

МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МОРОЗ ВОЛОДИМИР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 159.96:356.1

ДИСЕРТАЦІЯ

**УРГЕНТНА АДИКЦІЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК
ДЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

053 – Психологія

05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ В.М. Мороз

Науковий керівник: Стасюк Василь Васильович, доктор психологічних наук,
професор

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Мороз В. М. Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» (галузь знань 5 «Соціальні та поведінкові науки»). – Національний університет оборони України, Київ, 2026.

Дисертаційну роботу присвячено теоретичному обґрунтуванню та емпіричному дослідженню особливостей зумовлення ургентною адикцією депрофесіоналізації військовослужбовців.

Актуальність теми наукової роботи зумовлена необхідністю забезпечення належного рівня боєздатності особового складу ЗС України в умовах тривалих екстремальних навантажень. Специфіка військово-професійної діяльності на сучасному етапі висуває виняткові вимоги до психологічної стійкості, адаптаційних ресурсів та граничних можливостей психіки військовослужбовців. Невідповідність між зростанням рівня цих вимог та актуальними можливостями фахівця стає підґрунтям для розвитку стійких професійних дисфункцій та депрофесіоналізації. Одним із ключових чинників, що прискорюють та поглиблюють цей деструктивний процес, є ургентна адикція, яка є дезадаптивним механізмом, що виникає в умовах хронічного дефіциту часу та необхідності опрацювання завдань в умовах гострої часової кризи, надмірної значущості та високої відповідальності за ухвалені рішення і результати діяльності, критичного перевантаження когнітивної сфери та психомоторики. У військовому середовищі ургентна адикція часто набуває форми соціально прийнятної та навіть заохочуваної моделі поведінки, помилково сприймаючись як ознака високої професійності, цілеспрямованості та ефективності. Таким чином, замість формування оптимальної професійної саморегуляції, ургентна адикція спричиняє фіксацію на пріоритеті терміновості, що значно ускладнює

здатність фахівця до стратегічного планування, об'єктивного оцінювання пріоритетів та підвищує ризик розвитку професійних деструкцій.

Актуальність дослідження посилює нестача спеціалізованих і цільових програм профілактики ургентної адикції у військовому середовищі. Попри визнання проблем хронічного стресу та професійного вигорання, ургентна адикція досі залишається поза межами системного емпіричного дослідження і потребує цільової уваги у межах психологічної профілактичної та корекційної роботи.

Теоретичний аналіз наукових джерел з тематики дисертаційного дослідження дав змогу визначити підходи вчених до психологічної структури особистості, множинності її внутрішніх чинників, які є суб'єктивними ресурсами для подолання ризиконебезпечних ситуацій, тривалого психоемоційного навантаження та виснаження.

У результаті теоретичного узагальнення наукових напрацювань зроблено висновок про те, що в умовах військово-професійної діяльності існують ризики виникнення регресивно-негативних тенденцій, що можуть проявлятися у формі деформацій та деструкцій як самої особистості професіонала, так і функціональної та відповідної професійному стандарту моделі його діяльності. Визначено, що ключовими проявами цього процесу можуть бути вивчена безпорадність та професійний маргіналізм. Особливе місце в групі цих деформацій посідає синдром психічного (емоційного) вигорання, який, включно з емоційним виснаженням та деперсоналізацією, загрожує розвитком депрофесіоналізації. Виокремлено основні групи адиктивних поведінкових чинників, що призводять до депрофесіоналізації, до яких увійшли об'єктивно-суб'єктивні і суб'єктивно-особистісні чинники невідповідності професії вимогам адиктивного фахівця та професійно-діяльнісні чинники адиктивної особистості.

На підставі аналізу літературних джерел визначено, що ургентна адикція загрожує руйнуванням та втратою професійної ідентичності на тлі деформації оцінювання пріоритетів, професійних норм та обов'язків

особистості, стає когнітивною ілюзією успішності і затребуваності у трудовій сфері, спотворює емоційно-когнітивні реакції, трансформує ціннісні орієнтації, неминуче блокує механізми самовдосконалення під час трудової діяльності.

За результатами теоретичного аналізу специфіки військової діяльності та з урахуванням потреби в ранньому виявленні деструктивних станів серед особового складу розроблено та апробовано авторську Методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України. Методика є скринінговим інструментом, який охоплює найважливіші для діагностування у військовослужбовців види нехімічних залежностей та дає змогу визначати інтегральний показник адиктивної поведінки, що забезпечує можливість своєчасного професійного втручання для запобігання прогресуючому розвитку адикцій і, як наслідок, розвитку депрофесіоналізації військовослужбовців.

Проведене емпіричне дослідження дало змогу визначити особливості зумовлення депрофесіоналізації військовослужбовців адиктивними поведінковими чинниками. Встановлено, що переважна більшість показників поведінкових адикцій достатньо тісно позитивно корелює з емоційним виснаженням та деперсоналізацією військовослужбовців. Найтіснішими є зв'язки цих двох показників депрофесіоналізації із сумарним показником залежності Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України, ургентною залежністю, кіберкомунікативною залежністю, залежністю від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, трудоголізмом і надмірністю в роботі.

На основі аналізу високоінформативних прогностичних регресійних моделей, побудованих для показників депрофесіоналізації військовослужбовців, визначено основні адиктивні поведінкові чинники, до яких належать загальна схильність до виникнення поведінкових залежностей, ургентна та кіберкомунікативна залежності.

Як узагальнення результатів теоретико-емпіричного дослідження розроблено Програму профілактики ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України. Метою Програми є запобігання розвитку і поширенню серед військовослужбовців Збройних Сил України ургентної залежності. Програмою передбачено виконати такі завдання: сприяти розумінню ургентної залежності у військовослужбовців, ознайомити з чинниками її розвитку, особливостями прояву та наслідками в усіх сферах життєдіяльності; удосконалити навички розпізнавання чинників розвитку ургентної залежності і пошуку шляхів мінімізації стресогенності службової діяльності; розвинути вміння і навички застосування практичних інструментів для ефективного функціонування та запобігання розвитку ургентної залежності у військовослужбовців. Програма розрахована на 20 академічних годин.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у дисертаційному дослідженні:

вперше:

визначено структуру та прояв ургентної адикції як психологічного чинника депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України в процесі виконання службових обов'язків;

розроблено та апробовано авторську методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України;

розроблено Програму профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України;

встановлено:

закономірний взаємозв'язок ургентної адикції і структурно-динамічних компонентів депрофесіоналізації особистості;

ургентна адикція та ургентна поведінка детермінують професійні деформації службової діяльності військовослужбовців Збройних Сил України;

удосконалено:

методи, критерії оцінювання та показники визначення типологічних груп військовослужбовців Збройних Сил України з ургентною адикцією в процесі виконання ними службових обов'язків;

практичні підходи профілактики ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України.

набули подальшого розвитку уявлення про зміст, структуру, динамічні особливості розвитку та прояву ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України.

Практичне значення отриманих результатів полягає у впровадженні основних положень і результатів дослідження та розроблених психологічних практик у діяльність посадових осіб Головного управління психологічної підтримки персоналу ЗС України (структур психологічної підтримки персоналу ЗС України), систему бойової підготовки особового складу військових частин (підрозділів) і роботу психологів (осіб, залучених до роботи з особовим складом) Повітряних Сил, Сил спеціальних операцій та Сил територіальної оборони ЗС України.

Матеріали дисертаційного дослідження впроваджені в освітній процес:

Національного університету оборони України під час викладання навчальних дисциплін “Теорія і практика наукових досліджень ППП”, “Соціально-філософські та психологічні аспекти сучасних війн”;

Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного під час викладання навчальної дисципліни “Сучасні методи психологічної діагностики військовослужбовців”;

Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут під час викладання навчальної дисципліни “Військове лідерство” фахового курсу тактичного рівня L-1В.

Ключові слова: ургентна адикція, особистість, стресостійкість, девіантна поведінка, адиктивна поведінка, військовослужбовці, стрес, поведінка, стійкість, депрофесіоналізація, психологічна стійкість,

профілактика, професійне вигорання, екстремальна діяльність, професійна діяльність.

ABSTRACT

Moroz V. M. Urgent addiction as a psychological factor in the deprofessionalization of servicemen of the Armed Forces of Ukraine. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 053 “Psychology” (field of knowledge 5 “Social and Behavioral Sciences”). – National University of Defense of Ukraine, Kyiv, 2026.

The dissertation is devoted to the theoretical justification and empirical study of the peculiarities of urgent addiction causing the deprofessionalization of military personnel.

The relevance of the topic of scientific work is determined by the need to ensure an adequate level of combat readiness of the personnel of the Armed Forces of Ukraine in conditions of prolonged extreme stress. The specificity of military-professional activity at the present stage places exceptional demands on the psychological stability, adaptive resources, and mental capacity of military personnel. The discrepancy between the growing level of these requirements and the current capabilities of specialists becomes the basis for the development of persistent professional dysfunctions and deprofessionalization. One of the key factors accelerating and deepening this destructive process is urgent addiction, as it acts as a maladaptive mechanism that arises in conditions of chronic time deficit and the need to complete tasks in conditions of acute time crisis, excessive significance and high responsibility for decisions made and results of activities, critical overload of the cognitive sphere and psychomotorics. In the military environment, urgent addiction often takes the form of a socially acceptable and even encouraged model of behavior, mistakenly perceived as a sign of high professionalism, purposefulness, and efficiency. Thus, instead of forming optimal professional self-regulation, urgent addiction causes a fixation on the priority of urgency, which significantly complicates the specialist's ability to strategically

plan, objectively assess priorities, and increases the risk of professional destruction.

The relevance of the study is reinforced by the fact that there is currently a lack of specialized and targeted programs for the prevention of urgent addiction in the military environment. Despite the recognition of the problem of chronic stress and professional burnout, urgent addiction still remains outside the scope of systematic empirical research and requires more targeted attention within the framework of psychological prevention and correctional work.

Theoretical analysis of scientific sources on the topic of the dissertation research allowed us to identify scientists' approaches to the psychological structure of the personality, the multiplicity of its internal factors that constitute subjective resources for overcoming risky situations, prolonged psycho-emotional stress, and exhaustion.

As a result of theoretical generalization of scientific works, it was concluded that in the conditions of military-professional activity there are risks of regressive-negative trends that can manifest themselves in the form of deformations and destructions of both the personality of the professional and the functional and professional standard model of his activity. It has been determined that the key manifestations of this process may be learned helplessness and professional marginalism. A special place in this group of deformations is occupied by the syndrome of mental (emotional) burnout, which, including emotional exhaustion and depersonalization, threatens the development of deprofessionalization. The main groups of addictive behavioral factors leading to deprofessionalization have been identified, including objective-subjective, subjective-personal, factors of the profession's incompatibility with the requirements of an addictive specialist, and professional-activity factors of an addictive personality.

Based on an analysis of literary sources, it was determined that urgent addiction threatens the destruction and loss of professional identity against the backdrop of a distortion in the assessment of priorities, professional norms, and personal responsibilities, and becomes a cognitive illusion of success and demand

in the workplace, causing distortion of emotional and cognitive reactions, transformation of value orientations, and inevitable blocking of self-improvement mechanisms during work.

Based on the results of a theoretical analysis of the specifics of military activity and taking into account the need for early detection of destructive conditions among personnel, the author's Methodology for determining groups of addictive risk among servicemen of the Armed Forces of Ukraine was developed and tested. The methodology is a screening tool that covers the most important types of non-chemical addictions for diagnosis in military personnel and allows determining an integral indicator of addictive behavior, which will ensure timely professional intervention to prevent the stages of progressive development of addictions and, as a result, the development of deprofessionalization among military personnel.

The empirical study allowed us to identify the characteristics of the deprofessionalization of military personnel caused by addictive behavioral factors. It was found that the vast majority of behavioral addiction indicators correlate quite closely with the emotional exhaustion and depersonalization of military personnel. The closest links are between these two indicators of deprofessionalization and the total indicator of dependence in the Methodology for determining groups of addictive risk among military personnel of the Armed Forces of Ukraine, urgent dependence, cyber communication addiction, addiction to social networks and internet surfing, workaholism, and excessive work.

Analysis of highly informative predictive regression models constructed for indicators of deprofessionalization of military personnel allowed us to identify the main addictive behavioral factors, which include a general predisposition to behavioral addictions, urgent and cyber communication addictions.

Summarizing the results of theoretical and empirical research, the author has developed a Program for the Prevention of Urgent Addiction among Servicemen of the Armed Forces of Ukraine. The purpose of the Program is to prevent the development and spread of urgent addiction among servicemen of the Armed

Forces of Ukraine. The Program provides for the following tasks: to promote understanding of urgent addiction among military personnel, to familiarize them with the factors of its development, the peculiarities of its manifestation and consequences in all spheres of life; to improve the skills of recognizing the factors of the development of urgent addiction and finding ways to minimize the stressfulness of official activities; to develop the skills and abilities to apply practical tools for effective functioning and prevention of the development of urgent addiction among military personnel. The Program is designed for 20 academic hours.

The scientific novelty of the results obtained lies in the fact that in the dissertation research:

for the first time:

the structure and manifestation of urgent addiction as a psychological factor in the deprofessionalization of servicemen of the Armed Forces of Ukraine in the course of performing their official duties has been determined;

developed and tested the author's methodology for determining groups of addictive risk among servicemen of the Armed Forces of Ukraine;

developed a program for the prevention of the development of urgent addiction among servicemen of the Armed Forces of Ukraine;

it has been established that:

there is a regular correlation between urgent addiction and the structural and dynamic components of personality deprofessionalization;

urgent addiction and urgent behavior determine professional deformations in the service activities of servicemen of the Armed Forces of Ukraine;

improved:

methods, evaluation criteria, and indicators for determining typological groups of servicemen of the Armed Forces of Ukraine with urgent addiction in the process of performing their official duties;

practical approaches to the prevention of urgent addiction in servicemen of the Armed Forces of Ukraine;

further development the concept of the content, structure, dynamic features of the development and manifestation of urgent addiction among servicemen of the Armed Forces of Ukraine.

The practical significance of the results obtained lies in the implementation of the main provisions and results of the study and the developed psychological practices in the activities of officials of the Main Directorate of Psychological Support of the Armed Forces of Ukraine (structures of psychological support of the Armed Forces of Ukraine), the combat training system for military personnel (units) and the work of psychologists (persons involved in working with personnel) of the Air Force, Special Operations Forces, and Territorial Defense Forces of the Armed Forces of Ukraine.

Materials from the dissertation research have been implemented in the educational process:

National University of Defense of Ukraine, during the teaching of academic disciplines “Theory and Practice of Scientific Research in Military Affairs,” “Social, Philosophical, and Psychological Aspects of Modern Warfare”;

National Academy of Land Forces named after Hetman Petro Sahaidachny during teaching the academic discipline “Modern Methods of Psychological Diagnosis of Military Personnel”;

Military Institute of Telecommunications and Informatization named after Heroes of Kruty while teaching the academic discipline “Military Leadership” of the professional tactical level course L-1B.

Key words: urgent addiction, personality, stress resistance, deviant behavior, addictive behavior, military personnel, stress, behavior, resilience, deprofessionalization, psychological stability, prevention, professional burnout, extreme activity, professional activity.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації.

1. Мороз В. М. Огляд досвіду формування і забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців армії США // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2022. № 3 (67). С. 80–88.

2. Мороз В. М. Особливості прояву та профілактики у військовослужбовців ургентної адикції // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2022. № 4 (68). С. 98–106.

3. Мороз В. М. Поняття “деперсоналізація” як актуальна проблема сучасної психології. // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2023. № 2 (72). С. 84–92.

4. Мороз В. М. Аналіз поглядів на проблему ургентної адикції та адиктивної поведінки в сучасній психології // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2023. № 5 (75). С.78–86.

5. Мороз В. М. Методика визначення груп ризику військовослужбовців Збройних Сил України з ургентною адикцією // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2025. № 2 (84). С.121–126.

6. Мороз В. М. Профілактика адиктивної поведінки як чинник зниження ризиків депрофесіоналізації військовослужбовців: загальні підходи // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2025. № 3 (85). С.132–140.

7. Мороз В. М. Дослідження депрофесіоналізації військовослужбовців з ознаками адиктивної поведінки // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2025. № 4 (86). С.131–140.

8. Мороз В. М. Особливості зумовлення депрофесіоналізації військовослужбовців адиктивними поведінковими чинниками // Науковий

вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. Ужгород, 2025. № 1. С. 98–105.

9. Мороз В. М. Профілактика професійних адикцій військовослужбовців Збройних Сил України // Габітус : наук. журнал. Одеса, 2025. Вип. 70. С.167–171.

10. Стасюк В. В., Мороз В. М. Психологічні аспекти депрофесіоналізації особистості в контексті впливу професійних адикцій. // Габітус : наук. журнал. Одеса, 2025. Вип. 78. С. 163–169.

11. Стасюк В. В., Мороз В. М. Ургентна адикція, адикція, адиктивна поведінка: поняття та сутність // Перспективи та інновації науки. 2025. № 12 (58). С. 4255-4267.

12. Стасюк В. В., Мороз В. М. Основні соціально-психологічні чинники та наслідки формування трудоголізму // Габітус : наук. журнал. Одеса, 2026. Вип. 81. С. 173-179.

13. Мороз В. М. Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації особистості : монографія. Київ : Ліра–К, 2026. 257 с.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

14. Мороз В. М. Особливості прояву ургентної адикції у військовослужбовців // Зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф. “Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique”. (Париж, 8 лип. 2022 р.). С. 565–566.

15. Мороз В. М. Ургентна адикція військовослужбовців у професійній діяльності // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. “Українське військо: сучасність та історична ретроспектива” (Київ, 23 листоп. 2022 р.). Київ : НУОУ, 2023. С. 164–165.

16. Мороз В. М. Ургентна адикція: поняття та сутність // VII Міжнар. наук. конф. Харківського нац. ун. Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Сучасна війна: гуманітарний аспект” зб. матеріалів, (Харків, 30 трав. 2023 р.) Харків : ХНУПС, 2023. С. 165–171.

17. Мороз В. М. Деперсоналізація як чинник депрофесіоналізації особистості в освітньому процесі // Зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф. “Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку” (Харків, 15 берез. 2023 р.). Харків, 2023. С.136–138.

18. Мороз В. М. Деперсоналізація: проблема особистісного управління в процесі професійної діяльності // The 10th International scientific and practical conference “Global science: prospects and innovations” (May 23–25, 2024) Cognum Publishing House, Liverpool, United Kingdom. 2024. С. 429–438.

19. Мороз В. М. Деперсоналізація як психологічний чинник депрофесіоналізації особистості // Матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. “Психологічне здоров’я особистості в контексті процесів глобалізації: методологія дослідження, реалії та перспективи” (Київ, 29 берез. 2024 р.) / за наук. ред. І. В. Данилюка. Київ : “Компринт”, С.135–137.

20. Мороз В. М. Самоменеджмент у професійній діяльності як засіб профілактики та зменшення впливу ургентної адикції // збір. матеріалів Міжнарод. академ. форуму “Воєнні іновачії в сучасних війнах” (Київ, 16–17 квітня 2024 р.) Київ: ЦНДІ ЗС України, 2024. С. 217–218.

21. Мороз В. М. Огляд методик діагностики ознак депрофесіоналізації військовослужбовців // Зб. матеріалів III наук.-практ. семінару “Стійкість особового складу ЗС України: актуальні питання емпіричного виміру та розвитку” (Київ, 12 груд. 2024 р.) Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2024. С. 205–214.

22. Мороз В. М. Основи профілактики психосоматичних станів у військовослужбовців // “Сучасна війна: гуманітарний аспект” : Зб. матеріалів IX Міжнар. наук. конф. Харківського нац. ун-ту Повітряних Сил імені Івана Кожедуба (Харків, 22–23 трав. 2025 р.). Харків : ХНУПС, 2025. С. 77–80.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ	12
ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УРГЕНТНОЇ АДИКЦІЇ ТА ЇЇ НАСЛІДКІВ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ (ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ)	28
1.1. Сучасні наукові уявлення про поняття “особистість” і “депрофесіоналізація”	28
1.2. Аналіз поглядів на проблему ургентної адикції в сучасній психології	58
1.3. Вплив та прояв ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України під час професійної діяльності (виконання посадових обов'язків).....	79
Висновки до розділу 1.....	95
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗУМОВЛЕННЯ УРГЕНТНОЮ АДИКЦІЄЮ ДЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	98
2.1. Організація та методи дослідження	98
2.2. Методика визначення типологічних груп військовослужбовців Збройних Сил України з ургентною адикцією	120
2.3. Результати емпіричного дослідження чинників розвитку ургентної адикції як депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України	124
Висновки до розділу 2.....	142

РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА УРГЕНТНОЇ АДИКЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	146
3.1. Програма профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України.....	146
3.2. Практичні рекомендації командному складу підрозділів (органів управління, частин, установ) та психологам щодо профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України під час виконання посадових обов'язків.....	150
Висновки до розділу 3.....	173
ВИСНОВКИ.....	175
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	180
ДОДАТКИ.....	197

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах тривалого ведення бойових дій, зростання їх темпів, швидкої зміни засобів, сил, методів та форм застосування військ (сил) до офіцерів Збройних Сил України висувуються вимоги постійної готовності до дії, високої мобільності, здатності швидко приймати рішення, вирішувати професійні завдання в умовах невизначеності, усвідомлювати та мінімізувати ризики. Соціальна значущість діяльності військових управлінців, високі вимоги до її реалізації, заохочення з боку органів державного та військового управління, старших командирів до виконання поставлених завдань та можливі санкції у разі їх невиконання змушують офіцерів працювати більшу кількість годин або брати на себе більше завдань та відповідальність, вищу за їх особистісний ресурс.

Істотні навантаження, несприятливі впливи інформаційних, соціально-економічних, комунікативних, стресових чинників, через які знижуються резистентність, ефективність захисних компенсаторно-адаптаційних механізмів регуляції стану здоров'я та працездатності особистості, призводять до зниження продуктивності, якості, надійності, безпеки праці, редукції професійних досягнень, виникнення необхідності дослідження таких психологічних і психіатричних понять, як “деперсоналізація” та “ургентна адикція” – складних, системних, неоднозначних у тлумаченнях психологів, фізіологів, психіатрів, клініцистів і практиків.

Ургентна адикція як залежність від певних чинників (складної взаємодії спадкових, біохімічних, соціальних та індивідуально-психологічних особливостей) деформує психологічну структуру особистості, блокує доступ до наявних резервів організму, пригнічує функції нервової системи, психіки та є однією з форм негативної залежності, адиктивної поведінки особистості, що виражається у звичці перебувати у стані постійного занепокоєння за своє майбутнє, відчуттях недопрацювання, втрати часу, упущення можливостей, страху “не встигнути” досягнути

поставлених цілей. При цьому порушується адекватне функціонування особистості, з'являються негативні наслідки – депрофесіоналізація (зниження працездатності, продуктивності праці) і погіршення якості життя індивіда.

Чинники військового середовища (доступність психоактивних речовин, прояви адиктивної поведінки, групова культура, нормалізація ризику, недостатня підтримка) посилюють ризик формування ургентної адикції (Приходько & Байда [91]). Згідно з когнітивно-поведінковим підходом формування залежності пов'язане з наявністю дисфункціональних переконань, що підтримують ілюзію контролю над станом напруження або тривоги. Ефективна профілактика залежної поведінки передбачає створення системи психологічного супроводу військовослужбовців, спрямованої на розвиток навичок емоційної саморегуляції, толерантності до стресу та формування адекватних копінг-стратегій.

Таким чином, ургентна адикція є ключовим предметом дослідження як безпосередній наслідок бойового та оперативного стресу, що формується як імпульсивна стратегія подолання стресу, яка безпосередньо шкодить виконанню професійних функцій та загалом ментальному здоров'ю офіцера. Актуальність дослідження **“Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України”** визначається необхідністю підтримання високого рівня професійної надійності, психологічної стійкості і готовності офіцерів до дій у кризових умовах, методичного забезпечення системи професійного добору та підготовки офіцерських кадрів, а також роботи з військовослужбовцями у період післявоєнної реадаптації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано в межах комплексної науково-дослідної роботи “Адиктивні поведінкові чинники депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України” (Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України; 01.2024 – 12.2024; державний реєстраційний номер 0121U000144) на замовлення Головного управління

морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України).

Робота спрямована на реалізацію положень і вимог Закону України “Про національну безпеку” від 21.06.2018 №2469-VIII, Указів Президента України “Про Стратегію національної безпеки України” від 14.09.2020 №392/2020, “Про Стратегію воєнної безпеки України” від 25.03.2021 № 121/2021, “Про першочергові заходи щодо зміцнення обороноздатності держави, підвищення привабливості військової служби у Збройних Силах України та поступового переходу до засад професійної армії” від 01.02.2022 №36/2022.

Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою Національного університету оборони України (протокол № 1 від 30.01.2023).

Об’єкт дослідження – адиктивна (залежна) поведінка у контексті професійної діяльності військовослужбовців.

Предмет дослідження – вплив ургентно-залежної поведінки офіцерів Збройних Сил України на їх депрофесіоналізацію в ході виконання службових обов’язків.

Мета дослідження – на підставі теоретичного та емпіричного дослідження особливостей прояву ознак ургентної адикції у офіцерів Збройних Сил України та їх впливу на депрофесіоналізацію військовослужбовців розробити програму профілактики розвитку ургентної адикції.

