною на себе відповідальності за всі свої невдачі, нездійснення і провали сприяє розвитку у неї комплексу провини, що є однією з форм дезадаптації у соціокультурному житті і не сприяє підвищенню рівня адаптації особистості до екстремальних факторів [143]. Ще одним цікавим фактом є те, що в обох групах високий показник за шкалою “Інтернальність у сфері здоров’я” ($5,70 \pm 1,21$ і $5,54 \pm 1,46$ відповідно), що є свідченням високого рівня відповідальності військовослужбовців за своє фізичне здоров’я як наслідок

усвідомлення небезпеки їх професійної діяльності. Це ще одне підтвердження того, що рівень інтернальності у військовослужбовців є похідним від особливостей їх професійної діяльності.

Результати дослідження взаємозв'язків показника “Загальної інтернальності” з показниками мотиваційної сфери у офіцерів і військовослужбовців військової служби за контрактом наведено у таблиці 3.12.

Таблиця 3.12 – Показники взаємозв'язків локалізації контролю зі шкалами, що описують мотиваційну сферу у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП

Мотиваційні компоненти	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники	z	p
Потреба у високій заробітній платні	-0,09	0,15	1,42	-
Потреба у хороших умовах роботи	-0,02	-0,04	0,12	-
Потреба у чіткому структуруванні роботи	0,04	-0,04	0,47	-
Потреба у соціальних контактах	-0,25*	-0,07	1,09	-
Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини	0,00	0,13	0,77	-
Потреба у завоюванні визнання	0,07	-0,01	0,47	-
Потреба ставити для себе сміливі цілі	-0,07	-0,16	0,54	-
Потреба у впливовості та владі	-0,01	-0,13	0,71	-
Потреба у різноманітності	0,21 ⁰	-0,18	2,33	0,05
Потреба бути креативним	0,12	-0,01	0,77	-
Потреба у самовдосконаленні	-0,02	0,08	0,59	-
Потреба у цікавій, суспільно корисній праці	0,22 ⁰	0,14	0,49	-
Осмисленість життя	0,44***	0,54***	0,78	-

Кінець таблиці 3.12

Мотиваційні компоненти	Досліджувана група		Значущість відмінностей	
	офіцери	військовослужбовці-контрактники		офіцери
Мета	0,37**	0,48***	0,79	-
Процес	0,50***	0,45***	0,38	-
Результат	0,39**	0,49***	0,73	-
Прихильність оточуючого світу	0,19 ⁰	0,33**	0,89	-
Контрольованість і справедливість подій	0,34**	0,36**	0,13	-
Власна цінність, здатність керувати подіями	0,25*	0,42***	1,13	-

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; ** p≤0,01.

Дані таблиці 3.12 показують, що взаємозв'язки шкали “Загальна інтернальність” і мотиваційної сфери у офіцерів та військовослужбовців-контрактників є досить подібними. Так, усі шкали методик СЖО та Р. Янова-Бульмана мають позитивні помірні значущі зв'язки із “Загальною інтернальністю”, що підтверджують дані інших досліджень, у яких встановлено позитивні зв'язки ціннісної сфери з інтернальністю [19]. Такі тенденції є свідченням провідної ролі ціннісно-сислової сфери (її дієвості та значущості) у мотиваційній структурі військовослужбовців. Показники потреб не так однозначно пов'язані з показником локусу контролю. Сила цих зв'язків та їх напрямок дозволяють припустити, що деякі з них виступають у ролі мети, інші – засобів і мають неоднакову значущість для офіцерів та військовослужбовців військової служби за контрактом. Так, у військовослужбовців-контрактників усі зв'язки локусу контролю з потребою сферою не сягають рівня статистичної значущості, що може бути певним свідченням усвідомлення ними неможливості повноцінної реалізації потреб у своїй професійній діяльності (принаймні, власними силами), а також усвідомлення певної матеріально-побутової залежності. У офіцерів деякі зв'язки локусу контролю і потребою сфери досягають рівня статистичної значущості, або відзначається тенденція до неї. Зокрема, інтернальний локус контролю пов'язаний з такими потребами, як “Потреба у різноманітності” ($r=0,21$, $p\leq 0,1$) та “Потреба у цікавій, суспільно

корисній праці” ($r=0,22$, $p\leq 0,1$), а екстернальний – з “Потребою у соціальних контактах” ($r=-0,25$, $p\leq 0,05$). Отже, у офіцерів діагностовано більш диференційоване ставлення до реалізації потребової сфери, вони усвідомлюють свою здатність задовольняти власні потреби і використовувати їх як засіб для досягнення інших своїх цілей, що є ще одним свідченням більшої диференційованості їх мотиваційно-потребової сфери.

Таким чином, цей етап дослідження показав, що рівень інтернальності військовослужбовців є похідним від особливостей їх професійної діяльності (внаслідок наявності у ній постійного зворотного зв'язку). При цьому особливості професіоналізації (професійних соціалізації, підготовки і досвіду) офіцерів є більш сприятливими для формування у них інтернального локусу контролю, що робить їх здатними реалізовувати власні потреби та цінності, керувати власним життям. Хоча виконання професійних функцій військовослужбовцями військової служби за контрактом і сприяє реалізації інтеріоризованих ними професійних цінностей (унаслідок просоціальності самого змісту професії військовослужбовця), проте вони відчують обмеженість власних можливостей у реалізації своїх потреб. Можливо, що саме така “розірваність” мотиваційної сфери військовослужбовців військової служби за контрактом робить їх менш життєстійкими, ніж офіцерів.

3.2.5 Типологія мотиваційної сфери у військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

Виділення великої кількості мотиваційних особливостей, які впливають на формування стресостійкості, може значно ускладнити їх урахування у процесі професійної психологічної підготовки досліджуваних військовослужбовців. За таких умов важливими є визначення типології мотиваційної сфери та встановлення того її типу, що найбільше відповідає високодієвому типу стресостійкості, а також виявлення за допомогою регресійного аналізу значущості виділених особливостей мотиваційної сфери для формування стресостійкості військовослужбовців.

Так, на думку К. А. Абульханової-Славської, важливо розуміти, що типологія не є самоціллю і тим більше не може бути засобом простої класифікації людей, за якою приховується бажання довести, що одна людина – краща, інша – гірша [3]. Типологія, або

типологічний підхід, тим відрізняється від індивідуального, що кількість індивідуальних відмінностей нескінченна й у кінцевому підсумку веде до ствердження неповторності кожної людини. А втім, у різних типах представлено і визначено різноманіття (відмінності одного типу від іншого) та подібність, оскільки в один тип включається численність людей з деякими варіаціями притаманних цьому типу особливостей. Тип людини – ключ до її історії, життя, її колізій, удач.

Найбільш загальною типологією мотивації є її диференціювання на мотиви “до” та мотиви “від”. Ця класифікація була доповнена у дослідженнях В. І. Герчикова, який виділив чотири базових типи мотивації досягнення, диференційовані на основі активності, конструктивності трудової поведінки (інструментальний, професійний, патріотичний і господарський), та один тип мотивації уникнення [37]. Дещо інший підхід до створення типології мотивації продемонстровано В. А. Якуніним. Він на основі поєднання локусу поведінки (внутрішньовизначеного чи зовнішньовизначеного) та її тенденцій (до самозмінювання і до об’єктивації) створив причинну типологію мотивації, яка передбачала наявність чотирьох типів – інтернально-об’єктивного, інтернально-суб’єктивного, екстернально-суб’єктивного та екстернально-об’єктивного [37].

Прикладами типологій, створених на основі узагальнення професійної мотивації, є типологія О. С. Чугунової. Вона виділила осіб з домінантним типом професійної мотивації, для яких притаманні вибіркова спрямованість на “справу”, творча активність. Представників ситуативної професійної мотивації характеризує пріоритетний вплив привхідних життєвих обставин. Конформістський тип проявляється у нестійкості психологічних установок, відсутності ініціативи і творчості [104].

Для визначення типів мотивації військовослужбовців підрозділів з КЕОП було використано процедуру кластерного аналізу, результати якого наведено у таблиці 3.13.

Таблиця 3.13 – Показники вираженості складників мотиваційної сфери у різних її типах у військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП (в умовних балах)

Шкала	Тип мотиваційної сфери			Значущість відмінностей		
	група 1	група 2	група 3	t ₁₋₂	t ₁₋₃	t ₂₋₃
Потреба у високій заробітній платні	54,98±27,43	45,35±32,25	42,61±20,56	1,24	2,78**	0,35

Продовження таблиці 3.13

Шкала	Тип мотиваційної сфери			Значущість відмінностей		
	група 1	група 2	група 3	t _{1,2}	t _{1,3}	t _{2,3}
Потреба у хороших умовах роботи	24,64±13,78	27,30±16,43	34,32±12,97	0,67	3,76**	1,66
Потреба у чіткому структуруванні роботи	40,44±19,70	39,35±12,66	40,79±17,07	0,31	0,10	0,36
Потреба у соціальних контактах	20,67±14,72	35,00±19,50	27,32±11,75	3,09**	2,69**	1,61
Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини	18,82±14,67	20,75±11,12	24,13±10,76	0,66	2,26*	1,11
Потреба у завоюванні визнання	33,64±14,30	34,05±9,67	32,39±7,97	0,15	0,62	0,66
Потреба ставити для себе сміливі цілі	28,39±13,80	36,25±10,20	30,58±10,78	2,89**	0,96	1,97 ⁰
Потреба у впливовості та владі	12,47±11,51	20,80±14,14	16,08±10,12	2,45*	1,76 ⁰	1,33
Потреба у різноманітності	25,90±14,93	24,05±11,46	29,34±9,97	0,61	1,51	1,75 ⁰
Потреба бути креативним	24,39±10,60	21,20±7,54	26,47±11,44	1,57	0,96	2,10*
Потреба у самовдосконаленні	31,13±14,25	25,30±8,37	26,50±9,32	2,41*	2,15*	0,50
Потреба у цікавій, суспільно корисній праці	44,54±18,82	31,20±15,73	31,97±9,78	3,29**	4,90**	0,20
Мета	35,54±3,92	23,75±5,48	29,92±6,16	9,11**	5,19**	3,91**
Процес	35,34±4,45	26,25±4,46	30,32±6,84	8,23**	4,16**	2,73**
Результат	29,25±3,38	21,10±3,96	24,08±5,94	8,52**	5,03**	2,28*
Локус контролю – Я	25,15±2,49	18,15±4,55	21,95±3,77	6,67**	4,80**	3,20**

Шкала	Тип мотиваційної сфери			Значущість відмінностей		
	група 1	група 2	група 3	t ₁₋₂	t ₁₋₃	t ₂₋₃
Локус контролю – життя	39,49±4,81	27,65±6,94	34,21±6,77	7,24**	4,35**	3,45**
Прихильність світу	18,99±3,12	12,05±5,00	18,66±2,81	5,95**	0,58	5,47**
Доброта людей	17,41±2,89	12,95±4,31	17,03±2,24	4,41**	0,81	3,96**
Справедливість	16,80±3,42	12,10±4,79	16,26±2,97	4,16**	0,89	3,55**
Контрольованість світу	17,98±2,42	13,50±5,54	17,08±3,37	3,54**	1,48	2,64*
Випадковість подій	11,48±3,09	11,60±4,49	14,47±3,39	0,11	4,66**	2,51*
Цінність власного “Я”	19,47±2,77	14,40±4,54	17,45±2,83	4,80**	3,70**	2,74**
Самоконтроль	18,51±2,97	11,45±4,20	18,42±2,55	7,12**	0,16	6,79**
Удачливість	16,83±2,69	13,70±5,70	15,00±3,93	2,39*	2,61*	0,91
Загальна інтернальність	30,28±3,43	21,30±3,69	24,74±3,10	9,94**	8,89**	3,56**

Примітка. ⁰ p≤0,1; *p≤0,05; ** p≤0,01.

Перший тип найбільш поширений, до нього належить 57,93 % обстежених військовослужбовців. Ця група майже на дві третини (61,90 %) складається з офіцерів і на третину (38,10 %) – із військовослужбовців-контрактників. Для цієї групи характерними є високі показники осмисленості життя (наявності у ній цілей, її насиченість і результативність), інтернальності, високий рівень розвитку базових переконань та висока ієрархізованість потребової сфери, що, як уже вказувалося, є показником здатності до самодетермінації. Так, у потребовій сфері у військовослужбовців цієї групи поєднуються високі показники “Потреби у високій заробітній платні” (54,98±27,43), “Потреби у цікавій, суспільно корисній праці” (44,54±18,82), “Потреби у самовдосконаленні” (31,13±14,25) з низькими показниками за такими шкалами, як “Потреба у хороших умовах роботи” (24,64±13,78), “Потреба у соціальних контактах” (20,67±14,72), “Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини” (18,82±14,67), “Потреба у впливовості та владі”

(12,47±11,51), та дещо нижчими, ніж в інших групах, показниками за шкалою “Потреба ставити для себе сміливі цілі” (28,39±13,80). Такі показники потребової сфери підтверджують не лише просоціальність і прагнення до розвитку військовослужбовців цієї групи, але й їх здатність урахувати обставини зовнішнього світу, долати певні несприятливі умови, при цьому проявляючи розумну обережність (не схильні до невиправданого ризику) і самостійність (незалежність, здатність розраховувати на власні сили), а можливо, й певний індивідуалізм. Такі показники мотиваційної сфери притаманні особистостям з високим рівнем здатності до самоактуалізації. Цей тип можна позначити як “самоактуалізований”.

Другий тип – найменш представлений (13,79 %). Він на дві третини (65,00 %) складається із військовослужбовців військової служби за контрактом і на третину (35,00 %) – з офіцерів. Представники цієї групи мають найменші показники осмисленості життя (наявності у ній цілей, насиченості та результативності), інтернальності, найменший рівень розвитку базових переконань. Їх потребова сфера найменш ієрархізована. Такі дані свідчать про обмежені можливості військовослужбовців цієї групи до самодетермінації та самореалізації. Цей тип можна позначити як “залежний”.

Третій тип (28,28 % від обстеженої вибірки військовослужбовців), як і попередній, на третину (36,59 %) складається з офіцерів і на дві третини (63,41 %) – із військовослужбовців-контрактників. Для представників цієї групи характерні середні показники осмисленості життя (наявності цілей, насиченості та результативності життя), інтернальності та переконаності у “Власній цінності та здатності керувати подіями” і високі показники за такими базовими переконаннями, як “Прихильність оточуючого світу”, “Контрольованість і справедливість подій”. Для потребової сфери цих військовослужбовців характерною є слабка ієрархізованість, вони мають одні з найвищих (порівняно з іншими групами) показники за шкалами “Потреба у хороших умовах роботи” (34,32±12,97), “Потреба у різноманітності” (29,34±9,97), “Потреба бути креативним” (26,47±11,44), “Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини” (24,13±10,76) і найменші показники – за шкалою “Потреба у високій заробітній платні” (42,61±20,56). Такі показники можуть характеризувати особистостей, які формувалися у доволі

сприятливих умовах. Попри набуті позитивні установки – просоціальність, прагнення до креативності й осмисленості життя, а також сформовану базову довіру оточуючому світу, вони мають обмежену здатність до самодетермінізму, дещо невпевнені у своїх можливостях і залежні від інших (значущого близького оточення). Цей тип військовослужбовців можна позначити як “романтичний”, як такий, що має “правильні” установки, але йому бракує досвіду їх реалізації у складних умовах. Професійна соціалізація таких військовослужбовців характеризується певною незавершеністю, неповним завершенням процесу інтеріоризації (присвоєння цінностей). До цього типу належать доволі молоді люди, які щойно прийшли у професію і досі мали відносно сприятливі (можна сказати “тепличі”) умови життєдіяльності.

Отже, аналіз особливостей мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП дозволяє стверджувати, що офіцери цих підрозділів більше схильні здійснювати, так званий, “вибір майбутнього”, а військовослужбовці військової служби за контрактом віддають перевагу прагненню стабільності, здебільшого орієнтовані на “вибір минулого”.

Так, на рівні потребової сфери офіцерам притаманна більш висока інтегрованість цієї сфери, яка забезпечує здатність до самодетермінізму, саморозвитку. Офіцери відповідно до місії обраної соціально значущої професії прагнуть діяти і змінюватися (розвиватися); вони мають більше можливостей для забезпечення власних потреб. Зокрема, у офіцерів значно вищі показники за шкалами “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці”, “Потреба у завоюванні визнання” та “Потреба у самовдосконаленні”. Військовослужбовці військової служби за контрактом характеризуються значно більшими показниками за шкалами “Потреба у хороших умовах роботи”, “Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини” і “Потреба у впливовості та владі”, “Потреба у високій зарплатні”.

На рівні смислової регуляції для обох досліджуваних груп характерною є досить висока осмисленість життя. Проте офіцерам притаманна локалізація цілей у майбутньому, що надає їх життю спрямованості та часової перспективи. Вони сприймають своє життя як більш цікаве, емоційно насичене та наповнене смыслом, їм більшою мірою притаманна переконаність, що людині дається контролювати своє життя, приймати власні рішення та реалізовувати

їх. Про це свідчать більш високі показники за шкалами “Мета”, “Процес”, “Локус контролю – життя”.

Аналіз рівня загальних мотивів засвідчив, що військовослужбовці обох досліджуваних груп більш схильні контролювати своє ставлення до світу і себе, ніж впливати на події. Це є наслідком особливостей їх професійної діяльності, у якій вони частіше змушені реагувати на події, ніж “створювати” їх. При цьому офіцери мають значно вищі показники, ніж військовослужбовці військової служби за контрактом, майже за всіма загальними шкалами методики Р. Янова-Бульмана. Відповідно, їм більшою мірою притаманна віра у прихильність і справедливість оточуючого світу, вони вище оцінюють себе і свою здатність до самоконтролю.

В обох досліджуваних групах діагностовано інтернальний локус контролю без схильності до надконтролю. Аналіз структури інтернальності засвідчив, що вона є похідною від особливостей професійної діяльності, яка потребує ретельного контролю кожної дії. Високі, порівняно з іншими вибірками, показники за шкалою “Інтернальність у сфері здоров’я” свідчать про усвідомлення військовослужбовцями небезпеки їх професійної діяльності. Зазначимо, що офіцери мають значно більші показники інтернальності майже за всіма шкалами методики О. Г. Ксенофонтової.

Професійній активності військовослужбовців підрозділів з КЕОП притаманний смисловий рівень регуляції (вони керуються загальними мотивами і смислами). Але зауважимо, що попри те, що професія дозволяє реалізовувати військовослужбовцям військової служби за контрактом набуті професійні цінності, вони відчують певне обмеження у можливості реалізувати власні потреби. Можливо, саме така “розірваність” їх професійної мотиваційної сфери знижує їх життєстійкість порівняно з офіцерами. У професійній діяльності офіцерів більше реалізуються потреби у різноманітності та у цікавій, суспільно корисній праці, а потреба у соціальних контактах використовується ними як засіб для досягнення професійних цілей.

Відповідно, офіцери частіше належать до “самоактуалізованого” типу мотивації, який характеризується високими показниками осмисленості життя, інтернальності, розвитку базових переконань та ієрархізованістю потребової сфери (здатністю до самодетермінації). Для цього типу характерні просоціальність, прагнення до саморозвитку, здатність урахувати обставини зовнішнього світу,

долати певні несприятливі умови, проявляючи при цьому розумну обережність, самостійність, а можливо, й певний індивідуалізм.

Значно рідше офіцери належать до “залежного” та “романтичного” типів мотивації. Для першого типу характерні найменші (для вибірки військовослужбовців підрозділів з КЕОП) показники осмисленості життя, інтернальності, розвитку базових переконань та ієрархізованості потребової сфери. Такі дані свідчать про обмежені можливості до самодетермінації та самореалізації.

“Романтичний” тип характерний для особистостей, які формувалися у досить сприятливих умовах; попри набуті позитивні установки – просоціальність, прагнення до креативності й осмисленості життя, а також сформовану базову довіру оточуючому світу, вони мають обмежену здатність до самодетермінізму, дещо невпевнені у своїх можливостях і залежні від інших (значущого близького оточення). Вони мають обмежений досвід самореалізації у несприятливих умовах життєдіяльності. Їх професійна соціалізація характеризується певною незавершеністю.

3.3 Внесок мотиваційної сфери у формування стресостійкості військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

Завдання співвіднесення стресостійкості з мотиваційними особливостями особистості не є новим. Так, Л. І. Анциферова [10] виділила два типи, які розрізняються за показниками здатності долати стресовість ситуації та особливостями мотивації. Наприклад, люди, які віддають перевагу конструктивно перетворюючій стратегії, мають оптимістичний світогляд, стійку позитивну самооцінку, реалістичний підхід до життя і більш виражену мотивацію досягнення. Люди, що уникають складних ситуацій, сприймають світ як джерело небезпеки, а їх світогляд обмежений песимізмом. На думку Л. І. Анциферової, специфіка кожного із цих двох типів визначається центральним особистісним утворенням: це різні переконання у своїй здатності контролювати і змінювати оточуючий світ, впливати на події, що відбуваються, і справлятися зі складними життєвими ситуаціями. Проте зазначимо, що виконане Л. І. Анциферовою співвіднесення здійснене у межах однієї типології, що дещо спрощує погляд на проблему такого співвіднесення.

Результати співвіднесення типів мотивації з типами стресостійкості у військовослужбовців підрозділів з КЕОП подано у таблиці 3.14. Дані цієї таблиці показують, що “самоактуалізований” тип мотивації, в якому значна частка офіцерського складу, є найбільш сприятливим для формування першого високодієвого типу стресостійкості, який також найбільш притаманний офіцерам (43,24 %).

Таблиця 3.14 – Співвіднесення типів мотивації з типами стресостійкості у військовослужбовців підрозділів з КЕОП (%)

Тип мотивації	Тип стресостійкості	Загальна вибірка	Офіцери	Військовослужбовці-контрактники
I	1-йп	31,72	43,24	19,72
	2-й	6,21	5,41	7,04
	3-й	20,00	21,62	18,31
II	1-й	0,00	0,00	0,00
	2-й	8,97	8,11	9,86
	3-й	4,83	1,35	8,45
III	1-й	4,14	6,76	1,41
	2-й	8,97	6,76	11,27
	3-й	15,17	6,76	23,94

Проте цей самий тип мотивації у 6,21 % випадків є основою для формування найобмеженішого типу стресостійкості. Такі дані дозволяють висунути тезу, що високий рівень розвитку мотиваційної сфери є підґрунтям для набуття високого рівня стресостійкості, однак цілком не визначає його.

Тип мотивації, що був позначений як “залежний” (що має обмежені можливості для самодетермінізму і самореалізації), у жодному разі не може стати основою для формування високої стресостійкості.

“Романтичний” тип мотивації в офіцерській вибірці з однаковою ймовірністю може вести до формування всіх трьох типів стресостійкості. Проте отримані дані свідчать, що у цьому випадку про стресостійкість йдеться досить умовно, оскільки висока ймовірність того, що офіцери, які належать до цього типу, досі знаходилися у відносно сприятливих умовах життєдіяльності. У вибірці військовослужбовців військової служби за контрактом цей тип мотивації з більшою ймовірністю приводить до формування середньодієвого типу життєстійкості (23,94 %), але майже не придатний для формування високодієвого типу (1,41 %).

Таким чином, можемо констатувати, що найбільш сприятливим для формування високодієвого типу стресостійкості є “самоактуалізований” тип мотивації, найменш сприятливим – “залежний”. “Романтичний” тип, хоча у більшості випадків і не може стати основою для формування дієвої системи стресостійкості, має певні переваги порівняно із “залежним”. Припускаємо, що цей тип мотивації хоча і здатний підтримувати систему стресостійкості на досить високому рівні у певних умовах, але у ситуаціях соціальної конфронтації не може стати ресурсом для стресостійкості військовослужбовця.

Отже, у загальному вигляді співвідношення типів мотивації з типами стресостійкості описується такими трьома тезами:

– високий рівень розвитку мотиваційної сфери є основою для розвитку високого рівня стресостійкості, проте цілком не визначає його;

– низький розвиток мотиваційної сфери цілком виключає можливість набуття високого рівня стресостійкості;

– недоліки розвитку мотиваційної сфери значно знижують імовірність розвитку високодієвого типу стресостійкості (роблять розвиток стресостійкості непередбачуваним, неконтрольованим тощо).

З метою визначення ресурсу окремих компонентів мотиваційної сфери для формування стресостійкості (загальним показником якої є життєстійкість) було використано процедуру регресійного аналізу.

