

**Алещенко В.І., к.в.н,
Сафін О.Д., д.психол.н., професор,
Потапчук Є.М., д.психол.н., професор,**

.....
.....

**ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ
ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

**Київ
2007**

БК 68,9

У навчальному посібнику розглянуто проблему збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Першочергова увага приділяється аналізу сутності та змісту психічного здоров'я військовослужбовців, уточненню його показників, а також розгляду психологічних аспектів діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

Навчальний посібник призначений для офіцерів, професорсько-викладацького складу, слухачів і курсантів ЗСУ.

БК 68,9

Зміст

Вступ	5
1. Збереження психічного здоров'я військовослужбовців як соціально-психологічна проблема	8
1.1. Аналіз сутності та змісту психічного здоров'я військовослужбовців	8
1.2. Показники психічного здоров'я військовослужбовців	18
1.3. Психологічні аспекти діяльності військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я військовослужбовців	24
1.4. Поняття про психологічну готовність військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців	33
1.5. Структура психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців	37
2. Дослідження діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглих	42
2.1. Методи вивчення діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців	42
2.2. Особливості підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців	50
2.3. Аналіз та інтерпретація деяких результатів експериментального дослідження діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців	52
3. Оптимізація діяльності щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців	69
3.1. Загальні вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу	69
3.2. Особливості використання військовим керівником критики дій та вчинків підлеглих	73
3.3. Особливості діяльності військового керівника щодо задоволення потреб підлеглих	76
3.4. Дії військового керівника при переживанні військовослужбовцем критичних життєвих ситуацій	78
3.5. Дії військового керівника при отриманні його підлеглим важкої звістки	86
3.6. Рекомендації психологу військової частини щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців	92
3.7. Рекомендації військовослужбовцю щодо збереження власного психічного здоров'я	101
Список використаних джерел	107
ДОДАТКИ:	
А. Перелік показників психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців	118

Б. Анкета “Який я керівник (начальник)?”	121
В. Опитувальник “Рефлексія керівника”	123
Г. Опитувальник “Діагностика ведучого стану в управлінському спілкуванні”	124
Д. Опитувальник “Оцінка емпатичності керівника”	125
Е. Опитувальник “Оцінка стилю управління військового керівника” ..	127
Ж. Анкета №2 “Мій керівник (начальник)	130
З. Опитувальник “Вивчення ситуативної тривожності військовослужбовця”	132
И. Опитувальник “Керівник очима підлеглих”	134
К. Рекомендації військовому керівнику щодо критики військовослужбовців	135
Л. Перелік основних вимог до військового керівника, дотримання яких сприяє збереженню психічного здоров'я підлеглого особового складу.....	136

ВСТУП

Психічне здоров'я особистості є необхідною умовою її ефективної діяльності загалом і професійної зокрема. У наш час здійснюється перегляд уявлень про людину як особистість, її неповторну цінність і це потребує вирішення нових проблем. Найважливішою серед них є проблема збереження здоров'я людини, причому не тільки фізичного, а й психічного. Різноманітна й тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних та інших чинників зумовлює виникнення в людини високої нервово-психічної напруги. Це, в свою чергу, викликає різноманітні негативні прояви в її поведінці та діяльності, зокрема відчуття душевного дискомфорту, негативні психічні стани, межові нервово-психічні розлади. В результаті цього виникає проблема психічного здоров'я особистості. Особливо це стосується діяльності особового складу військових, правоохоронних та інших спеціалізованих державних формувань, що постійно виконують службові обов'язки в напружених, складних та екстремальних умовах.

Відповідальні завдання, які виконують військовослужбовці висувають підвищені вимоги до стану їх здоров'я і фізичного розвитку. Вплив різноманітних несприятливих чинників зумовлює виникнення в них високої нервово-психічної напруги. Це, в свою чергу, може викликати різноманітні негативні прояви в їх психічних станах і поведінці та негативно впливати на ефективність службової діяльності. Зважаючи на специфіку діяльності (наприклад, охорона державного кордону, конвоювання небезпечних злочинців), військовослужбовець з нервово-психічною нестійкістю та психічними розладами може не тільки зірвати виконання важливих завдань, а й стати небезпечним для оточення. Йдеться, зокрема, про випадки застосування військовослужбовцями зброї проти своїх товаришів по службі.

Виходячи з принципу єдиноначальності ми можемо зробити висновок про важливу роль військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я своїх підлеглих. Адже саме він здійснює безпосередній вплив на особистість військовослужбовця, військовий колектив чи окремі соціально-психологічні процеси, які в них виникають, з метою зміни їх станів, придання нових якостей, які сприяють реалізації рішень і досягненню намічених цілей.

У зв'язку з цим зростають вимоги до загальної та професійної підготовки військових керівників, від управлінських якостей яких залежить не тільки забезпечення високої бойової готовності військових підрозділів та частин, а й збереження життя і здоров'я підлеглого особового складу.

Потрібно зазначити, що питання, які пов'язані з вивченням психічного здоров'я людини та шляхів його збереження викликають інтерес у дослідників вже давно. Проте найбільшу увагу йому приділяла медицина (медична психологія, патопсихологія, психіатрія, психотерапія). Йдеться про нервові та психічні хвороби, відхилення у функціонуванні психічних процесів та особистісному розвитку людини, органічні синдроми й розлади тощо.

Аналіз результатів наукових досліджень стосовно психічного здоров'я особистості, дозволяє стверджувати, що зацікавленість цією проблемою досить велика. Проте, незважаючи на актуальність цієї проблеми, особливо для військових формувань та правоохоронних органів держави, вона залишається

ще недостатньо теоретично і методично розробленою.

Існує потреба у пошуку шляхів збереження психічного здоров'я людини з врахуванням різних умов її життєдіяльності. У цьому аспекті військова практика ставить перед дослідниками багато актуальних питань, пов'язаних з психічним здоров'ям військовослужбовців. Адже умови військової діяльності мають, крім загальних для діяльності більшості людей, ряд специфічних (професійних) особливостей, пов'язаних з впливом значного фізичного та психічного навантаження, високої відповідальності та екстремальності характеру діяльності. Все це може породжувати у військовослужбовця, крім фізіологічних змін, що приводять до соматичних захворювань, ще й різні психічні розлади.

Проте, як свідчить практика, якщо проблеми, що пов'язані з фізичним здоров'ям військовослужбовців знаходять своє вирішення, то проблеми, пов'язані зі збереженням психічного здоров'я навіть не завжди усвідомлюються керівництвом, а отже їх вирішення носить фрагментарний, не системний характер.

Серед широкого спектру питань, які потребують свого вирішення, не розробленими залишаються питання, які стосуються аналізу психологічних аспектів діяльності військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я підлеглого особового складу; виявлення та обґрунтування показників психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців; експериментального вивчення діяльності військових керівників в ролі суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців; виявлення психологічних чинників та умов ефективного збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Таким чином, актуальність цієї проблеми, відсутність систематизованих теоретичних і методичних її розробок, а також потреби військової практики обумовили зміст даного підручника.

У *першій частині* розкриті проблеми збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Першочергова увага приділяється аналізу сутності та змісту психічного здоров'я військовослужбовців, уточненню його показників, розгляду психологічних аспектів діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Крім цього проводиться детальний аналіз психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

У *другій частині* розкрито експериментальне дослідження діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглих. Обґрунтовано методи вивчення такої діяльності, розглянуто особливості підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців, а також представлено результати аналізу та інтерпретації даних експериментального дослідження.

У *третьій частині* розкрито шляхи оптимізації діяльності щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Розглядаються загальні вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, особливості використання військовим керівником критики дій та вчинків підлеглих, особливості діяльності військового керівника

щодо задоволення потреб підлеглих, а також його дії при переживанні військовослужбовцем критичних життєвих ситуацій та при отриманні підлеглим важкої звістки. Також представлено рекомендації психологу військової часини щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців та самому військовослужбовцю щодо збереження власного психічного здоров'я.

1. ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Аналіз сутності та змісту психічного здоров'я військовослужбовців

Проблема психічного здоров'я особистості, в тому числі спеціалістів різних сфер професійної діяльності (у першу чергу, військовослужбовців, співробітників та працівників правоохоронних (спеціалізованих) формувань), набуває все більшого наукового та практичного значення у зв'язку з безперервним зростанням соціальної, техногенної й особистісної екстремальності їх життя та діяльності. Крім цього, потрібно відмітити, що специфіка діяльності в особливих умовах висуває підвищені вимоги до особистості, стану її здоров'я і фізичного розвитку. Це викликано тим, що різнобічна й тривала дія різноманітних несприятливих чинників зумовлює виникнення в людини високої нервово-психічної напруги та деструктивних внутрішньо особистісних конфліктів, і, як наслідок цього, зривів у поведінці та діяльності. Звідси з'являється проблема “надійності психічної діяльності людини” [5]. Іншими словами, якщо душевний комфорт змінюється душевним дискомфортом, то це не тільки може знизити ефективність її діяльності, а й нанести шкоду іншим людям. Ми ведемо мову про ситуації, коли особа з психічними розладами стає соціально небезпечною і її дії можуть нанести психологічну, фізичну, моральну, матеріальну та іншу шкоду оточуючим. За даних обставин збільшуються вимоги до психічного здоров'я фахівців, які здійснюють діяльність в особливих умовах [44; 142; 162; 177] та активізується потреба в пошуку оптимальних шляхів його збереження [5; 32; 38]. Саме тому об'єктом нашого дослідження ми вибрали особливості професійної взаємодії військового керівника з підлеглими, а предметом – психологічні чинники професійної діяльності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Вибір саме такого предмету дослідження обумовлений тим, що, на нашу думку, рівень душевного благополуччя військовослужбовців значною мірою залежить від діяльності військового керівника, який своїми діями здатний впливати на їх психічні стани, тим самим змінюючи душевний комфорт душевним дискомфортом, чи навпаки. Проблему ми бачимо в тому, що більшість військових керівників цього, навіть, не усвідомлюють, через те виступають, в більшості випадків, пасивними суб'єктами збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

На початку нашого дослідження виникла необхідність вирішити поняттєво-термінологічну проблему, пов'язану з розумінням та відображенням у наукових працях словосполучення “психічне здоров'я”. В ході аналізу наукової літератури з філософії, медицини, валеології та психології щодо проблем, пов'язаних з психічним здоров'ям особистості, а також шляхів його збереження, ми виявили, що дослідники, ведучи мову про психічне здоров'я, використовують такі поняття як: “здоров'я душі”, “душевний комфорт”, “душевне благополуччя” тощо. Враховуючи, що ці словосполучення

відображають одне і те ж спеціальне поняття, в нашому дослідженні ми використовували їх як тотожні терміну “психічне здоров’я”.

Аналіз сутності та змісту психічного здоров’я військовослужбовців потребує вивчення різноманітних підходів до розуміння і розв’язання даної проблематики як у вітчизняній, так і зарубіжній психології.

Діяльність людини, в залежності від її специфіки, буває часто пов’язана з періодичним чи тривалим інтенсивним впливом (чи очікування впливу) екстремальних значень професіональних, соціальних, екологічних факторів, які супроводжуються негативними емоціями, перенапругою фізичних і психічних функцій, деструкцією діяльності. Найбільшими характерними психічними станами, які розвиваються під впливом вказаних факторів у людини є тривога, страх, стрес, напруга, депресія та інші. Цілком закономірно, що кожний з перерахованих психічних станів тою чи іншою мірою відображається на її самопочутті. Звідси виникнення негативних тенденцій до погіршення психічного здоров’я людей, виникнення різноманітних психічних розладів та захворювань [61; 121; 142; 157].

Вивченню проблем психічного здоров’я особистості завжди приділялася велика увага. Вчені, лікарі, філософи робили спроби проникнути в таємниці феномена психічного здоров’я, збагнути його сутність, щоб навчитися вміло керувати ним та зберігати здоров’я впродовж усього життя. Проте найбільшу увагу йому приділяла медицина (медична психологія, патопсихологія, психіатрія, психотерапія). Йдеться про нервові та психічні хвороби, відхилення у функціонуванні психічних процесів та особистісному розвитку людини, органічні синдроми й розлади тощо. Тільки в останні роки цьому питанню почали приділяти увагу і психологи.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що в різні роки їх в тій чи іншій мірі розглядали такі дослідники як: А. В. Алексєєв (1962), В. І. Буторін (1965), В. С. Лук’янов (1966), І. В. Вейнгольд-Рибкіна (1971), Б. Д. Петраков (1972), Ю. Б. Тарнавський (1986), І. Д. Ладанов (1989), Л. М. Козак, А. Я. Чебикін (1995), Х. М. Алієв (1996), М. І. Гринцов (1997), М. М. Дорошенко, Р. З. Поташнюк (2000), М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна; В. М. Панкратов (2001) та інші. Важливі орієнтири щодо розуміння наслідків негативного впливу на психічне здоров’я особистості, а також сенсу допомоги їй містяться в працях, присвячених психології життєвого шляху особистості та активності суб’єкту життєдіяльності у критичних ситуаціях (К. О. Абульханова-Славська, О. В. Брушлінський, Л. Ф. Бурлачук, Є. І. Головаха, В. М. Доній, І. Г. Єрмаков, О. О. Кронік, В. О. Моляко, Г. М. Несен, С. Л. Рубінштейн, Л. В. Сохань, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко).

Враховуючи, що сферою наших наукових інтересів було психічне здоров’я військовослужбовців, ми особливу увагу приділяли аналізу доступної нам наукової літератури, в якій розглядались окремі аспекти проблеми психічного здоров’я особистості та шляхів його збереження в особливих умовах її діяльності (військовослужбовців, працівників МВС та інших). Серед дослідників, які в різні роки розробляли ці питання були: І. С. Рудой, О. В. Сергієнко (стан психічного здоров’я особового складу в екстремальних

умовах, 1990) М. І. Королук (психічна саморегуляція військовослужбовців-прикордонників, 1992); М. І. Грінцов (основні нервово-психічні захворювання у військовослужбовців строкової служби, 1997), З. Р. Шайхлісламов (емоційна стійкість працівників органів внутрішніх справ, 1997); В. С. Гічун (психогігієна та психопрофілактика серед військовослужбовців строкової служби, 1998); М. М. Дорошенко (індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців з граничними нервово-психічними розладами, 2000), М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна (психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я, 2002) та інші.

Слід зазначити, що на сучасному етапі розвитку вчення про здоров'я, предметом дискусії науковців є ряд проблематичних понять, зокрема таких як сутність здоров'я, рівень та критерії здоров'я, його якість і кількість.

Розглядаючи сутність здоров'я, ми виявили, що у психологічному словнику під редакцією Б. Г. Мещерякова та В. П. Зінченка поняття “здоров'я” визначається у відповідності до визначення ВОЗ (1948) як стан повного фізичного, духовного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб чи фізичних дефектів. У широкому розумінні під цим поняттям дослідники розуміють можливість організму людини адаптуватися до нових умов з мінімальними затратами ресурсів і часу [16, с. 173].

В системі «людина – здоров'я – середовище» визначається три взаємопов'язані рівні здоров'я – суспільний, груповий та індивідуальний. Перший рівень (суспільний) характеризує стан здоров'я населення загалом і виявляє цілісну систему матеріальних та духовних відносин, які існують у суспільстві. Другий (групове здоров'я), зумовлене специфікою життєдіяльності людей даного трудового чи сімейного колективу та безпосереднього оточення, в якому перебувають його члени. Третій (індивідуальний рівень здоров'я), який сформовано як в умовах всього суспільства та групи, так і на основі фізіологічних і психічних особливостей індивіда та неповторного способу життя, який веде кожна людина. Індивідуальне здоров'я є абсолютною та непересічною цінністю, яка перебуває на найвищому щаблі ієрархічної шкали цінностей, а також у системі таких філософських категорій людського буття, як інтереси та ідеали, гармонія, зміст і щастя, творча праця, програма та ритм життєдіяльності. Саме тому, на нашу думку, кожен член суспільства повинен мати знання про здоров'я як біологічну, духовну, соціальну категорію з метою можливого проведення оцінки та аналізу свого стану здоров'я, з одного боку, та вирішення поточних і перспективних завдань щодо охорони та зміцнення як індивідуального, так і суспільного здоров'я загалом.

Варто сказати, що серед дослідників прийнято розрізняти декілька компонентів здоров'я: соматичне, фізичне, моральне, психічне [23; 61; 89; 118; 125; 161]. Як зазначає у навчальному посібнику [119] Р. З. Поташнюк, під соматичним здоров'ям слід розуміти поточний стан органів і систем організму людини, основу якого складає біологічна програма індивідуального розвитку, зумовлена основними потребами, які домінують на різних етапах онтогенетичного розвитку. Ці потреби, по-перше, є пусковим механізмом розвитку людини, по-друге, вони забезпечують індивідуалізацію цього процесу. Під фізичним здоров'ям слід розуміти рівень росту і розвитку органів та систем

організму, основу якого становлять морфологічні і функційні резерви, що забезпечують адаптаційні реакції до зміни умов навколишнього середовища. Щодо морального здоров'я, то автор розглядає його як комплекс характеристик мотиваційної і потребно-інформаційної сфери життєдіяльності, основу якого визначає система цінностей, настанов і мотивів поведінки індивіда в суспільстві. Отже моральним здоров'ям є висока духовність людини, що пов'язано із загальнолюдськими цінностями – добром, любов'ю і красою. І нарешті психічне здоров'я слід розуміти як стан психічної сфери, основу якого становлять стан загального душевного комфорту, що забезпечує адекватну психоемоційну і поведінкову реакцію. Такий стан зумовлюється як біологічними, так і соціальними потребами, а також можливостями їх задоволення.

Дослідниками (Ю. П. Лісцин, В. П. Петленко, 1992) доведено, що приблизно на 50-55% здоров'я людини визначає спосіб її життя. Негативними його чинниками є шкідливі звички, незбалансоване та недостатнє харчування, несприятливі матеріально-побутові умови та умови праці, малорухливий спосіб життя, надмірне моральне і психічне навантаження, незгода в сім'ї, самотність, низький освітній та культурний рівень тощо.

Більшість науковці вказують, що здоров'я особистості не можна розглядати як щось незалежне, автономне. Воно є результатом впливу природних, антропогенних та соціальних факторів. Гігантські темпи індустріалізації та урбанізації за певних соціальних умов можуть призвести до порушення екологічної рівноваги і викликати деградацію не тільки середовища, а й здоров'я людей. З цього приводу вчені (Л. В. Сохань, Г. М. Несен, І. Г. Єрмаков) зазначають: “Психологічний стан людини, її соціальне самопочуття є наслідком і причиною тих глибоких змін, що відбуваються в різних сферах життя суспільства, позначених рисами нестабільності й невизначеності. А тому життєвою ситуацією особистісного сприйняття умов життя, соціального середовища є стан непевності у значної частини населення щодо свого нинішнього і майбутнього, свого місця в процесі суспільних змін” [54, с. 4].

У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі значне місце відводиться проблемі впливу на здоров'я особистості сім'ї (сімейно-шлюбних факторів). При цьому майже всі дослідники єдині в тому, що наявність сім'ї позитивно впливає на психічне здоров'я людини, тоді як розлучення, окреме проживання подружжя, овдовіння досить часто призводять до невротичних розладів [28; 32; 54; 74]. Крім цього, до факторів негативного впливу на здоров'я, науковці відносять суттєве фізичне та психологічне навантаження, нераціональний режим військової служби та відпочинку, суттєві порушення розпорядку дня; часті стресові ситуації; шкідливі звички тощо.

Службове навантаження в умовах військової служби призводить до несприятливих функціональних зрушень стану організму, знижується рівень уваги, зменшується об'єм пам'яті, погіршуються показники розумової працездатності. У залежності від індивідуальної чутливості уповільнюється (або зростає) частота пульсу, зменшується (або збільшується) рівень артеріального тиску, виникають зміни емоційного стану (виникають тривожні

симптоми, можлива депресія і т. п.). Об'єктивними причинами такого стану є погіршення матеріального становища більшості населення, харчування, медичної допомоги, підвищення психоемоційних і фізичних навантажень. Суб'єктивними причинами є байдуже ставлення до свого здоров'я, недооцінка, а то й нерозуміння великого значення здоров'я для самого себе, свого майбутнього, для суспільства. Відомо, що стан тіла залежить від стану психіки, що підтверджується наявністю психосоматичних хвороб в умовах тривалого психоемоційного стресу, а також від негативного впливу психокомплексів на поведінку і життєвий тонус. При психокомплексах формуються локальні м'язові напруження (блоки), в результаті яких виникають захворювання внутрішніх органів.

Враховуючи, що саме психічне здоров'я є сферою нашого наукового інтересу, розглянемо його більш детально. Проаналізуємо думки дослідників щодо визначення його сутності та змісту. На думку Л. М. Карамушки і М. Є. Андроса психічне здоров'я можна визначити як таке функціонування психіки індивіда, яке забезпечує його гармонійну взаємодію з навколишнім світом (ефективність діяльності та поведінки індивіда, здійснення його особистісного розвитку) [61]. Оскільки психіка людини багатоаспектна і має багато різноманітних виявів, то, відповідно, і психічне здоров'я людини включає в свою структуру багато елементів, які можуть розглядатися як складові структурні компоненти психічного здоров'я людини в цілому, або ж як окремі його види. Л. М. Карамушка, М. Є. Андрос вважають, що ці види можна класифікувати за кількома ознаками, а саме: за ознакою психічної активності людини (пізнавальна, емоційна, практична); за ознакою спрямованості активності людини (на себе, на людей). Звідси можна виділити такі складові психічного здоров'я: розумове – вміння отримувати, аналізувати та використовувати необхідну інформацію; емоційне – здатність розуміти, висловлювати та регулювати свої емоції та почуття; практичне – здатність усвідомлювати свої потреби та інтереси, ставити відповідні цілі та досягати їх. І, відповідно, за ознакою спрямованості психічне здоров'я має такі складові як особистісне – відчуття та прийняття себе як особистості (на основі самопізнання, самоаналізу, самооцінки тощо); соціальне – здатність адекватно розуміти та будувати стосунки з соціальним оточенням (сім'єю, друзями, колегами, колективом тощо). Ми поділяємо таку думку дослідників, однак вважаємо, що вона потребує деякого уточнення, особливо це стосується соціальної спрямованості психічного здоров'я особистості. Ми маємо на увазі, наприклад, проблемні стосунки людини в сім'ї чи в колективі. У нас викликає сумнів, чи маємо ми право говорити про те, що проблемні стосунки між подружжям (колегами по роботі) є свідченням їх психічного здоров'я (нездоров'я). На нашу думку, постановка питання у такому вигляді може служити підґрунтям для безпідставного встановлення будь-якій особистості (членам проблемних, нестабільних сімей; конфліктуючим колегам) діагнозу психічного розладу. Вирішення цієї проблеми має стати предметом окремого психологічного дослідження.

Продовжуючи аналізувати думки дослідників щодо складових психічного здоров'я, слід зазначити, що у психологічному словнику [16] науковцями

виділяються такі складові як: усвідомлення і почуття безперервності, постійності та ідентичності свого фізичного та психічного “Я”; почуття постійності та ідентичності переживань в однотипних ситуаціях; критичність до себе та своєї особистої психічної діяльності та її результатів; адекватність психічних реакцій силі та частоті впливів середовища, соціальним обставинам і ситуаціям; здатність керувати своєю поведінкою у відповідності з соціальними нормами (правилами, законами); здатність планувати особисту життєдіяльність та реалізовувати її; здатність змінювати спосіб поведінки в залежності від зміни життєвих ситуацій та обставин. На нашу думку такий перелік складових психічного здоров'я дає чітку уяву про його зміст. Однак виникає потреба виявити причини виникнення емоційно-чуттєвого дискомфорту чи психічних розладів у людини.

За В. М. Панкратовим [109, с. 25] головними причинами емоційно-чуттєвого дискомфорту, що може виникати в процесі повсякденної діяльності людини, є:

а) міжособистісні стосунки: зіткнення з керівником; фізична недуга; проблеми у спілкуванні з колегами на роботі; незадоволення зовнішнім виглядом; турботи про здоров'я загалом; каяття з приводу минулих рішень; сексуальні проблеми; проблеми з підлеглими; осуд та дискримінація зі сторони інших; турбота про надійність місця роботи; неприємні сусіди; невдоволення своєю роботою;

б) внутрішньоособистісні причини: занепокоєння, що викликане внутрішньоособистими конфліктами; труднощі, пов'язані з самовираженням; проблеми з сексуальним партнером; відчуття самотності; недолік активності, енергії; проблеми з батьками;

в) перевантаження сімейними обов'язками; проблеми з дітьми; недостача часу для сім'ї; перевантаження справами; роздуми про сенс життя;

г) соціально-побутові причини: проблеми з покупками; ціни, що зростають; проблеми з транспортом; занепокоєння з приводу обстановки в державі;

д) причини, що пов'язані з відчуттям незахищеності: проблеми з місцем роботи через свою стать; турботи про стан здоров'я когось із членів сім'ї; фінансова надійність.

Проаналізувавши вказані вище причини, можна зробити висновок про те, що найбільш важливі причини дискомфорту знаходяться в середині самої особистості. Крім цього, слід звернути увагу на те, що з усіма показниками домінуючих психічних станів тісно пов'язані стресори міжособистісних стосунків. Причиною цього може бути те, що саме вони виступають в ролі основних ланок, що опосередковують соціальну адаптацію особистості, яка реалізує можливість соціальної підтримки у важких життєвих ситуаціях. Також можна сказати, що центральним місцем у переживаннях внутрішньоособистісного дискомфорту займає відчуття самотності. Із цього слідує, що відчуття самотності можна розглядати як посереднє між внутрішнім дискомфортом та дисгармонією міжособистісних стосунків. Це дає підставу для висновку про те, що серед факторів дискомфорту багато лише умовно можуть бути позначені як “внутрішньоособистісні”. За внутрішньоособистісною

локалізацією таких причин дискомфорту необхідно бачити соціально-психологічне коріння, вплив особливостей міжособистісних зв'язків у мікросоціумі.

За оцінками експертів значна кількість психічних порушень населення викликана гострим чи хронічним стресом [15; 76; 162; 174; 183; 184]. Психоемоційний стрес – один з найбільш частих станів сучасної людини. Медико-біологічні і психофізіологічні дослідження переконливо свідчать, що психоемоційний стрес руйнуюче впливає на життєдіяльність людини, він є причиною виникнення багатьох психосоматичних захворювань, скорочує тривалість життя, провокує передчасну і нерідко раптову смерть. Відтак породжені стресом хвороби становлять усе більшу загрозу існуванню людства. Емоційний стрес став гострою проблемою виживання, розв'язання якої є завданням надзвичайно важливої державної ваги.

У своїй монографії, присвяченій експериментально-теоретичному вивченню інформаційного стресу, В. О. Бодров зазначає, що “виникнення стресу визначається впливом на індивіда екстремальних факторів, пов'язаних зі змістом, умовами і організацією діяльності. Для розвитку інформаційного стресу важливим фактором є стан мотиваційно-потребної, емоційно-вольової та когнітивної сфери суб'єкта діяльності, які обумовлюють суб'єктивну, особистісну значимість екстремальної ситуації, наявність готовності і можливості до її подолання, здатності вибору раціональної стратегії поведінки в цих умовах [15, с. 93].

В. М. Панкратов вказує, що психологія здоров'я опирається на холістичний підхід в науці про людину, чим підкреслюється гармонійний розвиток усіх складових людини. Реалізація цього підходу може йти через розкриття потенціалу людини, а саме: потенціалу розуму (інтелектуальний аспект здоров'я) – здатність людини розвивати інтелект і вміти ним користуватись; потенціалу волі (особистісний аспект здоров'я) – здатність людини до самореалізації, вміння ставити цілі і досягати їх, вибираючи адекватні засоби; потенціалу почуттів (емоційний аспект здоров'я) – здатність людини конгруентно виражати свої почуття, розуміти і безоцінно приймати почуття інших; потенціалу тіла (фізичний аспект здоров'я) – здатність розвивати фізичну складову здоров'я, “усвідомлювати” особистісну тілесність як властивість своєї особистості; суспільний потенціал (соціальний аспект здоров'я) – здатність людини оптимально адаптуватися до соціальних умов, намагання постійно підвищувати рівень комунікативної компетенції, виробляти почуття приналежності до всього людського; креативний потенціал (творчий аспект здоров'я) – здатність людини до активності, творчо самовиражатися виходячи за рамки, які обмежують знання; духовний потенціал (духовний аспект здоров'я) – здатність розвивати духовну природу людини. На думку В. М. Панкратова “психічне здоров'я – це стійкий психічний стан людини, який є наслідком балансу чи гармонійності зовнішньої форми і внутрішнього змісту [109 с. 23]. На нашу думку, таке визначення має надмірно узагальнений характер, через те, воно потребує деякого уточнення. Нажаль, автор не уточняє, що конкретно він розуміє під поняттями “зовнішня форма” та “внутрішній зміст”. Крім цього виникає питання: “Чи не є дещо обмеженим міркування про

те, що психічне здоров'я – це лише психічний стан?” На нашу думку, буде науково не виправдано, коли до психічних станів, наприклад, разом з афектами, тривогою та настроєм будемо відносити і психічне здоров'я. Адже воно є набагато об'ємнішим та ґрунтовнішим поняттям, яке характеризується широкою гамою емоційних переживань та поведінкових проявів.

На основі аналізу науково-психологічної літератури ми дійшли висновку, що під поняттям “психічне здоров'я військовослужбовця” слід розуміти таке функціонування психіки військовослужбовця, яке забезпечує його гармонійну взаємодію з навколишнім світом, адекватність поведінки, ефективність навчальної і службової діяльності та здійснення особистісного розвитку. Однак що стосується оцінки стану психічного здоров'я, то тут важливо звернути увагу на складність такого завдання. Військові дослідники з цього приводу зазначають, що “... межа між здоровою і психічно хворою людиною досить умовна і остаточно її визначити має право лише лікар-спеціаліст” [5, с. 6]. Далі вони вказують, що призначені для проходження військової служби військовослужбовці є неоднорідними за станом психічного здоров'я і їх слід поділяти на три групи: психічно здорових, з нервово-психічною нестійкістю та психічними розладами. При цьому під нервово-психічною нестійкістю науковці розуміють схильність людини до психічних зривів в умовах фізичної і психічної напруги і вважають, що при правильній роботі з такими військовослужбовцями прояви нервово-психічної нестійкості зникають [5; 108]. Що стосується випадків, коли навантаження перевищують можливості військовослужбовця, то, на їх думку, у військовослужбовця на основі нервово-психічної нестійкості можуть формуватися психічні розлади. При цьому психічні розлади бувають двох форм: непсихотичні і психотичні. Різницю між ними дослідники пояснюють у тому, що “для перших характерні неглибокі розлади, які не досягають ступеню психічного захворювання (тобто не залишають можливості віддавати звіт у тому, що відбувається, керувати своїми вчинками і не супроводжуються порушеннями мислення, свідомості та інших психічних функцій), для других – глибокі порушення психіки (військовослужбовці з психотичними формами підлягають негайній госпіталізації у психіатричне відділення військового шпиталю чи лікарні)” [5, с. 8]. Результатом психічних розладів непсихотичної форми можуть бути: психогенії, психопатії, наркоманія, алкоголізм та різні форми токсикоманії. Поява таких психічних розладів у військовослужбовців може зробити їх небезпечним для оточення. А, зважаючи на специфіку діяльності військовослужбовців (наприклад, охорона державного кордону, охорона особливо важливих (стратегічних) об'єктів), масштаби цієї небезпеки можуть значно збільшитися. Ця думка підтверджує актуальність і важливе практичне значення дослідження діяльності військових керівників в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Крім цього, думка науковців про те, що коли навантаження перевищують можливості військовослужбовця, то у військовослужбовця на основі нервово-психічної нестійкості можуть формуватися психічні розлади в деякій мірі, підтверджує наше припущення щодо того, що рівень душевного благополуччя військовослужбовців значною мірою залежить від діяльності посадових осіб,

які здійснюють безпосереднє керівництво ними і вказує на необхідність окремо проаналізувати психологічні аспекти діяльності військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я підлеглого особового складу. Проте до цього завдання ми повернемося пізніше, а зараз розглянемо причини виникнення нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців.

Перш за все слід зазначити, що службова та позаслужбова діяльність військовослужбовців тісно пов'язана з виникненням різноманітних кризових станів, які суттєво впливають на їх психічне здоров'я. Під кризовими станами науковці розуміють важке, хворобливе самопочуття (душевний дискомфорт людини) [54]. У психології широко відомі теорія кризи Ліндеманна [E. Lindemann, 1944] та концепція стадій життєвого циклу і кризи ідентифікації [E. Erikson, 1950]. Згідно Психотерапевтичній енциклопедії (під редакцією Б. Д. Карвасарського) під кризою слід розуміти стан людини при блокуванні її цілеспрямованої життєдіяльності, як дискретний момент розвитку особистості [62, с. 226]. Затяжна, хронічна криза несе в собі загрозу соціальній дезаптації, самогубства, нервово-психічного чи психосоматичного страждання. Затяжна криза є характерною для людей з вираженою акцентуацією характеру та незрілим світоглядом (інфантильним – “світ прекрасний” чи підлітковий – “світ жахливий”), односпрямованістю (дисгармонійністю) сімейних і професійних життєвих установок. Саме у такі кризові періоди, які сприймаються людиною не тільки як важкі та відповідальні моменти життя, але ще й як глухий безвихідний куток, в людини виникає нагальна потреба у допомозі.

Кризові стани можуть виникати у психічно здорових людей при психологічних труднощах чи нестерпних (критичних) життєвих ситуаціях і виявляються у формі перехідних станів психічної напруги, замкнутості, агресивності, пасивності чи емоційних порушень.

Дослідники [54] виділяють кілька типів критичних ситуацій, які здатні викликати у людини кризові стани: психічний стрес, фрустрацію, конфлікт, кризу. Прояви кожної з них опосередковано як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами. Наприклад стрес може стати причиною критичної ситуації у військовослужбовця, який недостатньо підготовлений до надмірного фізичного навантаження, до діяльності в умовах високих і низьких температур, при виникненні неочікуваної небезпеки, інформаційного перевантаження тощо.

Фрустрація виявляється у виникненні сильної мотивації досягнути мети (задовольнити потребу) і перемогти перешкоду на шляху до цієї мети. При цьому фрустраційні бар'єри можуть бути фізичними (служба в армії як соціальна ізоляція індивіда), біологічними (хвороба, одряхління організму, старіння), психологічними (страх, інтелектуальна неспроможність), соціокультурними (норми, правила, заборони). Фрустрація породжує відповідну поведінку у вигляді безцільного і хаотичного рухового збудження, апатії, агресії, стереотипії – тенденції до сліпого повторення форм фіксованої поведінки і регресії – звернення до тих моделей поведінки, які домінують в ранні періоди життя людини.

Потрібно зазначити, що фрустрація може стати критичною ситуацією у військовослужбовців в умовах виникнення лише повторних труднощів, при яких стає не можливою реалізація певного мотиву. При цьому фрустрація

стосується не всього життя людини, а тільки певного життєвого відношення, проте військовослужбовці можуть перебільшувати значущість цього відношення через егоцентричні установки і перетворювати фрустрацію в причину критичної ситуації. Слід звернути увагу на те, що така критична ситуація супроводжується гамою негативних емоцій і викликає у людини певні типові реакції: агресію спрямовану на себе (вербальну і невербальну), агресію, спрямовану на ілюзорного винуватця, агресію спрямовану на подолання реальної причини перешкоди, переоцінку цілей і бажань.

Що стосується конфлікту, то він може виникати тільки тоді, коли у внутрішньому світі індивіда починають одночасно боротися два і більше протилежних мотивів, спонук чи цінностей, які стосуються певних життєвих відношень.

Всебічний аналіз науково-психологічної літератури, а також військова практика свідчать, що кризові стани в поведінці військовослужбовців можуть породжуватися критичними ситуаціями у службовій ситуації, у сім'ї та іншими.

Критичні ситуації у службовій діяльності військовослужбовців можуть проявлятися в: труднощах через неспроможність справлятися зі службовими обов'язками (навантаженням); труднощах через конфлікти з підлеглими, колегами чи керівництвом; неприйняті членами військового колективу (внутрішньоколективній ізоляції); страхові перед відповідальністю (у тому числі і перед кримінальною); боязні ганьби за аморальні проступки.

Критичні ситуації у сім'ях військовослужбовців можуть проявлятися через: розлади у сім'ї (подружні конфлікти, конфлікти між батьками і дітьми, конфлікти з родичами); появу нової людини у сім'ї (вітчима, мачухи); матеріально-побутові негаразди; неспроможність протистояти власній хворобі, чи когось із рідних та близьких.

На жаль, серед військовослужбовців спостерігається тенденція дедалі більшого поширення розлучень, частішають випадки овдовіння, озвичаються офіційно не зареєстровані шлюбно-сімейні стосунки, збільшується кількість неповних сімей. У багатьох родинах погіршується морально-психологічний мікроклімат, що негативно позначається на психічному здоров'ї всіх членів сім'ї без виключення. Сім'ї військовослужбовців дедалі частіше залишаються один на один зі своїми проблемами та негараздами.

До інших критичних ситуацій також слід віднести проблеми, що пов'язані зі станом здоров'я військовослужбовців: психічні захворювання, соматичні (тілесні) захворювання, фізичні недоліки.

За оцінками експертів, серед військовослужбовців дуже високим є рівень показників вживання алкоголю, поширень куріння. Крім цього з'являється проблема наркоманії. Наслідки шкідливих звичок даються взнаки у рівні захворюваності на алкоголізм, наркоманію та багато соматичних захворювань. Складність проблеми здорового способу життя полягає в тому, що засоби її розв'язання виходять за межі власне цієї царини.

Загалом, в ході огляду наукових джерел [5; 108; 131; 142], нами виявлено, що, на думку військових дослідників, причинами виникнення нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців можуть бути фактори, які негативно впливають на психіку військовослужбовцями. До цих факторів

можуть належати: невдачі на службі; ситуації, які сприймаються як небезпечні для життя і здоров'я; втома; конфлікти, низька професійна компетентність, особистісно-сімейні психотрамвуючі фактори (хвороба чи смерть близьких і рідних; проблеми в сім'ї; переживання, які пов'язані з хворобою тощо); шкідливі звички, що можуть мати шкоду для психічного здоров'я військовослужбовця (залежність від куріння; залежність від спиртних напоїв; залежність від наркотичних речовин; залежність від токсичних речовин; схильність до брехні; схильність до конфліктної поведінки). Крім цього слід враховувати те, що більшість психічних розладів в різній мірі виникають не стільки через спосіб життя, як через спосіб мислення, іншими словами через стиль відчуття та переживань, відношення до життя. Відчуття та переживання, які сприяють чи не сприяють здоров'ю, тісно пов'язані з тим, у що вірить людина, чого очікує від життя, як готова його сприймати. Звідси науковці ведуть мову про установки, що порушують гармонію настрою. Так за Л. В. Куліковим [109, с. 28-29] до найбільш розповсюджених установок, що можуть порушувати психологічний комфорт та позитивний настрій слід відносити певні твердження, а саме: “Це через них (нього, неї) я так себе відчуваю”, “Все (багато) навколо робиться невірно, насправді все має бути інакше”, “Потрібно змінити іншу людину (цих людей)”, “Я повинен прагнути до досконалості у всьому – досконалості своє особистості, відношення до оточуючих, сімейних стосунків, ведення справ, свого житла...”, “Оточуючі погано вирішують мої проблеми (недостатньо допомагають...)”, “Я повинен усім подобатися. Якщо оточуючі не виражають свою симпатію, потрібно приложити всі сили, щоб досягнути цього”, “Я не щасливий”.

Загалом стрес, відчуття себе невдахою, неможливість самореалізуватися, різні життєві труднощі можуть приводити військовослужбовців до депресивних станів та спричиняти виникнення нервово-психічної нестійкості.

1.2. Показники психічного здоров'я військовослужбовців

Військові дослідники [5; 108] виділяють такі загальні ознаки нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців як:

а) непрямі: психічні захворювання у батьків та близьких родичів; виховання у неблагополучній сім'ї; складності у навчанні та освоєнні професії; участь в антисоціальних групах; складні відносини з товаришами; низька суспільна активність; звуженість та невідповідність віку особистих інтересів та захоплень

б) прямі: поява втоми при звичайному навантаженні, зниження, послаблення та погіршення пам'яті; відчуття головних білей, загальмоване мислення, роздратування, гнів, агресія; погіршення чи втрата апетиту, поганий настрій, зниження контролю за своїми діями, злоба, загальне погане самопочуття.