Відповідно до мети дослідження визначено такі **завдання**:

1. Узагальнити і систематизувати результати наукових досліджень з проблем психологічної структури особистості, деперсоналізації, ургентної адикції в сучасній психології як чинників впливу на ефективність професійної діяльності.

2. Розробити й апробувати методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України.

3. Визначити особливості впливу ургентно-залежної поведінки офіцерів Збройних Сил України на їх депрофесіоналізацію в ході виконання службових обов'язків.

4. Розробити програму профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України.

Гіпотеза дослідження. Припущено, що схильність до ургентно-залежної поведінки (перебування у стані терміновості, гіперактивації, пошуку негайних стимулів) спричиняє розвиток депрофесіоналізації офіцерів.

Теоретико-методологічні засади дослідження ґрунтуються на поєднанні діяльнісного підходу (О. Леонт'єв, С. Рубінштейн, Г. Костюк), системного розгляду структури особистості (Б. Анан'єв, К. Платонов, В. Рибалка) та фундаментальних теорій зарубіжних класиків, таких як У. Джеймс (концепція емпіричного "Я"), Г. Олпорт (диспозиційна теорія рис) та К. Юнг (взаємодія свідомого і несвідомого). Особистість у межах роботи розглянуто як динамічну систему, що саморозвивається, де ключову роль у формуванні професійно важливих рис відіграє соціальна активність, а структура виникає як відображення світу, в якому живе людина. Важливе значення має ідея С. Максименка про генетичний аспект розвитку особистості і рівні її деформації (деградація, деперсоналізація) в умовах трансформаційних суспільних процесів.

Концептуальну основу аналізу депрофесіоналізації та адиктивної поведінки становлять положення теорії професіоналізації, неінституціональної теорії та дослідження синдрому професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон). Уявлення про феномен ургентної адикції базується на термінології Н. Тассі (залежність від поспіху) та її подальшій адаптації у працях О. Шибко, де адикцію трактовано як патологічне спотворення перцепції часу та простору. Проблему втрати професійної ідентичності та виникнення маргіналізму розглянуто через призму праць

М. Хауг та Н. Торен, які вказують на деструкцію інституту професії внаслідок науково-технічного прогресу і зміни ідеалів служіння.

Психологічні особливості військово-професійної діяльності проаналізовано з опертям на погляди вітчизняних фахівців (М. Корольчук, В. Крайнюк, О. Сафін, В. Чорний), які визначають військову службу як екстремальний вид діяльності із жорсткою регламентацією, що стає підґрунтям для формування регресивно-негативних тенденцій. Методологічна матриця дослідження інтегрує ці підходи для вивчення ургентної адикції як чинника руйнації професійного “Я”, що супроводжується блокуванням механізмів самовдосконалення та переходом від професійного до непрофесійного статусу. Додатково залучено соціально-когнітивний підхід А. Бандури для розуміння самоефективності та ролі командирів як прикладів для наслідування у запобіганні залежностям.

Методи дослідження. У дисертаційному дослідженні застосовано комплексний науковий апарат, що поєднує теоретичні, емпіричні та математико-статистичні методи для вивчення ургентної адикції як чинника депрофесіоналізації військовослужбовців:

теоретичні методи – для обґрунтування концептуальних засад дослідження та формування пояснювальної моделі феноменів:

аналіз, синтез та узагальнення наукових джерел – для уточнення змісту понять “особистість”, “депрофесіоналізація” та “ургентна адикція” у сучасній психології;

порівняльний аналіз поглядів вітчизняних та зарубіжних учених – для виокремлення структури особистості і чинників її професійної деструкції;

моделювання – для розроблення методологічної матриці дослідження та Програми профілактики професійних адикцій;

емпіричні методи – для належного збирання первинних даних та перевірки гіпотези про взаємозв’язок адикцій із показниками депрофесіоналізації:

опитування та анкетування – для збирання демографічних даних та інформації про бойовий досвід 129 військовослужбовців;

Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – МВІ (С. Maslach, S. Jackson)

основну методику – Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – МВІ (С. Maslach, S. Jackson) і чотири додаткові (вивчення задоволеності професією, мотивації діяльності (К. Замфір), військово-професійної життестійкості (О. Кокун), самоефективності (Р. Шварцер та М. Єрусалем) у модифікації на військово-професійну самоефективність – для діагностики депрофесіоналізації;

авторську Методику визначення груп адиктивного ризику, Опитувальник ургентної залежності (О. Шибко), Голландську шкалу трудової залежності (DUWAS), методику діагностики кіберкомунікативної залежності (А. Тончева), схильності до різних видів залежностей (Г. Лозова) – для діагностики адикцій;

методи математичної статистики використані для об'єктивізації отриманих результатів та доведення їх достовірності за допомогою стандартизованого пакету програм IBM SPSS Statistics 21.0, офісного додатка Microsoft Excel:

описова статистика (середні значення, стандартні відхилення, асиметрія, ексцес) – для первинного аналізу розподілу даних;

t-критерій Стьюдента – для виявлення достовірних відмінностей між групами (наприклад, між слухачами НУОУ та науковцями, або особами з бойовим досвідом і без нього);

коефіцієнт кореляції Спірмена – для встановлення щільності зв'язків між показниками поведінкових адикцій та депрофесіоналізації;

множинний лінійний регресійний аналіз (прямий метод) – для побудови прогностичних моделей зумовлення депрофесіоналізації адиктивними чинниками;

факторний аналіз (метод головних компонент з Varimax-обертанням) – для перевірки структури та валідизації психодіагностичного інструментарію.

Організація дослідження. Дослідження проведено у три етапи:

перший (2021–2022) – вивчення психологічної, педагогічної, військово-спеціальної літератури з теми дослідження; аналіз досвіду та проблем службової діяльності військовослужбовців Збройних Сил України, використання матеріалів досвіду під час розроблення посібників, методичних рекомендацій з проблеми дослідження; висвітлення сутності і змісту таких понять, як “особистість”, “депрофесіоналізація”, “ургентна адикція”, “ургентна поведінка” у наукових фахових виданнях з психології;

другий (2022–2023) – визначення видів, проявів ургентної адикції та особливостей її впливу на депрофесіоналізацію військовослужбовців Збройних Сил України під час виконання службових обов’язків; обґрунтування методів та інструментарію визначення типологічних груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України, аналіз чинників і проблем розвитку у них ургентної адикції як психологічного чинника депрофесіоналізації;

третій етап (2023–2024) – обґрунтування структури та змісту програми профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України; розроблення практичних рекомендацій командному складу підрозділів (органів управління, частин, установ) та психологам щодо профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців під час виконання посадових обов’язків.

Експериментальна база дослідження. Теоретичне та експериментальне дослідження проведено в Національному університеті оборони України, Науково-дослідному центрі гуманітарних проблем Збройних Сил України та Центральному науково-дослідному інституті Збройних Сил України. У дослідженні на другому і третьому етапах взяли участь 129 військовослужбовців офіцерського та сержантського складу.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає в такому:

вперше:

визначено структуру та прояв ургентної адикції як психологічного чинника депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України в процесі виконання службових обов'язків;

розроблено та апробовано авторську методикау визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України;

розроблено Програму профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України;

встановлено:

закономірний взаємозв'язок ургентної адикції і структурно-динамічних компонентів депрофесіоналізації особистості;

ургентна адикція та ургентна поведінка детермінують професійні деформації службової діяльності військовослужбовців Збройних Сил України;

удосконалено:

методи, критерії оцінювання та показники визначення типологічних груп військовослужбовців Збройних Сил України з ургентною адикцією в процесі виконання ними службових обов'язків;

практичні підходи до профілактики ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України;

набули подальшого розвитку: уявлення про зміст, структуру, динамічні особливості розвитку та прояву ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України.

Практичне значення отриманих результатів полягає у впровадженні основних положень і результатів дослідження та розроблених психологічних практик у діяльність посадових осіб Головного управління психологічної підтримки персоналу ЗС України (структур психологічної підтримки персоналу ЗС України), систему бойової підготовки особового складу військових частин (підрозділів) і роботу психологів (осіб, залучених до

роботи з особовим складом) Повітряних Сил, Сил спеціальних операцій та Сил територіальної оборони ЗС України (акти впровадження від 30.07.2025 № 7026; від 03.09.2024 № 705/146/1479/пс; від 07.08.2025 № 705/146/1444/пс; від 30.08.2024 № 760/12/26647; від 05.08.2025 № 760/16/25752; від 11.09.2024 № 331/10351; від 28.01.2025 №909/438; від 31.01.2025 № 939/4/35; від 01.07.20025 № 34/645; від 04.07.2025 № 1559/1000; від 21.07.2025 № 740/33/5713).

Матеріали дисертаційного дослідження впроваджені в освітній процес:

Національного університету оборони України під час викладання навчальних дисциплін “Теорія і практика наукових досліджень ППП”, “Соціально-філософські та психологічні аспекти сучасних війн” (акти впровадження від 15.10.2024 № 182/7699; від 12.08.2025 № 182/6483).

Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного під час викладання навчальної дисципліни “Сучасні методи психологічної діагностики військовослужбовців” (акт впровадження від 23.08.2024 № 6826);

Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут під час викладання навчальної дисципліни “Військове лідерство” фахового курсу тактичного рівня L-1B (акт впровадження від 09.09.2024 № 190/4164).

Особистий внесок здобувача. Розроблені наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском у дослідження впливу ургентно-залежної поведінки офіцерів Збройних Сил України на їх депрофесіоналізацію в ході виконання службових обов’язків.

У статті “Основні соціально-психологічні чинники та наслідки формування трудоголізму”, написаній у співавторстві з В. Стасюком, внесок здобувача полягає у виокремленні внутрішніх мотиваційних аспектів та зовнішніх структурних характеристик організації, що призводять до трансформації праці у деструктивну професійну адикцію.

У статті “Сучасні аспекти сутності, особливостей формування та ургентного прояву адиктивної поведінки”, написаній у співавторстві з В. Стасюком, автором дисертації було розкрито динаміку розвитку залежної поведінки та деталізовано психологічні характеристики особистості з ургентною адикцією за критеріями планування часу та саморегуляції.

У статті “Психологічні аспекти депрофесіоналізації особистості в контексті впливу професійних адикцій”, написаній у співавторстві з В. Стасюком, здобувач визначив сутність депрофесіоналізації як процесу руйнації професійної ідентичності та проаналізував посилення цього явища під впливом бойових стрес-факторів в умовах воєнного стану.

Розробки та ідеї, що належать співавтору, у дисертації не використано.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дисертаційного дослідження, його основні положення, висновки, попередні та узагальнені результати оприлюднені, обговорені та схвалені на дев'яти конференціях, форумах, семінарах, зокрема:

III Міжнародній науково-практичній конференції “*Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique*” (м. Париж, 8 липня 2022 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції “Українське військо: сучасність та історична ретроспектива” (м. Київ, Національний університет оборони України, 23 листопада 2022 р.); Міжнародній науково-практичній конференції “Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку” (м. Харків, Національна академія Національної гвардії України, 15 березня 2023 р.); VII Міжнародній науковій конференції Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Сучасна війна: гуманітарний аспект” (“*Modern war: humanitarian aspect*”) (м. Харків, 30 травня 2023 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції “Психологічне здоров'я особистості в контексті процесів глобалізації: методологія дослідження, реалії та перспективи” (м. Київ, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 29 березня 2024 р.); I Міжнародному академічному форумі

“Воєнні інновації в сучасних війнах” (м. Київ, Центральний науково-дослідний інститут Збройних Сил України, 16–17 квітня 2024 року); III науково-практичному семінарі “Стійкість особового складу ЗС України: актуальні питання емпіричного виміру та розвитку” (м. Київ, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 12 грудня 2024 року); IX Міжнародній науковій конференції Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба “Сучасна війна: гуманітарний аспект” (“Modern war: humanitarian aspect”) (м. Харків, 22-23 травня 2025 р.); засіданнях кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил), кафедри внутрішніх комунікацій та кафедри військової психології Національного університету оборони України протягом 2023–2025 рр.

Публікації. Основні результати дослідження за темою дисертації відображено у 22 наукових публікаціях: 1 монографії; 12 статтях у виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України як фахові у галузі психології категорії Б; 9 публікаціях у збірниках тез доповідей на наукових форумах, конференціях, семінарах.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (158 найменувань, із них 60 – іноземними мовами), 11 додатків на 101 сторінці. Загальний обсяг дисертації становить 297 сторінок, із них основного тексту – 163 сторінки. Дисертація містить 25 таблиць на 23 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УРГЕНТНОЇ АДИКЦІЇ ТА ЇЇ НАСЛІДКІВ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ (ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ)

1.1. Сучасні наукові уявлення про поняття “особистість” і “депрофесіоналізація”

Глобалізаційні та урбанізаційні процеси по-різному впливають на динаміку розвитку суспільств і характеризуються такими проявами: 1) динамічним продуктивним розвитком; 2) застоєм; 3) занепадом, хаосом, дисипацією [1]. Людина за таких обставин як учасник і творець суспільного буття, елемент соціальної системи, складна біологічна систем, зазнає психологічних структурних змін на таких рівнях: 1) інтелектуального, творчого розвитку; 2) посереднього стану; 3) деградації, деформації, деперсоналізації. Саме тому людський чинник потребує ґрунтовних досліджень, оскільки є, по-перше, пріоритетом національних інтересів України, гарантування національної безпеки, підготовки кадрів для всіх сфер життєдіяльності держави [2], по-друге, визначальним за впливом на професійну діяльність фахівців у різних ієрархічних функціональних рівнях соціуму, по-третє, недостатньо дослідженим за всіма напрямками формування та розвитку психологічної структури особистості, її деформації, впливу як на персональну професійну діяльність, так і в цілому – на суспільні трансформаційні процеси. Передусім, це стосується таких понять, як “особистість” і “депрофесіоналізація” – складних, системних, суперечливих, неоднозначних у тлумаченнях учених – психологів, психіатрів, фізіологів, клініцистів і практиків. Адже концептуально-вербального визначення зазначених понять у сучасній психологічній науці не існує, що відомо з теорії та практики їх дослідження.

У психології особистості: а) вивчають теорії особистості, які використовують для пояснення, прогнозування та внесення цілеспрямованих змін у поведінку людини, психологічну структуру особистості, її феноменологію, інтелектуальний та емоційний світ, глибинні причини поведінки, унікальні аспекти особистості (творчість, самореалізацію, психологічну зрілість, психічне здоров'я); б) визначають та описують найважливіші стабільні характеристики особистості, розробляють класифікації особистісних характеристик, пояснюють цілісність психологічного світу окремої людини та унікальність цієї цілісності [3].

Предметом дослідження психології особистості є: структура особистості та її функціональні характеристики; умови та рушійні сили формування; самосвідомість особистості, її рефлексивні властивості; самооцінка та образ "Я" як індивідуальності; життєвий шлях; особливості ставлення до життя і діяльності; гуманістична, духовна, ціннісна спрямованість, культура; формування та розвиток особистості в соціумі, групі; вплив екстремальних ситуацій на особистісний розвиток; життєва криза на різних вікових етапах, стресостійкість; відхилення в розвитку особистості; можливості гармонізації особистісного розвитку; розбіжності у проявах індивіда, особистості й індивідуальності, які досліджують у межах біогенетичного, соціогенетичного та персоногенетичного напрямів; особистість у міждисциплінарному вимірі; методи діагностики (у тому числі, особистісні), корекції, профілактики та прогнозування шляхів саморозвитку особистості.

До найпоширеніх теорій (концепцій) особистості належать: аналітична психологія (К. Юнг), антропологічна теорія (Ч. Ломброзо), біхевіоральні теорії особистості, гештальттерапія (Ф. Перлз), гуманістична психологія (К. Роджерс), гуманістичний психоаналіз (Е. Фромм), диспозиційна теорія особистості (Г. Олпорт), індивідуальна психологія (А. Адлер), концепція людинознавства (Б. Ананьєв), культурно-історична теорія (Л. Виготський), персонологія (Г. Меррей), розуміюча психологія (Е. Шпрангер), психоаналіз

(З. Фрейд), психологія свідомості (В. Джеймс), п'ятифакторна модель особистості, рефлексологічна теорія (В. Бехтерев), теорія діяльності (О. Леонтьєв, Г. Костюк, А. Петровський), теорія інтегральної індивідуальності (В. Мерлін), теорія самоактуалізації (А. Маслоу), теорія соціального навчання (Дж. Роттер), теорія установки (Д. Узнадзе), факторні теорії особистості, філософсько-психологічна концепція (С. Рубінштейн); екзистенціальна психологія особистості, епігенетична, генетична теорія (Е. Еріксон, С. Максименко).

На думку В. Моргуна, зазначені теорії мають два діаметрально протилежні напрями: 1) ідіографічний, тобто описовий, розуміючий, художній (У. Джеймс, В. Дільтей, К. Роджерс та ін.); 2) номотетичний або нормативний, мірний, науковий (Г. Олпорт, В. Штерн, О. Лазурський). Крайнощі цих двох напрямів певним чином долає еkleктичний підхід (З. Фрейд, К. Юнг, А. Адлер, Е. Фромм та ін.) [4, с. 28]. Поєднання зазначених концепцій, на думку дослідників, можливе на засадах реалізації підходу сходження від абстрактного до реального (діяльнісний підхід), конкретного, який характерний для теоретичних та прикладних досліджень вітчизняних і зарубіжних психологів – Б. Ананьєва, Г. Балла, Л. Виготського, Г. Костюка, А. Ковальова, О. Леонтьєва, М. Варія, С. Максименка, В. Моргуна, П. М'ясоїда А. Петровського, К. Платонова, В. Рибалки, В. Роменця, С. Рубінштейна та ін. За такого підходу [4, с. 28] теорія особистості має виводитися з однієї категорії, з вихідної “засадничо-межової” абстракції, або “клітинки” аналізу, яка під час її конкретизації допоможе дати розгорнуте психологічне уявлення про особистість, її сутнісний зміст, структуру зв'язків та розвиток.

Розглянемо найвідоміші теорії (концепції) особистості, які фактично слугували фундаментом для виникнення більшості з вищеперелічених концепцій і на сьогодні є першоджерелом сучасних психологічних визначень і досліджень особистості (У. Джеймс, Г. Олпорт, К. Юнг).

Одним з перших творців теорії особистості є У. Джеймс [5]. За вченням якого особистість людини у самому широкому сенсі є загальна сума усього того, що вона може назвати своїм: не тільки її духовні та моральні якості, але також матеріальні та інтелектуальні здобутки тощо. Такий підхід, на думку автора, дозволяє розділити аналіз особистості на три частини відносно:

- її складових елементів;
- почуттів та емоцій, що викликаються ними;
- вчинків, що викликаються ними (турбота про себе та самозбереження).

Складові елементів особистості (емпіричне “Я”) поділяються на такі: фізична особистість (власна тілесна організація, матеріальний стан тощо); соціальна особистість (визнання особистості з боку інших членів суспільства, соціальна рольова діяльність); духовна особистість (єдність усіх духовних властивостей і станів особистості: мислення, емоції, бажання, серцевиною цією складовою є почуття активності “Я”).

Складовими елементів особистості, що характеризуються почуттями, емоціями, вчинками є:

- самооцінка (самовдоволення, невдоволення); вдоволення собою в житті зумовлено тим, якій справі особистість себе присвятила; для обох видів самооцінки є достатній запас синонімів: а) гордість, зарозумілість, суєтність, самошанування, марнославно; б) скромність, приниженість, збентеження, невпевненість, сором, каяття;
- турбота про себе та самозбереження (тілесне, соціальне та духовне);
- суперництво та зіткнення між окремими сторонами особистості – людина має ретельно розглядати різні сторони своєї особистості, щоб шукати спасіння в розвитку найглибшої, найсильнішої сторони свого “Я”.

Г. Олпорт у своїй теорії особистості поєднав гуманістичний та індивідуальний підходи [6; 7], підґрунтям яких є такі ідеї: 1) кожна людина володіє унікальним набором рис, який багато в чому визначає її поведінку в різних ситуаціях; людина при цьому відзначається постійністю у своїх діях,

думках, почуттях; 2) кожна людина у своєму роді є унікальною; абсолютно ідентичних людей практично не існує.

Особистість, за визначенням Г. Олпорта, – це динамічна організація особливих мотиваційних систем, звичок, установок та особистісних рис індивіда, які визначають унікальність його взаємодії з середовищем, передусім соціальним. Людина має весь час встановлювати нові відносини в соціумі та розвивати наявні, постійний розвиток особистості є основною формою її існування, взаємини особистості з суспільством є не прагненням до адаптації, а взаємодією.

Також Г. Олпорт стверджував, що кожна людина є носієм своєрідного поєднання якостей, потреб, які він називав рисами – “нейропсихічні структури, здатні перетворювати безліч функціонально еквівалентних стимулів, а також стимулювати та спрямовувати еквівалентні (значною мірою стійкі) форми адаптивної та експресивної поведінки” [7, с. 347].

Особистісна риса – це готовність (диспозиція) поводитися схожим чином у різних ситуаціях, вони визначають схожість поведінки індивіда, незважаючи на плин часу та зміну ситуацій. Дослідником визначено вісім основних характеристик рис особистості:

- риса особистості – реальне позначення, властиве людям, а не наслідок теоретичних узагальнень;
- риса особистості є більш узагальненою якістю, ніж звичка; звички, об’єднуючись, зливаються в риси;
- риса особистості – рушійний елемент поведінки; риси спонукають людину створювати або шукати ситуації, у яких вони можуть виявитися;
- наявність рис можна встановити емпірично, хоча вони не піддаються безпосередньому спостереженню, психологічні методи дають змогу їх виявити;
- кожна риса особистості лише відносно незалежна від решти; інтегруючись, вони виявляються в ще більш узагальнених характеристиках поведінки;

– риса особистості не є синонімом моральної або соціальної оцінки; негативна вираженість риси – не завжди “погано”, а позитивна – не завжди “добре”;

– рису можна розглядати або в контексті особистості, у якій її виявили, або за її поширеністю – у суспільстві;

– неузгодженість деяких вчинків з рисою не є доказом її відсутності у людини.

У подальших працях Г. Олпорта риси отримали назву диспозицій, серед яких він виділив три типи: кардинальні, центральні і вторинні. Кардинальною диспозицією володіє незначна кількість людей; ця диспозиція так діє на поведінку, що майже всі вчинки людини можна звести до її впливу. Центральні диспозиції є складовими індивідуальності і визначають такі тенденції у поведінці людини, як пунктуальність, уважність, відповідальність. Вторинні диспозиції – менш помітні, менш стійкі, менш узагальнені риси (манера одягатися, улюблені страви, ситуаційно зумовлені характеристики).

Засновник аналітичної психології К. Юнг [8] стверджував, що теорія особистості ґрунтується на взаємодії свідомого та несвідомого, універсальних архетипах, процесі індивідуації та психологічних типах. При цьому відбувається інтеграція різних аспектів особистості для досягнення самореалізації та охоплює системно-особистісну та індивідуальну динаміку.

Основні положення теорії особистості К. Юнга:

– люди пізнають світ за допомогою чотирьох основних психологічних функцій – відчуття, інтуїції, почуття, мислення; одна з цих чотирьох функцій є домінуючою для людини більшу частину життєвого часу, водночас, кожна з цих когнітивних функцій може бути виражена переважно в інтровертній або екстравертній формі;

– психологічна складова особистості містить три основні взаємодіючі системи: Его, особисте позасвідоме, колективне позасвідоме;

– архетипи, притаманні особистості: персона, тінь, аніма, анімус, самість;

– метою психологічного розвитку людини є індивідуалізація – процес усвідомлення себе, інтеграції різних аспектів особистості та реалізації закладеного в ній потенціалу.

Его у свідомості особистості пов'язано з її ідентифікацією і включає відчуття, спогади, думки та почуття; людина сприймає себе як окремо існуючу особу, реально дивиться на світ і веде себе свідомо.

Особисте позасвідоме містить у собі комплекси, які суттєво впливають на загальний стан і поведінку людини. Комплекси – це сукупність психологічних елементів (ідей, думок, відносин, переконань), які об'єднуються навколо якоїсь тематичної серцевини та асоціюються з певним відчуттям.

Коллективне позасвідоме відноситься К. Юнгом до спільних, успадкованих позасвідомих знань і досвіду, які передають від одного покоління до іншого за допомогою універсальних символів та архетипів.

Архетипи є образами та темами, що походять з колективного позасвідомого та означають не успадковану ідею, а радше успадкований спосіб функціонування, що відповідає вродженому способу особистості; при цьому кожен архетип несе певну відповідальність за те, як саме буде вести себе певна людина або група людей у різних життєвих ситуаціях. Серед архетипів К. Юнга слід виокремити такий як “самість”, що на підсвідомому рівні сприяє внутрішньому розвитку особистості, завдяки чому людина завжди прагне до кращого у своєму житті.

Індивідуалізація – це процес, у ході якого усі суперечливі у звичайних умовах внутрішні структури особистості (Его, самість, різні частини психіки) спочатку врівноваджуються, а потім поєднуються і стають єдиною гармонійною та збалансованою системою.

Для подальшого дослідження психологічних аспектів особистості важливими є наукові праці, погляди вітчизняних і зарубіжних психологів

щодо визначення та розуміння поняття “особистості”, її загальної структури та моделей.