За результатами регресійного аналізу було складено таке рівняння регресії:

$$\text{Життєстійкість} = 27,364 + 0,4853I + 0,666C + 1,046SW - 0,067M1 - 0,145M2 - 0,163M8 - 0,115M9 + 0,909PЖ + 0,378ЛК-ж + 0,429,$$

де 27,364 – константа; I – “Загальна інтернальність” (“Локус контролю”); C – “Контрольованість світу” (“Шкала базових переконань”); SW – “Цінність власного “Я”” (“Шкала базових переконань”); M1 – “Потреба у високій заробітній платні” (“Визначення мотиваційного профілю особистості”); M2 – “Потреба у хороших умовах роботи” (“Визначення мотиваційного профілю особистості”); M8 – “Потреба у впливовості та владі” (“Визначення мотиваційного профілю особистості”); M9 – “Потреба у різноманітності” (“Визначення мотиваційного профілю особистості”); PЖ – “Результативність життя” (“СЖО”); ЛК-ж – “Локус контролю – життя” (“СЖО”); 0,429 – похибка.

Регресійний аналіз засвідчив, що компоненти мотиваційної структури описують понад 50 % дисперсії ознак життестійкості, що підтверджує тезу про їх значну роль у структурі життестійкості. Можна сказати, що життестійкість військовослужбовця на 50 % залежить від особливостей сформованої у нього мотивації.

Отримані результати показали, що мотиваційні компоненти мають неоднаковий ресурс для формування життестійкості. Зокрема, смислова сфера, загальні мотиви та інтернальність позитивно впливають на життестійкість, а такі особливості потребової сфери, які формують залежність від зовнішнього оточення (потреби у високій заробітній платні, хороших умовах праці, у впливовості та владі й різноманітності) – негативно.

Зазначимо, що здатність контролювати ситуацію, впевненість у своїх якостях і досягненнях є тими компонентами мотиваційної сфери, які досить істотно залежать від професійного досвіду і професійної психологічної підготовки військовослужбовців. Їхню належність до ціннісно-смислової сфери також підкреслюють значення адекватної професійної соціалізації (засвоєння цінностей професії, її місії) для формування високої життестійкості військовослужбовців.

Таким чином, цей етап дослідження показав, що життестійкість військовослужбовця майже на 50 % обумовлюється рівнем розвитку його мотиваційної сфери. При цьому високий рівень розвитку мотиваційної сфери є основою для розвитку високого рівня стресостійкості, проте цілком не визначає його; низький розвиток мотиваційної сфери цілком виключає можливість набуття високого рівня стресостійкості; недоліки розвитку мотиваційної сфери значно знижують імовірність розвитку високодієвого типу стресостійкості.

Сформованість смислового рівня регуляції активності підвищує показники життестійкості. Актуальність потреб, які формують залежність від зовнішнього середовища (у високій заробітній платні, хороших умовах праці, у впливовості і владі та різноманітності), негативно позначається на показниках життестійкості.

Висновки до розділу 3

Переважає більшість обстежених військовослужбовців підрозділів з КЕОП має високий рівень стресостійкості. Проте у офіцерів вона вища, ніж у військовослужбовців військової служби за

контрактом. Це відбивається як на показниках загальної життєстійкості, так і на показниках копінг-стратегій, а також на дієвості системи стресостійкості (соціально-психологічній адаптивності та відчутті внутрішнього благополуччя).

Так, офіцери, порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом, мають вищі показники “Залученості” і “Контролю”, що дозволяє їм ефективніше наділяти смислом окремі професійні дії в екстремальних умовах, гнучко змінювати план дій для досягнення поставленої мети і зберігати відчуття підконтрольності власного життя та активності. В обох досліджуваних групах військовослужбовців підрозділів з КЕОП діагностовано високі показники “Прийняття ризику”, що характеризує їх як людей, готових діяти на свій страх і ризик за відсутності надійних гарантій успіху, здатних набувати досвід з будь-яких ситуацій.

Аналіз копінг-стратегій засвідчив, що життєстійкість військовослужбовців тим вища, чим більше вони здатні до свідомого використання потенціалу продуктивних копінгів – трансформаційного оволодіння і свідомої відмови від використання емоційно-орієнтованих копінгів у ситуаціях, в яких збережена можливість їх контролювати. Ця здатність більш виражена у офіцерів. Вони, порівняно з військовослужбовцями військової служби за контрактом, мають значно вищі показники продуктивних копінгів і дещо нижчі – емоційно-орієнтованих. Офіцери є менш схильними, ніж військовослужбовці військової служби за контрактом, “розпорощуватися” на метапереживання і створювати конфліктні ситуації через небажання контролювати прояв своїх негативних емоцій (про що свідчать показники за копінгами “Стримання” і “Прийняття”). Це дозволяє їм ефективніше зберігати не лише власну психічну енергію, але й можливість залучування зовнішніх ресурсів (допомога, насамперед, співслужбовців та іншого соціального оточення).

Система стресостійкості у офіцерів є дієвішою (ефективнішою), ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом, що проявляється як у їх менших показниках нервово-психічного напруження, так і у більших показниках соціально-психологічної адаптивності, причому в останніх досить істотно проявляється просоціальна спрямованість офіцерів.

За рівнем дієвості системи стресостійкості можна виділити три типи стресостійкості військовослужбовців: високодієвий, середньодієвий та низькодієвий тип.

Для високодієвої системи стресостійкості характерні високі показники адаптивності та внутрішнього благополуччя. Цій системі притаманні високі показники життєстійкості, які зумовлюють векторність копінг-стратегій від продуктивних до непродуктивних. Така структура копінг-стратегій забезпечує “трансформаційне оволодіння” стресом (за С. Мадді). Цей тип найбільш представлений офіцерами.

Найменш поширеною серед військовослужбовців підрозділів з КЕОП є відносно низькодієва система стресостійкості, для якої характерні знижені показники адаптивності та внутрішнього благополуччя. Знижені показники життєстійкості, які характерні для представників цієї групи, не в змозі забезпечити достатню векторність копінг-стратегій, що вибираються. У результаті представники цієї групи більше зосереджені не на розв’язуванні виниклої проблеми, а на самовиправданні у ситуації, що виникла.

Середньодієва система стресостійкості більш типова для військовослужбовців військової служби за контрактом. Для неї характерними є знижені показники внутрішнього благополуччя і середні показники адаптивності. Ця система забезпечується середніми показниками “Залученості” та “Контролю” і низькими – “Прийняття ризику”, які ґрунтуються на середньому розвитку таких копінгів, як “Активне оволодіння собою”, “Планування” та “Поведінкове уникнення проблем”. Характерна для цього типу структура копінгів дозволяє співвіднести його з конформним типом особистості (за С. Мадді). Так, у ситуаціях соціальної напруженості він схильний до фальшування власного “Я”.

Аналіз особливостей мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП дозволяє стверджувати, що офіцери цих підрозділів більше схильні здійснювати, так званий, “вибір майбутнього”, а військовослужбовці військової служби за контрактом – більше прагнуть стабільності, здебільшого орієнтовані на “вибір минулого”.

Так, на рівні потребової сфери офіцерам притаманна висока ієрархізованість, яка й забезпечує здатність до самодетермінізму, саморозвитку. Офіцери відповідно до місії обраної соціально значущої професії прагнуть діяти, змінюватися (розвиватися).

Професійна діяльність надає їм достатньо можливостей для забезпечення власних потреб. Зокрема, офіцери мають значно вищі показники за шкалами “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці”, “Потреба у завоюванні визнання” та “Потреба у самовдосконаленні”. Військовослужбовці військової служби за контрактом характеризуються значно більшими показниками за шкалами “Потреба у хороших умовах роботи”, “Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини”, “Потреба у впливовості та владі” і “Потреба у високій зарплатні”.

На рівні смислової регуляції військовослужбовці підрозділів з КЕОП характеризуються високими показниками осмисленості життя. Проте офіцерам притаманна більша локалізація цілей у майбутньому, що надає їх життю спрямованості та часової перспективи. Вони сприймають своє життя як більш цікаве, емоційно насичене та наповнене сенсом, їм більшою мірою притаманна переконаність, що людині дається контролювати своє життя, приймати власні рішення і реалізовувати їх. Про це свідчать більш високі показники за шкалами “Мета”, “Процес”, “Локус контролю – життя”.

Аналіз рівня загальних мотивів засвідчив, що військовослужбовці обох досліджуваних груп більш схильні контролювати своє ставлення до світу і себе, ніж впливати на події. Це є наслідком особливостей їх професійної діяльності, в якій вони частіше змушені реагувати на події, ніж “створювати” їх. При цьому офіцери мають значно вищі показники, ніж військовослужбовці військової служби за контрактом, майже за всіма загальними шкалами методики Р. Янова-Бульмана. Відповідно, їм більшою мірою притаманна віра у прихильність і справедливість оточуючого світу, вони вище оцінюють себе і свою здатність до самоконтролю.

В обох досліджуваних групах діагностовано інтернальний локус контролю без схильності до надконтролю. Аналіз структури інтернальності засвідчив, що вона є похідною від особливостей професійної діяльності, яка потребує ретельного контролю кожної дії. Високі, порівняно з іншими вибірками, показники за шкалою “Інтернальність у сфері здоров’я” свідчать про усвідомлення військовослужбовцями небезпеки їх професійної діяльності. При цьому офіцери мають значно вищі показники інтернальності майже за всіма шкалами методики О. Г. Ксенофонтової.

Військовослужбовці підрозділів з КЕОП у своїй діяльності керуються загальними мотивами і смислами. Умови професійної

діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом дозволяють їм реалізовувати набуті професійні цінності, проте обмежують їх можливості у реалізації власних потреб. Можливо, що саме така розірваність професійної мотиваційної сфери і знижує їх життєстійкість порівняно з показниками життєстійкості офіцерів. Умови професійної діяльності офіцерів дають їм значно більше можливостей для реалізації актуальних потреб – у різноманітності та у цікавій, суспільно корисній праці. Потреба у соціальних контактах використовується офіцерами як засіб для досягнення професійних цілей.

Проведений кластерний аналіз засвідчив, що офіцери частіше належать до “самоактуалізованого” типу мотивації, який характеризується високими показниками осмисленості життя, інтернальності, розвитку базових переконань та ієрархізованістю потребової сфери (здатністю до самодетермінації). Для цього типу характерні просоціальність, прагнення до саморозвитку, здатність урахувати обставини зовнішнього світу, долати певні несприятливі умови, проявляючи при цьому розумну обережність, самостійність, а можливо, й певний індивідуалізм.

Значно рідше офіцери належать до “залежного” та “романтичного” типів мотивації. Для першого типу характерні найменші (для вибірки військовослужбовців підрозділів з КЕОП) показники осмисленості життя, інтернальності, розвитку базових переконань та ієрархізованості потребової сфери. Такі дані свідчать про обмежені можливості до самодетермінації та самореалізації.

“Романтичний” тип характерний для особистостей, які формувалися у доволі сприятливих умовах. Попри набуті позитивні установки – просоціальність, прагнення до креативності й осмисленості життя, а також сформовану базову довіру оточуючому світу, вони мають обмежену здатність до самодетермінізму, дещо невпевнені у своїх можливостях і залежні від інших (значущого близького оточення). Вони мають обмежений досвід самореалізації у несприятливих умовах життєдіяльності. Їх професійна соціалізація характеризується певною незавершеністю.

Регресійний аналіз засвідчив, що життєстійкість військовослужбовців підрозділів з КЕОП майже на 50 % обумовлюється рівнем розвитку їх мотиваційної сфери.

Сформованість смислового рівня регуляції активності підвищує показники життєстійкості. Актуальність потреб, які формують

залежність від зовнішнього середовища (у високій заробітній платні, хороших умовах праці, у впливовості та владі й різноманітності) негативно позначається на показниках життєстійкості.

Співвіднесення типів мотивації з типами стресостійкості дозволяє стверджувати, що:

– високий рівень розвитку мотиваційної сфери (“самоактуалізований” тип мотивації) є основою для розвитку високого рівня стресостійкості (“високодієвий” тип стресостійкості), проте цілком не визначає його;

– низький розвиток мотиваційної сфери (“залежний” тип мотивації) цілком виключає можливість набуття високого рівня стресостійкості (“високодієвого” типу стресостійкості);

– недоліки розвитку мотиваційної сфери (“романтичний” тип мотивації, для якого характерна недостатність досвіду самореалізації в екстремальних умовах) значно знижують імовірність розвитку “високодієвого” типу стресостійкості.

РОЗДІЛ 4

ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ДЛЯ ЦІЛЕСПРЯМОВАНОГО ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

4.1 Програма тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” як захід професійної психологічної підготовки майбутніх офіцерів

Проведене дослідження показало, що мотиваційна сфера є необхідною основою для формування життєстійкості – здатності не лише долати стресові ситуації, але й зберігати цілеспрямованість, ефективність дій. Для цього мотиваційна сфера військовослужбовця повинна характеризуватися такими особливостями:

1) у змістовному плані:

– активною життєвою позицією, спрямованістю на взаємодію із зовнішнім світом;

– просоціальністю;

– орієнтацією на місію професії;

– орієнтацією на вирішення проблемних ситуацій, а не на їх уникнення;

– орієнтацією у професійній діяльності на вимоги суспільства, експансію соціального простору, вибір “майбутнього”, прагнення до самовдосконалювання;

– наявністю цілей у майбутньому, що надає життю осмисленості, спрямованості та часової перспективи, сприйняттям життя як цікавого, емоційно насиченого та наповненого смислом, переконаністю у підконтрольності життя, здатністю приймати власні рішення і втілювати їх у життя;

– вірою у прихильність оточуючого світу, високою оцінкою себе і своєї здатності до самоконтролю;

2) у процесуальному плані:

– самостійністю у прийнятті рішень;

– відповідальністю за власні рішення;

– здатністю наділяти смислом свої дії;

– умінням різнобічно оцінювати ситуацію;

– гнучкістю планування для досягнення цілей;

– здатністю прогнозувати розвиток ситуації, баченням альтернатив її розвитку;

- ефективним зворотним зв'язком у структурі діяльності;
 - здатністю до самоконтролю, уникнення імпульсивних дій і вчинків;
 - орієнтацією у плануванні та реалізації діяльності на прийнятті у суспільстві норми взаємодії (моральні норми);
 - інтернальним локусом контролю (без схильності до надконтролю);
- 3) у структурі:
- зживанням егоїстичних мотивів;
 - розвиненою ієрархізованістю мотиваційної сфери;
 - мотивами-цілями – суспільно корисною працею, поліфункціональністю професійної діяльності;
 - мотивами-засобами – орієнтацією на взаємодію із соціальним оточенням;
 - провідною роллю смислової регуляції життєдіяльності.

Пріоритетним завданням для створення надійної мотиваційної основи життєстійкості є формування самоактуалізованого типу особистості.

Згідно з “Положенням про психотренінговий комплекс в органах внутрішніх справ України”, який затверджено наказом МВС України від 28.07.2004 р. № 842, рекомендовано використовувати тренінги для підготовки військовослужбовців Національної гвардії України, формування у них професійно важливих якостей.

Відповідно до нашого випадку методологічною основою для формування такого тренінгу є теорія А. Маслоу про самоактуалізовану особистість, концепція Д. О. Леонтьєва про смислову регуляцію життєдіяльності, концепція С. Мадді про життєстійкість. Науково-методичним підґрунтям створення програми тренінгу стали праці сучасних фахівців у сфері тренінгових технологій [107], [110], [118], [119], [139], [140], [153], [170], [177]. У структурі тренінгу було виділено три етапи.

Перший етап – усвідомлення мотиваційних особливостей, які сприяють і перешкоджають утриманню цілеспрямованості діяльності у стресових умовах. Він містить вправи, орієнтовані на те, щоб сфокусувати увагу учасників тренінгу на власній особистості, на своїх переживаннях, думках, звичних способах поведінки, на своїх уявленнях про самого себе. Рівень усвідомлення суттєво підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки, обговорюваних у тренінгових групах. Завдяки збільшенню інформації учасники

тренінгу починають усвідомлювати й оцінювати альтернативи небажаним способам керування своєю життєдіяльністю і зростання власних професійних та особистісних можливостей у зв'язку з відмовою від звичних форм саморегуляції.

Другий етап – ознайомлення з особливостями мотиваційної сфери, які є ресурсом життєстійкості, та шляхами їх набуття. Особливе значення надається системі прийомів самодетермінації, оптимізації мотиваційної сфери. На цьому етапі у процесі тренінгових вправ учасники тренінгу повинні відчувати свою незалежність і здатність змінити принципи побудови власного життя. Вибір та прийняття рішення, як по-новому керувати власним життям, – основний результат наведеного етапу.

Третій етап – перевірка стійкості новоутворень, їх здатності до самодетермінізму. На цьому етапі основна увага приділяється закріпленню нових способів керування своєю життєдіяльністю, відпрацюванню вмінь самоаналізу, а також способів вивільнення свого творчого потенціалу. Цей етап включає стадію апробації та закріплення освоєних нових способів регуляції своєї життєдіяльності. Основний результат цієї стадії – заохочення самого себе до використання нових способів самодетермінізму, саморозвитку. У процесі занять відбувається усвідомлення кожним учасником індивідуально ефективних способів керування (планування, реалізації, коригування тощо) власною життєдіяльністю.

У загальних рисах така побудова характерна не лише для всього тренінгу, але й для кожного тренінгового дня. Кожне заняття розпочинається з метафоричного опису проблеми, далі визначається проблемна зона і починається навчання новим формам поведінки. Закріпленню матеріалу сприяє домашнє завдання, обговорення якого дозволяє здійснити плавний перехід між окремими заняттями тренінгу. У процесі проведення тренінгу (завдяки наявності зворотного зв'язку) його наповнення конкретними вправами зазнавало змін. Відповідно, у тренера мають бути в “запасі” тренінгові вправи за темою кожного тренінгового заняття.

Режим роботи групи такий. Тренінг тривав 4 тижні, протягом яких було проведено 8 занять по 4 години (2 пари) кожне із розрахунку 2 заняття на тиждень (одне під час аудиторних занять з дисципліни “Психологія екстремальної діяльності”, а друге – під час психологічного факультативу). Ефективність тренінгу підвищувалася за рахунок постійного ведення психологічного щоденника (регулярно

виконуваного домашнього завдання), що робило навчання у певному розумінні безперервним, спрямованим, насамперед, на розвиток рефлексії (здатності до самоаналізу, контролю ментальної сфери). Програма ґрунтувалася на принципі поступовості, поетапності: кожний наступний етап логічно впливав з попереднього. Завдяки цьому учасники тренінгу поступово заглиблювалися у процес усвідомлювання своїх особливостей регуляції життєдіяльності, випробовували нові форми самодетермінізму. Центральна вправа кожного заняття будувалась не просто на проблемній ситуації, а на ситуації, яка б у звичайному житті (поза тренінгом) мала б ознаки стресовості. Фінальна вправа навчала ефективним способам саморегуляції (мотивації, контролю над власними переживаннями, коригування цілей у разі невдачі), які залишаються такими й у стресових ситуаціях. Тренер постійно контролював стан учасників, використовуючи як вербальні звіти, так і проєктивні техніки (колірні асоціації стану), при цьому мав змогу простежити його динаміку, порівнюючи стани учасників тренінгу на початку і наприкінці кожного заняття. Такий контроль дозволяв вчасно організувати підтримку учасників тренінгу, для яких виконання завдання було суб'єктивно складним, і за необхідності коригувати підбірку вправ цього та наступного тренінгових днів. Отже, хоча використані мотиваційні вправи були спрямовані на формування загальної здатності до самодетермінізму, її реалізація була “прив’язана” саме до стресових ситуацій.

Навряд чи можна очікувати змін у змісті мотиваційної сфери за 32 аудиторні години, і тому основна увага концентрувалася на формуванні процесуального, “технологічного” складника мотиваційної сфери (навчання прийомам самомотивування), формуванні самої здатності до самодетермінізму, виробленні вектора, спрямованого на активну життєву позицію, просоціальність і професійну місію. Не останню роль у досягненні цієї “технологічності” відіграло використання технік нейролінгвістичного програмування (НЛП) – напряму психології, в якому особливе значення має саме техніка формування змін. У повному обсязі програму тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” подано у додатку В.

Тренінг проводився з курсантами Національної академії Національної гвардії України. Цей вибір був продиктований:

– сприйнятливостю курсантів до нових форм навчання – тренінгу (офіцери і військовослужбовці військової служби за контрактом досить часто упереджено ставляться до психологічних тренінгів, сприймають їх як гру, крім того, досить складно у їх професійній психологічній підготовці виділити достатньо часу для проведення тренінгу);

– сприйнятливостю юнацького віку до формування новоутворень у ціннісно-смысловій сфері;

– поширенням ефекту – по-перше, можливістю використання курсантами набутих знань про самодетермінованість власної життєдіяльності для подальшого освоєння професії військовослужбовця; по-друге, можливістю поширення цих знань серед підлеглих у майбутньому під час організації їх роботи, здійснення управління, загального виховного впливу тощо (як уже вказувалось, у військовослужбовців військової служби за контрактом не передбачені окремі заняття з психологічної підготовки; вони є частиною загальної професійної підготовки);

– направленням курсантів саме цього факультету (командно-штабного) після закінчення навчання на службу у підрозділи з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних.

Набуті під час тренінгу знання можуть бути використані для формування рекомендацій щодо професійної психологічної підготовки військовослужбовців, які мають сприяти збереженню ефективності діяльності військовослужбовців у стресових умовах.

4.2 Оцінка ефективності використання тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Одразу зазначимо, що більшість тренінгів, які присвячені професійній підготовці військовослужбовців, зазвичай сприяють і певному підвищенню їх життєстійкості, оскільки формують цілеспрямовані професійні дії. Проте життєстійкість, побудована на їх основі, є специфічною (відповідає окремим професійним ситуаціям). Завданням розробленого тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” було формування загальної життєстійкості – здатності зберігати ефективність діяльності у широкому колі стресових ситуацій.

Ефективність розробленого тренінгу визначалася за допомогою таких критеріїв Дональда Киркпатрика (Kirkpatrick's Four Level

Evaluation Model), як реакції, засвоєння, поведінки, результатів [24], [38].

Критерій “реакції” враховує суб’єктивну думку учасників тренінгу щодо його корисності, складності, цікавості, якості тощо. Для визначення цієї суб’єктивної думки було використано анкетування (див. додаток Г), результати якого наведено у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1 – Суб’єктивні оцінки проведених тренінгів (в умовних балах)

Критерій суб’єктивної оцінки тренінгів	Тренінгові групи		Значущість відмінностей	
	група тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”	група тренінгу “Комунікативна компетентність”	t	p
Важливість теми тренінгу	8,50±1,15	7,58±1,54	1,99	0,1
Новизна інформації	8,60±0,85	6,55±1,65	4,69	0,01
Практична значущість	7,60±1,25	6,54±1,76	2,05	0,05
Насиченість занять	8,70±0,56	7,54±1,23	3,66	0,01
Послідовність викладення матеріалу	8,50±0,65	7,50±1,44	2,69	0,05
Обсяг викладеного матеріалу	7,60±1,17	7,55±1,54	0,12	-
Комфортність під час проведення тренінгу	6,50±1,54	7,58±1,48	2,07	0,05
Складність сприйняття матеріалу тренінгу	7,50±1,21	5,56±2,10	3,38	0,01
Темп викладення матеріалу	7,50±1,32	7,54±1,56	0,08	-
Задоволеність роботою тренера	8,80±0,95	8,52±0,98	0,84	-

Як бачимо, учасники обох тренінгів надають їм схвальні оцінки. Проте тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” сприймається як такий, що має більш важливу тему, містить більш нову інформацію, є більш практично значущим, насиченим, послідовним, ніж тренінг “Комунікативна компетентність”. Треба також зазначити, що тренінг

“Мотиваційні ресурси життєстійкості” сприймався його учасниками як складніший і напруженіший (потребував більше зусиль, уваги), ніж комунікативний тренінг, який мав більш ігровий характер.

Наступний критерій – “засвоєння” – є показником того, наскільки під час тренінгу були засвоєні необхідні знання. Оцінити ці зміни можливо лише порівняно з вихідним рівнем. Для такої оцінки використовують психодіагностичні методики, спрямовані на визначення рівня розвитку якостей, що формувалися у тренінгові. Результати цього оцінювання ефективності тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” наведені у таблицях 4.2 та 4.3.