Однак, ми вважаємо, що для адекватної оцінки психічного здоров'я військовослужбовців, все ж таки існує потреба в уточненні його показників. При цьому під поняттям “показник” ми, на основі пояснень Нового тлумачного словника української мови [101, с. 761] та Словника практичного психолога

[151, с. 415], розуміємо свідчення, доказ чи ознаку чого-небудь. У контексті нашого дослідження поняття “**показник психічного здоров’я**” означає різноманітні одиниці поведінки і діяльності військовослужбовців, на основі, якісного та кількісного аналізу яких, ми можемо судити (робити висновок) про рівень психічного здоров’я військовослужбовців.

В ході аналізу науково-психологічної літератури [80; 121; 125; 142; 161; 168; 171] ми виявили, що незважаючи на значний інтерес науковців до проблемних питань, пов’язаних з психічним здоров’ям особистості, до тепер існує ціла низка проблем, які стосуються визначення його показників.

3. Фрейд [Freud, 1915] вважав, що функціонування зрілої особистості характеризується здатністю продуктивно працювати та підтримувати міжособистісні стосунки. На нашу думку така ознака психічно здорової особистості заслуговує на увагу, хоча й є надмірно глобальною й неспецифічною.

Характеристики, які визначають нормальне функціонування людини відобразив у своїй теорії і Д. Келлі [Kelly, 1955]. Він вважав, що таких характеристик є чотири [5 с. 476], а саме:

1. Здорові люди хочуть оцінювати свої конструкти і перевіряти правильність своїх відчуттів до інших людей. Іншими словами такі люди оцінюють прогностичну ефективність своїх особистих конструктів на основі соціального досвіду. Згідно Д. Келлі особистісний конструкт це категорія мислення, за допомогою якої людина інтерпретує свій життєвий досвід.

2. Здорові люди можуть відкинути свої конструкти та переорієнтувати системи стержнєвої ролі, як тільки вони перестають діяти. При цьому людина не тільки здатна признавати свої помилки, але й, при необхідності, переглядати їх.

3. Здорові люди мають бажання розширити діапазон, об’єм конструктної системи. Вони залишаються відкритими для нових можливостей особистісного росту й розвитку.

4. Здорові люди мають добре розвинутий репертуар ролей.

Отже, за Д. Келлі, особистість є здоровою, якщо вона може ефективно виконувати різноманітні соціальні ролі і розуміти інших людей, які приймають участь у процесі соціальних взаємодій.

Поняття психічно здорової особистості у К. Роджерса [Rogers, 1961] відображається у терміні “повноцінно функціонуюча особистість”. Цей термін дослідник використовував для позначення людей, які використовують свої здібності і таланти, реалізують свій потенціал і спрямовані на повне пізнання себе і сфери своїх переживань. К. Роджерс виявив п’ять основних особистісних характеристик, які є загальними для повноцінно функціонуючих людей: відкритість переживанням (відкритість для всіх можливостей); екзистенціальний спосіб життя (повноцінне і насичене життя); організмична довіра (здатність людини приймати до уваги свої внутрішні відчуття і розглядати їх як основу для вибору поведінки); емпірична свобода (відчуття свободи і сили, великі можливості вибору); креативність (творчий спосіб життя).

За А. Бандурою [Bandura, 1982] психічне здоров’я можна визначити в

термінах теорії соціального наuczіння. В його розумінні самоефективність, чи усвідомлення особистої здатності вибирати саме ті види поведінки, які необхідні для досягнення цілі, є важливою особливістю пристосування. Більше того, Бандура стверджує, що люди, які оцінюють себе як сильних особистостей, ставлять перед собою більш важкі завдання, затрачують більше зусиль через що є більш успішними у досягненні своїх цілей.

А. Маслоу [Maslow, 1987] вважав, що нормальний особистісний розвиток людини викликає необхідність змінювати відносно значимі потреби від найбільш примітивних (фізіологічні та потреби безпеки) до найвищих. Більше того він стверджував, що ні один із психологічних підходів, які застосовувалися для вивчення поведінки, не надавав належного значення функціонування здорової людини, образу її життя чи життєвим цілям. Він рішуче критикував З. Фрейда за його поглинання вивченням хвороб, патології та дезадаптації.

Серед вітчизняних дослідників заслуговують на увагу погляди на психічне здоров'я, які представлені у дослідженні Н. Д. Лакосіної та Г. К. Ушакової (1976). На думку цих дослідників критеріями психічного здоров'я мають бути: причинна обумовленість психічних явищ, їх необхідність, впорядкованість; відповідна віку людини зрілість почуттів; постійність місця проживання; максимальне приближення суб'єктивних образів до відображених об'єктів дійсності; гармонія між відображенням обставин дійсності і відношенням людини до неї; відповідність реакцій (як фізичних, так і психічних) силі та частоті зовнішніх подразників; критичний підхід до обставин життя; здатність до самокерування поведінкою у відповідності до норм, що існують в різних колективах; адекватність реакцій на суспільні обставини (соціальне середовище); почуття відповідальності за близьких членів сім'ї; почуття постійності та ідентичності переживань в однотипних обставинах; здатність змінювати поведінку в залежності від зміни життєвих ситуацій; самоствердження в колективі (суспільстві) без шкоди для решти його членів; здатність планувати і здійснювати свій життєвий шлях.

На нашу думку, недоліком запропонованих Н. Д. Лакосіною та Г. К. Ушаковою критеріїв психічного здоров'я є: їх надмірно узагальнений характер; необґрунтована обмеженість (звуженість) деяких з них (наприклад, дослідники ведуть мову про почуття відповідальності за близьких членів сім'ї, залишаючи поза увагою відповідальність за себе, за результати діяльності і т. п.); а також невідповідність деяких критеріїв самому поняттю "критерій", за допомогою якого можна судити (робити висновок) про рівень психічного здоров'я особистості. Наприклад, це стосується такого критерію як постійність місця проживання. Потрібно сказати, що професійна діяльність деякої категорії людей, і, перш за все, військовослужбовців, пов'язана з необхідністю часто змінювати місце служби (як наслідок цього і місце проживання). Отже, зміна місця проживання військовослужбовцем не може вказувати на рівень його психічного здоров'я. Таким чином, дані критерії потребують уточнення з врахуванням думки інших дослідників.

Б. С. Братусь (1980) до числа основних критеріїв психічного здоров'я відносить: відповідність (невідповідність) суб'єктивних образів об'єктам дійсності і характеру реакцій – зовнішнім подразникам, значенню життєвих

подій; адекватний віку рівень зрілості емоційно-вольової і пізнавальної сфер особистості; адаптивність в мікросоціальних відношеннях; здатність до самокерування поведінкою, розумному плануванню життєвих цілей і підтримка активності в їх досягненні. У деякій мірі думку дослідника доповнюють погляди на психічне здоров'я О. М. Кузнецова та В. І. Лебедева (1994). Вони вважають, що його критеріями є: здатність адекватно сприймати оточуюче середовище, усвідомлено здійснювати вчинки, цілеспрямованість, активність, повноцінність сімейного життя. Схожу думку, також, мають О. К. Напреев та К. А. Петров (1995), які схильні до основних проявів здорової психічної діяльності відносити: максимальну відповідність суб'єктивно сприйнятих образів відображаємих предметам та явищам; адекватність дійсності відображених особистістю обставинам, відтворених у переживаннях людини; відповідність психічних реакцій інтенсивності зовнішніх подразників; впорядкованість та причинну обумовленість психічних явищ; критичну самооцінку і оцінку оточення; здатність до адекватних змін поведінки у відповідності зі змінами оточуючих обставин; здатність організувати свою поведінку у відповідності з суспільно встановленими морально-етичними нормами; почуття прив'язаності до близьких людей і відповідальність за них; здатність складати і здійснювати свій життєвий план. Щодо ознак ненормальної психічної діяльності автори відносять суб'єктивні переживання дискомфорту, наявність встановлених спеціалістами психопатологічних симптомів, соціальну дезаптацію.

Серед останніх робіт, де, на нашу думку, найбільш повно розкриті критерії оцінки психічного здоров'я є праця групи авторів під загальною редакцією М. С. Корольчука (2001) [125, с. 11-13]. Дослідники справедливо вважають, що питання про критерії оцінки є ключовими в проблемі психічного здоров'я. При цьому, вони зазначають, що особливої уваги серед різних ознак заслуговує критерій психічної рівноваги. За його допомогою можна судити про характер функціонування психічної сфери людини, а саме пізнавальної, емоційної вольової. Тільки у психічно здоровій, тобто врівноваженій людини, ми спостерігаємо прояви: відносної стійкості поведінки та адекватності її зовнішнім умовам; високу індивідуальну пристосованість організму до звичних коливань зовнішнього середовища; здатність підтримувати звичне комфортне самовідчуття, морфофункціональне збереження органів та систем. Дослідники вказують, що сукупність критеріїв основних проявів здорової психіки, які найчастіше наводиться в літературі, можна розділити відповідно до видів прояву психічного (психічні стани, процеси, властивості, ступінь саморегуляції та ін.) і перераховують такі критерії психічного здоров'я:

- властивості особистості: оптимізм, зосередженість (відсутність метушливості), урівноваженість, етичність (чесність, совісність, тактовність та ін.), адекватний рівень вимог (домагань), почуття обов'язку, впевненість у собі, невразливість до образ (вміння позбавляться образ), працелюбство (нелінивість), незалежність, безпосередність (природність), відповідальність, почуття гумору, доброзичливість, терпимість, самоповага, самоконтроль;

- психічні стани: емоційна стійкість (самовладання); зрілість почуттів, відповідно віку; володіння негативними емоціями (страх, гнів, жадоба,

заздрість та ін.); вільний природний прояв почуттів та емоцій; здатність радіти; збереження оптимального почуття;

- психічні процеси: максимальне наближення суб'єктивних образів до об'єктів дійсності, що відображають (адекватність психічного відображення); адекватне сприйняття самого себе; здатність до логічної обробки інформації; критичність мислення; креативність (здатність до творчості, вміння використовувати авторитет); знання себе; дисципліна розуму (управління думками);

- особливе значення надається ступеню інтегрованості, її гармонійності, консолідованості, врівноваженості, а також таким складовим її направленості, як духовність (пізнання, прагнення до істини), пріоритет гуманістичних цінностей (добра, справедливості, любові, краси та ін.), орієнтація на саморозвиток, збагачення своєї особистості;

- самоуправління – здорова особистість характеризується вираженою цілеспрямованістю (здобуттям сенсу життя), волею, енергійністю, активністю, самоконтролем, адекватною самооцінкою;

соціальне здоров'я особистості знаходить своє відображення в таких характеристиках: адекватне сприйняття соціальної дійсності, інтерес до оточуючого світу, адаптація (рівновага) до фізичного та соціального середовища; спрямованість на суспільну справу, культура споживання, альтруїзм, емпатія, відповідальність перед іншими, безкорисливість, демократизм у поведінці.

Саме цей перелік критеріїв оцінки психічного здоров'я ми взяли за основу для виявлення та обґрунтування показників психічного здоров'я військовослужбовців. На нашу думку, ознаки, які вказують на психічне здоров'я особистості мають бути однаковими для кожної людини, не залежно від виду її професійної діяльності. Проте, у деяких випадках, їх потрібно уточнювати (мова йде про такі види діяльності, які висувають до людини особливі вимоги). Тому визначаючи ознаки психічного здоров'я військовослужбовців, ми, враховуючи думку з цього приводу як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, склали їх перелік і за допомогою методу експертних оцінок визначили основні показники та характерні ознаки психічного здоров'я військовослужбовців. В ролі експертів (фахівців, знавців, спеціалістів) виступили військові психологи, медики, офіцери відділів та управлінь виховної роботи ПВУ та МВС, професорсько-викладацький склад кафедри педагогіки та психології Національної академії ДПСУ. В результаті проведеної роботи щодо уточнення показників психічного здоров'я військовослужбовців нами були виявлені такі показники як:

психічні процеси як здатність військовослужбовця динамічно відображати дійсність в різних формах психічних явищ;

психічні стани як прояви тимчасових цілісних явищ в психіці військовослужбовця, що впливають на протікання його психічних процесів, прояви властивостей і поведінку;

психічні властивості як прояви стійких психічних явищ, що істотно впливають на діяльність і поведінку військовослужбовця;

саморегуляція як побудова військовослужбовцем своїх дій і поведінки

відповідно меті та завданням як професійної діяльності, так і особистісного життя;

шкідливі звички як елементи поведінки, що можуть мати шкоду для психічного здоров'я військовослужбовця, здійснення яких стало потребою.

Для кожного з перерахованих показників психічного здоров'я були, також, уточнені характерні ознаки:

психічні процеси та стани військовослужбовця: здатність адекватно сприймати себе та оточення; здатність до розумного планування життєвих цілей; здатність усвідомлено здійснювати вчинки; відповідність емоційних реакцій силі та частоті зовнішніх подразників; задоволення сім'єю; задоволення військовою службою; задоволення військовим колективом; задоволення прямим командиром (начальником); почуття відповідальності за себе, членів сім'ї та членів колективу; здатність позбавляться образ; здатність до гумору; урівноваженість; оптимізм;

психічні властивості: впевненість у собі (віра у свої сили); зосередженість (відсутність метушливості); етичність (чесність, совісність, тактовність); інтерес до оточуючого світу; адекватний рівень вимог (домагань); активність та цілеспрямованість; комунікабельність; доброзичливість; терпимість;

саморегуляція військовослужбовця: здатність до самоконтролю; здатність свідомо змінювати свої стани та регулювати дії у відповідності з метою діяльності та обстановкою; володіння негативними емоціями; здатність до керування поведінкою у відповідності до норм, що існують у військовому колективі; здатність продуктивно працювати та підтримувати міжособистісні стосунки;

шкідливі звички військовослужбовця: залежність від куріння; залежність від спиртних напоїв; залежність від наркотичних речовин; залежність від токсичних речовин; схильність до брехні; схильність до конфліктної поведінки.

Аналіз результатів наукових досліджень стосовно психічного здоров'я особистості, дозволяє стверджувати, що зацікавленість цією проблемою досить велика. Проте, існують тільки одиничні роботи, предметом яких є психічне здоров'я військовослужбовців. Однак, і вони мають не психологічну, а, переважно, медичну спрямованість. Незважаючи на актуальність цієї проблеми, особливо для військових формувань та правоохоронних органів держави, вона залишається ще недостатньо теоретично і методично розробленою. Поліпшення та зміцнення здоров'я військовослужбовців, як і усього населення України, можливе за умов проведення економічної реформи, яка б дала змогу підвищити їх добробут і забезпечила реалізацію програм охорони здоров'я та соціального захисту. Одним із пріоритетних напрямків серед заходів щодо поліпшення здоров'я військовослужбовців є розв'язання проблем забруднення навколишнього середовища та його шкідливого впливу на здоров'я.

Отже психічне здоров'я особистості є необхідною умовою її ефективної діяльності. Адже саме психічне здоров'я є станом душевного благополуччя, яке характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і забезпечує адекватну умовам довкілля регуляцію поведінки та діяльності [33; 47; 61; 69; 121; 125; 174]. Більше того, прояви психічних розладів у людини можуть

робити з неї соціально небезпечну особу, яка здатна нанести психологічну, фізичну, моральну, матеріальну та іншу шкоду оточуючим. Звідси актуальність цього питання для всіх сфер діяльності людини, і, в першу чергу, для діяльності в особливих умовах (наприклад, для моряків, космонавтів, прикордонників, співробітників МВС, СБУ тощо).

1.3. Психологічні аспекти діяльності військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я військовослужбовців

Розглядаючи психологічні аспекти діяльності військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я військовослужбовців, потрібно зазначити, що управлінська діяльність є складною та багатогранною. У значній мірі її результативність і якість залежать від готовності і спроможності офіцера вирішувати управлінські завдання та організовувати продуктивну взаємодію підлеглого особового складу. Саме в процесі реалізації управлінських функцій військовий керівник, приймаючи рішення, здійснює вплив на особистість військовослужбовців, а отже і на стан їх душевного благополуччя. Ми ведемо мову про так званий “індивідуальний стиль діяльності” військового керівника, який виявляється як стійка індивідуально-специфічна система психологічних засобів, прийомів, навичок, методів, способів виконання управлінської діяльності [104, с. 112].

Дослідники (Я. В. Подоляк; М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибовіч) під поняттям “військове управління” розуміють спрямований вплив командира на особистість військовослужбовця, військовий колектив чи окремі соціально-психологічні процеси, які в них виникають, з метою зміни їх станів, придання нових якостей, які сприяють реалізації рішень і досягненню намічених цілей [52; 115]. При цьому головним завданням військових керівників є загальне керівництво процесом функціонування і розвитку системи управління. Специфіка їх діяльності в тому, що вони, головним чином впливають на підлеглий особовий склад, який безпосередньо вирішує різноманітні завдання. Відповідно до цього визначення, ми можемо зробити висновок про здатність військового керівника впливати на душевне благополуччя військовослужбовців. Проте тут виникає необхідність уточнити думку про те, яку конкретну посадову особу ми розуміємо, вживаючи поняття “військовий керівник”. Адже важливо розрізняти рівні управлінської ієрархії, де функції управління специфічні: стратегічний (вищий), оперативно-тактичний (середній), тактичний (нижчий). Перш за все, слід сказати, що у загальному розумінні, ми під поняттям “військовий керівник” розуміємо офіцера, який займає керівну посаду і здійснює цілеспрямований вплив на підлеглий особовий склад (реалізацію управлінських функцій), що приводить підлеглих до усвідомленої та активної поведінки і діяльності. Однак, враховуючи те, що поняття “військовий керівник” охоплює широке коло посадових осіб в структурі військових формувань, в нашому дослідженні ми обмежуємо його однією категорією: начальник застави (командир роти, командир окремого взводу). Як бачимо, це посадові особи, які знаходяться на найнижчому (тактичному) рівні управлінської ієрархії. Таке обмеження обумовлене тим, що

саме ці посадові особи здійснюють безпосереднє керівництво військовими колективами і від їх діяльності (методів керівництва), значною мірою, залежить душевне благополуччя, а отже рівень психічного здоров'я військовослужбовців.

Звідси виникає потреба дослідити психологічні аспекти управлінських стосунків і розглянути рівні психолого-управлінської проблематики. До таких рівнів, враховуючи думку дослідників (Л. Е. Орбан-Лембрик, О. Д. Сафіна, О. А. Урбановіча та ін.) [104; 145; 167], ми відносимо:

психологічні аспекти діяльності військового керівника;

психологічні аспекти діяльності військового колективу як суб'єкта та об'єкта управління;

психологічні аспекти взаємодії військового керівника з підлеглим особовим складом.

При цьому психологічні аспекти діяльності військового керівника потребують враховувати: психологічні особливості управління загалом та його специфіки в різних сферах діяльності; психологічний аналіз особистості військового керівника, психологічні вимоги до особистісних якостей керівника; психологічні аспекти прийняття управлінського рішення та індивідуальний стиль управління військового керівника і проблеми його корекції. Що стосується психологічних аспектів діяльності військового колективу як суб'єкта та об'єкта управління, то, в контексті нашого дослідження, викликають інтерес закономірності формування сприятливого соціально-психологічного клімату у військовому колективі, закономірності формування оптимальних міжособистісних стосунків у колективі та мотивація службової діяльності підлеглого особового складу. І, нарешті, розглядаючи психологічні аспекти взаємодії військового керівника з підлеглим особовим складом, ми вважаємо за необхідне особливу увагу звернути на: проблеми створення і функціонування системи комунікації в процесі взаємодії; проблеми управлінського спілкування; оптимізацію взаємостосунків у ланцюзі "керівник - підлеглий"; інформованість як фактор підвищення ефективності управління.

Розглядаючи військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я своїх підлеглих, потрібно окремо розглянути питання про характерні для нього стилі керівництва, які відображають стійку сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на військовий колектив (М. І. Дьяченко, Л. О. Кандилович) [52, с. 273].

На думку Л. Е. Орбан-Лембрик стиль керівництва визначає особистісний профіль керівника і є системою принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного виконання управлінської діяльності та досягнення намічених цілей [104, с. 195]. Враховуючи те, що науковцями [102; 111] виділяються різні стилі керівництва, і, перш за все: директивний (командно-адміністративний, авторитарний, при якому керівник є прихильником єдиноначальності, підпорядкуванню людей своїй волі), колегіальний (демократичний, при якому керівник надає підлеглим самостійність, довіряє їм) та ліберальний (пасивний, при якому керівник практично не керує колективом, не виявляє організаторських здібностей, не

розподіляє обов'язки тощо), у нас виникає питання щодо того, який вплив на психічне здоров'я військовослужбовців може мати кожен з цих стилів. З огляду на аналіз наукових джерел ми припускаємо, що результатом директивного та ліберального стилів керівництва є негативний вплив на душевне благополуччя військовослужбовців, а колегіального – позитивний. Для підтвердження цієї думки звернемося до думки дослідників стилів керівництва і, в першу чергу, військових.

Наприклад, військовий дослідник О. Д. Сафін, розглядаючи стилі управлінської діяльності та якість керівництва вказує на те, що “командир, який володіє авторитарним стилем керування, прагне до одноосібного керівництва, як правило, ігнорує ініціативу та творчість підлеглих. Його засобом керування виступає наказ, жорстока директивність і регламентація. Результати управлінської діяльності такого командира досить високі, але не довгострокові, бо підлеглі виступають об'єктами керування та перебувають у постійній напрузі” [145, с. 46-47]. З думки дослідника видно, що авторитарний стиль має негативний вплив на душевне благополуччя особового складу. На це вказує те, що ігнорується ініціатива і творчість підлеглих, а також їх перебування у постійній напрузі. Щодо ліберального стилю, то О. Д. Сафін називає його пасивним (нейтральним) і зазначає, що при ньому результати керування не відповідають потребам підлеглих та інтересам військової служби. Отже це також є свідченням негативного впливу пасивного стилю на психічне здоров'я військовослужбовців. Що стосується демократичного стилю, то дослідник вважає, що його сутність виявляється в гуманістичній спрямованості та використанні засобів впливу, орієнтованих на інтереси та потреби підлеглих. В результаті цей стиль дозволяє реалізувати гармонійні суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини у військовому колективі.

Схожу думку щодо характеристик стилів управління, ми знайшли і у психологічному словнику М. І. Д'яченка та Л. О. Кандибовича, які вказують, що авторитарний стиль керівництва характеризується грубістю, нехтуванням гідністю людей і породжує жорстокість; ліберальний – пасивним керівництвом і низьким рівнем вимог до підлеглих; демократичний – справедливим відношенням до підлеглих і сприяє у них доброзичливість, готовність до співпереживання та взаємопідтримки [52, с. 273].

За О. В. Данчевою та Ю. М. Швалбом у керівників з авторитарним стилем керівництва складається завищена самооцінка (віра у власну непогрішимість) та різко занижена оцінка оточення, особливо підлеглих. Наслідком цього є недовіра до підлеглих, нехтування ними і невикористання реального людського потенціалу. Однак протилежна тенденція спостерігається при демократичному стилі керівництва: визнається, що співробітники є не просто виконавці чужих рішень, а люди, які мають власні цінності та інтереси. При цьому зростає ініціативність співробітників, кількість творчих нестандартних рішень, поліпшується моральний клімат та загальна задоволеність людей організацією [45, с. 83-84].

Заслуговує на увагу думка М. Н. Корнева та А. Б. Коваленко [68, с. 215], які зазначають, що пошук нових критеріїв ефективності діяльності управлінців приводить до появи двовимірної моделі стилю керівництва. При цьому

науковці, наводять результати роботи Р. Лайкерта та його колег, які відмінність у продуктивності праці в різних організаціях пояснювали різними стилями керівництва, і виокремили два континууми, що перебувають у межах двох крайностей: зосередження на роботі та зосередження на людині. Керівник, який зосереджений на роботі, орієнтований на завдання, турбується про його проектування і розробку системи винагород із метою підвищення продуктивності праці. Що стосується керівника, який зосереджений на людині, то він, насамперед турбується про людей, концентруючи увагу на підвищенні продуктивності праці шляхом удосконалення людських стосунків, робить наголос на взаємодопомозі, дозволяє підлеглим максимально брати участь у прийнятті рішень, уважно враховує потреби працівників, допомагає розв'язувати їхні проблеми, заохочує професійне зростання. На нашу думку, саме зосередження військового керівника на підлеглих, а не на військовій службі, буде максимально сприяти збереженню їх психічного здоров'я. Такий керівник повинен намагатися не тиснути на підлеглих, а вести їх за собою для вирішення загальних для військового колективу завдань. Як свідчить аналіз науково-психологічної літератури [51; 68; 73; 75; 96; 111; 115; 126; 144] це є найбільш характерним для керівника-лідера. Такого керівника, як відзначає О. А. Урбанович [167, с. 39], характеризують: здатність сприймати загальні потреби та проблеми підлеглих і приймати на себе відповідальність за їх вирішення; здатність бути організатором сумісної діяльності; чуткість, проникливість і довіру до людей; представницькі здібності; емоційно-психологічний вплив; оптимізм. Проте, коли ми ведемо мову про військового керівника, потрібно обов'язково враховувати суттєвий вплив на стиль його діяльності специфіки військової служби та правил і вимог, які визначаються порядком міжособистісних стосунків у військовому колективі. Адже, формальні стосунки у військовому колективі детермінуються спільною соціально значимою метою діяльності всіх членів колективу, регулюються схваленими суспільством нормами, правилами і вимагають певної субординації та суворого їх дотримання (М. І. Томчук) [152, с. 39-40]. Внаслідок цього, як свідчить військова практика, більшість військових керівників, особливо з невеликим досвідом управлінської діяльності, надають перевагу авторитарним стилям керівництва. Проте, як показують результати дослідження, авторитарні методи керівництва підвищують загальну тривожність підлеглого особового складу, викликають сильні переживання, зокрема: пригніченість, смуток, невпевненість у собі, образу і переляк. Цілком очевидно, що це не сприяє збереженню психічного здоров'я військовослужбовців. Звідси виникає необхідність вести мову про психологічні типи керівників, які визначаються характерними властивостями особистості. Так О. А. Урбанович вказує, що вибір керівником того чи іншого стилю керівництва визначається рядом об'єктивних та суб'єктивних факторів. До об'єктивних факторів він відносить: тип організації; специфіку основної діяльності організації; специфіку вирішуваних завдань; умови виконання завдань; способи і засоби діяльності організації; рівень розвитку організації; стиль керівництва, форми і методи роботи керівника більш вищої інстанції в ієрархії управління; ступінь управлінської ієрархії, на якій знаходиться керівник; співпадання стилю керівництва керівника з

очікуваннями підлеглих. Щодо суб'єктивних факторів, то на думку автора до них слід відносити: індивідуально-психологічні особливості особистоті (характер, темперамент, здібності, вольові якості); наявність у керівника авторитету; рівень загальної та управлінської культури, освіти; загальний та управлінський досвід [167, с. 67]. Ми поділяємо цю думку, однак вважаємо, що вибір стилю керівництва керівником залежить, перш за все, від психологічної та професійної підготовки керівника. Теж саме стосується і діяльності керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я підлеглих. Цей вплив буде залежати від рівня його професійної та психологічної компетентності.

Слід звернути увагу на те, що сама основа професійної праці, об'єктом якої є інші люди, передбачає виникнення різноманітних труднощів, обумовлених особистісними бар'єрами. Тим більше, що військовий керівник будь-якої ланки, має справу з суб'єктами (підлеглими, колегами, своїми керівниками), в яких теж може бути порушений стан душевного благополуччя (психічне здоров'я) [121]. Проте практика показує, що військові керівники через низький рівень психологічної компетентності часто залишають поза увагою той факт, що ефективне вирішення управлінських завдань потребує глибокого розуміння психології особистості, створення сприятливих (гармонійних) умов для життєдіяльності своїх підлеглих, всебічної турботи про них, про їх (в тому числі і про своє) психічне здоров'я. При цьому керівники не здатні правильно інтерпретувати поведінку підлеглого, проявляти емпатію, не принижувати його честь та гідність, тобто мати високий рівень розвитку соціально-перцептивних властивостей.

Зміна стану речей можлива, на наш погляд, в результаті ствердження культури психологічних знань серед майбутніх військових керівників, орієнтація їх на особистісну просвіту та психокорекцію особистісних деструкцій. Це може бути ефективно забезпечене глибинно-психологічними напрямками самовдосконалення особистості. Адже, як зазначають дослідники (Т. С. Яценко) [182] особистісна психологічна недосконалість спеціаліста знижує рівень його майстерності. Отже, професіоналізм військового керівника потребує, перш за все, належного самопізнання й психокорекції власних проблем, інакше взаємодія з підлеглим особовим складом може прийняти спотворений вигляд як на емоційному, так і на когнітивному рівнях. Цілком зрозуміло, що така ситуація викликає тривогу, бо йдеться про різноманітні деструктивні прояви в управлінському спілкуванні та пов'язані з ними психологічні проблеми різних категорій військовослужбовці, які виступають у ролі підлеглого. Особиста проблема військовослужбовця, за нашими переконаннями, завжди відображається на стані його душевного благополуччя, криє в собі внутрішню суперечливість між логікою свідомого й логікою несвідомого.

Професіоналізм керівника визначається, в першу чергу, високим рівнем соціально-перцептивної компетентності, яка базується на розвитку високосензитивного сприйняття рефлексивної інформації, важливої для розвитку соціально-перцептивного інтелекту, розуміння себе та інших [35; 51]. Останнє передбачає наявність у керівника певних характеристик мислення, де головне – це здатність до узагальнення інформації для прийняття оптимального

управлінського рішення.

На нашу думку, велике значення має лабільність нервових процесів, яка виявляється у гнучкості професійного мислення і поведінки військового керівника. Розвиток можливостей розуміння себе і взаємостосунків з іншими у військового керівника пов'язаний з умінням перетворювати себе в об'єкт дослідження з розвитком психологічного відчуття суб'єктивно значущої ситуації професійного спілкування з людьми, з умінням об'єктивувати "запрограмованість" своєї психіки, що є запорукою глибинного розуміння схожих тенденцій і в інших людях.

Однак, на превеликий жаль, перераховані вміння і здібності характеризують далеко не кожного військового керівника. Психологічна невідповідність (не відкорегованість) військового керівника сприяє стабілізації внутрішніх протиріч, об'єктивно дезінтегрує їх. Актуалізація механізмів психічного захисту: проєкції, ідентифікації, переносу, раціоналізації, заміщення, обумовлює викривлення соціально-перцептивної інформації, деструктує професіональну реалізацію військового керівника.

Отже складність управлінської діяльності військового керівника обумовлюється вагомістю завдань з реалізації управлінських функцій. Вирішення цих завдань вимагає не тільки всебічної підготовленості, а й особистих зусиль щодо досягнення душевного благополуччя як у себе, так і у своїх підлеглих.

Слід зазначити, що професіоналізм військового керівника, поряд із загальними ознаками, характерними для будь-якого виду військової праці, має свої специфічні психолого-акмеологічні особливості, які присутні в усіх його складових частинах - у меті, завданнях і результатах управління, а також в умовах і технології його здійснення. З числа основних відмінних особливостей професіоналізму управлінських кадрів за цілями, завданнями і результатами в умовах військової діяльності можна виділити такі: обумовленість цілей і завдань військової служби державними замовленнями та закріплення їх у законах, статутах і наказах; поєднання в завданнях розмаїття складових частин, які визначають поліфункціональність праці військовослужбовців; інтегративний характер результатів службової діяльності, який складається з боєздатності, боєготовності військових колективів, морально-психологічного стану особового складу й якісних позитивних змін у конкретній особистості військовослужбовця; конгруентність висунутих цілей, завдань і функцій з особистісними позиціями, якостями та діями військовослужбовця.

Для командира (начальника) як військового керівника найважливішим результатом управлінської діяльності виступає досягнення ефективного управлінського впливу на весь уклад військової служби. Результати наукових досліджень [126] дозволили військовим фахівцям вести мову про рівні професійної компетентності військового керівника, які, на нашу думку, сприяють реалізації його в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих: рівень успішної самостійної військової праці; рівень стабільності у військовій праці; рівень професійної майстерності; рівень досягнення вершин професійної компетентності - творча військова праця. Змістовні складові частини професійної компетентності виступають об'єктом управління при

вирішенні завдань підвищення рівня професіоналізму конкретних категорій керівного складу в частині (підрозділі).

На нашу думку, професіоналізм військового керівника виражається також в його професійній психологічній позиції. Як вказують психологи, під поняттям «позиція» слід розуміти стійку систему відношень людини до певних сторін дійсності, що проявляється у відповідній поведінці і вчинках [151]. Звідси ми можемо визначити, що професійна психологічна позиція військового керівника виражається у сталих установках та орієнтаціях, системі відносин та оцінок внутрішнього та навколишнього досвіду, реальності та перспектив. Тут потрібно зазначити, що акмеологічні інваріанти обумовлюють потребу офіцера в саморозвитку, реалізації та просуванні до власних вершин. Саме тому важливою характеристикою розвитку і самореалізації військового керівника з позицій системно-цілісного підходу виступає акмеолого-педагогічна культура. Вона синтезує всі складові загальної культури, актуалізуючись і виявляючись згідно зі стратегією життя та потребами військовослужбовця в творчій самореалізації.

Аналіз кожної сторони (блоку) військової праці (управлінська діяльність, повсякденні відносини, особистість командира (начальника) та результати службової діяльності) за допомогою модульних показників дає можливість командирю (начальнику) визначити основні напрямки управління самореалізацією офіцерів в частині (в тому числі в ролі суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу), використовуючи при цьому найбільш продуктивні технології. Методологія аналізу вимог до оцінки якостей військового керівника за допомогою критеріїв та показників з позиції його придатності, підготовленості, працездатності та творчої самореалізації в управлінській діяльності дозволяє зосередити увагу на головних напрямках удосконалення управлінської компетентності офіцера. Серед них потрібно виділяти традиційні й інноваційні напрямки. До числа традиційних напрямків відносяться плановий процес професійної підготовки, виховання та самовдосконалення військового керівника. У складі інноваційних напрямків виділяється, передусім, морально-психологічне забезпечення військової служби. Прикладні психотехнології становлять сукупність і послідовність психічних процесів та дій в управлінській діяльності керівника. У процесі творчої діяльності офіцер виробляє власні управлінські технології, в яких є елементи, що повторюються та містять автоматизм. Для малоефективного керування характерна відсутність цілісної системи взаємопов'язаних навичок та умінь і, в першу чергу, в роботі з підлеглим особовим складом. Цілком логічно, що це не може не відобразитись на самопочутті військовослужбовців. В результаті цього в них можуть виникнути тривога, страх, роздратування, напруга, стрес та інші негативні психічні стани, які здатні викликати душевну дисгармонію, що є порушенням психічного здоров'я. Просування військового керівника від непродуктивної до продуктивної діяльності забезпечується рівнем засвоєння психотехнологій. Оволодіння ними найбільш доцільно здійснювати через формування в діяльності, навчанні, грі. Важливо, щоб офіцер не нехтував потенційними можливостями цієї тріади, а використав її потенційні можливості. Форми тут є різноманітні й апробовані на практиці. В їх числі,

наприклад, такі види ігор, як рольові, ділові, дидактичні, комплексні та інші. Велике значення для оволодіння творчим підходом мають рефлепрактики (способи використання оригінальних прийомів розвитку рефлексивно-інноваційних процесів у певному напрямку. Поєднання традиційних та інноваційних підходів у формуванні та розвитку управлінських якостей керівника забезпечить йому більш ефективну управлінську діяльність і буде сприяти збереженню психічного здоров'я підлеглих.

Таким чином наведені в розділі концептуальні положення та висновки стосуються проблем удосконалення науково-методологічної бази для підготовки військових керівників, як суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців, оволодіння ними моделлю, алгоритмом і технологією оптимальної управлінської діяльності. Вони сформульовані на основі узагальнених рекомендацій психології, соціології, акмеології й інших наук. Практична сторона проблеми показана у вигляді основних фрагментів єдиного ансамблю оптимального управління. Усе це призване сприяти підвищенню ефективності управлінської системи, генеруючу роль в якій відіграє військовий керівник та його професіоналізм, від якого залежить не тільки забезпечення високої бойової готовності підрозділів та частин, а й збереження життя і здоров'я підлеглого особового складу. Звідси можна зробити висновок, що професіоналізм керівника є необхідною умовою оптимізації управлінської діяльності, а також сприяє створенню душевного благополуччя підлеглого особового складу.

На нашу думку, поряд з професіоналізмом військового керівника особливу увагу слід звернути на мотивацію діяльності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я. Ми маємо на увазі всю сукупність мотивів (внутрішніх збудників), які можуть спонукати військового керівника до такої діяльності [52; 123; 124; 127; 128]. Саме тому розглянемо більш детально структуру мотивації діяльності військового керівника в контексті предмету нашого дослідження. Вивчення науково-психологічної літератури та результати наших спостережень дозволяють припустити, що в структурі мотивації діяльності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я можуть переважати різні мотиви, які, в результаті, визначають конкретний тип мотивації:

- гуманістичну;
- активно-пізнавальну;
- самоактуалізуючу;
- активно-творчу;
- Я-центровану;
- ситуативну (адаптивно-невизначену).

Гуманістична мотивація характеризує відношення військового керівника до своїх підлеглих. Вона притаманна альтруїстичним особистостям, для яких характерне бажання бути корисним підлеглим, допомагати їм, постійно самоудосконалюватись заради продуктивної взаємодії з ними. Щодо *активно-пізнавальної* мотивації, то вона відрізняється спрямованістю військового керівника на вивчення підлеглого особового складу, поглиблення та розширення своїх знань про психологію здоров'я загалом та психічне здоров'я

особистості зокрема, пошук нових підходів до вирішення питання його збереження як в себе, так і у своїх підлеглих. *Самоактуалізуюча* мотивація проявляється в намаганні утвердитися в ролі керівника, проявити свої особистісні та професійні можливості, самостійно знайти ефективні методи впливу на підлеглий особовий склад, при необхідності поступатися, стримуватися і виважено ставитися до їх недоліків. Особлива роль у збереженні психічного здоров'я, на нашу думку, належить *активно-творчій* мотивації, яка спрямована на кінцевий результат діяльності військового керівника. Для неї характерне намагання військового керівника постійно виявляти активність у пошуку кращих шляхів збереження психічного здоров'я підлеглих і різних підходів до організації конструктивної міжособистісної взаємодії. Що стосується *Я-центрованої* мотивації, то вона виявляється в намаганні військового керівника творчо здійснювати управлінські функції, відчувати задоволення від особистих можливостей, підвищити свій професійний рівень, заслужити повагу підлеглому особового складу. *Ситуативна (адаптивно-невизначена)* адаптація військового керівника виявляється в розсудливості, незадоволенням зовнішніми факторами, які заважають реалізації управлінських функцій, в конформності, сумнівах у своїх рішеннях тощо.

Практика свідчить, що співвідношення управлінської діяльності з мотиваційними особливостями військових керівників є динамічним процесом, в якому виникають і розвиваються (чи регресують) їх цілі і мотиви. Через те ми вважаємо, що в ході діяльності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я зміст мотивації цієї діяльності буде змінюватися та ускладнюватися.

Отже, аналіз психологічних аспектів діяльності військового керівника як суб'єкта впливу на психічне здоров'я підлеглому особового складу вказує на те, що військовий керівник в ході реалізації управлінських функцій може здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на душевне благополуччя військовослужбовців. Відповідно до цього, можна зробити висновок, що при негативному впливі він буде виступати в ролі суб'єкта незбереження психічного здоров'я підлеглому особового, і, навпаки, при позитивному впливі – в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я. Для підтвердження цієї думки виникає потреба в ході експериментального дослідження встановити залежність впливу стилю керівництва військового керівника на рівень душевного благополуччя підлеглому особового складу.

Загалом систематизація матеріалів за темою дослідження свідчить про те, що для збереження душевного благополуччя підлеглих, військовий керівник повинен вміти і хотіти організувати психогігієну службової діяльності і колективного життя військовослужбовців, а також їх побуту і відпочинку. Загалом це відображається в психологічній готовності керівника до здійснення такої діяльності. Звідси виникає необхідність виявити та обґрунтувати показники психічної готовності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглому особового складу.

1.4. Поняття про психологічну готовність військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців

Методологічною основою дослідження психологічної готовності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я особистості є сукупність основних філософських положень, наукових принципів психології, які відображають стратегію наукового пізнання і формування психології здорової особистості. У нашому психологічному дослідженні в основу розробки методичного інструментарію було покладено базисні принципи матеріалістичної психології: принцип детермінізму, принцип єдності свідомості та діяльності, принцип розвитку, також загальні вихідні положення нашого дослідження відображались у таких принципах побудови психологічного дослідження як: принцип об'єктивності психологічного дослідження, принцип багатомірного та багаторівневого існування предмета психології, принцип дослідження психологічних явищ у їхньому розвитку (принцип розвитку), принцип творчої самодіяльності, принцип організації формуючих та розвиваючих психологічних впливів [95, 106].