Учені так визначали та окреслювали загальну структуру особистості:

– особистість – це реальний індивід, жива, діюча людина, яка є носієм суспільних відносин, вона неможлива поза психікою, поза свідомістю; усі психічні явища та процеси органічно вплітаються в цілісне життя особистості, оскільки основна їх життєва функція полягає в регуляції діяльності людини; зумовлені зовнішніми впливами, психічні процеси особистості самі опосередковують поведінку та діяльність, залежність суб’єкта від об’єктивних умов (С. Рубінштейн) [9];

– особистість – аспект внутрішнього світу людини, що характеризується унікальністю та відкритістю; реалізується в самопізнанні та самотворенні людини та об’єктивується в артефактах культури; особистість відрізняється від індивіда тим, що у своїх актуалізованих проявах є трансцендентною по стосовно умов соціального життя, натомість індивід постає частиною роду і виду (біологічний атом) та суспільства (соціальний атом) [10, с. 457];

– особистість – цілісне утворення, досить пізній продукт соціально-історичного розвитку, результат інтеграції процесів, які відображають життєве ставлення суб’єкта до об’єктивної дійсності, її характеризують ті психічні явища, які сприяють її діяльності; життєве ставлення передбачає наявність свідомості та самосвідомості суб’єкта; реальною основою особистості людини є сукупність її ставлень до світу, що є суспільними за своєю суттю; особистість характеризують ті психічні явища, які сприяють її діяльності; ієрархії діяльності утворюють серцевину особистості (О. Леонтьєв) [11];

– особистість є діалектичною єдністю різноманітних та взаємопов’язаних психічних процесів і властивостей, як система, що сама себе регулює та вдосконалює; її характеризує єдність протилежних тенденцій і процесів – інтеріоризації та екстеріоризації, диференціації та інтеграції,

потяг до спілкування та до усамітнення, відокремлення; людський індивід стає суспільною істотою, особистістю у міру того, як у нього формується його свідомість і самосвідомість, утворюється система психічних властивостей, яка внутрішньо визначає його поведінку, робить його здатним брати участь в житті суспільства, виконувати ті чи ті суспільні функції. Від рівня розвитку цих властивостей залежить ступінь його можливої участі у створенні необхідних для суспільства матеріальних і духовних цінностей; психічне не тільки реалізується фізіологічним, а й зазнає змін залежно від перебігу фізіологічних механізмів (Г. Костюк) [12];

– особистість – це людина як носій свідомості, у якій загалом чотири підструктури, які між собою перетинаються: біопсихічні особливості, особливості процесів як форм психічного відображення та дві накладені на них підструктури: характер та здібності (К. Платонов) [13, с. 241];

– особистість – система, що саморозвивається, її структура протягом усього часу існування процесуально реалізовується, забезпечуючи життєдіяльність людини і водночас набуваючи все більш розвинених, витончених форм; структура особистості виникає як своєрідне відображення світу, у якому доведеться жити (С. Максименко) [14, с. 9];

– особистість як інтегральна індивідуальність містить такі системи та підсистеми: система індивідуальних властивостей організму: біохімічні, загальносоматичні, властивості нервової системи; система індивідуальних психічних властивостей: психодинамічні, психічні властивості особистості; система індивідуальних соціально-психологічних властивостей: соціальні ролі в соціальній групі та колективі, соціальні ролі в соціально-історичних спільнотах (В. Мерлін) [15];

– особистість – людина як суспільний індивідуум, суб'єкт пізнання і об'єктивного перетворення світу, розумна істота, що володіє мовою та здатністю до трудової діяльності (А. Петровський) [16];

– особистість є продуктом життєвого шляху людини; структура особистості складається поступово під час діяльності в соціумі та

вибудовується за двома основними типами взаємозв'язків – субординаційним і координаційним, які забезпечують збереження цілісності особистості у ході її взаємодії з соціальним та природним середовищем (Б. Ананьєв) [17];

– особистість є соціокультурною істотою, яка постійно розвивається разом з оточуючою її соціокультурною системою, особистість – це неповторна (не тільки в межах обмеженого цілого, а й загалом, в принципі) людська істота, унікальний мікрокосм, суб'єкт і носій оновлених духовно-моральних цінностей; особливе значення має особистісне самоствердження, завданням якого є утворення, “побудова” цього “унікального людського мікрокосму” (В. Кремень) [18];

– закономірна тенденція в розвитку особистості виявляється в єдності її сутності, психологічної діяльності та духовності, які тісно пов'язані між собою як чинники та умови організації ефективної життєдіяльності людини, умовами та результатами якої є духовні цінності, що ідеально визначають напрям пізнання та перетворення зовнішнього і внутрішнього світу особистості, обертаючись на особистість та її діяльність і стаючи умовами їх безперервного розвитку (В. Рибалка) [19, с. 14];

– особистість – це здатність людини бути автономним носієм культури; з огляду на активність соціальних спільнот та особистостей у культурному просторі, вони постають не просто носіями, а й суб'єктами культури (Г. Балл) [20];

– під особистістю розуміється конкретна людина, яка належить до певного суспільства і соціальної групи; усвідомлює своє ставлення до навколишнього середовища, народу і самої себе; займається певною діяльністю; вирізняється своєрідними особливостями поведінки та діяльності; володіє тільки їй притаманною системою психологічних і соціопсихологічних властивостей і якостей (М. Варій) [21, с. 110];

– особистість – інтегральне утворення психічних процесів, психічних станів і психологічних властивостей (А. Ковальов) [22, с. 70–73];

– особистість – це божественна за своєю природою трансцендентальна сутність людини та світу, що проявляється як спочатку задана мета їх еволюції і характеризується низкою діалектично взаємопов'язаних особистісних властивостей, що впливають з процесу трансцендентування людиною основних сторін буття (часу, простору, руху, речовини, поля) і виражаються у її здатності до творчої діяльності, свободи, волевиявлення, самосвідомості, цілепокладання на засадах любові... (А. Вознюк) [23];

– особистість – соціальна форма існування людської психіки, яка формується в умовах соціального життя як її особлива інтегральна властивість, що дає змогу людині продуктивно функціонувати в суспільстві, забезпечуючи її соціальне відтворення та розвиток, а також самореалізацію і подальший розвиток особистості (О. Власова) [24];

– особистість як соціокультурна форма індивідуального буття визначається мірою здатності особистості до вільного вибору, особистістю є людина, яка має власну позицію, своє яскраво виражене свідоме ставлення до життя, світогляд, до якого людина прийшла внаслідок великої та свідомої роботи (Н. Бочаріна) [25, с. 12];

– особистість – це людина в системі таких психологічних характеристик, які соціально зумовлені, виявляються у суспільних відносинах, є стійкими та визначають моральні вчинки людини (О. Столяренко) [26, с. 11]);

Розглянемо найпоширеніші цілісні структури (моделі) особистості, які в синтезованому вигляді відображають вищевикладені положення щодо психології особистості в діяльнісному, психологічному, фізіологічному, генетичному підходах та рівнях.

Однією з найусталеніших у психології є структура особистості, розроблена А. Ковальовим [22, с. 70]. На ній ґрунтується низка теоретичних і емпіричних досліджень з психології особистості; до неї адаптують усі особистісні властивості та на її підставі класифікують методологічний апарат вивчення особистості. Дослідник розглядає особистість як цілісний духовний

образ, його походження, будову, тобто як синтез таких складних, багатогранних й динамічних структур:

- темпераменту (структури природних властивостей);
- спрямованості (системи потреб, інтересів, ідеалів);
- здібностей (системи інтелектуальних, волевих і емоційних властивостей).

Усі ці структури виникають на основі взаємозв'язку між психічними властивостями особистості, що характеризують стійкий, постійний рівень активності, який забезпечує найкраще пристосування індивіда до впливів подразників внаслідок найбільшої адекватності їх відображення. Під час діяльності властивості певним чином пов'язуються одна з одною відповідно до вимог діяльності.

Важливою у психологічній науці є структура особистості К. Платонова [13]. На відміну від одновимірної структури А. Ковальова, структура особистості К. Платонова двовимірна. Як перший рівень учений розглядає динамічну функціональну структуру особистості, яка містить чотири підструктури:

- спрямованість (переконання, світогляд, особливості характеру, самооцінку, інтереси);
- досвід (знання, уміння, навички, звички);
- форми відображення (особливості пізнавальних процесів – мислення, пам'яті, сприйняття, відчуття, уваги; особливості емоційних процесів – емоцій, відчуттів);
- біологічна зумовленість (швидкість протікання нервових процесів, баланс процесів збудження та гальмування; статеві, вікові властивості).

Другий рівень структури особистості – це характер та здібності (характер – це каркас особистості, а здібності – властивість, яка виявляється у зіставленні з певною діяльністю).

Двовимірною є й модернізована психологічна структура особистості, яку запропонували С. Максименко та С. Мул [27]. З огляду на сучасні

наукові дані в контексті генетичного підходу, на думку авторів, є підстави виокремлювати в особистості п'ять підструктур (структурних одиниць): біопсихічну, індивідуальні особливості психічних процесів, досвід, спрямованість, здібності. Зазначені підструктури, крім підструктури здібностей, відповідають тим, що формують перший вимір особистісних складових – динамічну функціональну структуру особистості. Проте такий розгляд особистості, вважають учені, не цілком відображає її структуру. Особистість має ще й інші якості, які за своєю сутністю є “одиницями аналізу” (гранями), ознаками. На відміну від перелічених, вони значно динамічніші (плинні), ніж структурні, тому не мають окремої “локалізації”, охоплюючи особистість загалом. Мова йде про внутрішній світ особистості, характер і психічні стани, які утворюють другий вимір властивостей у структурі особистості.

Тривимірну структуру особистості розробив В. Рибалка [28, с. 116]. У його концепції особистість розглянуто як складну систему, у якій диференційовані та інтегровані психічні властивості, що розвиваються в індивіді під впливом соціальних чинників в умовах його діяльності та спілкування з іншими людьми. На думку вченого, системна психологічна структура особистості має три засадничі виміри:

перший (соціально-психолого-індивідуальний) – спілкування, спрямованість, характер, самосвідомість, досвід, інтелектуальні процеси, психофізіологічні властивості;

другий (діяльнісний) – потребнісно-мотиваційні, інформаційно-пізнавальні, цілеутворювальні, результативні, емоційно-почуттєві властивості;

третій (генетичний) – визначає рівень розвитку властивостей особистості, її задатків і здібностей на певному етапі становлення індивіда як особистості (задатки, властивості, здібності).

Аналіз і синтез системної психологічної структури особистості, на думку вченого, потрібно здійснювати з урахуванням рівнів узагальнення та конкретизації щодо вказаних вимірів.

Доцільно розглянути багатовимірну теорію (структуру) особистості В. Моргуна, яка, на думку її автора, “збагатила психологію, наприклад, такими інноваційними положеннями: про новий статус “самодіяльності”... – від творчої діяльності до основної діяльності особистості, предметом якої є власна особа, робота людини над собою; про принцип реципрокності (схрещування понять) спілкування та самодіяльності у людських взаєминах; про нову послідовність провідних діяльностей у розвитку особистості під час життя (праця – спілкування – гра – самодіяльність) та його періодизацію” [29, с. 25].

Багатовимірна структура особистості (за В. Моргуном) містить такі складові [29, с. 28]:

- просторово-часові орієнтації особистості – співвідношення локалізації особистості у минулому, сучасному і майбутньому та вирішення суперечностей між буттям і небуттям матеріальних та духовних носіїв особистості – геному, тіла людини, тих, хто її знав, її діянь і творинь;

- потребо-вольові переживання особистості – емоції та естетичні почуття, за якими стоять наявні та напружені потреби, мотиви, особистісні сенси, цілі, настанови;

- змістовність діяльності особистості – відповідає усталеній системі поділу праці й онтогенезу суб’єкта діяльності та складається за змістом має такі її види: а) спрямованість на предметно-зряддево-результативне перетворення природи (праця у вузькому розумінні); б) спрямованість на суб’єктно-знакове пізнання та перетворення інших людей (спілкування); в) спрямованість на перетворення способів власної активності (гра, ритуал); г) спрямованість на перетворення самого себе;

- рівні опанування особистістю діяльності – вибудовуються у таку ієрархію: а) навчання; б) відтворення діяльності особистістю; в) пізнання,

учіння як надситуативна пізнавальна активність; г) творчість як вищий рівень опанування діяльності;

– форми реалізації особистістю діяльності: а) моторна; б) перцептивна; в) мовна; г) розумова (рефлексивна) задані вирішенням суперечності між підсвідомістю та свідомістю людини.

Важливою складовою структури особистості є її психологічна стійкість, яка посідає особливе місце у психологічній науці, оскільки кардинально впливає на стабільність і безпеку суспільства, людини у професійній діяльності, а також у ризиконебезпечних умовах і ситуаціях. Дослідники розглядають психічну стійкість з різних позицій: якостей особистості; генетики; професійної діяльності; функціональних аспектів якості; властивостей, що впливають на характер діяльності; інтегральної, комплексної характеристики, що включає різні психологічні, фізіологічні та організаційно-поведінкові компоненти тощо [30; 31: 32].

Множинність розглянутих чинників психологічної сутності особистості характеризує внутрішні суб'єктивні умови формування стійкості до негативного впливу навколишнього середовища чи ризиконебезпечних ситуацій. При цьому психологічна стійкість особистості розглядається як рухомий її стан, що зберігається шляхом протидії порушуючим цю рівновагу зовнішнім і внутрішнім чинникам і як порушення цієї рівноваги відповідно до завдань, що виникають у ході взаємодії особистості з середовищем [33].

Автори психологічного словника [34, с. 234] під психічною стійкістю розуміють цілісну, інтегральну якість особистості, що проявляється в її здатності оптимально відображати дійсність у складних, у тому числі стресових ситуаціях.

Автори словника “Психологія діяльності в особливих умовах” стійкість психологічну визначають як морально-психологічну, вольову та бойову якість військовослужбовця, яка дозволяє зберегти здатність продовжувати виконання бойового завдання у несприятливих, критичних, динамічних умовах [35].

В. Клочков нервово-психічну стійкість тлумачать як здатність людини за допомогою саморегуляції та самоврядування протистояти негативним чинникам зовнішнього середовища (у тому числі екстремальним), не знижуючи продуктивності діяльності [36, с. 52–54].

С. Лисюк вважає психологічну стійкість якістю особистості, окремими аспектами якої є врівноваженість, стабільність та опірність. Вона дозволяє особистості протистояти життєвим труднощам, несприятливому тиску обставин, зберігати здоров'я та працездатність у різних негараздах [37, с. 5].

Є. Левенець під психологічною стійкістю розуміє цілісну характеристику особистості, що забезпечує її надійність у фруструючих та стресових ситуаціях [38, с. 143].

На думку О. Когут, стресостійкість (психологічна стійкість) – це важлива системно-інтегративна властивість особистості, яка забезпечує прогнозованість біопсихологічних реакцій на стрес; оптимізацію соціокультурних та організаційно-поведінкових стратегій подолання надскладних і надзвичайних ситуацій у професійній діяльності. Стресостійкість утворюють такі складові: психофізіологічна, емоційно-комунікативна, когнітивна, ціннісно-вольова, які перебувають в причинно-наслідковому співвідношенні та утворюють цілісну структурну організацію особистості [39, с. 59].

Викладені теорії особистості, погляди вчених-психологів на психологічну структуру особистості, психологічну стійкість особистості в умовах професійної діяльності, вплив та взаємовплив зовнішніх і внутрішніх чинників становлять підґрунтя для дослідження сутності і змісту поняття “депрофесіоналізація”.

Необхідність дослідження цієї проблеми зумовлена змінами у сфері професійно-трудова відносин і стратегій професіоналізації за сучасних умов, високою динамікою деструктивних явищ у царині професійного становлення та розвитку фахівців, а також відсутністю пояснювальної моделі дослідження, яка була б адекватною реальності, що змінилася.

Проблема впливу адиктивних поведінкових чинників на виникнення депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України на цей час фактично не окреслена, принаймні цілісних досліджень її вирішення у військовій психології не виявлено.

Фахівці зауважують, що у суспільстві збільшується кількість спеціалістів, які втратили професійну ідентичність. Психологи попереджають, що професійний маргіналізм стає значущою соціально-психологічною проблемою; рівень поведінки фахівців управлінського профілю, яка відхиляється від соціальної прийнятності, підвищується, а “неадекватні дії професіонала стають соціально небезпечними за умови, якщо вони негативно змінюють рольову функцію професії” [40; 41].

У концепціях професійного становлення особистості визнано, що особистісний та професійний розвиток суб'єкта пов'язані з різноспрямованістю змін особистості під час професійної діяльності. У військовій психології загальноприйнятим є уявлення про те, що в розвитку особистості військовослужбовця вирішальну роль відіграє діяльність – основний спосіб існування людини, пізнання нею світу і самовираження у суспільстві (Г. Воробйов, М. Корольчук, В. Крайнюк, Г. Ложкін, О. Сафін, В. Сідак, В. Чорний та ін.) [42; 43; 44; 45; 46].

Як відомо, у науковому середовищі професійну діяльність розглядають як складну діяльність, що постає перед людиною як спосіб виконання будь-чого, що має нормативно встановлений (конституційований) характер. Професійна діяльність об'єктивно складна, тому важка для опанування та потребує тривалого періоду підготовки. Для виконання професійної діяльності вже недостатньо стихійно та еkleктично сформованих умінь і навичок. Потребні певні знання, а також система цілеспрямовано напрацьованих навичок і вмінь. Професійна діяльність інституціоналізується та отримує соціальне відокремлення. Участь у ній формує групи людей, що сукупно утворюють професійні спільноти. Професійна діяльність закріплюється та зберігається у формах соціальної пам'яті: професійних

традиціях і культурі, професійній етиці, об'єктивованих формах праці. Професійні групи – це військові фахівці, лікарі, педагоги, фармацевти тощо. Це приклади професійних груп, які традиційно не мають у своєму складі “практиків” (осіб, які не здобули спеціальної освіти, що необхідна для даної трудової посади, або робочого місця).

Складність і різноманіття зв'язків особистості та професійної діяльності зумовлені, з одного боку, особливостями психічної регуляції поведінки людини, структурою особистісних рис конкретного індивіда та їх функціями, що детермінують в певних формах цілеспрямовану активність, а з іншого – специфікою діяльності, її операційними, просторово-часовими та іншими характеристиками. Це робить систему особистісно-діяльнісних відносин досить динамічною, що проявляється у взаємному пристосуванні, адаптації компонентів особистісної та діяльнісної структур, компенсації окремих елементів цих структур, найслабкіших, найменш адекватних вимогам конкретних відносин.

Весь процес професійного розвитку особистості супроводжується особистісними надбаннями і втратами. Одні властивості виявляються незатребуваними, інші, що сприяють успішності діяльності, “експлуатуються” роками.

Через специфіку військово-професійної діяльності процес розвитку особистості розгортається та реалізовується достатньо своєрідно з огляду на особливості низки особистісних і діяльних чинників. Цей розвиток має на меті забезпечення достатньо надійної поведінки професіонала в конкретних умовах військово-професійної діяльності та формування стійких професійно важливих рис його особистості: соціальної мобільності й активності, відповідальності, здатності самостійно ухвалювати рішення, гнучкості, впевненої поведінки, здатності до навчання тощо.

Водночас в умовах військово-професійної діяльності можливі регресивно-негативні тенденції, деформації (спотворення) та деструкції

(руйнування) як самої особистості професіонала, так і соціально схвалюваної структури діяльності.

Так, серед найтипівіших професійних деструкцій офіцерів визначають такі:

- вивчена (завчена) безпорадність (звичка не виявляти опору, не брати відповідальності на себе);

- професійний маргіналізм (особистісна позиція непричетності та ментальна неналежність до суспільно прийнятої для цієї професії професійної моралі). Це наслідок втрати (або ненабуття) ідентифікації з професією у самосвідомості, і сфері реальної поведінки. Професійний маргіналізм – це соціально-пограничний стан, поведінковий і концептуальний антагоніст професійної ідентичності й особлива стратегія соціальної реалізації суб'єкта в умовах неузгодженості компонентів у системі “людина – професія – суспільство”;

- професійна стагнація (зниження рівня професійної активності чи повна її зупинка) та ін.

Особливою групою професійних деформацій є синдром психічного (емоційного) вигорання, який включає емоційне виснаження та деперсоналізацію.

Професійні деформації особистості надзвичайно тісно пов'язані з деякими видами адикцій. Нерідко доводиться чути про “керівників, які спилися”, “тотальну нестачу часу”, “загнаних коней на роботі”, “змійний колектив” і спостерігати емоційні реакції на проблеми, у яких відображаються натяки на особистісні деформації та деструкції співробітників.

Ряд науковців звертають увагу на актуальну для сьогодення проблему депрофесіоналізації, досліджуючи різні аспекти цього процесу: зниження престижності професій, зменшення попиту на кваліфіковані професії, деструкцію інституту професії, втрату фахівцями їхньої професійної кваліфікації та майстерності, деструктивні зміни у професійній етиці тощо.

У більшості тлумачних словників депрофесіоналізація визначається як “втрата професіоналізму” або “остаточна чи тимчасова втрата навичок роботи в межах офіційно отриманої професії, спеціальності внаслідок тривалої перерви в роботі”.

Деякі науковці розглядають депрофесіоналізацію як неузгодженість між очікуваннями (вимогами) соціуму та можливостями (здібностями) особистості. Так, кожній професії визначено певну місію, а носіям професії – певні соціальні ролі служіння: народові (політики, військові), людині (лікарі), закону (юристи), науці та людству (науковці) тощо. Проте у реальності внаслідок різних обставин і індивідуальні, і групові (колективні) суб’єкти діяльності не виконують декларованих і очікуваних суспільством посадових обов’язків, а навпаки – створюють і реалізують приховані від суспільства та не властиві цій професії функції, що руйнують її соціальне призначення.

У Міжнародній енциклопедії соціальних та поведінкових наук (друге видання, 2015) депрофесіоналізація тлумачиться як перехід від професійного до непрофесійного статусу [47]. Професійний статус присвоюють тим професіям, які зберігають монополію на теоретичну базу знань, передбачають автономію в регулюванні та повсякденній роботі, а також пропагують віру у професіонала, який дотримується етики діяльності. Депрофесіоналізація означає втрату цих унікальних професійних якостей (Naug 1973; Rothman 1984). Непрофесіонали (такі, як юристи-параюристи, парамедики) все частіше виконують роботу, яка раніше була долею професіоналів [48].

На думку Л. Шинкарук та інших депрофесіоналізація – це відмова від кваліфікованої праці на користь некваліфікованої – досить поширена стратегія виживання бідних, які працюють [49].

Як робочу дефініцію ми розглядатимемо депрофесіоналізацію як процес, пов’язаний із втратою професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок, зі зниженням професійного рівня внаслідок невдалої самореалізації в певній професійній сфері з різних причин: внутрішніх (неготовність і

нездатність індивіда до професійної діяльності, небажання професійно самовдосконалюватися, наполегливо працювати в обраному професійному полі, наявність професійних деструкцій і деформацій) та/або зовнішніх (несприятливі умови на ринку праці, складнощі працевлаштування, у тому числі за фахом, низька оплата праці в конкретній професійній сфері, економічна криза тощо).

Іншими словами, депрофесіоналізація суб'єкта – це руйнація його професійного “Я”, втрата професійної ідентичності, професійної суб'єктності, професійних цінностей і, відповідно, професійної культури індивіда.

Розглянемо прояви та чинники депрофесіоналізації складного соціального процесу, що містить комплекс напрямів, які можна класифікувати за її об'єктом на індивідуально-груповий та інституційний.

До індивідуально-групової депрофесіоналізації належать такі її прояви, як депрофесіоналізація спеціалістів і професійних груп та депрофесіоналізація майбутніх фахівців.

Інституціональна депрофесіоналізація охоплює депрофесіоналізацію сфер діяльності, що належать до соціальних інститутів: професійну освіту і ринок праці.

Зупинимось на характеристиці депрофесіоналізації фахівців, професійних груп і майбутніх фахівців.

Депрофесіоналізацію фахівців і професійних груп можна охарактеризувати як процес їх відчуження від професійної ідентичності та/або від професійної діяльності.

Професійна ідентичність – складний інтегративний психологічний феномен, провідна характеристика професійного розвитку людини, що відображає ступінь прийняття обраної професійної діяльності як засобу самореалізації та розвитку, усвідомлення своєї тотожності з групою та оцінку значущості членства в ній.

Змістовні аспекти прояву професійної ідентичності:

– когнітивний – професійна ідентичність виявляється на рівні знань, умінь, розумінь техніко-технологічного боку виконання професійної діяльності, а також загальної обізнаності про характер професійної діяльності та необхідний інформаційний простір її успішного виконання;

– афективний – професійна ідентичність проявляється через емоційне прийняття професійної спільноти загалом або окремих її компонентів, позитивне ставлення до себе як до члена цієї професійної групи;

– конативний – професійна ідентичність проявляється через поведінкові конструкти, що інтерпретуються особистістю як такі, що відповідають вимогам професійної групи, виконують рольовий репертуар носіїв професії та коригують поведінку через особливості організаційних умов;

– ціннісний – професійна ідентичність проявляється на рівні професійної самосвідомості, коли особистість приймає професійні цінності як важливі та значущі без урахування особливостей здійснення професійної діяльності, а також сама їх створює.