Таблиця 4.2 – Зміни показників мотиваційної сфери під впливом тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” у майбутніх офіцерів (в умовних балах)

Компоненти мотиваційної сфери	Групи				Значущість відмінностей			
	група 1		група 2		t _{1,1-2,1}	t _{1,1-1,2}	t _{2,1-2,2}	t _{1,2-2,2}
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Показники за методикою “Визначення мотиваційного профілю особистості”								
Потреба у високій заробітній платні	41,53±5,56	37,19±4,49	42,36±5,46	47,84±5,43	0,44	2,35*	3,10**	6,26**
Потреба у хороших умовах роботи	24,32±7,97	22,74±6,57	24,56±6,53	25,16±6,57	0,09	0,59	0,28	1,07
Потреба у чіткому структуруванні роботи	42,79±7,07	37,16±6,49	42,56±6,67	40,78±6,63	0,10	2,27*	0,83	1,60
Потреба у соціальних контактах	32,43±6,73	31,89±5,54	32,87±6,04	38,13±6,13	0,20	0,24	2,66*	3,11**
Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини	27,13±5,76	26,98±5,32	27,45±5,98	31,45±6,25	0,16	0,07	2,02*	2,25*
Потреба у завоюванні визнання	33,39±5,14	35,23±5,09	34,21±6,42	36,13±5,87	0,41	0,99	0,96	0,48
Потреба ставити для себе сміливі цілі	29,58±5,78	32,31±5,45	30,33±6,21	28,44±5,73	0,36	1,33	0,97	2,01*
Потреба у впливовості та владі	15,08±6,15	14,33±5,65	14,98±6,05	17,89±5,98	0,05	0,35	1,49	1,78 ⁰
Потреба у різноманітності	29,27±5,97	22,35±5,17	30,13±6,34	31,13±5,62	0,41	3,39**	0,51	4,73**
Потреба бути креативним	23,34±5,64	26,84±5,27	24,16±6,56	24,65±5,86	0,39	1,76 ⁰	0,24	1,14
Потреба у самовдосконаленні	27,45±5,28	32,32±5,29	26,86±5,67	28,32±5,69	0,31	2,52*	0,79	2,12*
Потреба у цікавій, суспільно корисній праці	32,17±5,96	39,31±5,16	32,5±5,87	33,34±5,34	0,16	3,51**	0,46	3,30**
Показники за методикою “СЖО”								
Осмисленість життя	116,09±9,87	121,76±8,56	117,01±11,12	119,45±10,19	0,26	1,68	0,71	0,72
Мета	31,32±4,17	34,95±3,54	30,98±4,56	32,13±4,47	0,23	2,57*	0,79	2,05*
Процес	30,98±4,71	34,43±3,62	31,19±4,79	32,03±4,32	0,13	2,25*	0,57	1,76 ⁰

Кінець таблиці 4.2

Компоненти мотиваційної сфери	Групи				Значущість відмінностей			
	група 1		група 2		t _{1.1-2.1}	t _{1.1-1.2}	t _{2.1-2.2}	t _{1.2-2.2}
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Результат	23,86±4,93	27,42±3,75	24,12±4,89	25,24±4,38	0,15	2,23*	0,74	1,56
Показники за методикою “Шкала базових переконань”								
Прихильність оточуючого світу	16,58±2,54	18,23±2,47	17,14±3,23	17,34±3,18	0,57	1,80 ⁰	0,19	0,92
Контрольованість і справедливість подій	15,53±2,68	16,94±2,37	15,67±2,78	15,98±2,58	0,15	1,53	0,36	1,13
Здатність керувати подіями	16,95±2,67	18,57±2,43	16,78±2,57	17,32±2,45	0,19	1,74 ⁰	0,66	1,48

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01.

Як видно із даних таблиці 4.2, участь у тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” зумовлює збільшення таких показників професійної мотивації, як “Потреба у самовдосконаленні”, “Потреба у цікавій, суспільно корисній праці”, “Потреба бути креативним”, і зменшення показників за шкалами “Потреба у високій заробітній платні”, “Потреба у чіткому структуруванні роботи” та “Потреба у різноманітності”. Якщо перші три показники свідчать про готовність курсантів набувати нового досвіду, бути залученим до життя суспільства, то останні три свідчать про зменшення залежності курсантів від зовнішніх обставин. Набуття нових знань учасниками тренінгу комунікативної компетентності спонукає до розширення їх соціальної сфери (“Потреба у соціальних контактах” та “Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини”), а також підвищення свого соціального статусу (наприклад, претендувати на більш високу заробітну платню).

Звісно, що вплив тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” на більш високі структури мотивації – цінності, смисли, загальні мотиви – є менш відчутним, ніж на рівень контролю власних потреб. Так, зміни показників базових переконань не сягають рівня статистичної значущості, ледь досягнувши рівня тенденції до значущих розбіжностей.

Така рівність змін, яка спостерігається за шкалами “Мета”, “Процес”, “Результат”, свідчить, скоріше, не стільки про більшу осмисленість життя курсантів, скільки про збільшення їх загальної активності та активності, спрямованої на пошук сенсу власного життя. Для реальних змін загальних мотивів і смислів життя потрібно більше часу та спроб реалізації нових знань із самодетермінації.

При цьому вплив тренінгу “Комунікативна компетентність” на вказані рівні мотиваційної сфери є досить обмеженим.

Результати дослідження впливу розробленого тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” на показники життєстійкості його учасників подано у таблиці 4.3.

Таблиця 4.3 – Зміни показників життєстійкості під впливом тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” у майбутніх офіцерів (в умовних балах)

Характеристика життєстійкості	Групи				Значущість відмінностей			
	група 1		група 2		t _{1,1-2,1}	t _{1,1-1,2}	t _{2,1-2,2}	t _{1,2-2,2}
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Залученість	40,39±5,27	48,17±3,39	41,39±5,17	46,34±4,23	0,55	4,81**	3,23*	1,40
Контроль	33,48±3,92	40,89±3,76	32,98±4,43	34,57±4,53	0,35	5,28**	1,09	4,44**
Прийняття ризику	16,77±4,22	20,67±3,85	17,43±4,57	18,45±4,34	0,44	2,64*	0,71	1,58
Життєстійкість	90,64±8,60	109,23±7,67	91,16±9,24	96,11±9,16	0,17	6,25**	1,66	4,54**

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01.

Як бачимо із наведених даних, тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” приводить до значного збільшення всіх показників життєстійкості. Тренінг “Комунікативна компетентність” сприяє значному зростанню показників за шкалою “Залученість” (t=3,23, p≤0,01), проте це збільшення не може суттєво вплинути на загальний показник “Життєстійкість” (t=1,66, p>0,05).

Таким чином, розроблений тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” веде до збільшення не лише показників мотиваційної сфери, але й показників життєстійкості, у тому числі й загального показника. Ці дані свідчать на користь валідності розробленого тренінгу.

Оцінювання ефективності тренінгу за останніми двома критеріями – “поведінки” та “результатів” – проводилося майже через два місяці після тренінгу, наприкінці навчального семестру.

Запропльований Д. Киркпатриком критерій “поведінки” має показувати, наскільки набуті під час тренінгу знання можуть підвищити адаптивність поведінки та відчуття внутрішнього благополуччя. Їх оцінка проводилася за допомогою методик, що вже використовувалися у дослідженні. Зокрема, як показники ефективності набутої системи життєстійкості використовувалися результати методик “Опитувальник нервово-психічної напруженості” Т. А. Немчина та “Методика діагностики соціально-психологічної

адаптації” К. Роджерса та Р. Раймонда. Результати оцінювання за критерієм “поведінки” наведені у таблиці 4.4.

Таблиця 4.4 – Оцінки проведених соціально-психологічних тренінгів за критерієм “поведінки” (в умовних балах)

Критерій “поведінки”	Група				Значущість відмінностей			
	група 1		група 2		t _{1.1-2.1}	t _{1.1-1.2}	t _{2.1-2.2}	t _{1.2-2.2}
	група 1.1	група 1.2	група 2.1	група 2.2				
Нервово-психічне напруження	36,92±5,21	33,12±5,12	36,71±5,12	35,71±5,63	0,11	2,01*	0,43	1,52
Соціально-психологічна адаптивність	142,67±10,21	156,23±8,76	144,57±11,42	148,93±10,85	0,51	3,90**	1,21	2,17*

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; **p≤0,01

Як видно із наведених у таблиці 4.4 даних, проведений тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” позитивно позначається як на адаптивності поведінки, так і на відчутті внутрішнього благополуччя. Зокрема, у курсантів, які проходили тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості”, показники за шкалою “Соціально-психологічна адаптивність” збільшилися з 142,67±10,21 до 156,23±8,76, t=3,90, p≤0,01. В учасників тренінгу “Комунікативна компетентність” позитивна динаміка менш помітна – з 144,57±11,42 до 148,93±10,85, t=1,21, p>0,05. Вплив тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” на відчуття внутрішнього благополуччя є менш вираженим, проте позитивна динаміка сягає рівня статистичної значущості – з 36,92±5,21 до 33,12±5,12, t=2,01, p≤0,05. Тренінг “Комунікативна компетентність” суттєво не позначається на показниках нервово-психічного напруження.

Національна академія Національної гвардії України є навчальним закладом, і тому одним із критеріїв її результативності є успішність навчання курсантів. Зазначимо також, що у дослідженнях колективу науково-дослідної лабораторії морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності НГУ науково-дослідного центру Національної академії Національної гвардії України було встановлено, що неспецифічна (незалежна від спеціалізації) успішність навчання курсантів академії залежить від їх життєстійкості [135]. Так, ситуація іспитів є стресовою для курсантів, і успішність складання іспитів залежить не лише від підготовки за

навчальними дисциплінами, а й від того, наскільки курсанти здатні долати стрес, організувати свою життєдіяльність протягом семестру тощо. Це дає підстави вважати зміни успішності навчання курсантів критерієм “результативності” тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” для вищого військового навчального закладу.

Проведене дослідження показало, що у курсантів, які проходили комунікативний тренінг, середній бал за семестр піднявся значно менше, ніж у курсантів, що брали участь у тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”. Ці результати подано на рисунку 4.1.

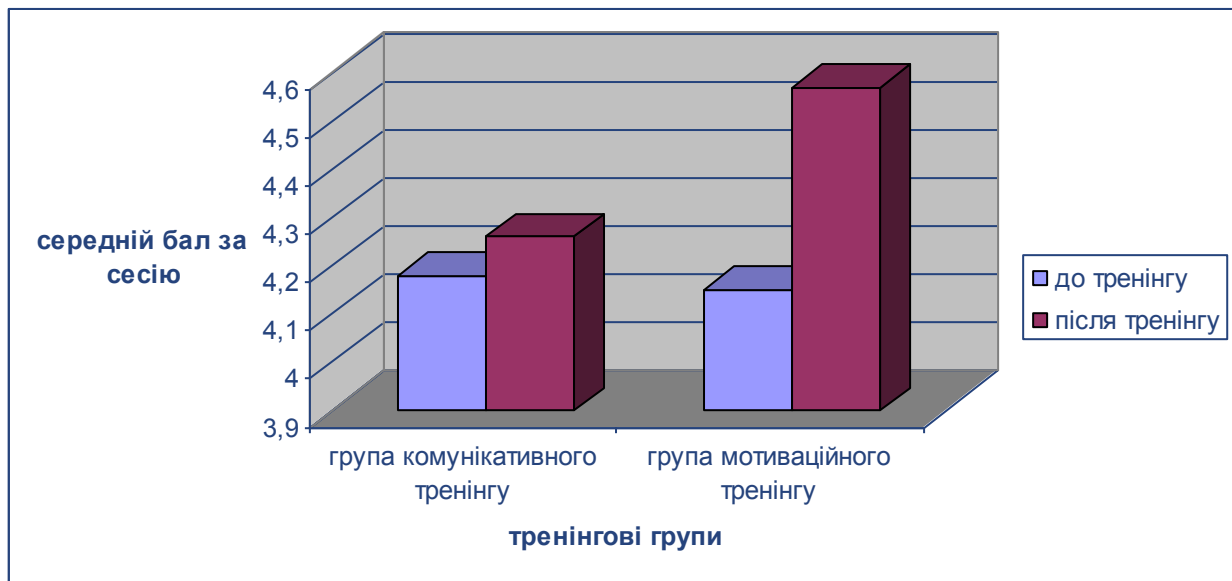


Рисунок 4.1 – Зміни успішності навчання у курсантів, які проходили психологічні тренінги

Як бачимо, у групі, яка проходила тренінг “Комунікативна компетентність”, середній бал успішності порівняно з минулою сесією збільшився з $4,18 \pm 0,47$ до $4,26 \pm 0,57$. Проте ці позитивні зміни не сягають рівня статистичної значущості – $t=0,47$, $p>0,05$. У групі, яка проходила тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості”, середній бал успішності значно збільшився з $4,15 \pm 0,51$ до $4,57 \pm 0,33$, $t=2,68$, $p \leq 0,05$. Розбіжності між групами після тренінгу мають тенденцію до значущості – $t=1,99$, $p \leq 0,1$. Зазначимо, що підвищився саме загальний бал за сесію, а не бал за якоюсь конкретною дисципліною. І оскільки жодне завдання тренінгу не було безпосередньо спрямоване на підготовку курсантів до складання сесії, то можна припустити, що внаслідок тренінгу зросла саме загальна життєстійкість, яка і стала основою для підвищення успішності курсантів.

Таким чином, цей етап дослідження показав, що розроблений тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” є валідним та ефективним за всіма критеріями, запропонованими Д. Киркпатриком для оцінювання ефективності навчання. Цей тренінг не лише суб’єктивно сприймається як важливий і серйозний, той, що формує здатність до самодетермінації, але й такий, що підвищує соціально-психологічну адаптивність поведінки, посилює відчуття внутрішнього благополуччя у курсантів, сприяє формуванню ефективнішої системи життєстійкості і як наслідок – збільшує ефективність діяльності у стресових ситуаціях (наприклад, успішність складання сесії курсантами).

Отримані результати дозволяють сподіватися і на подальше поширення позитивного ефекту проведеного тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості” на практичну діяльність офіцерів-випускників Національної академії Національної гвардії України.

4.3 Практичні рекомендації щодо оптимізації мотиваційного ресурсу стресостійкості військовослужбовців

Проблема збереження ефективності професійної діяльності у стресових умовах не є новою для фахівців екстремальних видів діяльності (МВС, ДСНС, Збройних Сил тощо). Її вирішують як засобами професійного психологічного відбору (відбір осіб з відповідними типологічними особливостями), так і засобами професійної психологічної підготовки (формування автоматизованої навички професійних дій). Проте, чим більш поліфункціональною, багатогранною є професійна діяльність, тим менш ефективними є ці традиційні засоби. Проведене дослідження показало, що цілеспрямоване формування загальної життєстійкості (не прив’язаної до ефективності якихось конкретних дій у конкретних умовах) може значно доповнити існуючу систему професійної психологічної підготовки військовослужбовців, яка ґрунтується на формуванні автоматизованої навички дій. Однак на сьогодні роблять лише перші спроби використання потенціалу життєстійкості у професійній психологічній підготовці фахівців екстремальних видів діяльності [128], [135] через недостатню дослідженість цього психологічного явища у вітчизняній психологічній науці.

Аналіз існуючої системи професійної психологічної підготовки засвідчив, що навіть у тому вигляді, у якому вона є наразі, ця система

має потенціал для формування життєстійкості військовослужбовців. Це, насамперед, підтверджують відмінності між показниками життєстійкості офіцерів, які проходять цілеспрямовану програму професійної психологічної підготовки, та військовослужбовців військової служби за контрактом, у яких на цей вид підготовки не виділяється окремого часу. Проте саме мотиваційне підґрунтя життєстійкості вимагає усунення “формалізму” в професійній підготовці військовослужбовців – як офіцерів, так і військовослужбовців військової служби за контрактом.

Так, серед загальних рекомендацій, які цілком відповідають загальним засадам професійної психологічної підготовки і виховання військовослужбовців Національної гвардії України, можна назвати необхідність звертати особливу увагу керівників підрозділів на формування у підлеглих схильності до здорового способу життя, просоціальної позиції, прагнення діяти відповідно до місії професії військовослужбовця, згуртованості та взаємодопомоги у військовому колективі (для формування останньої у колективі мають бути дух сумлінної конкуренції, прозора система заохочень, розподілу нарядів тощо).

У професійній підготовці фахівців під час формування їх умінь професійних дій потрібно звертати особливу увагу не лише на зовнішній складник діяльності (діяльність – операція – дія), а й на внутрішній (мотив – мета – умови). Усвідомлення внутрішнього складника діяльності та його значущості дозволяє у разі зміни умов зберігати загальну ефективність діяльності.

На етапі освоєння професійних дій важливо приділяти увагу аналізу помилкових дій, визначати, на якій стадії виник збій, що не дозволив досягнути поставленої мети, а також використовувати ці ситуації для формування рефлексії та ефективного зворотного зв'язку професійних дій як основи гнучкості цілепокладання.

Під час групового навчання у нагоді може стати й обговорення способів, якими користуються професіонали і новачки, щоб опанувати надмірну тривогу і страх, що заважають ефективно виконувати дію, яка освоюється.

У професійній психологічній підготовці військовослужбовців потрібно активно використовувати аналіз дій (у тому числі й помилкових), які виконувались особовим складом в екстремальних умовах. Хоча у системі МВС усі випадки “надзвичайних подій” аналізують, формалізують і далі викладають на “щотижневих

доведеннях наказів”, проте особливу увагу потрібно приділяти саме аналізу структури діяльності, її внутрішньому складнику, способам самомотивування, подолання напруженості тощо, які використали учасники (аналізувати, які думки, почуття, риси характеру, знання, дії допомагали, а які стали на заваді), а не покаранню винуватих. З учасниками екстремальних ситуацій доцільно використовувати процедуру дебрифінгу – коли з’ясовують місце, дії та відчуття кожного, проте не загострюють рефлексію, якщо це може призвести до вторинної травматизації, формування відчуття провини, втрати впевненості у собі, актуалізувати непродуктивні захисні механізми свідомості. Однак проведений на основі цього дебрифінгу детальний аналіз має стати підґрунтям для підготовки особового складу, який не брав участі у цій ситуації. Саме реальність подій, персоніфікація її учасників формують упевненість у тому, що екстремальність ситуації може бути здоланою, а помилковість дій спричиняє не абстрактні, а реальні втрати. Під час доведення сутності ситуацій, помилкові дії в яких призвели до суттєвих негативних наслідків, перенесення акценту лише на покарання може актуалізувати страх помилки, що стає додатковим джерелом стресу в екстремальній ситуації.

Досить прикорм є повне вихолощення змісту із такого прийому формування власної самодетермінації, як ведення офіцерами планінгу (“Щотижневика”, “Особистого плану роботи”). Офіцери не бачать сенсу у його веденні і тому роблять це формально. Саме “розрив”, який виник у мотиваційній сфері (між метою та мотивом) і призводить до вихолощення сенсу із важливих професійних дій. Осмисленість професійній діяльності можливо повернути через прив’язку цілей професійних дій до мотивів професійної діяльності; через усвідомлення місії професії військовослужбовця.

Отже, важливими вбачаються не лише навчання майбутніх офіцерів тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”, але й потреба включати у цей тренінг елементи супервізії (тренінг для тренерів). Це має дати змогу майбутнім офіцерам краще усвідомлювати процес формування необхідних знань, дію конкретних прийомів на їх формування, а також розуміти, як сприймаються їхні дії та реакції оточуючими.

Висновки до розділу 4

Визначені у ході попереднього емпіричного дослідження особливості мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП показали, що для формування ефективної системи життєстійкості потрібно змінювати мотивацію у змістовному, процесуальному та структурному планах. Пріоритетним завданням для створення надійної мотиваційної основи життєстійкості є формування самоактуалізованого типу особистості. Методологічною основою таких змін мають стати концепції А. Маслоу, Д. О. Леонтьєва та С. Мадді. Оскільки більшість очікуваних змін повинна належати до процесуального плану, то доцільною є побудова тренінгу з використанням НЛП-технік.

Розроблений тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” має три традиційні етапи – визначення існуючих недоліків, формування і закріплення нових знань. Ця етапність характерна як для всього тренінгу, так і для кожного його заняття. Особлива увага у побудові та проведенні тренінгу приділяється: формуванню рефлексії; постійному контролю стану учасників під час заняття і вчасному наданню психологічної підтримки учасникам групою; послідовному ускладненню матеріалу занять; розвитку мотиваційної сфери від здатності керувати власними потребами до актуалізації смислової регуляції та посилення ролі просоціальної мотивації; активному використанню домашніх завдань (ведення щоденника) для створення ефекту безперервності навчання та наочності змін, що відбулися протягом навчання.

Розроблений тренінг відповідає критеріям Д. Киркпатрика, які використовуються для визначення ефективності навчання. Цей тренінг не лише суб’єктивно сприймається як важливий і серйозний, а й формує здатність до самодетермінації, актуалізує потребу у розвитку, зменшує залежність від обставин, активізує пошук сенсу життя тощо. Тренінг підвищує загальний показник життєстійкості, посилює соціально-психологічну адаптивність поведінки, збільшує відчуття внутрішнього благополуччя у курсантів. Об’єктивним показником того, що сформована система життєстійкості дійсно допомагає зберігати ефективність діяльності у стресових умовах, є підвищення успішності складання сесії курсантами після проходження тренінгу “Мотиваційні ресурси життєстійкості”.

Аналіз існуючої системи професійної психологічної підготовки засвідчив, що вона має певний потенціал для формування життєстійкості військовослужбовців. Проте мотиваційне підґрунтя життєстійкості потребує усунення “формалізму” в організації та змісті професійної психологічної підготовки військовослужбовців, який спричиняє викривлення розуміння місії професії військовослужбовця, просоціальності професії військовослужбовця, психології військового колективу. У професійній підготовці військовослужбовців потрібно приділяти особливу увагу внутрішній (за Д. О. Леонтєвим) стороні діяльності та ґрунтовному аналізу всіх обставин діяльності, яка реалізується в екстремальних умовах, що приводить до формування професійної рефлексії, зворотного зв’язку, гнучкості цілепокладання, здатності перерозподіляти внутрішні ресурси, здатності до виправданого ризику, впевненості у тому, що екстремальні ситуації можуть бути здолані тощо. Саме “розрив” у мотиваційній сфері (між мотивом, метою, умовами) значно знижує якість професійної психологічної підготовки військовослужбовців до дій в екстремальних умовах. Тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості” може долати цей “розрив”, проте навчання майбутніх офіцерів доцільно також доповнити елементами супервізії (тренінгом для тренерів). Такі знання дадуть змогу учасникам тренінгу здійснювати перенесення освоенних прийомів формування мотивації на процес професійної психологічної підготовки своїх підлеглих.

ВИСНОВКИ

1. Теоретично обґрунтовано і запропоновано нове вирішення завдання щодо підвищення стресостійкості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних на основі виявлення необхідних для цього ресурсів мотиваційної сфери особистості та визначення можливостей їх активізації.

2. Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми стійкості до стресу в сучасній психологічній науці дозволив встановити, що стресостійкість є комплексною характеристикою, яка включає різні психологічні, фізіологічні та поведінкові компоненти, а також здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу працездатність, здійснювати складну або небезпечну діяльність без напруженості, незважаючи на емоціогенні впливи. Вдосконалення здатності фахівців ризиконебезпечних професій долати стресогенні ситуації можливе на основі виявлення *психологічних ресурсів стресостійкості особистості* – індивідуально стійкої сукупності психологічних засобів, що активізуються особистістю для подолання стресових ситуацій і забезпечують стабільність оптимального рівня психічного напруження, збереження цілісної індивідуальності та автентичності особистості. Серед них головне місце займають система мотивів у поєднанні з характеристиками соціальної адаптивності та сформована система конструктивних копінг-ресурсів.

Розгляд стресостійкості як здатності до адаптації та вміння керувати власними ресурсами для збереження ефективності діяльності дозволяє використовувати термін “життестійкість”. Життестійкість відображує психологічну живучість і розширену ефективність людини, а також є показником її психічного здоров'я. Для збереження здоров'я й оптимального рівня працездатності та активності особистості у стресогенних умовах важливою є наявність трьох порівняно автономних компонентів життестійкості: залученості, контролю та прийняття ризику.