Принцип детермінізму дозволяв нам при організації дослідження з вивчення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих враховувати різні чинники, що детермінують прояви зазначеної готовності, її вплив на стан душевного благополуччя військовослужбовців.

Принцип об'єктивності психологічного дослідження дозволив нам вирішити проблемне питання щодо співвідношення об'єктивного та суб'єктивного компонентів у науковому пізнанні та обмежити простір тлумачення змісту предмета дослідження. При цьому ми враховували те, що хоча психічне постає як об'єктивне явище, зміст його завжди є суб'єктивним (його визначає конкретна особистість). Суб'єктивний компонент привносився не тільки як змістова складова предмета, а й як ознака нашої дослідницької активності.

Принцип багатомірного та багаторівневого існування предмета психології дозволив представити в узагальненому вигляді стратегію нашого психологічного дослідження. Дослідження психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців ми здійснювали як синтезуюче досвід пізнання людини в інших сферах наукового знання: філософії, соціології, медичній психології та ін.

Принцип дослідження психологічних явищ у їхньому розвитку (принцип розвитку психіки) вимагав спеціальної організації дослідження. Воно проводилось з метою вивчення окремого зрізу існування психологічного явища (психологічної готовності військових керівників) з елементами проєкції його змісту в моменти минулого або майбутнього. Ми враховували те, що констатація існуючого змісту явища на момент проведення експерименту є важливою та має цінний дослідницький зміст.

Принцип творчої самодіяльності вказує на те, що наше дослідження організовується як процес виявлення, констатації або ініціації акту творчої самодіяльності особистості військового керівника як суб'єкта збереження

психічного здоров'я військовослужбовців. Продукт діяльності людини виступає змістовим і структурним параметром взаємовідносин її зі світом, а також результатом саморозвитку та самовтілення сутності "Я" людини (С. Л. Рубінштейн).

Одним із важливих психологічних факторів, який сприяє збереженню психічного здоров'я військовослужбовців виступає психологічна готовність до цього військового керівника. Не випадково у сучасній психології готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. Однак, проведений аналіз доступної нам науково-психологічної літератури, а також документів, які регламентують діяльність військового керівника, свідчить про те, що проблема психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, не зважаючи на її актуальність і важливе практичне значення, не виступала предметом спеціального дослідження як цілісне психологічне утворення і залишається практично не розробленою. На превеликий жаль, навіть окремі аспекти цієї проблеми не були предметом наукового інтересу дослідників. Можливо цьому сприяла специфіка військової діяльності (обмеження, регламентованість, директивність, екстремальність), а також те, що це закрита система з обмеженим доступом до неї з зовні. Хоча ми більш схильні думати, що причина відсутності теоретичних та експериментальних розробок з цього питання в іншому, а саме в тому, що у своїй діяльності військові керівники змушені орієнтуватися не на людину, а на службу, на виконання поставлених перед підрозділом (частиною) завдань (іноді за будь-яку ціну). Вважається, що на військову службу людина йде всебічно здоровою, а отже здатною мужньо переносити всі тяготи та обмеження військової служби. Звідси цілком логічно говорити про те, що у військового керівника виробився стереотип підлеглого військовослужбовця, перш за все, виконавця його наказів та розпоряджень, а не як особистості з душевними переживаннями та проблемами, яка потребує співчуття, підтримки та допомоги. Отже військовослужбовець, певною мірою, стає заручником обставин, а також психологічної компетентності військового керівника. Все сказане вище вказує на потребу в організації всебічного вивчення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

Сказане вище, на наш погляд, доводить необхідність проведення спеціального дослідження на основі системно-структурного підходу, що дає можливість застосувати в процесі вивчення психологічної готовності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу такі види аналізу: системно-структурний аналіз (розглянути психологічну готовність керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців як єдине ціле в сукупності її основних компонентів; виділити якомога більше елементів в структурі психологічної готовності); структурно-функціональний аналіз (виявити зв'язки між окремими компонентами та елементами психологічної готовності).

Аналіз науково-психологічної літератури свідчить, що науковцями досліджувалась проблема психологічної готовності до різних видів діяльності в

особливих умовах, а саме: до військової діяльності (Н. К. Мухтаров) [98]; до роботи в органах охорони (Ж. Ю. Половнікова) [116]; до здійснення екстрених дій в стані емоційного стресу (О. В. Тімченко) [162] та ін. Однак, що стосується психологічної готовності особистості до управлінської діяльності, то ця проблема викладена лише в роботах В. В. Дударева (психологічна готовність офіцера до управлінської діяльності) [51], Л. М. Карамушки (психологічна готовність керівників закладів середньої освіти до управління) [60] та В. Б. Скорикова (психологічна готовність працівника до керівництва науково-виробничим колективом) [150].

Л. М. Карамушка [60], розглядаючи теоретико-методологічні підходи до проблеми психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до управління, вказує, що існує два основних підходи до визначення змісту та структури психологічної готовності: функціональний та особистісний. В рамках функціонального підходу психологічна готовність розглядається як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності.

У контексті нашого дослідження ми надали перевагу особистісному підходу до розуміння сутності психологічної готовності особистості. З точки зору особистісного підходу психологічну готовність розглядають як результат підготовки (підготовленості) до певної діяльності. У відповідності з цим підходом, готовність слід розуміти як стійке, багатоаспектне утворення особистості, яке включає ряд компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний, вольовий тощо), адекватних вимогам змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність. Цей підхід відображений у роботах: М. І. Дьяченка, Л. А. Кандибовича [53], Л. М. Карамушка [60], В. О. Моляко [95] та ін.

З огляду на сказане вище, впливає, що військовий керівник лише тоді буде виступати в ролі активного суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, коли буде мати відповідну готовність до цього. Ми ведемо мову про готовність як активно дійовий стан особистості, установку на певну поведінку, змобілізованість сил для виконання завдання (М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович) [52, с. 60]. При цьому суспільна детермінація передбачає самостійне, творче, активне, свідоме вираження суб'єкта управління в професійній діяльності (прояви власних зусиль військового керівника щодо організації конструктивної взаємодії з підлеглим особовим складом).

На думку Л. Е. Орбан-Лембрик готовність особистості до управлінської діяльності є психологічним механізмом, що дозволяє побачити спонукальний вплив осмисленості вибору. При цьому вона вказує, що "готовність особистості керівника – це соціально-детермінований і психічно зумовлений процес, який знаходить своє виявлення в позитивному емоційно-вольовому відношенні до управлінської діяльності, це сконцентрований показник професіоналізму, це можливості людини, які характеризують здатність людини досягати вершин (акме) майстерності, це, нарешті, реальні вчинки особистості, що сприяють оптимальному й успішному функціонуванню та розвитку організації" [104, с. 343].

Враховуючи думки дослідників психологічної готовності особистості до діяльності (М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибовича, Л. Е. Орбан-Лембрик та інших), ми дійшли висновку що, під *психологічною готовністю військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців* слід розуміти активно дійовий стан військового керівника, його установку на збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в ході реалізації управлінських функцій.

У значній мірі готовність військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглих, як і будь-який інший різновид готовності, визначається наявністю в нього певних специфічних знань, вмінь, навичок, мотивів і здібностей. Психологічними передумовами виникнення такої готовності має бути розуміння керівником суті психічного здоров'я особистості та шляхів його збереження, усвідомлення своєї відповідальності за це, бажання займатися такою роботою, визначення послідовності та способів дій щодо збереження психічного здоров'я підлеглих.

1.5. Структура психологічну готовність військового керівника до збереження психічного здоров'я військовослужбовців

На нашу думку, готовність військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглих відрізняється від інших видів готовності своєю структурою. Через те, її вивчення ми вели з позиції структурно-функціонального підходу як одного із основних різновидів системного аналізу. Сутність даного підходу полягає в дослідженні побудови і функціонування компонентів готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Звідси виникає необхідність виявити основні компоненти цієї готовності.

Враховуючи те, що у доступній нам науково-психологічній літературі була відсутня інформація про зміст, структуру та основні компоненти психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, ми, при визначенні даних компонентів, вирішили взяти за основу результати, які представлені в монографії Л. М. Карамушки. [60, с. 102 - 103]. У своєму дослідженні психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до управління, вона виділяє такі функціонально пов'язані між собою та взаємообумовлені компоненти готовності керівника як:

- мотиваційний;
- когнітивний;
- операційний;
- особистісний.

Однак, специфіка нашого дослідження зумовила необхідність провести суттєве уточнення та всебічне обґрунтування кожного з цих компонентів.

Аналіз науково-психологічної літератури [52; 106; 107; 130 та ін.] дозволив нам дійти висновку про те, що в контексті дослідження готовності керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу *мотиваційний компонент* повинен включати мотиви адекватні цілям та завданням збереження психічного здоров'я особового складу. Іншими словами

мова має йти про позитивне відношення до такої діяльності, інтерес до неї, прагнення турбуватися про стан душевного благополуччя підлеглих, переконання у необхідності робити це постійно та ін. [106, с. 48-49]. Тут, слід звернути увагу на те, що нам приходится мати справу з проблемою активності особистості, пошуком джерел цієї активності: які спонукальні психологічні сили здатні змусити військового керівника ставити перед собою таке завдання й домагатися його реалізації? Адже, як вказує Т. С. Кудріна “...не кожна мета, яка виникає перед людиною, стає тим, що підштовхує до дії. Лише мета, яка має для людини привабливу силу, може протягом певного відтинка життя спрямовувати її психічну активність, роздуми, думки. В людини з’являється досить сильна внутрішня потреба в дії, виникає могутня спонукка, яка й приводить її до вчинку” [130, с. 386]. Слід враховувати, що поширеними мотивами людської активності є інтереси, переконання, установки та ідеали [96; 106; 107; 130]. Через те варто вести мову про наявність у військового керівника інтересу до збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу. Інтерес, на відмінну від потреби, завжди пов’язаний з особистою зацікавленістю об’єктом, і виявляється як стійке, вибіркове, емоційно забарвлене прагнення більше його пізнати та оволодіти ним. Причому інтерес, поєднуючи в собі емоційне та раціональне, може виявлятися в захопленні певною діяльністю. Однак, тут ми повинні також враховувати погляди і принципи керівника, на основі яких виявляється його переконання як суб’єкта збереження психічного здоров’я військовослужбовців. Саме переконання становлять основу соціогенних мотивів і втілюють усвідомлені потреби особистості діяти відповідно до своєї внутрішньої позиції, поглядів, теоретичних принципів. Особливістю переконань є те, що в них знання постають в єдності з почуттями, захоплюючи всю особистість. Проте, слід звернути увагу, що це передусім, свідоме ставлення особистості до справи, яке охоплює і її знання, і оцінку, і дії в їх єдності. Поряд з цим важливим фактором, що регулює доцільну діяльність і поведінку особистості є її установка. У нашому випадку, наявність у військового керівника установки на збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу буде спонукати його орієнтувати свою діяльність на збереження душевного благополуччя військовослужбовців і діяти послідовно щодо всіх об’єктів і ситуацій, з якими вона пов’язана.

Отже ми повинні вести мову про мотивацію діяння військового керівника, як синтезоване утворення, основою якого мають бути природні для людського існування спонукки (біологічного, соціального, морального, духовного характеру тощо) [107]. Саме вони, на нашу думку, мають робити необхідним акт самовияву “Я” військового керівника як суб’єкта збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу. Все сказане підтверджує необхідність виділення окремим компонентом психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу – мотиваційний компонент.

Щодо *когнітивного компоненту*, то, на нашу думку, до його складу мають входити знання військового керівника, які йому необхідні для збереження психічного здоров’я особового складу. Адже, як вказують

дослідники [106], саме знання, які є для людини істинними, незаперечними, в яких вона не має сумніву становлять підґрунтя переконань. Науковці М. І. Д'яченко та Л. О. Кандибович цей компонент назвали – “орієнтаційним”, розуміючи його як уявлення про особливості професійної діяльності, про її вимоги до особистості [52, с. 61]. Однак нам більш імпонує назва “когнітивний компонент”, що, на нашу думку, краще відображає психологічну характеристику пізнавальної (когнітивної) сфери особистості і відображає результат індивідуальних пізнавальних зусиль та індивідуального досвіду з конкретного виду діяльності. На основі аналізу науково-психологічної літератури ми прийшли до висновку, що обсяг таких знань має бути достатньо великий, включаючи дві групи (загальних та спеціальних знань). Однак, враховуючи специфіку діяльності військового керівника, ми обмежимося лише переліком основних дисциплін, які потрібно йому знати.

Групу загальних знань мають складати основи: психології управління (особистість в структурі управління, управлінське спілкування та управлінський вплив) [75; 115; 167]; загальної психології (психічні процеси, стани) [106; 107]; соціальна психологія (психологічні особливості спілкування та взаємодії людей в малих групах) [67; 68; 153; 154; 180]; конфліктології (попередження та вирішення конфліктів) [874; 114]; психології праці в особливих умовах; методи проведення психологічних досліджень (опитування, спостереження, аналіз результатів діяльності, збір та узагальнення незалежних характеристик). Що стосується групи спеціальних знань, то її мають складати основи: психології здоров'я (сутність психічного здоров'я особистості, психічна саморегуляція) [47; 69; 76; 89; 109; 121; 142], психогігієни (психогігієнічні основи організації праці і відпочинку) [48; 80; 94; 108], практичної психології (психологічне консультування) [4; 36; 105].

Однак когнітивний компонент є теоретичною площиною, яку необхідно поступово перевести в практичну. Звідси цілком логічно виникає потреба вести мову вже про *операційний компонент готовності*, а саме про уміння та навички практично вирішувати завдання по збереженню психічного здоров'я особового складу. Ми, перш за все, маємо на увазі володіння військового керівника способами і прийомами діяльності щодо збереження психічного здоров'я підлеглих. Крім цього, особливу увагу звертаємо на те, що це мають бути дії свідомо контрольовані. Через те військовий керівник повинен чітко усвідомлювати мету та завдання своєї діяльності щодо збереження душевного благополуччя військовослужбовців і розуміти зміст та способи їх виконання [106, с. 76]. Він повинен мати уміння та навички планувати таку діяльність; використовувати вербальні і невербальні засоби конструктивного міжособистісного спілкування; враховувати індивідуально-психологічні особливості підлеглих; раціонально організувати службову діяльність, розподіляти час та службове навантаження між підлеглими; оптимально вирішувати психологічні проблеми, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії тощо. Отже, основою операційного компоненту готовності військового керівника мають бути психолого-управлінські уміння та навички.

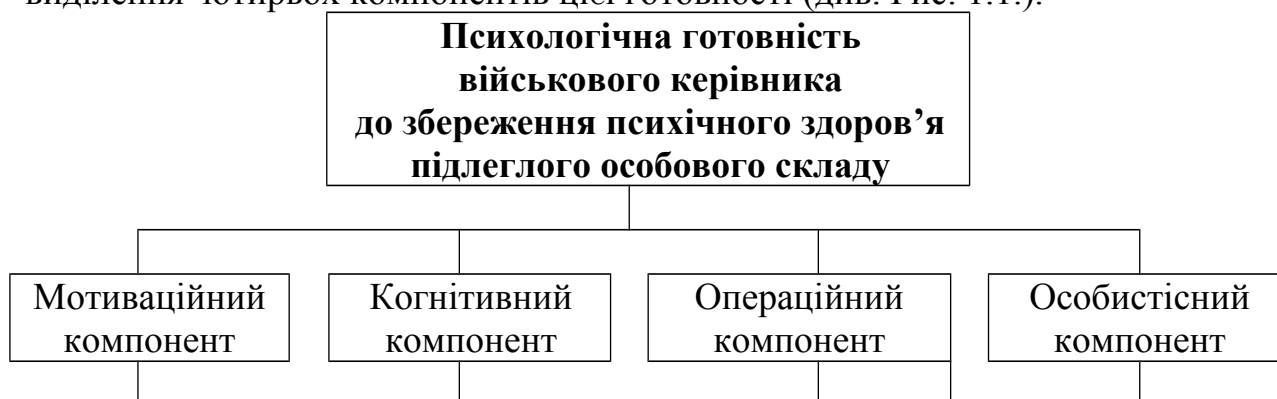
І щодо останнього компоненту готовності – *особистісного*, то необхідність його виділення як окремого компоненту ми пояснюємо,

посилаючись на те, що кожна особистість характеризується якісними та кількісними проявами психічних особливостей, які утворюють її індивідуальність (своєрідність і відмінність від інших людей) [106; 107; 130]. З цього приводу доречно навести думку В. В. Рибалки, який вказує, що “індивідуальність проявляється у здібностях людини, в домінуючих потребах, інтересах, схильностях, у рисах характеру, в почутті власної гідності, у світобаченні, системі знань, умінь, навичок, у рівні розвитку інтелектуальних, творчих процесів, в індивідуальному стилі діяльності та поведінки, в типі темпераменту, в характеристиках емоційної та вольової сфер тощо” [130, с. 102]. Враховуючи цю думку, ми можемо зробити висновок про те, що особистісні характеристики військового керівника будуть впливати на результати його діяльності щодо збереження психічного здоров'я особового складу. Через те вважаємо за необхідне визначити ці характеристики.

Опираючись на результати досліджень (Л. М. Карамушки, Л. Е. Орбан-Лембрик, О. Д. Сафіна та ін.) [60; 104; 145], ми до їх переліку включили: характеристики, які пов'язані із ставленням до предмета управлінської діяльності (компетентність, рівень інтелекту, творчий потенціал; організаторські здібності); характеристики, які відображають ставлення до діяльності щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (відповідальність; захоплення; єдність слова і діла тощо); характеристики, які пов'язані із ставленням до підлеглого особового складу (справедливість, повага до особистості підлеглого, здатність до співпереживання, виважене ставлення до недоліків підлеглого особового складу); характеристики, які відображають ставлення керівника до самого себе (здатність визнавати перед підлеглими свої помилки та позбавлятися їх, здатність керувати собою в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії з підлеглими, орієнтація на особистісний розвиток тощо).

Все сказане вище вказує на необхідність враховувати особистісний компонент як одну із головних складових психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я своїх підлеглих.

Загалом результати теоретичного обґрунтування показників психологічної готовності підтвердили нашу думку щодо необхідності виділення чотирьох компонентів цієї готовності (див. Рис. 1.1.).



<p>Мотиви адекватні цілям та завданням збереження психічного здоров'я особового складу</p>	<p>Знання необхідні для збереження психічного здоров'я особового складу</p>	<p>Уміння та навички практичного вирішення завдань щодо збереження психічного здоров'я особового складу</p>	<p>Особистісні характеристики військового керівника, які впливають на результати збереження психічного здоров'я особового складу</p>
--	---	---	--

Рис. 1.1 Структура психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу

Отже, на даному етапі нашого дослідження ми теоретично з'ясували сутність, формальну та логічну структуру предмету дослідження. Теоретизація предмета дала можливість не тільки визначити його сутність, а й побудувати змістовий простір дослідження в цілому. Однак, для завершення пізнавального циклу існує потреба у визначенні емпіричних критеріїв виділених компонентів готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. А це вже буде завданням емпіричного етапу нашого дослідження, на якому передбачається провести експериментальне вивчення предмету: виявити його реальні параметри та визначити їх змістові характеристики. Крім цього теоретичне обґрунтування показників психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу дозволило нам сформулювати й інші завдання експериментальної частини, а саме:

1. Виявити рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих:

2. Перевірити залежність психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих від проведених з ними просвітницьких заходів (інтерперсонального та інтраперсонального впливів через індивідуальну та групову роботу).

2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ КЕРІВНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПІДЛЕГЛИХ

2.1. Методи вивчення діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглих

Психологічна готовність військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих була перевірена нами під час експериментального дослідження. Дане дослідження, враховуючи делікатність проблеми (міжособистісні стосунки в системі начальник - підлеглий), проводилось з суворим дотриманням наукової етики: на добровільних засадах (принцип добровільності), після встановлення необхідного контакту з керівниками військових підрозділів та їх підлеглими і гарантій анонімності відповідей (принцип використання одержаних даних лише з науковою метою) [68, с. 44].

Програмою експериментального дослідження було передбачено вирішення ряду завдань, а саме:

1. Виявити рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих (на початку та після закінчення експерименту):
 - виявити співпадання (адекватність) самооцінки військового керівника з оцінкою його підлеглими;
 - оцінити емоційний стан військовослужбовці як об'єктів збереження психічного здоров'я;
 - визначити ведучий стан "Я" військового керівника в управлінському спілкуванні;
 - виявити рівень емпатичних здібностей військового керівника.
2. Встановити залежність впливу стилю керівництва військового керівника на рівень душевного благополуччя підлеглого особового складу.
 3. Перевірити залежність психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих від проведених з ними просвітницьких заходів (системи розвиваючих та формуючих впливів на експериментальну вибірку).

Для успішного вирішення поставлених задач та дотримання умов, за яких поширення висновків експерименту буде коректним (правомірним), важливим моментом в організації дослідження стало визначення якості і кількості об'єктів для дослідження. При цьому автор дотримувався двох загальноприйнятих у психологічних дослідженнях умов [92, с. 115]. Перша умова полягала в тому, що виявлене відношення незалежної та залежної змінних було вільне від впливу інших змінних. Друга умова - щоб постійний рівень додаткової змінної, що використовувався в експерименті, відповідав її рівню у більш широкій сфері практичного застосування. Іншими словами, аби результати експерименту можна було узагальнити, він повинен бути репрезентативним.

З метою отримання більш повних та об'єктивних даних, а також ґрунтовного вивчення предмету дослідження в експеримент протягом 2001-

2003 років було заплановано включити військовослужбовців різних військових формувань України загальною кількістю 1282 чоловік. Серед них основною вибіркою були військові керівники, а саме 116 начальників застав, відділень КПП (командирів рот), які досліджувались як суб'єкти збереження психічного здоров'я своїх підлеглих та 1166 військовослужбовців, які досліджувались як об'єкти збереження психічного здоров'я (див. табл. 2.1). При цьому відбір контрольних та експериментальних груп (незалежних вибірок) здійснювався у відповідності з наступними вимогами репрезентативності: усі учасники груп повинні знаходитися приблизно в однакових соціально-психологічних умовах існування; мати однаковий стаж управлінської діяльності, освіти та посади; член однієї вибірки не повинен стати членом іншої. Чисельність вибірок кожної групи обумовлювалась загальною кількістю військових керівників, які на момент проведення експерименту проходили військову службу на посадах начальників застав, відділень КПП, командирів рот та їх заступників у прикордонних загонах Західного та Східного регіональних управлінь ДПСУ, а також у військових частинах ВВ МВС України.

Таблиця 2.1

**Загальний розподіл різних категорій військових керівників
по контрольних та експериментальних групах**

Групи		Загальна кількість учасників експерименту		
		військові керівники	підлегли	всього
1.	Контрольна група (ПВУ) (n_1)	32	320	352
2.	Експериментальна група (ПВУ) (n_2)	30	302	332
3.	Контрольна група (ВВ МВС) (n_3)	28	284	312
4.	Експериментальна група (ВВ МВС) (n_4)	26	260	286
Всього		116	1166	1282

Потрібно зазначити, що, враховуючи складність експерименту (залучення до його участі великої кількості військових керівників тактичної ланки, а також їх підлеглих) виникла потреба у визначені осіб, які б могли надати допомогу у його проведенні. Оскільки проблемні завдання, які вирішувались в ході експерименту, відповідали специфіці діяльності офіцерів виховних структур військових частин, було прийнято рішення залучити в ролі помічників заступників командирів частин з виховної роботи та їх підлеглих. Попередньо з ними проводився інструктаж та визначався ступінь їх участі в експерименті (їм належало проводити анкетування та тестування військовослужбовців, які досліджувались в ролі об'єктів збереження психічного здоров'я). Що стосується військових керівників, то всю експериментальну роботу з ними автор проводив особисто за участю офіцерів виховних структур.

Згідно програми проведення експерименту було заплановано на другому

етапі нашого психологічного дослідження. Реалізацію експерименту планувалось здійснити у три етапи протягом (2001-2002 рр.): перший етап - констатуючий експеримент першого порядку; другий етап - формуючий експеримент; третій етап - констатуючий експеримент другого порядку.

Метою констатуючого експерименту першого порядку було з'ясувати стан предмету дослідження, а саме психологічної готовності військових керівників (контрольних та експериментальних груп) до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу на початку експерименту. Другий етап експериментального дослідження передбачав проведення формуючого експерименту з експериментальними групами з метою підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців. На третьому етапі до роботи залучались знову всі учасники як контрольних, так і експериментальних груп. З ними проводилась така ж робота як і на першому етапі з метою з'ясувати стан предмету дослідження, а саме психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу після закінчення експерименту. Третій етап завершили аналізом та інтерпретацією результатів експериментального дослідження.

Для вивчення діяльності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я військовослужбовців доцільно використовувати комплекс методів психології, з використанням конкретних прийомів дослідження та відносно конкретних характеристик досліджуваного явища [107, с. 59 - 89].

Нами були визначені методи дослідження, які умовно поділено на такі групи:

методи емпіричного вивчення предмету дослідження: спостереження та бесіда (з метою виявлення характеру відношення військового керівника до підлеглих), тестування (для оцінки рефлексії керівника, діагностики ведучого стану "Я" в управлінському спілкуванні, емпатичності та стилю керівництва); анкетування (для пошуку оптимальних шляхів підвищення продуктивності міжособистісних стосунків в системі "начальник-підлеглий"), експеримент (для дослідження психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглих);

методи математичної статистики - "Q – критерій Розенбаума" (для виявлення різниці у рівнях психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я психічного здоров'я підлеглого особового складу), "G – критерій знаків" (для оцінки достовірності зрушень у значеннях показників психологічної готовності). Загалом методи математичної статистики використовувалися для опрацювання експериментальних даних і встановлення кількісних залежностей між явищами, що досліджувалися (Є. В. Сидоренко) [149].

Практичні (емпіричні) методи дослідження були спрямовано нами на виявлення емпіричної інформації про особливості предмету наукового вивчення. Експериментальне дослідження психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців полягає не лише в організації вивчення, виборі адекватних меті методів і методик, але й у виявленні логічного зв'язку між фактами, в узагальненні результатів окремих

дослідів, у виведенні певних залежностей, закономірностей.

Таким чином, комплексність програми забезпечувалась об'єднанням прямих, опосередкованих і проєктивних методів діагностики міжособистісних стосунків в системі “начальник – підлеглий”, а також психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. При використанні вказаних методів психології ми дотримувались таких основних принципів як: принцип професійної компетенції; принцип не нанесення шкоди тим, хто приймає участь в експерименті; принцип безпристрасності; принцип конфіденційності.

Анкетування. Методичним засобом для отримання первинної інформації було анкетування. В ході експерименту ми проводили анкетування з військовими керівниками за розробленою нами анкетою “Який я керівник?” (додаток Б) та з їх підлеглим особовим складом за анкетою “Мій керівник (начальник)” (додаток Ж).

Анкета “Який я керівник?” мала за мету виявити думку військових керівників щодо предмету нашого дослідження. Вона включала набір запитань, кожне з яких було логічно пов'язаним з завданням дослідження, а саме:

1. Виявити чи задоволений військовий керівник собою як керівником (командиром), а також його думку щодо того чи задоволені ним його підлеглі.
2. Виявити орієнтацію керівника в процесі реалізації управлінських функцій (на службу, чи особистість підлеглого).
3. Виявити рівень усвідомлення керівником проблемних ситуацій, коли він змушений виявляти грубість та зневагу до підлеглого особового складу.
4. Виявити чи завжди військовий керівник враховує можливості свої підлеглих та їх завантаженість, перш ніж ставить перед ними нові задачі.

Що стосується анкети “Мій керівник (начальник)”, то вона мала за мету виявити думку підлеглого особового складу щодо діяльності своїх керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я. Вона включала набір запитань, кожне з яких було логічно пов'язаним з завданням дослідження, а саме:

1. Виявити чи задоволений військовослужбовець своїм керівником (командиром підрозділу).
2. Виявити чи виявляє керівник грубість та зневагу до підлеглого особового складу.
3. Виявити чи завжди військовий керівник враховує можливості свої підлеглих та їх завантаженість, перш ніж ставить перед ними нові задачі тощо.

На поставлені в анкеті запитання відповіді опитувані повинні давати у письмовій формі. Причому запитання ставилися так, що відповіді на них могли бути описовими або альтернативними: “так”; “частково”; “ні”; “важко відповісти”; “постійно”; “рідко”; “ніколи”. Крім цього, запитання були сформульовані й так, що в них наперед давалось кілька варіантів відповіді, серед яких пропонувалося підкреслити один, що відповідав особистим поглядам та інтересам військового керівника.

Залежно від характеру необхідної інформації та способів її отримання, було використано різні типи анкетного опитування: індивідуальне та групове. Анкети включали набір питань, які логічно були пов'язані з центральним завданням дослідження і забезпечували отримання таких відповідей, які були

правдивими щодо проблеми дослідження. Крім вказаних вище анкет, ми, також, в формі анкети використовували перелік показників психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (додаток А). Таке анкетування планувалось нами з метою зіставити результати самооцінки військових керівників з результатами оцінки їх психологічної готовності експертами. При оцінці і самооцінці цих якостей ми пропонували використовувати бальну систему: “5” – ознаки показника у військового керівника виявляються постійно; “4” – ознаки показника виявляються майже завжди; “3” – ознаки показника виявляються періодично; “2” – ознаки показника виявляються рідко; “1” – ознаки показника не виявляються. На основі прояву цих ознак у поведінці та діяльності військових керівників ми визначали рівень їх готовності до збереження психічного здоров'я військовослужбовців: низький від 24 до 56; середній від 57 до 88; високий від 89 до 120).

Тестування. В процесі проведення експерименту особливе значення приділялось психологічному тестуванню, провідним організаційним моментом якого є застосування стандартизованих запитань та задач (тестів), що мають певну шкалу значень [151, с. 700]. Цей метод ми використовували для стандартизованого вимірювання індивідуальних відмінностей військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Основою нашого тестування було застосування спеціально відібраних стандартизованих опитувальників а саме: “Рефлексія керівника”(Я. В. Подоляк) [с. 248-246], “Діагностика ведучого стану “Я” в управлінському спілкуванні” (О. А. Урбановіч) [167, с. 482-484], “Оцінка емпатичності керівника” (О. А. Урбановіч) [167, с. 484-487], “Оцінка стилю управління військового керівника” (Я. В. Подоляк) [115, с. 23-28], “Вивчення ситуативної тривожності військовослужбовця” [131], “Керівник очима підлеглих” (Я. В. Подоляк) [115, с. 248-246].

При застосуванні тестових методик ми дотримувались загальноприйнятих у психології вимог: чітко визначали цілі, предмет і галузь застосування; дотримувались заданого алгоритму проведення тестування і опрацювання результатів.

Опитувальник **“Рефлексія керівника”** (Додаток В) призначений для оперативної оцінки керівника характеру свого відношення до підлеглих. Вона складається з 20 питань (стверджень). Якщо керівник погоджується зі ствердженням, то він відповідає “Так”, якщо не погоджується, то відповідає “Ні”. За допомогою відповідних питань можна виявити думку керівника про: свою компетентність та професійну майстерність (1, 4, 7, 10, 13, 16, 19); свою емоційність та вміння проявляти чуйність, доброту, увагу і людяність (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20); свою вимогливість, справедливість та вміння взаємодіяти з підлеглими (3, 6, 9, 12, 15, 18). Кожна відповідь оцінюється в один бал. Нами передбачалося, що, крім вирішення діагностичних завдань експериментального дослідження, цей тест дозволить офіцеру усвідомити себе як військового керівника, розмірковувати про те, який він у стосунках з підлеглими.

Опитувальник **“Діагностика ведучого стану “Я” в управлінському спілкуванні”** (Додаток Г) дозволяє виявити ведучий стан “Я” (дитина,

дорослий, батько) в управлінському спілкуванні керівника. Підрахування балів: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19 - (Дт – “Дитина”); 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20 - (Др – “Дорослий”); 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 - (Б – “Батько”). За результатами тестування потрібно розташувати відповідні символи у порядку зменшення. Якщо ми отримали **формулу ДрДтБ**, то це означає, що військовий керівник володіє розвинутим почуттям відповідальності, в міру імпульсивний, не схильний до повчання. Якщо отримали **формулу БДтДр**, то це свідчить про його категоричність і самовпевненість. Він говорить “правду-матку”, ні в чому не сумніваючись і не турбуючись про наслідки. Все це може ускладнити процес спілкування з підлеглим особовим складом. Якщо ми отримали **формулу ДтДрБ**, то це свідчить про щирість та емоційність як головні складові процесу спілкування військового керівника. Проте ці якості хороші до певної межі. Інколи вони можуть заважати спілкуванню, тоді керівнику потрібно взяти емоції під контроль.

Опитувальник **“Оцінка емпатичності керівника”** (додаток Д) дозволяє виявити рівень емпатичних здібностей у керівника. Обробка результатів потребує звірити відповіді військових керівників з ключем і підрахувати кількість співпадань: згоден “+” 1, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31; не згоден “-” 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33. Отриману загальну кількість співпадань (суму балів) потрібно проаналізувати, порівняти результат військового керівника з показниками, які представлені нижче.

Рівень емпатичних здібностей: високий - 33-26; середній - 25-17; низький - 16-8; дуже низький - 7-0.

Здатність до співпереживання – емпатії є емоційна чуттєвість до інших людей, їх проблем, горя та радості. Емпатія проявляється в бажанні людини надавати допомогу і підтримку. Таке відношення до людей передбачає розвиток гуманістичних цінностей особистості, без чого не можлива її повна самореалізація. Тому розвиток емпатії супроводжує особистісний зріст і є однією з її ведучих ознак. Емпатичність військового керівника дозволяє йому краще розуміти своїх підлеглих, всебічно враховувати “людський фактор” в процесі управлінської діяльності.

Опитувальник **“Оцінка стилю управління військового керівника”** (додаток Е) призначався для визначення стилю управлінської діяльності військового керівника та його оцінки. При цьому особлива увага зверталась на вплив стилю керівництва (авторитарного, пасивного, демократичного) на діяльність військового керівника як суб’єкта збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу.

Опитувальник **“Вивчення ситуативної тривожності військовослужбовця”** (додаток З) призначений для визначення емоційної реакції військовослужбовця в умовах імовірної несподіваності при очікуванні неприємностей. Згідно програми експерименту планувався для індивідуального вивчення військовослужбовців (підлеглого особового складу, який виступав в ролі об’єкта збереження психічного здоров’я), які викликають занепокоєння у командування через свої емоційні переживання. Якщо показник: **менший за 30** - це свідчить про низький рівень стану тривожності. Якщо тривожність

військовослужбовця менша оптимального рівня, то він надмірно розслаблений, пасивний і своєчасно та адекватно не реагує на ситуацію; **від 30 до 45** - це свідчить про середній рівень стану тривожності; **від 45 і вище** - це свідчить про високий рівень стану тривожності. Якщо тривожність військовослужбовця більша оптимального рівня, то він проявляє високий рівень збудження, нервує, відчуває внутрішню напругу, що негативно впливає на поведінку та діяльність. Високий рівень тривожності військовослужбовців ми враховували як основну ознаку душевної дисгармонії.

Опитувальник **“Керівник очима підлеглих”** (додаток И) використовувалась для оперативної оцінки характеру відношення підлеглих до свого керівника. Вона складається з 20 питань (стверджень). Якщо підлеглий погоджується зі ствердженням, то він відповідає “Так”, якщо не погоджується, то відповідає “Ні”. За допомогою відповідних питань можна оцінити три параметри у відносинах (стосунках) підлеглих і керівників та визначити ступінь їх сумісності: компетентність керівника, його професійна майстерність (1, 4, 7, 10, 13, 16, 19); емоційність керівника, його вміння проявляти чуйність, доброту, увагу і людяність (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20); вимогливість і справедливість керівника, його вміння взаємодіяти з підлеглими (3, 6, 9, 12, 15, 18). Кожна відповідь оцінюється в один бал. Слід звернути увагу на те, що для військового керівника представляє інтерес не тільки сумарний показник, а й показники по кожному параметру. Чим вищий кінцевий показник за шкалою чи будь-якому компоненту, тим вища сумісність підлеглого з керівником.

Індивідуальні та групові бесіди. Бесіди у нашому дослідженні планувалось проводити як цілеспрямовану розмову з військовослужбовцями (військовими керівниками та їх підлеглими) для з'ясування уявлення або розуміння ними питань, які пов'язані з предметом дослідження. Питання будувалися таким чином, щоб їх зміст був чітким й зрозумілим. При цьому під час бесіди ми домагалися не лише констатуючої відповіді, а й пояснення, тобто відповідей не лише на запитання “Що це таке?”, а й “Чому?”, “Як?”.

Різновидом бесіди було інтерв'ю у різноманітних формах: вільні (не регламентовані темою та формою бесіди), стандартизовані (питання ставилися у певній системі і чітко формулювалися); керовані (від цілком запрограмованих до цілком вільних), некеровані (ініціатива належала співрозмовнику). Проведення інтерв'ю викликало деяку складність через те, що завжди вимагало спеціальної підготовки, відповідних знань, вмінь, навичок для проведення бесіди за темою дослідження. Від звичайної бесіди інтерв'ю відрізнялося наявністю заздалегідь складених опитувальників (бланків інтерв'ю). Індивідуальні та групові бесіди використовувалися протягом всього дослідження. Вони проводилися після встановлення особистого контакту з військовослужбовцями. План бесіди був продуманий заздалегідь, його метою було виявлення зацікавленості військових керівників психологією здоров'я, наявності бажання впроваджувати здоровий спосіб життя; наявності почуття відповідальності за психічне здоров'я підлеглих; прагнення керівника позитивно сприймати особистість підлеглого, поважати його, прислухатися до його думки; наявності бажання продуктивно взаємодіяти з підлеглими в процесі професійної діяльності. Крім цього в ході бесіди нами виявлялись знання

військовими керівниками психології особистості; закономірностей міжособистісного сприймання; способів попередження міжособистісних конфліктів; про психічне здоров'я особистості; уявлення про способи та прийоми збереження психічного здоров'я особистості, а також особливостей діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу тощо.

Для зняття напруженості у співрозмовника застосовувалися додаткові питання, що були спрямовані на з'ясування його думок, бажань, планів на майбутнє тощо. У всіх випадках враховувалася не тільки відповідь, а й поведінка опитуваного (особливості його мови, жестів, виразу обличчя, емоційне ставлення до конкретних питань). Результати відповідей фіксувалися лише після проведення бесіди.

Спостереження. Об'єктом спостереження були особливості спілкування та поведінки військовослужбовців; вміння військових керівників використовувати вербальні і невербальні засоби конструктивного міжособистісного спілкування, враховувати індивідуально-психологічні особливості підлеглих, раціонально організувати службову діяльність, розподіляти час та службове навантаження між підлеглими, правильно застосовувати різні види критики дій та вчинків підлеглих, оптимально вирішувати психологічні проблеми, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії; здатність керувати собою в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії з підлеглими; прояви поваги до особистості підлеглого; виважене ставлення до недоліків підлеглого особового складу; здатність визнавати перед підлеглими свої помилки та позбавлятися їх; здатність до співпереживання тощо.

Для запобігання втручання у природний уклад поведінки та обставин було зроблено все для того, щоб більшість військовослужбовців, які виступали в ролі об'єкта збереження психічного здоров'я не здогадувалися про справжню мету спостереження.

Аналіз документів. Метод збору психологічної інформації за допомогою вивчення спеціальних документів, які призначені для фіксації, передачі або збереження інформації, ми застосовували в ході всього нашого дослідження. Причому використовували як правило офіційні джерела: вивчення особових справ військових керівників, службових характеристик тощо.

Аналіз результатів діяльності. Систему дослідницьких процедур, спрямованих на збір, систематизацію, аналіз та тлумачення результатів діяльності військових керівників щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу використовували при аналізі змісту творчих, професійних, поведінкових, суспільних, самоорієнтованих результатів їх роботи. Аналіз результатів діяльності дозволив виявити найрізноманітніші психічні якості та властивості особистості військовослужбовців, а також рівень їх розвитку.