Відчуження від професійної ідентичності в особистісному сенсі означає втрату фахівцем відчуття себе як професіонала; в інституційному сенсі – втрату приналежності до професії: професійної кваліфікації, цінностей, етики, традицій і спільноти.

Депрофесіоналізація професійних груп проявляється у зниженні рівня професійної майстерності серед їх представників. Наслідками такої депрофесіоналізації є: втрата професійної майстерності та соціального статусу, неефективне використання часу та коштів, які витрачено на здобуття професійної освіти, неефективне використання трудового потенціалу професіоналів тощо.

Відчуження від професійної діяльності проявляється в акті відходу з професії, роботі не за фахом.

Депрофесіоналізація майбутніх фахівців проявляється у зниженні значущості для них професійних цінностей на етапах вибору та здобуття

професії. Професійні цінності – це орієнтири, на підставі яких людина обирає, освоює та реалізує свою професійну діяльність. Наприклад: матеріальна винагорода за виконання трудової діяльності, задоволення потреби в соціальному визнанні професії та способи самовираження особистості в професії [50].

Основною причиною депрофесіоналізації майбутніх фахівців можна вважати зниження значущості пов'язаних із трудовою діяльністю цінностей у суспільстві, що призводить до формування соціальних умов для виходу на ринок праці фахівців, професійна діяльність яких не тільки не відповідає соціальній місії їхньої професії, а й призводить до виробництва ними неякісного продукту в ході професійної діяльності. Особливу увагу слід звернути на зниження значущості для молодих людей професійної діяльності як сфери самореалізації.

Розглянемо ключові суб'єктивні та об'єктивні чинники депрофесіоналізації.

Особистісний. Особистісні якості суб'єкта професіоналізації, особливості його професійного вибору, трудових цінностей і настанов, життєвих цілей і планів, ознаки деструктивних поведінкових і хімічних залежностей, ресурсні можливості (як матеріальні, так і духовні).

Інституційно-середовищний. Інституціональне середовище, у якому відбувається професійне становлення молоді на різних етапах – від професійного вибору до професійної адаптації на ринку праці в процесі включення у професійно-трудові відносини. Соціальна організація, як адиктивна фіксація.

Соціально-економічний. Поточні соціально-економічні проблеми суспільства: кризи; брак фінансування у різних сферах діяльності, низькі темпи модернізації економіки; зниження доходу та соціального статусу фахівців тощо.

Професійне самовизначення. Поширеність невдалого професійного самовизначення молоді призводить до поширеності помилок у виборі

професії, яка виявляється непідхожою для фахівців, які її здобули, найчастіше вимушених надалі змінювати професію.

Професійно-структурний. Швидке старіння професій, часте формування кар'єрних траєкторій, пов'язаних з одночасним суміщенням неповної зайнятості за різними видами професійної діяльності, зниження рівня зайнятості.

Крім того, характерна для сучасного суспільства вимога до професіоналів працювати з великими обсягами інформації призводить до розширення спектра професійної компетентності фахівця на шкоду глибині його професійних знань.

У суспільстві відбуваються безперервні процеси виникнення нових професій і зникнення старих, що стали неактуальними. З появою нових технологій, зокрема інформаційних, ці процеси інтенсифікуються, а сфера їх впливу розширюється не тільки на професійні види діяльності, а й на багато видів "простої" праці, які належать до трудових занять. Внаслідок проникнення інформаційних технологій і комп'ютеризованих засобів до усіх сфер діяльності професійні завдання, які раніше вирішував фахівець у межах професії, істотно спрощуються, тому для їх виконання до суб'єкта праці не висувається вимога тривалого спеціального навчання, достатньо короткочасної підготовки або інструктажу, наявності загальних компетенцій для роботи з комп'ютерною технікою та програмним забезпеченням у цій предметній галузі. Колишня професійна діяльність перетворюється на трудове заняття і зрештою відбувається зникнення професії.

Усі перелічені процеси, пов'язані з трансформацією суспільства, певною мірою впливають на процес депрофесіоналізації.

Серед окремих концепцій причин депрофесіоналізації відзначимо дослідження N. Toren, яка виокремлює базу знань та ідеали служіння як підґрунтя професіоналізму. На її думку, невідповідність цим основам може призводити до депрофесіоналізації фахівців. Вказуючи на збільшення обсягу знань, необхідних для професійної діяльності, N. Toren акцентує увагу на

труднощах з їх опануванням, витратах часу на навчання, що виснажує фізично і психічно, створює зневіру в можливість набуття високого рівня професіоналізму. Водночас професіонали дедалі частіше зосереджуються на тих знаннях, навичках і вміннях, які забезпечать вищий дохід, внаслідок чого інші аспекти професійної діяльності можуть недооцінювати або залишити невикористаними, що поступово утворює механізм дефрагментації, поділу професійних знань, умінь і навичок на актуальні та неактуальні. Фрагментування (дроблення) професійних знань, навичок та умінь, виокремлення тільки тих, що мають безпосереднє прикладне значення за принципом “тут і зараз”, створюють процес використання вибіркості знань, навичок і умінь. Цей процес призводить до деактуалізації загальної системи професійних знань, навичок і умінь [51].

Депрофесіоналізація професійної діяльності – це процес її перетворення на непрофесійну із втратою монополії професіоналів на заняття цією діяльністю. Депрофесіоналізація професійної діяльності є наслідком науково-технічного прогресу, що розширює та спрощує доступ до деяких видів діяльності. Наслідки депрофесіоналізації різняться в різних видах діяльності: якщо депрофесіоналізація діяльності фотографа або журналіста (їх діяльністю дедалі більше займаються блогери) хоч і пов’язана з проникненням у професію дилетантів, які виробляють продукт нижчої якості, проте все ж не призводить до фатальних наслідків і навіть сприяє розвитку плюралізму думок у суспільстві, то депрофесіоналізація діяльності, наприклад, лікаря, що замінювана самолікуванням на основі порад, отриманих на різних ресурсах Інтернету, має набагато сумніші наслідки.

М. Науг у своїй роботі на прикладі професійної групи лікарів наголошує на зменшенні автономії професіоналів, демонополізації професійних знань, їх доступності для ширшого кола осіб [52]. Удосконалення комп’ютерних технологій, підвищення освітнього рівня громадськості, більш критичне ставлення до фахових порад можуть виступати ключовими чинниками, що спричиняють депрофесіоналізацію.

З розвитком технологій і підвищенням рівня загальної освіти монополія професій на спеціалізовані знання зменшується, що призводить до послаблення авторитету професіоналів та їх ролі в ухваленні як суспільних, так і індивідуальних рішень, звуження професійних знань, нагромадження додаткових функцій поза професійною діяльністю, що ускладнює систему професійних знань, навичок і вмінь.

У військовій сфері переобтяження професіоналів додатковими завданнями відбувається доволі часто. Кількість другорядних функцій і завдань розмивають відповідальність професіонала, зменшують кількість актуального часу, необхідного для підтримання професійності належного рівня. Навіть предмети індивідуальної підготовки за таких умов не здатні підтримувати професіоналізм на високому рівні, якщо професіонал не займається самостійною підготовкою та постійним удосконаленням професійних знань, умінь та навичок. Так, наприклад, у військовій сфері окремі категорії персоналу, зокрема офіцери, можуть опинитися в таких умовах служби, коли фізично не здатні підтримувати належний рівень професіоналізму через надмірне службове навантаження, переобтяження другорядними завданнями та поступово депрофесіоналізуються.

Розглянемо методологічну матрицю депрофесіоналізації. Методологічна матриця депрофесіоналізації ґрунтується на положеннях теорії професіоналізації, діяльнісного підходу та неоінституціональної теорії (англ. – *new institutional economics*). У її межах професіоналізація та депрофесіоналізація – це два взаємопов'язані процеси, які за сучасних умов розвитку ринку праці та професійної сфери часто відбуваються в послідовності, що змінює одна одну. Депрофесіоналізація в межах запропонованої матриці не має однозначно негативного значення навантаження, оскільки в певній ситуації цей процес може стати підставою для вторинної професіоналізації в ефективній формі.

Розглянемо модель більш детально. Професіоналізація – це процес оволодіння необхідними професійними знаннями, вміннями та навичками,

що сприяють адаптації до професійного середовища. Вона також є результатом цього процесу, який відображає успішність його здійснення та якісні характеристики фахівця, тобто професіоналізм необхідно розглядати також як певну перспективу, і в цих своїх виявах професіоналізація може розглядатися як становлення та розвиток професіоналізму. Професіоналізація – явище різнорівневе і багатоступеневе, в структурі якого можна виокремити первинну та вторинну професіоналізацію.

На рівні первинної професіоналізації відбувається становлення фахівця в межах набуття професійних умінь і навичок для успішного початку професійної діяльності (здобуття спеціальності). Показником успішності цього етапу професіоналізації є набуття професійної кваліфікації та початкового професійного статусу як можливості включення в соціально-професійні процеси та відносини.

Вторинна професіоналізація пов'язана зі становленням професіонала під час формування професіоналізму як поєднання особистісних (психологічних, світоглядних, соціальних) якостей та особливої професійної майстерності, широкого професійного світогляду. Пізніше до структури професіоналізації додається такий термін, як “множинність професіоналізації”, тобто професіоналізація може не обмежуватися первинною та вторинною, а набувати багатовекторності, необмеженою конкретною кількістю обертів цього процесу. Пояснюється це тим, що в епоху соціальної нестабільності і кризовості у функціонуванні базових соціальних інститутів депрофесіоналізація може бути чинником, який не тільки породжує проблеми, а й відкриває нові можливості і перспективи для адаптації на ринку праці у вигляді освоєння нових професійних ролей. Як бачимо, індивід, здатний опанувати різні професійні навички та знання, успішно застосовувати їх у практичній діяльності, може реалізувати стратегію множинної професіоналізації впродовж свого професійного життя без шкоди для професійної кар'єри, що, як і множинна професіоналізація, може бути багатовекторною. Тому вимушена депрофесіоналізація в умовах

кризи та вибір нової професії як адаптаційна стратегія в такій ситуації можуть вважатися позитивним процесом.

Отже, депрофесіоналізація може не розглядатися як явище суто негативного плану, але тільки в разі, коли це стає передумовою для подальшої професіоналізації. Отже, депрофесіоналізація стає проміжною ланкою між процесами професіоналізації, тобто як наслідок виходу з професії, вона може та, зазвичай є початковим етапом нового оберту професіоналізації в іншій професійній сфері. Зокрема й через це процес професіоналізації, який, з одного боку, нібито має певний ступінь завершеності в разі досягнення особистістю професійної зрілості, що виражається в набутті високого професійного статусу, авторитету та майстерності, з іншого боку, триває протягом усього життя, адже розвиток професіоналізму, особливо в суспільстві, що динамічно змінюється й має високі темпи технологічного прогресу, не може бути обмежений у часі.

Теоретичним обґрунтуванням негативного варіанта вторинної професіоналізації як негативного наслідку депрофесіоналізації є положення про те, що “професіоналізація як процес починає набувати водночас рис архаїзації, коли вузька спеціалізація, нове прикладне знання починають конкурувати зі знанням фундаментальним і широким, яке дає змогу спеціалістові мати світогляд і вміти встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, виходити на міждисциплінарний рівень вирішення проблем”. Цілком очевидно, що професіоналізація за типом архаїзації в сучасних реаліях не принесе очікуваного професійного успіху, оскільки архаїчні механізми і практики професіоналізації, які використовують у цьому разі, вже не адекватні зміненим реаліям. Позбавлені своїх фундаментальних засад, свого коріння професійні знання й навички можуть створити тимчасовий ефект і не привести до справжньої професіоналізації та професіоналізму як цільової установки. Триває глибший процес становлення соціальної верстви, “люмпен-фахівців”.

Втрачати професійну ідентичність, нехтувати професійними цілями, нормами, заміщувати професійні цінності іншими можуть не тільки індивідууми, а й групові суб'єкти праці. У цьому разі має місце депрофесіоналізація трудового колективу. Нові організації (виробничі, сервісні, навчальні тощо) або окремі підрозділи, набрані з професійних маргіналів (людей, що не ототожнюють себе з цінностями, нормами й цілями цієї професії), від початку є псевдопрофесійними.

Псевдопрофесійний розвиток пов'язують зі зменшенням творчої та ділової активності, переважанням мотивації уникнення невдачі, відстороненістю від професійних обов'язків, коли залученість до професії трансформується в переживання перенасиченості роботою та відчуття вимушеної діяльності. Так, відхилення від соціально-правових, організаційно-етичних і професійних норм на особистісному та міжособистісному рівнях можуть змінювати траєкторію професійного розвитку фахівця в напрямі дезадаптації, деструкції, депрофесіоналізації та "варварського" професіоналізму.

Груповий суб'єкт професійної діяльності стає псевдопрофесійним внаслідок досить тривалого процесу. Відбувається поступова трансформація системи відносин (до професії, виконуваної праці тощо) в окремих членів групи; згодом на зміну справжнім професіоналам, які вибувають, приходять фахівці з несформованою професійною ідентичністю або альтернативними професійними цінностями. Неминучий наслідок такого процесу – зміна критеріїв праці, зниження показників якості та надійності діяльності. Таке явище ми будемо називати депрофесіоналізацією групового суб'єкта праці.

Будь-яка професійна діяльність, незадоволеність своїм статусом і рольовою поведінкою, труднощі в вирішенні професійних завдань, конфліктна міжособистісна взаємодія в організації та під час виконання трудових функцій, кар'єрні труднощі й інші чинники неодмінно позначатимуться на настрої й поведінці співробітника, а отже,

створюватимуть “сприятливе підґрунтя” для початку або розгортання адиктивного процесу, що згодом може призвести до депрофесіоналізації.

Ці чинники наявні і у військово-професійній сфері, для якої характерні високий рівень психічного навантаження, стомлюваність і виснаженість емоційних ресурсів, а сама діяльність – екстремальна, стресогенна. Це істотно збільшує ризик формування регресивно-негативних тенденцій у становленні професіонала, якщо не відбувається взаємного пристосування, адаптації компонентів особистісної та діяльнісної структур. Загалом стресостійкість, конфліктостійкість і фрустраційна толерантність підвищують професійну надійність військовослужбовців, а також співробітників будь-яких інших професій, сприяють стабільному виконанню професійних, суспільних і побутових функцій в оптимальних для здоров'я умовах.

Отже депрофесіоналізація у наукових колах розглядається з точки зору змін у професійному середовищі, втрати контролю за умовами та змістом праці, а також зниженням статусу та авторитетності окремих професій. У дослідженнях зазначається, що процес депрофесіоналізації має передусім зовнішню складову впливу, а вже потім починає діяти внутрішній механізм деактуалізації професійних знань, умінь та навичок. Водночас депрофесіоналізація є природним процесом, у якому зникають застарілі професії, а їм на зміну приходять нові.

Дослідники розкривають різні аспекти процесу депрофесіоналізації у різноманітних професійних сферах, включаючи медицину, юриспруденцію, соціальну роботу та освіту і, зокрема, військову сферу. Розгляд цих аспектів може бути корисними для глибокого розуміння проблеми аналізу процесу депрофесіоналізації, в тому числі у військовій сфері.

Депрофесіоналізація – це фактично поступовий і закономірний процес втрати професійних знань, навичок, умінь та деактуалізації професійно значущих якостей особистості, що зумовлювали реалізацію професійної Я-концепції особистості.

1.2. Аналіз поглядів на проблему ургентної адикції в сучасній психології

Сучасні світові глобалізаційні інформаційні процеси прискорюють динаміку соціально-економічного розвитку суспільств і характеризуються такими основними ознаками: повсюдне впровадження науково- та інформаційномістких технологій; роботизація; формування кібернетичного простору; зростання індустрії знань, у яку переміщується все більше людей і ресурсів; зростання ролі інформаційно-комунікаційної інфраструктури в системі суспільного життя, виробництва; зміна мотивацій людини від суто матеріальних цінностей і власності до можливостей самовираження та саморозвитку, задоволення роботою і життям; вплив на професійну діяльність фахівців у різних сферах зайнятості.

Зазначені ознаки, по-перше, приводять до постійного ускладнення професійної діяльності фахівців, по-друге, ставлять вищі вимоги до здатності сучасної людини адаптуватися до нових реалій суспільного буття не лише на засадах інтелектуальних, фізичних, а й, головним чином, – психічних можливостей людини, що зумовлюється такими чинниками: підвищенням інтелектуалізації праці; збільшенням ролі розумової діяльності, пов'язаної із завантаженням когнітивної сфери та психомоторики; опрацюванням завдань в умовах дефіциту часу; значущістю та відповідальністю за прийняті рішення і результати діяльності; підвищенням вимог до самоосвіти, постійного удосконалення професійної кваліфікації.

Отже, професійна діяльність сучасного фахівця, особливо військового, характеризується значною інтенсивністю праці. Значні навантаження в умовах ускладнення завдань і недостатності часу для їх виконання, несприятливі впливи інформаційних, соціально-економічних, комунікативних, стресових чинників, через які відбувається зниження резистентності, ефективності захисних компенсаторно-адаптаційних механізмів регуляції стану здоров'я та працездатності особистості,

призводять до зниження продуктивності, якості, надійності, безпеки праці, редукції професійних досягнень, виникнення психосоматичних і професійних деформацій особистості, зокрема, ургентної адикції, адикції, адиктивної поведінки, трудоголізму. Зазначені деформації, їх сутність, по-перше, не мають однозначного тлумачення у сучасній психології, по-друге, – потребують розроблення ефективних методик психологічної реабілітації, розвитку, координації міждисциплінарних підходів.

Як свідчать наукові дослідження, темпоральна (часова) організація особистості, адекватність психічного відображення часу на рівні індивідуальної свідомості є важливою передумовою стабільного виконання професійної діяльності [53; 54; 55; 56].

Під темпоральною компетентністю розуміють володіння навичками планування часу та самоорганізації, відчуття нерозривності минулого та майбутнього, розставлення пріоритетів у виборі діяльності, пластичність часових меж спілкування, раціональний розподіл режиму дня та здатність його коригувати залежно від умов.

Загальновідомо, що проблема часу постає перед особистістю кожного дня, оскільки саме час здатен впливати на діяльність та регулювати її. Розуміння сутності часу та особливостей його сприйняття допомагає в організації життєдіяльності та раціональному використанні часу. Водночас, у сучасних умовах нав'язлива орієнтація в діяльності на “швидкість” – “чим швидше, тим краще”, “24 години на добу”, “платити своїм часом”, “економія часу”, “нема вільного часу” тощо, яка заснована на виконанні більшої кількості завдань у коротші терміни, – призводить до певних змін у структурі особистості, зростання кількості осіб із хронічним відчуттям нестачі часу, оскільки людина не завжди встигає адаптуватися, внаслідок чого виникає стресовий стан, що впливає на психічне здоров'я як окремої особистості, так і суспільства загалом.

Хронологічно час не змінив свого відліку, але суб'єктивне наповнення цього часу, специфіка наповнення, організації, переживання часу стали

іншими. Сучасні умови вимагають від суб'єкта діяльності принципово нових компетенцій і здібностей. Успішність діяльності дедалі частіше зумовлюється не тільки її змістом, її організацією, а й своєчасністю виконання завдань та надання результатів роботи, які багато в чому визначаються компетентністю особистості, навичками її самоорганізації, здатністю пристосовуватися до змін, ухвалювати рішення, розставляти пріоритети, керувати часом.

Про наявність ургентної адикції можна говорити в разі нездатності людини до раціональної організації діяльності за умов самостійного розподілу та планування часу, зокрема, за умов його ліміту чи дефіциту, нездатності конструктивно діяти в різних часових режимах, протистояти сучасним дезорганізаторам часу, що втручаються в особистий простір або нездатності розставляти пріоритети. Це вказує на порушену синхронізацію людини з природним ритмом, яка супроводжується психоемоційним напруженням, що стає хронічним і звичним, розвивається поступово й непомітно. Найбільше до формування ургентної адикції схильні люди, які вже страждають іншими розладами. Крім того, можна припустити, що однією з причин виникнення ургентної залежності є невміння розставляти пріоритети.

Як вказують R. Merrill та інші, визначення найважливіших справ – центральна проблема в житті людини. Автори зазначають, що ми розриваємося між тим, що хочеться зробити для себе, вимогами з боку інших людей і своїми обов'язками. День у день ми думаємо про те, що можна зробити, щоб раціонально використовувати час [57].

Отже, людина живе у стані перманентного психологічного дискомфорту та нестачі живого міжособистісного спілкування, що є передумовами для реалізації адиктивної поведінки.

На думку W.Pitchot, в суспільстві інсує особливе явище тривоги, яка дедалі більше триває без ремісій і спричиняє такі ускладнення, як депресія та адикції [58].

Внаслідок зростання кількості адиктивних особистостей серед населення формується специфічна соціальна структура, що зовсім не досліджена та навіть не ідентифікована. А. Schaef [59] у своїй книзі “Коли суспільство стає наркоманом” пише, що кожна людина має принаймні одну залежність, і це багато в чому пов’язано з дисфункцією та вимогами суспільства. Авторка зауважує, що ми живемо в суспільстві, яке вимагає залежності. Людина, яка найкраще пристосована до цього суспільства, не мертва й не жива, тому що, якби вона була повністю живою, то не змогла б підтримувати систему. На думку дослідниці, навіть ті люди, які виростили в здорових сім’ях, не застраховані від лещат залежного суспільства і зазначає, що, якщо ви не навчилися бути залежними від телебачення, стосунків, їжі, азартних ігор, покупок, романтичних стосунків, нікотину, кофеїну, алкоголю або наркотиків удома в сім’ї, то, ймовірно, опанували компульсивну поведінку у своєму районі, в школі, на роботі або у вашій церкві [59].

Як було зазначено вище, процеси глобалізації у світі, технічний прогрес, нові інформаційні технології сприяють розвитку суспільства, але водночас призводять до певних негативних наслідків, зокрема, збільшення кількості різних видів і форм адикцій серед населення. Поряд із відомими з’являються нові форми залежностей, невід’ємним атрибутом нашого життя стають професійні адикції, прогресуюче поширення й наслідки яких торкнулися і Збройних Сил України. До професійних належить також ургентна адикція. Професійні адикції позначаються на якості виконання службових завдань, а також завдають шкоди фізичному і психічному здоров’ю військовослужбовців та можуть призвести до депрофесіоналізації особистості.

Проблеми, пов’язані з адикціями професійного характеру, зокрема, з ургентною, в Збройних Силах залишаються недостатньо вивченими, незважаючи на те, що військово-професійна діяльність становить значну частину життя військовослужбовця. Як психологічний чинник, що зумовлює виникнення та розвиток депрофесіоналізації особистості, ургентна поведінка

військовослужбовців є актуальним і перспективним напрямом та потребує постійних досліджень теоретичних і практичних досліджень.

Прояв ургентної адикції військовослужбовців зумовлений особливостями їх діяльності, яка є стресогенною й суворо регламентованою. Військовій діяльності притаманні дотримання соціальних норм, чітко визначений режим, постійний контроль, нормативне регулювання взаємовідносин, жорстка централізація керівництва, сувора дисципліна, жорсткі часові обмеження у виконанні навчально-бойових завдань, чітка регламентація внутрішнього порядку, дій особового складу як у мирний, так і у воєнний час. Такі особливості є підґрунтям для розвитку ургентної адикції військовослужбовців. Що стосується проблеми ургентної адикції як психологічного чинника депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України у науці вона фактично не окреслена, принаймні цілісних досліджень, спрямованих на вирішення цієї проблеми у військовій психології ми не виявили. Залишається гострою потреба у створенні комплексу заходів із запобігання розвитку ургентної адикції для підтримки психічного здоров'я військовослужбовців на рівні, що дасть змогу мінімізувати плінність кадрів та підтримувати необхідний рівень боєздатності підрозділів та частин.

Ургентна адикція порушує адекватне функціонування особистості та може призвести до негативних психологічних і соціально-економічних наслідків (зниження працездатності, продуктивності праці, а також якості життя індивіда). На цей час ургентна адикція офіційно ще не визнана діагнозом, що потребує терапії, але робота у цьому напрямі триває.

До ургентної адикції і трудоголізму зазвичай схильні люди найбільш працездатного віку. Згідно з дослідженнями О. Шибко, ургентна адикція найчастіше спостерігається у чоловіків періоду пізньої дорослості (41–55 років) і жінок періоду середньої дорослості (26–40 років) [60]. Останнім часом стали відзначатися випадки виникнення ургентної адикції в неповнолітніх осіб і молоді.

Ургентна залежність може розвиватися у представників різноманітних професій. Ці люди зазнають та відчувають на собі тиск часу, швидко стають від нього залежними, не усвідомлюючи усієї важливості ситуації і неминучості наслідків [61]. Ургентна адикція в сучасному суспільстві є соціально схвалюваною (багато встигати, бути надзайнятим, одночасно виконувати різнопланові завдання) та вважається індикатором успішності.

Термін “ургентна адикція” запроваджений N. Tassi у 1993 році (від лат. *urgens* – терміновий, невідкладний, наполегливий, від лат. дієслова *urgere* – поспішати, тиснути, душити; примушувати) [55]. У своїх роботах N. Tassi не наведено точної дефініції терміна, але як ургентну адикцію авторка мала на увазі різновид залежності, що проявляється в суб’єктивному нав’язливому відчутті “не встигнути зробити будь-що”, відчутті постійного браку часу, спричиненому надмірною зайнятістю, потребою брати участь у різних видах робіт [55].