3. Дослідження особливостей стресостійкості військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП включало: дослідження їх життестійкості, виявлення копінг-стратегій, притаманних досліджуваним; оцінку дієвості набутої ними системи стресостійкості. Встановлено, що переважна більшість обстежених військовослужбовців підрозділів з КЕОП має високі показники стресостійкості. Проте у офіцерів вона

вища, ніж у військовослужбовців військової служби за контрактом. Це відбивається як на показниках життєстійкості, так і на показниках копінг-стратегій та дієвості системи стресостійкості (соціально-психологічній адаптивності та відчутті внутрішнього благополуччя). Проведене дослідження дозволило виділити три типи стресостійкості військовослужбовців – високодієвий, середньодієвий та низькодієвий, а також конкретизувати їх психологічну характеристику.

4. Дослідження особливостей мотиваційної сфери військовослужбовців підрозділів з КЕОП включало виявлення особливостей потребового та смислового її складників, загальної системи ставлення до себе, інших та оточуючого світу, а також дієвості мотиваційної сфери. Виявлено, що у обох досліджуваних групах вектор потребової сфери спрямований у напрямку виконання місії обраної професії правоохоронця. Проте є певні відмінності щодо способу підтримання цього вектора. Потребова сфера військовослужбовців-контрактників менш ієрархізована і, відповідно, менш здатна спонукати до розвитку, вона зорієнтована на відтворення наявного рівня задоволення потреб. Офіцерам притаманна висока ієрархізованість, яка й забезпечує здатність до самодетермінізму, саморозвитку.

На рівні смислової регуляції військовослужбовці підрозділів з КЕОП характеризуються високими показниками осмисленості життя. Однак офіцерам притаманна локалізація цілей у майбутньому, що надає їх життю більшої спрямованості та часової перспективи у порівнянні з військовослужбовцями-контрактниками.

В обох досліджуваних групах діагностовано адекватний їх професійній діяльності інтернальний локус контролю без схильності до надконтролю. Аналіз структури інтернальності засвідчив, що вона детермінується особливостями професійної діяльності, яка потребує ретельного контролю кожної дії. Більш позитивні базові переконання офіцерів порівняно з військовослужбовцями-контрактниками забезпечують їм значніший резерв для подолання стресів та їх наслідків.

Використання кластерного аналізу результатів зазначених досліджень дозволило отримати розподіл обстеженої вибірки військовослужбовців за типами мотивації (*“самоактуалізований”*, *“залежний”* та *“романтичний”*), а також конкретизувати їх психологічну характеристику.

5. Для визначення ресурсу окремих компонентів мотиваційної сфери щодо формування стресостійкості (загальним показником якої є життєстійкість) використано процедуру регресійного аналізу. Його результати показали, що компоненти мотиваційної структури описують понад 50 % дисперсії ознак життєстійкості. Це підтверджує тезу про їх значну роль у структурі життєстійкості.

Співвіднесення типів мотивації з типами стресостійкості дозволило стверджувати, що: *“самоактуалізований” тип* мотиваційної сфери є основою для розвитку високого рівня стресостійкості військовослужбовців, проте у цілому не визначає його; *“залежний” тип* цілком виключає можливість набуття високого рівня стресостійкості; *“романтичний” тип* значно знижує імовірність розвитку *“високодієвого” типу* стресостійкості. Зазначена типізація дає змогу здійснювати адекватні та диференційовані психолого-педагогічні впливи щодо оптимізації мотиваційних ресурсів стресостійкості військовослужбовців підрозділів з КЕОП.

6. Матеріали оцінювання ефективності експериментальної апробації авторської програми тренінгу *“Мотиваційні ресурси життєстійкості”* дозволили встановити можливість використання тренінгових технологій як засобу професійної психологічної підготовки військовослужбовців підрозділів з КЕОП для активізації їх мотиваційних ресурсів стресостійкості, а також запропонувати практичні рекомендації щодо оптимізації мотиваційних ресурсів стресостійкості зазначених військовослужбовців.

Перспективним напрямом подальших досліджень є визначення особливостей стресостійкості та мотиваційних ресурсів її формування у військовослужбовців строкової служби, яких з 2015 р. знову призивають для служби у підрозділах НГУ з КЕОП.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков, В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии [Текст] / В. А. Абабков, М. Пере. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 166 с.
2. Аболин, Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека [Текст] / Л. М. Аболин. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1987. – 261 с.
3. Абульханова-Славская, К. А. Стратегии жизни [Текст] / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Мысль, 1991. – 299 с.
4. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України [Текст] / І. В. Воробйова, І. І. Приходько, С. Т. Полторак та ін. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 297 с.
5. Агапитова, Е. С. Психологические ресурсы жизнестойкости и проблема предупреждения эмоционального выгорания у сотрудников МЧС [Текст] / Е. С. Агапитова, Н. А. Левина // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 7-8 (041-042). – С. 238-243.
6. Айламазян, А. М. Выбор мотивов деятельности: теоретические аспекты проблемы и экспериментальное изучение [Текст] / А. М. Айламазян // Вопросы психологии. – 1990. – № 4. – С. 123-130.
7. Александрова, Л. А. К концепции жизнестойкости в психологии [Текст] / Л. А. Александрова // Сибирская психология сегодня : сб. науч. тр. / КГУ ; [под ред. М. М. Горбатовой, А. В. Серого, М. С. Яницкого]. – Кемерово : Кузбассвузиздат, 2004. – Вып. 2. – С. 82-90.
8. Александрова, Л. А. Психологические ресурсы адаптации личности к условиям повышенного риска природных катастроф [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Александрова Лада Анатольевна. – Москва, 2004. – 207 с.
9. Александровский, Ю. А. Психогения в экстремальных условиях [Текст] / Ю. А. Александровский, О. С. Лобастов. – Москва : Медицина, 1991. – 115 с.
10. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита [Текст] / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – № 1. – С. 3-16.

11. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.
12. Ахмеров, Р. А. Жизненные программы личности [Текст] / Р. А. Ахмеров // Наука и практика. Диалоги нового века : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 17-19 марта 2003 г. – Набережные Челны : Изд-во Камск. гос. политехн. ин-та, 2003. – Ч. 1. – С. 3, 4.
13. Балабанова, Л. М. Жизнестойкость как фактор эффективности человека в различных ситуациях служебной деятельности [Текст] / Л. М. Балабанова // Проблемы экстремальной та кризової психології. – 2010. – Вип. 7. – С. 18-28.
14. Банников, В. В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Банников Вадим Викторович. – Москва, 2003. – 18 с.
15. Баранов, А. А. Стрессоустойчивость в структуре личности и деятельности учителей высокого и низкого профессионального мастерства [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Баранов Александр Аркадьевич. – Ижевск, 1995. – 185 с.
16. Баранов, А. А. Стресс-толерантность педагога. Теория и практика [Текст] / А. А. Баранов. – Москва ; Ижевск, 2002. – 364 с.
17. Березка, О. І. Почуття гумору, як фактор стресостійкості та форма копінг-поведінки особистості [Текст] / О. І. Березка // Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства : матеріали Всеукр. наук. конф., м. Суми, 21-22 квіт. 2014 р. – Суми : СумДУ, 2014. – С. 370-373.
18. Богомаз, С. А. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека [Текст] / С. А. Богомаз, Д. Ю. Баланев // Сибирский психологический журнал. – 2009. – Вып. 32. – С. 23-28.
19. Бодалев, А. А. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 440 с.
20. Бодров, В. А. Информационный стресс [Текст] : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – Москва : Пер Сэ, 2000. – 352 с.
21. Бодров, В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В. А. Бодров. – Москва : Пер Сэ, 2006. – 525 с.
22. Брагина, Н. В. Жизнестойкость личности и типы индивидуального опыта [Текст] / Н. В. Брагина // Наука и мир. – 2014. – № 3 (7). – Т. 3 – С. 152-156.
23. Брагина, Н. В. Психологическое время и типология опыта [Текст] / Н. В. Брагина // Развитие творческого потенциала личности

и общества : материалы Междунар. конф., г. Прага, 17-18 янв. 2013 г. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. – С. 8-15.

24. Браткина, А. Л. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов [Текст] / А. Л. Браткина, И. А. Скоробогатова. – Москва : Генезис, 2006. – 206 с.

25. Будыкин, С. В. Феномен посттравматического роста у сотрудников правоохранительных органов [Текст] / С. В. Будыкин, И. Н. Коноплева // Коченовские чтения : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 14-16 окт. 2010 г. – Москва : МГППУ, 2010. – С. 198-200.

26. Бурлачук, Л. Ф. Психология жизненных ситуаций [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржакова. – Москва : Рос. пед. агентство, 1998. – 263 с.

27. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике [Текст] / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – Киев : Наук. думка, 1989. – 528 с.

28. Варданын, Б. Х. Механизмы регуляции эмоциональной устойчивости [Текст] / Б. Х. Варданын // Категории, принципы и методы психологии. Психические процессы. – Москва : Изд-во МГУ, 1983. – С. 542, 543.

29. Василюк, Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) [Текст] / Ф. Е. Василюк. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.

30. Васильев, В. Н. Здоровье и стресс [Текст] / В. Н. Васильев. – Москва : Знание, 1991. – 160 с.

31. Вассерман, Л. И. Совладание со стрессом. Теория и практика. [Текст] : учеб.-метод. пособие / Л. И. Вассерман, В. А. Абабков, Е. А. Трифонов ; под науч. ред. проф. Л. И. Вассермана. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 192 с.

32. Величковский, Б. Б. Многомерная оценка индивидуальной устойчивости к стрессу [Текст] / Б. Б. Величковский // Вестник Московского государственного областного университета. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 2007. – № 3. – С. 105-112. – (Серия “Психологические науки”).

33. Верещагина, Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала [Текст] / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Харьков : Гуманит. центр, 2005. – 156 с.

34. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В. К. Вилюнас. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 288 с.
35. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с.
36. Гельгорн, Э. Эмоции и эмоциональные расстройства. Нейрофизиологическое исследование [Текст] / Э. Гельгорн, Дж. Луфборроу ; пер. с англ. О. С. Виноградовой ; под ред. и с предисл. П. К. Анохина. – Москва : Мир, 1966. – 672 с.
37. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст] / В. И. Герчиков. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
38. Горбушина, О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения [Текст] / О. П. Горбушина. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 176 с.
39. Гордеева, Т. О. Гендерные различия в академической и социальной самооэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков [Текст] / Т. О. Гордеева, Е. А. Шепелева // Вестник Московского университета. – 2006. – № 3. – С. 78-85. – (Серия “ Психология ”).
40. Гордеева, Т. О. Диагностика копинг-стратегий: адаптация опросника COPE [Текст] / Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., г. Кострома, 23-25 сент. 2010 г. / под ред. Т. Л. Крюковой [и др.]. – Кострома : Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – Т. 2. – С. 195-197.
41. Гринберг, Д. Управление стрессом [Текст] / Д. Гринберг. – Москва ; Санкт-Петербург ; Нижний Новгород; Воронеж : Питер, 2002. – 480 с.
42. Дикая, Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека [Текст] / Л. Г. Дикая. – Москва : ИП РАН, 2003. – 318 с.
43. Дружинин, В. Н. Мотивация деятельности в чрезвычайных ситуациях [Текст] / В. Н. Дружинин. – Москва : МНЭПУ, 1996. – 168 с.
44. Екстремальна та кризова психологія [Текст] : термінологіч. слов. / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – Харків : НУЦЗУ, 2010. – 291 с.

45. Зильберман, П. Б. Эмоциональная устойчивость оператора [Текст] / П. Б. Зильберман // Очерки психологии труда оператора. – Москва : Наука, 1974. – С. 138-172.
46. Зинченко, В. П. Человек развивающийся [Текст] / В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. – Москва : Тривола, 1994. – 304 с.
47. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности [Текст] / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 432 с.
48. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий [Текст] / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 701 с.
49. Исаев, Д. Н. Эмоциональный стресс. Психосоматические и соматопсихические расстройства у детей [Текст] / Д. Н. Исаев. – Санкт-Петербург : Речь, 2005. – 400 с.
50. Калашникова, М. М. Изучение стрессоустойчивости личности как средства ее совершенствования и развития [Текст] / М. М. Калашникова // Образование и саморазвитие. – 2007. – № 4. – С. 129-134.
51. Калашникова, М. М. Развитие стрессоустойчивости сотрудников оперативного состава МВД [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Калашникова Миляуша Миннерависовна. – Казань, 2009. – 23 с.
52. Калашникова, С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности [Текст] / С. А. Калашникова // Молодой ученый. – 2011. – № 8. – Т. 2. – С. 84-87.
53. Калинина, Н. В. Психологические факторы жизнестойкости педагога [Текст] / Н. В. Калинина, Т. В. Володина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2009. – Т. 11. – № 4 (2). – С. 398-403.
54. Касл, С. В. Эпидемиологический подход к изучению стресса в труде [Текст] / С. В. Касл // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия / сост. А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. – Москва : Радикс, 1995.
55. Катунин, А. П. Стрессоустойчивость как психологический феномен [Текст] / А. П. Катунин // Молодой ученый. – 2012. – № 9. – С. 243-246.
56. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса [Текст] / Л. А. Китаев-Смык. – Москва : Наука, 1983. – 360 с.

57. Климчук, В. А. Тренинг внутренней мотивации [Текст] / В. А. Климчук. – Санкт-Петербург : Речь, 2005. – 76 с.

58. Кожевникова, Е. Ю. О ресурсах совладающего поведения [Текст] / Е. Ю. Кожевникова // Человек. Сообщество. Управление. – Краснодар : Кубан. гос. ун-т, 2001. – № 2. – С. 107-117.

59. Кожевникова, Е. Ю. Психологические ресурсы в преодолении трудных жизненных ситуаций [Текст] / Е. Ю. Кожевникова // Психология XXI века : тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. студ. и асп., г. Краснодар. – Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2002. – С. 106-108.

60. Кокс, Т. Стресс [Текст] / Т. Кокс. – Москва : Медицина, 2001. – 216 с.

61. Кондратьева, М. В. Соотношение понятий “стрессоустойчивость” и “жизнестойкость” личности в психологических исследованиях [Текст] / М. В. Кондратьева // Современные гуманитарные и социально-экономические исследования : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 26 сент. 2013 г. – Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – Т. 2. – С. 78-83.

62. Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах [Текст] : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

63. Крайнюк, В. М. Аналіз зумовленості стресостійкості її первинними характеристиками [Текст] / В. М. Крайнюк // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ : Логос, 2007. – Т. 7. – Вип. 10. – С. 178-183.

64. Крайнюк, В. М. Механізми формування стресостійкості особистості [Текст] / В. М. Крайнюк // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ : Логос, 2004. – Т. 6. – Вип. 7. – С. 155-162.

65. Крайнюк, В. М. Особливості мотиваційної сфери рятувальників [Текст] / В. М. Крайнюк // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ : Логос, 2006. – Т. 7. – Вип. 9. – С. 137-142.

66. Крайнюк, В. М. Психологічний аналіз понять емоційної, психологічної та стресостійкості [Текст] / В. М. Крайнюк // Вісник Харківського університету. – Харків, 2004. – № 617. – С. 96-100.

67. Крайнюк, В. М. Психологія стресостійкості особистості [Текст] : монографія / В. М. Крайнюк. – Київ : Ника-Центр, 2007. – 432 с.
68. Крайнюк, В. М. Психофізіологічні детермінанти стресостійкості особистості [Текст] / В. М. Крайнюк // Актуальні проблеми психології. Т. V. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – Київ : Інформаційно-аналітичне агентство, 2007. – Вип. 7. – С. 143-148.
69. Кризова психологія [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. проф. О. В. Тімченка. – Харків : НУЦЗУ, 2010. – 383 с.
70. Кроник, А. А. Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути [Текст] / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. – Москва : Смысл, 2003. – 284 с.
71. Ксенофонтова, Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики “Уровень субъективного контроля” [Текст] / Е. Г. Ксенофонтова // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 2. – С. 103-114.
72. Куликов, Л. В. Стресс и стрессоустойчивость [Текст] / Л. В. Куликов // Теоретические и прикладные вопросы психологии. – Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1995. – Ч. 1. – 123-132.
73. Лазарус, Р. С. Индивидуальная чувствительность и устойчивость к психологическому стрессу [Текст] / Р. С. Лазарус // Психологические факторы на работе и охрана здоровья / под ред. Р. Калимо, М. А. Эль-Батави, К. Л. Купера. – Москва ; Женева, 1989. – С. 121-126.
74. Лазарус, Р. С. Теория стресса и психофизиологические исследования [Текст] / Р. С. Лазарус // Эмоциональный стресс. – Ленинград, 1970. – С. 127-208.
75. Лебедев, В. И. Личность в экстремальных условиях [Текст] / В. И. Лебедев. – Москва : Политиздат, 1989. – 304 с.
76. Леви, Л. Эмоциональный стресс [Текст] / Л. Леви. – Москва : Медицина, 1970. – 329 с.
77. Леонова, А. Б. Психопрофилактика стрессов [Текст] / А. Б. Леонова, А. С. Кузнецова. – Москва : Академия, 2003. – 123 с.
78. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – Москва : Политиздат, 1977. – 303 с.
79. Леонтьев, Д. А. Личностная зрелость как опосредствование личностного роста [Текст] / Д. А. Леонтьев // Культурно-историческая

психология развития / под ред. А. Петуховой. – Москва : Смысл, 2001. – С. 154-161.

80. Леонтьев, Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации [Текст] / Д. А. Леонтьев // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова / под ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2002. – Вып. 1 – С. 56-65.

81. Леонтьев, Д. А. Опыт структурной диагностики личностного потенциала [Текст] / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова // Психологическая диагностика. – Москва ; Обнинск, 2007. – № 1. – С. 8-31.

82. Леонтьев, Д. А. Психологические ресурсы преодоления стрессовых ситуаций: к уточнению базовых конструктов [Текст] / Д. А. Леонтьев // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., 23-25 сент. 2010 г. – Кострома, 2010. – Т. 2. – С. 40-42.

83. Леонтьев, Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности [Текст] / Д. А. Леонтьев // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – № 1. – С. 15-25.

84. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) [Текст] / Д. А. Леонтьев. – 2-е изд. – Москва : Смысл, 2006. – 18 с.

85. Леонтьев, Д. А. Опыт структурной диагностики личностного потенциала [Текст] / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова // Психологическая диагностика. – 2007. – № 1. – С. 8-31.

86. Леонтьев, Д. А. Тест жизнестойкости [Текст] / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – Москва : Смысл, 2006. – 63 с.

87. Ли, К. Х. Социально-психологические технологии формирования стрессоустойчивости человека [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Ли Канг Хи. – Москва, 2005. – 29 с.

88. Либина, А. В. Стили реагирования на стресс: психологическая защита или совладание со сложными ситуациями [Текст] / А. В. Либина, А. В. Либин // Стиль человека: психологический анализ / под ред. А. В. Либина. – Москва : Смысл, 1998. – С. 190-204.

89. Личностный потенциал. Структура и диагностика [Текст] / под ред. Д. А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2011. – 299 с.

90. Логинова, М. В. Психологическое содержание жизнестойкости личности студентов [Текст] : дис. ... канд. психол.

наук : 19.00.01 / Логинова Маргарита Вячеславовна. – Москва, 2010. – 225 с.

91. Логинова, М. В. Влияние жизнестойкости на успешную адаптацию личности студента к условиям обучения в ВУЗе [Текст] / М. В. Логинова // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2009. – № 6. – С. 36-39.

92. Логинова, М. В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности [Текст] / М. В. Логинова // Вестник Московского университета МВД России. – 2009. – № 6. – С. 19-22.

93. Логинова, М. В. Жизнестойкость как выход за пределы самого себя и реализация человеческой сущности [Текст] / М. В. Логинова, М. А. Одинцова // Психология человека в современном мире. Т. I. Комплексный и системный подходы в исследованиях психологии человека : материалы Всерос. юбилей. науч. конф., посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна, 15-16 окт. 2009 г. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2009. – С. 266-272.

94. Лозгачева, О. В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации (на примере юридического вуза) [Текст] : монография / О. В. Лозгачева, Н. Н. Васягина ; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2008. – 112 с.

95. Ломов, Б. Ф. О системном подходе в психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов // Методологические и теоретические проблемы в психологии. – Москва : Наука, 1984. – С. 77-130.

96. Лукина, В. С. Исследование мотивации профессионального развития [Текст] / В. С. Лукина // Вопросы психологии. – 2004. – № 5. – С. 25-32.

97. Лысенко, С. В. Факторы психологической устойчивости личности в стрессовых ситуациях [Текст] / С. В. Лысенко // Актуальные проблемы психологии глазами студента : материалы IV Всерос. науч. студ. конф., 8 дек. 2010 г. – Тамбов : Издат. дом ТГУ им. Г. Р. Державина, 2010. – С. 196.

98. Магомед-Эминов, М. Ш. Феномен экстремальности [Текст] / М. Ш. Магомед-Эминов. – 2-е изд. – Москва : Психоаналитическая Ассоциация, 2008. – 218 с.

99. Мадди, С. Смыслообразование в процессах принятия решения [Текст] / С. Мадди // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 6. – С. 85-112.

100. Маклаков, А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Текст] / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16-24.

101. Маннапова, К. Р. Психологічні фактори формування життєстійкості підлітків з неповної сім'ї [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / Маннапова Катерина Робертівна ; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків, 2013. – 18 с.

102. Марищук, В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса [Текст] : учеб. пособие / В. Л. Марищук, В. И. Евдокимова. – Санкт-Петербург : Сентябрь, 2001. – 259 с.

103. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики [Текст] / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Евразия, 1997. – 403 с.

104. Машков, В. Н. Дифференциальная психология человека [Текст] / В. Н. Машков. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 288 с.

105. Медведев, В. И. Устойчивость физиологических и психофизиологических функций человека при действии экстремальных факторов [Текст] / В. И. Медведев. – Москва, 1982. – 104 с.

106. Мерлин, В. С. Темперамент как фактор трудовой деятельности [Текст] / В. С. Мерлин // Очерк теории темперамента. – Пермь, 1973. – С. 148-167.

107. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України [Текст] / В. І. Московець, А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін. – Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – 240 с.

108. Мильман, В. Э. Стресс и личностные факторы регуляции деятельности [Текст] / В. Э. Мильман // Стресс и тревога в спорте. – Москва : ФИС, 1983. – С. 24-46.

109. Митина, Л. М. Психологическая диагностика эмоциональной устойчивости учителя [Текст] : учеб. пособие для практ. психологов / Л. М. Митина. – Кемерово : Кемеров. обл. ИУУ, 1992. – 72 с.

110. Мони́на, Г. Б. Тренинг “Ресурсы стрессоустойчивости” [Текст] / Г. Б. Мони́на, Н. В. Раннала. – Санкт-Петербург : Речь, 2009. – 250 с.

111. Морозов, Д. Ю. Мотиваційні чинники стресостійкості випускників вищих навчальних закладів [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” /

Дмитро Юрійович Морозов. – Харків : Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди, 2012. – 20 с.

112. Муздыбаев, К. Стратегия совладания с жизненными трудностями [Текст] / К. Муздыбаев // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1. – Вып. 2. – С. 100, 111.

113. Наливайко, Т. В. Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Татьяна Викторовна Наливайко. – Ярославль, 2006. – 28 с.

114. Нартова-Бочавер, С. К. “Coping behavior” в системе понятий психологии личности [Текст] / С. К. Нартова-Бочавер // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 5. – С. 35-42.

115. Нарушевич, А. А. Экологическая модель жизнестойкости [Текст] / А. А. Нарушевич // Психологическая безопасность, устойчивость, психотравма : сб. науч. ст. по материалам Первого Междунар. форума, г. Санкт-Петербург, 5-7 июня 2006 г. / под общей ред. И. А. Боевой, Ш. Ионеску, Л. А. Регуш ; пер. Н. А. Регуш, С. А. Чернышовой. – Санкт-Петербург, 2006. – С. 233-235.

116. Небылицин, В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий [Текст] / В. Д. Небылицин. – Москва : Наука, 1976. – 336 с.

117. Незавітіна, Т. С. Психофізіологічна оцінка стресостійкості в системі психогігієнічних заходів з підвищення професійної надійності судноводіїв [Текст] : автореф. дис. ... канд. біол. наук : спец. 14.02.01 “Гігієна та професійна патологія” / Тетяна Станіславівна Незавітіна. – Київ : Ін-т мед. праці НАМНУ, 2013. – 20 с.

118. Новак, А. Обратная связь о состоянии группы и участников социально-психологического тренинга в конце дня [Текст] / А. Новак // Журнал практического психолога. – 1998. – № 2. – С. 79-83.