Метод узагальнення незалежних характеристик. Цей метод ми також використовували протягом усього дослідження, об'єднуючи й узагальнюючи дані спостережень багатьох людей, проведених незалежно одне від одного в різний час, за різних умов та у різноманітних видах діяльності. Цей метод

дозволив всебічно вивчати рівень психологічної готовності військових керівників зберігати психічне здоров'я свої підлеглих, скласти її об'єктивну характеристику і визначити шляхи подальшої роботи з кожним військовим керівником.

На початку експерименту нами за допомогою методу експертних оцінок було заплановано уточнити показники психологічної готовності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. За цими показниками передбачалось з'ясувати стан предмету дослідження (додаток А). На цьому етапі до роботи повинні залучатися всі учасники як контрольних, так і експериментальних груп. Згідно нашої програми дослідження, робота з ними розпочиналася з анкетування за анкетною "Який я керівник (начальник)?" Крім цього проводилось опитування військових керівників за опитувальниками "Діагностика ведучого стану "Я" в управлінському спілкуванні, "Оцінка емпатичності військового керівника", "Рефлексія керівника" та "Оцінка стилю управління військового керівника". Підлеглий особовий склад відповідав на запитання анкети "Який мій керівник (начальник)?", а також вивчався за опитувальниками: "Вивчення ситуативної тривожності військовослужбовця" та "Керівник очима підлеглих". Крім опитування, ми використовували метод збору і узагальнення незалежних характеристик, індивідуальні бесіди та спостереження за діяльністю військових керівників. Наприкінці першого етапу військові керівники оцінювали себе за визначеними нами показниками психологічної готовності до збереження психічного здоров'я, а потім за цими ж самими показниками їх оцінювали експерти. На основі аналізу результатів експерименту у нас з'явиться можливість виявити ступень співпадання (адекватність) самооцінки військового керівника з оцінкою його експертами. Потім проводились аналіз та інтерпретація результатів дослідження, порівняння (початкових) результатів контрольних та експериментальних груп.

2.2. Особливості підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців

Другий етап експериментального дослідження передбачав проведення формуючого експерименту з експериментальними групами з метою підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Цей етап був реалізований за допомогою спеціально побудованої нами експериментальної моделі розвиваючих та формуючих впливів на експериментальну вибірку (рис. 2.1). Планувалося, що результатом розвиваючих та формуючих впливів на військових керівників експериментальної групи буде формування мотиваційного, когнітивного, операційного та особистісного компонентів психологічної готовності командирів підрозділів до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

Для цього нами, на основі аналізу науково-психологічної літератури, було розроблено програму підвищення психологічної готовності військових керівників (командирів підрозділів) до збереження психічного здоров'я

підлеглого особового складу (додаток М). Програмою передбачалось в логічній послідовності провести сім занять, а саме: три лекційних, два практичних, одне самостійне та одне семінарське заняття.

Лекційні заняття використовувалися для розгорнутого теоретичного повідомлення, наукового аналізу та обґрунтування складних питань, пов'язаних зі збереженням психічного здоров'я військовослужбовців.



Рис. 2.1 Схема підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців

Від лекцій вимагалось, по-перше, доведення до військових керівників за найкоротший час якомога більшого обсягу психологічних знань, по-друге, сприяння формуванню властивостей і рис суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, по-третє, надання фахової допомоги у самовдосконаленні офіцера як військового керівника, по-четверте, формування і розвиток мотивації збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. При доборі виду лекцій ми враховували рівень підготовки командирів підрозділів із зазначеної проблеми, наявність у них навичок і умінь роботи під час лекції, зміст і особливості запропонованого навчального матеріалу. Перша лекція: “Психічне здоров'я особистості та його вплив на її діяльність” мала за мету розкрити слухачам сутність та зміст психічного здоров'я особистості, його вплив на її діяльність. Щодо другої лекції “Збереження психічного здоров'я військовослужбовців як соціально-психологічна проблема”, то її метою було розкрити психологічні шляхи збереження душевного благополуччя військовослужбовців. Третя лекція “Особливості діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу” мала за мету розкрити особливості діяльності військового керівника, а саме: його дії при переживанні військовослужбовцем критичних життєвих ситуацій, а

також при отриманні підлеглими важкої звістки (про смерть, важку хворобу чи каліцтво близької (рідної людини)). При розробці лекційного матеріалу ми прагнули до того, щоб лекція стала не тільки джерелом певних знань для командирів підрозділів (формування когнітивного компоненту), а й водночас могла б виконувати консультативні та орієнтовні функції щодо подальшого самостійного вивчення ними проблеми збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (формування мотиваційного компоненту). З метою формування, закріплення та удосконалення у командирів підрозділів практичних навичок і вмінь (операційний компонент) зміцнення психічного здоров'я військовослужбовців, ми розробили два практичних заняття. Перше заняття “Дії військового керівника при переживанні військовослужбовцем критичних життєвих ситуацій” мало за мету формувати в офіцерів практичні навички та вміння надавати допомогу підлеглому в критичних життєвих ситуаціях, відвертати його від крайніх рішень. Друге заняття “Дії військового керівника при отриманні його підлеглим важкої звістки від рідних чи близьких” мало за мету формувати в офіцерів практичні навички та вміння надавати допомогу підлеглому при отриманні ним важкої звістки про смерть, важку хворобу чи каліцтво близької (рідної) людини. Після практичних занять планувалось проведення самостійної роботи під керівництвом психолога, яке мало за мету організувати самостійно-індивідуальне вивчення командирами підрозділів питань, пов'язаних зі збереженням психічного здоров'я військовослужбовців.

Завершальною частиною розробленої нами програми було семінарське заняття “Військовий керівник як суб'єкт впливу на психічне здоров'я підлеглого особового складу”, яке мало за мету за допомогою аналізу проблемних питань, виявити причинно-наслідкові зв'язки, визначити оптимальні шляхи їх розв'язання та закріпити отримані командирами підрозділів на попередніх заняттях знання.

2.3. Аналіз та інтерпретація деяких результатів експериментального дослідження діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців

Аналіз та інтерпретація результатів дослідження, порівняння результатів контрольних та експериментальних груп, а також результатів першого та третього етапів дослідження дозволили визначити стан предмету дослідження.

За допомогою анкетування ми отримали первинну інформацію, яка дозволила виявити певні закономірності у міжособистісних стосунках в системі “начальник - підлеглий”, а також зіставити думки військових керівників та їх підлеглих з цього приводу. Результати анкетування свідчать про те, що за віком військові керівники, які приймали участь в експерименті поділились таким чином (Таблиця 2.2):

Таблиця 2.2

Розподіл військових керівників за віком

Вік	Кількість військових керівників				
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	Всього
20 – 25 р.	12	10	9	11	42 (36%)
26 – 30 р.	15	17	13	14	59 (51%)
31 – 35 р.	3	3	6	1	13 (11%)
36 – 40 р.	2	-	-	-	2 (2%)
Всього	32	30	28	26	116 (100%)

За результатами анкетування виявилось, що серед начальників застав, відділень КПП (командирів рот) (в подальшому командири підрозділів) - 87% мають вік до 30 років. Звертає на себе увагу те, що серед них 36% офіцерів взагалі мають вік до 26 років. Досить молодий вік більшості командирів військових підрозділів є свідченням невеликого життєвого досвіду, що може виявлятися у відсутності зрілості, виваженості та мудрості у діях, отже негативно позначатись на міжособистісних стосунках в системі “начальник – підлеглий”. Це, в свою чергу, може сприяти зростанню міжособистісної напруженості та спричиняти зростання кількості міжособистісних конфліктів і психологічного дискомфорту в самопочутті людей. Звідси ми можемо говорити про низький рівень їх психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Однак, це лише наші припущення, істинність яким ми перевіримо нижче.

Перш за все, потрібно сказати про те, що молодий вік офіцерів впливає на стаж їх військової служби на посаді командира підрозділу. Цю думку підтверджують результати нашого опитування учасників експерименту щодо їх розподілу за стажем служби на посаді командира підрозділу (див. Таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Розподіл учасників експерименту за стажем служби на посаді командира підрозділу

Стаж служби (роки)	Кількість військових керівників				
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	Всього
1 - 2	10	13	8	9	40 (35%)
3 - 4	19	15	13	12	59 (51%)
5 - 6	2	2	7	5	16 (13%)
7 - 8	1	-	-	-	1 (1%)
Всього	32	30	28	26	116 (100%)

Як видно з Таблиці 2.3, більшість командирів підрозділів (51%) мають стаж служби на посаді до 4-х років. Крім цього, поряд з ними, ще є великий відсоток офіцерів (35%), в яких стаж служби на посаді лише 1-2 роки. Загалом, як бачимо, посадові особи, що знаходяться на найнижчому рівні управлінської ієрархії, а отже здійснюють безпосереднє керівництво військовими колективами і від їх діяльності (методів керівництва), значною мірою, залежить душевне благополуччя підлеглого особового складу, мають молодий вік і

невеликий стаж офіцерської служби. Звідси, на нашу думку, бере початок проблема низької психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я своїх підлеглих. Через те, саме на це питання ми звернули увагу в ході подальшого нашого дослідження.

Перш за все, враховуючи те, що в ході теоретизації предмету дослідження нами були виявлені лише основні компоненти психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (див. підрозділ 1.3), організували роботу щодо виявлення емпіричних критеріїв даних компонентів. У нашому випадку під *емпіричними критеріями* ми розуміємо реальні прояви (показники) компонентів психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців, які підлягають безпосередньому або опосередкованому сприйняттю [107, с. 50].

Методом експертних оцінок було визначено основні критерії кожного компоненту (див. додаток А). При цьому структурні критерії були призначені виражати цілісні властивості готовності: наявність знань, умінь, навичок, поглядів, переконань, а функціональні - відображали практичну спрямованість даних властивостей, здатність застосовувати їх в різних ситуаціях управлінської діяльності (як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу):

1. Мотиваційний (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням збереження психічного здоров'я військовослужбовців): зацікавленість психологією здоров'я; наявність бажання впроваджувати здоровий спосіб життя; наявність почуття відповідальності за психічне здоров'я підлеглих; - прагнення керівника позитивно сприймати особистість підлеглого, поважати його, прислухатися до його думки; наявність бажання продуктивно взаємодіяти з підлеглими в процесі професійної діяльності; наявність бажання заслужити повагу у підлеглих.

2. Когнітивний (сукупність знань необхідних для збереження психічного здоров'я військовослужбовців): знання психології особистості; знання закономірностей міжособистісного сприймання; знання про способи попередження міжособистісних конфліктів; знання про психічне здоров'я особистості; уявлення про способи та прийоми збереження психічного здоров'я особистості; уявлення про особливості діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

3. Операційний (сукупність умінь та навичок практичного вирішення завдань по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців): вміння використовувати вербальні і невербальні засоби конструктивного міжособистісного спілкування; вміння враховувати індивідуально-психологічні особливості підлеглих; вміння раціонально організувати службову діяльність, розподіляти час та службове навантаження між підлеглими; вміння правильно застосовувати різні види критики дій та вчинків підлеглих; навички оптимального вирішення психологічних проблем, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії; навички використання способів і прийомів збереження психічного здоров'я.

4. Особистісний (система особистісних характеристик військового

керівника, які впливають на результативність збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу): здатність керувати собою в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії з підлеглими; повага до особистості підлеглого; виважене ставлення до недоліків підлеглого особового складу; здатність визнавати перед підлеглими свої помилки та позбавлятися їх; здатність до співпереживання; справедливість.

За цими показниками визначалась наявність у військових керівників відповідних якостей, які у сумі визначали рівень їх готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. При оцінці і самооцінці цих якостей ми пропонували використовувати бальну систему: "5" – ознаки показника у військового керівника виявляються постійно; "4" – ознаки показника виявляються майже завжди; "3" – ознаки показника виявляються періодично; "2" – ознаки показника виявляються рідко; "1" – ознаки показника не виявляються.

На основі прояву цих ознак у поведінці та діяльності військових керівників ми визначали рівень їх готовності до збереження психічного здоров'я військовослужбовців:

1. $0 \leq K \leq 32$ – низький рівень: військовий керівник є пасивним суб'єктом збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу;
2. $33 \leq K \leq 64$ – середній (нейтральний) рівень: військовий керівник є посереднім суб'єктом збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу;
3. $65 \leq K \leq 96$ – високий рівень: військовий керівник є активним суб'єктом збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

Низький (пасивний) рівень характеризується відсутністю у військового керівника необхідних для ефективного збереження психічного здоров'я військовослужбовців знань, умінь і навичок. У своїй діяльності керівник орієнтується на службу, а не на людину. Він не здатний добре усвідомлювати й оцінювати особисті дії, психічні процеси і стани. У нього відсутні вміння продуктивно взаємодіяти з оточуючими, узгодженість думок, оцінок і самооцінок. Виявляють грубість зневагу до підлеглого особового складу. У підлеглому підрозділі переважає негативна соціально-психологічна атмосфера. Військовий керівник виступає пасивним суб'єктом збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Середній (нейтральний) рівень є проміжним і характеризується наявністю у військового керівника певних знань, умінь щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців і, разом з тим, невміле їх застосування в різноманітних ситуаціях управлінської діяльності. Вони не завжди можуть добре усвідомлювати та оцінювати особисті дії, психічні процеси і стани. Незважаючи на наявність бажання продуктивно взаємодіяти з оточуючими, через складність професійної діяльності іноді виявляють грубість. Намагаються враховувати інтереси, звички, смаки підлеглих, проте не завжди вміють поступатися, стримуватися і проявляти виважене ставлення до них. У підлеглому підрозділі переважає позитивна соціально-психологічна атмосфера. Військовий керівник виступає посереднім суб'єктом збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Високий (активний) рівень характеризується наявністю у військових керівників необхідних для ефективного збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу знань, умінь, навичок, а також почуття високої відповідальності за них. У своїй діяльності керівник орієнтується на людину, а не на службу. Поведінка спрямована на оптимальну діяльність, врахування інтересів, звичок, смаків підлеглих. Такі керівники проявляють вміння при необхідності поступатися, стримуватися і виважено ставитися до недоліків підлеглих. У міжособистісній взаємодії з особовим складом для них характерне повне взаєморозуміння, постійні прояви взаємоповаги та взаємопідтримки. Військові керівники здатні усвідомлювати і адекватно оцінювати свої дії, психічні процеси і стани. Військовий керівник виступає активним суб'єктом збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Для визначення рівня задоволення офіцерів собою, автором використовувалось питання: “Чи задоволені Ви собою як керівником (командиром)?” (див. Таблицю 2.4). Результати опитування офіцерів виявились такими: серед командирів підрозділів контрольних та експериментальних груп 60% задоволені собою повністю та 26% - частково. Крім цього 17% офіцерів не змогли визначитись з відповіддю, вказавши, що їм “важко відповісти”.

Таблиця 2.4

**Результати опитування офіцерів
щодо задоволення собою як керівником**

Варіанти відповіді	Кількість військових керівників				Всього
	КГ(n ₁)	ЕГ(n ₂)	КГ(n ₃)	ЕГ(n ₄)	
“так”	21	18	15	16	70 (60%)
“частково”	8	5	7	6	26 (23%)
“ні”	-	-	-	-	-
“важко відповісти”	3	7	6	4	20 (17%)
Всього	32	30	28	26	116 (100%)

Звертає на себе увагу те, що незадоволених собою немає. Звідси можна зробити припущення, що причин бути невдоволеним собою в них дійсно немає. А якщо ці причини і є, то, очевидно, молодий вік та характерна для нього амбітність не дозволили офіцерам критично оцінити себе як керівника і те, як їм вдається реалізовувати управлінські функції. Однак про це ми дізнаємося пізніше, проаналізувавши думку з цього приводу їх підлеглих.

Для визначення особистісного судження (самооцінки) військових керівників щодо ставлення до них їх підлеглих, ми використовували питання “Чи задоволені Ваші підлеглі Вами як керівником (командиром)?” (Таблиця 2.5). Перш за все, знову звертає на себе увагу те, що ні один офіцер не вибрав варіант відповіді “ні”. Далі викликає інтерес відсоток командирів підрозділів (52%), які вважають, що підлеглі задоволені ними як керівниками. Однак 17% висловили сумнів в цьому, відповівши “частково”, а 31% взагалі не змогли визначитись з відповіддю. Звідси виходить, що біля 48% офіцерів відчуває певні утруднення в міжособистісних стосунках зі своїми підлеглими в

ході реалізації управлінських функцій. Цілком можливо, що причиною таких відповідей є відсутність міжособистісного контакту з підлеглим особовим складом, і, як наслідок цього, не знання колективної думки, істинного стану справ в підрозділі.

Таблиця 2.5

**Результати опитування офіцерів
щодо того, чи задоволені ними як керівниками їх підлеглі**

Варіанти відповіді	Кількість військових керівників				Всього
	КГ(n ₁)	ЕГ(n ₂)	КГ(n ₃)	ЕГ(n ₄)	
“так”	18	17	14	11	60 (52%)
“частково”	6	3	7	4	20 (17%)
“ні”	-	-	-	-	-
“важко відповісти”	8	10	7	11	36 (31%)
Всього	32	30	28	26	116 (100%)

Загалом, як бачимо, серед офіцерів існує достатньо високий відсоток тих, хто впевнений в собі і вважає, що підлеглий особовий склад задоволений ними як керівниками (командирами). Така самооцінка може бути адекватною і відповідати стану справ, а може бути результатом прагнення молодих офіцерів до високої оцінки своєї діяльності, а, отже, виявлятися в неадекватній саморефлексії. Адекватність такого особистісного судження військових керівників ми перевірили, провівши подібне опитування їх підлеглих.

Для перевірки чи задоволені тим, як реалізують управлінські функції військові керівники, ми провели опитування їх підлеглими, використавши анкету №2 “Мій керівник (начальник)” (Додаток Ж). Потрібно сказати, що на запитання “Чи задоволені Ви своїм керівником (командиром підрозділу)?” військовослужбовці відповіли неоднозначно (див. Таблицю 2.6).

Таблиця 2.6

**Результати опитування військовослужбовців
щодо задоволення своїм керівником**

Варіанти відповіді	Розподіл військовослужбовців				Всього
	КГ(n ₁)	ЕГ(n ₂)	КГ(n ₃)	ЕГ(n ₄)	
“так”	141	125	127	132	525 (45%)
“частково”	112	133	97	84	426 (37%)
“ні”	47	23	34	25	129 (11%)
“важко сказати”	20	21	26	19	86 (7%)
Всього	320	302	284	260	1166 (100%)

Серед підлеглого особового складу лише 45% військовослужбовців задоволені своїми командирами підрозділу, а також 37% відповіли, що задоволені частково. Поряд з цими результатами, ми спостерігаємо певний

відсоток і тих, хто висловив протилежну думку, виказавши своє невдоволення керівником (11%). Крім них ще є 7% військовослужбовців, які не змогли дати чітку відповідь на запитання. Таким чином можна вважати, що біля 55% від опитаних військовослужбовців відчують проблеми у міжособистісних стосунках зі своїми безпосередніми керівниками.

Загалом можна зробити висновок про те, що самооцінка офіцерів та оцінка їх підлеглих суттєво не співпадає (див. Таблиця 2.7). Порівнявши відповіді командирів підрозділів та їх підлеглих, ми виявили, що вони між собою відрізняються. Так серед командирів підрозділу 52% офіцерів вважають, що підлеглі задоволені ними як керівниками, хоча серед підлеглих так вважають лише 45% військовослужбовців. Ще більша різниця спостерігається у відповідях, де перевага надається варіанту “частково”. Тут 17% командирів підрозділів вважають, що підлеглі ними задоволені частково. Проте серед підлеглих такої думки притримується значно більший відсоток військовослужбовців (37%). Як бачимо різниця у думках тут складає 20%, що вказує на завищену самооцінку військових керівників. Більше того, серед підлеглих виявляється значний відсоток тих, хто вказує, що він не задоволений своїм командиром підрозділу (11%). Хоча, як вже було сказано вище, ні один офіцер не вважав, що його підлеглі ним не задоволені.

Таблиця 2.7

**Співвідношення думок
командирів підрозділів та їх підлеглих
щодо того “чи задоволенні підлеглі своїм керівником”**

Варіанти відповіді	Розподіл військовослужбовців (у %)		
	Керівники	Підлеглі	Різниця
“так”	52	45	7
“частково”	17	37	-20
“ні”	-	11	-11
“важко сказати”	31	7	24

Це знову свідчить про завищену самооцінку військових керівників та неадекватну рефлексію. Поряд з цим наявність відсотку військовослужбовців, які незадоволені своїм керівником, можна пояснити тим, що: по-перше, не кожній людині подобається бути підлеглим (це викликає підсвідоме відчують насилля над собою), по-друге, не всім подобається вимогливість та принциповість начальника (це також викликає почуття невдоволення ним); по-третє, це може бути наслідком особистісних деструкцій військовослужбовців.

Отже аналіз отриманих результатів свідчить про те, що більшість військових керівників виявляють неадекватну самооцінку. На нашу думку, це виникає внаслідок вікових особливостей військових керівників (молодий вік – 36% до 26 років) та невеликого досвіду служби на офіцерських посадах (86% стаж служби на посаді командира підрозділу до 5 років). Молодий вік та невеликий досвід служби на посаді, в свою чергу, негативно позначаються на міжособистісних стосунках в системі “начальник – підлеглий. На це вказують

відповіді підлеглого особового складу на питання: про випадки вияву до них грубості та зневаги зі сторони керівника (постійно – 36%; рідко – 64%); врахування їх можливостей та завантаженості перед постановкою нових задач (враховує рідко – 71%), а також про взаєморозуміння, взаємоповагу та взаємопідтримку між керівником та його підлеглими (постійно – 19%; рідко – 69; ніколи – 12%). Звертає на себе увагу те, що ні один військовослужбовець, відповідаючи на питання щодо вияву військовим керівником до нього грубості та зневаги, не дав відповіді “ніколи”. Це, на нашу думку, є тривожним симптомом зниження рівня професійної культури військових керівників. Самі ж командири підрозділів в ході індивідуальних бесід такої стан справ пояснюють специфікою їх управлінської діяльності: особливою значущістю мети спільної діяльності (у нашому випадку охорона державного кордону України), жорсткою регламентацією керівними документами діяльності військовослужбовців та нормування їх міжособистісної взаємодії; проблемністю об’єкта управління (суто чоловічий колектив; юнацький вік більшості підлеглих) тощо. Все це, вважають керівники, обумовлює необхідність виявляти твердість та вимогливість до підлеглого особового складу. Однак, підлеглими такі дії інтерпретується як грубість та зневага по відношенню до них. Ми вважаємо, що таке пояснення військовими керівниками своїх дій має певну рацію, проте не потрібно зміщувати акценти тільки на проблемність підлеглого особового складу (як об’єктів управління), залишаючи поза увагою проблемність військових керівників (як суб’єктів управління). Через те ми зупинилися на детальному вивченні особистості кожного командира підрозділу та особливостей реалізації ними управлінських функцій. З цією метою було проведено тестування військових керівників за тестовими методиками “Рефлексія керівника”, “Діагностика ведучого стану “Я” в управлінському спілкуванні”, “Оцінка емпатичності керівника” та “Оцінка стилю управління військового керівника”. Так результати тестування військових керівників за методикою “Рефлексія керівника” вказують на низький рівень їх емоційності та вміння виявляти чуйність, доброту, увагу і людяність. Нашу увагу привернули відповіді керівників на ствердження “Я чуйна та уважна людина”: “так” – 44% , “ні” – 56%, “підлеглим працювати зі мною одне задоволення”: “так” – 59%, “ні” – 41%, а також “моє слово для підлеглих закон”: “так” – 86%, “ні” – 14%. Порівняння цих відповідей свідчить про нерівномірне співвідношення між здатністю командирів підрозділів бути чуйним (44%) і вимогливим (86%) до підлеглого особового складу. Крім цього 41% офіцерів заперечує ствердження, що підлеглим працювати з ними одне задоволення. Отже ці керівники усвідомлюють те, що їх дії не завжди мають позитивний відгук серед підлеглих. Звідси ми можемо вести мову про те, що в таких ситуаціях ці керівники виступають в ролі суб’єктів негативного впливу на душевне благополуччя своїх підлеглих. Для підтвердження цього висновку ми, в ході індивідуальної співбесіди, задавали командирам підрозділів питання щодо того, чи враховують вони настрій людей, їх психічні стани при постановці та виконанні різноманітних завдань і чи завжди вміють стримуватися і проявляти виважене ставлення до них. Характерною відповіддю більшості офіцерів (67%) було: “Ми люди військові і найголовніше для нас –

виконати поставлене завдання. А вияви емоцій, це ознака слабкості. Через те з підлеглими потрібно вести себе твердо та рішуче”. На перший погляд така відповідь мала б нас влаштовувати. Однак, на нашу думку, тут просліджується чітка тенденція орієнтації військових керівників не на людину, а на службу. Звідси прагнення виконати завдання за будь яку ціну. Такий підхід знецінює здоров’я людини і суперечить ст. 27 Конституції України, в якій йдеться, що “обов’язок держави – захищати життя людини” [1]. Військовий керівник, як представник держави, зобов’язаний захищати життя, а отже і здоров’я підлеглого особового складу. Звідси виникає потреба вести мову про зміну тенденції щодо орієнтації керівників не на службу, а на людину. А це, на нашу думку, вимагає удосконалення особистісної сфери військового керівника, формування в нього свідомого ставлення до вирішення проблеми збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу.

Загалом думка щодо необхідності вияву твердості та рішучості по відношенню до підлеглого особового складу є результатом стійкої сукупності особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на військовий колектив. Звідси можна припустити, що для більшості військових керівників є характерним авторитарний стиль керівництва. Для підтвердження цієї думки ми провели оцінку стилів керівництва командирів підрозділів за тестовою методикою “Оцінка стилю управління військового керівника” (додаток Е). В результаті проведеної роботи виявили, що у командирів підрозділів дійсно переважає авторитарний стиль керівництва (див. Таблиця 2.8.). Із таблиці видно, що загалом 68% військових керівників є прихильниками єдиноначальності, підпорядкуванню людей своїй волі, а отже у них переважає авторитарний стиль керівництва, 9% - виявляє пасивність, і лише 23% керівників надає підлеглим самостійність, довіряє їм (демократичний стиль керівництва). Звідси ми, опираючись на результати проведеного нами аналізу наукових джерел (див. Розділ 1.2), можемо зробити висновок, що біля 77% військових керівників, реалізуючи характерний для них стиль керівництва, можуть здійснювати (несвідомо) певний негативний вплив на душевне благополуччя особового складу. Отже існує потреба у проведенні психологічної просвіти військових керівників, яка б сприяла усвідомленню ними існуючих проблем та оптимальних шляхів їх вирішення.

Таблиця 2.8

**Результати оцінки
стилю управління військових керівників (%)**

Стилі управління	Кількість військових керівників				Середнє значення
	КГ(n ₁)	ЕГ(n ₂)	КГ(n ₃)	ЕГ(n ₄)	
Авторитарний	68	61	70	74	68
Пасивний	9	3	13	11	9
Демократичний	23	36	17	15	23

На основі аналізу результатів першого етапу експериментального дослідження у нас з’явилася можливість порівняти (початкові) результати

контрольних та експериментальних груп щодо готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (Таблиця 2.9).

Таблиця 2.9.

Порівняльний аналіз самооцінки та оцінки компонентів психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (на початку експериментальної роботи)

№ з/п	Компоненти готовності	Експериментальні групи		Контрольні групи	
		Само-оцінка	Експ. оцінка	Само-оцінка	Експ. оцінка
1.	Мотиваційний	14	7	16	9
2.	Когнітивний	9	4	11	4
3.	Операційний	17	9	15	6
4.	Особистісний	18	11	21	9
Загальна оцінка		58	31	63	27

Із таблиці видно, що за результатами самооцінки учасників як експериментальних груп (*загальна оцінка 58*), так і контрольних (*загальна оцінка 63*) для них характерний середній (нейтральний) рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (його межі від 33 до 65). Однак, згідно експертної оцінки, цей рівень значно нижчий (експериментальні групи – 31; контрольні групи – 27), що вказує на низький (пасивний) рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (його межі від 0 до 33). Звертає на себе увагу, що найвищий бал отримав особистісний компонент психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (співвідношення самооцінки та експертної оцінки для ЕГ – 18/11 для КГ – 21/9). Це могло б вказувати на те, що наявні особистісні характеристики військового керівника, здатні позитивно впливати на результативність збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Однак, порівняння результатів самооцінки та експертної оцінки свідчить, що тут чітко простежується тенденція переоцінки офіцерами своїх можливостей (можливо це є результатом прагнення офіцерів показати себе в найкращому вигляді). У будь-якому разі, ми вважаємо, що існує потреба в удосконаленні особистісної сфери військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

Також звертає на себе увагу те, що найнижчий бал отримав когнітивний компонент готовності (співвідношення самооцінки та експертної оцінки для ЕГ – 9/4, для КГ – 11/4). Це чітко вказує на те, що у командирів підрозділів майже відсутні знання, які необхідні для збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Навіть за результатами самооцінки когнітивного компоненту, ми можемо зробити висновок, що офіцери усвідомлюють брак знань з цього питання. Звідси виникає потреба підвищити компетентність командирів підрозділів щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Це, на нашу думку, вимагає, перш за все, удосконалити програму підготовки майбутніх офіцерів у ВВНЗ, а також внести зміни у

програми допідготовки та перепідготовки керівного складу як тактичного, так і оперативно-тактичного рівня.

Загалом проведення констатуючого експерименту першого порядку дозволило нам з'ясувати загальний стан предмету дослідження і виявити рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу на початку дослідження (Табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Рівень психологічної готовності військових керівників
до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу
(на початку експерименту)**

№ з/п	Групи	Рівень психологічної готовності		
		високий	середній	низький
		кількість у %		
1.	Експериментальна (n ₁)	15	58	27
	Контрольна (n ₂)	7	64	29
2.	Експериментальна (n ₃)	3	57	40
	Контрольна (n ₄)	-	72	28
Усього:				
	Експериментальні (n _е)	9	57	34
	Контрольні (n _к)	3	68	29

Результати констатуючого експерименту вказують на те, що до початку формуючого впливу на експериментальну вибірку як в експериментальних (57%), так і в контрольних (68%) групах переважав середній рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Це вказує на те, що більшість командирів підрозділів мають певні знання, уміння щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців, проте не завжди здатні вміло їх застосовувати. Вони не завжди можуть добре усвідомлювати та оцінювати особисті дії, психічні процеси і стани. Незважаючи на наявність бажання продуктивно взаємодіяти з оточуючими, через складність професійної діяльності іноді виявляють грубість. Загалом вони виступають посередніми суб'єктами збереження психічного здоров'я своїх підлеглих.

Необхідно також звернути увагу на наявність значної частини військових керівників, для яких характерний низький рівень психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Серед членів експериментальних груп таких 34% і серед членів контрольних груп - 29%, що значно перевищує відповідний відсоток військових керівників з високим рівнем психологічної готовності: 9% і 3%. Отже це вказує на те, що майже третина командирів підрозділів виступає пасивними суб'єктами збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Для оцінки різниці між контрольними та експериментальними вибірками за рівнем психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (на початку експерименту) ми використовували "Q – критерій Розенбаума". Роботу проводили згідно алгоритму, який

запропоновано Є. В. Сидоренко [149, с. 48]. Спочатку сформулювали гіпотези:

H_0 : рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в експериментальних вибірках не переважає такий рівень в контрольних вибірках.

H_1 : рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в експериментальних вибірках переважає такий рівень в контрольних вибірках.

Після цього перевірили чи існують обмеження: $n_1, n_2 \geq 11$ ($n_1 \approx n_2$); $n_3, n_4 \geq 11$ ($n_3 \approx n_4$). Далі провели впорядкування значень окремо у кожній групі за ступенем збільшення признаку зазначеної готовності. На основі цього вибірками №1 та №3 стали ті, значення в яких попередньо були вищими, а вибірками №2 та №4 ті, де значення були нижчими. Згодом визначили найбільше значення у вибірках №2 та №4. Підраховали кількість значень у вибірках №1 та №3, які були вищими максимального значення у вибірках №2 і відповідно №4. Отримані величини позначили як S_1 та S_3 . Далі визначили мінімальне значення у вибірках №1 та №3 та підраховали кількість значень у вибірках №2 та №4, які були нижчими мінімального значення вибірок №1 та №3. Отримані величини позначили як S_2 та S_4 . Після цього підраховали емпіричне значення Q за формулами $Q_1 = S_1 + S_2$ та $Q_2 = S_3 + S_4$.

$$Q_1 = 2 + 3 = 5 \text{ та } Q_2 = 4 + 2 = 6.$$

За Табл. I з Додатка №I [149, с. 315] визначили критичне значення Q для даних n_1 і n_2 , а також n_3 і n_4 . Однак виявилось, що наші n_1 і n_2 , n_3 і $n_4 > 26$. Через це ми змушені зіставити отримані емпіричні значення з $Q_{кр} = 8$ ($p \leq 0,05$) та $Q_{кр} = 10$ ($p \leq 0,01$). В результаті співставлення виявилось, що $Q_{емп}$ не перевищує і не рівняється $Q_{кр} = 8$, отже це свідчить про те, що гіпотеза H_1 відхиляється, а приймається H_0 . Отже рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в експериментальних вибірках не переважає такий рівень в контрольних вибірках. Такі результати дають нам можливість простежити динаміку змін у рівнях психологічної готовності командирів підрозділів на наступних етапах дослідження.

Загалом, отримані дані свідчать про те, що на початку дослідницької роботи учасники контрольних та експериментальних груп мають однаковий рівень психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. Визначення початкового рівня психологічної готовності військових керівників дозволило автору простежити її динаміку та здійснити порівняльний аналіз під час наступних етапів дослідження.

На другому етапі нашого дослідження проводився формуючий експеримент, який був реалізований за допомогою спеціально побудованої системи розвиваючих та формуючих впливів на експериментальну вибірку з метою підвищення психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Для цього ми з кожною експериментальною групою в логічній послідовності (від загального до конкретного) протягом тижня провели шість занять: три лекційних, два практичних та одно семінарське. В ході першого лекційного заняття розкривали сутність та зміст психічного здоров'я особистості, а також його вплив на її

діяльність. На другому занятті розкрили шляхи збереження психічного здоров'я військовослужбовців, а також методи та засоби цієї роботи. І третя лекція була присв'ячена особливостям діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, в якій розкривалися загальні вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу та дії військового керівника при переживанні військовослужбовцем проблемних для нього ситуацій. Далі були проведені два практичних, самостійне та семінарське заняття.

На заняттях створювалися умови для самопізнання, самоаналізу, підбирались оптимальні моделі поведінки військового керівника в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії з підлеглим особовим складом і опрацьовувалось вміння їх змінювати. Метою формуючих впливів було формування у військових керівників необхідних для ефективного збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу знань, умінь, навичок, а також почуття високої відповідальності за них; орієнтація керівника на людину, а не на службу; спрямування поведінки на оптимальну діяльність, врахування інтересів, звичок, смаків підлеглих; вміння при необхідності поступатися, стримуватися і виважено ставитися до недоліків підлеглих; взаєморозуміння, постійні прояви взаємоповаги та взаємопідтримки у міжособистісній взаємодії з особовим складом; здатність усвідомлювати і адекватно оцінювати свої дії, психічні процеси і стани. Крім цього з військовими керівниками проводилися групові та індивідуальні бесіди, також вони займалися самостійно з рекомендованою літературою.

На третьому етапі дослідження проводився констатуючий експеримент другого порядку, в якому брали участь всі учасники експериментальних та контрольних груп. Цей етап дослідження був етапом перевірки ефективності розробленої автором методики.

Для перевірки ефективності побудованої нами системи розвиваючих та формуючих впливів на експериментальну вибірку було знову визначено рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (Табл. 2.11).

Таблиця 2.11

**Рівень психологічної готовності військових керівників
до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу
(після закінчення експерименту)**

№ з/п	Групи	Рівень психологічної готовності		
		високий	середній	низький
		кількість у %		
1.	Експериментальна (n ₁)	58	42	-
	Контрольна (n ₂)	7	79	19
2.	Експериментальна (n ₃)	40	60	-
	Контрольна (n ₄)	-	78	22
Усього:				
	Експериментальні (n _е)	48	52	-
	Контрольні (n _к)	3	78	19

Перше, що звертає на себе увагу, то це відсутність показників низького рівня психологічної готовності в експериментальних групах (n_1 та $n_3 = 0$), а також значне підвищення показників високого рівня ($n_1 = 58\%$ та $n_3 = 40\%$).

Поряд з цим, в контрольних групах, показники низького рівня залишилися достатньо високими ($n_2 = 19\%$ та $n_4 = 22\%$). Що стосується високого рівня, то його показники залишаються незначними ($n_2 = 7\%$ та $n_4 = 0\%$). У цілому рівень психологічної готовності в експериментальних групах значно підвищився, так середній - до 52%, а високий – до 48%. Отже це вказує на ефективність побудованої нами системи розвиваючих та формуючих впливів. Для підтвердження цього висновку знову використаємо математичні методи.

Для оцінки різниці між контрольними та експериментальними вибірками за рівнем психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу (після закінчення експерименту) застосуємо Q – критерій Розенбаума, сформулювавши гіпотези:

H_0 : рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в експериментальних вибірках не переважає такий рівень в контрольних вибірках.

H_1 : рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в експериментальних вибірках переважає такий рівень в контрольних вибірках.

Далі провели впорядкування значень окремо у кожній групі за ступенем збільшення признаку зазначеної готовності. На основі цього вибірками №1 та №3 стали ті, значення в яких попередньо були вищими, а вибірками №2 та №4 ті, де значення були нижчими. Згодом визначили найбільше значення у вибірках №2 та №4. Підраховували кількість значень у вибірках №1 та №3, які були вищими максимального значення у вибірках №2 і відповідно №4. Отримані величини позначили як S_1 та S_3 . Далі визначили мінімальне значення у вибірках №1 та №3 та підраховували кількість значень у вибірках №2 та №4, які були нижчими мінімального значення вибірок №1 та №3. Отримані величини позначили як S_2 та S_4 . Після цього підраховували емпіричне значення Q за формулами $Q_1 = S_1 + S_2$ та $Q_2 = S_3 + S_4$.

$$Q_1 = 11 + 7 = 18 \text{ та } Q_2 = 9 + 5 = 14.$$

За Табл. I з Додатка I [149, с. 315] визначили критичне значення Q для даних n_1 і n_2 , а також n_3 і n_4 . Однак виявилось, що наші n_1 і n_2 , n_3 і $n_4 > 26$. Через це ми змушені зіставити отримані емпіричні значення з $Q_{кр} = 8$ ($p \leq 0,05$) та $Q_{кр} = 10$ ($p \leq 0,01$). В результаті співставлення виявилось, що $Q_{емп}$ перевищує $Q_{кр} = 8$, отже це свідчить про те, що гіпотеза H_0 відхиляється, а приймається H_1 . Отже рівень психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу в експериментальних вибірках переважає такий рівень в контрольних вибірках ($p < 0,01$).

Для того, щоб довести, що такі результати є не випадковими, ми вирішили застосувати ще “G – критерій знаків”, який призначений для встановлення загального напрямку змін ознаки, яку досліджуємо [149, с. 77]. Сформулювали такі гіпотези:

H_0 : перевага позитивного напрямку змін (психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу) в експериментальних вибірках є випадковою.

H_1 : перевага позитивного напрямку змін (психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу) в експериментальних вибірках не є випадковою.

Вирішення завдання розпочали з підрахунку кількості позитивних, негативних та нульових змін за кожним рівнем і в кожній виборці. Це необхідно для вияву “типових” знаків змін оцінок і значно полегшить нам подальші розрахунки та міркування.

Таблиця 2.12

Результати підрахунку кількості позитивних, негативних та нульових змін за кожним рівнем в експериментальних групах

Рівні	Експериментальна група (n_1)			Експериментальна група (n_3)		
	до	після	різниця	до	після	різниця
Високий	4	15	11	1	12	11
Середній	15	11	4	17	18	1
Низький	7	-	7	12	-	12
Сума	26	26	22	30	30	24

Із Таблиці 2.12 ми бачимо, що негативних та нульових змін не має. Підрахуємо різницю за кожним рівнем і в кожній групі. З цією метою за Табл. V Додатку №1 [149, с. 323] визначимо критичні значення критерію G. Це максимальні кількості “нетипових” знаків, які зустрічаються менш часто, однак, при яких зрушення в “типову” сторону ще можна вважати істотним:

Загальна сума різниць в у першій експериментальній групі $n_1 = 22$, типове зрушення позитивне, негативні зрушення відсутні.

$$G_{кр} \begin{cases} 6 (p \leq 0,05) \\ 0 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

$$G_{емп} = 0, \text{ звідси } G_{емп} < G_{кр}.$$

Отже H_0 відхиляється, а приймається $H_1 (p \leq 0,01)$.