Ургентну адикцію можна тлумачитися також як патологічне спотворення перцепції часу і простору, що призводить до руйнації та втрати професійної ідентичності на тлі деформації розуміння пріоритетів, цінностей, професійних норм та обов’язків особистості, стаючи когнітивною ілюзією успішності і затребуваності у трудовій сфері, що супроводжується хибним почуттям задоволеності реалізацією свого професійного потенціалу, соціальним визнанням, усвідомленням відповідності службовим обов’язкам.

Задоволеність працею – це позитивне сприйняття трудової діяльності, що виникає внаслідок суб’єктивного оцінювання результатів власної праці та/або професійного досвіду, стимулює почуття професійної самодостатності.

Трудова задоволеність та ургентна адикція – складові професійної самосвідомості, що перетинаються у контексті поведінкової саморегуляції. Задоволеність працею виражається в конструктивній інтеграції оцінних процесів, що стосуються професійної компетентності, трудової активності людини, змісту й умов праці, можливості реалізації внутрішнього потенціалу

особистості, балансування суб'єктивних потреб і є важливою частиною задоволеності життям. Ургентна адикція як патологічна залежність від часово-просторових категорій призводить до деформації емоційно-когнітивних реакцій, трансформації ціннісних орієнтацій, до неминучого блокування механізмів самовдосконалення під час трудової діяльності і втрати здатності радіти життю в сьогоденні (до ангедонії). Взаємовиключні концептуальні розбіжності задоволеності працею та ургентної адикції дають змогу стверджувати, що збереження оптимальної задоволеності працею всередині організації стабілізує ефективність праці та істотно зменшує ймовірність розвитку деструктивних адикцій.

Початок розвитку цієї адикції з одного боку може виглядати не як початок відхилень, а, навпаки, як життя дуже успішної людини: підвищення посади, зарплати, кар'єрне зростання. Людина відчуває натхнення до діяльності та приплив сил. Проте під час кар'єрного зростання збільшуються функціональне навантаження і тиск відповідальності, а згодом людина починає дедалі більше “не встигати”, в неї не залишається часу на сім'ю, на спілкування з друзями, тому що виділення часу на такі види спілкування “б'є” по кількості виконаних нею завдань і спричиняє стан тривоги такого змісту: “Я можу не встигнути виконати все потрібне та стану неконкурентоздатною, неуспішною”.

Навіть у разі ввімкнення критики людина часто не усвідомлює необхідність позбавитися залежності, цей стан надзайнятості раціоналізується “життєвою необхідністю”, а стан поза ургентною залежністю сприймається як такий, що загрожує успішності та самореалізації. Такий стан зумовлений прискоренням темпу життя, надзайнятістю, необхідністю брати участь у багатьох видах діяльності, загальною гіперстимуляцією. Перебування в будь-якому іншому стані викликає в адикта відчуття дискомфорту та відчаю. Із розвитком адиктивного процесу людина відчуває виснаження психологічних і фізичних ресурсів, у неї з'являються депресивні коливання настрою, розлади зосередження уваги,

необ'єктивний рівень самооцінки, порушення зв'язків із мікросоціальною та референтною групою, виникає дисфункція комунікативних навичок, дедалі частіше фіксуються страхи через суб'єктивне відчуття нестачі часу.

Істотною особливістю стану ургента є функціональна блокада його здібностей до ефективної самоорганізації в ситуаціях адаптаційного напруження та формування пошукової поведінки (частіше неусвідомленої) в бік ресурсного статусу як за рахунок певних активностей, так і вживання психоактивних речовин.

У фізіологічному аспекті ургентну залежність можна розглядати як нав'язування людині ритму життя й ігнорування свого "внутрішнього годинника". Порушена синхронізація з природним ритмом супроводжується психоемоційним напруженням, яке стає хронічним і звичним.

Найбільше до формування ургентної адикції схильні люди, які вже страждають іншим розладом. Звільнення від ургентності створює сприятливі умови для прояву релігійного почуття та може призвести до розвитку релігійної залежності.

Деякі дослідники виявили зв'язок між вираженістю ургентної адикції та акцентуаціями характеру. Було обстежено три групи людей: студентів; робітників; бізнесменів і керівників. У студентів було виявлено значущі взаємозв'язки показників між загальним рівнем ургентної адикції та застряганням, трудоголізмом і застряганням, робітників було виявлено значущі взаємозв'язки між загальним рівнем ургентної адикції та педантичністю, трудоголізмом і демонстративністю, у бізнесменів і керівників значущі взаємозв'язки показників між темпом життя та циклотимністю, особистим часом і гіпертимністю (зворотний взаємозв'язок).

За результатами емпіричного дослідження особливостей ургентної адикції у структурі темпоральності осіб юнацького віку Т.Щербак встановила, що переважній більшості досліджуваних осіб (56,7%) властива висока міра схильності до залежностей, насамперед стійке прагнення до зміни їх психофізичного стану. Такі особи не здатні контролювати

імпульсивну поведінку, мають невиражене прагнення до досягнення поставленої мети, часто перебувають у стані стресу і підвищеної тривожності, схильні до соціального відчуження, перепадів настрою та неадекватної самооцінки. Хоча ургентна залежність характерна для більшості осіб юнацького віку, але проявляється на середньому рівні [62].

Ургентна адикція розвивається майже непомітно. Людина зазнає впливу внутрішніх та зовнішніх чинників. У разі успішного результату подій людина відчувається повною сил, енергії та ентузіазму: у неї з'являється відчуття, що вона зможе впоратися з будь-яким завданням. Людина витрачає весь свій час на виконання поставлених завдань, зовсім не відпочиваючи, що може призвести до серцево-судинних захворювань, виразок у шлунково-кишковому тракті, головного болю, нервових зривів різного характеру, депресій, стану страху, порушення короткочасної пам'яті, залежності від препаратів, що використовуються, а також до появи синдрому вигорання та депрофесіоналізації.

З часом ситуація поступово змінюється: обов'язків стає більше, вільний час "стискається", часу на виконання поставлених завдань не вистачає. Дедалі частіше виникає в свідомості або вербалізується фраза: "у мене немає часу". Це стосується насамперед не роботи, а сфери міжособистісних, особливо внутрішньосімейних стосунків, внаслідок чого розвивається почуття зростаючого психологічного дискомфорту, тривоги і страху. Негативні емоції при цьому стають інтенсивнішими, а стан постійної нестачі часу сприймається як звільнення від найгіршого.

Ургентна адикція належить до категорії негативних адикцій. Так, N. Tassi виокремлює шість основних особистісних характеристик, властивих ургентній адикції.

1. Гіперконтроль за часом, жорсткий таймінг. Чим би не займалися ургентні адикти, вони постійно стежать за часом. Їхнє життя минає за схемою, функціонування поділене на порівняно короткі, аж до десятихвилинних, часові інтервали.

2. Функціонування на занадто великій швидкості, що перевищує межі зони комфорту ургентного адикта.

3. Постійне прийняття усіх вимог, які стосуються роботи – ургентний адикт погоджується виконувати різноманітну додаткову роботу у будь-який, навіть святковий, час.

4. Відмова від особистого часу, хронічна фрустрація засадничих потреб; ургентний адикт у своєму прагненні виграти перегони з часом при виконанні різноманітних професійних обов'язків позбавляється практично всього часу, призначеного для задоволення потреб, що пов'язані із сім'єю, дітьми, домашніми та господарськими справами тощо.

5. Ангедонія – втрата здатності радіти життю в сьогоденні, втрата здатності радіти поточному моменту – ургентний адикт постійно зосереджений на нескінченних проблемах і виконанні завдань, які йому доведеться вирішувати у майбутньому, на роздумах про невдачі і розчарування нещодавнього минулого і тому, яким чином це можна компенсувати; такий розподіл уваги не дає змоги відчувати радість життя в теперішньому часі.

6. Емоційно негативна проєкція майбутнього – ургентний адикт відкладає на майбутнє (зазвичай невизначене) реалізацію своїх цілей і бажань, водночас відчуває, що майбутнє вислизає, а він стає дедалі залежнішим від зовнішніх чинників і соціальних вимог, тобто майбутнє більшою мірою асоціюється з необхідністю виконання обов'язків, ніж думками про отримання бажаних задоволень.

Ургентний адикт часто переконує себе в тому, що він здатний контролювати час і може впоратися із ще більшим прискоренням, якщо краще самоорганізується, “візьме себе в руки”, не відвертатиме увагу на дрібниці тощо. Людина з ургентною залежністю переживає час по-іншому, порівняно зі звичайною людиною, яка спеціально не фіксується на ньому (за винятком порушень сприйняття часу у формі пришвидшення або сповільнення його перебігу за деяких психічних розладів).

Адикт ігнорує своє минуле, не отримує з нього досвіду, він не здатен згадувати, наприклад, дитинство, навіть якщо в ньому були яскраві, приємні переживання. Згадуються радше минулі розчарування, які відразу витісняються в посвідоме. Ургентна залежність поступово поглинає весь внутрішній світ людини і перестає бути самою собою. У людини розвивається порушення ідентичності, втрата колишнього “Я”. Адикт живе у світі цінностей, що “відірвані” від його якісного світу. Для нього характерні емоційна ізоляція, відсутність стосунків, що ґрунтуються на любові, дружбі, взаєморозумінні. Емоції витрачаються на переживання нестачі часу для виконання завдань, що дедалі збільшуються та ускладнюються, щоб упоратися з ними швидше. Виникають проблеми зі сном: труднощі під час засинання, переривчастий сон, що не дає відпочинку. Втрачається здатність відпочивати, отримувати задоволення від спокійного споглядання подій, що відбуваються навколо. Багато в чому блокується зв'язок з посвідомим, що проявляється в ослабленні творчих реалізацій, втраті спірітуальних цілей [63].

В адикта нерідко виявляється виразна тенденція до субмісивної (підпорядкованої), поступливої поведінки. Ця тенденція формується зазвичай задовго до розвитку ургентної адикції та створює для неї сприятливий ґрунт.

У механізмі підвищеного ризику розвитку ургентної адикції в субмісивних осіб мають значення ірраціональні переконання та страхи, змістом яких є образи негативних і небажаних наслідків, що стануться в разі непокори нав'язуваним діям. Виникають думки про те, що прояви асертивності викличуть в оточуючих реакцію гніву, образи, остаточно та непоправно зіпсують стосунки з ними. Багато субмісивних осіб бояться, що асертивність поставить їх у кумедне становище і в очах інших людей матимуть вигляд некомпетентних і дурних.

В адикта проявляються хронофагічні (такі, що з'їдають час) активності. Загальна проблема ургентної адикції полягає в тому, що людина “прилипає” до нав'язуваного їй ритму та відвертається від свого внутрішнього годинника. Порушена синхронізація з природним ритмом супроводжується

психоемоційним напруженням, яке стає хронічним і звичним, відбувається денатурація контролю людини за власною поведінкою. По суті, мова іде про адикцію до хронічного стресового стану, наслідками якого є не лише психологічні, а й психосоматичні проблеми.

Отже, людині з такою залежністю притаманні такі особистісні характеристики: бажання контролювати час та усвідомлення неможливості підпорядкувати собі перебіг подій; виконання професійних обов'язків на шкоду задоволенню потреб у відпочинку та міжособистісних стосунках; прийняття абсолютно всіх вимог, що стосуються професійної діяльності; втрата здатності радіти життю сьогодні, “зацикленість” на завданнях майбутнього або невдачах минулого; ігнорування минулого, витіснення у позасвідоме емоційно насичених переживань; страх перед майбутнім; прагнення відкладати на майбутнє, зазвичай невизначене, реалізацію своїх цілей і бажань у поєднанні з відчуттям того, що час минає.

Відповідно до особливостей саморегуляції та особливостей прояву ургентної залежності особистості О. Шибко виокремлює три типи ургентної адикції [64]:

– плануючий ургентний адикт (адикція за типом планування) – ініціативний у поставленні цілей, проте йому важко визначити, наскільки мета відповідає реальним умовам її досягнення. Така людина усвідомлює неузгодженість між поставленими завданнями, перебігом діяльності та її результатами, але водночас не ухвалює рішення про виправлення помилок, не аналізує їх причини. Їй набагато легше відмовитися від поставленої мети та висунути нову, ніж аналізувати причини, через які результат не досягнуто. Плануючий ургентний адикт постійно зайнятий – переважно плануванням своєї діяльності;

– немодельючий ургентний адикт (адикція за типом відмови від моделювання) – активно висуває цілі та навіть намагається їх реалізувати, але не враховує внутрішніх умов і зовнішніх обставин діяльності. Заклопотаний сумлінням виконанням своїх обов'язків, він може не звернути

уваги на ситуацію, що змінилася, та керуватиметься від початку поставленою метою, діятиме за раніше розробленою програмою;

– негнучкий ургентний адикт (негнучка ургентна адикція) – вирізняється високим ступенем самоорганізації, легко долучається до процесу поставлених перед ним або сформульованих самостійно завдань, виявляє ініціативу, увагу до деталей. Однак, така людина зазнає труднощів у розробленні програми дій відповідно до конкретної мети діяльності, вона більш схильна шукати подібну ситуацію з уже відомою програмою дій у попередньому досвіді, ніж експериментувати в нових обставинах. У реалізації своєї діяльності значну приділяє увагу контролю, виявляє наполегливість у досягненні мети при виникненні перешкод.

У дослідженні О. Шибко виокремлено характерні стилі саморегуляції осіб з ургентною адикцією:

1. Трудоголік. Для цієї групи осіб характерний насильницький потяг до роботи – стан, що характеризується постійним обмірковуванням виробничих проблем і завдань (навіть коли це не є актуальною діяльністю, наприклад, на відпочинку), дратівливістю під час занять будь-яким видом діяльності, що не пов'язаний з роботою. Ургентний адикт-роботоголік весь свій час присвячує роботі, при цьому постійно відчуваючи брак часу. Стиль саморегуляції ургентного адикта-роботоголіка вирізняється ініціативністю та самостійністю в усвідомленні та постановленні завдань, плануванні способів їх реалізації. Він добре вмє розставляти пріоритети в завданнях, чітко вибудовує програму дій на тривалий термін. За такого стилю саморегуляції можна говорити про сформовану в людини потребу обмірковувати способи своїх дій і поведінку для досягнення намічених цілей, деталізованість і розгорнутість розроблюваних програм, створюваних самостійно, гнучко змінюваних в нових обставинах і стійких у ситуаціях перешкод.

У разі невідповідності отриманих результатів цілям здійснюється корекція програми дій до отримання прийнятної для суб'єкта успішності. Стиль саморегулювання роботоголіка вирізняється високим ступенем

самоорганізації, за якого людина легко долучається до процесу вирішення одного завдання та переходить до вирішення іншого, здатна успішно функціонувати в умовах індивідуальної та групової діяльності, де їй властиво проявляти ініціативу, демонструвати лідерство, генерувати ідеї. У структурі цього стилю саморегулювання спостерігається слабка сформованість процесів моделювання, що може призвести до неадекватного оцінювання значущих внутрішніх умов і зовнішніх обставин та проявлятися у фантазуванні, яке може супроводжуватися різкою зміною ставлення до розвитку ситуації, наслідків своїх дій. Цілком поглинений діяльністю, роботоголік може не звернути уваги на особливості ситуації, що склалася, або не помітити, що ситуація змінилася, та керуватиметься від початку поставленою перед ним метою й діятиме за раніше розробленою програмою. Ургентний адикт-роботоголік не завжди зважає на думку колег, вимоги керівництва, поради близьких, не бере до уваги інтереси оточення. Проте він демонструє розвиненість процесів самоконтролю та оцінювання результатів навіть у стані сильного емоційного напруження. Цей стиль саморегуляції притаманний ургентним адиктам з яскраво вираженими ознаками трудоголізму, а також адиктам з хронічною незадоволеністю потреб в інших сферах життя, крім роботи, – в сім'ї, спілкуванні з оточуючими, відпочинку тощо.

2. Планувальник. Ургентний адикт з таким стилем саморегуляції вирізняється високою активністю висування цілей за відсутності адекватності цього процесу зовнішнім і внутрішнім (суб'єктивним) умовам. Відсутність взаємозв'язку між ланками системи саморегуляції призводить до низької ефективності діяльності. Ригідність регуляторики ускладнює адекватне реагування на швидку зміну подій та ускладнює вирішення завдань у ситуаціях ризику. Людина зазнає труднощів у досягненні цілей діяльності: поставлені цілі можуть не відповідати їхній суб'єктивній значущості для особистості; визначення завдань, вирішити які необхідно для досягнення цілей, викликає труднощі тощо. Він виявляє ознаки тривожності

в ситуаціях необхідності змінити тактику реалізації поставленого завдання або у відносинах із людьми, переструктурувати програму діяльності на етапі її реалізації. В ургентного адикта - планувальника можна спостерігати наявність стійких систематизованих уявлень, що регулюють поведінку, які не цілком адекватні ситуації та погано корегуються. Така поведінка демонструє нерозвиненість процесів моделювання. Так, у ситуації, коли необхідно вирішити кілька завдань за обмежений проміжок часу, в людини з'являється страх не встигнути зробити те, чого від неї вимагають. Вона швидше продемонструє ознаки субмісивної поведінки, залякуючи себе небажаними наслідками, що можуть статися в разі невиконання поставленого завдання, ніж намагатиметься спокійно проаналізувати ситуацію та скоригувати свої дії відповідно до обставин, що склалися. Висування великої кількості завдань при незавершеності попередніх етапів діяльності є однією з головних причин виникнення ургентної адикції, а нерозвиненість компонентів саморегулювання посилює психологічний дискомфорт, пов'язаний із відчуттям браку часу.

Отже, замкнута система саморегуляції стає відкритою, а внутрішні взаємозв'язки між ланками зникають. Такий стиль саморегуляції довільної активності О. Шибко вважає типовим для ургентних адиктів. Також цей стиль спостерігається за гострого переживання браку вільного часу одночасно зі зростанням внутрішнього занепокоєння в разі його появи. Ургентний адикт штучно створює собі постійну зайнятість, яка є лише зовнішньою і нерідко беззмістовною.

3. Квапливий. Цей стиль саморегуляції довільної активності має схожість із двома попередніми стилями нерозвиненості процесу моделювання, але вирізняється високим ступенем самостійності під час саморегуляції. Для такої людини характерні часта зміна цілей ще до початку здійснення діяльності, безплідне фантазування, невдалі прогнози щодо розвитку ситуації, наслідків своїх дій. Її дії у зв'язку з цим можуть бути

хаотичними і поспішними, здаватися непов'язаними з конкретними цілями діяльності.

Згадане в результатах дослідження поняття роботоголізму (трудоголізму) заслуговує на окремий розгляд. Робота та професійна сфера є однією з найважливіших сфер самореалізації особистості, тому з нею може бути пов'язано безліч психологічних аспектів. Репрезентуючи собою окремий вид адиктивної поведінки, трудоголізм часто є проявом саме ургентної адикції [64].

У працях О. Шибко зазначено основні причини ургентної залежності [63]:

- постановлення великої кількості нових цілей і завдань при невиконанні минулих;
- потрапляння в ситуації, що потребують ухвалення кількох рішень в обмежений проміжок часу;
- часта зміна цілей;
- безплідне фантазування та невдале проектування результатів щодо розвитку значущої ситуації, що заганяють людину в цейтнот;
- неможливість визначення найважливіших на цей момент цілей.

Наслідки ургентної адикції можна звести до таких проблем:

1. Хронічна “нестача часу”. Коли людина відчуває дефіцит часу, вона змушена перерозподіляти свої справи між терміновими та нетерміновими видами діяльності, при тому особисті потреби можуть залишитися без належної уваги. Це може призвести до погіршення стану здоров'я, проблем у сім'ї, зіпсованих стосунків із родичами та друзями.

2. Збільшення небезпеки виникнення соматичної патології. Систематичне напруження, яке спричинене постійним занепокоєнням, призводить до частоті активації симпато-адреналової системи, що рано чи пізно може стати причиною дисбалансу роботи вегетативної нервової системи. Крім того, практично безперервне занепокоєння, що періодично змінюється почуттям страху, порушує звичну роботу адаптаційних систем

організму з формуванням дистресу. Зрештою розвивається порушення нервової та гуморальної регуляції діяльності організму, що є преморбідом для багатьох захворювань людини. Зокрема, підвищення вироблення глюкокортикостероїдів (одного із ключових механізмів хронічного стресу) пригнічує роботу імунної системи і підвищує сприйнятливність людини до інфекційних захворювань.

3. Погіршення стосунків з іншими людьми. Ургентна адикція відсуває стосунки з багатьма людьми на другий план навіть до їх повного ігнорування через брак часу. Нормальне існування особистості поза соціумом стає неможливим. Це стосується роботи, сім'ї тощо. Взаємозв'язки з іншими людьми забезпечують функціонування у суспільстві, допомагають вирішувати певні проблеми, тому ургентна залежність може створити порочне коло і спочатку нівелюються стосунки, а потім це не дає змоги адекватно працювати. Знижується загальна ефективність, яка вирішується кількісним чином за рахунок збільшення навантаження, що призводить до ще більшого браку часу, в тому числі на підтримання стосунків.

4. Зниження ефективності діяльності, в т. ч. професійної. Як це не парадоксально звучить, але те, що людина більше працює, ще не означає, що кінцевий результат стане кращим. Перманентний "тиск часом", що потребує постійного прискорення, збільшення обсягів та/або видів роботи, які виконує а priori, погіршує якість, унеможлиблюючи (або недостатньо уможлиблюючи) ретельність та оптимальність виконуваної роботи, пригнічує творчий підхід до вирішення завдань (на це просто не залишається часу), а також підвищує ризик допущення помилок.

5. Втрата контролю за своїм життям. Постійне вирішення питань, які здаються невідкладними, нерідко призводить до відчуття, що людина не контролює своє життя. Особистість потрапляє в залежність від постійних очікувань, перманентної необхідності виконання будь-чого, дедалі більшої швидкості перебігу процесів. При цьому у неї виникає відчуття вислизання

життя, у т. ч. кар'єри. Однак сама людина не бачить можливості перешкодити цьому.

Наслідки ургентної залежності, постійне перебування у стані браку часу і тотального поспіху зрештою призводять до прояву синдрому вигорання, що нагадує картину вираженої неврастенії або неврастенічного неврозу з підвищеною стомлюваністю, втому, порушенням сну та зосередження уваги, неуважністю, дратівливістю, емоційною імпульсивністю, зниженим фоном настрою, спустошеністю, млявістю, пригніченістю, втратою здатності бачити позитивні результати своєї праці, негативною установкою на роботу і життя загалом. Знижується рівень трудової моралі та продуктивності, людина часто змінює місце роботи, починає зловживати транквілізаторами, алкоголем і наркотиками. У неї можуть розвинутися психосоматичні розлади та депресії. Періодичне перебування в ситуації дедлайну посилює тиск часу, сприяє зростанню внутрішнього занепокоєння, дратівливості, незадоволеності собою та оточуючими. Переживання тривоги та стресу через брак вільного часу призводить до невиконаних обіцянок, відтермінованих справ тощо.

Розглянемо психологічні механізми, що становлять підґрунтя формування ургентної адикції. Психологічні механізми різноманітних адикцій мають спільні елементи, які є аксіальним (осьовим) синдромом адиктивного процесу як засадничого порушення, що є характерним для усіх форм хімічних і процесуальних (нехімічних) адикцій.

Психологічні механізми, що є підґрунтям ургентного типу залежності, важко пояснити, проте вони стають більш зрозумілими під час порівняння стану нестачі часу з протилежним станом, коли впливу цього чинника немає. Для наочнішої характеристики ургентного адикта його необхідно порівняти з особистістю, яка не відчуває тиск. Так, на думку М. Beattie (2007), для осіб, які інтегровані в часі, властиві такі характеристики: 1) неквапливість; 2) живуть теперішнім; 3) висока самооцінка; 4) ефективно розпоряджаються

часом; 5) довіра до запланованого майбутнього; 6) отримують користь зі свого минулого; 7) використовують час у значущих відносинах.

У свою чергу, в особистості з ургентною адикцією Т. Щербак та Д. Усик виокремили такі шість основних характеристик: гіперконтроль над часом; відмова від особистого часу; постійне прийняття усіх вимог, що стосуються роботи; хронічна фрустрація засадничих потреб; втрата здатності радіти життю в теперішньому часі; тривога за майбутнє, постійний страх не встигнути. Вони надали характеристики ургентного адикта як протилежні до характеристик особистості, що не відчуває тиску часу: квапливість; неспроможність жити теперішнім; низька самооцінка; неефективність у розпорядженні часом; недовіра до запланованого майбутнього; нездатність отримувати користь зі свого минулого; використання часу в незначущих відносинах. Також науковці розглянули типи ургентної адикції залежно від особливостей саморегуляції та специфіки її прояву: ургентна адикція за типом планування; ургентна адикція за типом відмови від моделювання; негнучка ургентна адикція [62].

Підвищена готовність до виникнення нудьги пов'язана зі значенням структуризації часу в повсякденній життєвій реальності адикта. Структуризація часу вже в початковому періоді формування адикції постає у вигляді прихованого механізму, роль якого постійно зростає. Адикту стає дедалі важче проживати “неструктурований час”, не заповнений якимись діями, міжособистісними контактами, роботою, іншими видами фізичної або психічної активності. Адикту вкрай складно перебувати наодинці з собою, в стані незавантаженості конкретною активністю. Такий стан не приводить адикта до психологічного релаксу, розслаблення, відпочинку. Навпаки, він спричиняє зростання психічного напруження, стимулює розвиток екзистенціальної тривоги, яка зазвичай народжується з відчуття зростаючої нудьги, що передує їй.