119. Овсяннікова, Я. О. Соціально-психологічний тренінг, як засіб подолання стресових впливів на працівника екстремального виду діяльності [Текст] / Я. О. Овсяннікова // Психолого-педагогічна складова підготовки працівників системи МВС : матеріали наук.-практ. конф. – Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2008. – С. 47-49.

120. Орлова, М. М. Выбор стратегии психической адаптации и его последствия [Текст] / М. М. Орлова, Д. В. Орлов // Известия Саратовского университета. – 2007. – Вып. 1. – С. 38-45.– (Серия “Философия, психология, педагогика”).

121. Павлова, А. М. Мотивационный фактор в актуализации профессионально-личностного потенциала субъекта труда [Текст] / А. М. Павлова // Мир психологии. – 2005. – № 1. – С. 170-177.

122. Падун, М. А. Когнитивно-личностные аспекты переживания травматического стресса [Текст] / М. А. Падун, Н. В. Тарабина // Психологический журнал. – 2004. – № 5. – С. 5-15.

123. Патяева, Е. Ю. Ситуативное развитие и уровни мотивации [Текст] / Е. Ю. Патяева // Вестник Московского университета. – 1983. – № 4. – С. 23-33. – (Серия “Психология”).

124. Петров, И. Г. Смысл как рефлексивные отношения человеческого бытия [Текст] / И. Г. Петров // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 26-35.

125. Петрова, Е. А. К вопросу о понятии ресурсов совладания и критериях их эффективности [Текст] / Е. А. Петрова // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе : тез. докл. Междунар. науч-практ. конф., г. Кострома, 23-25 сент. 2010 г. – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. – Т. 2. – С. 46-49.

126. Потапчук, Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 / Потапчук Євген Михайлович ; Національна акад. держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2004. – 429 с.

127. Постылякова, Ю. В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности [Текст] / Ю. В. Постылякова // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – № 6. – С. 35-43.

128. Приходько, І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 745 с.

129. Про Національну гвардію України [Текст] : Закон України від 13.03.2014 р. № 876-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 17. – Ст. 594.

130. Психодиагностика стресса [Текст] : практикум / сост. Р. В. Куприянов, Ю. М. Кузьмина ; М-во образ. и науки РФ, Казан. гос. технол. ун-т. – Казань : КНИТУ, 2012. – 212 с.

131. Психодиагностика толерантности личности [Текст] / под ред. Г. У. Солдатовой, Л. А. Шайгеровой. – Москва : Смысл, 2008. – 172 с.

132. Психология здоровья [Текст] / под ред. Г. С. Никифорова. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 607 с.

133. Психология личности [Текст] : сб. ст. / сост. А. Б. Орлов. – 2-е изд., доп. – Москва : Вопросы психологии, 2001. – 192 с.

134. Психология стресса [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / сост. К. С. Карташова. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2012. – Систем. требования: PC не ниже класса Pentium I; 128 Mb RAM; Windows 98/XP/7; Adobe Reader V8.0 и выше.

135. Психологічний моніторинг професійно важливих якостей курсантів ВВНЗ МВС України [Текст] : монографія / Я. В. Мацегора, І. І. Приходько, І. В. Воробйова та ін. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2012. – 421 с.

136. Психологічні засади ефективності службово-бойової діяльності військовослужбовців військової служби за контрактом внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова, І. І. Приходько та ін. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. – 326 с.

137. Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів персоналу МНС України [Текст] : звіт про НДР / МНС України ; кер. О. В. Тімченко. – Харків, 2008. – 121 с. – 0208U005299.

138. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів [Текст] : монографія / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, А. І. Кулаженко та ін. – Київ : КНТЕУ, 2014. – 275 с.

139. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 трав. 2006 р. – Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2006. – 424 с.

140. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку [Текст] : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 трав. 2005 р. – Донецьк : ДЮІ МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2. – 240 с.

141. Рассказова, Е. И. Жизнестойкость и выбор будущего в процессе реабилитации [Текст] / Е. И. Рассказова // Гуманитарные проблемы современной психологии. – 2005. – № 7. – С. 124-126.

142. Рассказова, Е. И. Копинг-стратегии в структуре деятельности и саморегуляции: психометрические характеристики и

возможности применения методики COPE [Текст] / Е. И. Рассказова, Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин // Психология. – 2013. – Т. 10. – № 1. – С. 82-118.

143. Реан, А. А. К проблеме социальной адаптации личности [Текст] / А. А. Реан // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. – 1995. – № 3. – С. 74-79. – (Серия “Экономика, философия, психология, право”).

144. Реан, А. А. Практическая психодиагностика личности [Текст] : учеб. пособие / А. А. Реан. – Санкт-Петербург, 2001. – 224 с.

145. Реан, А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей [Текст] / А. А. Реан, А. А. Баранов // Вопросы психологии. – 1997. – № 1. – С. 45-55.

146. Рейковский, Я. Экспериментальная психология эмоций [Текст] / Я. Рейковский. – Москва : Прогресс, 1979. – 392 с.

147. Ричи, Ш. Управление мотивацией [Текст] : учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е. А. Климова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

148. Ришко, Г. М. Психологічні особливості розвитку стресостійкості у науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / Галина Михайлівна Ришко. – Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2014. – 20 с.

149. Рогозян, А. Б. Психологические ресурсы индивидуального стиля преодоления стресса (на примере личности медицинского работника) [Текст] : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Рогозян Алексей Борисович. – Краснодар, 2012. – 23 с.

150. Рудаков, А. Л. Стресс, стрессоустойчивость и саногенная рефлексия в спорте [Текст] : монография / А. Л. Рудаков. – Красноярск, 2011. – 190 с.

151. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Ганс Селье [пер. с англ.] ; общ. ред. Е. М. Крепса. – Москва : Прогресс, 1982. – 124 с.

152. Семиченко, В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль “Направленность” [Текст] / В. А. Семиченко. – Киев : Миллениум, 2004. – 521 с.

153. Сидоренко, Е. Мотивационный тренинг [Текст] / Е. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2005. – 240 с.

154. Сиротин, О. А. К вопросу о психофизиологической природе эмоциональной устойчивости [Текст] / О. А. Сиротин // Вопросы психологии. – 1973. – № 3. – С. 26-31.

155. Смирнова, Н. Н. Взаимосвязь стрессоустойчивости и тревожности у сотрудников органов внутренних дел [Текст] / Н. Н. Смирнова // Психология и современный мир : материалы Междунар. науч. конф., г. Архангельск, 23 апр. 2009 г. – Архангельск : Поморск. ун-т, 2009. – С. 211, 212.

156. Смирнова, Н. Н. Психофизиологические компоненты стрессоустойчивости сотрудников полиции [Текст] / Н. Н. Смирнова, А. Г. Соловьев // V съезд Общероссийской общественной организации “Российское психологическое общество” : материалы участников съезда. – Москва : Рос. психол. общество, 2012. – Т. I. – С. 246, 247.

157. Соболева, Е. В. Жизнестойкость как адаптационный ресурс иногородних студентов [Текст] / Е. В. Соболева, О. А. Шумакова // Вестник Орловского государственного университета. – 2014. – № 2 (37). – С. 84-86. – (Серия “Новые гуманитарные исследования”).

158. Столин, В. В. Самосознание личности [Текст] / В. В. Столин. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 284 с.

159. Столяренко, А. М. Экстремальная психопедагогика [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. М. Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.

160. Субботин, С. В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристики метаиндивидуальности учителя [Текст] : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Сергей Васильевич Субботин. – Пермь, 1992. – 152 с.

161. Судаков, К. В. Индивидуальная устойчивость к эмоциональному стрессу [Текст] / К. В. Судаков. – Москва : Горизонт, 1998. – 267 с.

162. Тімченко, О. В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) [Текст] : дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / Тімченко Олександр Володимирович. – Харків, 2003. – 427 с.

163. Ткачук, Т. А. Ефективне використання копінг-стратегій як складових копінг-поведінки молодій особистості [Текст] / Т. А. Ткачук // Практична психологія та соціальна робота. – 2012. – № 6. – С. 63-67.

164. Ткачук, Т. А. Психологія копінг-поведінки особистості майбутнього і діючого податківця [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / Таїсія Анатоліївна Ткачук. – Київ : Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2013. – 41 с.

165. Федуніна, Н. Ю. Поняття устойчивости к травме и посттравматического роста [Текст] / Н. Ю. Федуніна // Консультативная психология и психотерапия. – 2006. – № 4. – С. 69-80.

166. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Ин-т психотерапии, 2002. – С. 193-197.

167. Фоминова, А. Н. Жизнестойкость личности [Текст] : монография / А. Н. Фоминова. – Москва : МПГУ, 2012. – 152 с.

168. Фоминова, А. Н. Роль когнитивных и поведенческих навыков в проявлении жизнестойкости [Электронный ресурс] / А. Н. Фомина // Концепт. – 2012. – № 8 (август). – ART 12106. – 0,6 п. л. – Режим доступа : <http://www.covenok.ru/koncept/2012/12106.htm>. – Загл. с экрана.

169. Фонарев, А. Р. Смысл жизни как детерминанта развития личности профессионала [Текст] / А. Р. Фонарев // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни : материалы III–V симпозиумов / Психологический ин-т РАО. – Москва, 2001. – 336 с.

170. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст] / К. Фопель. – 2-е изд. – Москва : Генезис, 2005. – 267 с.

171. Франкенхойзер, М. Эмоциональный стресс [Текст] / М. Франкенхойзер. – Москва : Наука, 1972. – 217 с.

172. Франкл, В. Человек в поисках смысла [Текст] : сборник [пер. с англ. и нем.] / общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева. – Москва : Прогресс, 1990. – 368 с.

173. Фромм, Э. Здоровое общество [Текст] / Э. Фромм ; пер. с англ. Т. Банкетовой. – Москва : АСТ Москва ; Хранитель, 2006. – 539 с.

174. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хекхаузен. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 474 с.

175. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] : в 2 т. / Х. Хекхаузен ; под ред. Б. М. Величковского. – Москва : Педагогика-Пресс, 1986. – Т. 1. – 408 с.

176. Церковский, А. Л. Современные взгляды на проблему стрессоустойчивости [Текст] / А. Л. Церковский // Вестник Витебского государственного медицинского университета. – 2011. – № 1. – Т. 10. – С. 6-20.

177. Цзен, П. В. Психотренинг: игры и упражнения [Текст] / П. В. Цзен, Ю. В. Пахомов. – Изд. 2-е, доп. – Москва : Класс, 1999. – 272 с.

178. Циринг, Д. А. Психология выученной беспомощности [Текст] : учеб. пособие / Д. А. Циринг. – Москва : Академия, 2005. – 120 с.

179. Черепанова, Е. М. Психологический стресс : помоги себе и ребенку. Книга для школьных психологов, родителей и учителей [Текст] / Е. М. Черепанова. – Москва : Академия, 1997. – 96 с.

180. Черпіта, М. М. Стресостійкість [Текст] / М. М. Черпіта, А. Ю. Гурич, О. М. Джеджула // Наукові записки. – 2013. – Вип. 2. – С. 202-208. – (Серія “Соціально-гуманітарні науки”).

181. Чудновский, В. Э. О некоторых прикладных аспектах проблемы смысла жизни [Текст] / В. Э. Чудновский // Мир психологии. – 2001. – № 2. – С. 82-89.

182. Чудновский, В. Э. Проблема становления смысложизненных ориентаций личности [Текст] / В. Э. Чудновский // Психологический журнал. – 2004. – № 6. – С. 5-11.

183. Чудновский, В. Э. Проблема структуры смысла жизни как психологического феномена [Текст] / В. Э. Чудновский // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни : материалы III–V симпозиумов / Психологический ин-т РАО. – Москва, 2001. – 336 с.

184. Чудновский, В. Э. Становление личности и проблема смысла жизни [Текст] : изб. тр. / В. Э. Чудновский. – Москва : Моск. психолого-социальный ин-т, 2006. – 768 с.

185. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции [Текст] / Ю. В. Щербатых. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 256 с.

186. Arnold, M. Stress and emotion [Текст] / M. Arnold // J. Of Psychological stress. – 1967. – N 4. – P. 123-140.

187. Cannon, W. The wisdom of the body [Текст] / W. Cannon. – New York : Norton, 1932. – P. 281.

188. Cox, T. Stress, health, and organizations [Текст] / T. Cox, P. Leather & S. Cox // Occupational Health Reviews. – 1990. – Vol. 23. – P. 13-18.

189. Friedman, M. I. The physiological psychology of hunger: a physiological perspective [Текст] / M. I. Friedman, E. M. Stricker // Psychological Review. – 1976. – Vol. 83. – P. 401-431.

190. Hobfoll, S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress [Текст] / S. Hobfoll // American Psychologist, 1988. – Vol. 44. – P. 513-524.

191. Huang, C. Hardiness and stress: A critical review [Текст] / C. Huang // Maternal-Child Nursing Journal. – 1995. – Jul-Sep. – Vol. 23. – N 3. – P. 82-89.

192. Janis, I. L. Psychological Stress: Psychoanalytical and Behavioral Studies of Surgical Patients [Текст] / I. L. Janis. – New York, etc. : Academic Press, 1974. – XIV. – 439 p.

193. Khoshaba, D. M. Early Antecedents of Hardiness [Текст] / D. M. Khoshaba, S. R. Maddi // Consulting Psychology Journal. – Spring. – 1999. – Vol. 51. – N 2. – P. 106-117.

194. Kobasa, S. Commitment and coping in stress resistance among lawyers [Текст] / S. Kobasa // J. of Personality and Social Psychology. – 1982. – Vol. 42. – P. 707-717.

195. Kobasa, S. Stressful life events, personality and health [Текст] / S. Kobasa // Journal of Behavioral Medicine, 1966. – № 4. – P. 1-39.

196. LaGreca. The Psychosocial factors in surviving stress. Special Issue: Survivorship: The other side of death and dying [Текст] / LaGreca. – Death studies, 1985. – Vol. 9. – N 1. – P. 23-36.

197. Lazarus, R. S. Psychological stress and the coping process [Текст] / R. S. Lazarus. – New York, 1966. – 466 p.

198. Lazarus, R. S. Psychological stress and the coping in aging [Текст] / R. S. Lazarus, A. DeLongis // American Psychologist. – 1983. – Vol. 38. – P. 245-254.

199. Lazarus, R. S. Stress, appraisal, and coping [Текст] / R. S. Lazarus, S. Folkman. – New York, 1984. – P. 167-169.

200. Leak, G. K. Relationship between social interest, alienation, and psychological hardiness. Individual Psychology [Текст] / G. K. Leak, D. E. Williams // Journal of Adlerian Theory Research and Practice. – 1989. – Sept. – N 3. – P. 369-375.

201. Lee, H. J. Relationship of Hardiness and current life events to perceived health in rural adults [Текст] / H. J. Lee // *Research in Nursing and Health*. – 1991. – Oct. – Vol. 14. – N 5. – P. 351-359.

202. Lehtonen, A. Stress reaction connected with characteristics of work in electronic industry [Текст] / A. Lehtonen // *Mental load and stress in activity –European approaches*. – Berlin, 1982. – 68 p.

203. Maddi, S. The Effectiveness of Hardiness Training [Текст] / S. Maddi, S. Kahn, K. Maddi // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. – 1998. – Vol. 50. – N 2. – P. 78-86.

204. Maddi, S. The Personality Construct of Hardiness, II: Relationships With Comprehensive Tests of Personality and Psychopathology [Текст] / S. Maddi, D. Khoshaba // *Journal of Research in Personality*. – 2002. – Vol. 36. – P. 72-85.

205. Maddi, S. R. Hardiness and Mental Health [Текст] / S. R. Maddi, D. M. Khoshaba // *Journal of Personality Assessment*. – 1994. – Oct. – Vol. 63. – N 2. – P. 265-274.

206. Maslow, A. H. Motivation and personality [Текст] / A. H. Maslow. – New York : Harper&Brothers, 1954. – 411 p.

207. Nagy, St. Relations between preventive health behavior and hardiness [Текст] / Nagy St., Nix Ch. L. // *Psychological Reports*. – 1989. – Aug. – Vol. 65. – N 1. – P. 339-345.

208. Rhodewalt, Fr. On the relationship of hardiness to the Type A behavior pattern: Perception of life events versus coping with life events [Текст] / Fr. Rhodewalt, S. Agustsdottir // *Journal of Research in Personality*. – 1989. – Jun. – Vol. 18. – N 2. – P. 211-223.

209. Rizvi, N. H. A critique of the models to study stress [Текст] / N. H. Rizvi // *J. of Social Science and Humn*. – 1985. – Vol. 1-2. – P. 103-123.

210. Rosenstock, J. M. Social learning theory and the health belief model [Текст] / J. M. Rosenstock, V. J. Strecher, M. H. Becker // *Health Education Quarterly*. – 1988. – Vol. 15. – P. 175-183.

211. Rotter, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement [Текст] / J. B. Rotter // *Psychol. Monogr*. – 1966. – Vol. 80. – P. 128.

212. Rush, M. C. Psychological resiliency in the public sector: “Hardiness” and pressure for change [Текст] / M. C. Rush, W. A. Schoael, S. M. Barnard // *Journal of Vocational Behavior*. – 1995. – Feb/ 46(1). – P. 17-39.

213. Scheier, M. F. Dispositional optimism and physical well being: The influence of generalized outcome expectancies on health. Special Issue: Personality and Physical Health [Текст] / M. F. Scheier, Ch. S. Carver // Journal of Personality. – 1989. – Jun. – Vol. 55. – № 2. – P. 169-210.

214. Selye, H. Stress in health and disease [Текст] / H. Selye. – MA : Butterworth, 1976.

215. Selye, H. The Stress of Life (rev. edn.) [Текст] / H. Selye. – New York : McGraw-Hill, 1976.

216. Sheppard, J. A. The Relationship of Hardiness, Gender, and Stress to Health Outcomes in Adolescents [Текст] / J. A. Sheppard, J. H. Kashani // Journal of Personality. – 1991. – Dec. – Vol. 59. – № 4. – P. 747-768.

217. Siddiqa, S. H. Recall of past experiences and their self-evaluated impact on hardiness-related characteristics [Текст] / S. H. Siddiqa, Q. Hasan // Journal of Personality & Clinical Studies. – 1998. – Mar-Sep. 14 (1-2). – P. 89-93.

218. Solcava, I. Relation between psychological Hardiness and Physiological Response [Текст] / I. Solcava, J. Sykora // Homeostasis in Health & Disease. – 1995. – Feb. – Vol. 36. – № 1. – P. 30-34.

219. Solcava, I. Daily stress coping strategies: An effect of Hardiness [Текст] / I. Solcava, P. Tomanek // Studia Psychologica. – 1994. – Vol. 36. – № 5. – P. 390-392.

220. Thoits, P. Social support as coping assistance [Текст] / P. Thoits // J. of Consulting and Clinical Psychology. – 1986. – Vol. 54. – P. 416-423.

221. Warr, P. Job loss, unemployment and psychological well-being [Текст] / P. Warr // Role transitions, explorations, and explanations / Ed. V. L. Allen & E. Van de Vliert. – New York : Plenum press, 1984. – P. 263-285.

222. Watson, D. Health Complaints, Stress and Distress: Exploring the Central Role of Negative Affectivity [Текст] / D. Watson, J. Pennebaker // Psychological Review. – 1989. – Vol. 96. – P. 234-254.

223. Wong, P. T. Effective management of life stress: The resource congruence model [Текст] / P. T. Wong // Stress Medicine. – 1993. – Vol. 9. – P. 51-60.

ДОДАТКИ

Додаток А

Професіограма військовослужбовця підрозділу з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних

Згідно з “Положенням про військові частини спеціального призначення внутрішніх військ та конвойної охорони” від 22.02.1995 р. № 137 частини і підрозділи з конвоювання, екстрадиції і охорони підсудних мають однаковий статус з частинами та підрозділами спеціального призначення через підвищену небезпечність професійної діяльності особового складу, що позначається на характері професійного психологічного відбору до цих підрозділів, підготовці військовослужбовців, які проходять у них службу, та окремих умовах перебування цих підрозділів у військовій частині.

Постановою Кабінету Міністрів України від 12.10.2011 р. № 1042 військові частини та підрозділи з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних (КЕОП) внутрішніх військ МВС України було виділено в окрему категорію через специфіку виконуваних завдань:

- конвоювання заарештованих і засуджених;
- охорона підсудних під час судового процесу;
- переслідування і затримання заарештованих і засуджених осіб, які втекли з-під варти;
- екстрадиція осіб, які перебувають під вартою на пунктах пропуску на Державному кордоні України та біля трапа літака на території України чи за її межами.

Частини з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних забезпечують охорону 45 судових установ (Верховний Суд України, 23 апеляційних суди областей, міста Києва і 19 місцевих військових судів), забезпечують конвоювання за 46 плановими маршрутами на залізниці (154 рейси на місяць), 33 плановими автошляховими маршрутами (166 рейсів на місяць), 30 маршрутами зустрічних варт (411 варт на місяць), здійснюють екстрадицію заарештованих та засуджених на Державному кордоні України на 7 пунктах пропуску й у двох аеропортах України. Основне завдання цих підрозділів – не допустити втечі з-під варти конвойованих (заарештованих, підсудних і засуджених) осіб, а у разі їх втечі – здійснити переслідування і затримання, за неможливості затримання – знешкодити. У випадку

нападу засуджених (громадян) на особовий склад варту, працівників органів внутрішніх справ, суду і прокуратури військовослужбовці цих підрозділів вживають заходів щодо відбиття нападу, застосовуючи фізичну силу та зброю згідно з положенням Статуту бойової служби внутрішніх військ МВС України.

Ці завдання виконуються у взаємодії з органами внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного департаменту виконання покарань, Державної прикордонної служби, адміністрацією судових установ та залізничних станцій, що, своєю чергою, потребує відповідного інформаційного забезпечення управління бойовою службою з КЕОП.

Залежно від умов виконання у професійній діяльності цих підрозділів розрізняються два періоди: повсякденна діяльність у звичайних умовах і виконання службово-бойових завдань в екстремальних умовах.

Повсякденна діяльність військовослужбовців підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних характеризується умовами депривації, монотонії та комбінованого впливу інших несприятливих факторів, що спричиняють тривале психічне напруження, виснаження адаптаційних механізмів і виникнення різних психічних розладів, які призводять до значного зниження працездатності й ефективності діяльності. Мотивація, професійна спрямованість на ефективне виконання службово-бойових завдань можуть за рахунок тимчасової високої мобілізації резервів організму компенсувати несприятливі прояви негативних психічних реакцій та станів у військовослужбовців, допомагати підтриманню досить високих праце- та боєздатності. Якщо особовий склад перебуває в стані високої мобілізації тривалий час, то це може призвести до психічного виснаження людини, граничних психічних розладів або загострення прихованих психічних захворювань.

Під час виконання роботи в особливих та екстремальних умовах відсоток випадкових помилок істотно нижчий, ніж у ході діяльності у звичайних умовах. Це пов'язано з тим, що в таких умовах людина особливо чітко усвідомлює, що потрібна надійна й ефективна робота, з'являється відповідальність за результат своєї роботи й усього колективу, тому що її невиконання може створювати реальну загрозу для психологічної безпеки, здоров'я та життя персоналу. Робота у таких умовах потребує від людини великого психічного напруження, тому можуть з'являтися помилки, які спричинені перенапруженням,

почуттям небезпеки тощо. До екстремальних ситуацій у діяльності підрозділів з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних відносять такі, як: втеча з-під варти конвойованих; групова непокоря засуджених; напад засуджених на особовий склад варти, працівників органів внутрішніх справ, суду і прокуратури. Негативно впливають на рівень психологічної безпеки особового складу такі ситуації: отримання поранень (загибель) від конвойованих; можливість захворіти інфекційними захворюваннями; психологічний вплив з боку заарештованих, підсудних чи засуджених.

1. Загальна характеристика професійної діяльності.