Що стосується другої експериментальної групи, то як бачимо $n_3 = 24$, типове зрушення також позитивне, негативні зрушення відсутні.

$$G_{кр} \begin{cases} 7 (p \leq 0,05) \\ 5 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

$$G_{емп} = 0, \text{ звідси } G_{емп} < G_{кр}.$$

Отже H_0 відхиляється, а приймається $H_1 (p \leq 0,01)$.

Як бачимо перевага позитивного напрямку змін (психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу) в експериментальних вибірках не є випадковою. Отже це результат проведених нами розвиваючих та формуючих впливів на експериментальну вибірку.

Далі таку ж саму роботу проведемо з контрольними вибірками. Знову сформуємо гіпотези:

H_0 : перевага позитивного напрямку змін (психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу) в контрольних вибірках є випадковою;

H_1 : перевага позитивного напрямку змін (психологічної готовності військових керівників до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу) в контрольних вибірках не є випадковою.

Підрахуємо кількості позитивних, негативних та нульових змін за кожним рівнем і в кожній виборці.

Із Таблиці 2.13 ми бачимо, що негативних та нульових змін не має. Підрахуємо різницю за кожним рівнем і в кожній групі. З цією метою за Табл. V Додатку 1 [149, с. 323] визначимо критичні значення критерію G.

Загальна сума різниць в у першій контрольній групі $n_2 = 7$, типове зрушення позитивне, негативні зрушення відсутні.

$$G_{кр} \begin{cases} 0 (p \leq 0,05) \\ 0 (p \leq 0,01) \end{cases}$$

Таблиця 2.13

Результати підрахунку кількості позитивних, негативних та нульових змін за кожним рівнем в контрольних групах

Рівні	Контрольна група (n_2)			Контрольна група (n_4)		
	до	після	різниця	до	після	різниця
Високий	2	2	0	-	-	0
Середній	18	22	3	23	25	3
Низький	8	4	4	9	7	2
Сума	28	28	7	32	32	5

$G_{емп} = 0$, звідси $G_{емп} < G_{кр}$, отже H_0 відхиляється, а приймається H_1 ($p \leq 0,01$).

Що стосується другої контрольної групи, то як бачимо $n_3 = 5$, типове зрушення позитивне, негативні зрушення відсутні.

$$G_{кр} \begin{cases} 0 (p \leq 0,05) \\ \text{Визначити не можливо.} \end{cases}$$

$G_{емп} = 0$, звідси $G_{емп} < G_{кр}$, отже H_0 відхиляється, а приймається H_1 ($p \leq 0,01$).

Отже, як бачимо, не дивлячись на незначні відхилення в контрольних вибірках, вони також є не випадковими. Щоб дати відповідь на це питання, ми змушені були провести індивідуальні бесіди з учасниками контрольних груп. В результаті виявили, що причиною цих позитивних зрушень стала їх участь в експерименті на першому етапі нашого дослідження. Саме там, відповідаючи на питання анкети та тестів, більшість командирів підрозділів усвідомили суть проблеми та зацікавились шляхами її вирішення. Вже, сам по собі, цей факт вказує на необхідність в проведенні подальших досліджень проблеми збереження психічного здоров'я військовослужбовців та розробки комплексної програми психогієни оперативно-службової діяльності військовослужбовців. Однак це вже напрямок подальшої нашої роботи.

Таким чином, результати нашого експериментального дослідження дозволили експериментально вивчити діяльність військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, виявити її тенденції та особливості, а також розробити психологічний інструментарій її оптимізації.

3. ОПТИМІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВИХ КЕРІВНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПІДЛЕГЛОГО ОСОБОВОГО СКЛАДУ

3.1. Загальні вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу

Кожен військовий керівник повинен знати, що від його дій, поведінки та діяльності значною мірою залежить рівень душевного благополуччя підлеглого особового складу, а отже і їх психічне здоров'я. Звідси виникає потреба вести мову про те, що кожний керівник повинен відповідати певним нормам, чи правилам, що висуваються до нього, як до посадової особи, яка несе персональну відповідальність за збереження психічного здоров'я підлеглих її людей. Це вказує на те, що військовий керівник, перш за все, сам не повинен бути суб'єктом негативного впливу на душевне благополуччя людей (наносити їм шкоду, принижувати гідність, виявляти грубість, невміло контролювати та критикувати, виявляти несправедливість тощо), а також він повинен слідкувати за тим, щоб підлеглі не виступали по відношенні один до іншого в такій ролі (створювати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі). А найголовніше, що вимагається від військового керівника, то це виступати в ролі активного суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих. А це вимагає від нього мати відповідну психологічну готовність до такої діяльності, яка, згідно результатів нашого дослідження, складається з чотирьох основних компонентів, а саме: мотиваційного (сукупності мотивів, адекватних цілям та завданням збереження психічного здоров'я військовослужбовців); когнітивного (сукупності знань необхідних для збереження психічного здоров'я військовослужбовців); операційного (сукупності умінь та навичок практичного вирішення завдань по збереженню психічного здоров'я військовослужбовців) та особистісного (системи особистісних характеристик військового керівника, які впливають на результативність збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу).

Зважаючи на сказане, ми, розглядаючи психологічні вимоги до особистісних якостей керівника, вважаємо, що військовий керівник, перш за все, повинен бути позбавлений особистісних деструкцій. До таких деструкцій, враховуючи думку Т. С. Яценко [182, с. 21], слід відносити такі стабілізовані утворення психіки суб'єкта, які породжують бар'єри в його контактах з іншими людьми та ускладнюють тим самим реалізацію його власних потреб та цілей. Отже, військовий керівник повинен бути енергетично сильною особистістю з достатньо глибоким самоусвідомленням, володіти власним емоційним станом і поведінкою. Кажучи словами Т. С. Яценко, він має бути відкоригованою особистістю, яка змогла розв'язати свої особисті проблеми, позбутися стабілізованої внутрішньої суперечливості й набути врівноваженості. Як результат для нього стають властиві дуже важливі для збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу риси, а саме: внутрішній спокій, рішучість, відкритий погляд, постійна ввічливість, відсутність метушливості, тверезість розуму й послідовність поведінки. Поряд з цим, він має бути

позбавлений таких рис як: імпульсивності, роздратованості, нестриманості, агресивності, прагнення до авторитарності, зорієнтованості лише на інтереси власного “Я” тощо.

Сказане вище свідчить про те, що військовий керівник, перш за все, повинен бути сильною та урівноваженою особистістю з достатньо високим рівнем самоусвідомлення та здатністю володіти власним емоційним станом і поведінкою. Іншими словами він має бути відкоригованою особистістю, яка здатна розв’язати свої особисті проблеми, позбутися стабілізованої внутрішньої суперечливості й набути врівноваженості. Як суб’єкту збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу йому потрібно позбавлятися перерахованих вище негативних рис. Поряд з цим, він повинен виявляти: внутрішній спокій, рішучість, постійну ввічливість, відсутність метушливості, тверезість розуму й послідовність поведінки. Крім цього потрібно змінити орієнтацію військових керівників зі служби (як це було виявлено в ході нашого дослідження) на людину.

Відкорегування військовим керівником особистісної тенденційності в розумінні соціально-перцептивного матеріалу удосконалює здатність сприймати людину і себе таким, якими вони є, розуміння когнітивних передумов виникнення різних емоційних станів, що робить можливим їх кореляцію не тільки з ситуативними, а й з базовими формами психологічного захисту. У процесі підготовки майбутніх керівників потрібно навчати адекватно визначати особистісні психічні стани, свій вклад у виникнення непорозумінь в процесі міжособистісного спілкування з іншими людьми, виявляти інфантильні джерела стереотипних деструктивних тенденцій поведінки, які є непродуктивними для оптимального професійного спілкування.

Військові керівники повинні знати, що серед підлеглих, іноді, крім психічно здорових, можуть бути військовослужбовці з нервово-психічною нестійкістю та психічними розладами. Під нервово-психічною нестійкістю науковці розуміють схильність людини до психічних зривів в умовах фізичної і психічної напруги. При правильній роботі з такими військовослужбовцями прояви нервово-психічної нестійкості зникають. У випадках, коли навантаження перевищують можливості військовослужбовця, на основі нервово-психічної нестійкості можуть формуватися психічні розлади. Для того, щоб попереджати виникнення нервово-психічної нестійкості військовий керівник повинен знати причини їх виникнення.

Аналіз наукових джерел [5; 24; 33; 42] свідчить про те, що причинами виникнення нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців часто є фактори (психогенні фактори), які негативно впливають на їх психіку. Такими психогенними факторами можуть бути: невдачі на службі; ситуації, які сприймаються як небезпечні для життя і здоров’я; втома; конфлікти, низька професійна компетентність, особистісно-сімейні психотравмуючі фактори (хвороба чи смерть близьких і рідних; проблеми в сім’ї; переживання, які пов’язані з хворобою тощо); шкідливі звички, що можуть завдати шкоду психічному здоров’ю військовослужбовця (залежність від куріння; залежність від спиртних напоїв; залежність від наркотичних речовин; залежність від токсичних речовин; схильність до брехні; схильність до конфліктної

поведінки).

Ознаками нервово-психічної нестійкості можуть бути: поява втоми при звичайному навантаженні, зниження, послаблення та погіршення пам'яті; відчуття головних білей, загальмоване мислення, роздратування, гнів, агресія; погіршення чи втрата апетиту, поганий настрій, зниження контролю за своїми діями, злоба, загальне погане самопочуття.

Військовим керівникам рекомендується звернути увагу на військовослужбовців легко збудливих, запальних, конфліктних або, навпаки, замкнених, образливих, надмірно боязливих та соромливих. Підлягають виявленню особи, що виявили зарозумілість, зверхність, намагаються будь-що виділитися серед оточуючих чи навпаки, стали об'єктом жартів, насмішок, здійснюють безглузді вчинки, мають неадекватні прояви у поведінці.

Знання про психічне здоров'я підлеглого особового складу та шляхи його збереження дозволить військовому керівнику попереджати виникнення нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців та приймати адекватні дії у складних для них життєвих ситуаціях.

Виступаючи в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих військовий керівник повинен знати як вирішувалися і вирішуються ці питання іншими керівниками. Отже вивчення досвіду роботи інших керівників є обов'язковою умовою роботи будь-якого офіцера. Систематизація чужого досвіду та готових ідей з метою своєчасного їх використання - це істотна умова наукової організації праці керівника. Крім цього суттєва роль тут належить вмінню і бажанню керівника радитись з фахівцями. У нашому випадку такими фахівцями є психологи, психіатри, медичні працівники та більш досвідчені керівники.

Іншою умовою підвищення ефективності діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців є наявність в нього почуття відповідальності за результати своєї діяльності.

Знання і поведінка керівника в певній мірі впливають на психіку підлеглих. Кожне слово, кожна дія керівника критично оцінюється підлеглими і через неофіційні канали інформації стають відомими більшості членів колективу.

Керівник повинен з розумінням відноситись до своїх підлеглих, поважати їх особистість, сприймати їх недоліки та успіхи як свої. Крім цього він повинен виявляти постійну турботу про них, про покращення умов їх праці та побуту. Більше того, службовий статус офіцера як керівника, вимагає від нього оцінювати роботу підлеглих, постійно приймати рішення, заохочувати чи карати, задовольняти чи не задовольняти різні потреби підлеглих. Все це загалом може слугувати підґрунтям для виникнення міжособистісної напруги.

Слід зазначити, що ефективність діяльності керівника обумовлюється не тільки ступенем його професійної підготовки, а й психічним станом, в якому він знаходиться.

Розглядаючи вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я своїх підлеглих, потрібно окремо розглянути питання про характерні для нього *стилі керівництва*, які відображають стійку сукупність особистісних та соціально-психологічних характеристик керівника, за

допомогою яких реалізуються ті чи інші методи впливу на військовий колектив. Як свідчать результати нашого дослідження більшість військових керівників, особливо з невеликим досвідом управлінської діяльності, надають перевагу авторитарним стилям керівництва. Ці стилі підвищують загальну тривожність підлеглого особового складу та спричиняють виникнення сильних переживань, що можуть набувати широкого діапазону, зокрема: пригніченість, смуток, невпевненість у собі, образа і переляк. Цілком очевидно, що це не сприяє збереженню психічного здоров'я військовослужбовців. Через те, командирам підрозділів потрібно відходити від авторитарних стилів керівництва, надаючи перевагу демократичному (який, за результатами нашого дослідження, найбільше сприяє збереженню душевного благополуччя підлеглого особового складу). Однак, реалізуючи демократичний стиль керівництва, військовий керівник повинен вміти правильно здійснювати контроль за процесом і результатом навчання, несення служби підлеглим особовим складом. Адже контроль розглядається науковцями як інструмент мотивації [179]. Поряд з цим він не повинен диктуватися підозрілістю. Для керівника контроль повинен визначатися розумінням того, що помилки властиві всім людям і що при розумно організованому контролі більшість підлеглих здатні досягти високих результатів. Крім фіксування недоліків, чи будь-яких вад, в процесі контролю потрібно помічати і відзначати добре зроблену роботу. Як свідчать результати нашого дослідження, це часто залишається непоміченим. На нашу думку причиною цього є те, що більшість керівників, особливо з малим досвідом управлінської діяльності, не зовсім чітко розуміють що ж потрібно робити в ході контролю за діяльністю підлеглих. Через те, вони зосереджують свою увагу на пошуку лише недоліків, а не на порівнянні того, що є, з тим, що повинно бути. Отже, перш ніж контролювати, військовому керівнику потрібно чітко знати, що повинно бути, і вчасно робити це знання надбанням підлеглих. Однією із форм контролю є бесіда, під час якої керівник повинен дати можливість дати підлеглому перевірити себе, чи правильно він виконує свою роботу і чи потрібно вносити в неї якісь корективи. Під час такої бесіди усувається невизначеність, що може бути джерелом напруги і конфліктів. Військовому керівнику важливо звернути увагу на те, що проведення контролю є справою делікатною, яка не терпить поспішності, одержання неперевіреної інформації, а також зневаги до тих, хто перевіряється. Контроль підкреслює значущість контрольованої діяльності, сприяє визнанню результатів праці і мотивує прагнення до якісної роботи, сприяє задоволенню потреби в тому, щоб підлеглому сприймали як відповідального і значущого військовослужбовця. Також важливо усвідомити те, що контроль має бути не епізодичним (ситуативним), а постійним, планомірним, цілеспрямованим процесом. Епізодичний контроль небезпечний для психічного здоров'я підлеглого особового складу тим, що він спричиняє в одних військовослужбовців розслаблення, а в інших тривогу. Загалом невміле використання контролю призводить до того, що він не стає інструментом мотивації. Звідси військові керівники повинні усвідомлювати наступне:

а) контроль – це не реакція на інцидент чи подію. Якщо тільки реагувати на промахи та недоліки, то формується психологічний портрет підлеглого, в

якому збирається лише “негатив” і вкрай рідко зустрічається “позитив” (коли у військовослужбовця щось добре вийшло);

б) тотальний контроль теж не мотивує діяльність підлеглого особового складу. Через те керівникам не потрібно намагатися робити так, щоб все проходило через їх руки (а що не пройшло, вважається неякісним чи неповноцінним). Така позиція звільняє підлеглих від власної відповідальності і гасить їхню самостійність та творчість;

в) прихований контроль тільки викликає напругу у військовому колективі і не мотивує його на плідну діяльність. Використання “стукачів”, “інформаторів” або просто “доброзичливих”, що інформують керівника про те, хто що говорить і робить (не робить), як правило, зрештою, роз’єднує колектив, тим більше, що така інформація часто має упереджений та суб’єктивний характер;

г) підозрілість керівника завжди свідчить про невпевненість у собі. Той, у кого немає здорового почуття власної гідності і повноцінності та значущості як фахівця і професіонала, відчуває загрозу від оточуючих. Для цієї категорії керівників контроль є способом когось притримати чи принизити.

Поряд з тим, про що йшла мова вище, потрібно також сказати і про те, що провівши контроль, військовий керівник все ж таки може виявити певні недоліки у роботі деяких підлеглих. Звідси виникає питання: “Яким чином він повинен діяти у таких ситуаціях?” Практика свідчить, що в таких ситуаціях виникає потреба у конструктивній критиці підлеглого особового складу. Однак, враховуючи те, що ми розглядаємо військового керівника як суб’єкта збереження психічного здоров’я підлеглого особового складу, варто зупинитися на деяких особливостях використання ним критики.

3.2. Особливості використання військовим керівником критики дій та вчинків підлеглих

Слід звернути увагу на те, що військовий керівник, реалізуючи управлінські функції, повинен вміти, при необхідності, мудро критикувати дії та вчинки своїх підлеглих. Адже, виконуючи свої обов’язки (чи то загальні, чи то обов’язки добового наряду) військовослужбовці можуть допускати різноманітні порушення. Залежно від характеру цих порушень, Дисциплінарним статутом Збройних Сил України передбачена відповідальність. Статут вимагає від військового керівника “у разі порушення військовослужбовцем дисципліни або громадського порядку нагадати йому про обов’язки служби, а за необхідності – накладити дисциплінарне стягнення [26, с. 221].

Під критикою дій та вчинків підлеглих ми розуміємо розгляд і оцінку військовим керівником підлеглого особового складу з метою виявлення та усунення їх вад. Невміле використання критики здатне породжувати у підлеглих негативні психічні стани: злість, агресію, напругу, страх, депресію та негативно відобразатись на результатах службової діяльності. Через те військовий керівник повинен знати, які існують види критики та вміти, і, що також важливо, бажати (!) їх правильно застосовувати на практиці.

Аналіз наукової літератури [104; 167] дозволив нам з'ясувати, що військовому керівнику доцільно використовувати такі види критики: критика – підбадьорення: “Нічого страшного не трапилось. Не вийшло зараз, вийде наступного разу”; критика – докір: “Ну що ж ви? Я так на вас розраховував”; критика – надія: “Надіюсь, що наступного разу ви зробите це краще”; критика – аналогія: “Раніше, коли я був такий як ви, теж допускав таку помилку і мав неприємності від керівництва”; критика – похвала: “Робота зроблена добре. Проте не так як нам потрібно”; критика – безособистісна: “У нашому колективі є військовослужбовці, які не справляються зі своїми завданнями”; критика – занепокоєння: “Я сильно переживаю через те, що ви вирішуєте завдання не так як цього вимагає справа”; критика – співпереживання: “Я вам співчую, проте повинен відмітити ...”; критика – подив: “Як? Невже ви не зробили цю роботу? Я цього не очікував”; критика – іронія: “Робили, робили роботу і ... зробили”; критика – натяк: “Я знав одного військовослужбовця, який зробив точно як ви, проте в нього нічого не вийшло”; критика – пом’якшення: “Мабуть, в тому, що трапилось, винуваті не тільки ви”; конструктивна критика: “Роботу виконано неправильно. Що тепер будете робити?” У будь-якому випадку при використанні критики військовий керівник повинен робити це коректно і справедливо, не принижуючи честі та гідності підлеглих.

За необхідності, крім критики, важливо вміти накладати на військовослужбовця дисциплінарне стягнення. Згідно Дисциплінарного статуту ЗС України командир підрозділу має право: робити зауваження, оголошувати догану та сувору догану; позбавляти рядових (матросів), сержантів (старшин) строкової служби чергового звільнення з розташування військової частини чи корабля на берег; призначати рядових (матросів) поза чергою в наряд на роботу – до 5 нарядів; віддавати під арешт з утриманням на гауптвахті рядових (матросів), сержантів (старшин) до 3 діб [26, с. 225]. Однак, не дивлячись на те, що Статутом вимагається під час накладання дисциплінарного стягнення та обрання його виду враховувати: характер та обставини вчинення правопорушення, його наслідки, попередню поведінку військовослужбовця, а також тривалість військової служби та рівень знань про порядок служби, накладання конкретного виду дисциплінарного стягнення не позбавлене суб’єктивізму. Адже військовий керівник сам приймає рішення щодо тяжкості вчиненого проступку та суворості стягнення. На це рішення може впливати багато чинників, в тому числі особиста симпатія чи антипатія командира до підлеглого. Симпатизуючи підлеглому, він може максимально пом’якшити дисциплінарне стягнення, а при антипатії, навпаки, зробити його більш суворішим. Проте, неадекватні дисциплінарні заходи не тільки виявляються недійовими, а й негативно відображаються на психічних станах військовослужбовців. Звідси існує потреба вести мову про здатність військового керівника бути справедливим по відношенню до підлеглого особового складу. Йому слід пам’ятати, що накладання дисциплінарного стягнення є справою делікатною і потребує, перед прийняття рішення, реально оцінити проступок військовослужбовця. Тільки після вивчення об’єктивної характеристики проступку і обставин його здійснення слід визначитися з конкретним видом дисциплінарного стягнення. Крім цього важливо звернути

увагу на вміння командира оголосити підлеглим про накладені стягнення, щоб при цьому не було принижено їх особисту гідність.

Поряд з критикою та дисциплінарними стягненнями, обов'язково потрібно використовувати різні види заохочення. В процесі вивчення діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, ми виявили, що багато командирів підрозділу забувають про похвалу. Не пізнавши радості визнання й успіху у службовій діяльності, військовослужбовці шукають позитивні емоції поза неї, спрямовуючи свою енергію в пошуках успіху в інших напрямках. Добросовісне виконання своїх службових обов'язків без визнання може призвести до розчарування. Саме тому, кожен, хто добре працює, повинен бути впевненим, що його зусилля будуть адекватно оцінені матеріально і морально.

Враховуючи думку дослідників (Ф. Генова (1982), О. Д. Сафіна (1997), О. А. Урбановіча (2001), В. В. Шпалінського та К. А. Помазан (2003) та інших), а також на основі результатів експериментального дослідження, ми визначили перелік вимог до військового керівника, дотримання яких, на нашу думку, буде сприяти збереженню психічного здоров'я підлеглого особового складу:

1. Поважай підлеглих: можеш бути вимогливим, суворим, проте обов'язково будь справедливим і поважай особистість кожного підлеглого. Якщо ти поважаєш людей, вони з розумінням відносяться до твоєї вимогливості.

2. Признай індивідуальність кожного підлеглого: кожній людині подобається, щоб її індивідуальність була відмічена.

3. Помічай будь-які позитивні зрушення в роботі чи поведінці підлеглого і давай йому про це знати: це можливість керувати людьми через їх позитивні відхилення. Своєчасно виказані слова похвали, іноді можуть значити більше, чим цінний подарунок.

4. Свари віч-на-віч, хвали при всіх. Не бійся перехвалити, бійся пересварити. Без необхідності не критикуй. Критика є засобом, а не ціллю.

5. Надавай підлеглим свободу і самостійність в діяльності: свобода і довіра сприяють підвищенню рівня самоповаги та задоволенню потреби у незалежності.

6. Забезпечуй підлеглих усім необхідним для діяльності, проте не роби за них роботу. Продумай, що потрібно підлеглим для ефективного виконання завдання: підготовлене місце несення служби, засоби праці, а також оптимальний ресурс часу.

7. Якщо відчуваєш, що не правий, не бійся признати це. Самодостатня, сильна особистість здатна адекватно рефлексувати і признавати свої помилки. При цьому доцільно вибачитись, порадитись, піти на компроміс.

8. Навчай своїм прикладом: намагайся переважати підлеглих своїм професіоналізмом і виступай в ролі наставника.

9. Практикуй і заохочуй здоровий спосіб життя. Вимагай дотримання розпорядку дня, організуй повноцінний відпочинок підлеглих, підтримуй гумор, організуй заняття спортом, роз'яснюй вплив шкідливих звичок спиртного та куріння.

10. Будь вимогливим, проте виявляй співчуття та підтримку.

Крім цього, слід зазначити, що військовий керівник повинен мати уявлення про методи задоволення вищих потреб військовослужбовців (соціальних, в повазі, у самовираженні та інших).

3.3. Особливості дій військового керівника щодо задоволення потреб підлеглих

Враховуючи думку дослідників, військовому керівнику для *задоволення соціальних потреб* підлеглого особового складу доцільно діяти наступним чином:

1. Створіть у військовому колективі здоровий психологічний клімат та дух єдиної команди. Пам'ятайте, що нездорова психологічна атмосфера негативно позначається на психічних станах особового складу, виявляється у напруженості людських відносин, у конфліктах між членами колективу. Військовослужбовець, який був втягнутий у конфлікт, гостро і болісно переживає таку ситуацію, а особливо розлад своїх відносин з іншими. Крім того, навіть коли конфліктують двоє, то цей конфлікт зворушує колектив, несприятливо позначається на всіх сферах службової діяльності військовослужбовців.

2. Проводьте з підлеглими періодичні наради. Метою цих нарад має бути чітке інформування про стан справ в колективі та своєчасна постановка завдань.

3. Не заважайте існуванню в колективі неформальним групам (спортсмени, музиканти та ін.). Заохочуйте здоровий спосіб життя та особисті захоплення військовослужбовців.

4. Створіть умови для соціальної активності членів колективу.

Для задоволення потреби в повазі:

1. Високо оцінюйте і заохочуйте досягнення підлеглого особового складу.

2. Забезпечте військовослужбовцям зворотній зв'язок з досягнутими результатами.

3. Заохочуйте участь військовослужбовців у формуванні цілей і виробленні рішень.

4. Надавайте підлеглим додаткові права та повноваження.

5. Сприяйте просуванню підлеглих по службі.

6. Забезпечуйте навчання та перепідготовку військовослужбовців, що підвищує рівень їх компетентності.

7. При необхідності використовуйте конструктивну критику, не принижуючи честі та гідності підлеглого.

Для задоволення потреби у самовираженні:

1. Заохочуйте та розвивайте у підлеглих творчі здібності.

2. Радьтеся з підлеглими по різним питанням служби та побуту.

3. Довіряйте військовослужбовцям важливу роботу, яка потребує високого рівня відповідальності, фізичних та розумових здібностей.

4. Висловлюйте подяку за старанність та ініціативність. Кожен військовослужбовець повинен пізнати себе в результатах своєї праці та відчути свою особливість та незамінність.

Розглядаючи загальні вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, дуже важливо зверну увагу на те, щоб керівник, через свої індивідуально-психологічні особливості, не був схильний до періодичної появи негативного емоційного стану, який дослідники називають “феноменом згорання” [97, с. 168]. Цей стан характеризується душевною та фізичною втомою, втратою керівником віри в свої сили, і, як наслідок, віри в те, що він здатний допомогти своєму підлеглому зберегти психічне здоров'я. Причинами виникнення “феномену згорання” можуть бути: внутрішньоособистісний конфлікт, гострий психологічний стрес; гостра чи хронічна фрустрація. При цьому слід враховувати, що якщо фрустрація в основному відображає зовнішні труднощі, з якими може зустрічатися військовий керівник, то конфлікт має в більшій мірі відношення до внутрішнього світу керівника. Переживання “феномену згорання” може спричиняти те, що військовий керівник замість того, щоб виступати в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглих, буде виступати вже суб'єктом незбереження цього здоров'я. Звідси важливо вести мову про те, що керівник повинен вміти попереджати чи переборювати виникнення в себе такого негативного явища як “феномен згорання”. Для цього йому потрібно знати основні прояви цього негативного явища. Враховуючи думку дослідників [97, с. 171], до основних проявів “феномену згорання” у військових керівників можна віднести такі прояви як: психічну і фізичну втому; відчуття особистісної немічності та непотрібності, небажання чи страх допомагати підлеглому, роздратування чи агресивність під час розмови з підлеглим; намагання якомога швидше завершити роботу з підлеглим; поверховий чи формальний підхід до проблеми підлеглого, невіра в те, що він здатний допомогти; перенесення комплексу негативних емоцій на підлеглих; перенесення своїх внутрішніх проблем на проблеми підлеглого; намагання зайнятись чимось іншим.

Для того, щоб попередити виникнення в себе “феномену згорання” військовому керівнику, перш за все, потрібно:

- а) своєчасно усвідомлювати свої психічні стани;
- б) навчитися прийомам зняття емоційної напруги;
- в) вести здоровий спосіб життя та своєчасно відпочивати;
- г) знаходити можливості для отримання задоволення від роботи з людьми.

Сказане нами вище дозволяє зробити висновок про те, що загальні вимоги до військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу не виходять за рамки його загальних професійних обов'язків. Однак він повинен мати високий рівень психологічної готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу, відповідні знання, уміння, навички, а також почуття високої відповідальності за них. Реалізуючи управлінські функції, керівнику потрібно орієнтуватися, перш за все, на підлеглих, а не на службу. А це потребує удосконалення особистісної сфери військового керівника, формування в нього свідомого ставлення до вирішення проблеми збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.

Загалом, враховуючи результати аналізу наукової літератури та експериментального дослідження, ми прийшли до висновку, що військовому

керівнику як суб'єкту збереження потрібно відповідати таким вимогам: бути компетентним керівником; вміти, при необхідності, мудро критикувати дії та вчинки своїх підлеглих; бути готовим допомогти своєму підлеглому в критичних життєвих ситуаціях, відвернути його від крайніх рішень; бути готовим допомогти підлеглим, які переживають потрясіння у зв'язку зі смертю близької людини чи важкою втратою кого-небудь (чого-небудь).

3.4. Дії військового керівника при переживанні військовослужбовцем критичних життєвих ситуацій

У військовослужбовців, як і у будь-яких інших людей, в процесі проходження військової служби можуть виникати різноманітні кризові стани. Під такими кризовими станами слід розуміти важке, хворобливе самопочуття (душевний дискомфорт військовослужбовця).

Всебічний аналіз науково-психологічної літератури, а також військова практика свідчать, що значний вплив на психічне здоров'я військовослужбовців можуть здійснювати:

- критичні ситуації у службовій діяльності;
- критичні ситуації у сім'ї;
- проблеми, пов'язані зі станом здоров'я.

Критичні ситуації у службовій діяльності військовослужбовців можуть проявлятися в: труднощах через неспроможність справлятися зі службовими обов'язками (навантаженням); труднощах через конфлікти з підлеглими, колегами чи керівництвом; неприйняті членами військового колективу (внутрішньогруповій ізоляції); страхові перед відповідальністю (у тому числі і перед кримінальною); боязні ганьби за аморальні проступки.

Критичні ситуації у сім'ях військовослужбовців можуть проявлятися через: розлади у сім'ї (подружні конфлікти, конфлікти між батьками і дітьми, конфлікти з родичами); появу нової людини у сім'ї (вітчима, мачухи, прийомної дитини); матеріально-побутові негаразди; неспроможність протистояти власній хворобі, чи когось із рідних та близьких.

Критичні ситуації також можуть виникати через проблеми, що пов'язані зі станом здоров'я військовослужбовців: психічні захворювання, соматичні (тілесні) захворювання, фізичні недоліки.

Військовому керівнику потрібно знати, що поява кризових станів у військовослужбовців визначаються, перш-за все, характером ситуації й індивідуально-психологічними особливостями особистості (тривожною підозрілістю, надмірною чуттєвістю, демонстративністю, емоційною нестійкістю тощо).

Небезпека кризових станів для військовослужбовців у тому, що вони можуть стати підґрунтям для появи у них: суїцидальної поведінки; наркотичних та алкогольних проявів; емоційного розгальмування; страхів та апатії; самовільного залишення місця служби, а також неявки на службу, запізнення з відпустки, несвоєчасного прибуття чи неприбуття для несення служби; халатного ставлення до виконання службових обов'язків; порушення правил статутних взаємовідносин: перевищення влади, прояви невербальної агресії

(рукоприкладство), прояви вербальної агресії (образа та приниження словами).

Потрібно також відмітити, що причиною виникнення кризових станів у військовослужбовців є й те, що більшість з них, враховуючи всі категорії, перебувають у юнацькому віці (вік переважної більшості військовослужбовців строкової служби 18-21 рік). Особистий розвиток юнака досить суперечливий: прагнення емансипації й виражена потреба розуміння та схвалення оточуючими, розвиток абстрактного мислення й брак загальнотеоретичних знань, зовнішня вульгарність і висока вразливість. При загостренні цих суперечливостей за рахунок або зовнішніх психотравмуючих факторів, або внутрішніх особливостей (акцентуації чи психопатії) у юнаків можуть виникати більш чи менш тривалі кризові стани. До таких станів науковці відносять такі явища як “філософську інтоксикацію”, “кризу втрати сенсу буття” і різноманітні афективно-шокові реакції [54]. “Філософська інтоксикація” може виникати як у підлітковому, так і у юнацькому віці. Під цим поняттям слід розуміти інтенсивну інтелектуальну активність юнака, спрямовану на самостійне вирішення проблем про сенс життя, призначення людства, роль Бога та релігії тощо. Юнак приділяє багато уваги вивченню відповідної літератури, осмисленню й розумінню прочитаного, інколи намагається відобразити свої думки у вигляді бесід чи записів у щоденнику. Взагалі “філософська інтоксикація” може бути необхідним і корисним періодом у розвитку світогляду, але при недостатності емоційних зв’язків з оточуючими вона може призвести до “кризи втрати сенсу буття”.

Афективно-шокові реакції виникають як реакція на зовнішню психотравмуючу ситуацію: смерть близьких чи рідних, попадання в аварію на особистому чи службовому транспорті, пограбування домівки чи напад бандитів. При цьому може виникнути порушення стану свідомості, безцільна втеча з місця події, може бути реактивний ступор (зацікавлення, відсутність мовного контакту). Такі стани тривають недовго (до кількох годин). Після виходу з такого стану згадка про пережите неповна. Проте надалі може залишитися реактивна депресія, симптоми посттравматичного стресу. Ці стани вимагають ретельного й тривалого спостереження за військовослужбовцем, надання йому всебічної підтримки та допомоги, а при необхідності й консультації лікаря.

Жорстка регламентація та вимогливість праці особистості в умовах військової служби, значні психологічні та фізичні навантаження, а також перенесення ряду негативних явищ суспільства на її підґрунтя, гострий дефіцит кваліфікованих спеціалістів-практиків з відповідною психолого-педагогічною підготовкою формують передумови, які сприяють суїцидним проявам серед військовослужбовців.

Як свідчить військова практика, причини самогубств військовослужбовців бувають різноманітними й залежать від багатьох факторів, у тому числі і від акцентуації характеру юнака та особливостей психотравми.

В істереоїдних юнаків трапляється здебільшого демонстративний тип суїцидальної спроби. Вони на очах у оточуючих намагаються повіситись, порізати вени, отруїтись, точно знаючи, що їм нададуть допомогу.

Внутрішньою мотивацією таких спроб є бажання “покарати” оточуючих, звернути на себе увагу, досягти чогось бажаного. Незважаючи на благополучне завершення таких спроб, з юнаком потрібно провести психокоригуючу роботу, тому що ці реакції можуть закріплюватись, і при повторних спробах юнак може не розрахувати й справді завдати собі серйозної шкоди.

У лабільно-сенситивної групи юнаків самогубство часто пов’язане з конфліктною ситуацією на службі й дома: несправедливим звинуваченням, приниженням особистої честі та гідності, страхом покарання тощо. Інколи може бути результатом тривалої депресії (при емоційному відторгненні).

У збудливих юнаків часто бувають самопорізи, але не як спроби самогубства, а як спосіб розрядки емоційної напруженості.

Для створення змін в стані людини необхідне певне мистецтво і знання сутності психології гострого горя, а також характерних властивостей та рис.

Більшість вчених, як теоретиків, так і експериментаторів, вказують на те, що в горі переважає така емоція як печаль (сум) і головною причиною горя є втрата. Втрата може бути тимчасовою (розлука) чи постійна (смерть), реальною чи уявною, фізичною чи психологічною.

Психологічні причина горя беруть свій початок із феномену афективної прив’язаності до людей, предметів чи ідей. Втрата об’єкту прив’язаності чи розлучення з ним означає для людини втрату джерела радості і, в залежності від віку людини і природи об’єкту – втрату кохання, безпеки чи почуття благополуччя. В основі всіх психологічних причин горя лежить один загальний фактор – відчуття втрати чогось цінного, того, до чого мала місце сильна афективна прив’язаність.

Переживаючи гостре горе, крім печалі, людина може відчувати гнів і ворожі почуття. Наприклад, молодий військовослужбовець може відчувати гнів, звинувачуючи покійну матір (батька) у тому що вона назавжди покинула його, або звинувачуючи в цьому когось іншого. Смерть рідної людини може стати для юнака надзвичайно фруструючою подією. Вона означає для нього втрату емоційно значимих відношень, нездійсненність задуманих планів і мрій, виконання яких в тій чи іншій мірі залежало від людини, що померла.

Переживання військовослужбовцем горя ще більш ускладнюється тоді, коли в горі крім печалі і гніву задіяні ряд інших емоцій, пояснити які буває доволі складно і які важко контролювати. Якщо відношення військовослужбовця з покійною матір’ю були конфліктними і наявні протиріччя залишилися не вирішеними, то військовослужбовця починає терзати почуття вини і стиду. У цьому випадку він спрямовує свій гнів на самого себе. По суті, він звинувачує себе в смерті рідної людини, навіть й тоді, коли він не в силах попередити її. Його сором чи душевний біль може ще більше підсилитися, якщо оточуючі дають йому зрозуміти, що він не проявляв турботу про близьку людину, був недостатньо уважним до неї. Саме така одночасність переживання печалі, вини, сорому і гніву, особливо гніву, спрямованого на самого себе, характерна для важкої депресії, яка нерідко супроводжує переживання ситуації гострого горя військовослужбовцем. Під депресією слід розуміти емоційне порушення, відчуття пригніченості, песимізму, занепаду духовних сил, що може привести до внутрішнього і

зовнішнього конфлікту, до девіантної поведінки.

Військовим керівникам важливо знати, що кризові стани можуть стати підґрунтям для появи: суїцидальної поведінки; наркотичних та алкогольних проявів; емоційного розгальмування; страхів та апатії; самовільного залишення місця служби, а також неявки на службу, запізнення з відпустки, несвоєчасного прибуття чи неприбуття для несення служби; халатного ставлення до виконання службових обов'язків; порушення правил статутних взаємовідносин: перевищення влади, прояви невербальної агресії (бійка), прояви вербальної агресії (образа та приниження словами). Слід звернути увагу на те, що такі прояви можуть мати місце як серед військовослужбовців строкової служби, так і серед інших категорій військовослужбовців (військовослужбовців за контрактом, прапорщиків, офіцерів).

А що може вчинити молодий військовослужбовець, в такій ситуації? Він може позбавити себе життя, тим більше, що цьому, в деякій мірі, сприяє жорсткий уклад військової служби (заснований на неухильному дотриманні статутних вимог, правил та норм), перебування за межами рідної домівки, відірваність від рідних та близьких, від звичних комфортних умов існування. Отже такий стан дуже небезпечний, оскільки висока вірогідність самогубства. Юнак починає замислюватися над своїм теперішнім життям та життям загалом. В процесі цього він усвідомлює, що навколо існує безліч безсенових речей. Це розуміння абсурдності буття переживається кожною особистістю зокрема, проте переживається по-різному. Військовим керівникам потрібно знати, що результатом таких переживань для військовослужбовця може бути:

- “втеча” у релігію шляхом вступу до офіційних чи неофіційних релігійних сект, общин, де він знаходить сенс свого буття як тимчасову дорогу до вічного життя у раю (*негативний варіант вирішення проблеми*);

- вживання спиртного чи наркотичних речовин, за допомогою яких знижується переживання почуття тривоги (алкоголізація, наркоманія) (*негативний варіант вирішення проблеми*);

- самогубство (аутоагресія), за допомогою якого військовослужбовець припиняє нестерпні переживання щодо пошуку сенсу свого буття (*негативний варіант вирішення проблеми*);

- рабське очікування своєї скінченності (“рослинне життя”) (*нейтральний варіант вирішення проблеми*);

- перетворення своєї долі на справу власної діяльності, всебічна реалізація себе у тому проміжку часу, який відпущено людині, досягнення вершини свого потенціалу (самоактуалізація) (*позитивний варіант вирішення проблеми*).

Таким чином, військовий керівник повинен бути готовим допомогти своєму підлеглому, який розмірковує про сенс свого буття, відвернути його від крайніх рішень, а це вимагає від нього добре засвоїти психологічну сутність названої проблеми.

Перш за все, потрібно огородити такого військовослужбовця від негативного впливу (принижень) членів колективу. Адже він може стати аутсайдером – індивідом з нульовим статусом [179, с. 101]. Відношення до таких військовослужбовців звичайно індиферентне. Однак, через характерний для членів військового підрозділу юнацький максималізм, вони можуть стати

об'єктом насмішок, і, навіть, знущань.