У реальності ургентна адикція надзвичайно важкозворотна. Феномен “прилипання” (attachment) до стресового стану охоплює участь у ньому

багатьох систем. Зокрема, тут проявляється залученість до процесу різноманітних хімічних сполук, таких, як адреналін, норадреналін, серотонін, ендорфіни, енцефаліни тощо. Усі ці сполуки діють як нейротрансмітери (нейромедіатори). Нестача будь-якого з нейромедіаторів може спричинити різноманітні порушення. У природних умовах організм адаптований до певного рівня нейромедіаторів, що циркулюють у крові. У період стресових реакцій відбувається збільшення викиду додаткової кількості цих гормонів. Тривала стресова ситуація призводить до того, що функціонування в ній стає звичним, практично нормальним. Зниження рівня стресу під час виходу з адиктивної зони супроводжується зменшенням кількості хімічних сполук, що беруть участь у стресі, а це призводить до виникнення ситуацій відняття. Нервова система, адаптована до стресової ситуації, реагує на зниження стресу як на необхідність знову пристосуватися до нижчої кількості стресових нейромедіаторів.

Отже, якщо ургентний адикт зробить спробу релаксуватися і повернутися до системи колишнього біологічного часу, цей перехід буде супроводжуватися зменшенням утворення хімічних інгредієнтів ургентного стресу. Зрештою очікувана ним релаксація не настає, тому що нейрони, адаптовані до високого рівня хімічних складових стресу, реагують на їх зменшення як сигнал, що щось не в порядку. Нервові клітини надсилають сигнали про це усьому організму, що на клінічному рівні спричиняє тривогу та загальне занепокоєння. Людина не знаходить собі місця і сприймає вихід з ургентності як ще більш неприємний стан, якого хочеться негайно позбутися, йдучи звичним шляхом в адиктивну фіксацію. Отже, адаптовані до нейротрансмітерів нейрони “переживають” період відібрання та здатні реагувати на нову ситуацію, як на відсутність стимуляції. Клінічно це може виражатися у відчутті надзвичайної втоми, сонливості [65].

Подібні стани є серйозною перешкодою для втілення в життя рішення позбутися ургентної адикції. Вибір адикта обмежений: він може намагатися занурюватися в сон, стараючись ні про що не думати, ні про що не

переживати й повністю забути, але це досить важко зробити через тривогу та збудження або адикт може повернутися до стресового стану, що став для нього звичним. Обидві ситуації програшні, оскільки: а) спроби “заспати” стрес неефективні, надія на відпочинок не виправдовується, оскільки після нього виникає відчуття ще більшої втоми та роздратування; б) повернення до адиктивної зони еквівалентне поразці, яка супроводжується зниженням самооцінки та мотивації, спрямованої на наступну спробу. Аналіз конкретних фактів, що відображають спроби ургентних адиктів самостійно впоратися з проблемою, показує, що адикт потребує додаткового часу для її подолання. Багато залежить від тривалості і вираженості адикції, але завжди існує перехідний період, що триває іноді до кількох тижнів, коли розвиваються явища відняття.

Формування ургентної адикції також може бути компенсаторним механізмом переживання почуття самотності, оскільки потреба у відчутті постійного поспіху та страху “не встигнути” дає змогу заглушити переживання самотності.

Аналіз поглядів на проблему ургентної адикції в сучасній психології та впливу професійних стресорів на її формування дозволяють зробити такі висновки:

– професійна діяльність фахівців в умовах стрімкого розвитку фундаментальних знань і технологій характеризується значною інтенсивністю праці; інтелектуальні та фізичні навантаження, несприятливі впливи інформаційних, соціально-економічних, комунікативних, стресових чинників призводять до зниження продуктивності, якості, надійності, безпеки праці, редукції професійних досягнень, виникнення психосоматичних і професійних деформацій особистості, зокрема ургентної адикції, адиктивної поведінки, трудоголізму тощо; широке коло розуміння та тлумачення психологами, психіатрами, фізіологами, клініцистами зазначених понять вказує на їх складність, системність і залежність від застосовуваних підходів;

– ургентна адикція особистості характеризується її намаганням контролювати час, неможливістю підпорядкувати в діяльності перебіг подій, виконанням посадових обов'язків всупереч власним потребам, втратою емоційної компоненти в житті, страхом за очікуване майбутнє, прагненням відсторонитися від власних цілей, завдань, бажань, нехтуючи тим, що час минає [66];

– будь-яка адикція пов'язана із серйозними психофізіологічними та структурними змінами особистості; зростання обсягів проблеми адиктивних розладів показує що теоретичні та методологічні напрацювання у цій галузі потребують інноваційних досліджень, зокрема розроблення системного підходу до вирішення профілактичних, корекційних завдань, пов'язаних із формуванням та розвитком адикції в особистості;

– адитивна поведінка, трудоголізм виникають внаслідок складної взаємодії спадкових, біохімічних, соціальних та індивідуально-психологічних чинників, а саме: зовнішні умови фізичного середовища; зовнішні соціальні умови; внутрішні спадково-біологічні, психофізіологічні та індивідуально-типологічні передумови; внутрішні особистісні причини та механізми залежної поведінки;

– гострота проблеми адиктивних розладів, залежностей, що наростає у суспільстві, показує що теоретичні та методологічні дослідження у цій галузі потребують особливої уваги і нових підходів до розроблення ефективних методик психологічної профілактики та реабілітації залежних фахівців, розвитку і координації міждисциплінарних підходів.

1.3. Вплив проявів ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України на професійну діяльність (виконання посадових обов'язків).

Для більш чіткого розуміння предметного поля нашого дослідження важливим аспектом є характеристика військово-професійної діяльності в

умовах закритої соціальної системи та особливостей психології військовослужбовців.

Збройні сили як військова організація держави є частиною суспільства, що створена, функціонує і розвивається у системі конкретних суспільних відносин та цінностей. З одного боку, це структурно оформлена та ієрархічно впорядкована специфічна соціальна організація, у якій домінують функціональні та субординаційні відносини, а з іншого – особливий елемент державного механізму, що має владні повноваження та відповідні матеріально-технічні засоби (озброєння і військову техніку) для виконання функцій держави в галузі військової безпеки та під час надзвичайних ситуацій [67, с. 300].

Як особливий тип соціальної організації, збройні сили характеризується такими особливостями як: закритість, ізолюваність і тоталітарність. Закритість означає, що вступ до такої організації і вихід з неї є максимально обмеженими: для вступу необхідно пройти через соціальний фільтр – залежно від системи комплектування (військовий обов'язок, добровільно-контрактна або змішана система), а підстави звільнення з військової служби чітко регламентовані нормативно-правовими актами і не завжди збігаються з бажаннями особи. Ті ж, хто самовільно покинув лави організації вважаються дезертирами, зрадниками, відщепенцями. Їх переслідують та карають – аж до фізичного усунення.

Збройні сили є ізолюваною спільнотою, члени якої фізично відірвані від решти суспільства: під час військової служби вони перебувають у місцях дислокації військових частин (підрозділів), вихід з яких чітко унормований. Так було споконвіку. Наприклад, у гунів, які створили наймогутнішу армію у Середній Азії, за грубе порушення військової дисципліни та ухилення від військового обов'язку карали стратою.

Збройні сили, як і будь-які типи ізолюваних спільнот (пенітенціарні системи, монастирі, школи-інтернати, релігійні секти та інші), належить до тоталітарних спільнот.

Тоталітарні спільноти – це формальні, примусово-репресивні організації, у яких життєдіяльність людей перебуває під постійним тотальним контролем. Їхні потреби та вільне пересування обмежуються, доба регламентована детальним розпорядком дня. Члени таких організацій цілодобово перебувають під наглядом, і будь-яке відхилення від правил відразу виявляється та карається. Тоталітарні інститути не заохочують встановлення особистісних відносин. Повне залучення людини як особистості до організації поєднується з вимогою абсолютно безособових відносин. Зокрема, як зазначав К. Клаузевіц, “солдата призивають на службу, одягають, озброюють, навчають, він спить, їсть, п’є і марширує тільки для того, щоб у певний час у належному місці вступити до бою” [68, с. 51]. Однак цього замало, його ще й навчають, виховують, впливаючи на свідомість і психіку. Відтак, збройні сили називають ще “державою в державі”: у них є все, що необхідно людині для повноцінного функціонування та життєдіяльності, проте взамін, від військовослужбовця вимагається абсолютна лояльність та готовність виконувати будь-який наказ.

На цій основі у збройних силах формується специфічне військово-професійне середовище, що характеризується як екстремальний вид діяльності з високим навантаженням, жорсткою системою управління, різноманітними обмеженнями тощо. Наведені умови життєдіяльності визначають особливості міжособистісної взаємодії між військовослужбовцями: ієрархічність, категоризація, висока інтенсивність і тіснота спілкування, специфічні норми та цінності взаємовідносин. Важливою умовою військово-професійного середовища є ієрархічність усіх взаємодій: нерівність соціальних статусів може бути як постійною (офіцер – сержант – солдат), так і тимчасовою – навіть серед двох рівних за званням і посадою військовослужбовців, які виконують спільне завдання, обов’язково має бути призначений старший.

Ще однією особливістю міжособистісних взаємин у військово-професійному середовищі є категоризація – поділ військовослужбовців на

різні категорії, що належать до однієї чи різних вікових, статевих, посадових та інших груп. Взаємодія між військовослужбовцями завжди супроводжується визначенням належності до свого/не свого підрозділу, спеціальності, виду (роду) військ та досвіду служби.

Специфічною характеристикою відносин у військово-професійному середовищі є висока інтенсивність і тіснота взаємодії, під час якої військовослужбовці змушені перебувати з товаришами по службі протягом усього дня, а то й доби. Крім зазначеного, особливістю військово-професійного середовища є виховання взаємної відповідальності під час виконання поставлених завдань.

Перебування у постійному тісному спілкуванні особового складу екіпажів та розрахунків, а також взаємодія та під час інших видів виконання обов'язків військової служби, висуває високі вимоги до психологічної сумісності і стійкості військовослужбовців.

Водночас в умовах військово-професійної діяльності під час становлення особистості професіонала можливе формування регресивно-негативних тенденцій, що можуть призводити до депрофесіоналізації.

Під адиктивними чинниками депрофесіоналізації ми розуміємо сукупність або прояв окремо взятих аспектів (засадничих психологічних компонентів) адиктивної особистості, які є спільними для усіх розглянутих форм адиктивної поведінки, що негативно впливають на професійну, фізіологічну, психологічну, соціальну та духовну складові особистості та заважають їй стабільному та ефективному професійному функціонуванню.

У межах теоретичного аналізу основних адиктивних поведінкових чинників, що призводять до депрофесіоналізації, можна виокремити такі їх групи: об'єктивно-суб'єктивні чинники депрофесіоналізації особистості, які пов'язані з адиктивною організацією, якістю управління, професіоналізмом керівників; суб'єктивно-особистісні чинники, зумовлені особливостями адиктивної особистості та характером взаємовідносин, що впливають на процес депрофесіоналізації; чинники невідповідності професії вимогам

адиктивного фахівця; професійно-діяльнісні чинники адиктивної особистості, що впливають на процес депрофесіоналізації.

1. Об'єктивно-суб'єктивні чинники депрофесіоналізації особистості, які пов'язані з адиктивною організацією, якістю управління, професіоналізмом керівників. Соціологи виокремлюють структурні та ситуаційні характеристики організації, які потенційно можуть відігравати роль у виникненні, розвитку і підтримці залежності від роботи та призвести до депрофесіоналізації особистості [69]. Адиктивна організація вітає трудоголізм, ургентність, вважаючи такий спосіб поведінки найправильнішим, незважаючи на дослідження останніх років, які вказують на деструктивність цих форм адикції для будь-якої організації.

Наприклад, військовослужбовці, завантажені та перевантажені роботою, перебувають у середовищі, яке заохочує таку поведінку. Військовослужбовці, які почуваються невпевнено на своєму робочому місці через організаційний клімат (часті перевірки, переведення до нового місця служби, призначення на інші посади, виведення за штат, аж до можливого звільнення з лав збройних сил) вимушені працювати більшу кількість годин, ніж хотілося б, або брати на себе більшу кількість завдань, щоб довести свою цінність і прихильність до організації, що також є негативним прогностичним показником розвитку регресивно-негативних тенденцій.

Отже, трудоголізм пов'язаний з адиктивними властивостями самої організації, яка є закритою системою, що пригнічує здатність своїх співробітників до самостійного мислення, з постійною функцією контролю та великою недовірою до людей. Місія (призначення, мета) організації заперечується, ігнорується або забута, натомість переважають корпоративні цінності на тлі браку інтересу та поваги до людини. Негативні переживання співробітників, пов'язані із соціальною несправедливістю, соціальною незахищеністю, невпевненістю у соціально-економічній стабільності, відсутністю соціальної підтримки та інші чинники призводять до можливої

мотиваційно-емоційної деформації особистості, а надалі – до депрофесіоналізації [70].

У працях інших авторів доведено негативний вплив трудоголізму на самі організації, наприклад, розвиток різних форм деструктивної поведінки відносно організації [71] або дисфункціональні стосунки з колегами [72; 73]. Трудоголіки можуть несприятливо впливати як на свою організацію, так і на своїх колег. Їх непереборний потяг до роботи може стати джерелом таких негативних наслідків, як неповороткість мислення та відсутність гнучкості під час аналізу проблем, допущення помилок, розроблення надзвичайно напружених, нереалістичних робочих графіків і стандартів виконання посадових обов'язків для колег та підлеглих, а також прагнення зосередити у своїх руках повний контроль над виробничою ситуацією. Ними рухає прагнення до влади як компенсація низької самооцінки. Зрештою виявляється, що їм важко ділитися владою, звертатися по допомогу та працювати в команді. Незважаючи на їхню працьовитість та їхні зусилля, “хворобливі” трудоголіки нерідко приносять своїм організаціям більше шкоди, ніж користі.

2. Суб'єктивно-особистісні чинники, зумовлені особливостями адиктивної особистості та характером взаємовідносин, що впливають на процес депрофесіоналізації. Ці чинники пов'язані з низьким рівнем самоконтролю (проблема самоконтролю поведінки в адиктив є однією з центральних), низьким рівнем сформованості суб'єктивних якостей та якостей особистісно-професійного розвитку, низькою професійною мобільністю, невмінням пристосуватися до нових умов служби та дезадаптацією, редукацією (спрощенням) професійних здібностей, ослабленням професійного мислення; підміною професійної ментальності побутовою; абсолютизацією принципу доцільності; амбітністю спеціалістів і некомпетентністю осіб, які ухвалюють рішення; одновимірністю оцінок; некритичністю мислення; значенневою трансформацією; ригідністю

маргінальних професійних установок; дефіцитом професійно-правової самосвідомості.

Поведінковими ознаками стають: демонстративна елітарність, закритість, прикрашання, агресивність, брехня як неусвідомлене спотворення фактів, явна неправда, перебільшення заслуг, професійна глобалізація, цинізм (применшення шкоди), імітація діяльності.

Психологічний механізм закритості проявляється глухотою до опонентів, неприйняттям критики, некритичністю свідомості, нездатністю оцінювати з інших позицій, відкиданням усього, що не збігається з власною позицією, як особисто ворожого. Також характерні афінитет до дисоціальності, безпорадності, тривожності з дефіцитом інтеріоризації соціальних та етичних норм, низька стресостійкість (стрес-вразливість), страх перед життєвими труднощами, відсутність здатності чекати і терпіти, прагнення до негайного здійснення бажання, інфантильність та соціальна пасивність (гіперсоціальність у разі трудоголізму як механізм захисту), структурна неорганізованість особистості, легкість виникнення тривоги та напруження [74].

Дефіцитарність внутрішніх ресурсів визначається широким спектром явищ: слабкістю ідеалів “Я” та відсутністю ідеалів-прагнень; нездатністю до міцного контакту з об’єктами навколишньої дійсності; слабкістю етичної цензури та нездатністю відчувати межі добра і зла; боротьбою з імпульсивністю (схильністю діяти за першим спонуканням; схильністю до ненавмисних дій без урахування їх наслідків) та відсутністю надійних механізмів упоратися з нею; відривом від реальності; розвиненим комплексом особистісної малоцінності; постійною боротьбою із зовнішніми чинниками, що провокують адиктивну поведінку; соціальним самовідчуженням. Крім того для таких осіб характерна конфліктність із суперечливим прагненням “усім подобатися”, з одного боку, та прагненням до опозиційної конфліктності – з іншого.

3. Чинники невідповідності професії вимогам адиктивного фахівця. Ці чинники характеризують ступінь невідповідності професії вимогам адиктивного спеціаліста: незадоволеність спеціаліста обраною професією, умовами діяльності, досягнутими результатами, неусвідомлення себе представником певної професії – суб'єктом професійної діяльності, несформованою професійною ідентичністю (маргінальний професіонал, профмаргінал), “споживання професії”, імітація професійної діяльності. Ці чинники тісно пов'язані з психічною напруженістю адикта, психологічним дискомфортом, відсутністю почуття самореалізації та самоактуалізації.

Адиктивна особистість – це антипод професіонала, “псевдопрофесіонал”. Для адикта професія – це лише засіб досягнення позапрофесійних (особистих або вузькокорпоративних) цілей, які часто суперечать нормативним цілям професії, її місії та соціальній значущості.

4. Професійно-діяльнісні чинники адиктивної особистості, що впливають на процес депрофесіоналізації. Таких осіб характеризують відсутність професійних цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій та їх усвідомлення, низький рівень домагань, негативне ставлення до обраної професії, небажання оволодівати необхідними знаннями, набувати вмій і навичок, дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок – поставлення нереалістичних цілей, хибне розуміння праці; професійні конфлікти, низький рівень професійної активності, стагнація професійного розвитку.

Так, зокрема, якщо у професіонала на ціннісному рівні перебувають професійна етика, моральність, соціальна відповідальність, то в адиктивної особистості – псевдопрофесійний менталітет, імітація, подвійна мораль, низька мотивація та інші деструктивні прояви, що проявляються прагненням звести роботу до мінімуму, появою апатії та хронічного негативізму до функціональних обов'язків, незадоволеністю професією [75].

Окремо постає питання мотивації професійного вибору та кар'єрних орієнтацій. На думку А. Adler, за вибором “соціальних” і “допоміжних” спеціальностей криється прагнення реалізувати мотив влади [76].

Попри зовнішню позитивну мотивацію діяльності, трудоголізм цілковито слугує поясненням так званого парадоксу вигорання. Трудоголізм та активна захопленість своєю професійною діяльністю можуть бути зумовлені прагненням до творчості і цінністю для людини самої професії. З певною мірою ймовірності трудоголік буває мотивований прагненням до соціального престижу, отримання за рахунок професії матеріальних вигод і мотивом влади. Неможливість задовольнити такі потреби сприятиме розвитку симптомів вигорання та призведе до депрофесіоналізації. У цьому разі мова іде не про “здоровий”, а про “хворобливий” трудоголізм. Люди, які страждають на “хворобливий” трудоголізм, теж поглинені своєю справою, але вона доставляє їм мало задоволення. Встановлено, що “хворобливий” трудоголізм – радше не добровільний, а вимушений стиль життя, у підґрунті якого криється необхідність впоратися зі службовими обов'язками. “Хворобливі” трудоголіки страждають від стресів більше, ніж “здорові”, а їхній фізичний і психічний стан гірший.

В осіб із деструктивними поведінковими адикціями професійна діяльність має низький мотиваційний потенціал і потреби в досягненнях. Робота з високим мотиваційним потенціалом не мотивує та не приваблює адиктів, які не мають потреби в особистісному та професійному розвитку, не доставляє їм задоволення від професійної діяльності, що виявляється в емоційно-негативному оцінному ставленні фахівця до умов власної праці, очікування її результатів та самого процесу і змісту роботи. Усі ці чинники зумовлюють рівень незадоволеності професійною діяльністю спеціалістів, яка, у чергу, впливає на розвиток деформації та деструкції як самої особистості професіонала, так і соціально схвалюваної структури діяльності, а на далі призводить до повної депрофесіоналізації.

Психологічна структура адиктивної поведінки особистості характеризується змінами в мотиваційно-потребній (зниженням мотивації та потреби в досягненнях, зміною професійних настанов, гедоністичною та адиктивною потребами, збідненням мотиваційного поля) та вольовій (перерозподілом вольового потенціалу в бік адиктивної реалізації) сферах, утилітарною системою ціннісних орієнтацій особистості за вкрай низького рівня їхньої реалізованості, малою критичністю; самоактуалізація адиктивної особистості відбувається в межах адиктивної субкультури, що може призвести до депрофесіоналізації особистості. Так, наприклад, ургентна адикція призводить до руйнування та втрати професійної ідентичності на тлі деформації тлумачення пріоритетів, професійних норм та обов'язків особистості, стає когнітивною ілюзією успішності і затребуваності в трудовій сфері, спричиняє деформацію емоційно-когнітивних реакцій, трансформацію ціннісних орієнтацій, неминуче блокування механізмів самовдосконалення під час трудової діяльності.

При деструктивних поведінкових адикціях цінність праці, професійна діяльність посідають незначне місце в особистісній структурі адикта. У нашому дослідженні під професійно-ціннісними орієнтаціями військовослужбовців будемо розуміти як певну якість особистості, так і динамічний процес.

Зважаючи на аналіз досліджень проблеми професійних ціннісних орієнтацій, можемо уточнити цю категорію: професійні ціннісні орієнтації особистості – це інтеграційна характеристика особистості фахівця, яка розвивається під час його професійно-особистісного становлення та є його результатом. Як інтегративну характеристику особистості професійні ціннісні орієнтації можна визначити як ставлення особистості до цінностей професійної діяльності, яке вироблено через оцінювання та переживання значущості цих цінностей на підставі професійної та особистої систем цінностей, що зумовлюють професійну діяльність людини на цей момент і в перспективі.

Професійні цілі та плани є втіленням професійних ціннісних орієнтацій, які знаходяться на більш високому диспозиційному рівні особистості. Підґрунтям для формування професійно-ціннісних орієнтацій є потреби особистості, які виражені в необхідності набуття певного професійного статусу. Як центральна ланка особистісної структури, професійно-ціннісні орієнтації є ставленням людини до реалізованої професійної діяльності та багато в чому детермінують службову поведінку військовослужбовця.

Ефективність військово-професійної діяльності значною мірою залежить від системи професійно-ціннісних орієнтацій військовослужбовця. Професійні ціннісні орієнтації – це внутрішній, емоційно освоєний регулятор діяльності професіонала, який визначає його ставлення до себе, ціннісних орієнтацій професії як до її сенсів, що моделюють її зміст і характер. Під час трудоголізму адикт надмірно спирається на свою роботу як на виняткове джерело ідентичності та підтримки, але нехтує іншими цінностями та видами діяльності, що не пов'язані з роботою (наприклад, родиною, колективом, розвагами), яким приділяє недостатньо часу.

Загалом сучасні дані свідчать про те, що трудоголізм є системою цінностей, які пов'язані з важливістю роботи та досягнень. Робочі марафони трудоголіків зрештою завжди завершуються емоційним вигоранням: різко знижується продуктивність діяльності, з'являються соматичні симптоми та захворювання, як-от інсульт, гастрит, зникає сексуальний потяг, часто розвиваються депресії тощо.

Спільний вплив особистісних рис, потреб, цінностей, соціокультурного досвіду (наприклад, соціального навчання, культурно зумовлених компетенцій і конкуренції) та підкріплення поведінки (наприклад, системою винагороди в організації) призводить до розвитку трудоголізму, а далі – до професійного вигорання та депрофесіоналізації.

Під час виконання різних завдань трудоголіки не ефективніші, ніж інші працівники. Існує кілька причин зниження продуктивності праці у

трудоголіків: невиправдане перевищення (завищення) вимог, висока концентрація на непотрібних деталях, багаторазова перевірка роботи [77]. Трудоголізм підсилює емоційний дистрес і зумовлює когнітивні та емоційні викривлення, внаслідок чого особа допускає вищий відсоток помилок через вищий рівень робочого стресу. Трудоголіки працюють старанно, оскільки це приводить до певних, безпосередньо не пов'язаних результатів (зовнішня мотивація), а не тому, що їм подобається сама їх робота (внутрішня мотивація). Поступово трудоголізм перетворюється на моральне та фізичне вигорання.

Фраза “згорів на роботі” вважається крахом професійної діяльності і наслідком вкрай невмілого розподілу своїх ресурсів. Спочатку пристрась до роботи здається позитивним чинником для побудови професійної кар'єри, але в довгостроковій перспективі це призводить до зниження ефективності, допущення помилок і втрати мотивації. Постійна напруга та стрес, що пов'язані з трудоголізмом, часто призводять до розвитку психічних проблем, депресії і тривожності, вживання алкоголю або наркотиків, щоб впоратися зі стресом.