Основними службово-бойовими завданнями, які виконуються частинами та підрозділами Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних, є:

- конвоювання осіб, які утримуються під вартою, зі слідчих ізоляторів, місць тимчасового утримання, виправно-трудових установ та тюрем згідно із заявками прокуратури, судів, органів (установ) внутрішніх справ та Служби безпеки України, на засідання Верховного Суду України, обласних, міських і військових судів, їх виїзні сесії;

- охорона цих осіб під час судового засідання, а також конвоювання до інших слідчих ізоляторів, тюрем, на пункти обміну з плановими вартами, з місць тимчасового розміщення затриманих до слідчих ізоляторів плановими залізничними маршрутами;

- конвоювання з установ-поселень засуджених за вироком суду для відбуття покарання в установи виконання покарань, що перебувають під охороною, а також осіб, які скоїли в установах-поселеннях злочини та переміщуються у зв'язку з цим до слідчих ізоляторів;

- охорона об'єктів, військових вантажів у процесі перевезення, баз і складів військового та матеріально-технічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України;

- крім того, вони можуть залучатися до участі в охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю.

2. Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці.

Значна частина робочого часу цих військовослужбовців проходить у закритому приміщенні, є монотонною, проте напруженою.

Серед осіб, яких конвоюють, чимало таких, що хворіють на сухоти, гепатит та інші хвороби або мають психопатичні риси і

провокують конфлікт. Військовослужбовці повинні бути готовими до виникнення ситуацій нападу на них чи особу, яку конвоюють. Такі ситуації можуть загрожувати життю та здоров'ю особового складу. Тому військовослужбовці більш за все піддаються значним нервово-психічним перевантаженням, стресам та психосоматичним захворюванням.

Факторами, що негативно впливають на здоров'я цих військовослужбовців, є: значні нервово-психічні перевантаження; небезпека для життя; небезпека для здоров'я; негативні емоційні впливи; неможливість відреагувати накопичені негативні емоції у дії; необхідність підтримувати постійну бойову готовність до дій у ситуаціях втечі чи нападу.

Професійна діяльність також може сприяти виникненню інфекційних, серцево-судинних захворювань, психічних розладів.

Тому до несення служби допускаються лише підготовлені військовослужбовці, які мають необхідний рівень службово-бойової підготовки і є емоційно стійкими.

Військовослужбовці повинні проходити обов'язковий щорічний медичний огляд.

3. Вимоги до загальноосвітньої та спеціальної підготовки.

Військовослужбовці підрозділів конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних повинні мати повну середню або вищу освіту, пройти строкову військову службу.

Військовослужбовці цих підрозділів постійно перебувають у контакті з особами, які скоїли злочини і є соціально небезпечними. Особливо небезпечними є особи, які приговорені до пожиттєвого ув'язнення, та особи, які вчинили насильницькі злочини. Це потребує від особового складу якісного рівня психологічної, фізичної, вогневої підготовки.

4. Протипоказання до виконання професійних обов'язків.

Серед основних протипоказань до служби у підрозділах з КЕОП визначають такі:

- схильність до ризику, імпульсивність;
- некритичність до своїх умінь, знань, фізичної підготовки;
- схильність до відкритої агресивної поведінки;
- невміння переборювати страх у складних умовах, висока тривожність;
- нездатність до взаємодії з іншими людьми під час виконання спільної роботи;

- неспроможність прогнозувати розвиток подій, брати до уваги ймовірність зміни ситуації;
- невміння швидко приймати найоптимальніше рішення з усіх можливих рішень у ситуації, яка змінюється;
- недостатній рівень інтелекту, освітньої та спеціальної підготовки.

Психограму зазначених військовослужбовців подано у таблиці А.1.

Таблиця А.1

**Психограма військовослужбовця підрозділу з конвоювання, екстрадиції
та охорони підсудних**

Блок якостей	Якість	Шкала (методика)	Норма ($\chi \pm \sigma$)
Установки на соціальну схвальність поведінки, відсутність асоціальної спрямованості спрямовані на життя військовослужбовця у складних ситуаціях соціальної (професійної) взаємодії	Установки на соціально схвальні форми поведінки, відсутність асоціальної спрямованості	Сумісне підвищення балів (без вираженої акцентуації) за шкалами "гіпертичний тип акцентуації" та "демонстративний тип акцентуації"	15,43 \pm 5,87 13,52 \pm 3,94
	Шкала широти (методика Смірнова)	Шкала широти (методика Смірнова)	9,33 \pm 5,66
	Шкала вірогідності (БОП "Адаптивність")	Шкала вірогідності (БОП "Адаптивність")	5,57 \pm 3,23
	"Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії"	"Мотиви, пов'язані із зовнішнім престижем професії"	12,47 \pm 4,88
	"Асоціальні мотиви"	"Асоціальні мотиви"	10,14 \pm 4,67
	"Q ₂ " (конформізм – неконформізм, Кеттелл)	"Q ₂ " (конформізм – неконформізм, Кеттелл)	5,05 \pm 2,31
	"Мотиви самостійного вибору професії"	"Мотиви самостійного вибору професії"	14,76 \pm 5,42
	"Соціальний песимізм" (Шмельов)	"Соціальний песимізм" (Шмельов)	46,76 \pm 23,02
	"Адаптивність" (БОП "Адаптивність")	"Адаптивність" (БОП "Адаптивність")	44,38 \pm 22,42
	"Моральність" (БОП "Адаптивність")	"Моральність" (БОП "Адаптивність")	8,38 \pm 3,43
Інтуїтивна чутливість і готовність до вирішення небезпечних, нестандартних ситуацій у професійній діяльності	Прагнення зробити оточуючий соціальний простір прогнозованим (передбачуваним)	"G" (низька нормативність поведінки – висока нормативність поведінки, Кеттелл)	7,76 \pm 2,21
	Однозначність, зрозумілість власної поведінки для оточуючих як фактора, що знімає невизначеність ситуації	"L" (довірливість-підозрілість, Кеттелл)	4,38 \pm 1,56
	Здатність до інтуїтивного (емоційного) прогнозування розвитку подій	"N" (прямолинійність-дипломагічність, Кеттелл)	5,29 \pm 2,15
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"Демонстративність" (Шмельов)	26,67 \pm 22,21
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"Екзальтований тип акцентуації" (Шмішек)	9,43 \pm 5,22
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"Тривожно-боязкий тип акцентуації" (Шмішек)	7,57 \pm 5,42
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"O" (спокійність – тривожність, Кеттелл)	4,76 \pm 2,84
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"Емоційна збудливість" (Смірнов)	5,24 \pm 5,11
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"IQ" (Равен)	105,71 \pm 13,13
	Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"V" (Кеттелл)	4,09 \pm 1,09
Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"M" (практичність – мрійливість, Кеттелл)	5,38 \pm 1,77	
Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"Ригідність" (Смірнов)	10,48 \pm 5,21	
Здатність до інтелектуального прогнозування розвитку подій	"Q ₁ " (консерватизм-радикалізм, Кеттелл)	5,67 \pm 2,22	

Закінчення табл. А.1

Блок якостей	Якість	Шкала (методика)	Норма (x±σ)
Контрольованість афективно-вольової сфери	Контрольованість емоційної сфери, у тому числі й занадто емоційного ставлення до професійної діяльності	"F" (стриманість-експресивність, Кеттелл)	5,81±1,12
		"Q ₃ " (низький самоконтроль – високий самоконтроль, Кеттелл)	6,38±1,53
Професійна компетентність*	Вольові якості	"T" (жорстокість – чутливість, Кеттелл)	5,90±2,14
		"Емотивний тип акцентуації" (Шмішек)	8,29±4,44
		"Афективність" (Шмельов)	24,00±22,03
		"Мотиви, пов'язані з романтичною привабливістю професії"	14,62±5,87
		"Н" (боязкість – сміливість, Кеттелл)	6,62±2,31
		"Злам культурних бар'єрів" (як смислова установка на самостійність у вирішенні власної долі, Шмельов)	47,57±22,77
		"Педагогічний тип акцентуації" (Шмішек)	9,24±4,58
		"Мотиви, пов'язані з цілями і змістом професії"	19,71±7,29
		"Мотиви, пов'язані із особистісним і професійним удосконаленням"	14,76±5,63
		"Активність" (Смірнов)	16,00±6,36
Адекватно високе самоставлення як задоволеність рівнем розвитку знань, умінь, навичок	Знижена значущість мотивів розвитку в професійній сфері	"Мотиви несамотійного вибору професії"	12,43±6,29
		"MD" (низька самооцінка – висока самооцінка, Кеттелл)	8,57±3,42
		"Неспроможність" (Шмельов)	34,29±18,05
		"Q ₄ " (розслабленість – напруженість, Кеттелл)	4,62±1,72

Примітка. *Оскільки психодіагностика розробляється на основі показників високоекспресивної групи, то для цієї вибірки адекватним є використання терміна "професійна компетентність", що діагностично проявляється у децю вищих значеннях показників активності, професійної мотивації і мотивації професійного вдосконалення, у деякому підвищенні самоставлення (самооцінки) та у ресурсних зв'язках між вказаними видами мотивів і ефективністю службово-бойової діяльності. З урахуванням цього, для вибору претендентів на службу за контрактом у підрозділі з конвоювання екстрадиції та охорони підсудних потрібно під час діагностики зазначених видів мотивів орієнтуватися на вищі за середні показники вказаної норми (x+σ), а у процесі діагностики самоставлення – нижчі за середні показники норми (x-σ), адже саме такі показники є адекватними для засвоєння професії.

Додаток Б

Додаткові емпіричні дані дослідження особливостей життєстійкості військовослужбовців підрозділів НГУ з КЕОП

Таблиця Б.1 – Ієрархія копінгів у військовослужбовців підрозділів з КЕОП

Ранг	Офіцери		Військовослужбовці-контрактники	
	копінг-стратегії	значення	копінг-стратегії	значення
1	Активне оволодіння собою	12,79±2,33	Позитивне переформулювання	13,73±2,14
2	Планування	12,24±2,58	Активне оволодіння собою	13,50±2,08
3	Позитивне переформулювання	11,86±2,46	Планування	13,39±2,36
4	Придушення конкуруючої діяльності	11,55±2,54	Придушення конкуруючої діяльності	12,03±2,56
5	Використання інструментального характеру соціальної підтримки	11,24±2,51	Використання інструментального характеру соціальної підтримки	11,35±2,59
6	Гумор	10,31±2,98	Гумор	10,95±2,67
7	Стримання	9,70±2,47	Прийняття	10,57±2,83
8	Прийняття	9,51±2,75	Стримання	10,55±2,02
9	Використання соціальної підтримки емоційного характеру	9,32±2,52	Використання соціальної підтримки емоційного характеру	9,89±2,53
10	Звернення до релігії	8,49±3,41	Звернення до релігії	8,66±2,99
11	Мисленнєве уникнення проблем	8,21±2,43	Мисленнєве уникнення проблем	8,01±2,49
12	Концентрування на емоціях	8,04±2,33	Заперечення	7,78±2,27
13	Заперечення	7,73±2,39	Концентрування на емоціях	7,64±2,47
14	Поведінкове уникнення проблеми	7,45±2,55	Поведінкове уникнення проблеми	7,07±2,67
15	Використання “заспокійливих”	5,65±2,51	Використання “заспокійливих”	5,14±2,08

Таблиця Б.2 – Взаємозв'язок факторів життєстійкості з копінг-стратегіями у військовослужбовців підрозділів з КЕОП

Шкала	Офіцери			Військовослужбовці-контрактники		
	фактор життєстійкості			фактор життєстійкості		
	залученість	контроль	прийняття ризику	залученість	контроль	прийняття ризику
Позитивне переформулювання	0,33**	0,29*	0,25*	0,51**	0,35**	0,23 ⁰
Мисленнєве уникнення проблем	-0,42**	-0,39**	-0,38**	-0,01	0,00	-0,11
Концентрування на емоціях	-0,44**	-0,48**	-0,47**	0,06	0,04	-0,05
Використання інструментального характеру соціальної підтримки	0,28*	0,16	0,05	0,30*	0,11	0,01
Активне оволодіння собою	0,49**	0,47**	0,17	0,42**	0,26*	0,23 ⁰
Заперечення	-0,25*	-0,36**	-0,38**	-0,24*	-0,27*	-0,36**
Звернення до релігії	-0,10	-0,16	-0,18	-0,04	-0,09	-0,11
Гумор	0,04	0,03	0,05	0,07	0,03	0,04
Поведінкове уникнення проблеми	-0,36**	-0,46**	-0,37**	-0,32**	-0,26*	-0,32**
Стримання	0,00	-0,04	-0,15	0,15	0,05	-0,12
Використання соціальної підтримки емоційного характеру	0,01	-0,13	-0,12	-0,01	-0,03	0,11
Використання “заспокійливих”	-0,50**	-0,47**	-0,28*	-0,26*	-0,20 ⁰	-0,40**
Прийняття	-0,12	-0,09	-0,07	0,08	0,08	0,04
Придушення конкуруючої діяльності	0,35**	0,34**	0,27*	0,31**	0,11	-0,01
Планування	0,53**	0,48**	0,37**	0,38**	0,34**	0,40**

Примітка. ⁰p≤0,1; *p≤0,05; ** p≤0,01.

Таблиця Б.3 – Ієрархія потреб у військовослужбовців підрозділів з КЕОП

Ранг	Офіцери		Військовослужбовці-контрактники	
	потреба	значення	потреба	значення
1	Потреба у високій заробітній платні	51,39±28,84	Потреба у високій заробітній платні	49,38±25,05
2	Потреба у цікавій, суспільно корисній праці	42,09±16,72	Потреба у чіткому структуруванні роботи	38,66±16,07
3	Потреба у чіткому структуруванні роботи	42,03±19,84	Потреба у цікавій, суспільно корисній праці	36,61±18,10
4	Потреба у завоюванні визнання	35,23±13,53	Потреба у хороших умовах роботи	31,79±13,11
5	Потреба у самовдосконаленні	31,05±15,64	Потреба у завоюванні визнання	31,44±10,61
6	Потреба ставити для себе сміливі цілі	30,91±14,11	Потреба ставити для себе сміливі цілі	29,15±11,35
7	Потреба бути креативним	25,47±12,62	Потреба у різноманітності	28,30±14,20
8	Потреба у соціальних контактах	24,86±17,08	Потреба у самовдосконаленні	27,08±8,00
9	Потреба у різноманітності	24,86±12,43	Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини	24,90±12,42
10	Потреба у хороших умовах роботи	23,47±14,62	Потреба у соціальних контактах	23,89±13,85
11	Потреба формувати і підтримувати довготривалі взаємини	16,23±13,01	Потреба бути креативним	23,48±7,72
12	Потреба у впливовості та владі	12,69±10,55	Потреба у впливовості та владі	16,52±12,85

Додаток В

Тренінг “Мотиваційні ресурси життєстійкості”

Заняття 1

Мета: усвідомлення складності мотивації вчинків людини, здійснення вчинку, вибору.

Традиційно перший день починається з ознайомлення і встановлення правил відносин під час тренінгу. Але курсанти знають один одного і в межах лекційної частини курсу “Психологія екстремальної діяльності” ознайомлені з правилами тренінгу, тому на цьому занятті лише уточнюють, як учасники хочуть, щоб до них зверталися (можна використовувати бейджики з іменами та невелику самопрезентацію), і нагадують правила (які можуть бути роздані на картках або записані на дошці для проведення першого тренінгового заняття).

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від тренінгу в цілому і від першого тренінгового дня зокрема. (Використання карток Люшера дозволяє тренеру стежити за динамікою станів учасників, вносити необхідні коригування у програму, організовувати надання емоційної підтримки групою учаснику, якщо того вимагає його стан. У тренінгу використано вправи, які можуть викликати сильні емоції, контроль за якими є необхідний під час групового заняття).

Підготовча вправа “Бульдозер і Пеньки”

Цю вправу можна виконувати як у парному, так і груповому варіантах. Група розбивається на 2 частини. Одна частина учасників виконує роль Бульдозерів, що повинні викорчувати Пеньки, роль яких виконує інша частина групи. Той, хто є Пеньком, повинен, “вкоренившись”, стояти на місці і не сходити з нього. Той, хто грає роль Бульдозера, намагається стягнути партнера з цього місця всіма способами – хапаючи за руки, штовхаючи тощо. Через якийсь час партнери міняються ролями. Ця вправа дає можливість скинути зайву енергію і готує учасників до основної частини тренінгу, в якій треба зробити непростий вибір, а під час подальшого аналізу зрозуміти, як

обставини та особисті відносини (наприклад, організований розподіл на групи, протистояння, груповий фаворитизм, особиста дружба і конкуренція) могли вплинути на цей вибір.

Основна вправа “Рятувальна шлюпка”

Затонув корабель, і шлюпка, повна вцілілих людей, плаває по океану. Ведучий просить п'ять або сім осіб сісти посеред кімнати в уявний човен. Потім їм каже: “Ви пробули у човні довгих сім днів. Ви дуже втомилися, голодні, вас обпалило сонце. Ваш запас їжі та води зовсім малий і, якщо ви не позбудетеся принаймні двох людей, то ви помрете всі. За весь тиждень на обрії не з'явилося жодного корабля. Я хочу, щоб ви вибрали двох людей, яких треба буде викинути в море. Але до того нехай кожен із вас переконає групу в тому, що саме до нього треба проявити милосердя. А ви будете вирішувати”.

Деякі групи намагаються позбутися від хворобливого процесу шляхом прийняття рішення “разом у житті й у смерті”. Ведучий повинен одразу встановити, чи дозволяється приймати таке рішення.

Існує декілька варіацій за темою техніки “рятувальна шлюпка”. Їх основна риса – зобразити людей у надзвичайних обставинах, що загрожують життю, коли їм необхідно вирішувати, хто виживе, а хто ні. Серед відомих варіацій – стрибок з літака, що зламався, за обмеженої кількості парашутів; рятування з підводного човна, що затонув на великій глибині, а дихальних апаратів менше, ніж членів команди; покинуті люди у пустелі і лише один верблюд; перебування в атомному бомбосховищі із запасами їжі та води, що закінчуються тощо.

Заключна вправа “Неоднозначність життя”

1. Ваше завдання полягає у тому, щоб побачити гарне у найнеприємнішій для вас людині. Будь ласка, коротко опишіть цю людину, а потім розкажіть, що в ній є хорошого.

2. Розгляньте якомога більше своїх характерних рис: мова, одяг, поведінка у цілому тощо. Задайте собі запитання: наслідуючи кого, ви їх набули? Друзів? Ворогів? Якщо ви схвалюєте у собі певну особливість, чи відчуваєте ви вдячність до її джерела?

3. Які якості вас дратують в інших людях? Подивіться на них з іншої позиції. З точки зору того, які ваші особисті якості сприяють

тому, що вас дратує в інших людях. Наприклад, мене дратують люди, які брешуть. Моїми якостями, що сприяють цьому, є моя непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися у людях.

4. Згадайте, до кого ви відчуваєте провину чи образу. Якби ті ж дії зробив хтось інший, чи викликали б вони те ж почуття? Тепер згадайте свої стосунки з цією людиною у цілому. Якою мірою ви приймаєте як само собою зрозуміле те, що, можливо, вона зовсім не сприймає як само собою зрозуміле? Чи хочете ви змінити статус-кво? Тоді замість того, щоб мучити себе відчуттями провини чи образи, пошукайте шляхи розширення області контакту!

Обговорення:

- Чи можна знайти щось хороше у мерзенних людях?
- Що в цьому може нам завадити?

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення вправ необхідно звертати увагу на полімотивованість діяльності людини, вплив зовнішніх обставин, особисте ставлення до іншої людини, систему відносин, в які включена людина, що приймає рішення.

Домашнє завдання

Спробуйте протягом тижня вести щоденник.

Упродовж тижня щовечора описуйте свої дії та визначайте їх мотиви. Робіть у щоденнику кольорові позначки. Одним кольором позначайте заплановані справи, другим – коли ви займаєтесь начебто корисною і важливою, але не запланованою справою, третім – коли ви марнуєте час.

Наприкінці тижня порівняйте кількість годин, яку отримали у цих трьох групах. Подумайте про те, які можна зробити висновки.

Поекспериментуйте з комфортним для вас форматом ведення щоденника. Можливо, це буде не щодня, а припустімо, один раз на тиждень. Підберіть найбільш комфортний формат ведення щоденника і працюйте у такому режимі. Після того як ведення щоденника стане звичкою, ви самі будете вражені своєю ефективністю.

Заняття 2

Мета: усвідомлення ієрархії своїх цінностей, реакції на фрустрацію, досягнення їх виправданості ризику та набуття комфортного стану для саморозвитку.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Необхідно сфокусуватися на тому, що за кожною діяльністю можуть стояти кілька мотивів, звернути увагу на те, що люди у групі мають різну “ефективність”, проаналізувати, як це співвідноситься з їх життєвою (професійною) успішністю.

Підготовча вправа “Падіння”

Ставлення людини до фізичного падіння відображує її сприйняття життєвих “падінь” – невдач: наскільки вона боїться їх і наскільки важко з них виходить. Важливо зрозуміти, що травму викликає не саме падіння, а опір йому, що обмежує природну тілесно-психологічну пристосованість людини до ситуації. Здатність бачити у “падінні” необхідні компоненти розвитку зміцнює впевненість людини у собі.

Вправа виконується у кілька етапів з поступовим ускладненням. Кожний варіант вправи виконується по кілька разів. Коли освоєно більш простий варіант, можна переходити до наступного, складнішого. Для безпеки можна постелити на підлогу кілька спортивних матів.

1. Стоячи на повний зріст, кружляти на місці так, щоб розслаблені руки “відлетіли” по боках, а кисті налилися вагою. Потім різко зупинитися і впасти, куди “поведе тіло”. Як правило, падіння буде із закручуванням, по спіралі. Вправа дуже схожа на те, як грають (кружляють) діти.

2. Встати на повний зріст. Повністю розслабивши тіло, впасти на підлогу м’яко, із закручуванням (так, як це виходило після кружляння у попередньому варіанті вправи).

3. Встати на повний зріст. Підстрибнути вгору і м'яко впасти на підлогу, приземлившись на ноги з наступним перекатом на бік і спину.

4. Встати на повний зріст на опорі, піднявшись над землею. Відштовхнувшись від неї, підстрибнути вгору і з висоти впасти на підлогу, м'яко приземлившись на ноги з наступним перекатом на бік і спину.

5. Для виконання вправи знадобиться міцний стілець, бажано з м'якою спинкою. Ведучий сідає на нього, починає розгойдуватися на задніх ніжках, відхиляється назад і ... падає на спину. Добровольцям з числа учасників пропонується повторити цей трюк. Необхідно дотримуватися лише двох правил, під час виконання яких ця вправа цілком безпечна:

– не відхиляти голову назад, а падати, нахиливши її вперед, притиснувши підборіддя до грудей;

– не виставляти назад долоні або лікті; краще за все скласти руки хрест-навхрест на грудях.

Обговорюються такі питання:

1. Як змінився емоційний стан учасників у різні моменти: коли вони дивилися, як вправи виконують інші, самі сіли на стілець і почали готуватися впасти, уже впали, спостерігали після цього за іншими учасниками?

2. Якщо хтось не став виконувати вправу, то чим це викликано – об'єктивними сумнівами у його безпеці або емоцією страху?

3. У яких життєвих ситуаціях це виправдано, а у яких ні?

Основна вправа “Бідність, багатство і Господь Бог”

Іноді цілі усвідомлюються нами для нас завдяки екстремальним обставинам. Часом ми несвідомо влаштовуємо собі кризи для того, щоб пережити і зрозуміти щось важливе. Ця вправа дає можливість учасникам віртуально пережити екстремальні ситуації та уявити собі, до чого насправді можуть привести зміни, до яких вони неусвідомлено прагнуть. Навіть коли наше життя протікає цілком благополучно, ми часом відчуваємо щось неприємне. Іноді це пов'язано з тим, що ми прагнемо реалізувати давно поставлені цілі й забуваємо скоригувати їх відповідно до змін, які відбуваються всередині нас. Життя змушує нас більш докладно замислюватися над тим, що відбувається, і переглядати наші цілі. Спробуйте пережити в уяві декілька незвичайних ситуацій. Уявіть собі, що ви раптово зазнали крайніх

матеріальних труднощів. Що ви будете робити? Що з вашого майна ви захочете, нехай навіть ціною величезних зусиль, зберегти? Які елементи вашого життєвого укладу ви захочете залишити незмінними і якою ціною? Які нові можливості відкриє для вас бідність? У чому може полягати ваш шанс? Опишіть, як ви будете діяти у такій ситуації, як будете себе почувати, про що думати. У вас є на це 10 хвилин.

А тепер уявіть собі, що вам дісталася чимало грошей. Що це означатиме для вас? Що ви зробите насамперед? Які можливості це для вас відкриє? Напишіть, що ви будете у цій ситуації робити, які будете будувати плани. Для цього у вас є ще 10 хвилин.