При зверненні такого проблемного військовослужбовця до офіцера з подібними запитаннями й переживаннями необхідно приділити йому максимум уваги: в спокійній раціональній бесіді з'ясувати його точку зору, пояснити йому, що потрібно жити повним життям у тому проміжку часу, який нам відпущено, стати володарем наданих життям днів, перетворити долю на справу власної діяльності, максимально реалізувавши себе як розумну істоту, потім (залежно від інтенсивності переживань та інтелекту військовослужбовця), запропонувати йому відповідну літературу. Інколи буває необхідним дуже інтенсивний і відкритий прояв доброзичливих емоцій офіцерів підрозділу, щоб юнак знав, що тут його цінують, ставляться до його розмірковувань зі щирим зацікавленням. Це дає можливість зменшити хворобливі переживання юнака й знижує ризик здійснення ним самогубства. За наявності викривлень мислення необхідна консультація психіатра.

Великою проблемою для кожного керівника можуть стати будь-які суїцидні прояви в поведінці підлеглого особового складу. Важливо знати, що причини самогубств військовослужбовців бувають різноманітними й залежать від багатьох факторів, у тому числі і від акцентуації характеру людини та особливостей психотравми.

Після виявлення військовослужбовця, який переживає критичну життєву ситуацію, головним завданням військового керівника є з'ясування всіх причин та чинників, які призвели до її появи у підлеглого. Для цього військовий керівник повинен всебічно проаналізувати обставини службової діяльності та позаслужбового життя підлеглого, вивчити інформацію від його товаришів по службі, рідних та близьких. Особливе значення має індивідуальна бесіда військового керівника з підлеглим.

Важливо підкреслити, що проведення індивідуальної бесіди є справою надзвичайно делікатною і вимагає ретельної попередньої підготовки. При запрошенні для бесіди психологи рекомендують ні в якому разі не викликати до себе військовослужбовця через інших людей. Запрошення краще зробити особисто. Щодо місця проведення бесіди, її можна проводити в службовому кабінеті, хоча перевага може надаватися і менш формальним місцям. Головна умова - відсутність сторонніх людей. Ніхто не повинен переривати розмову, незалежно від її тривалості. Час для проведення бесіди вибирається з врахуванням найбільш сприятливих для військовослужбовця годин (коли він має вільний час, не виконує завдання інших командирів тощо). Поведінка військового керівника під час проведення бесіди відіграє дуже важливу роль. Не слід робити записи, поглядати на годинник і тим більше займатися іншими справами. На протязі всієї бесіди необхідно бути максимально уважним і зацікавленим співрозмовником, демонструючи своїм виглядом та поведінкою, що важливіше цієї бесіди в даний момент для керівника нічого не існує. За будь-яких умов індивідуальна бесіда передбачає захист права людини бути такою, якою вона є, і говорити про те, що вона відчуває, розраховуючи на поважливе, доброзичливе ставлення до себе, конфіденційність й анонімність.

Військовому керівнику потрібно бути готовим до того, що йому прийдеться шукати слова, щоб заспокоїти людину. Наприклад: "Хвилюватись

не потрібно, я докладу всі зусилля, щоб Вам допомогти”. В деяких випадках доцільно співчутливо промовчати, або ж скористатися техніками відвертання чи релаксації, професійно обігравши напружені моменти бесіди. Подібні реакції підбадьорювання і підтримки сприяють розвитку розмови, знімають настороженість і гальмування, нівелюють психологічні захисти. Військовий керівник повинен слідкувати за тим, щоб його вербальні і невербальні реакції не викликали почуття дисонансу і не видавалися нав'язливими чи стереотипними, а сам він був щирим і відвертим у своєму бажанні вислухати, зрозуміти і допомогти своєму підлеглому. Доброзичлива увага та уміння слухати в деяких випадках сповна можуть визначити хід бесіди. Як приклад, можна навести методику вербалізації емоційних станів, яку запропонував К. Роджерс. Зустрічаючи людину, яка тільки що пережила емоційно-напружену ситуацію, К. Роджерс рекомендує перш за все дати їй можливість “випустити пар”, іншими словами, виговоритись. Знайшовши уважного слухача й емоційну підтримку, людина може швидко знайти психологічну рівновагу.

Отже керівник повинен стати порадником і союзником підлеглого, який переживає критичні життєві ситуації. Враховуючи думку дослідників (О. Ф. Бондаренка, П. П. Горностая, С. В. Васьковскої, А. М. Моховікова та ін.), ми прийшли до висновку, що в таких ситуаціях військовому керівнику як суб'єкту збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу потрібно:

- а) вміти будувати (відновлювати) самоповагу військовослужбовця;
- б) допомогти йому у визначенні основних проблем (проблеми);
- в) допомогти мобілізувати свою особистісну систему підтримки;
- г) допомогти усвідомити серйозність того, що відбувається;
- д) допомогти усвідомити потребу затрати часу на позбавлення негативних переживань;
- е) виявити та закріпити його сильні та життєздатні сторони.

Загалом керівникам у роботі з військовослужбовцями, які здійснили спробу самогубства, слід звернути увагу на наявність: викривлення процесу мислення; заниженої самооцінки та впевненості у негативному до нього ставленні оточуючих; нестійкості рівня домагань; ознак депресії; високу схильність до ризику. Наявність навіть одного з цих факторів підвищує вірогідність здійснення повторного самогубства, і тому у цих випадках необхідна консультація фахівців і тривала кваліфікована психокорегуюча робота.

Небезпека таких критичних ситуацій для військовослужбовців у тому, що вони можуть стати підґрунтям для появи: суїцидальної поведінки; наркотичних та алкогольних проявів; емоційного розгальмування; страхів та апатії; самовільного залишення місця служби, а також неявки на службу, запізнення з відпустки, несвоєчасного прибуття чи неприбуття для несення служби; халатного ставлення до виконання службових обов'язків; порушення правил статутних взаємовідносин: перевищення влади, прояви невербальної агресії (бійка), прояви вербальної агресії (образа та приниження словами). Такі прояви можуть мати місце як серед військовослужбовців строкової служби, так і серед інших категорій військовослужбовців (військовослужбовців за контрактом,

прапорщиків, офіцерів). Отже військовий керівник повинен бути готовим допомогти своєму підлеглому в таких ситуаціях, відвернути його від крайніх рішень. А це потребує від нього мати уявлення про те як потрібно діяти і що робити.

З цією метою ми пропонуємо використовувати порядок дій військового керівника при переживанні підлеглим критичної життєвої ситуації, який розроблено нами на основі аналізу науково-психологічної літератури, вивчення досвіду проведення такої роботи досвідченими фахівцями та результатів нашого дослідження діяльності військового керівника як суб'єкта збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Вперше ці поради ми застосували на практиці, розробивши і впровадивши у процес організації виховної роботи у Прикордонних військах України та Внутрішніх військах МВС України "Методичні рекомендації військовому керівнику щодо збереження психічного здоров'я підлеглому особового складу". Ці поради знайшли позитивний відзив серед командного складу вищевказаних відомств, що підтверджено відповідними актами реалізації.

Отже, згідно розробленого нами порядку дій військового керівника при переживанні підлеглим критичної життєвої ситуації, посадовим особам пропонується діяти в такій послідовності:

1. Визначити причину виникнення критичної життєвої ситуації у військовослужбовця (критичні ситуації у службовій діяльності; критичні ситуації у сім'ї; проблеми, пов'язані зі станом здоров'я):

- всебічно проаналізувати обставини службової діяльності та позаслужбового життя підлеглому;

- вивчити інформацію від його товаришів по службі, рідних та близьких.

2. Уточнити підґрунтя виникнення критичної життєвої ситуації у військовослужбовця:

а) критичні ситуації у службовій діяльності виникли через:

- труднощі через неспроможність справлятися зі службовими обов'язками (навантаженням);

- труднощі через конфлікти з підлеглими, колегами чи керівництвом;

- неприйняття членами військового колективу (внутрішньогруповій ізоляції);

- страх перед відповідальністю (у тому числі і перед кримінальною);

- боязнь ганьби за антиморальні проступки;

б) критичні ситуації у сім'ях військовослужбовців виникли через:

- розлади у сім'ї (подружні конфлікти, конфлікти між батьками і дітьми, конфлікти з родичами);

- появу нової людини у сім'ї (вітчима, мачухи, прийомної дитини);

- матеріально-побутові негаразди;

- неспроможність протистояти особистій хворобі, чи когось із рідних та близьких.

в) критичні ситуації виникли через проблеми, що пов'язані зі станом здоров'я військовослужбовців:

- психічні захворювання;

- соматичні (тілесні) захворювання;

- фізичні недоліки.

3. Враховуючи причини та підгрунтя виникнення критичної життєвої ситуації у військовослужбовця, надати йому психологічну допомогу:

- провести індивідуальну бесіду (виступити в ролі консультанта);

- *дати можливість “випустити пар”, виговоритись, знайти психологічну рівновагу;*

- виявити приховані думки та почуття, які пов’язані з переживанням військовослужбовцем критичної життєвої ситуації.

4. Огородити військовослужбовця від негативного впливу (принижень) членів колективу:

- провести роз’яснювальну роботу серед членів колективу;

- проінструктувати сержантський склад та актив підрозділу.

5. Прийняти рішення щодо службового використання військовослужбовця:

- з’ясувати його зайнятість у різних видах нарядів, робіт тощо;

- при наявності негативних психічних станів та хворобливих переживань не допускати до несення служби зі зброєю (до відновлення у нього психічної рівноваги).

6. При хворобливому (інтенсивному) переживанні військовослужбовцем критичних життєвих ситуацій вжити заходи щодо посилення контролю за ним:

- проінформувати посадових осіб (в першу чергу, якщо це військовослужбовець строкової служби, командира відділення, старшину підрозділу, осіб добового наряду та відповідального по підрозділу);

- призначити військовослужбовця (військовослужбовців), які будуть тримати його в полі зору;

- організувати надання йому психологічної допомоги (психологами, офіцерами-вихователями, медичними працівниками);

- при виявленні у військовослужбовця психологічних проблем (викривлень мислення; заниженої самооцінки та впевненості у негативному до нього ставленні оточуючих; нестійкості рівня домагань; ознак депресії; високу схильність до ризику) потрібно направити до лікувального заходу (у супроводі).

Військовому керівнику дуже важлива пам’ятати, що більша частина явищ, про які ми вели мову вище, можуть зберігатися протягом тривалого терміну. Через те йому важливо з такими військовослужбовцями діяти відповідально і серйозно ще протягом тривалого часу.

3.5. Дії військового керівника при отриманні його підлеглим важкої звістки

Практика свідчить, що військовим керівникам особливу увагу потрібно звернути, також на прояви гострого горя у поведінці військовослужбовців. З такими проявами доволі часто приходиться зустрічатися командирам та начальникам різних рівнів, коли вони мають справу з підлеглими, які переживають потрясіння у зв’язку зі смертю (важкою хворобою чи каліцтвом) близької людини. Нажаль, переважна більшість військових керівників бувають

не готовими до адекватних дій в таких ситуаціях. Часто вони не тільки не здатні надати психологічну допомогу чи підтримку такій людині, а, навпаки, допускають помилки, внаслідок яких особистісні переживання загострюються ще більше. Причиною цього є низький рівень психологічних знань військових керівників та відсутність практичних вмінь і навичок впливати на психічні стани своїх підлеглих. Для створення змін в стані людини необхідне певне мистецтво і знання сутності психології гострого горя, а також характерних властивостей та рис.

Більшість вчених, як теоретиків, так і експериментаторів, вказують на те, що в горі переважає така емоція як печаль (сум) і головною причиною горя є втрата. Втрата може бути тимчасовою (розлучення) чи постійна (смерть), реальною чи уявною, фізичною чи психологічною [3].

Психологічні причини горя беруть свій початок із феномену афективної прив'язаності до людей, предметів чи ідей. Втрата об'єкту прив'язаності чи розлучення з ним означає для людини втрату джерела радості і, в залежності від віку людини і природи об'єкту – втрату кохання, безпеки чи почуття благополуччя. В основі всіх психологічних причин горя лежить один загальний фактор – відчуття втрати чогось цінного, того, до чого мала місце сильна афективна прив'язаність.

Переживаючи гостре горе, крім печалі, людина може відчувати гнів і ворожі почуття. Наприклад, молодий військовослужбовець може відчувати гнів, звинувачуючи покійну матір (батька) у тому що вона назавжди покинула його, або звинувачуючи в цьому когось іншого. Смерть рідної людини може стати для юнака надзвичайно фруструючою подією. Вона означає для нього втрату емоційно значимих відношень, нездійсненність задуманих планів і мрій, виконання яких в тій чи іншій мірі залежало від людини, що померла.

Переживання військовослужбовцем горя ще більш ускладнюється тоді, коли в горі крім печалі і гніву задіяні ряд інших емоцій, пояснити які буває доволі складно і які важко контролювати. Якщо відношення військовослужбовця з покійною матір'ю були конфліктними і наявні протиріччя залишилися не вирішеними, то його починає терзати почуття вини і стиду. У цьому випадку він спрямовує свій гнів на самого себе. По суті, він звинувачує себе в смерті рідної людини, навіть й тоді, коли він не в силах попередити її. Його стид чи душевний біль може ще більше підсилитися, якщо оточуючі дають йому зрозуміти, що він не проявляв турботу про близьку людину, був недостатньо уважним до неї. Саме така одночасність переживання печалі, вини, стиду і гніву, особливу гніву, спрямованого на самого себе, характерна для важкої депресії, яка нерідко супроводжує переживання ситуації гострого горя військовослужбовцем. Під депресією слід розуміти емоційне порушення, відчуття пригніченості, песимізму, занепаду духовних сил, що може привести до внутрішнього і зовнішнього конфлікту, до девіантної поведінки.

Психологи зазначають, що гостре горе уявляє собою стан з характерними проявами. Військовому керівнику, для своєчасного надання допомоги підлеглому, потрібно знати характерні прояви гострого горя. Враховуючи думку А. М. Моховікова [97], ми вважаємо, що ці прояви у військовослужбовця

можуть мати такий вигляд:

1. На перший план виступає фізичне страждання у вигляді періодичних приступів, які тривають від десяти хвилин до однієї години зі спазмами в горлі, випадками задухи з прискоренням дихання, постійною потребою вдихнути. Тривалий час зберігаються постійні вдихи, які особливо помітні, коли людина розповідає про своє горе. На фоні фізичного страждання майже постійно чи періодично проявляється психічне страждання у вигляді емоційної напруги чи душевної болі. Крім цього відмічаються зміни ясності свідомості: загальним є легке відчуття нереальності і збільшення емоційної відстані, що відділяє людину від інших людей.

2. Поглинання образом утраченого. На фоні відчуття деякої нереальності можуть виникати зорові ілюзії, слухові чи комбіновані ілюзії. Під впливом таких ілюзій людина може втратити межу між переживаннями і реальністю.

3. Почуття вини. Людина намагається відшукати у подіях і вчинках, які передували втраті те, що вона не зробила для померлої, зробила не так чи не повністю. Найменші промахи, прояви неуважності перебільшуються і стають причиною для подальшого самозвинувачення. Наприклад, молодий військовослужбовець може переживати почуття вини за те, що він не був біля рідної людини під час її останніх хвилин життя, коли вона потребувала його допомоги та підтримки. Його може переслідувати думка про те, що якби він був вдома такого б не сталося.

4. Ворожі реакції. При стосунках з людьми у потерпілої суттєво знижується чи навіть зникає симпатія, втрачається звичайна теплота і природність. Людина розмовляє роздратовано, зі злістю, демонструючи бажання, щоб її не турбували. Іноді прояви ворожості стають не зрозумілими і для самих потерпілих, вони намагаються контролювати їх прояви, що не завжди вдається. Військовослужбовець в такій ситуації може порушити правила взаємовідносин зі старшим за військовим званням, проявляти агресію до своїх товаришів, випадкових громадян та до себе самого.

5. Втрата попередніх природних форм поведінки. В діях і вчинках людини відмічається поспішливість, вона може здійснювати хаотичні рухи, шукає собі будь-які заняття, проте абсолютно не здатна до якої-небудь організованої активності. Вона ніби знову засвоює круг повсякденних справ. Ці справи, знову ж таки, є найтіснішим чином пов'язаними з втратою. Цілком зрозуміло, що в такій ситуації військовослужбовець не готовий виконувати свої службові обов'язки. Проте це не означає, що його потрібно залишити один на один зі своєю проблемою, не залучаючи ні до яких справ.

6. Ідентифікація з втратою. У розмовах і вчинках людини з'являються риси померлої, ознаки її захворювання чи форми поведінки в момент трагедії.

При цьому прояви гострого горя мають свою динаміку.

Спочатку виникає шоківий стан. Військовослужбовець не усвідомлює втрати і повністю не розуміє того, що трапилось. Вслід за неусвідомленням і нерозумінням приходить невіра в те, що це могло трапитись. Розуміння приходить поступово і є дуже хворобливим процесом переживань, тою самою роботою "гострого горя", яку, в будь-якому випадку, потрібно зробити. В ході її виникає ідеалізація образу втрати, (внаслідок роботи сильних механізмів

витіснення). Таким чином, хоча поступово починається “робота горя”, паралельно включаються механізми психологічного захисту.

Після цього йде стадія переживання. В ній військовослужбовець сприймає актуальність, наявність втрати. Конкретні реальні обставини (хвороби, похорону тощо) відіграють в цьому процесі важливу роль. Усвідомлення втрати приводить людину до відчуття певної пустоти, до розуміння значущості втрати, її ролі в минулому житті індивіда.

Завершальною стадією переживання гострого горя є прийняття військовослужбовцем втрати. Робота гострого горя в ній заключається в боротьбі проти психічного страждання, ідей самозвинувачення, захоплення образом померлої й ідентифікації з нею за повернення до реальності. Поступово зникає вороже відношення до оточуючих. Прийняття втрати супроводжується інтенсивними спогадами про минуле, що швидко приводить до суттєвого зниження емоційного напруження.

Військовим керівникам важливо також знати про те, що переживання стадій гострого горя у підлеглих може розвивати з запізненням, з латентним періодом через години, дні чи тижні. Військовослужбовець ще тривалий час може переживати гостре горе, згадуючи рідну людину та різні ситуації, пов’язані з нею.

Після виявлення такого військовослужбовця головним завданням військового керівника є з’ясування всіх причин та чинників, які призвели до появи почуття гострого горя у підлеглому. Для цього військовий керівник повинен всебічно проаналізувати обставини службової діяльності та позаслужбового життя підлеглому, вивчити інформацію від його товаришів по службі, рідних та близьких.

Особливого значення, також, набуває особиста бесіда військового керівника з підлеглим. Військовому керівнику в таких ситуаціях рекомендується проявити максимум уваги, співчуття та співпереживання. Потрібно вислухати людину, з готовністю прийняти всі її почуття і переживання. Враховуючи ознаки гострого горя, слід надати військовослужбовцю можливість виразити свої почуття (“скинути контейнер” з негативними емоціями) і надати підтримку та допомогу. Важливо, щоб військовослужбовець знав, що він не залишиться один на один зі своїми проблемами і що його переживання є природним процесом. Емпатичне вислуховування і доброта оточуючих допоможуть військовослужбовцю на всіх етапах переживання гострого горя. Для роботи з підлеглим в цей період військовому керівникові доцільно залучати фахівців психологів, психіатрів, офіцерів виховних структур тощо. Координацію і контроль цієї роботи доцільно покласти на офіцера виховної структури.

В цей же час військовий керівник повинен прийняти рішення щодо службового використання підлеглому з урахуванням потреби нормалізації його психічного стану (недопущення до несення служби зі зброєю, заміна в нарядах на період відновлення у нього психічної рівноваги тощо). Поряд з цим необхідно (у разі потреби) вжити заходи посиленого контролю за таким військовослужбовцем, створити умови, коли біля нього будуть знаходитись товариші по службі. Може бути прийняте рішення про надання

військовослужбовцю відпустки, чи направлення його на лікування.

Вся ця робота має проводитись в тісному контакті з рідними та близькими даного військовослужбовця, для того, щоб вони могли створити аналогічні реабілітаційні умови для військовослужбовця і в його позаслужбовому житті.

Швидкість прийняття втрати у різних людей буває різною, тому військовим керівникам це потрібно враховувати і ще протягом тривалого часу тримати підлеглого в зоні особливої уваги. Такий військовослужбовець надалі повинен стати об'єктом посиленої індивідуальної роботи, особливо зі сторони досвідчених офіцерів.

Після нормалізації психічного стану військовослужбовця необхідно додатково із залученням фахівців (офіцерів відповідних служб, структур виховної роботи, психологів, психіатрів) вивчити і визначити рівень його готовності до несення відповідних видів служби на основі якого військовий керівник приймає рішення про залучення військовослужбовця до оперативно-службової діяльності.

Для полегшення роботи військових керівників ми, на основі аналізу науково-психологічної літератури та результатів експериментального дослідження, розробили порядок дій військового керівника при отриманні його підлеглими важкої звістки (про смерть, важку хворобу чи каліцтво близької (рідної) людини). Вперше ці поради ми, також як і ті, що розкриті у попередньому підрозділі, застосували на практиці, розробивши і впровадивши у процес організації виховної роботи у Прикордонних військах України та Внутрішніх військах МВС України “Методичні рекомендації військовому керівнику щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу”. Ці поради знайшли позитивний відзвук серед командного складу вищевказаних відомств, що підтверджено відповідними актами реалізації.

Згідно розробленого нами порядку дій військового керівника при отриманні його підлеглим важкої звістки (про смерть, важку хворобу чи каліцтво близької (рідної) людини) посадові особи повинні діяти таким чином:

1. Підготувати військовослужбовця до сприйняття важкої звістки з дому (про смерть, важку хворобу чи каліцтво) близької (рідної) людини:

- розпочати розмову про дім, домашні проблеми;
- делікатно підвести розмову до того, що трапилось;
- дати зрозуміти, що життя на цьому не закінчується, він не самотній, а його переживання є природним процесом.

2. Вислухати військовослужбовця, проявивши готовність прийняти всі його почуття і переживання:

- дати можливість виразити свої почуття, виговоритись;
- при необхідності нейтралізувати почуття вини перед постраждалим (небіжчиком) та ворожі реакції до свого оточення;
- допомогти військовослужбовцю знизити рівень переживання гострого горя і прийняти проблему (втрату).

3. Визначити зміни у свідомості підлеглого, які виникли після усвідомлення ним важкої звістки з дому:

- відчуття реальності;
- поглинання образом втраченого;

- почуття вини перед постраждалим (небіжчиком);
- наявність ворожих реакцій до свого оточення (колег, керівників).

4. При хворобливому (інтенсивному) переживанні військовослужбовцем гострого горя вжити заходи щодо посилення контролю за ним:

- проінформувати посадових осіб (в першу чергу, якщо це військовослужбовець строкової служби, командира відділення, старшину підрозділу, осіб добового наряду та відповідального по підрозділу);
- призначити військовослужбовця (військовослужбовців), які будуть тримати його в полі зору;
- організувати надання йому психологічної допомоги (психологами, офіцерами-вихователями, медичними працівниками);
- при необхідності відправити військовослужбовця до лікувального заходу (у супроводі).

5. Прийняти рішення щодо службового використання військовослужбовця:

- з'ясувати зайнятість його у різних видах нарядів, робіт тощо;
- замінити в нарядах, обов'язково проінформувавши його про це.

6. З'ясувати найближчі плани військовослужбовця:

- що і коли планує робити;
- яким транспортом планує добиратися додому;
- яка допомога йому необхідна.

7. Надати військовослужбовцю відпустку за сімейними обставинами :

- військовослужбовцю (який не виявляє хворобливого переживання гострого горя, володіє собою) відразу організувати швидке оформлення відповідних документів і відправку у відпустку;
- військовослужбовцю (який виявляє хворобливе переживання гострого горя, не володіє собою) відпустку надавати тільки після надання медичної, психологічної чи психіатричної допомоги. При необхідності відправляти у супроводі іншого військовослужбовця.

8. Встановити тісний контакт з рідними та близькими військовослужбовця:

- отримувати інформацію про емоційний стан військовослужбовця у позаслужбовий час;
- отримувати інформацію про його поведінку, про звертання за допомогою до лікарів, а також про участь у заходах по відновленню емоційної рівноваги.

9. Після повернення військовослужбовця з відпустки з'ясувати психічний стан та рівень його готовності до несення служби:

- провести індивідуальну бесіду;
- визначити рівень емоційної напруги;
- проінформувати про останні новини з життя колективу;
- довести завдання, які йому доведеться виконувати найближчим часом;
- при відсутності негативних психічних станів та хворобливих переживань допомогти включитися в активну службову діяльність;
- при наявності негативних психічних станів та хворобливих переживань не допускати до несення служби зі зброєю (до відновлення у нього психічної

рівноваги);

- призначити військовослужбовця (військовослужбовців), які тимчасово будуть тримати його в полі зору;
- досвідченим офіцерам проводити з ним посилену індивідуальну роботу;
- організувати подальше надання йому психологічної допомоги (психологами, офіцерами-вихователями, медичними працівниками).

Отже, збереження психічного здоров'я потребує від військового керівника рішучих дій і, перш за все, не бути покірним заручником життєвих обставин, а свідомо створювати сприятливі умови для служби і діяльності своїх підлеглих. Для цього потрібно завжди організовувати поведінку та міжособистісні взаємини членів колективу таким чином, щоб вони не тільки не становили загрози психічному здоров'ю, а й сприяли б оздоровленню підлеглого особового складу. Адже відчуття душевної гармонії сприяє повноцінній життєдіяльності особистості, а, отже, і ефективному виконанню службового обов'язку.

3.6. Рекомендації психологу військової частини щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців

Щодо змісту діяльності військових психологів як суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців, то аналіз відповідної літератури та практики їх діяльності показав, що сьогодні в умовах військової служби психологи надають психологічну допомогу в основному військовослужбовцям строкової служби, частково іншим категоріям військовослужбовців (військовослужбовцям за контрактом, прапорщикам та офіцерам). Робота військових психологів у цьому напрямку спрямована на розв'язання таких проблем як: психологічні проблеми професійного відбору; проблеми адаптації молодого поповнення; профілактика правопорушень; корекція міжособистісних стосунків; психологічні проблеми формування військового колективу тощо.

Що стосується надання психологічної допомоги безпосередньо іншим категоріям військовослужбовців, і, перш за все військовим керівникам різних ланок, то здійснений нами аналіз публікацій та практики діяльності військових психологів показав, що цей напрямок практичної психології відображений значно меншою кількістю робіт [126; 131]. Серед основних питань, які тут розробляються, можна визначити такі як підвищення професійної компетентності командирів (начальників) через їх ознайомлення з основами педагогічної, соціальної та військової психології й оволодіння ними навичками саморегуляції. На момент початку розробки нами проблеми збереження психічного здоров'я військовослужбовців у відомій нам літературі були практично відсутні публікації, присвяченій психологічній роботі з військовими керівниками. Більше того, в роботах [51; 52], в яких визначались актуальні завдання військової психології про цей напрямок, навіть як можливий перспективний, не згадувалось.

На нашу думку, таку ситуацію можна пояснити кількома причинами:

по-перше, в центрі уваги діяльності органів виховних структур завжди стояв військовослужбовець строкової служби, і це природно, що саме на ньому, насамперед, “сфокусували” свою увагу і військові психологи;

по-друге, діяльність керівників організацій у всіх соціальних сферах, і тим більше у військовій сфері, була закритою, недоступною для аналізу, в тому числі психологічного аналізу;

по-третє, переважна більшість військових керівників, через особливості свого “надстатусу” у військовій частині, боязнь підірвати свій авторитет, а також відсутності досвіду психологічного спілкування, вважала за неможливе розкривати перед психологом “слабкі місця” своєї управлінської діяльності та звертатися до нього за допомогою;

по-четверте, самі військові психологи виявилися неготовими до взаємодії з військовими керівниками, оскільки їх для цього ніколи ніхто не готував;

по-п'яте, сама організація психологічної служби в умовах військової діяльності не сприяла цьому, оскільки військовий психолог був, як правило, підлеглим керівника, а не залежним від нього.

Отже, на нашу думку, такий стан справ не сприяє ефективності діяльності щодо збереження психічного здоров'я особового складу у військовій частині і

потребує від психолога активізувати свою роботу в цьому напрямку.

Визначившись з основними проблемами в діяльності психолога як суб'єкта збереження психічного здоров'я військовослужбовців, перейдемо до розгляду основних характеристик його роботи та пропозицій щодо її покращення.

Перш за все зазначимо, що психолог, виступаючи в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я військовослужбовців, повинен:

оцінювати чинники, що впливають на психіку військовослужбовців;
виявляти психологічні труднощі військовослужбовців у вирішенні конкретних службових завдань;

оцінювати рівень психологічної стійкості військовослужбовців до впливу психотравмуючих чинників;

прогнозувати рівень психічної напруженості військовослужбовців у процесі виконання службових завдань, а також обсяг необхідної психологічної допомоги;

розробляти пропозиції посадовим особам щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу;

надавати психологічну допомогу військовослужбовцям.

Загалом психолог військової частини важливо своєчасно допомогти військовослужбовцям позбавлятися несприятливих психічних станів (депресій, криз), конфліктів та конфліктних переживань, труднощі у спілкуванні, невдоволення своїм Я-образом і соціально-психологічним статусом; проблем у міжособистісних стосунках подружжя, чи батьків і дітей.

Враховуючи думки дослідників [4; 17; 36; 105], під поняттям “психологічна допомога військовослужбовцю” – слід розуміти систему заходів, спрямованих на пом'якшення чи переборення психологічних труднощів, вирішення психологічних проблем, які виникають під час повсякденного життя і діяльності військовослужбовця. Щодо поняття “психологічна проблема”, то це є сукупність психологічних труднощів у військовослужбовців, дисгармонійний стан, викликані певними особистісними чи внутрішньогруповими протиріччями.

Загалом вивчення та узагальнення наукових джерел дозволило нам виявити ряд особливостей психологічної роботи з військовослужбовцями у військовій частині. Слід зазначити, що ці особливості визначаються рівнем їх соціально-психологічної адаптованості.

Перш за все психолог повинен провести психологічну діагностику і виявити рівень адаптивних здібностей військовослужбовців. Крім цього визначає їх мотивацію та готовність надалі продовжувати військову службу. Далі, тісно взаємодіючи з посадовими особами військової частини, а також з командирами підрозділів та офіцерами-наставниками, психолог відслідковує процес входження військовослужбовця у військовий колектив, в який призначено на посаду, а також міжособистісні зв'язки (з колегами, підлеглими та з командуванням). Залежно від рівня соціально-психологічної адаптації військовослужбовців, психолог свою роботу повинен планувати таким чином:

а) з військовослужбовцями, які мають низький рівень соціально-психологічної адаптованості:

виявляє причини, які породжують тривожність та невдоволення (службова діяльність, командування чи підлеглі, товариші по службі, побутові умови тощо);

допомагає зорієнтуватися в особистих проблемах, знайти напрямок, в якому потрібно шукати вихід із складних ситуацій;

актуалізує психічні сили і здібності, які сприяють знаходженню нових можливостей вирішення проблем;

проводить психокорекцію дезаптивних станів;

підказує шляхи позбавлення пасивності в службовій діяльності;

сприяє у самовизначенні щодо перспектив подальшого проходження служби у військовій частині.

б) з військовослужбовцями, які мають середній рівень соціально-психологічної адаптованості:

виявляє причини, які породжують деяку тривожність та невдоволення (службова діяльність, командування чи підлеглі, товариші по службі, побутові умови тощо);

проводить індивідуальні співбесіди профілактичного та просвітницького характеру;

при необхідності надає психологічну допомогу;

проводить психопрофілактику дезаптивних станів;

сприяє у самовизначенні щодо перспектив подальшого проходження служби у військовій частині.

в) з військовослужбовцями, які мають високий рівень соціально-психологічної адаптованості:

проводить індивідуальні співбесіди профілактичного та просвітницького характеру;

допомагає уникнути переадаптації.

На нашу думку, практика роботи у галузі психологічної допомоги неможлива без подолання плутанини у вживанні понять та без чіткого уявлення окремих видів діяльності військового психолога. У зв'язку з цим доцільно дотримуватися позиції розмежування “психологічне консультування”, “психокорекція” і “психотерапія”. Аналіз різних поглядів показує, що найсуттєвішою ознакою, за якою проводиться це розмежування, є характер завдань, корті стоять перед психологом військової частини, який виступає в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Дослідники зазначають, що у випадку проведення психологічного консультування ця допомога не передбачає глибинних змін в особистості людини, в той час як психокорекція та психотерапія орієнтовані саме на такі зміни [105, с. 269]. Відповідно слід розрізняти між собою інші суттєві характеристики цих видів психологічної допомоги: тип військовослужбовця, з яким має справу психолог; проблеми, що слід вирішувати; форми роботи та її тривалість.

Розмежування цих понять не означає, звичайно, їх віддаленість одне від одного. Насправді, вони і ті реальності, що стоять за ними, близькі між собою: психологічне консультування майже завжди містить у собі психотерапевтичні елементи, часто передбачає подальшу психокорекцію чи психотерапію; у свою

чергу психокорекція і психотерапія не обходяться без епізодів психологічного консультування. Однак, важливо наголосити на тій обставині, що у світовому психологічному співтоваристві психокорекція і психотерапія вважаються більш глибоким рівнем психологічної допомоги і, отже, вимагають від психолога, що їх здійснює, більш глибоких знань і більшої майстерності.

Конкретні цілі й завдання психологічного консультування визначаються залежно від напряму діяльності психологічної служби військової частини. Основною метою психолога, що має проводити консультацію, має бути допомога військовослужбовцю в усвідомленні його проблеми та в пошуку шляхів і способів її швидкого розв'язання. Ця мета має реалізовуватися через такі завдання:

психолог повинен уважно вислухати військовослужбовця. Максимально терпляче, з використанням спеціальних прийомів вислуховування військовослужбовця не лише близько знайомить психолога з ним та його проблемою, а й допомагає військовослужбовцю краще усвідомити свою ситуацію, приносить йому полегшення і, в результаті, великою мірою визначає ефективність консультативної роботи;

в процесі консультування психолог повинен працювати над розширенням уявлень військовослужбовця про себе, свою конкретну життєву ситуацію, про навколишню дійсність. Саме таким шляхом повинен здійснюватися корекційний вплив психолога на військовослужбовця, внаслідок чого останній зможе по-новому бачити й оцінювати свою ситуацію, формулювати альтернативні варіанти поведінки в ній;

психолог повинен проводити консультацію, маючи на увазі те, що військовослужбовець є здоровою людиною, яка відповідає за себе і свої стосунки з оточуючими людьми. Однак досягти того, щоб військовослужбовець сам узяв на себе відповідальність за те, що з ним відбувається, нелегке завдання, оскільки військовослужбовці, приходячи до психолога, як правило, звинувачують у своїх життєвих труднощах когось іншого. Поступове й цілеспрямоване обговорення з військовослужбовцем проблеми вини та відповідальності має підвести його до висновку, що він сам відповідає за ситуацію, яка склалася, і спонукати до змін у своїх ставленнях і поведінці, результатом яких може бути і зміна самої ситуації. В результаті консультування військовослужбовець повинен не тільки краще зрозуміти свою проблему і шляхи її розв'язання, а й повірити в себе і бути готовим до реалізації знайдених способів подолання своїх труднощів.

Загалом психолог під час консультування військовослужбовця повинен вирішувати діагностичні та терапевтичні задачі. Діагностичними задачами є аналіз інформації про військовослужбовця, а терапевтичними – реалізація психологічної допомоги з використанням спеціальних прийомів та технік.

Змістом процесу реалізації діагностичних задач має бути: аналіз скарги військовослужбовця (локус скарги) (на кого чи на що?), самодіагноз (особисте пояснення труднощів), психологічна проблема (явне чи неявне представлення в скарзі), психологічний запит (прохання про допомогу). Аналіз проблемної ситуації (особистісна, комунікативна, вікова, службова тощо). Виявлення учасників значущого спілкування військовослужбовця (їх патогенний вплив).

Визначення хто ще з членів колективу чи сім'ї потребує допомоги. Ідентифікація проблеми (виявлення реальних труднощів військовослужбовця). Підтвердження консультативної гіпотези. Постановка психологічного діагнозу (висновки про індивідуальні особливості військовослужбовця). Психологічний висновок та його інтерпретація для військовослужбовця.

Для того, щоб отримати, опрацювати, довести результати діагностування психологу потрібно чітко уявляти собі певні особливості психічної реальності військовослужбовця: рефлексія військовослужбовця на психічну реальність; відношення військовослужбовця до своєї індивідуальності; особливості сприйняття психолога як джерела інформації.

Сферу надання психологічної допомоги в роботі психолога потрібно відображати такими запитаннями, які звернені до психічної реальності: Що має місце? Чим це викликано? Що буде далі? – психологічне прогнозування.

Щодо змісту процесу реалізації психотерапевтичних задач, то його слід будувати таким чином: психологічна підтримка, оптимізація психічних станів, актуалізація особистісних ресурсів військовослужбовця; вирішення психотерапевтичних задач за допомогою консультативної бесіди (розуміння військовослужбовцем способів вирішення своїх проблем).

Професійна компетентність психолога визначає його позицію відносно військовослужбовця, тобто уявлення про мету й завдання роботи, стиль стосунків, етику консультування.

Психологу важливо знати, що дослідниками [4; 208] виділяється три позиції консультанта:

позиція “зверху”, коли сильний, мудрий, досвідчений консультант, немов би простягає руку допомоги слабкому, дезадаптованому, недосвідченому клієнту;

позиція “на рівних”, яка передбачає зняття дистанції між консультантом і клієнтом, їх взаємну відвертість, обмін особистісними проблемами і надає консультації буденної розмови;

позиція “радника”, за якої консультант виступає як особа, більш компетентна у проблемі клієнта, що допомагає йому розібратися в ній, знайти шляхи подолання труднощів.

З позиції вирішення проблеми збереження психічного здоров'я військовослужбовців, остання позиція є найбільш адекватною. В етичному плані вона характеризується відсутністю оцінок, відмовою від прямого виховного тиску, намаганням створити атмосферу довіри, доброзичливості та співчуття.

Під час консультування психологові доцільно використовувати наступні прийоми: активне слухання, що дозволяє військовослужбовцю вербалізувати свої проблеми, краще їх зрозуміти, а можливо і вирішити; зондування думок, почуттів та переживань клієнтів; роз'яснення суті та механізмів психологічних труднощів; майєвнетика чи сократична бесіда – підведення військовослужбовця до розуміння закономірностей, формулювання висновків шляхом системи вдало поставлених проблемних питань [4; 72].

Слід сказати, що деякі суттєві характеристики психологічного консультування (розв'язання проблеми, форми роботи, її тривалість та ін.) доцільно розглядати у ході виділення й опису його видів. Ці види потрібно

розрізняти за:

тривалістю роботи: разова консультація, короткострокове консультування, середньої тривалості консультування;

орієнтованістю допомоги (на військовослужбовця строкової служби, військовослужбовця за контрактом, прапорщика, офіцера чи члена їх сім'ї);

характеристикою допомоги (просвітницько-рекомендаційна, діагностична, власне психологічна).

У реальній практиці перелічені видові ознаки тісно пов'язані між собою: тривалість роботи, її зорієнтованість дуже часто залежить від характеру допомоги, який у свою чергу визначається особливостями проблеми військовослужбовця.

Враховуючи специфіку організації повсякденного життя і діяльності військової частини та кожного з її підрозділів, військовому психологу потрібно бути готовим проводити консультативну роботу в досить стислі строки, орієнтуючись на разове та короткострокове консультування.

Щодо разової консультації, то її орієнтовна тривалість має бути – 45-60 хвилин. Така консультація може відбутися:

по-перше, тоді коли військовослужбовець звернувся до психолога військової частини помилково, оскільки йому насправді потрібна юридична, соціальна чи інша допомога;

по-друге, коли психолог інформує військовослужбовця з тих чи інших питань, що належать до його компетенції, однак не потребують багато часу (наприклад, консулює військовослужбовців з питань, пов'язаних із самовизначенням, професійною орієнтацією). Такі консультації можуть бути як індивідуальними, так і груповими;

по-третє, разова консультація може мати місце тоді, коли військовослужбовець звертається до психолога за підтримкою рішення, яке він збирається прийняти з приводу певної життєвої ситуації;

по-четверте, єдина зустріч з військовослужбовцем може відбуватися у випадках, коли він з якихось причин (віддаленість підрозділу від основного пункту дислокації військової частини та ін.) не може приходити до психолога повторно, хоча за характером його проблеми така зустріч була б бажаною.

В двох останніх випадках, коли психолог повинен діяти в умовах дефіциту інформації та часу, рекомендується використовувати певні алгоритми. Узагальнивши з цього приводу думки дослідників [4; 36; 105], ми прийшли до висновку, що оптимальним алгоритмом дій в таких ситуація є така послідовність дій психолога:

1. Встановити контакт з військовослужбовцем шляхом створення відповідного психологічного клімату.

2. Уважно вислухати військовослужбовця.

3. Визначити справжню проблему військовослужбовця, зорієнтувати його в ній та спільно чітко її сформулювати.

4. Визначити мету військовослужбовця, його можливості в її досягненні та обговорити позитивні способи дій.

5. Розширити уявлення військовослужбовця про себе і свою життєву ситуацію.

6. Виробити альтернативні варіанти поведінки.

7. Допомогти військовослужбовцю усвідомити власну відповідальність за те, що з ним відбувається.

8. Узагальнити результати взаємодії з військовослужбовцем та мотивувати його на втілення в життя прийнятого рішення.

Загалом проведення разової консультації вимагає від психолога надзвичайної спостережливості, проникливості, обережності та високого професіоналізму.

Короткострокове консультування потрібно здійснювати протягом трьох-чотирьох зустрічей, кожна з яких триває приблизно годину. Типовим варіантом такої роботи у військовій частині є випадки, коли військовослужбовець потребує консультації просвітницько-рекомендаційного або діагностичного характеру. Результати нашого дослідження свідчать про те, що такі консультації слід проводити переважно:

для молодих військовослужбовців строкової служби, які переживають труднощі у військовій службі (туга за рідною домівкою; проблеми у міжособистісних стосунках з іншими військовослужбовцями, в тому числі старших призовів; проблеми пов'язані з труднощами службової діяльності та ін.);

для молодих офіцерів, які відчують труднощі на перших порах своєї офіцерської служби (неузгодженість взаємних очікувань офіцера і військового колективу; беспорядність у роботі з підлеглим особовим складом; невдоволення своїм статусом серед колег та ін.)

для військовослужбовців, які мають труднощі у сімейному житті (сімейно-шлюбні конфлікти, проблеми, пов'язані зі зрадою дружини, розлученням, вихованням дітей та ін.);

для посадових осіб військової частини, у яких загострилися стосунки з колегами чи підлеглими.

При короткостроковому консультуванні рекомендуємо використовувати таку послідовність дій:

1. Організація першої зустрічі. В ході цієї зустрічі провести ґрунтовне знайомство з військовослужбовцем. Вислухати його скарги, причини звернення до психолога, свої очікування від консультації. Основні завдання: встановлення психологічного контакту з військовослужбовцем; первинна діагностика, тобто складання враження про нього на основі аналізу його вербальної та невербальної поведінки і характеру спілкування з психологом. Провівши діагностичне орієнтування психолог повинен здійснювати диференціацію військовослужбовця (визначає, чи зможе сам надати йому допомогу, чи слід направити до іншого спеціаліста і якого саме). Після цього психолог буде перші гіпотези щодо характеру проблеми військовослужбовця і вибирає напрям подальшої діагностичної роботи. Крім цього психолог повинен орієнтуватися на більш повне осмислення його труднощів та їх подолання через включення військовослужбовця в активну роботу з самопізнання і побудови конструктивних висновків. Важливо пересвідчитися, чи бажає військовослужбовець продовжити подальші зустрічі з психологом і після цього визначитися стосовно цілей і завдань подальшої роботи.

2. Психодіагностичне обстеження військовослужбовця. Результати первинної діагностики можуть висувати перед психологом завдання подальшої спеціальної діагностики особистості військовослужбовця (або діагностики членів його сім'ї, їх міжособистісних стосунків та ін.). Після цього потрібно вибрати з великого й різноманітного кола методичних засобів, що є в розпорядженні сучасної психології, ті, що найбільше відповідають специфічним завданням обстеження конкретного військовослужбовця. При цьому важливо враховувати, що недоцільно застосовувати великий набір методик, оскільки це утруднює усвідомлення та узагальнення отриманої інформації. Крім цього слід звернути увагу на те, щоб, через застосування громіздких за обсягом і часом проведення методик, не викликати у військовослужбовця лише втоми і роздратування. І, як наслідок цього, не відвернути військовослужбовця від подальшої співпраці.

3. Заключна зустріч. Під час цієї зустрічі потрібно провести бесіду за результатами обстеження, в ході якої обговорити загальний психічний стан військовослужбовця, виявлені труднощі та їхні причини. Слід прогнозувати варіанти подальшого розвитку особистості військовослужбовця, його стосунків з оточуючими, розкрити умови, за яких цей розвиток може набути оптимальних форм. Отже, предметом бесіди має бути психологічний діагноз, що відображає рівень актуального розвитку військовослужбовця і прогнозування цього розвитку. Основними завданнями на заключній зустрічі мають бути: підтримка психологічного контакту з військовослужбовцем, довірливих, відвертих взаємостосунків; залучення військовослужбовця до співпраці, активності в обговоренні його проблем, їхніх причин, альтернативних варіантів розвитку його особистості та взаємостосунків з оточуючими; спільне вироблення програми дій, виконання якої сприятиме як профілактиці, так і подоланню негативних тенденцій і труднощів розвитку; мотивування військовослужбовця на виконання розробленої програми, підтримка його віри в себе, в успіх своїх зусиль.

На відміну від разової консультації під час короткострокового консультування психолог має можливість більш докладніше зупинитися на кожному з етапів роботи, зустрітися з іншими учасниками конфлікту, застосувати широкий репертуар засобів психологічного впливу. До останніх належать зокрема, тестування військовослужбовців з метою виявлення ресурсів його особистості, сфокусувати увагу на його можливостях; використання чітко спланованих і зорієнтованих на проблему військовослужбовця домашніх завдань; організація дискусій з приводу проблеми відповідальності військовослужбовця, його розуміння себе і власної поведінки, здійснення ним конкретних дій для зміни ситуації.

Критерії успішності психологічної допомоги: суб'єктивні (самопочуття клієнта, його задоволення консультуванням) та об'єктивні (досягнення консультантом мети своєї діяльності).

Результати нашого дослідження дозволяють запропонувати оптимальний варіант консультативної взаємодії психолога з військовослужбовцем:

Початок бесіди.

Використання засобів психологічної підтримки.

Вивільнення почуттів та емоцій.

Настройка “на хвилю” військовослужбовця.

Використання активного слухання.

Виявлення прихованих думок та почуттів.

Визначення теми для обговорення.

Використання техніки поступових змін.

Підвищення готовності військовослужбовця до змін своєї поведінки та сприйняття проблемної ситуації.

Мотивування військовослужбовця до подальших кроків щодо самовдосконалення.

Особливої уваги потребує проведення консультування середньої тривалості. Така тривалість обумовлена необхідністю проведення психологічної корекції. На думку Г. І. Оніщенко поняття “психологічна корекція” являє собою тактовне втручання у процеси психічного і особистісного розвитку людини з метою виправлення відхилень у цих процесах і часто справляє вплив не лише на особистість, а й на її оточення, організацію життєдіяльності [105, с. 283].

Враховуючи складність психологічної корекції та специфіки діяльності військовослужбовців, можливості щодо проведення такої роботи у психолога військової частини будуть суттєво обмежені. Це обумовлюється:

по-перше, великим завантаженням психологів військових частин службовими обов’язками, а також через часові обмеження;

по-друге, наявністю у військовій частині великої кількості військовослужбовців та віддаленістю підрозділів від основного місця роботи психолога;

по-третє, необхідністю розробки психологічної корекційної програми, яка складається з врахуванням індивідуальних і вікових особливостей військовослужбовця, його соціально-психологічної ситуації у військовому підрозділі та в сім’ї.

по-четверте, відсутність у психологів військових частин досвіду проведення такої роботи.

Враховуючи сказане нами вище, в таких випадках до роботи доцільно залучати спеціалістів обласних, міських та районних Центрів психологічної служби, головним завданням яких є надання практичної допомоги населенню.

Важливим напрямком діяльності психолога військової частини має бути проведення роботи щодо попередження самогубств, вживання наркотичних речовин та зловживання спиртними напоями.

Для попередження самогубств серед військовослужбовців психологу важливо своєчасно виявляти осіб з нервово-психічною нестійкістю; розробляти рекомендації військовим керівникам щодо використання людей з врахуванням стану їх психічного здоров’я та характерологічних особливостей; проводити контроль за розподіленням фізичних і психологічних навантажень особового складу. Крім цього психолог має прогнозувати суїцидальну активність військовослужбовців; виявляти осіб з підвищеним ризиком суїцидальності; своєчасно надавати адекватну допомогу військовослужбовцям, які переживають ситуацію гострого горя чи знаходяться в стані психологічної

кризи.

Після виявлення військовослужбовця, який схильний до самогубства, психолог повинен обов'язково прийняти всі міри для того, щоб надати йому допомогу. З цією метою рекомендується залучати до такої роботи безпосередніх командирів військовослужбовця. Він має бути в зоні особливої уваги посадових осіб військового підрозділу. Психологу важливо провести з військовослужбовцем індивідуальну роботу, встановити з ним емоційний контакт, проявити себе в ролі “спіпереживаючого партнера”. Якщо ж в ході бесіди військовослужбовець активно виказує суїцидальні думки, то його необхідно як найшвидше відправити в найближчий лікувальний заклад.

Загалом професійна підготовка психолога військової частини дозволяє йому не тільки проводити активну роботу щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців, а й спрямовувати в цей напрямок діяльність відповідних посадових осіб частини, і, перш за все, її командира.

3.7. Рекомендації військовослужбовцю щодо збереження власного психічного здоров'я

Проблему збереження психічного здоров'я військовослужбовця потрібно розглядати на різних рівнях, а саме: на рівні держави, на рівні військового формування, на рівні військової частини та на рівні самої особистості, яка проходить військову службу. Однак, більшість заходів щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців не зможуть досягти мети, якщо в цьому процесі не будуть приймати участь самі військовослужбовці. Ми ведемо мову про те, що військовослужбовець будь-якої категорії повинен, перш за все, сам позитивно впливати на притаманні йому психічні явища (процеси, стани, властивості), свою поведінку та діяльність для збереження власного психічного здоров'я.

Військовослужбовець як суб'єкт та об'єкт збереження психологічного здоров'я повинен здійснювати таку діяльність свідомо та цілеспрямовано. А для цього він має навчитися зберігати його, щоб це стало природною потребою, задоволення якої проходило б без примусу на протязі всього життя.

Аналіз наукових джерел [54; 109] свідчить про те, що збереження психічного здоров'я потребує від особистості не тільки гігієни тіла, а психогігієни, самовиховання, чіткої життєвої позиції та чистоти помислів. Шлях до психічного здоров'я це шлях до інтегральної особистості, що не розривається з середини конфліктами мотивів, сумнівів та невіри в себе [109, с. 37].

Враховуючи сказане вище та результати наших досліджень, ми прийшли до висновку, що військовослужбовець повинен пізнавати себе, виявляти свої сильні та слабкі характерологічні особливості, вміти безсторонньо та адекватно оцінити реальний рівень своїх фізичних і психічних можливостей. Отже, виступаючи в ролі суб'єкта та об'єкта збереження власного здоров'я військовослужбовець повинен вміти керувати ним. А це вимагає від нього тренувати власну психіку, розкривати її резерви та розвивати й удосконалювати психічні процеси (пам'ять, увагу, уяву).

Для того, щоб попередити появу психічних розладів, пограничних станів та хвороб, військовослужбовцю потрібно формувати і розвивати в собі якості самодостатньої, цільної, внутрішньогармонійної особистості, яка б активно пізнавала і удосконалювала себе і світ, яка б могла б оптимально та гармонійно організовувати свою діяльність, побут, відпочинок і міжособистісну взаємодію як у сім'ї, так і у колективі. Таку особистість К. Роджерс [Rogers] називав повноцінно функціонуючою, виділяючи п'ять її основних особистісних характеристик: відкритість переживанню, екзистенціальний зразок життя, організмична довіра, емпірична воля та креативність [171, с. 549].

Важливу роль у збереженні психічного здоров'я військовослужбовця відіграє його вміння займатися самовихованням, при якому він повинен виробляти в себе якості суб'єкта саме позитивного впливу на своє психічне здоров'я, а точніше виступати в ролі суб'єкта збереження власного психічного здоров'я. З цього приводу В. В. Рибалка зазначає, що самовиховання виявляється у діях особистості, спрямованих на саму себе, на вироблення якостей, що відповідають її ідеалам, життєвій меті, вимогам до себе. Індивід починає працювати над собою, вдосконалювати себе завдяки власній діяльності, формуючи свій характер, волю інші позитивні якості [105, с. 169].

На нашу думку, саме завдяки добре організованому процесу самовиховання військовослужбовець здатний ефективно займатись самозбереженням. Змінюючи себе, військовослужбовець змінює умови й обставини свого життя і розвитку, а отже здатний бути суб'єктом збереження свого здоров'я, в тому числі психічного.

Розглядаючи самовиховання як необхідну умову самозбереження особистості, потрібно окремо розглянути таке поняття як "психічне самоуправління". Опираючись на думку В. М. Панкратова [109, с. 34], ми під психічним самоуправлінням розуміємо свідомий вплив людини на її психічні явища (процеси, стани, властивості), на діяльність, поведінку для підтримки (збереження) чи зміни характеру їх протікання (функціонування). Отже військовослужбовець повинен бути суб'єктом самоуправління (саморегулювання), а в якості об'єкта - притаманні йому психічні явища, особиста діяльність чи поведінка. На нашу думку, важливо звернути увагу на те, що процеси психічного самоуправління (саморегулювання) обов'язково будуть носити свідомий і цілеспрямований характер. Особливістю самоуправління є конкретизація мотивів поведінки і діяльності, постановка відповідних цілей, вибір шляхів (програм) їх досягнення. Ведучи мову про самоуправління в контексті дослідження психічного здоров'я особистості, ми вважаємо, що самоуправління для суб'єкта – це вирішення питань про те, що і яким чином робити для того щоб зберегти своє здоров'я. Специфікою саморегуляції є виконання того, що було намічено. Перехід від самоуправління до саморегуляції – це перехід від замислу (ідеї) до реалізації їх в життя.

Формування психічного здоров'я потребує від людини не тільки гігієни тіла, а й психогігієни, самовиховання духовної сфери та активної життєвої позиції. Як вказує В. М. Панкратов, шлях до психічного здоров'я – це шлях до інтегральної особистості, яку не розривають з середини конфлікти мотивів, сумнівів, відсутність віри в себе. Для того, щоб здорове тіло і здоровий дух

досягли гармонії, потрібно приділяти спеціальну увагу і тому, і іншому, терпеливо і регулярно працюючи над собою [109, с. 37]. Військовослужбовець повинен знати свої найбільш сильні та слабкі характерологічні особливості, вміти адекватно оцінювати реальний рівень своїх фізичних і психічних можливостей. Він повинен вміти керувати своїм психічним здоров'ям. Це передбачає тренування своєї психіки, розкриття та розвиток її резервів, удосконалення психічних процесів (пам'яті, мислення, уваги, уяви та інших), виховання в себе вольових якостей, дисципліни розуму і почуттів. Військовослужбовець повинен навчитися активної, усвідомленої психічної саморегуляції, з чітким розумінням її цілей і характеру впливу, оволодіння її технікою як невід'ємним компонентом культури поведінки. Слід зазначити, що орієнтація на зовнішню допомогу (лікарів, психотерапевтів, психологів) роблять військовослужбовця пасивним та залежним у вирішенні особистих психологічних проблем. Військовослужбовець повинен вірити в свої сили, свої можливості і вміти ними розпоряджатися. Поряд з цим одностороннє захоплення прийомами психологічного захисту не може бути надійним засобом формування здорової психіки.

Продовжуючи розмову про самозбереження військовослужбовця, слід окремо звернути увагу на його вміння організувати поведінку та міжособистісні взаємини таким чином, щоб вони не тільки не становили загрози психічному здоров'ю, а й сприяли б його оздоровленню. Особливо це стосується поведінки військовослужбовця в колективі та в сім'ї, де потрібно створювати сприятливий соціально-психологічний клімат. Адже несприятливий соціально-психологічний клімат породжує негативні емоції у людей, кожна з яких може бути згубною, якщо вона повністю керує поведінкою людини, цілком володіє нею. Саме тому є необхідність, щоб кожен військовослужбовець розвивав в собі саногенне, тобто оздоровче, мислення, яке сприяє подоланню негативних емоцій, а отже сприяє самозбереженню особистості. Військовослужбовець не зможе виступати в ролі суб'єкта збереження власного психічного здоров'я, якщо сам не навчиться керувати станом своєї душі, своїми емоціями та думками. Саногенне мислення має спиратися на внутрішні цілі, на досягнення більш повної інтеграції уявлення військовослужбовця про себе, про суб'єктивні чинники своєї поведінки та діяльності. Воно потребує значно більшої особистісної напруги, бо реалізується не як мимовільний процес, а як довільне, свідоме мислення, що потребує певної організації та попереднього навчання й виховання.

Загалом ступінь активності власних зусиль військовослужбовця, спрямованих на подолання життєвих труднощів, почуття особистої відповідальності, пов'язане із вірою в успішне майбутнє. Актуального значення вони набувають в процесі соціальної адаптації до умов військової служби, в розвитку спроможності гнучко адаптуватись до різних змін. Ці характеристики часто є визначальними в соціально-психологічних реакціях на значущі події життя і здебільшого можуть суттєво впливати на процес соціальної регуляції поведінки.

За результатами дослідження ми прийшли до висновку, що військовослужбовцю для ефективного збереження власного психічного

здоров'я важливо відповідати таким вимогам:

1. *Знати*: про своє психічне здоров'я, розуміти роль цього здоров'я для життєдіяльності; основні фактори, які можуть негативно чи позитивно впливати на психічне здоров'я людини; види психогігієни та специфічних засобів впливу на себе.

2. *Вміти*: контролювати свої почуття та психічні стани; використовувати оптимальні для себе методи саморегуляції.

3. *Дотримуватися* здорового способу життя і свідомо реалізовувати програму самозбережувальної поведінки:

уникнути несприятливих умов життєдіяльності;

займатися спортом;

організувати відпочинок;

уникати деструктивних стосунків у сім'ї та у військовому колективі;

позбавлятися шкідливих звичок (вживання алкоголю, наркотичних речовин, тютюнокуріння);

уникати фізичного, морального і психічного перевантаження.

В умовах військової служби знання про психічне здоров'я військовослужбовець може отримати з різних джерел, перш за все, в бібліотеці військової частини (в інших бібліотеках), а також, у психолога військової частини.

Щодо можливостей уникати несприятливих умов життєдіяльності, то для військовослужбовців, особливо строкової служби, це не завжди є реальним (наприклад, несення служби в наряді, вартової служби, перебування на полігоні). Однак тут на допомогу можуть прийти різні техніки, пов'язані з активізацією саногенного мислення. Через те військовослужбовці повинні знати і вміти використовувати техніки по управлінню негативними емоціями. Специфіка військової діяльності суттєво обмежує військовослужбовця у вільному часі, тому ми пропонуємо використовувати вправи, які не вимагають багато часу. Такими можуть бути такі вправи як “Розчинення почуття образи”, “Подолання роздратування”, “Подолання почуття приниження” (В. М. Панратов) [109, с. 320].

Виконання вправи “*Розчинення почуття образи*” має за мету позбутися почуття образи і передбачає наступний алгоритм дій:

Розслабтесь, закрийте очі. Дихайте спокійно і ритмічно. Уявіть, що ви в затемненому театрі і перед вами невелика стіна. Поставте на сцену людину, яка вас образила. Викличте в пам'яті її образ. Промовте про себе наступну формулу: “Перед моїм внутрішнім світом з'являється людина (той чи інший образ). Повторіть це п'ять раз. Після цього подумки вимовте “Образ стає все більш чіткішим”.

Коли ви ясно побачите цю людину, уявіть, що з нею відбувається щось хороше, те, що для цієї людини має велике значення. Уявіть її усміненою та щасливою. Затримайте цей образ у вашому уявленні 2-3 хвилини, а потім хай він зникне. Для цього промовте наступну формулу: “Образ поступово іде, образ зникає” (2-4 рази).

Після того, коли людина, яку ви хочете пробачити, покине сцену, поставте туди себе. Уявіть, що з вами відбувається тільки хороше. Уявіть себе

щасливим і усміхненим.

Вправу пропонується робити один раз на день протягом місяця.

Вправа *“Подолання роздратування”* має за мету позбавити людину роздратування. Її зміст наступний:

Закрийте очі. Сконцентруйтеся на своїх переживаннях. Уявіть ситуацію, коли ви більш за все дратуєтесь, або ж конкретну людину, яка викликає у вас таке відчуття. Викличте образ за прикладом попередньої вправи. Максимально активізуйте уяву, переживіть ситуацію, коли відчуваєте, що ця людина сильно дратує вас. Розслабте обличчя і руки, дайте своїй волі наказ заспокоїтись і уявіть, що ви абсолютно терплячі і не піддаєтесь ні на які його виклики. Щоб він не робив у вашій уяві для того щоб роздратувати вас, ви маєте бути терплячим. Вам це вдається. Похваліть себе, відчуйте задоволення. Зафіксуйте те, що вам подобається ваша нова поведінка. Посміхніться. Розчиніть у вашій уяві викликаний образ, опустіть його. Ще раз похваліть себе. Повторяйте цю вправу у різних варіантах і з різними людьми до тих пір, поки ви перестанете відчувати роздратування у відповідь на дрібні неприємності повсякденного життя. Таким чином ви маєте змогу постійно працювати над собою, змінюючи себе.

Вправа *“Подолання почуття приниження”* має за мету позбутися почуття приниження. Зміст вправи:

Сконцентруйтеся на своїх переживаннях і усвідомте ті з них, через які ви відчуваєте почуття приниження. Розслабте обличчя, руки. Заспокойтесь. Відчуйте, що ви людина, яка здатна керувати своїми внутрішніми станами. Відчуйте гордість від цього почуття. Згадайте про що не будь приємне та посміхайтесь. Посміхайтесь з глузуванням. Така посмішка може бути достатньо хворобливою для вашого співрозмовника. Навчіться за допомогою зневажливої посмішки захищатися від людей, які бажають принизити вашу людську гідність.

Отже збереження психічного здоров'я вимагає від військовослужбовця рішучих дій і, перш за все, не бути покірним заручником життєвих обставин, а свідомо проявляти турботу про своє душевне благополуччя і навчати цьому своїх підлеглих (своє оточення). Військовослужбовець повинен вміти ефективно використовувати власний інтелект, творчість, увесь особистісний потенціал для розв'язання власних життєвих проблем, для психічного самооздоровлення та оздоровлення свого оточення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
2. Концепція виховної роботи Збройних Сил та інших військових формуваннях України. Затвержено Указом Президента України від 4 вересня 1998 року №981/98.
3. Аболин Л.М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. - Казань: Издательство Казанского Университета, 1987. -262 с.
4. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. - Екатеринбург, Москва, 1995. - 224 с.
5. Алексеев А.В. Настроение и здоровье. М.: «Знание», 1962. – 48 с.
6. Актуальні проблеми психогієни та психопрофілактики у військових частинах та підрозділах / Методичний посібник для командирів, офіцерів виховної роботи та лікарів. – Одеса: ВКФ, 1998. – 107 с.
7. Анастаси А. Психологическое тестирование / Пер. с англ. – М.: Педагогика, 1982. – 279 с.
8. Апанасенко Г.Л. Эволюция биоэнергетики и здоровья человека. Спб.: Петрополис, 1992 с.
9. Асеев В.Г. Мотивационная регуляция личности: Автореф. дис. на соис. учён. степ. д-ра психол. наук. 19.00.01 / РАН. Ин-т психологии. – М., 1995. – 45 с.
10. Афонін Є.А. Становлення ЗС України: соціальні та соціально психологічні проблеми - НАН України. Інститут соціології. - К.: Інтерграфік. 1994. - 304 с.
11. Базові комунікативні вміння та навички практичного психолога. Конспект лекцій / Уклад: Г. І. Оніщенко, С. М Хоружий. - К.: КВГІ, 1995. - 88 с.
12. Богозов Н.З. Психологический словарь. Под ред. Н.Ф. Добринина и С.Е. Советова. – Магадан, 1965. – 292 с.
13. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком. - М.: Изд-во МГУ, 1982. - 199 с.
14. Бодалев А.А. Личность и общение. – М., 1995. – 272 с.
15. Бодров В.А. Информационный стресс: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕРСЭ, 2000. – 352 с.
16. Большой психологический словарь / Сост. И общ. Ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко, - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
17. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості /Навчальний посібник для студентів. - Харків: “Форма”, 1996. - 239 с.
18. Братусь Б.С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1988. – 301 с.
19. Бугаева Н.М. Психологические факторы суицидального поведения. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - К. Киевский ун-т им. Тараса Шевченко, 1997. - 258л.
20. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Справочник по психологической диагностике. – К.: Наукова думка, 1989. – 197 с.
21. Бучек Л.І. Аналіз емоційної стійкості як прояву особливостей

- саморегуляції особистості: Дис...канд. психол. наук:19.00.01. - К. Київський ун-т ім. Т. Шевченка, 1993. – 111с.
22. Василюк Ф. Е. Типология переживания различных критических ситуаций // Психологический журнал. - 1995. - № 5. - С.104-110.
 23. Васильева З.А., Любинская С.М. Резервы здоровья. – Издание 3-е, стереотипное. – М. Медицина, 1984. –320 с.
 24. Введение в профессию. Учебно-методическое пособие для войсковых психологов и социологов. - М., - 1992. - 128 с.
 25. Військова психологія і педагогіка: Підр. для військових вузів /Б.М. Олексієнко, Д.В. Іщенко, О.Д. Сафін. – Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1998. – 562 с.
 26. Військові статuti Збройних Сил України. Київ: Воєнне видавництво України «Варта», 1999. – 516 с.
 27. Вилюнас В. К. Психологические мотивации человека. - М.: Изд-во Московского ун-та. 1990. - 285 с.
 28. Вейнгольд-Рыбкина И.В. О причинах психических заболеваний. Фрунзе. 1971. – 18 с.
 29. Военная психология и педагогика: Учеб. пособие /А.Я. Анцупов, В.Н. Бондаренко, В.И. Буянов и др.; В.Ф. Кулаков (ред.). – М.: Совершенство, 1998. – 384 с.
 30. Волков А.М. Деятельность: структура и регуляция: Психол. анализ / А.М. Волков, Ю.В. Микадзе, Г.Н. Солнцева. – М.: Изд-во ун-та, 1987. – 216 с.
 31. Воронов А.И. Проявление индивидуальных свойств личности в малой армейской группе. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - О. Одесский гос. ун-т им. И.И.Мечникова, 1997. – 246 л.
 32. Воскресенский Б.Л. Профилактика психических расстройств. Материалы лекции №27. – М.: Об-во «Знание» РСФСР, 1989. – 28 с.
 33. Гичун В.С. Особенности современной системы психогигиены и психопрофилактики среди военнослужащих срочной службы. Дис. канд. мед. наук: 14.01.16 / Украинский НИИ клинической и экспериментальной неврологии и психиатрии. – Х., 1998. – 206 л.
 34. Геллер И. И. Переживания как категория общей психологии: Дис. канд. психол. наук 19.00.07 / Одес. ун-т им. Мечникова.- Одесса, 1993. - 178 с.
 35. Головаха Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого взаимоотношения. - К., 1989. - 189 с.
 36. Горноста́й П. П., Васьковская С. В. Теория и практика психологического консультирования: Проблемный подход. - К.: Наукова думка, 1995. - 128 с.
 37. Горноста́й П. П. Проблемний аналіз у консультативній практиці // Матеріали наук. семін.: “Практична психологія: теорія, методи, технології”. - К.: Ніка - Центр, 1997. - С. 18-27.
 38. Гостюшин А.В. Энциклопедия экстремальных ситуаций. – 3-е изд. допол. – М.: Зеркало, Техника молодёжи, 1996. – 320 с.
 39. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. 2-е изд. - Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1988. - 560 с.

40. Грибенюк Г.С. Мотиваційна готовність курсантів і слухачів вищого військового учбового закладу до професійної діяльності (на прикладі спеціалістів пожежної безпеки МВС України). Дис... канд. психол. наук: 20.02.02. - К. Київський військовий гуманітарний ін-т, 1997. – 190 л.
41. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. – 2-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1989. – 319 с.
42. Гринцов М.И. Основные нервно-психические заболевания у военнослужащих срочной службы и вопросы военно-медицинской экспертизы. – Пенза: Медицина. 1997. – 208 с.
43. Губачев Ю.М., Иовлев Б.В., Карвасарский Б.Д. и др. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии. Л.: Медицина, 1976. – 224 с.
44. Гук Н.С. Оцінка та кореляція психічних станів співробітників органів виконання покарань: Дис... канд. психол. наук: 19.00.07. – К., 1994 – 186 с.
45. Данчева О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. – Київ: Лібра, 1999. – 270 с.
46. Демин М.В. Природа деятельности. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 168 с.
47. Дорошенко М.М. Індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців з граничними нервово-психічними розладами: Автореф. дис. ... канд. психол. н.: 20.02.02 /Військовий гуманітарний ін-т Національної академії оборони України. – К.: Товариство «Знання» України, 2000. – 19 с.
48. Дружинин А.М. Профилактика невропсихических заболеваний. Иваново, Кн. Изд. 1955. – 56 с.
49. Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования. – М.: Ин-т психологии РАН, 1993. –120 с.
50. Дубровский Д.И. Психические явления и мозг. М.: Наука, 1971. – 384 с.
51. Дударев В.В. Психологические условия эффективного овладения офицером управленческой деятельностью: Автореф. дис. канд. психол. наук. 19.00.05 / Гуманитар. Акад. Вооружён. Сил. – М., 1992. – 24 с.
52. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. – Мн.: «Хэлтон», 1998. -399.
53. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. - Минск: Изд-во Белорус. Ун-та, 1976. - 176 с.
54. Життєві кризи особистості: Наук. – методичний посібник: У 2 ч. / Ред: В.М. Доній, Г.М. Несен, Л.В. Сохань, І.Г. Єрмаков та ін. – К.: ІЗМН, 1998. – Ч. 1: Психологія життєвих криз особистості. – 354 с.
55. Зазыкин В.Г. Деятельность специалистов в особых условиях: Психолого-акмеологические основы. – М.: РАГС, 1994. – 267 с.
56. Землякова Т.В. Эмоциональный фактор в структуре процесса адаптации. Дис... канд.психол. наук: 19.00.01. - К.: Киевский ун-т им. Тараса Шевченко, 1996. – 193 л.
57. З того боку стереотипів поведінки: психологія спілкування /Авт.

упор. О. В.Тимченко, Б. В. Шапар. - Харків: Прапор, 1997. - 654 с.

58. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М.: МГУ, 1992. – 93 с.

59. Изард К. Е. Эмоции человека. /Перевод с англ. - М.: Издательство МГУ, 1980. - 440 с.

60. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. - К.: Ніка-Центр, 2000. - 332 с.

61. Карамушка Л.М., Андрос М.Є. Психічне здоров'я особистості як вагомий чинник демографічної ситуації. Демографічна ситуація в Карпатському регіоні: реальність, проблеми, прогнози на ХХІ століття. Тези Міжнародної науково-практичної конференції. – Чернівці-Київ: Чернівецький держуніверситет ім. Ю. Федьковича, 1996. – С. 370-372.

62. Карвасарский Б.Д. (общая редакция) Психотерапевтическая энциклопедия. – СПб.: Питер Ком, 1999. –752 с.

63. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей. / Общ. редакция и предисловие Зинченко В. П., Жукова Ю. М.. - Минск: Беларусь, 1990. - 670 с.

64. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. – М.: Наука, 1983. – 36 с.

65. Клайн Пол. Справочное руководство по конструированию тестов. Введение в психометрическое проектирование. Пер. с англ. Е.П. Савченко. – К.: “ПАН ЛДТ”, 1994. – 283 с.

66. Козубовська І.В. Рання профілактика протиправної поведінки неповнолітніх (психолого-педагогічні аспекти). Дис... д-ра пед. наук: 13.00.01. - Ужгород. Ужгородський держ. ун-т, 1996. – 422 с.

67. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малой группе. - Минск: Изд-во БГУ, 1976. - 350 с.

68. Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія / Підручник. - К., 1995. - 304 с.

69. Королюк Н.И. Психическая саморегуляция военнослужащих пограничных войск. Учебно-методическое пособие. – М., 1992. – 46 с.

70. Кохан В.Г. Продуктивна взаємодія військового керівника та його підлеглих як основа їх душевного комфорту // Збірник наукових праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. - К., 2002, т. IV, ч. 7. - С. 117-121.

71. Кохан В.Г., Потапчук Є.М. Виявлення та обґрунтування показників психічного здоров'я військовослужбовців // Збірник наукових праць №22. – Хмельницький.: Видавництво Національної академії ПВУ, 2002. – С. 178-184.

72. Кохан В.Г. Аналіз сутності та змісту психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглих // Психологія. Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 19, 2003. – С. 182-191.

73. Кохан В.Г. Пропозиції військовому керівнику щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. // Збірник наукових праць Ін-ту психол. ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. - К., 2003, т. VI, ч. 7. - С. 117-121.

74. Кохан В.Г., Потапчук Є.М. Аналіз результатів експериментального

дослідження діяльності військових керівників як суб'єктів збереження психічного здоров'я військовослужбовців // Збірник наукових праць №26. – Хмельницький.: Видавництво Національної академії ПВУ, 2003. – С 132-141.

75. Кохан В.Г. Особливості діяльності військового керівника щодо збереження душевного благополуччя підлеглого особового складу // Збірник наукових праць міжнародної науково-теоретичної конференції “Проблеми становлення духовності і моралі молодого людини в сучасних умовах”. – Львов, 2003. – С. 64-65.

76. Кузьмин Е.С., Волков И.В., Емельянов Ю.Н. Руководитель и коллектив. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. - 167 с.

77. Леви Л. (ред.) Эмоциональный стресс. – Л.: Медицина, 1970. – 328 с.

78. Лежепекова Л.Н., Якубов Б.А. Психогигиена и психопрофилактика в работе практического врача. Изд. 2-е, исправлен. и доп. – Л.: Медицина, 1982. – 184 с.

79. Леонгард К. Акцентуирование личности. - К.: Вища школа, 1989. – 390 с.

80. Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека: Учеб. пособие / МГУ им. М. Ломоносова, - М.: Изд-во МГУ, 1987. – 103 с.

81. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., Политиздат, 1975. – 304 с.

82. Леонтьев А. Н. Психология общения. - Тарту: Педагогика, 1974. -182 с.

83. Лефтеров В.О. Психологічні причини загибелі та поранень працівників МВД. Дис... канд. психол. наук: 19.00.06 – юридична психологія. – Х.: Національний університет внутрішніх справ, 2001. – 19 с.

84. Линдеман Х. Аутогенная тренировка: Путь к восстановлению здоровья и работоспособности / Пер. с нем. – 2-е изд. –М.: Физкультура и спорт, 1985. –133 с.

85. Липатов И.И. Особенности психологической адаптации военнослужащих к боевой деятельности. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - Х. Харьковский военный ун-т, 1996. – 219 л.

86. Логвина Н.Ю. Особенности ценностной системы личности в условиях хронического психоэмоционального напряжения: Дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Харьковский гос. ун-т. – Харьков, 1998. – 212 л.

87. Ложкин Г. В., Зазыкин В. Г. Конфликты и пути их преодоления в воинском коллективе. - К., 1986. - 41 с.

88. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка: основні положення. Навч. посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: «ЕксОб», 1999. – 304 с.

89. Лукьянов В.С. Эмоции и здоровье. – М. «Знание», 1966. – 48 с.

90. Лучшие психологические тесты. / Ответст. редактор А. Ф. Кудряшов. - Петрозаводск, 1992. - 317 с.

91. Макаревич О.П. Стиль індивідуальної поведінки військовослужбовців у міжособистісних конфліктах. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - К. Київський ун-т ім. Тараса Шевченка, 1996. - 192с.

92. Максименко С.Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, програми, процедури / Навч.посібник для вищої школи. - К.: Наукова думка, 1998. - 226 с.
93. Маслоу А. Психология бытия. Пер. с англ. – М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер» 1997. – 304 с.
94. Мірельзон Л.А. ... Як берегти та зміцнювати свої нерви? Харків, “Наукова думка”. 1929. – 40 с.
95. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці. - К., 1989. – 48 с.
96. Москвичов С.Г. Фактор мотивації в управлінні діяльністю та поведінкою: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра психол. наук. 19.00.01 / Ін-т психології АПН України. – К., 1995. – 48 с.
97. Моховиков А. Н. Телефонное консультирование / Украинский научно-исследовательский инст. проблем молодежи. - К., 1994. - 191 с.
98. Мухтаров Н.К. Психологическая готовность советской молодёжи к защите Родины. – Л.: Знание, 1987. – 32 с.
99. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. - М.: Наука, 1988. - 200 с.
100. Никифоров Г. С. Самоконтроль человека. - Л.: ЛГУ, 1989. - 191 с.
101. Новий словник української мови. Том 2. – К.: “АКОНІТ”, 2001. – 926с.
102. Обозов Н. Н. Межличностные отношения. - К., 1990. - 192 с.
103. Омеласенко І.Б. Психологічний аналіз поведінки при різних типах невротичного конфлікту. Дис... канд. психол. наук: 19.00.04. - К. Київський ун-т ім. Тараса Шевченка, 1998. – 251 с.
104. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навчальний посібник. – Івано-Франківськ: “Плай”, 2001. – 695 с.
105. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. К.: Либідь, 1999. – 536 с.
106. Основи загальної психології / За ред. Академіка АПН України, професора С.Д. Максименка. – Київ: НПУ Перспектива, 1998. – 256 с.
107. Основи психології: Підручник / За загальною редакцією О.В. Киричука, В.А. Роменця. - К.: Либідь, 1996. - 632 с.
108. Памятка по психопрофилактике и психогигиене для командиров и политработников отрядов, частей и подразделений Пограничных войск КГБ при СМ СССР. – М.: Типография журнала «Пограничник», 1977. – 15 с.
109. Панкратов В.Н. Саморегуляция психического здоровья: Практическое руководство. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 352 с.
110. Пеньков Е.М. Социальные нормы - регуляторы поведения личности. - М.: Мысль, 1972. - 198 с.
111. Перевалов В. Ф. Воинский коллектив. Динамика отношений. - М.: Воениздат, 1991. - 111 с.
112. Петренко А.В. Психологические особенности профессиональной деформации личности в условиях военно- профессиональной деятельности. Дис... канд. психол. наук: 19.00.07. - К.: Академия Вооруженных Сил Украины,

1998. - 194с.

113. Петровский А В. Личность. Деятельность. Коллектив. - М., 1982.- 256 с.
114. Пірен М.І. Основи конфліктології / Навчальний посібник. - К., 1997. – 378 с.
115. Подоляк Я. В. Личность и коллектив: Психология военного управления. - М., 1989. - 350 с.
116. Половнікова Ж.Ю. Формування психологічної готовності співробітників охорони до здійснення професійної діяльності. Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Університет внутрішніх справ МВС України. – Харків, 1998. – 16 с.
117. Потапчук Є.М., Казмірчук С.О. Адаптація молодих офіцерів як соціально-психологічна проблема. Психологія. Збірник наукових праць. НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 1(8), 2000. – С. 302-306.
118. Потапчук Є.М., Матеюк О.А. Деякі аспекти проблеми збереження та зміцнення психічного здоров'я військовослужбовців. Психологія. Збірник наукових праць. НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 11, 2000. – С. 435-438.
119. Поташнюк Р.З. Психогігієна: Навч. посібник / Волин. держ. ун-т ім. Л. Українки. – Луцьк: Надстир'я, 2000. – 62 с.
120. Практическая психология в тестах, или как научиться понимать себя и других. - М.: АСТ-ПРЕСС, 1997. - 376 с.
121. Психическое здоровье и пограничные состояния: Сб. науч. трудов/ Горьков. мед. ин-т им. С.М. Кирова; Под общ. Ред. В.К. Смирнова. – Горький: ГМИ, 1983. – 131 с.
122. Психоаналитический глоссарий: [Словарь-справочник]. – Минск: Вышэйш: шк., 1994. – 305 с.
123. Психологический словарь / Авдеева Н.Н., Анцыферова Л.И., Арсеньев А.С. и др.; Редкол.: В.В. Давыдов и др. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Педагогика – Пресс, 1999. – 438 с.
124. Психологический словарь / Айрапетянц А.Т., Альтман Я.Н., Анохин П.К. и др.; Редкол. В.В. Давыдов и др. – М.: Педагогика, 1983. – 447 с.
125. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / Навчальний посібник: М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна. Загальна редакція М.С. Корольчука. – К.: Фірма «ІНКОС», 2002. – 272 с.
126. Психологія професійної діяльності офіцера: Підручник. – Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1999. – 488 с.
127. Психология. Словарь / Под общей ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. - 2-е изд., испр и доп. - М.: Политиздат, 1990. - 494 с.
128. Психология: Словарь / [Абраменкова В.В. и др.]. Под общ. Ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
129. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е. Тарас, К.В. Сельченко. – Мн.: Харвест, 1999. – 480 с.
130. Психологія: Підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова. – 3-ге вид, стереотип. - К.: Либідь,

2001. - 560 с.