І нарешті, уявіть себе у ролі Бога. Що ви зміните, що нового створите, щоб зробити цей світ кращим? Протягом 10 хвилин записуйте всі будь-які ваші думки з цього приводу. Тепер замисліться на час про те, що вам хочеться (можливо, вже давно, а може бути, лише віднедавна) змінити у своєму житті. Які цілі ви вважаєте важливими? Як ви могли б змінити свої життєві плани? Запишіть свої міркування.

Обговорення:

– У якій ситуації було складніше за все перебувати? Чому?

Заклучна вправа “Змах”

1. Визначте свою небажану реакцію (поведінку), наприклад відчуття тривоги, серцебиття тощо, на цей час.

2. З’ясуйте картину-тригер:

а) визначте, які саме стани передують небажаній реакції, наприклад: виникнення почуття тривоги або страху – що ви такого бачите (чуєте, відчуваєте), що змушує вас хвилюватися? Якщо ви можете визначити тільки аудіальні або кінестетичні ключі (тригери), то зробіть накладення на візуальний ключ: “Якби цей звук або відчуття було б картинкою, який би вигляд вона мала?”

б) створіть великий яскравий асоційований образ того, що ви бачите якраз перед початком небажаної поведінки. Відкалібруйте свою “зовнішню поведінку” (мають проявитися небажані почуття чи поведінка!) І подумки відкладіть цю картинку вбік.

3. Створіть нову картину – бажаний стан. Уявіть картину себе – яким би ви були, якби у вас більше не було цієї проблеми. Якою іншою людиною ви б бачили себе, якби звільнилися від цієї небажаної поведінки? Переконайтеся у тому, що ви уявляєте собі дисоційовану

картину себе як іншу людину – спроможнішу і таку, яка має більшу свободу вибору. Переконайтеся у тому, що картина: а) відображує вашу нову якість, а не яку-небудь конкретну поведінку; б) дисоційована і залишається такою; в) подобається вам; г) не має вузького контексту (зробіть фон навколо образу якомога більш розмитим).

4. Проведіть екологічну перевірку. Дивлячись на це зображення самого себе як такого, яким ви хочете бути, подумайте, чи є у вас які-небудь сумніви стосовно того, щоб стати саме такою людиною? Використовуйте будь-які можливості змінити цю картинку так, щоб повністю погодитися з новим образом себе.

5. Підготуйтеся до змаху. Створіть великий яскравий асоційований образ тригера (крок 2) і помістіть невелику темну картинку бажаного образу себе (крок 3) всередину цього образу.

6. Зробіть змах. Уявіть, як картинка бажаного образу швидко стає більшою і яскравішою, а картина тригера водночас зменшується у розмірах і стає тьмяною й не такою яскравою. Потім розплющте очі або зітріть зображення зі свого візуального “екрана”, уявивши собі що завгодно інше.

7. Повторіть цю процедуру п’ять разів, щоразу прискорюючи процес. Не забудьте робити перерву після кожного змаху для того, щоб послідовність змахів була в одному напрямку.

8. Перевірте успішність вправи. Уявіть собі ту саму ситуацію. Якщо техніка “змаху” вдалася, то втримати картинку тригера (крок 2) буде нелегко; природним шляхом її замініть новий бажаний образ себе (крок 3). Якщо образ (крок 2) все зберігається, то треба знову кілька разів повторити крок 6, після чого провести ще одну перевірку.

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення вправ необхідно спонукати учасників до усвідомлення різної суб’єктивної значущості існуючих у людини цінностей. Усвідомлення моменту жорсткості ієрархії цінностей у разі перебування у складних життєвих обставинах.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Вносьте корективи з урахуванням набутого досвіду визначення свого “марнотратства”. Ще одним завданням цього дня буде аналіз свого минулого. Які глобальні цілі ви ставили протягом минулих 3-4 років (з часу вступу до Академії)? Фрустрація досягнення яких цілей кардинально змінила ваше життя, як ви реагували на крах ваших сподівань? Що допомогло вам пережити труднощі, які виникли? Як набутий досвід вплинув на формування ваших життєвих планів тепер? Можливо, виникли якісь страхи? Ви почали уникати якихось дій або складати запасний план?

Заняття 3

Мета: навчання гнучкому плануванню як важливому моменту досягнення цілей у складних життєвих обставинах.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Фокусувати увагу на тому, що набувати досвід можна з будь-яких, у тому числі й негативних ситуацій (це один із принципів життєстійкості).

Підготовча вправа “Кульки у повітрі”

Учасники об’єднуються у команди по 3-4 людини і стають у коло, тримаючись за руки. Кожна команда отримує по 5 надутих гумових кульок. Необхідно утримати їх у повітрі протягом 5 хвилин, не відпускаючи рук. При цьому не можна просто покласти їх на що-небудь або затиснути між тілами, вони повинні постійно саме літати у повітрі. Кульки, що впали на підлогу, підіймати не можна. Перемагає команда, яка зможе утримати більше кульок.

По закінченні вправи обговорюється питання: які якості необхідно проявляти учасникам, щоб успішно виконувати такі завдання?

Основна вправа “Розуміння цілей”

Сядьте, візьміть 4 аркуші паперу, олівець чи ручку. Напишіть угорі на першому аркуші: “Які мої цілі у житті?” Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання. Пишіть усе, що приходить вам у голову, яким би загальним, абстрактним або тривіальним написане не здавалося. Ви можете записати сюди особисті, сімейні, кар’єрні, соціальні, громадські чи духовні цілі. Надайте собі ще 2 хвилини, щоб переглянути весь список і зробити доповнення та виправлення. Відкладіть перший аркуш убік.

Візьміть другий аркуш і напишіть угорі: “Як би я хотів провести наступні три роки?” Витратьте 2 хвилини, щоб відповісти на це запитання, а потім – ще 2 хвилини на те, щоб переглянути список. Відповідь на це запитання має допомогти вам виявити ваші цілі більш чітко, ніж за першою спробою. Відкладіть убік і цей список.

Щоб побачити свої цілі з іншої точки зору, напишіть на третьому аркуші: “Якби я знав, що мені залишилося жити 6 місяців, починаючи від сьогоднішнього дня, як би я їх прожив?” Це запитання потрібне для виявлення важливого для вас, але цьому ви досі навіть не приділяли уваги. Знову витратьте на відповіді 2 хвилини і ще 2 хвилини на те, щоб перевірити список, і відкладіть аркуш убік.

На четвертому аркуші виписіть три цілі, які вважаєте найбільш важливими з усіх перерахованих. Порівняйте всі чотири списки.

Обговорення:

– Чи є теми, які проходять червоною ниткою через усю різноманітність ваших бажань?

– Чи не належать усі ваші цілі до однієї категорії, наприклад соціальної чи особистої?

– Чи з’являються якісь цілі у всіх трьох перших списках?

– Чи не відрізняються цілі, які ви вибрали як найважливіші, від інших перерахованих вами цілей?

Доцільно, щоб тренер почав з розповіді про свої власні цілі.

Хоча цей метод і не розкриває цілком не усвідомлені життєві цілі, він може допомогти вам зрозуміти співвідношення між вашими цілями і вашою повсякденною діяльністю. Варто повторювати цю вправу кожні 6 місяців, щоб побачити, які зміни відбулися за цей час.

Заключна вправа “Пошук найкращої альтернативи”

Подумайте про подію, яка може трапитися у найближчому майбутньому і якої б ви не хотіли. Не варто думати про трагічні події, виберемо просто неприємні.

Розкажіть, будь ласка, про ваші побоювання групі і запропонуйте 4-5 найкращих альтернатив неприємним почуттям, які можуть бути пов'язані із цією подією.

Членами групи пропонується допомагати один одному в пошуку найкращих альтернатив.

Обговорення:

– Що ви відчували, обдумуючи найкращі альтернативи?

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час проведення вправ цього тренінгового дня необхідно продовжувати звертати увагу на неоднакову значущість цілей (їх ієрархічність), на наявність альтернативності у способах їх досягнення (різну цінність способів, схильність до макіавеллізму). У разі можливості звернути увагу на перспективність використання соціальної взаємодії як такого способу. Під час групового обговорення треба стимулювати усвідомлення використовуваних учасниками тренінгу способів пошуку альтернатив (погляд здаля, вихід з емоційно забарвленої ситуації тощо).

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Перенесіть акцент з визначення мотивів своєї поведінки на планування своєї життєдіяльності.

При цьому плани необхідно складати на різні проміжки часу: плани на робочий день, на тиждень, місяць, рік тощо, аж до найбільш глобальних життєвих планів на багато десятиліть. Звичайно ж, жодна людина не у змозі чітко дотримуватися раз і назавжди складеного плану на все життя, однак це не означає безглуздість такого довгострокового планування. Швидше, тут діє принцип зворотного зв'язку і постійних коригувань, що вносяться на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

У зв'язку з цим важливу роль відіграє побудова ієрархії цілей, знову ж таки, починаючи з невеликих, яких можна досягти протягом одного або кількох днів (наприклад, виконати конкретні завдання керівництва, завершити невеликий проект тощо), і закінчуючи найбільшими життєвими цілями. Для боротьби з прокрастинацією психологи пропонують поділити всі справи на чотири категорії, залежно від того, важливі вони чи не важливі, а також термінові чи не термінові. До важливих, але не термінових справ відносять ті, які спрямовані на досягнення найбільш довготривалих результатів і які пов'язані із найглобальнішими життєвими цілями. Незважаючи на те, що на цю хвилину вони можуть не становити великого інтересу, їх, однак, необхідно враховувати під час планування і виконання більш-менш значущих завдань, завжди ставлячи собі запитання: як те, що я роблю саме зараз, допоможе мені досягти певних цілей у житті? Бажано, щоб відповідь “ніяк” виникала якомога рідше.

Складіть план на рік, місяць, тиждень і напишіть окремо план на кожен день.

Заняття 4

Мета: усвідомлення динаміки (вікового та професійного розвитку) мотиваційної сфери.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Зробити акцент на здійсненні зворотного зв'язку та ефективності коригувань, що вносяться на основі результатів уже завершених дій, а також новонабутих досвіду та знань щодо планування дій на майбутнє.

Підготовча вправа “Внутрішнє виправдання”

Учасникам пропонується низка завдань.

1. Пройтися, як ходить:

- дитина двох років;
- дуже стара людина;
- п'яний чоловік;

- упевнена у собі людина;
- закохана людина;
- артистка балету.

2. Сидіти на стільці, як:

- касир на робочому місці;
- наречений на весіллі;
- наїзник на коні;
- вагітна жінка;
- стомлена людина;
- підсудний і т. ін.

3. Посміхнутися:

- як для обкладинки журналу;
- як після великого виграшу у лотерею;
- щоб дати надію товаришу, підтримати його.

Учасникам необхідно запропонувати цілу серію таких вправ.

Вправа оцінюється позитивно за виразність міміки і пластики, цікаві знахідки, відповідність стимулові, рухливості переключення нервових процесів. Ця вправа виявляє характер творчого уявлення, стимулює розвиток креативності та фантазії, здатність до емоційного (імпульсивного) сприйняття, імпровізації, спостережливості, розвитку почуття гумору тощо. Особливо потрібно звернути увагу на те, що якісне виконання завдання можливе лише у разі усвідомлення того, що відчуває “заданий герой”, його переживань, цінностей, досвіду тощо (у випадку певної ідентифікації з ним).

Основна вправа “Пори року моєї душі”

Не всі свої цілі ми ставимо усвідомлено. Іноді наші цілі формуються несвідомо, і тільки після того, як ми щось зробимо, починаємо розуміти, чого ж нам хотілося насправді.

Ми можемо багато чого навчатися у природи. Зокрема, саме у природі спостерігаємо втішну сталість змін. Усі рослини і тварини проходять через цикл пір року. Зима дарує всім спокій, а комусь дає можливість померти. Навесні життя знову прокидається. Влітку воно досягає свого повного розквіту, дозрівають плоди. Осінь дозволяє зібрати врожай, а потім природа бере наступний цикл становлення, зникнення і нового народження.

Якщо ми хочемо збирати урожай, то сталість зміни пір року повинна нас заспокоювати. Якщо ж ми прив’язуємося лише до мрій

про цвітіння, то круговорот пір року буде нас засмучувати. Так само і в нашому власному житті ми можемо досягати зрілості й пожинати плоди лише у тому випадку, якщо зрозуміємо і прийнемо для себе, що багато чого відбувається і змінюється, тим самим створюючи передумови виникнення нового.

Нехай ця думка стане вам відправною точкою для роздумів. Візьміть аркуш паперу і складіть список приблизно з п'яти пунктів – перелік того, що у вашому житті відмирає, стає слабкішим, втрачає свою значущість, відступає на другий план. Можливо, закінчуються і відходять у минуле дружба, робота, шлюб. Може бути, змінюються внутрішня позиція чи якийсь почуття, ваша життєва філософія або політичні погляди. Зосередьтеся на тому, що змінюється, але при цьому не зникає зовсім.

Складіть ще один список (теж приблизно з п'яти пунктів) – перелік того, що знаходиться на самому початку, в стадії становлення, що поки ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що тільки з'являється, або те, що знову повертається, стає дедалі більш важливим і бажаним. Можливо, це нова дружба, або зародження інтересу до кулінарії, або зростаюче бажання подорожувати. Намагайтеся писати якомога конкретніше, але вкластися у 15 хвилин.

А тепер виберіть із другого списку той пункт, який вам особливо цікавий. Напишіть до нього невелике пояснення. Яка його передісторія, що саме зароджується? Що допомагає і що заважає його появи? Чи може це стати для вас важливою життєвою метою? Як ви можете на це налаштуватися? У вас є ще 15 хвилин на роздуми.

Обговорення:

– Які почуття викликають у вас ті явища, які втрачають свою значущість?

– Яким буде ваше життя, якщо те, що виникло, розвиватиметься далі?

Заклучна вправа “Сон про майбутнє”

За допомогою спрямованого уявлення учасники можуть інтуїтивно прояснити для себе свої цілі, очікування і бажання.

Ми маємо дивовижну здатність по-різному сприймати час. Іноді нам здається, що рік пролітає, як одна секунда, а буває й так, що секунди тривають, неначе роки. Крім того, можемо подумки

повертатися у минуле або, навпаки, заглядати у майбутнє. Цю вражаючу здатність можна використовувати для того, щоб усвідомити свої глибоко приховані бажання.

Сядьте зручніше і заплющте очі. Кілька разів удихайте глибше, і з кожним видихом нехай вас залишають усі турботи, думки, все накопичене напруження.

Тепер уявіть собі годинник – будь-який годинник з циферблатом і трьома стрілками: годинною, хвилинною та секундною. Тримайте їх перед своїм внутрішнім поглядом, і нехай вони показують який-небудь час. Спостерігайте за тим, як годинник починає йти вперед. Уявляйте собі у всіх деталях, як рухається секундна стрілка, що у цей час відбувається з хвилинною, як переміщується годинна. Дивіться на них уважно і спостерігайте за всіма трьома стрілками одночасно (30 секунд).

Далі уявіть собі, що годинник поступово починає згасати, ви засинаєте. Ви знаходитеся саме там, де вам буває легко заснути. Сон переносить вас у бажане майбутнє.

У цьому сні з'являються різні образи: одні з них видно цілком виразно, інші лише ледь намічені. Дехто з вас почує звуки, шарудіння, слова ... Уважно подивіться, яку картину майбутнього надало вам ваше несвідоме. Зв'яжіть виниклі образи з вашими усвідомленими бажаннями.

Якщо цей сон про майбутнє раптом розтане або перерветься, то ви можете повернутися до картинки з годинником і знову поспостерігати за стрілками. Це дозволить вам знову зосередитися. За ці кілька хвилин ви зможете пережити ті важливі події, на які сподіваєтеся у майбутньому (3-5 хвилин).

А тепер повертайтеся назад. Не кваплячись, розплющте очі, випрямтеся, потягніться.

Обговорення:

– Опишіть свій сон про майбутнє. При цьому ви можете доповнити його новими деталями, які прийдуть вам у голову.

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення звертати увагу на те, що цінність мети може змінюватися залежно від зміни обставин, розвитку наших

особистостей, вони не є тим, що дається раз і назавжди, і треба вміти коригувати свої цілі.

Спрямуйте увагу учасників на те, що розвиток не можливий без криз. Криза означає, що існуючий порядок руйнується, а новий, можливо, більш досконалий, займає своє місце. У період між старим і новим порядком виникають тимчасова дезінтегрованість і переживання, біль. Але це є природний процес, тому що життя – це школа, а кризові ситуації – найбільш важливі уроки. Тому прийняття криз є найпрактичнішим способом бути вільним й у складній ситуації.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, роблячи акцент на плануванні. Плануйте на найближчий тиждень і кожен день цього тижня, дотримуючись закону примусової ефективності, який говорить про те, що на все часу ніколи не вистачає, але його завжди достатньо для найважливішого. Тому варто зібратися і змусити себе зробити в першу чергу те, що принесе найбільшу вигоду і кращий результат.

Усі справи можна поділити на 4 групи: термінові та важливі; важливі, але не термінові; термінові, але не важливі; не термінові та не важливі.

Першочергові завдання – це справи термінові та важливі. Спроба відкласти такі справи на потім створить вам непотрібні проблеми – “за них взятися самому і негайно”.

Далі йдуть справи важливі, але не термінові. Такі завдання можна відкласти, проте вони можуть здійснити сильний вплив у довгостроковій перспективі. Не термінові та важливі справи мають тенденцію ставати терміновими та важливими, якщо їх постійно відкладати. Для того щоб такого не сталося, заздалегідь передбачте для них часовий резерв.

Термінові, але не важливі завдання мало позначаються на вашому успіху. Заняття терміновими, але не важливими справами не дає результату і може сильно позначитися на вашій ефективності. Такі справи забирають більшу частину вашого тимчасового резерву. Це саме ті завдання, які по можливості потрібно передоручати або зменшувати їх кількість.

Логічно припустити, що не термінові та не важливі справи не мають ніякого значення в принципі і не породжують жодних наслідків

у разі їх невиконання. Такі справи можна сміливо викреслювати з вашого списку.

Ще одним важливим для планування правилом є правило “З’їж жабу вранці”. Що означає “з’їсти жабу”?

Стара притча говорить: якщо насамперед з ранку ви повинні з’їсти живу жабу, втіхою може бути те, що це найгірше, що може трапитися з вами за весь день.

Жаба – це найнеприємніша і важлива справа, яку слід зробити сьогодні. Відкладаючи її, ви створюєте непотрібне емоційне напруження і викликаєте небажані наслідки. Потрібно діяти без зайвих роздумів і зволікань – просто взяти і зробити. Це дасть вам заряд бадьорості на цілий день.

Заняття 5

Мета: навчання використанню ресурсу переоцінки ситуації, а також перерозподілу відповідальності (уникненню надконтролю у своєму житті).

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати, як введення правил впливає на реалізацію планування, наскільки складним є перехід від планів до дій. Чи допомагають введені правила у здійсненні цього переходу? Які способи здійснення цього переходу ви ще використовуєте у своєму житті?

Підготовча вправа “Утримати рівновагу”

Про те, як людина утримує рівновагу тіла за малої площі опори, можна судити, наскільки вона внутрішньо урівноважена, впевнена у собі та самостійна у ситуаціях, коли немає на що (або ні на кого) спертися. Вправа спрямована на виявлення та розвиток рівноваги. Рухайтеся повільно, плавно, без ривків і зупинок, немов “перетікаючи” з однієї пози в іншу.

Станьте вільно. Зосередьтеся на своїх внутрішніх відчуттях і відчуйте у тілі свою внутрішню опору, центр ваги (на рівні пупка); відчуйте себе птахом, що літає над землею і спирається розгорнутими крилами на повітряний потік.

Після цього підніміть зігнуту в коліні праву ногу (стегно паралельно підлозі), заплющте очі і відчуйте, як вона спирається на землю. Розплющте очі і повторіть те ж саме з лівою ногою.

Вправу можна ускладнити, якщо під час її виконання стати навшпиньки.

Поміркуйте, чому із заплющеними очима вас починає “відводити” з опори? На якій нозі стояти було легше: на правій чи лівій? (Лівий бік тіла – соціальні відносини, правий – особисті стосунки з близькими людьми).

Основна вправа “Автобіографія”

Ця вправа складається з двох частин: перша частина – “Переписана біографія”, друга – “Проект біографії”.

“Переписана біографія”

У минулому у багатьох учасників групи нерідко були події, у яких за всього бажання важко знайти позитив, щоб йому порадіти. Часто погляд, “спрямований у минуле”, затьмарює радості дня сьогоденного. Простою і для багатьох ефективною порадою жити зараз, отримуючи з минулого уроки і плануючи завтрашнє щасливе життя, нерідко виявляється надто складною.

Допомогти додержуватися цього правила мають вправи, спрямовані на “примирення з минулим”. Завдання цих вправ полягає у тому, щоб перерозподілити відповідальність за минулі нещастя між собою та обставинами життя і взяти на себе відповідальність за нинішній день і своє власне майбутнє. При цьому, звичайно, доведеться на деякий час заглибитися у минуле. Але загальна мета під час роботи з біографічним матеріалом все ж полягає у тому, щоб виявити і реконструювати позитивні аспекти біографії, немов переписати її заново.

За винятком рідкісних екстремальних випадків, у біографії кожної людини позначаються як труднощі та нещастя, так і удачі, радості та щастя. Наше завдання тепер полягає у тому, щоб розповісти власну біографію, залишивши у ній тільки позитивні моменти, тобто

такі події та обставини, які вам принесли задоволення, радість або інші приємні почуття.

Будь ласка, опишіть ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей.

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені позитивні автобіографії.

Обговорення:

– Як вам здалося, що у почутих нами біографіях було найприємнішим?

– Який момент особисто для вас був найщасливішим?

“Проект біографії”

Тепер, коли ми впорядкували минуле, зробимо спробу пофантазувати і заглянемо у наше позитивне майбутнє. Ми будемо повністю вільні у наших фантазіях і складемо кожен сам собі біографію на найближчі 5-10 років, включивши в неї всі наші мрії та плани, а також події та обставини, які, напевно, принесуть задоволення і радість.

Будь ласка, опишіть ці почуття якомога детальніше, використовуючи відчуття різних модальностей.

Учасники групи по черзі розповідають підготовлені “проекти” біографій.

Обговорення:

– Як вам здалося, що у почутих нами “проектах” біографій було найприємнішим?

– Який момент особисто для вас став би найщасливішим?

Заключна вправа “Хороше у поганому”

Як ми вчиняємо з усілякими неприємностями, які неминуче зустрічаються у нашому житті? Наші реакції можуть бути різними. Можна повністю сконцентруватися на помилках і невдачах, образливих словах, несправедливості та злості, які, безумовно, є у сучасному світі. Цей спосіб поводження з негативним дуже поширений. Більш того, деякі люди до такої міри концентруються на негативному, що самі починають створювати негатив навколо себе.

Проте досвід переконує, що у будь-якій негативній події або явищі завжди є щось позитивне. Залишивши без уваги банальний “наполовину порожній – наполовину повний стакан”,

сконцентруємося на простому прийомі, який не дозволяє псувати нам задоволення від минулих і майбутніх неприємностей.

Прийом полягає у тому, що у трагедії або в очікуваній неприємній події ми шукаємо позитивні моменти, образно уявляємо собі цей позитив і вживаємося в нього.

Ця вправа має кілька складників.

1. Згадавши про одну свою невдачу (байдуже, коли вона трапилася, – нещодавно або ж дуже давно), необхідно спробувати розповісти про неї групі в оптимістичній манері.

Завдання учасників групи – після завершення розповіді зробити спробу скоригувати невдачу у бік більшого оптимізму.

Обговорення:

– Що заважає нам міркувати в оптимістичному стилі?

– Які переваги і які недоліки має оптимізм?

2. Зіткнувшись з неприємними подіями або припускаючи, що вони можуть відбутися, треба подумати про те, що у цих подіях може бути хорошого, приємного, позитивного.

Згадавши про неприємну подію, що сталася з вами у минулому або яку можна очікувати у майбутньому, слід подумати, що в цій події може бути хорошого, і розказати про це. Члени групи мають допомагати один одному в пошуках позитиву.

Обговорення:

– Чи є ситуації, у яких неможливо знайти позитивне у небажаних подіях?

– Що заважає звертати увагу на позитивне?