131. Рабочая книга войскового психолога: модель, алгоритм, технология эффективной профессиональной деятельности / Под ред. Л.Н. Уварова, В.Г. Михайловского. - М., 1995. - 331 с.

132. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). - М.: Изд-й дом «Красная площадь», 1996. - 400 с.

133. Разумная организация жизни личности : Проблемы воспитания и саморегулирования / Л.В.Сохань, В.А.Тихонович, О.А.Киселева и др. - К.: Наукова думка, 1989. - 325 с.

134. Райковский Я. Экспериментальная психология эмоций / Пер. с польского. - М.: Прогресс, 1979. - 392 с.

135. Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности // Психологический журнал. - 1996. - № 5. - С. 3-19.

136. Роберт М., Тильман Ф. Психология индивида и группы / Перев. с франц. - М., 1988. - 255 с.

137. Розов В.И. Психологический анализ адаптивности в экстремальных условиях. Дис...канд. психол.наук:19.00.01. - К. АПН Украины, 1993. - 147с.

138. Рубинштейн Л.С. Проблемы общей психологии. 2 изд. - М., 1976. - 416 с.

139. Рувинский Л.И. Самовоспитание личности. - М.:Мысль, 1984. - 140 с.

140. Руденский Е.В. Социальная психология/ Курс лекций. - М.: ИНФРА-М., 1997. - 224 с.

141. Рудестам К. Групповая психотерапия. - Спб.: ПитерКом, 1998. - 384 с.

142. Рудой И.С., Сергиенко А.В. Состояние психического здоровья личного состава органов войск в экстремальных условиях. Аналитический обзор. - к.: РИО МВД УССР, 1990. - 52 с.

143. Самборська О.В. Соціально-психологічні механізми переконуючого впливу. Дис...канд. психол. наук: 19.00.05. - К. Київський ун-т ім. Тараса Шевченка, 1997. - 190 л.

144. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности // Под ред. В.А. Ядова, - Л., 1979. - 264 с.

145. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира: Навчальний посібник. - Хмельницький: Видавництво Академії ПВУ, 1997. - 149 с.

146. Свеницкий А.Л. Социальная психология управления. - Л., 1986. - 176 с.

147. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1979. - 124 с.

148. Сердюк Ю.И. Педагогические условия совершенствования военно-педагогической подготовки командиров подразделений. Дис... канд. пед. наук: 20.02.02. - Хмельницкий. Академия пограничных войск Украины им. Богдана Хмельницкого, 1997. - 202 л.

149. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. - Спб.: "Социально-психологический центр", 1996. - 350 с.

150. Скориков В.Б. Психологическая готовность работника к руководству научно-производственным коллективом: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Государственная академия управления им. С. Ордженикидзе. – М., 1991. – 19 с.
151. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. - Минск: Харверст, 1998. - 800 с.
152. Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М.І. Пірен. – Київ-Чернівці: Чернівецький держун. ім. Ю. Федьковича, 1995. – 318 с.
153. Социальная и военная психология / Под ред. проф. Н.Ф. Феденко. Москва. 1990. – 386 с.
154. Соціальна психологія : Навчальний посібник /Є.Ф. Іпатов, Г.Г. Київська, К.М. Левковський. - К.: НМКВО, 1992. - 44 с.
155. Соціально-психологічне вивчення, прогнозування і корекція поведінки військовослужбовця // В.І. Вітер, Ю.М. Доленко, А.Р. Охрименко та ін. - К: вид-во НДМЦ МО України, 1994. – 80 с.
156. Соціально-психологічний тренінг міжособового спілкування / С. П. Палій, А. М. Варяниця, А. О. Тихончук. - К.: НДМЦ МО, 1993. - 40 с.
157. Статистичний щорічник України за 1999 р. Державний комітет статистики України. За ред. О.Г. Осауленка, 2000 р. – 645 с.
158. Сулятицький І.В. Соціопсихологічні чинники виховних функцій системи військово-управлінської діяльності. Дис... канд. психол. наук: 19.00.07. - К. Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 1997. – 202 л.
159. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности / ЛГУ им. А.А. Жданова. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. – 166 с.
160. Таранов С.П. Детские тайны общения: Поведение наоборот, или 25 законов инверсии. - Симферополь: “Реноме”, 1997. - 550 с.
161. Тарнавский Ю.Б. Искусство быть здоровым: (О психогигиене). – М.: Знание, 1986. – 95 с.
162. Тимченко А.В. Проблема психологической готовности военного специалиста к экстренному действию в состоянии эмоционального стресса. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - Х. Харьковский ун-т внутренних дел МВД Украины, 1995. - 141с.
163. Требунский А.В., Требунская О.Н. Матрица жизни. Самооценка и удовлетворённость. – СПб.: Питер, 2001. – 192 с.
164. Третьяченко В. В. Соціально-психологічні механізми формування й розвитку колективних суб'єктів управління: Дис. д-ра психол. наук: 19.00.05 / Київський ун-т ім Тараса Шевченка, Східноукраїнський держ. ун-т. – К.: Луганськ, 1997. - 625 л.
165. Трусков В.П. Психология межличностного влияния и оценивания. - Л., 1984. - 43 с.
166. Уваров Л.Н., Уткин В.Г. Педагогические проблемы повышения эффективности воспитательной работы в части. – М., 1991. – 68 с.
167. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. – Мн.: Харвест, 2001. – 640 с.
168. Федотов Д.Д. О сохранении психического здоровья. М., «Медицина», 1975. – 96 с.

169. Форель А. Гігієна нервового і духовного життя / Е. Бурачинський (пер.). – Л., 1906. – 188 с.
170. Форель А. Гигиены нервов и духа в здоровом и болезненном состоянии. Перев. С 3-го пр. нем. изд. врача Н. Отт. – М., 1912. – 279 с.
171. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применения). – СПб.: Питер Ком, 1999. - 608 с.
172. Чебыкин А.Я. Проблема эмоциональной устойчивости / Южно-украинский педагогический ун-т им. К.Д. Ушинского. – Одесса, 1995. – 195 с.
173. Черкасов Л.В. Воспитание воина: В коллективе и через коллектив. - М.: Воениздат, 1984. - 162 с.
174. Черкашин А.И. Формирование эмоциональной устойчивости специалиста пожарной охраны к воздействию стресс-факторов повышенной интенсивности. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - Х. Университет внутренних дел МВД Украины, 1995. – 168 л.
175. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии. - М., 1979. - 144 с.
176. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности: Системно-генетический подход. Учебн. пособие. – Ярославль, Яр.ГУ, 1979. – 91 с.
177. Шайхлисламов З.Р. Прогнозирование эмоциональной устойчивости работников органов внутренних дел в экстремальных условиях служебно-оперативной деятельности. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. - Х. Университет внутренних дел Украины, 1997. – 156 л.
178. Шамлян К.Н. Возрастные и индивидуальные особенности в оценке личностно значимых стимулов: Дис. канд. психол. наук:19.06.01.- К., 1995. - 223 с.
179. Шпалінський В.В., Помазан К.А. Психологія управління: Навчальний посібник для керівників навчальних закладів, практичних психологів, вчителів та вихователів. – Харків: Веста: Видавництво “Ранок”, 2002. – 128 с.
180. Яковенко С.І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації): Автореферат дис. докт. психол. наук: 19.00.01. – К., 1998. - 36 с.
181. Яценко Т.С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися. - К.: Освіта, 1993. - 208 с.
182. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції / Навчальний посібник. - К.: Либідь, 1996. - 264 с.
183. Janis I.I. Stress, attitudes and decisions. N. Y.: Praeger, 1982.
184. Lazarus R.S. Psucholoqical stress and coping process/ New York: Mc Graw-Hill, 1966.

ДОДАТКИ

Додаток А

Перелік показників
психологічної готовності військового керівника
до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу

№	Показники та ознаки психологічної готовності військового керівника до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу	Бали
1	2	3
1.	<p>Мотиваційний: зацікавленість психологією здоров'я; наявність бажання впроваджувати здоровий спосіб життя; наявність почуття відповідальності за психічне здоров'я підлеглих; прагнення керівника позитивно сприймати особистість підлеглого, поважати його, прислухатися до його думки; наявність бажання продуктивно взаємодіяти з підлеглими в процесі професійної діяльності; наявність бажання заслужити повагу у підлеглих.</p>	
2.	<p>Когнітивний: знання психології особистості; знання закономірностей міжособистісного сприймання; знання про способи попередження міжособистісних конфліктів; знання про психічне здоров'я особистості; уявлення про способи та прийоми збереження психічного здоров'я особистості; уявлення про особливості діяльності військового керівника щодо збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу.</p>	
3.	<p>Операційний: вміння використовувати вербальні і невербальні засоби конструктивного міжособистісного спілкування; вміння враховувати індивідуально-психологічні особливості підлеглих; вміння раціонально організувати службову діяльність, розподіляти час та службове навантаження між підлеглими; вміння правильно застосовувати різні види критики дій та вчинків підлеглих; навички оптимального вирішення психологічних проблем, що виникають у процесі міжособистісної взаємодії; навички використання способів і прийомів збереження психічного здоров'я.</p>	

1	2	3
4.	<p>Особистісний: здатність керувати собою в різних ситуаціях міжособистісної взаємодії з підлеглими; повага до особистості підлеглого; виважене ставлення до недоліків підлеглого особового складу; здатність визнавати перед підлеглими свої помилки та позбавлятися їх; здатність до співпереживання; справедливість.</p>	

За цими показниками визначалась наявність у військових керівників відповідних якостей, які у сумі визначали рівень їх готовності до збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу. При оцінці і самооцінці цих якостей ми пропонували використовувати бальну систему: “4” – ознаки показника у військового керівника виявляються постійно; “3” – ознаки показника виявляються майже завжди; “2” – ознаки показника виявляються періодично; “1” – ознаки показника майже не виявляються; “0” – ознаки показника не виявляються.

На основі прояву цих ознак у поведінці та діяльності військових керівників ми визначали рівень їх готовності до збереження психічного здоров'я військовослужбовців: а) за кожним показником: низький від 0 до 8; середній від 9 до 16; високий від 17 до 24; б) за чотирма показниками: низький від 0 до 32; середній від 33 до 64; високий від 67 до 96.

Низький (пасивний) рівень характеризується відсутністю у військового керівника необхідних для ефективного збереження психічного здоров'я військовослужбовців знань, умінь і навичок. У своїй діяльності керівник орієнтується на службу, а не на людину. Він не здатний добре усвідомлювати й оцінювати особисті дії, психічні процеси і стани. У нього відсутні вміння продуктивно взаємодіяти з оточуючими, узгодженість думок, оцінок і самооцінок. Виявляють грубість зневагу до підлеглого особового складу. У підлеглому підрозділі переважає негативна соціально-психологічна атмосфера. Військовий керівник виступає пасивним суб'єктом збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Середній (нейтральний) рівень є проміжним і характеризується наявністю у військового керівника певних знань, умінь щодо збереження психічного здоров'я військовослужбовців і, разом з тим, невміле їх застосування в різноманітних ситуаціях управлінської діяльності. Вони не завжди можуть добре усвідомлювати та оцінювати особисті дії, психічні процеси і стани. Незважаючи на наявність бажання продуктивно взаємодіяти з оточуючими, через складність професійної діяльності іноді виявляють грубість. Намагаються враховувати інтереси, звички, смаки підлеглих, проте не завжди вміють поступатися, стримуватися і проявляти виважене ставлення до них. У підлеглому підрозділі переважає позитивна соціально-психологічна атмосфера. Військовий керівник виступає посереднім суб'єктом збереження психічного

здоров'я військовослужбовців.

Високий (активний) рівень характеризується наявністю у військових керівників необхідних для ефективного збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу знань, умінь, навичок, а також почуття високої відповідальності за них. У своїй діяльності керівник орієнтується на людину, а не на службу. Поведінка спрямована на оптимальну діяльність, врахування інтересів, звичок, смаків підлеглих. Такі керівники проявляють вміння при необхідності поступатися, стримуватися і виважено ставитися до недоліків підлеглих. У міжособистісній взаємодії з особовим складом для них характерне повне взаєморозуміння, постійні прояви взаємоповаги та взаємопідтримки. Військові керівники здатні усвідомлювати і адекватно оцінювати свої дії, психічні процеси і стани. Військовий керівник виступає активним суб'єктом збереження психічного здоров'я військовослужбовців.

Додаток Б

Анкета №1

“Який я – керівник (начальник)?”

Шановний друже!

Ваша посада свідчить про те, що Ви є військовим керівником. Отже, в значній мірі, від Вас залежить доля інших людей (Ваших підлеглих). Адже, керівна посада дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив на підлеглий особовий склад (реалізацію управлінських функцій) і приводити підлеглих до усвідомленої та активної поведінки й діяльності.

З метою пошуку оптимальних шляхів підвищення продуктивності міжособистісних стосунків в системі “начальник-підлеглий” просимо Вас відповісти на запитання анкети. При бажанні своє прізвище можете не вказувати.

Відповідаючи на запитання, уважно прочитайте запропоновані варіанти відповідей. Відповідь, яка найбільше Вам підходить, обведіть (підкресліть).

1. Ваш вік:

- а) 20 – 25 р.;
- б) 26 – 30 р.
- в) 31 – 35 р.
- г) 36 – 40 р.

2. Стаж вашої служби на офіцерських посадах:

- а) до 5 р.;
- б) від 6 до 10 р.;
- в) від 11 до 15 р.;
- г) від 16 до 20 р.

3. Чи задоволені Ви собою як керівником (командиром)?

- а) так;
- б) частково;
- в) ні;
- г) важко сказати.

4. Чи задоволені Ваші підлегли Вами як керівником (командиром)?

- а) так;
- б) частково;
- в) ні;
- г) важко сказати.

5. Як часто у Вас виникають міжособистісні конфлікти з підлеглими?

- а) постійно;
- б) рідко;
- в) ніколи.

6. Хто, на Вашу думку, найчастіше є ініціатором конфліктів?

- а) підлегли;
- б) я, як керівник;
- в) важко відповісти.

7. Чи бувають у Вас випадки, коли Ви змушені виявляти грубість та зневагу до підлеглому особового складу?

- а) постійно;

- б) рідко;
- в) ніколи.

8. Чи завжди Ви враховуєте можливості свої підлеглих та їх завантаженість, перш ніж поставити перед ними нові задачі?

- а) завжди;
- б) в залежності від ситуації;
- в) рідко;
- г) важко відповісти.

9. Чи завжди у міжособистісній взаємодії з особовим складом для Вас є характерним повне взаєморозуміння, постійні прояви взаємоповаги та взаємопідтримки?

- а) постійно;
- б) рідко;
- в) ніколи;
- г) важко сказати.

10. Чи знаєте Ви, що таке психічне здоров'я особистості і яким чином його потрібно зберігати?

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

11. На Вашу думку під психічним здоров'я особистості слід розуміти:

- а) поточний стан органів і систем організму, основу якого складає біологічна програма індивідуального розвитку;
- б) рівень росту і розвитку органів та систем, основу якого становлять морфологічні і функційні резерви;
- в) душевний комфорт, що забезпечує адекватну психоемоційну і поведінкову реакцію особистості;
- г) фізичний комфорт, що забезпечує адекватний розвиток органів та систем організму.

12. Яким, на Вашу думку Ви є суб'єктом збереження психічного здоров'я підлеглого особового складу?

- а) активним;
- б) посереднім;
- в) пасивним.

13. Ви вважаєте, що у своїй діяльності керівник повинен орієнтуватися:

- а) на службу, а не на людину;
- б) у залежності від ситуації: чи на службу, чи на людину;
- в) на людину, а не на службу.

14. Що, на Вашу думку, потрібно робити для того, щоб активізувати діяльність військових керівників щодо збереження психічного здоров'я (душевне благополуччя) своїх підлеглих?

Дякуємо Вам за співпрацю.

Додаток В
Опитувальник
“Рефлексія керівника”

№	Запитання	Відповідь
1	Я – хороший спеціаліст	
2	В мене добрі стосунки з підлеглими	
3	Я – справедлива людина	
4	Я вмiло навчаю підлеглих їх професійним обов’язкам	
5	Я – чуйна та уважна людина	
6	Моє слово для підлеглих закон	
7	Я вмiло організую діяльність підлеглих	
8	Підлегли повністю задоволені мною як керівником	
9	Я достатньо вимогливий до підлеглих	
10	Я завжди можу дати розумну пораду підлеглим	
11	Підлегли мені повністю довіряють	
12	Моя оцінка є дуже важливою для підлеглих	
13	Я завжди проявляю ініціативу та винахідливість	
14	Підлеглим працювати зі мною – одне задоволення	
15	Я приділяю підлеглим багато часу	
16	Я знаю здібності та інтереси підлеглих	
17	Я завжди розумію настрій підлеглих	
18	Я завжди готовий вислухати підлеглих і дати розумну пораду	
19	Я даремно не караю	
20	Підлегли завжди готові поділитись зі мною своїми думками та турботами	

Тестова методика “Рефлексія керівника” призначена для оперативної оцінки керівника характеру свого відношення до підлеглих. Вона складається з 20 питань (стверджень). Якщо керівник погоджується зі ствердженням, то він відповідає “Так”, якщо не погоджується, то відповідає “Ні”.

За допомогою відповідних питань можна виявити думку керівника про:

- свою компетентність та професійну майстерність

(1, 4, 7, 10, 13, 16, 19);

- свою емоційність та вміння проявляти чуйність, доброту, увагу і людяність (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20) ;

- свою вимогливість, справедливість та вміння взаємодіяти з підлеглими (3, 6, 9, 12, 15, 18).

Кожна відповідь оцінюється в один бал. Цей тест дозволить офіцеру усвідомити себе як військового керівника, розмірковувати про те, який він у стосунках з підлеглими.

Додаток Г

Опитувальник
“Діагностика ведучого стану “Я” в управлінському спілкуванні”

Оцініть приведені нижче твердження в балах от 0 до 10.

1. Мені інколи не вистачає витримки.
2. Якщо мої бажання заважають мені, то я вмію їх стримувати.
3. Батьки, як більш зрілі люди, повинні влаштовувати сімейне життя своїх дітей.
4. Я іноді перебільшую свою роль в деяких подіях.
5. Мене провести нелегко.
6. Мені сподобалось би бути вихователем.
7. Буває, мені хочеться побавитися (пустувати), як маленькому.
8. Думаю, що я вірно розумію всі події навколо.
9. Кожен повинен виконувати свій обов'язок.
10. Часто я вчиняю не так як потрібно, а як хочеться.
11. Приймаючи рішення, я намагаюсь продумати його наслідки.
12. Молодше покоління повинно навчатися у старших, як йому потрібно жити.
13. Я, як і більшість людей, буваю образливим.
14. Мені вдається побачити в людях більше, чим вони говорять про себе.
15. Діти повинні, безумовно, слідувати вказівкам батьків.
16. Я – людина, що захоплюється.
17. Мій основний критерій оцінки людини – об'єктивність.
18. Мої погляди непохитні.
19. Буває, що я не поступаюся у спорі лише тому, що не хочу поступитись.
20. Правила виправдані лише до тих пір, поки вони є корисними.
21. Люди повинні дотримуватись всіх правил незалежно від обставин.

Тестова методика “Діагностика ведучого стану “Я” в управлінському спілкуванні” дозволяє виявити ведучий стан “Я” (дитина, дорослий, батько) в управлінському спілкуванні керівника.

Підрахування балів: (Дт – “Дитина”) - 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19; (Др – “Дорослий”) - 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20; (Б – “Батько”) - 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21.

Розташуйте відповідні символи у порядку зменшення:

Якщо ви отримали формулу ДрДтБ, то це означає, що ви володієте розвинутим почуттям відповідальності, в міру імпульсивні, не схильні до повчання. Якщо ви отримали формулу БДтДр, то це свідчить про категоричність і самовпевненість. Ви говорите “правду-матку”, ні в чому не сумніваючись і не турбуючись про наслідки. Все це може ускладнити процес спілкування з підлеглими. Якщо ви отримали формулу ДтДрБ, то це свідчить про щирість та емоційність як головні складові процесу спілкування. Проте ці якості хороші до певної межі. Інколи вони можуть заважати спілкуванню, тоді потрібно взяти емоції під контроль.

Додаток Д

**Опитувальник
“Оцінка емпатичності керівника”**

Прочитайте, будь-ласка, приведені твердження і, орієнтуючись на то, як ви себе ведете в подібних ситуаціях, висловіть свою згоду “+” чи незгоду “-“ з кожним із них.

1. Мене засмучує, коли бачу, що незнайома людина почуває себе серед інших людей самотньою.
2. Люди перебільшують здатність тварин відчувати і переживати.
3. Мені неприємно, коли людина не вміє стримуватись і відкрито проявляє свої почуття.
4. Мене дратує в людях те, що вони самі себе жаліють.
5. Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати.
6. Я вважаю, що плакати від щастя безглуздість.
7. Я приймаю близько до серця проблеми своїх друзів.
8. Іноді пісні про кохання викликають в мене багато почуттів.
9. Я сильно хвилююсь, коли повинен повідомити людям неприємне для них повідомлення.
10. На мій настрій сильно впливають оточуючі люди.
11. Я вважаю іноземців холодними і байдужими.
12. Мені подобаються професії, які пов’язані зі спілкуванням з людьми.
13. Я не дуже засмучуюсь, коли мої друзі роблять необдумані вчинки.
14. Мені дуже подобається спостерігати, коли люди приймають подарунки.
15. На мою думку, самотні люди частіше бувають недобррозичливими.
16. Коли я бачу людину, яка плаче, то сам засмучуюсь.
17. Слухаючи деякі пісні, я іноді відчуваю себе щасливим.
18. Коли я читаю книгу, то так переживаю, немов би все про що читаю, є реальністю.
19. Коли я бачу, що з кимось погано обходяться, то завжди серджуся.
20. Я можу залишатись спокійним, навіть коли всі навколо хвилюються.
21. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої проблеми, я намагаюсь перевести розмову на іншу тему.
22. Мені неприємно, коли люди, переглядаючи фільм, зітхають і плачуть.
23. Чужий сміх мене не заряджає.
24. Коли я приймаю рішення, відношення інших людей до нього, як правило, ролі не грає.
25. Я втрачаю душевний спокій, якщо оточуючі чимось пригнічені.
26. Я переживаю, якщо бачу людей, які легко засмучуються через дрібниці.
27. Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин.
28. Безглуздо переживати через те, що відбувається в кіно або ж про що читаєш в книзі.
29. Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпомічних старих людей.

30. Чужі сльози викликають в мене роздратування.
 31. Я сильно переживаю, коли переглядаю фільм.
 32. Я можу залишитись байдужим до будь-якого хвилювання навколо мене.
 33. Маленькі діти плачуть без причин.

Тестова методика “Оцінка емпатичності керівника” дозволяє виявити рівень емпатичних тенденцій у керівника.

Обробка результатів. Зверте свої відповіді з ключем і підрахуйте кількість співпадань:

Відповідь	Номера тверджень
Згоден “+”	1, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31
Не згоден “-“	2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Отриману загальну кількість співпадань (суму балів) проаналізуйте, порівняйте свій результат з показниками, які представлені нижче:

Стать	Рівень емпатичних тенденцій			
	Високий	Середній	Низький	Дуже низький
Чоловіки	33-26	25-17	16-8	7-0
Жінки	33-30	29-23	22-17	16-0

Здатність до співпереживання – емпатії є емоційна чуттєвість до інших людей, їх проблем, горя та радості. Емпатія проявляється в бажанні людини надавати допомогу і підтримку. Таке відношення до людей передбачає розвиток гуманістичних цінностей особистості, без чого не можлива її повна самореалізація. Тому розвиток емпатії супроводжує особистісний зріст і є однією з її ведучих ознак. Емпатичність керівника дозволяє йому краще розуміти своїх підлеглих, всебічно враховувати “людський фактор” в процесі управлінської діяльності.

Додаток Е

Опитувальник “Оцінки стилю управління військового керівника”

Тест призначений для визначення стилю управлінської діяльності військового керівника та його оцінки.

1. У роботі з людьми я віддаю перевагу тому, щоб вони беззаперечно виконували мої розпорядження.
2. Мене легко захопити новими ідеями, але я швидко стаю байдужим до них.
3. Люди часто заздять моєму терпінню і витримці.
4. У важких ситуаціях я завжди думаю про інших, а потім про себе.
5. Мої батьки рідко змушували мене робити те, що я не хотів.
6. Мене дратує, коли хтось виявляє занадто багато ініціативи.
7. Я дуже напружено працюю, тому що не можу покластися на своїх помічників.
8. Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відмовляюся від наміру доводити що-небудь до кінця.
9. Я вмю об'єктивно оцінювати своїх підлеглих, визначати серед них сильних, посередніх і слабких.
10. Мені випадає часто радитися зі своїми помічниками, перед тим, як віддати відповідальне розпорядження.
11. Я рідко наполягаю на своїй точці зору, щоб не викликати в людей роздратування.
12. Упевнений, що мої оцінки успіхів і невдач підлеглих точні і справедливі.
13. Я завжди вимагаю від підлеглих точного дотримання моїх розпоряджень і вимог.
14. Мені легше працювати одному, чим кимсь керувати.
15. Багато хто вважає мене чуйним керівником.
16. Мені здається, що від колективу не можна нічого приховувати – ні гарного, ні поганого.
17. Якщо я зустрічаю опір, у мене пропадає інтерес до роботи з людьми.
18. Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність єдиноначалля.
19. Щоб не підірвати свій авторитет, я ніколи визнаю своїх помилок.
20. Мені часто для ефективної роботи бракує часу.
21. На грубість підлеглого я намагаюся знайти таку реакцію, що не викликає конфлікту.
22. Я роблю все, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження.
23. З підлеглими в мене дуже тісні контакти і приятельські стосунки.
24. Я завжди ринуся за будь-яку ціну бути першим у всіх починаннях.
26. Я намагаюся виробити універсальний стиль керування, що підходить для більшості ситуацій.

26. Мені легше підлаштуватися під думку більшості колективу, чим виступати проти нього.
27. Мені здається, що підлеглих потрібно хвалити за кожне, нехай навіть саме незначне досягнення.
28. Я не можу критикувати підлеглого в присутності інших людей.
29. Мені припадає частіше просити, чим вимагати.
30. Я часто страждаю від порушення контролю над своїми почуттями, особливо коли мені набридають.
31. Як би я мав можливість частіше бувати серед підлеглих, то ефективність мого керівництва значно б підвищилася.
32. Я іноді виявляю спокій і байдужість до інтересів і захоплень підлеглих.
33. Я надаю добре підготовленим підлеглим більше самостійності в рішенні складних задач, надмірно не контролюючи їх.
34. Мені подобається аналізувати й обговорювати з підлеглими їхні проблеми.
35. Мої помічники справляються не тільки зі своїми, але і з моїми функціональними обов'язками.
36. Мені легше уникати конфлікту з керівництвом, чим з підлеглими, котрих завжди можна поставити на місце.
37. Я завжди домагаюся виконання своїх розпоряджень всупереч обставинам.
38. Найважче для мене – це втручання в хід роботи людей, жадати від них додаткових зусиль.
39. Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюся уявити себе на їхньому місці.
40. Я думаю, що керівництво людьми повинно бути гнучким – підлеглим не можна демонструвати ні залізної непохитності, ні панібратства.
41. Мене більше хвилюють власні проблеми, чим інтереси підлеглих.
42. Мені припадає часто займатися поточними справами і відчувати від цього великі емоційні й інтелектуальні навантаження.
43. Батьки змушували мене підпорядковуватися навіть тоді, коли я вважав це не розумним.
44. Роботу з людьми я уявляю собі як болісне заняття.
45. Я намагаюся розвивати в колективі взаємодопомогу і співробітництво.
46. Я з подякою відношусь до порад підлеглих.
47. Головне в керівництві – розподілити обов'язки.
48. Ефективність керування досягається тоді, коли підлегли є лише виконавцями волі командира.
49. Підлегли – безвідповідальні люди, і тому їх потрібно постійно контролювати.
50. Найкраще надавати повну самостійність колективу і ні в що не втручатися.
51. Для більш якісного керівництва потрібно заохочувати найбільше спроможних підлеглих і строго стягувати з недбайливих.
52. Я завжди визнаю свої помилки і вибираю більш правильне рішення.

53. Мені припадає часто пояснювати невдачу в керуванні об'єктивними обставинами.

54. Порушника дисципліни я строго караю.

55. У критиці недоліків підлеглих я безжальний.

56. Іноді мені здається, що в колективі я зайва людина.

57. Перед тим, як дорікати підлеглому, я намагаюся його похвалити.

58. Я добре взаємодію з колективом і рахуюся з його думкою.

59. Мені часто дорікають у надмірній м'якості до підлеглих.

60. Як би мої підлеглі робили так, як я вимагаю, я б досяг набагато більшого.

Аналіз та інтерпретація результатів:

Ключ-таблиця до тесту:

А) Авторитарний: 1,6,7,12,13,18,19,24,25,30,31,36,37,42,43,48,49,54,55,60.

Б) Пасивний: 2,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38,41,44,47,50,53,56,59.

В) Демократичний: 3,4,9,10,15,16,21,22,27,28,33,34,39,40,45,46,51,52,57,58.

Додаток Ж

Анкета №2
“Мій керівник (начальник)”

Шановний друже!

Ваша посада свідчить про те, що Ви є військовослужбовцем, а отже Вам, як захиснику Батьківщини, довірено виконувати складні і відповідальні завдання. Для того, щоб Ви як найкраще виконували свій військовий обов'язок, Вам потрібно створити відповідні умови. Це, в значній мірі, залежить від Вашого керівника (командира, начальника підрозділу).

З метою пошуку оптимальних шляхів підвищення продуктивності міжособистісних стосунків в системі “начальник-підлеглий” просимо Вас відповісти на запитання анкети. При бажанні своє прізвище можете не вказувати.

Відповідаючи на запитання, уважно прочитайте запропоновані варіанти відповідей. Відповідь, яка найбільше Вам підходить, обведіть (підкресліть).

1. Стаж вашої військової служби:
 - а) до 1,5р.;
 - б) від 1,5 до 5р.;
 - в) від 6 до 10р.;
 - г) 10р. і більше.
2. На Вашу думку Ви є добрим підлеглим?
 - а) так;
 - б) частково;
 - в) ні;
 - г) важко сказати.
3. Чи задоволені Ви своїм керівником (командиром підрозділу)?
 - а) так;
 - б) частково;
 - в) ні;
 - г) важко сказати.
4. Як часто у Вас виникають міжособистісні конфлікти з керівником?
 - а) постійно;
 - б) рідко;
 - в) ніколи.
6. Хто, на Вашу думку, найчастіше є ініціатором конфліктів?
 - а) я, як підлеглий;
 - б) керівник;
 - в) важко відповісти.
7. Чи бувають у Вас випадки, коли Ваш керівник (начальник) виявляє до Вас грубість?
 - а) постійно;
 - б) рідко;
 - в) ніколи.
8. Чи завжди керівник (начальник) враховує Ваші можливості та завантаженість, перш ніж поставити перед Вами нові задачі?
 - а) завжди;

- б) в залежності від ситуації;
- в) рідко;
- г) важко відповісти.

9. Чи завжди у міжособистісній взаємодії з особовим складом для Вашого керівника є характерним повне взаєморозуміння, постійні прояви взаємоповаги та взаємопідтримки?

- а) постійно;
- б) рідко;
- в) ніколи;
- г) важко сказати.

10. Ви вважаєте, що у своїй діяльності керівник повинен орієнтуватися:

- а) на службу, а не на людину;
- б) у залежності від ситуації: чи на службу, чи на людину;
- в) на людину, а не на службу.

11. Щоб Ви хотіли порадити своєму керівнику (начальнику) для покращення його стосунків зі своїми підлеглими.

Дякуємо Вам за співпрацю.

Додаток 3

Опитувальник

“Вивчення ситуативної тривожності військовослужбовця”

Тест призначений для визначення емоційної реакції військовослужбовця в умовах імовірної несподіваності при очікуванні неприємностей.

Інструкція: Оцініть свій емоційний стан на даний момент часу. При цьому кожне твердження потрібно оцінити таким чином: “1” - ні; “2” - швидше ні, чим так; “3” - швидше так, чим ні; “4” - так.

Для надійної самооцінки потрібно оцінити себе за цією шкалою перед іспитом, перед звільненням, перед тим, як заступити в наряд”.

Шкала:

1. Я спокійний:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

2. Мені нічого не загрожує:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

3. Я перебуваю в напруженні:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

4. Я відчуваю жаль:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

5. Я почуваю себе вільно:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

6. Я стурбований:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

7. Мене хвилюють можливі невдачі:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

8. Я відчуваю себе таким, що відпочив:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

9. Я відчуваю тривогу:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

10. Я відчуваю почуття внутрішнього задоволення:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

11. Я вірю в себе:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

12. Я нервую:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

13. Я не знаходжу собі місця:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

14. Я заведений:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

15. Я не відчуваю напруги:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

16. Я задоволений:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

17. Я стурбований:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

18. Я надмірно збуджений і мені не по собі:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

19. Мені радісно:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

20. Мені приємно:

- а) ні; б) швидше ні, чим так;
в) швидше так, чим ні; г) так.

Аналіз та інтерпретація результатів:

1. Обробка результатів:

вирахувати суму умовних одиниць за твердженнями:
№3;4;6;7;9;12;13;14;17;18 і окремо вирахувати суму з
№1;2;5;8;10;11;15;16;19;20.

2. З першої суми вирахувати другу.

3. До отриманої різниці прибавити 50.

Якщо показник:

- **менший за 30** - це свідчить про низький рівень стану тривожності.
Якщо тривожність військовослужбовця менша оптимального рівня, то він надмірно розслаблений, пасивний і своєчасно та адекватно не реагує на ситуацію;

- **від 30 до 45** - це свідчить про середній рівень стану тривожності;

- **від 45 і вище** - це свідчить про високий рівень стану тривожності. Якщо тривожність військовослужбовця більша оптимального рівня, то він проявляє високий рівень збудження, нервує, відчуває внутрішню напругу, що негативно впливає на поведінку та діяльність.

Додаток И

Опитувальник
“Керівник очима підлеглих”

№	Запитання	Відповідь
1	Керівник – хороший спеціаліст	
2	В мене добрі стосунки з керівником	
3	Керівник – справедлива людина	
4	Керівник вміло навчає мене моїм професійним обов’язкам	
5	Керівник – чуйна та уважна людина	
6	Слово керівника для мене закон	
7	Керівник вміло організує мою діяльність	
8	Я повністю задоволений керівником	
9	Керівник достатньо вимогливий до мене	
10	Керівник завжди може дати розумну пораду	
11	Я повністю довіряю керівнику	
12	Оцінка керівника є дуже важливою для мене	
13	Керівник завжди проявляє ініціативу та винахідливість	
14	Працювати з керівником – одне задоволення	
15	Керівник приділяє мені багато часу	
16	Керівник знає мої здібності та інтереси	
17	Керівник завжди розуміє мій настрій	
18	Керівник завжди готовий вислухати мене і дати розумну пораду	
19	Керівник даремно не карає	
20	Я завжди готовий поділитись з керівником своїми думками та турботами	

Тестова методика “Керівник очима підлеглих” призначена для оперативної оцінки характеру відношення підлеглих до свого керівника. Якщо підлеглий погоджується зі ствердженням, то він відповідає “Так”, якщо не погоджується, то відповідає “Ні”. За допомогою відповідних питань можна оцінити три параметри у відносинах (стосунках) підлеглих і керівників та визначити ступінь їх сумісності:

компетентність керівника, його професійна майстерність:

(1, 4, 7, 10, 13, 16, 19);

емоційність керівника, його вміння проявляти чуйність, доброту, увагу і людяність: (2, 5, 8, 11, 14, 17, 20);

вимогливість і справедливість керівника, його вміння взаємодіяти з підлеглими: (3, 6, 9, 12, 15, 18).

Кожна відповідь оцінюється в один бал. Для керівника представляє інтерес не тільки сумарний показник, а й показники по кожному параметру. Чим вищий кінцевий показник за шкалою чи будь-якому компоненту, тим вища сумісність підлеглого з керівником.

Додаток К

Рекомендації військовому керівнику щодо критики військовослужбовців

Військовий керівник, виступаючи в ролі суб'єкта збереження психічного здоров'я військовослужбовців, повинен вміти, при необхідності, мудро критикувати їх дії та вчинки. Для цього він повинен знати які існують види критики та вміти їх застосовувати на практиці.

Вид критики	Приклад застосування критики
Критика – підбадьорення	“Нічого страшного не трапилось. Не вийшло зараз, вийде наступного разу”.
Критика – докір	“Ну що ж ви? Я так на вас розраховував”
Критика – надія	“Надіюсь, що наступного разу ви зробите це краще”
Критика – аналогія	“Раніше, коли я був такий як ви, теж допускав таку помилку і мав неприємності від начальства”.
Критика – похвала	“Робота зроблена добре. Проте не так як нам потрібно”
Критика – безособистісна	“У нашому колективі є військовослужбовці, які не справляються зі своїми завданнями”
Критика – занепокоєння	“Я сильно переживаю через те, що ви вирішуєте завдання не так як цього вимагає справа”
Критика – співпереживання	“Я вам співчуваю, проте повинен відмітити ...”
Критика – подив	“Як? Невже ви не зробили цю роботу? Я цього не очікував”
Критика – іронія	“Робили, робили роботу і ... зробили”
Критика – натяк	“Я знав одного військовослужбовця, який зробив точно як ви, проте в нього нічого не вийшло”
Критика – пом'якшення	“Мабуть, в тому, що трапилось, винуваті не тільки ви”
Конструктивна критика	“Роботу виконано неправильно. Що тепер будете робити?”

Додаток Л
**Перелік вимог до військового керівника,
 дотримання яких сприяє збереженню психічного здоров'я
 підлеглого особового складу**

№	Вимоги до військового керівника	Пояснення суті вимог до військового керівника
1.	Поважай підлеглих.	Можеш бути вимогливим, суворим, проте обов'язково будь справедливим і поважай особистість кожного підлеглого. Якщо ти поважаєш людей, вони з розумінням відносяться до твоєї вимогливості
2.	Признай індивідуальність кожного підлеглого.	Підлеглий військовослужбовець, як і всі люди загалом, любить, щоб його індивідуальність була відмічена.
3.	Помічай будь-які позитивні зрушення в роботі чи поведінці підлеглого і давай йому про це знати.	Це можливість керувати людьми через їх позитивні відхилення. Своєчасно виказані слова похвали, іноді можуть значити більше, чим цінний подарунок.
4.	Свари віч-на-віч, хвали при всіх.	Не бійся перехвалити, бійся пересварити. Без необхідності не критикуй. Критика є засобом, а не ціллю.
5.	Надавай підлеглим свободу і самостійність в діяльності.	Свобода і довіра сприяють підвищенню рівня самоповаги та задоволенню потреби у незалежності.
6.	Забезпеч підлеглих усім необхідним для діяльності, проте не роби за них роботу.	Продумай що потрібно підлеглим для ефективного виконання завдання: облаштоване робоче місце, засоби праці, а також оптимальний ресурс часу.
7.	Якщо відчуваєш, що не правий, не бійся признати це.	Самодостатня, сильна особистість здатна адекватно рефлексувати і признавати свої помилки. При цьому доцільно вибачитись, порадитись, піти на компроміс.
8.	Навчай своїм прикладом.	Намагайся переважати підлеглих своїм професіоналізмом і виступай в ролі наставника.
9.	Практикуй і заохочуй здоровий спосіб життя.	Вимагай дотримання розпорядку дня, організуй повноцінний відпочинок підлеглих, підтримуй гумор, організуй заняття спортом, роз'яснюй шкідливий вплив спиртного та куріння.