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення звертати увагу на те, що ситуація рідко коли буває однозначною, і зміна погляду на ситуації – це досить суттєвий ресурс. Крім того, набуття досвіду з будь-якої ситуації, використання цього досвіду для коригування своїх планів (зворотний зв'язок у діяльності) – це важливе вміння життєстійкої людини.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Плануйте і звіряйте досягнення поставлених цілей. Зверніть увагу на те, які наслідки має для вас недосягнення поставлених на цьому тижні цілей.

Згадайте значущі для вас негативні події вашого минулого життя. Як вони позначилися на вашому подальшому житті? Можливо, вони допомогли вам усвідомити деякі цінності вашого життя, пізнати справжнє ставлення до вас оточуючих людей, змінити життєві пріоритети.

Заняття 6

Мета: усвідомлення внутрішніх ресурсів для подолання труднощів.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати вплив кризи на усвідомлення сенсу життя, ієрархії своєї ціннісної сфери.

Підготовча вправа “Танець ототожнення”

Порівняйте себе послідовно з чотирма стихіями: Повітрям, Вогнем, Землею і Водю. Відчуйте специфіку та енергетику кожної зі стихій, віддавайтеся їй цілком. Виконуючи цю вправу, ви також можете ототожнюватися з лісом, небом, річкою, травою, якимись тваринами, у тому числі казковими, чотирма сторонами світу тощо. У танці ви можете ототожнюватися з чим завгодно. Це дозволяє користуватися енергією, властивою вибраним стихії, тварині тощо.

Основна вправа “Неказкові проблеми”

Учасникам групи пропонується згадати про які-небудь свої труднощі, проблеми, з якими вони зіткнулися нещодавно. Ведучий дає таке завдання:

“Виберіть казкового персонажа, який міг би натрапити на таку ж проблему. Цілком можливо, що вам захочеться придумати свого героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів”.

У разі необхідності можна попросити уточнити характеристики, зовнішній вигляд тощо вибраних персонажів. Це важливо тоді, коли герой нововигаданий. Дуже часто (якщо не завжди) на образ казкового героя проектується риси Я-концепції.

Потім учасники повинні придумати зачин казки, у якій герой зіткнеться з проблемою, схожою (можливо, лише віддалено і метафорично) на їх реальну проблему. Ці зачини казок розповідаються по колу. Таким чином, на цьому етапі всім стає зрозумілий (певною мірою наближення) сенс труднощів кожного.

На дошці записують імена всіх казкових персонажів. Кожному учаснику пропонують за чергою підійти до дошки і з'єднати стрілками імена тих героїв, чийі труднощі, на їх думку, у чомусь схожі.

На наступному етапі необхідно у парах придумати продовження казки. Ведучий дає приблизно таку інструкцію:

“Ми маємо зачини казок, але, як і у великих романах, заявлені сюжетні лінії повинні якимось чином перетнутися, щоб народилося продовження обох казок, але вже в одному творі. Ваше завдання – скласти це ваше загальне продовження, в якому персонажі шукають способи вирішення важких питань, що постали перед ними”.

Через кілька хвилин (10-15) у колі звучать щойно створені казки. Розповідає хтось один із пари, другий за необхідності доповнює.

“Казкові” способи вирішення життєвих проблем на цьому етапі, як правило, символічно повторюють ті спроби, які вже робилися учасниками у реальності і не дали результату. Або відображують знайдені способи рішення, що були відкинуті з якихось причин як абсолютно неприйнятні. Це цілком природно: щоб перейти до пошуку вирішення проблем в іншій площині, треба зрозуміти, що варіанти, очевидно, вже вичерпані. “Відігравши” їх у метафоричній формі, учасники піднімаються на інший рівень щодо проблемної ситуації. Робота у парах і необхідність об'єднати зусилля у створенні казки із “загальним” рішенням дозволяють наблизитися до межі цього переходу на якісно інший рівень, подивитися на ситуацію з нової, несподіваної точки зору.

Допомогти в цьому може раптова заява ведучого, що, на його думку, всі казки залишилися незавершеними і необхідно скласти їх продовження:

“Уявіть собі, що вам дістався якийсь чарівний засіб, за допомогою якого можна вирішити вашу проблему. Подумайте, що це за чарівний засіб, хто вам його дав, яку зажадав плату? У чому полягає результат, який ви отримаєте, скориставшись засобом? Знову складайте разом продовження!”

Важливе значення має запитання про ціну, яку готовий заплатити герой за отриманий чарівний засіб. “Провокаційні” запитання ведучого спрямовані на те, щоб підкреслити абсолютну незначущість матеріальних цінностей у казковому світі і зорієнтувати учасника на усвідомлення тих жертв, на які він готовий піти для досягнення цієї мети, і змусити його задуматися, а чи варта мета цих жертв.

Заклучна вправа “Сенс життя”

Сядьте прямо і зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Заплющте очі й зосередьтеся.

Уявіть собі старовинну порожню віллу, яка зараз не заселена. Огляньте цю будівлю. Пройдіть всіма кімнатами, помилуйтеся старовинними меблями, світильниками, картинами і килимами.

Далі підніміться сходами на другий поверх, пройдіть через спальню. Зверніть увагу на фіолетову порт'єру, яка трохи прикриває широкі дерев'яні двері. Відсуньте порт'єру вбік і відчиніть двері.

Тепер ви бачите інші сходи, які всі у павутинні. Очевидно, ними дуже давно ніхто не користувався. Повільно підніміться сходами і відчиніть двері, які знаходяться нагорі.

Ви опинилися у старій бібліотеці, наповненій світлом, яке ллється з вікон і проникає крізь скляний дах. Спробуйте прочитати кілька назв книг. Раптом ви помічаєте, що в кутку кімнати сидить якийсь чоловік. Він каже спокійним, м'яким голосом: “Я чекав на тебе”. І звідкись із глибини душі до вас приходить відчуття, що ця людина володіє всіма знаннями світу і може відповісти на всі запитання.

Ви наважуєтеся поставити їй найважливіше запитання: “Навіщо я прийшов у цей світ?” І в тиші чекаєте, що вона вам відповість. Відповідь може прийти у словах, жестах, у переданих телепатично думках або образах. Ви можете задати цій людині будь-які важливі для вас запитання. А тепер подякуйте старому мудрецю і попрощайтеся з ним. Спустіться сходами вниз, знову пройдіть по всіх кімнатах. Покиньте цю віллу і повертайтеся назад. Ви відчуваєте себе

оновленим після цієї зустрічі. Потягніться, випрямтеся і розплющте очі.

Обговорення:

– Чи отримали ви відповідь на поставлене запитання?

– Чи готові ви поділитися цим з групою?

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення фокусуйте увагу на тому, що ідентифікація зі значущим іншим дає додатковий ресурс у вигляді усвідомлення можливості використання нового способу дій, усвідомлення наявних, але не використовуваних раніше якостей тощо. Цей спосіб один із перших, якому навчаються діти для подолання страху і виконання завдань, що дещо складніші за ті, до яких вони звикли (можна сказати, що така ідентифікація розширює зону найближчого розвитку). Цей спосіб не втрачає своєї актуальності протягом усього життя.

Під час обговорення вправ потрібно спрямувати бесіду на визначення здатності метафори знижувати напруження, розряджати обстановку м'яким гумором, робити це, не принижуючи власної гідності та гідності партнера (наприклад, про свої слабкості можна сказати так: “Я б'юся, як метелик об стіну”). Крім того метафора може виявитися більш ефективною для пошуку засобів вирішення проблеми, ніж пряма вербалізація плану, оскільки: 1) метафора припускає безліч тлумачень, і отже, потенційно містить у собі альтернативи, новий кут погляду на проблему, стимулює творче (креативне) дивергентне мислення; 2) метафора дозволяє використати гумор, що зм'якшує неприємну гостроту ситуації; 3) метафора – це творчість, у якій власні несприятливі емоції перетворюються у важливий образний сигнал.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник. Проте на цьому тижні спробуйте користуватися правилами ірраціонального тайм-менеджменту.

Так, розглянуті нами раніше принципи ефективного планування, в основному, придатні для раціональних людей, однак емоційність людини вимагає внесення певних корективів у систему планування.

1. Під час планування треба враховувати, що наша продуктивність не однакова, вона може залежати від настрою, особливостей фізіології та іншого, тому планувати слід з урахуванням піків і спадів працездатності (для цього необхідно поспостерігати за своєю працездатністю, визначити, як вона змінюється протягом дня, скільки піків продуктивності за день, на який час вони найчастіше припадають).

2. Зазвичай позитивні емоції підвищують працездатність. Можна, звичайно ж, намагатися управляти настроєм, але часом, йдучи за настроєм, ми можемо знайти нове рішення проблеми (пам'ятаємо, що інсайт вирішення проблеми в емоційному, а не раціональному плані, за рахунок емоційних аналогій).

3. По можливості, у разі втрати інтересу до роботи слід змінити вид активності, переключитися (нудне сидіння над роботою не приносить результату). Важливо не відмовлятися від виконання роботи, а робити до неї кілька підходів (чим більше підходів, тим ефективніше рішення). Тому необхідно так планувати свою діяльність, щоб мати не стільки план як “ланцюг дій”, скільки план як “поле активності” (кілька цілей, між якими ви будете переключатися залежно від настрою, стану тощо). Однак таке планування вимагає часового запасу (приблизно 40 % часу треба залишати вільним, а 60 % – на планові роботи), а також системи нагадування (блокнот, дошка візуалізації), для того щоб фіксувати важливі для досягнення кожної мети моменти і не забувати про них у разі переорієнтації на іншу справу.

Доцільно роздати у вигляді пам'яток для виконання домашнього завдання підбірку наведених нижче прийомів ірраціонального тайм-менеджменту.

1. Усе записувати і створювати численні зручні “нагадувалки”. Швидкі переключення і часті перепланування призводять до регулярних втрат деякої кількості даних. А оскільки немає жорсткої структури планів, загублене не завжди можна вчасно встановлювати логікою. На щастя, наразі є багато засобів – інтегруючі “нагадувалки” у комп'ютері, телефоні та інтернеті, які створюють єдине нагадувальне середовище.

2. Фіксувати ідеї та плани. Фіксувати ідеї особливо важливо. Їх багато, і вони забуваються. І при цьому ідеї – ринкова перевага та важливий актив ірраціонально мислячих людей.

3. Зробити список справ, які ніколи не подобаються. Такий список дозволяє усвідомити зону ризику і приділити їй належну увагу. Ці справи вводять у ступор, знижують працездатність.

4. Неприємні справи робити, коли немає настрою. Якщо неприємні справи не вдається нікому передоручити, то найбільш практичний спосіб – це зробити їх, коли немає настрою.

5. Стежити за перепадами настрою. Зміну настрою і втрату інтересу треба відслідковувати. І як тільки це сталося, необхідно змінити заняття. В іншому випадку все, що буде зроблено після втрати інтересу, буде зроблено погано. Доведеться переробляти, і час буде змарновано.

6. Вибрати гнучкий розклад. Це означає вибирати планування за ситуацією.

7. Складати гнучкий список справ. Оскільки під час ірраціонального планування плани можуть змінюватися, дуже важливо мати можливість при цьому переплануванні оптимізувати заповнення часу супутніми справами.

8. Здійснювати часті коригування планів. Прийняття нових рішень може змінювати створену раніше систему планів, і тому важливо знаходити час щодня, щоб у довгостроковому плані відбилися сьгоднішні новини.

9. Визначити список кінцевих цілей. Важливо, щоб ці цілі не забувалися у повсякденні і під час чергового перепланування зберегли свій вплив на поточний план.

10. Ставити не тільки заключний термін, але й багато проміжних термінів (для нагадування). Виконання довгих справ у ірраціональних людей відбувається за багато підходів. На кожну вдалу ітерацію може бути кілька невдалих ітерацій, коли немає настрою і справа не пішла. Важливо, щоб була достатня кількість вдалих спроб.

11. Мінімізувати жорсткі прив'язки за часом. З усіх можливих варіантів у процесі планування слід вибирати ті, які дадуть максимальну свободу маневру за часом.

12. Скласти окремий список справ, які завжди не подобаються. Важливо відокремити ті справи, що повинні дочекатися настрою, від тих, де настрої так і не з'явиться. Для них різні правила. Приємне – за настроєм; неприємне – у будь-який час, коли настрою немає.

13. Планувати довготривалі справи і проекти з урахуванням піків і спадів працездатності. Необхідно мати уявлення про тривалість піку працездатності, піку апатії та продуктивності в активній фазі. Для

цього можна вимірювати тривалість фаз і збирати статистику щодо реальних витрат часу на різні проекти.

14. Посилювати запам'ятовування. Деяка забудькуватість цілком може бути компенсована якимись стандартними способами поліпшення запам'ятовування. Постійні записи ручкою на папері – один із найпростіших способів.

15. Малювати схеми для поліпшення запам'ятовування. Візуалізація за допомогою схем – непоганий спосіб посилити якість запам'ятовування.

16. Чітко прописувати етапи та їх зв'язаність у великих проектах. Проблеми з плануванням і реалізацією великих проектів можна частково вирішити за рахунок більш якісного планування.

17. Використовувати насагу фіналу для найбільш повного і якісного завершення справи. Перспектива закінчити справу і “розлучитися” з проектом викликає наплив енергії та емоцій. Цю позитивну енергію можна спрямувати на те, щоб придумати і реалізувати красиве завершення проекту.

18. Брати паузу після першого піку ентузіазму для більш розсудливого оцінювання справи перед прийняттям рішень.

19. Підготуватися до гри на раціональному полі. Доцільно заздалегідь визначити партнерів і справи, під час виконання яких доведеться підлаштовуватися до раціональних форм поведінки. Попереджений – означає озброєний!

Заняття 7

Мета: навчання прийомам подолання власних негативних очікувань, страхів, песимізму.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання. Проаналізувати, наскільки складно мислити метафорично. Який вид планування дається легше – раціональний чи ірраціональний?

Підготовча вправа “Мати-Земля”

Ритмічне тупання по колу під африканські ритми протягом 7-10 хвилин. При цьому крок виконується на напівзігнутих ногах, стопа ставиться на підлогу всією поверхнею, з тупанням. Важливо, щоб було відчуття щільного зіткнення стопи із землею. Ритуали древніх племен, присвячені Землі, виконувалися на відкритому твердому ґрунті. Коли виконавці танцювали, гупаючи ногами об землю, піднімався пил. Збоку це має такий вигляд, ніби вихлюпується земна сила; танцюристи неначе купаються у ній і вбирають її. Чим сильніше удари ніг об землю, тим вище піднімається пил, тим більше сили віддає Земля. Чим нижче присідають танцюристи, тим ближче вони до Матері-Землі, тим раніше зустрічають вони силу земну і тим сильнішими стають.

Образ Матері-Землі, яка дає сили, є і в слов'янській міфології. Пригадайте образи землі, що дає сили, та протилежні висловлювання: “Земля йде з-під ніг”. Образ Матері-Землі – це образ того, що ресурс для подолання труднощів завжди з нами. Можна подивитися на цей образ, як на існуючий у нашій ментальності “якір” (за принципом НЛП), який можливо у будь-який момент використати (Земля завжди з нами). Доцільно кінець обговорення цієї вправи спрямувати на гумористичну тему, пригадавши сюжет сучасного мультика, у якому богатир втратив мішечок із землею. Це стане гарною основою для наступних вправ тренінгового дня.

Основна вправа “Очікування”

Учасникам надається хороша можливість поглянути не тільки на позитивні, але й на негативні припущення щодо себе та свого життя і видозмінити їх так, щоб вони стали продуктивними. Наші думки про майбутнє нерідко дуже хаотичні. Ми сповнені надій і побоювань. Іноді наші страхи нас дисциплінують, але нерідко вони підштовхують нас до таких дій, які сприяють втіленню у життя наших таємних побоювань.

Зосередьтеся зараз на своїх усвідомлених і не зовсім усвідомлених очікуваннях та уявленнях про майбутнє. Зверніть увагу як на позитивні, так і негативні очікування. У цьому випадку ви зможете краще відчути можливість контролю над своїми діями. Складіть список найважливіших припущень щодо свого майбутнього життя. Що ви будете робити? Що буде з вами відбуватися? Записуйте

все, що буде приходити вам у голову, в будь-якому порядку. У вас є 10 хвилин. А тепер зосередьте свою увагу на негативних припущеннях. Перетворіть їх у позитивні очікування, щоб вони не збулися у своїй негативній формі. Наприклад, припущення “Я буду хворіти” ви можете замінити на “Я зможу навчитися краще стежити за своїм здоров’ям”. Запишіть ці нові позитивні очікування.

Обговорення:

– У двох-трьох реченнях висловіть ті думки, які виникають у вас при уявленні цих переформульованих очікувань.

– Що ви про них думаєте?

– Що ви відчуваєте?

Заклучна вправа “Сцена смертного одру”

Найбільшим страхом у житті звичайних людей є страх смерті. Зазвичай люди уникають розмов про смерть, хоча є культури, де смерть не така вже й страшна (наприклад, свято “Хеллоуїн”, мультсеріал “Монстр Хай”). Обговорення теми смерті може мати і свої плюси. Так, розмови про смерть можуть знижувати напруженість цієї теми у людей з актуальними суїцидальними думками. Іншим позитивним моментом є те, що сама ідея “скінченності” життя робить необхідним її осмислення, виділення і розставлення пріоритетів, щоб встигнути зробити важливе у своєму житті.

Отже, почнемо вправу. Уявіть, що ви вже стара людина і підбиваєте підсумки прожитого. Ваше життя подумки проходить перед вами. Заплющте очі. Спроектуйте вашу життєву драму на уявний екран перед вами. Слідкуйте за нею із самого її початку до нинішнього моменту. Не поспішайте.

Після цього розгляньте такі питання:

– Які спогади були для вас найболючішими?

– Найприємнішими?

– Які зобов’язання, переживання і досягнення надають сенсу вашому життю?

– Чи жалкуєте ви про що-небудь?

– Якщо так, що б ви могли зробити інакше?

– Що зараз ви можете зробити інакше?

– Чи не хочете ви проводити з ким-небудь більше або менше часу?

– Чи усвідомлювали ви вибір сценарію вашого життя (можливо, ви просто боялися зробити цей вибір)?

– Ви знайшли те, що цінуєте?

– Ваші цінності виявилися такими, якими б ви хотіли?

– Чи виявили ви що-небудь, що хотіли б тепер змінити?

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Рефлексія. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня необхідно звернути увагу на те, як песимізм впливає на постановку (відмову) і досягнення (пасивність) цілей, на те, який мотивуючий (стимулюючий і коригувальний) ефект має усвідомлення скінченності життя. Під час обговорення вправ треба приділяти увагу пошуку у досвіді учасників способів подолання життєвого песимізму, апатії, депресії.

Домашнє завдання

Продовжуйте вести щоденник, планувати і вносити корективи, зумовлені новими поглядами на себе та свої можливості, а також використовувати той спосіб планування (раціональний або ірраціональний), який найбільш підходить. Додаткове завдання цього тренінгового дня – написати “страшну-престрашнючу історію” (казку-страшилку), в основу якої покласти існуючі в учасника негативні очікування (їх метафори). За допомогою метафор, гумору, гіперболи та інших засобів довести ситуацію до абсурду, “нейтралізувати” страх. Фінал обов’язково має бути гумористичним.

Заняття 8

Мета: складання перспективного життєвого плану з урахуванням обставин і цілей соціального оточення.

Оцінка стану. Учасники тренінгу за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань описують свій стан до тренінгу. Учасників також просять висловитися про свої очікування від цього тренінгового дня.

Обговорення домашнього завдання. Звернути увагу на те, які труднощі виникли під час виконання поставленого завдання.

Акцентувати увагу на ірраціональності багатьох страхів, на ролі гумору та оптимізму в подоланні життєвих проблем. По можливості, дійти думки про те, що людина з “хорошим” (“легким”) характером може більше розраховувати на допомогу оточення.

Підготовча вправа “Берлінська стіна”

Кімнату перегороджують посередині стільцями або мотузкою. Групі пропонується перейти на інший бік перешкоди. Якщо хоч одна людина не встигає або перешкоду зачіпає, то всі учасники повертаються назад. Ускладнений варіант – учасники долають перешкоду, взявшись за руки і не відпускаючи їх ні за яких умов.

Основна вправа “Карта майбутнього”

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам більш чітко усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення – у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього.

Після створення такої карти кожен зможе співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються одна з одною, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

Накресліть карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Позначте також проміжні великі та маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для “пунктів-цілей”, до яких ви прагнете у своєму особистому і професійному житті. Намалюйте також вулиці та дороги, якими ви будете йти. Як ви будете досягати своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом? Які перешкоди вам треба подолати? На яку допомогу ви можете розраховувати? Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі й родючі краї, пустелі, глухі та занедбані місця? Чи будете ви прокладати дороги і стежки сам або з ким-небудь? У вас є 30 хвилин.

Обговорення:

- Де знаходяться найважливіші цілі?
- Наскільки вони поєднуються одна з одною?
- Де на вас підстерігають небезпеки?

- Звідки ви будете набирати сили для того, щоб досягти бажаного?
- Які почуття викликає у вас ця картина?

Заключна вправа “Спільне малювання карти майбутнього”

Ця вправа є логічним продовженням попередньої, але вимагає від учасників внесення коригувань та узгодження своїх цілей із цілями своїх товаришів по службі. По суті, спільне малювання-планування – це модель поведінки у суспільстві, оскільки досягнення своїх цілей людиною відбувається не у вакуумі.

Обговорення:

- Наскільки цілі учасників збігаються?
- Наскільки важко скоригувати свої цілі й урахувати під час їх планування цілі інших людей?
- Наскільки необхідним і можливим є тимчасове об’єднання для досягнення цілей?
- Чи є дружба ресурсом для подолання складних життєвих ситуацій?
- Наскільки ефективним є використання маніпуляцій людьми, який зворотний ефект може мати “використання” людей?

Оцінка стану. Після тренінгу учасники оцінюють свій стан за допомогою карток Люшера і словесних висловлювань. Учасників по колу просять описати свої враження від проведеного тренінгового заняття, а також оцінити, наскільки вони відповідали очікуванням.

Необхідно обговорити враження від усього пройденого тренінгу, оцінити, наскільки він відповідав очікуванням, наскільки був корисним і як набуті знання можна використовувати у подальшій професійній діяльності.

Рефлексія. Під час обговорення вправ цього тренінгового дня варто звертати увагу на роль спільних дій у досягненні поставлених цілей, на роль життєвого плану, підводити до усвідомлення ресурсності дружби і планів на майбутнє для подолання життєвих труднощів, відчаю, а можливо, й суїцидальних думок.

Домашнє завдання

Ще раз перегляньте щоденник і проаналізуйте, які зміни відбулися з вами протягом тренінгу. Визначте за цими змінами: наскільки доцільною була для вас участь у такому тренінгу; наскільки корисним було для вас ведення психологічного щоденника; наскільки можливим для вас є використання у своєму подальшому житті елементів раціонального та ірраціонального планування?

Додаток Г

Анкета оцінювання ефективності тренінгу

Шановні учасники тренінгу!

Просимо Вас відповісти на запитання анкети. Ваша думка про цей тренінг є дуже важливою для нас. Ваші оцінки допоможуть зробити нашу спільну роботу більш ефективною. Усі ваші думки будуть ураховані під час складання програми подальшого навчання.

Пор. №	Запитання	Шкала оцінки
1	Наскільки важливою для Вас була тема тренінгу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Чи дізналися Ви щось нове для себе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Чи зможете Ви застосовувати набуті знання на практиці?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Оцініть насиченість програми новою інформацією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Наскільки послідовно та логічно було викладено матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Оцініть обсяг викладеного матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Наскільки комфортно Ви себе почували під час викладення матеріалу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Наскільки складно Вам було сприймати матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Оцініть темп викладення матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Наскільки Ви задоволені роботою тренера?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наукове видання

Юр'єва Наталія Вікторівна
Пасічник Володимир Іванович

МОТИВАЦІЙНІ РЕСУРСИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІДРОЗДІЛІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ
З КОНВОЮВАННЯ, ЕКСТРАДИЦІЇ
ТА ОХОРОНИ ПІДСУДНИХ

Монографія

Відповідальний за випуск *В. І. Пасічник*
Редактор *Т. І. Васильченко*
Комп'ютерне макетування *А. О. Теплової*

Формат паперу 60×84/16. Ум. друк. арк. 11,08. Тираж 35 прим. Зам. № .
Видавець і виготовлювач Національна академія Національної гвардії України.
Пл. захистників, 3, м. Харків, 61001.
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 4794 від 24.11.2014 р