Особи з адиктивною поведінкою, перебуваючи у стані хронічного професійного стресу внаслідок особистісних особливостей, зазнають вигорання як реакції у відповідь на тривалі професійні стреси. Компоненти емоційного вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень – виникають за такими фазами професійної деформації: 1) надактивність, зацикленість на роботі, що викликає постійне напруження; 2) втома, пригніченість, постійна нестача часу, роздратованість; 3) дегуманізація, стереотипність поведінки, байдужість, зниження ефективності роботи; 4) зниження концентрації уваги, ригідність мислення, втрата ініціативи, погіршення здоров'я, виснаженість аж до втрати сенсу буття.

Фази професійної деформації та ознаки поведінкових професійних адикцій ідентичні. Емоційне виснаження проявляється у відчуттях

емоційного перенапруження та спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Людина відчуває, що не може віддаватися роботі, як раніше. Виникають “приглушеність”, “притупленість” емоцій, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви. Деперсоналізація є тенденцією до розвитку негативного, бездушного, цинічного ставлення до реципієнтів. Контакти стають знеособленими та формальними. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і проявлятися у внутрішньо стримуваному роздратуванні, яке з часом виринається назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій.

Редукування персональних досягнень проявляється як зниження компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне професійне самосприйняття. Помічаючи за собою негативні почуття або прояви, людина звинувачує себе, в неї знижується як професійна, так і особиста самооцінка, з'являються відчуття власної неспроможності, байдужість до роботи. Багато дослідників вважають, що вигорання є окремим аспектом стресу, тому його визначають і досліджують переважно як модель відповідних реакцій на хронічні робочі стресори [78; 79].

Як зазначалося вище, вигорання зазвичай виявляється наслідком професійних стресів (особливо тривалих і хронічних), але його розвиток може не обмежуватися тільки стресорами, а розвиватися внаслідок адиктивного стану людини, що зрештою призводить до хворобливого розчарування в роботі та депрофесіоналізації. Для розвитку депрофесіоналізації важливо й те, як військовослужбовець може впоратися зі стресом. Дослідження свідчать, що адикти найуразливіші до стресу, реагують на нього агресивно, нестримано, схильні недооцінювати складність виконуваних завдань час, необхідний для цього.

Так, при ургентній залежності термінові ситуації викликають стрес, але їх вирішення створює відчуття задоволення, до якого можна звикнути.

Залежність від терміновості – саморуйнівна звичка, яка лише тимчасово заповнює порожнечу, а надалі призводить до вигорання.

Симптомами, що сигналізують про розвиток вигорання, можуть бути: зниження мотивації до роботи; різко зростаюче незадоволення роботою; втрата концентрації та збільшення помилок; зростаюча недбалість у взаємодії з клієнтами; ігнорування вимог до безпеки та процедур; ослаблення стандартів виконання роботи; зниження очікувань; порушення крайніх термінів виконання робіт і збільшення невиконаних зобов'язань; пошук виправдань замість рішень; конфлікти на робочому місці; хронічна втома; дратівливість, нервозність, занепокоєння; дистанціювання від клієнтів і колег; збільшення абсентеїзму; відчуття нудьги; зниження рівня ентузіазму; відчуття образи, провини, неусвідомленого занепокоєння, незатребуваності, гніву; підозрілість; відчуття всемогутності (влада над долею клієнта); ригідність; нездатність ухвалювати рішення; зростаюче уникання (як копінг-стратегія); загальна негативна установка на життєві перспективи; зловживання алкоголем і (або) наркотиками. Проте усі разом симптоми ні у кого не проявляються одночасно, оскільки вигорання – процес суто індивідуальний.

Перелічені симптоми ідентичні особистісним характеристикам осіб із поведінковими професійними адикціями, які зумовлюють схильність до процесу вигорання. В осіб із поведінковими професійними адикціями можна виокремити такі схильності та особливості поведінки, які сприяють стрес-реакціям, вигоранню і депрофесіоналізації: співвідношення екстернальності та інтернальності, що визначає ступінь відповідальності людини за своє життя, поведінка типу А, стратегії подолання кризових ситуацій, яким віддає перевагу людина.

Екстернальний “локус контролю” корелює з емоційним виснаженням і деперсоналізацією, а використання пасивної стратегії уникнення – з розвитком емоційного виснаження та редукцією особистих досягнень. Причому чим більшим є вигорання, тим частіше використовуються пасивні,

асоціальні та агресивні моделі долаючої поведінки. Особистостям з поведінкою типу А притаманні дві основні особливості: надзвичайно висока змагальність і постійне відчуття цейтноту. Такі люди амбітні, агресивні, прагнуть досягнень, але заганяють себе у жорсткі часові межі.

Риси адиктивної індивідуальності, які виокремлюють дослідники, умовно можна розділити на кілька груп:

1. Ставлення до соціуму та характер міжособистісних відносин.

Прояв соціальної опозиційності; відкрите нехтування соціальними цінностями та авторитетами; наявність особистісних конструктів, що сприяють сприйняттю середовища як від самого початку ворожого; прагнення тікати до культурного андеграунду; прояв стійкого прагнення до соціальної самоізоляції (гіперсоціальність під час трудоголізму як спосіб захисту від почуття неповноцінності); наявність асоціальних установок [80].
Прояв страху неприйняття та відкидання себе з боку інших; емоційна холодність або відчуженість у міжособистісних стосунках; сприйняття андерграундної групи як референтної; підозрілість і негативістські налаштування щодо інших; нездатність розвивати емоційно позитивні контакти з іншими; категоричність і крайнощі в оцінюванні інших людей; неможливість адекватного емоційного оцінювання актуальних соціальних ситуацій; навіюваність, керованість, уразливість до зовнішнього впливу; боязкість установлення близьких емоційних стосунків [81].

2. Особливості проявів активності та поведінки.

Домінування в діяльності гедоністичних мотивів та установок; низька стійкість до фрустрації; готовність вдатися до кримінальних способів задоволення потреб; агресивність; прагнення виходити за межі табуованого; низька стійкість до стресів; перфекціонізм у діяльності; прагнення до авантюри; виражене прагнення до самодеструктивних форм поведінки; неадекватні стратегії адаптивної поведінки; екстернальний локус контролю поведінки, азартна поведінка – імпульсивна, без боротьби мотивів, та

компульсивна, де ця боротьба є (у разі адикції до грошей, трудоголізмі, фанатизмі).

3. Особливості сфери “Я”.

Нарцисичність, егоїстичність, психопатичні риси особистості; перфекціонізм; слабо інтегрована самосвідомість, що містить суперечності, усвідомлення свого “Я” як результату конфліктних особистісних сенсів, значеннєва ізольованість уявлень про себе, і свої вчинки, завищена, негативна або амбівалентна самооцінка; нездатність розведення цілей (реальна та ідеальна), вони або недиференційовані, злиті, або, навпаки, гіперрозведені; низька здатність до саморефлексії, комплекси неповноцінності різного змісту; слабкість волі, нездатність визначити межі свого “Я”, крайнощі в оцінюванні подій; аутичність і схильність до містицизму, слабка розвиненість прогностичних функцій; особистісна незрілість, інфантилізм, уникання труднощів і відповідальності, регресивні та інфантильні стратегії захисту; слабо розвинена здатність до систематизації часу, організації, планування, абстрагування, ригідність мислення [80]. Акцентуованість рис характеру, властивих психопатичному, нестійкому, епілептоїдному, гіпертимному, конформному, маніакальному та істероїдному типам акцентуацій.

4. Особливості емоційної сфери.

Переважання емоційної регуляції поведінки над раціональною; мстивість, злостивість, заздрісність, імпульсивність, компульсивність (від англ. *compulsive* – такий, що належить до свідомих думок, від яких, як відчуває суб’єкт, він не може відв’язатися, і до дій, які змушений виконувати; суб’єкт не може опиратися ні тим, ні тим, а їхнє невиконання призводить до тривоги); циркулярність емоційних настроїв; ейфорія – дисфорія, депресивність; брехливість, підвищена сензитивність; пароксизмально забарвлена поведінка [82].

Отже, в адикта порушена цілісність особистості: в діяльності домінують гедоністичні мотиви й установки, а низька адаптованість,

стресостійкість, певні особливості емоційної сфери, негативно позначаються на продуктивності діяльності та можуть призвести до депрофесіоналізації особистості військовослужбовця.

Залишається відкритим питання, результатом чого є виявлені особливості, це преморбідний стан чи результат прогредієнтного розвитку адикцій, а також як ці особливості впливають на розвиток процесу депрофесіоналізації.

Висновки до розділу 1

На підставі теоретичного дослідження феномена ургентної адикції можна зробити такі висновки.

1. Ургентна адикція є однією з форм девіантної поведінки, яка полягає у відході від дійсності через зміну психічного стану військовослужбовця, що “уникає” реальності, яка сприймається, усвідомлюється чи впливає на позасвідоме, приводячи до виникнення певного внутрішнього психічного стану, що викликає дискомфорт, від якого виникає бажання позбутися. Постійні спроби звільнитися від почуття двоїстості і незадоволеності змушують військовослужбовця перебувати у стані одночасно і залежності, і втечі від хронічного стресу, викликаного дисбалансом службової діяльності й особистого життя, необхідності і бажання, зміщенням першочерговості інтересів та відстрочкою власних потреб. Ургентна адикція врешті-решт призводить до втрати професійної ідентичності на тлі деформації тлумачення пріоритетів, цінностей, професійних норм та посадових обов’язків військовослужбовця і стає когнітивною ілюзією успішності та затребуваності у службовій сфері, що супроводжується хибним почуттям задоволеності реалізацією професійного потенціалу, соціального призначення, усвідомлення відповідності посадовим обов’язкам.

Задоволеність військовою службою – це позитивне сприйняття виконання посадових обов’язків, що виникає внаслідок суб’єктивного

оцінювання результатів власної діяльності та/або професійного досвіду, що заохочує почуття професійної самодостатності.

2. Службова задоволеність і ургентна адикція – це складові професійної самосвідомості, які перетинаються у контексті поведінкової саморегуляції. Задоволеність службовою діяльністю проявляється в конструктивній інтеграції оцінних процесів, що стосуються професійної компетентності, службової активності людини, змісту й умов праці, можливості реалізації внутрішнього потенціалу офіцера та збалансованості суб'єктивних потреб і є важливою частиною задоволеності життям.

Аналіз наукових джерел з проблеми впливу адиктивних поведінкових чинників на виникнення депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України доводить, що її фактично не окреслено, принаймні цілісних досліджень, присвячених її вирішенню у військовій психології не було виявлено.

У нашому дослідженні депрофесіоналізація розглядається як процес, пов'язаний із втратою професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок, зниження професійного рівня внаслідок невдалої самореалізації в певній професійній сфері з різних причин: внутрішніх (неготовність і нездатність індивіда до професійної діяльності, небажання професійно самовдосконалюватися, наполегливо працювати в обраному професійному полі, наявність професійних деструкцій і деформацій) та/або зовнішніх (несприятливі умови на ринку праці, труднощі із працевлаштуванням, у тому числі за фахом, низька оплата праці в конкретній професійній сфері, економічна криза тощо). Депрофесіоналізація суб'єкта – це руйнування його професійного “Я”, втрата професійної ідентичності, професійної суб'єктності, професійних цінностей і, відповідно, професійної культури індивіда.

Під адиктивними чинниками депрофесіоналізації ми розуміємо сукупність або прояв окремо взятих аспектів (засадничих психологічних компонентів) адиктивної особистості, які є спільними для усіх розглянутих

форм адиктивної поведінки, що негативно впливають на професійну, фізіологічну, психологічну, соціальну та духовну складові особистості та заважають їй стабільному й ефективному професійному функціонуванню.

У межах теоретичного аналізу основних адиктивних поведінкових чинників, що призводять до депрофесіоналізації, можна виокремити такі їх групи:

- об'єктивно-суб'єктивні чинники депрофесіоналізації особистості, які пов'язані з адиктивною організацією, якістю управління, професіоналізмом керівників;

- суб'єктивно-особистісні чинники, які зумовлені особливостями адиктивної особистості та характером взаємовідносин, що впливають на процес депрофесіоналізації;

- чинники невідповідності професії вимогам адиктивного фахівця; професійно-діяльнісні чинники адиктивної особистості, що впливають на процес депрофесіоналізації.

Отже, ургентна адикція як патологічна залежність від часово-просторових категорій призводить до деформації емоційно-когнітивних реакцій, трансформації ціннісних орієнтацій, неминучого блокування механізмів самовдосконалення під час службової діяльності (вигорання) і зрештою – депрофесіоналізації особистості військовослужбовця.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗУМОВЛЕННЯ УРГЕНТНОЮ АДИКЦІЄЮ ДЕПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

2.1. Організація та методи дослідження.

Характеристика вибірки.

В дослідженні, спрямованому на визначення особливостей зумовлення депрофесіоналізації військовослужбовців адиктивними поведінковими чинниками, взяли участь 129 військовослужбовців:

- 1) стать: чоловіки – 106 (82,2 %), жінки – 23 (17,8%);
- 2) вік: від 20 до 50 і більше років;
- 3) склад: сержантський – 3 (2,3 %); молодший офіцерський – 18 (14,0%); старший офіцерський – 104 (80,6 %); дані відсутні – 4 (3,1 %);
- 4) досвід участі в бойових діях: з досвідом участі в бойових діях – 103 (79,8%); з досвідом участі в бойових діях після 24.02.2022 – 44 (34,1%);
- 5) місце проведення дослідження: слухачі Національного університету оборони України – 49 (38%); 2) військовослужбовці Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України – 80 (62%).

Методи дослідження

В дослідженні було використано 10 психодіагностичних методик.

Для діагностики рівня депрофесіоналізації військовослужбовців було використано одну основну – Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – МВІ (С. Maslach, S. Jackson) та чотири додаткових методики:

- Методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”;

- Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір у модифікації А. Реана);
- Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Коқун);
- Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (у модифікації на військово-професійну самооефективність).

Діагностика поведінкових залежностей військовослужбовців проводилася із використанням п’яти методик:

- Методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз);
- Опитувальник діагностики ургентної залежності (О. Шибко);
- Голландська шкала трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS);
- Опитувальник на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежність від соцмереж) (А. Тончева);
- Методика діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

Оброблення результатів здійснювалася у статистичному пакеті SPSS 22.0.0.0. Дані були проаналізовані за допомогою описової статистики (середні значення, стандартні відхилення, відсотковий розподіл, асиметрія та ексцес), *t*-критерію Стьюдента для незалежних вибірок, коефіцієнту кореляції Спірмена та множинного лінійного регресійного аналізу (прямий метод).

Методики діагностики ознак депрофесіоналізації військовослужбовців

Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – MBI (C. Maslach, S. Jackson)

Фундаментальний внесок у дослідження професійного вигорання як наукового феномена здійснила дослідниця С. Maslach, яка започаткувала практику його діагностування, визначивши основні детермінанти і наслідки, заклала науково-методичні основи попередження (prevention) [83; 84].

Доведено, що вигорання не є питанням слабкості чи поганого ставлення людей до праці. Швидше це проблема соціального довкілля працівника, що викликана невідповідністю між тим, що може дати для праці людина, та тим, що праця вимагає від неї. Чим більшою є ця невідповідність, тим потужніший потенціал ймовірного вигорання [83]. Крім того, за висновками Н. Freudenberger та G. Richelson, професійне вигорання – це стан, у який потрапляє людина, що дуже багато працювала, витратила всі свої сили для досягнення практично недосяжної мети і не досягла успіху [85].

Для вимірювання вигорання в іноземній психології найчастіше використовуються дві методики: Maslach Burnout Inventory – MBI (С. Maslach, S. Jackson, 1981) і Burnout Measure – BM (А. Pines, Е. Aronson, 1988). Початкова версія опитувальника “Вимірювання вигорання” (BM) вийшла під назвою “Tedium Measure” (“Вимірювання нудьги”, А. Pines, Е. Aronson, 1981). Автори цього опитувальника вважають вигорання станом фізичного і психічного виснаження внаслідок тривалого перебування в емоційно навантажених ситуаціях. Опитувальник BM був задуманий як одномірний, хоча три види виснаження різняться між собою. У дослідженнях (D. Enzmann, 1989, 1998) було перевірено структуру і валідність опитувальника BM на голландській вибірці ($n = 2190$). Виявилось, що замість передбачуваних вимірів фізичного, емоційного та психічного виснаження чинниками виступають деморалізація, виснаження та втрата мотивації. Автори дійшли висновку, що BM охоплює лише певний аспект вигорання і ймовірно вимірює загальне самопочуття. Структура опитувальника BM така: деморалізація – 10 тверджень; виснаження – 6 тверджень; втрата мотивації – 5 тверджень. Відповіді варіюють від “ніколи” (1 бал) до “завжди” (7 балів). На противагу MBI автори BM не обмежують можливість прояву вигорання тільки в певному колі професій.

Опитувальник MBI, авторства американських психологів С. Maslach і S. Jackson (1986), спочатку призначався для вимірювання вигорання в професіях типу “людина-людина”. Протягом кількох років після

опублікування MBI став найпопулярнішим інструментом вимірювання вигорання.

Цей опитувальник містить три субшкали: емоційне виснаження – 9 тверджень; деперсоналізація – 5 тверджень; редукція персональних досягнень – 8 тверджень. Високі оцінки за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації в сукупності з низькими оцінками за шкалою персональних досягнень вказують на наявність у суб'єкта стану вигорання. MBI набув широкого поширення в Нідерландах, Німеччині, Франції, Австралії, Греції, Іспанії та інших країнах. У зарубіжних дослідженнях отримано дані, що підтверджують дискримінантну валідність, внутрішню валідність, а також конвергентну валідність з іншими вимірними інструментами вигорання. Опитувальник містить 22 твердження. Відповіді оцінюються за семибальною шкалою вимірювань та варіюють від “ніколи” (0 балів) до “завжди” (6 балів). Оскільки MBI призначений лише для професій, які передбачають інтенсивні міжособистісні взаємодії, це істотно обмежує його застосування. Багато дослідників у галузі вигорання сходяться на тому, що цей синдром виникає і в інших професійних групах.

На основі MBI був розроблений опитувальник “Maslach Burnout Inventory-General Survey” (MBI-GS) (W. Schaufeli et al., 1996). Цей варіант опитувальника дозволяє оцінювати вигорання як у професіях з безпосередніми інтенсивними міжособистісними комунікаціями, так і без них. Опитувальник містить 16 тверджень та три субшкали, паралельні тим, що є в MBI: виснаження (5 пунктів); цинізм (5 пунктів); професійна успішність (6 пунктів). Відповіді оцінюються за семибальною шкалою та варіюють від “ніколи” (0 балів) до “кожного дня” (6 балів). Опитувальник MBI-GS містить твердження, сформульовані в більш узагальнено без посилань на конкретну професійну діяльність. Високому ступеню вигорання, як і в MBI, відповідають високі оцінки за шкалами виснаження та цинізму сукупно з низькими оцінками за шкалою професійної успішності. У дослідженні N. Schutte та ін. (2000) [86] перевірялися питання факторної

валідності цього тесту в порівнянні з альтернативними моделями: однофакторною моделлю (A. Pines, E. Aronson, 1988; A. Shirom, 1989) [87]; двофакторною моделлю, в якій емоційне виснаження та деперсоналізація об'єднуються в єдиний фактор (сутність вигорання), а професійна успішність розглядається як окремий фактор [88] (D. Green et al., 1991); трифакторною моделлю, в якій емоційне виснаження та деперсоналізація представлені як окремі, але корелюючі фактори, а професійна успішність – як незалежний чинник. Результати дослідження показали, що MBI-GS, як і оригінальний опитувальник MBI, складається з трьох різних, але корелюючих між собою вимірювань: виснаження, цинізму та професійної успішності. Факторна валідність цього інструментарію була в основному підтверджена на різних національних вибірках (Фінляндія ($n = 8529$), Швеція ($n = 267$) та Нідерланди ($n = 259$)) та професійних групах, що відкриває широкі можливості для дослідження синдрому вигорання незалежно від національних та професійних обмежень.

У нашому дослідженні було використано Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – MBI” (C. Maslach, S. Jackson), який дозволяє діагностувати ступінь професійного вигорання та деформації у фахівців професій типу “людина-людина”; визначати, як ці фахівці розглядають свою роботу та людей, з якими тісно співпрацюють (Додаток 1).

Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі оцінки за субшкалами емоційного виснаження та деперсоналізації і низькі – за шкалою персональних досягнень. Нижче наведено приклад обробки й інтерпретації результатів та ключ, що дозволяє визначити персональні характеристики вигорання (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

“Ключ”

Субшкали	№ тверджень
Емоційне виснаження	1, 2, 3, <u>6</u> , 8, 13, 14, 16, 20

Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22
Редукція особистих досягнень	<u>4</u> , <u>7</u> , <u>9</u> , <u>12</u> , <u>17</u> , <u>18</u> , <u>19</u> , <u>21</u>

Примітка: підкреслено номери зворотних питань.

Обробка та інтерпретація результатів:

Відповідно до ключа підраховуються суми балів за трьома субшкалами. Інтерпретація здійснюється за таблицею 2.2.

Таблиця 2.2

Інтерпретація результатів

Складові професійного вигорання та деформації	Рівні виразності складових (бали)				
	низький	нижчий за середній	середній	вищий за середній	високий
Емоційне виснаження	0-11	12-22	23-31	32-42	43-54
Деперсоналізація	0-6	7-12	13-17	18-23	24-30
Редукція особистих досягнень	0-10	11-19	20-28	29-37	38-48
Сумарне значення (виразність професійної деформації)	0-27	28-53	54-78	79-104	105-132

Згідно з С. Maslach та С. Jackson синдром психічного вигорання являє собою тривимірний конструкт:

1) емоційне виснаження – основна складова професійного вигорання: переживання зниженого емоційного фону, байдужість чи емоційне перенасичення;

2) деперсоналізація – деформація стосунків з іншими людьми: в одних випадках – підвищення залежності від інших; в інших випадках – підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів (пацієнтів, клієнтів, підлеглих, колег та ін.);

3) редукція особистих досягнень – або тенденція до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службових достоїнств і можливостей, або редукування власного достоїнства, обмеження своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших, зняття із себе відповідальності і перекладання її на інших.

Методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”.

Методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою” дозволяє виявити ступінь задоволеності фахівців своєю професією і різними аспектами професійної діяльності (Додаток 2).

Обробка та інтерпретація результатів:

За відповідь “так” нараховується + 1 бал, за відповідь “не знаю” – 0 балів, за відповідь “ні” нараховується – 1 бал. Проводиться підсумовування всіх балів з урахуванням їх знака. Ступінь задоволеності фахівців своєю професією і роботою (за всіма 17 позиціями) визначають так:

+ 11 балів і вище – високий ступінь,
від + 6 до + 10 балів – середній ступінь,
від + 1 до + 5 балів – низький ступінь.

Ступінь незадоволеності фахівців своєю професією і роботою:

від - 1 до - 5 балів – низький ступінь,
від - 6 до - 10 балів – середній ступінь,
-11 балів і нижче – високий ступінь.

Методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір у модифікації А. Реана).

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В її основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації (Додаток 3).

Нагадаємо, що про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі. Якщо в основу мотивації професійної діяльності покладено прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх стосовно змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. ін.), то прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Зовнішні мотиви поділяються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, ефективніші та бажаніші з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з такими “ключами”:

$$ВМ = (\text{п. 6} + \text{п. 7}) / 2;$$

$$ЗПМ = (\text{п. 1} + \text{п. 2} + \text{п. 5}) / 3;$$

$$ЗНМ = (\text{п. 3} + \text{п. 4}) / 2.$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс є типом співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ і } ВМ = ЗПМ > ЗНМ.$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами укладені проміжні (з погляду їх ефективності) мотиваційні комплекси.

Під час інтерпретації необхідно враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Як приклад, розглянемо два мотиваційних комплекси (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Мотиваційні комплекси (приклад)

Мотиви професійної діяльності	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1	1	2	5
2	2	3	4

Обидва мотиваційних комплекси належать того самого неоптимального типу $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Проте видно, що у першому випадку мотиваційний комплекс особистості значно більш негативний, ніж у другому. У другому випадку, в

порівнянні з першим, має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

За даними (Реан А.А., 1990, 1999), задоволеність професією має значущу співвіднесеність з оптимальністю мотиваційного комплексу особистості (позитивний значущий зв'язок, $r = + 0,409$). Іншими словами, задоволеність особистості обраною професією тим вища, чим оптимальніший у неї мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації та низька – зовнішньої негативної.

Крім того, встановлена й негативна співвіднесена залежність між оптимальністю мотиваційного комплексу та рівнем емоційної нестабільності особистості (зв'язок значущий, $r = - 0,585$).

Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більше особистість мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижча її емоційна нестабільність. І навпаки, чим більше діяльність особистості зумовлена мотивами уникнення, засудження, бажанням “не потрапити в халепу” (які починають брати верх над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вищий рівень емоційної нестабільності.

Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун).

Опитувальник надає можливість визначити загальний рівень військово-професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його складових та компонентів (Додаток 4).

Обробка та інтерпретація результатів:

На кожне з 24 запитань пропонується п'ять варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (відповідно, вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балів, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

Кількісні результати опитувальника військово-професійної життєстійкості підраховуються згідно з “ключем” (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

“Ключ”

№	Показники	№№ питань
1	Загальний рівень військово-професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень військово-професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень військово-професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень військово-професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компонента військово-професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компонента військово-професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компонента військово-професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень професійного компонента військово-професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах) наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Нормативні показники загального рівня професійної
життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали
1	Низький	0–53
2	Нижчий за середній	54–59
3	Середній	60–63
4	Вищий за середній	64–69
5	Високий	70–96

Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (у модифікації на військово-професійну самоефективність).

Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну

для досягнення певної мети. Крім того, самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях [89; 90], а також використовують для вивчення професійних деструкцій та професійної деформації. Методика є достатньо затребуваною серед закордонних і українських науковців. Вагома кількість досліджень із застосуванням цієї методики була проведена на вибірках військовослужбовців Збройних Сил України та інших силових структур.

На думку R. Schwarzer, загальна самоефективність – це конструкт, який визначається, як широке і стабільне відчуття компетентності особистості в її здатності ефективно долати різноманітні стресові ситуації. Ефективні особистості більш здатні виявляти стійкість і наполегливість перед викликами, оскільки переконані у своїх можливостях змінювати ситуації і поведінку таким чином, щоб досягати кращих результатів.

Концепція самоефективності була сформульована в межах соціально – когнітивного підходу А. Bandura. Німецька версія шкали самоефективності (загальної SE, General Self - Efficacy Scale), опрацьована R. Schwarzer та M. Jerusalem у 1979 р., від початку складалася із 20 пунктів. У подальших дослідженнях її було модифіковано в нову версію, яка містить 10 пунктів. Нині Шкала самоефективності адаптована 33 мовами. Її можна застосовувати для визначення здатності успішно адаптуватися до життєвих змін, що дає змогу розглядати самоефективність як індикатор якості життя та психологічного благополуччя в певний період.

У нашому дослідженні використовувалась Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема у модифікації на військово-професійну самоефективність (Додаток 5).

Обробка та інтерпретація результатів

Позначення респондентом у реєстраційному бланку клітини “абсолютно невірно” дає 1 бал; “скоріш невірно” дає 2 бали; “скоріш вірно” – 3 бали; “абсолютно вірно” – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма десятима твердженнями.

Отримані результати інтерпретуються, таким чином:

36–40 балів – висока самоефективність;

32–35 балів – самоефективність вища за середню;

28–31 бал – середня самоефективність;

24–27 балів – самоефективність нижча за середню;

23 і менше балів – низька самоефективність.

Методики діагностики поведінкових залежностей військовослужбовців

Опитувальник діагностики ургентної залежності (О. Шибко).

Опитувальник діагностики ургентної залежності – клініко-психологічна тестова методика, призначена для діагностики однієї з форм адиктивної поведінки – адикції до поспіху та екстрених ситуацій (Додаток 6).

Опитувальник розроблено О. Шибко [60] на основі методики “Urgency addiction index” N. Tassi (1993). Під ургентною адикцією розуміють суб’єктивне відчуття постійної нестачі часу та страху “не встигнути”. Авторами виокремлено такі показники цієї адикції: гіперконтроль над часом, хронічна фрустрація базових потреб, тенденція до субмісивної поведінки, прийняття абсолютно всіх вимог, що стосуються професійної діяльності, ангедонія, ігнорування минулого, страх майбутнього.

Опитувальник розроблено на основі на клінічних спостережень за людьми, які перебувають у стані постійного поспіху. Процес перекладу та адаптації англійського варіанта опитувальника включав етапи, які розглянемо детальніше.

Незалежний прямий переклад опитувальника виконано двома перекладачами: професійним перекладачем-лінгвістом та психологом, який добре володіє англійською мовою.

Було обговорено варіанти перекладу, відредаговано формулювання та створено адаптовану версію опитувальника. Всі пункти англійської версії

опитувальника були перетворені на твердження, сформульовані безвідносно до часу, тобто виключені слова типу “рідко”, “завжди”, “часто”, “зазвичай”, “ніколи”, оскільки було обрано п’ятибальну шкалу оцінювання. Щоб зміст тверджень був зрозуміліший досліджуваним особам, формулювання деяких пунктів було дещо змінено і розширено, передусім за допомогою конкретизації ситуацій. Пункти опитувальника, близькі за змістом з іншими та культурно специфічні, було видалено. До цієї версії опитувальника було додано деякі твердження з опитувальника “Ознаки прояву ургентної залежності” (ОПУЗ).

З метою створення формулювань тверджень, що відповідають сучасній українській літературній мові, опитувальник був відредагований професійним філологом. Обговорення відредагованих формулювань з експертом-психологом дозволило встановити відповідність змісту опитувальника національній психологічній реальності. Пілотажне дослідження було проведено на групі з 30 респондентів з метою виключення неясних, двозначних та інших тверджень, що викликають питання та суперечки.

Було перевірено гіпотезу про відповідність емпіричних даних передбачуваної чотирифакторної структури опитувальника. Серед методів математичної статистики застосовувався факторний аналіз, що дозволяє на підставі низки параметрів виокремити кілька латентних змінних, що найбільше детермінують дисперсію вихідних параметрів. Було використано метод головних компонент, включаючи процедури подальшого варимакс-обертання (Varimax). У процесі факторного аналізу отриманих даних виокремлено чотири фактори, кількість яких було задано заздалегідь згідно з концептуальною моделлю опитувальника. Виокремлені фактори пояснюють 65,7% дисперсії: на перший фактор припало 27,1%, на другий – 16,7%, на третій – 12,8%, на четвертий – 9,1% дисперсії. До шкал було включено твердження, факторні навантаження яких перевищують за модулем значення 0,4.

Твердження опитувальника об'єдналися у фактори таким чином.

Перший фактор включає 12 тверджень, які можна поєднати загальним найменуванням “Трудоголізм”. До цього фактору увійшли твердження, що стосуються, головним чином, патологічного “потягу” до роботи, що порушує нормальне функціонування особистості. Людина жертвує особистим часом заради виконання професійних обов'язків на шкоду своєму відпочинку та здоров'ю, працює більше часу, ніж це передбачено розкладом. Робота стає самим життям. Де б людина не перебувала і що б не робила, її думки прямо чи опосередковано пов'язані лише з робочими проблемами. Подібну активність можна пояснити прагненням зробити кар'єру та досягти успіху у професійній сфері, тим більше, що така стратегія поведінки продиктована вимогами сучасного суспільства, проте прагнення успіху часто не приносить задоволення та відчуття повноти життя. Людина працює більше, ніж від неї вимагається, ставить перед собою нездійсненні завдання, не отримуючи задоволення ні від чого, що виправдовує причину її відходу в роботу. Водночас, було б неправильно стверджувати, що робота доставляє ургентному адикту велике задоволення, оскільки виробнича діяльність для нього – це часто нервова, неспокійна діяльність, що постійно турбує і викликає напруження.

Другий фактор – 10 тверджень, що стосуються емоційно-особистісної сфери людини та впливу часу на особистість, – отримав назву “Особистий час”. До його складу увійшли твердження щодо переживань людини у стані браку часу. Постійна зайнятість призводить до того, що вільного часу, призначеного для відпочинку, не вистачає чи не залишається. Якщо час і з'являється, то людина відчуває наростання внутрішнього занепокоєння, дратівливість, невдоволення собою та оточуючим, тому при ургентній адикції людина часто відмовляється від вільного часу, не бере відпустку протягом багатьох років, скорочує її тривалість, що може призводити до синдрому вигорання.

Третій фактор – 10 тверджень, які пояснюють, яким чином брак часу позначається на взаєминах із родичами та друзями – отримав назву “Міжособистісні відносини”. Цей фактор, безумовно, пов’язаний з першим фактором: приділяючи велику кількість часу роботі, людина не здатна задовольнити потреби в інших сферах життя – сім’я, друзі та ін. Людина прагне максимально “використовувати” інших у межах своєї адиктивної системи, всі соціальні відносини приносяться в жертву “богу роботи”, контакти здійснюються лише з тими, хто робить певний внесок у цю систему. З іншого боку, такі особи скаржаться на відсутність у них друзів, зазначаючи, що коло їх знайомих включає лише учасників професійної діяльності.

Четвертий фактор – 12 тверджень, пов’язаних із проявом тотального поспіху, особливостями життя в цейтноті, об’єднані загальною назвою “Темп життя”.

Усі фактори значущо корелюють із загальним рівнем ургентної адикції, що визначається сумарним значенням балів за кожним фактором. Кожна шкала має високий рівень гомогенності тверджень. Оцінювання ступеня гомогенності проведено шляхом визначення кореляцій кожного твердження шкали та сумарного бала. В результаті всі коефіцієнти кореляції більше 0,30 і значущі на рівні $p < 0,05$ або $p < 0,01$. Оцінку надійності – узгодженості шкал методики – було проведено розрахунком коефіцієнта надійності α Кронбаха. Для шкали “Трудоголізм” $\alpha = 0,888$; для шкали “Особистий час” $\alpha = 0,872$; для шкали “Міжособистісні відносини” $\alpha = 0,811$; для шкали “Темп життя” $\alpha = 0,765$.

Стосовно гендерних відмінностей було виявлено, що факторна структура отриманих шкал не залежить від статі досліджуваних осіб.

Опитувальник складається з 44 пунктів, відповіді на які формуються за 5-бальною шкалою Лайкерта. На основі виокремлених факторів сформовано 4 шкали, назви яких повторюють назви факторів. Загальний показник складає суму значень усіх шкал. Ряд пунктів інтерпретуються у зворотних значеннях.

Шкала “Трудоголізм” – патологічний потяг до роботи, що порушує нормальне функціонування особистості. Людина жертвує особистим часом заради виконання професійних обов’язків, працює більше часу, ніж це передбачено розкладом. Робота стає самим життям. Де б людина не перебувала і що б не робила, її думки прямо чи опосередковано пов’язані лише з робочими проблемами. Людина перебуває у стані постійного осмислення завдань, пов’язаних з роботою, у якому немає місця іншим думкам і міркуванням.

Шкала “Особистий час” відображає ступінь впливу часу на особистість та особливості емоційної сфери, переживання людини, яка відчуває нестачу часу. Постійна зайнятість призводить до того, що вільного часу, призначеного для відпочинку, не залишається чи не вистачає. Якщо з’являється вільний час, людина відчуває наростання внутрішнього занепокоєння, дратівливості, невдоволення собою та оточуючим. Тому при ургентній адикції людина часто відмовляється від вільного часу, не бере відпустку багато років, скорочує час відпустки, що може призводити до синдрому вигорання. У ситуаціях, коли у дедалі коротші терміни збільшується потреба у виконанні все більш ускладнених завдань, емоції витрачаються на переживання нестачі часу, який буде необхідний, щоб впоратися з цими завданнями. Людина схильна вважати, що може контролювати час, самостійно організувати його, проте перебуває під тиском часу. Для ургентних адиктів характерні соматичні порушення, зумовлені великими навантаженнями та перевтомою.

Шкала “Міжособистісні відносини” показує, що, приділяючи велику кількість часу роботі, людина не здатна задовольнити потреби в інших сферах життя (сім’я, друзі і т.ін). Вона схильна вибудовувати міжособистісні відносини у професійній сфері, спілкуватися у ситуаціях вирішення професійних питань. У поведінці спостерігається суперечність: відсутність часу для спілкування з близькими людьми і внаслідок цього його планування

передбачає уникнення часу для себе, навіть вільний час у думках відданий роботі чи міркуванню про діяльність.

Шкала “Темп життя” специфічна для ургентної адикції, оскільки діагностує ключовий момент у її розвитку – постійне перебування у стані поспіху, у страху запізнитися.

Подібний стан часто пов’язаний з відчуттям уповільнення того, що відбувається (звідси нетерпимість повільності в поведінці інших) і бажанням прискорити темп подій – те, що відбувається у спокійному, повільному темпі викликає в ургентного адикта негативну емоційну реакцію.

“Ключ” до методики наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

“Ключ”

Шкала	Прямі твердження	Зворотні твердження
Трудоголізм	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	
Особистий час	15, 17, 18, 20, 22	13, 14, 16, 19, 21
Міжособистісні відносини	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	
Темп життя	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44	

Обробка та інтерпретація результатів:

ніколи – 1 бал; рідко – 2 бали; іноді – 3 бали; часто – 4 бали;
завжди – 5 балів.

Загальна вираженість ургентної адикції визначається як сума балів за всіма шкалами.

Методику можна використовувати як валідний і надійний засіб діагностики загальної вираженості ургентної адикції та ступеня прояву ургентної адикції у різних сферах життєдіяльності особистості.

Голландська шкала трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS).

На основі визначення трудоголізму через надмірність і зацікленість на роботі W. Schaufeli з колегами розробили Голландську шкалу трудової

залежності (The Dutch Work Addiction Scale, DUWAS), що складається з 10 суджень, об'єднаних у дві субшкали: “Надмірність в роботі” (Working Excessively, WE) та “Зацикленість на роботі” (Working Compulsively, WC). На кожну шкалу припадає по п'ять тверджень, кожне з яких необхідно оцінити за допомогою 4-бальної шкали (1 – (майже) ніколи, 4 – (майже) завжди (Додаток 7).

Двофакторна модель DUWAS значно краще відповідає емпіричним даним, ніж однофакторна. Мультигруповий конфірмаційний факторний аналіз показав еквівалентність моделі вимірювання DUWAS у групі чоловіків та жінок і стійкість її факторної структури.

Твердження DUWAS були перекладено з англійської мови на українську. Після цього твердження було знову перекладено англійською мовою психологом-білінгвом, який до цього не був знайомий зі Шкалою та метою дослідження. Невідповідності між оригінальною версією та версією, отриманою в результаті зворотного перекладу, обговорювалися з психологом-білінгвом, після чого затверджувалася підсумкова версія перекладу. Узгодженість субшкал “Надмірність в роботі” та “Зацикленість на роботі” було проведено розрахунком коефіцієнта надійності α Кронбаха, що дорівнює 0,65 та 0,72 відповідно, узгодженість загальної шкали з 10 суджень дорівнює 0,78.

Трудоголізм, виміряний за допомогою україномовної версії DUWAS, не пов'язаний зі статтю чи рівнем посади працівників. Цей висновок узгоджується з результатами попередніх досліджень. Результати дослідження показують, що україномовна версія DUWAS має прийнятні психометричні властивості, порівнянні з оригінальною версією та версіями іншими мовами і може бути рекомендована для використання з науковою та практичною цілями.

Підрахунок результатів здійснюється згідно з “ключем” (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7

“Ключ”

Типологія трудоголізму	Номер твердження
Надмірність в роботі (гіпертрофований трудоголізм)	1, 2, 4, 6, 8
Зацикленість на роботі (неконтрольований трудоголізм)	3, 5, 7, 9, 10

Обробка та інтерпретація результатів:

(Майже) ніколи – 1 бал; інколи – 2 бали; часто – 3 бали;

(майже) завжди – 4 бали.

В таблиці 2.8. подано інтерпретацію результатів.

Таблиця 2.8

Інтерпретація результатів

Рівень вираженості	Інтерпретація
< 7 балів “надмірність в роботі” < 7 балів “зацикленість на роботі”	Не можна сказати, що Ви схильні викладатися на роботі або зациклені на роботі. Це означає, що Ваша робота не має для Вас великого значення. Ви присвячуєте себе іншому – вільний час, хобі, стосунки з друзями і близькими для Вас кращі. Ймовірно, робота також приносить Вам задоволення, як і інші заняття
< 7 балів “надмірність в роботі” 8-11 балів “зацикленість на роботі”	Ви не викладаєтесь на роботі і не схильні робити більше того, що від Вас вимагають. Ви не залежите від роботи, однак серйозно підходите до виконання робочих завдань
< 7 балів “надмірність в роботі” 12 і > балів “зацикленість на роботі”	Схоже, Ви потрапили в залежність від Вашої роботи і Вам важко не думати про неї у вільний час. Проте Ви здатні контролювати Вашу потребу в роботі і не присвячуєте їй весь вільний час
8-14 балів “надмірність в роботі” < 7 балів “зацикленість на роботі”	Ви працюєте з ентузіазмом і викладаєтесь на роботі повністю. Проте Ви не зациклені на роботі і не залежите від неї
8-14 балів “надмірність в роботі” 8-11 балів “зацикленість на роботі”	Як і більшість людей, Ви віддаєте роботі Ваш час і Вашу енергію. Хоча Ви і не одержимі роботою, Ви відчуваєте внутрішню потребу в ній

15 і > балів “надмірність в роботі” < 7 балів “зацикленість на роботі”	Ви працюєте з ентузіазмом і витрачаєте на роботу багато часу і сил. Однак, Ви не зациклені на роботі і не залежите від неї, оскільки робите це із задоволенням. Швидше за все, Ви захоплені Вашою роботою
15 і > балів “надмірність в роботі” 8-11 балів “зацикленість на роботі”	Ваша робота відбирає у Вас занадто багато часу і сил. Ви перебуваєте в групі ризику, ще трохи і Ви станете трудоголіком. Задумайтесь, що змушує Вас постійно думати про роботу?
15 і > балів “надмірність в роботі” 12 і > балів “зацикленість на роботі”	Ви – трудоголік, Ваша робота відбирає у Вас практично весь час і сили. Ви працюєте, тому що відчуваєте, що повинні працювати

Надмірність в роботі (excessive workaholism або working excessively – гіпертрофований трудоголізм) – людина не знає міри, робить декілька справ одночасно та почувається винною, коли не працює.

Зацикленість на роботі (compulsive workaholism або working compulsively – неконтрольований трудоголізм) – коли щось всередині людини змушує її постійно старанно працювати, коли людина цілком себе присвячує роботі.

Опитувальник на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежність від соцмереж) (А. Тончева).

Опитувальник розроблено А. Тончевою у 2012 році. Він дозволяє оцінити рівень вираженості кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (Додаток 8). Кіберкомунікативна залежність за класифікацією К. Young, є однією з п’яти основних типів інтернет-залежності і передбачає залежність від спілкування в соціальних мережах, форумах, чатах, групових іграх і телеконференціях, що може призвести до заміни наявного кола спілкування в реальному житті на віртуальне. Нині саме кіберкомунікативна залежність стає найпоширенішим різновидом інтернет-залежності.

На думку авторки опитувальника, кіберкомунікативна залежність – це залежність особистості від спілкування в найбільш популярному комунікаційному середовищі інтернет – соціальній мережі.

Ступінь надійності опитувальника визначалася авторкою повторним тестуванням в ідентичних умовах (ретести) через 6 тижнів та обчисленням

коефіцієнта кореляції між показниками першого і другого тестів. Коефіцієнт лінійної кореляції становив 0,742 при рівні значущості $p < 0,05$, що свідчить про високий рівень надійності опитувальника. Проведення ретесту та його статистична оцінка доводять, що ця методика вимірює ті самі властивості (характеристики) через певний часовий інтервал (відтермінована повторна діагностика).

Опитувальник складається з 20 запитань.

Обробка та інтерпретація результатів:

Дуже рідко – 1 бал; іноді – 2 бали; часто – 3 бали;

дуже часто – 4 бали; завжди – 5 балів.

Підраховується сума балів за всіма запитаннями.

Максимальна сума балів – 100.

0 - 49 балів – низький рівень кіберкомунікативної залежності;

50 - 79 балів – середній рівень кіберкомунікативної залежності, соціальні мережі впливають на Ваше життя та є причиною деяких проблем;

80 - 100 балів – високий рівень кіберкомунікативної залежності, використання соціальних мереж викликає значні проблеми у Вашому житті.

Методика діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

Методика визначає схильність людини до 13 видів залежностей, а також дозволяє діагностувати загальну схильність до залежностей (Додаток 9).

Діагностуються такі види залежностей: залежність від алкоголю; телевізійна залежність; любовна залежність; ігрова залежність; залежність від міжстатевих відносин; харчова залежність; релігійна залежність; трудова залежність; лікарська залежність; залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж); залежність від куріння; залежність від здорового способу життя; наркотична залежність; загальна схильність до залежностей.

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахунок результатів здійснюється згідно з “ключем”.

Підсумовуються бали за окремими видами схильностей до залежностей.

“Ключ”

1. Залежність від алкоголю: 1, 15, 29, 43, 57.
2. Телевізійна залежність: 2, 16, 30, 44, 58.
3. Любовна залежність: 3, 17, 31, 45, 59.
4. Ігрова залежність: 4, 18, 32, 46, 60.
5. Залежність від міжстатевих відносин: 5, 19, 33, 47, 61.
6. Харчова залежність: 6, 20, 34, 48, 62.
7. Релігійна залежність: 7, 21, 35, 49, 63.
8. Трудова залежність: 8, 22, 36, 50, 64.
9. Лікарська залежність: 9, 23, 37, 51, 65.
10. Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж): 10, 24, 38, 52, 66.
11. Залежність від куріння: 11, 25, 39, 53, 67.
12. Залежність від здорового способу життя: 12, 26, 40, 54, 68.
13. Наркотична залежність: 13, 27, 41, 55, 69.
14. Загальна схильність до залежностей: 14, 28, 42, 56, 70.

Розшифрування (умовні норми):

5 - 11 балів – низька схильність;

12 - 18 балів – середня схильність;

19 - 25 балів – високий ступінь схильності до залежностей.

Розроблену нами Методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України наведено у п.2.2.

2.2. Методика визначення типологічних груп військовослужбовців Збройних Сил України з ургентною адикцією

Одним із головних завдань дослідження було розроблення методичного підходу до визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України. У межах цього завдання був розроблений скринінговий інструмент, за допомогою якого можна проводити масові дослідження для визначення груп військовослужбовців, які мають підвищений ризик наявності нехімічних залежностей.

Відповідно до цього завдання до методики було висунуто дві основні вимоги:

1) експрес-спрямованість методики – наявність до 20 пунктів з можливістю проведення дослідження впродовж 5–7 хвилин;

2) можливість охоплювати найважливіші для діагностування у військовослужбовців види нехімічних залежностей та визначати інтегральний показник адиктивної поведінки.

Розроблення методики відбувалося у декілька послідовних етапів:

1) аналіз наявного психодіагностичного інструментарію, спрямованого на діагностику схильності до різних видів нехімічних залежностей;

2) відбір найбільш валідних та надійних методик діагностування адиктивної поведінки;

3) відбір зі стимульного матеріалу цих методик початкового переліку найбільш валідних пунктів/запитань, спрямованих на діагностування різних видів нехімічних залежностей, відповідно до визначеного переліку таких залежностей, найважливіших для діагностування у військовослужбовців;

4) визначення остаточної кількості пунктів для методики; визначення остаточних формулювань кожного пункту;

5) розроблення діагностичного інструменту (інструкції для досліджуваної особи та діагностичного бланка, опису правил обробки отриманих результатів);

б) визначення попереднього підходу до інтерпретації отриманих за методикою результатів та апробації методики.

За результатами першого та другого етапів розроблення методики для подальшої роботи було відібрано чотири психодіагностичних методики: Опитувальник діагностики ургентної залежності О. Шибко; Голландська шкала трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris); Опитувальник на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежність від соцмереж) (А. Тончева); Методика діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

На третьому етапі було відібрано 47 найбільш валідних пунктів/запитань, спрямованих на діагностування п'яти видів нехімічних залежностей, найважливіших для діагностування у військовослужбовців:

- Трудова залежність;
- Ургентна залежність;
- Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу;
- Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор;
- Залежність від гри на гроші (гемблінг).

На четвертому етапі було сформульовано 20 пунктів/запитань за п'ятьма видами наведеного переліку нехімічних залежностей. Під час формулювання запитань використовувалися ідеї, закладені в початковий набір пунктів/запитань щодо діагностики залежностей. При цьому, під час формулювання одного нашого пункту могли поєднуватися ідеї, закладені у декількох початкових пунктах. Також кожному сформульованому пункту було надане сучасне звучання. Під час остаточного формулювання пунктів було враховано думки п'яти досвідчених фахівців у галузі психодіагностики, яким початковий варіант 20 пунктів/запитань було надано для експертного оцінювання.

На п'ятому етапі розроблено інструкцію для досліджуваних осіб та діагностичний бланк, а також описано правила обробки отриманих результатів.

Методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України

(бланк для діагностики)

Інструкція: Будь ласка, оцініть у балах від 0 до 4 те, наскільки точно 20 нижченаведених тверджень Вас характеризують, обвівши кружечком відповідну цифру:

0 = невірно;

1 = скоріш невірно;

2 = важко сказати;

3 = скоріш вірно;

4 = вірно.

1. Я витрачаю на роботу набагато більше часу, ніж на спілкування з друзями, хобі та відпочинок	0	1	2	3	4
2. Я сильно дратуюся, коли мене відволікають від термінової справи	0	1	2	3	4
3. Я часто перевіряю, що відбувається у моїх соціальних мережах	0	1	2	3	4
4. Я часто граю у комп'ютерні чи он-лайн ігри	0	1	2	3	4
5. Я часто роблю ставки у тоталізаторі на спортивні чи інші події	0	1	2	3	4
6. Я зовсім не вмію відпочивати, і тому під час вихідних та у відпустці почуваю себе гірше, ніж на роботі	0	1	2	3	4
7. Я постійно поспішаю, оскільки завжди відчуваю дефіцит часу	0	1	2	3	4
8. Коли починаю переглядати інтернет-сайти чи відеоролики в YouTube, то мені важко зупинитися	0	1	2	3	4
9. Буває, що в он-лайн грі я “докупаю” додаткові можливості чи інструмент, щоб грати краще	0	1	2	3	4
10. Я вважаю, що цікаво грати у якусь гру лише на гроші	0	1	2	3	4
11. Про робочі справи я думаю майже весь час – і на роботі і по за нею	0	1	2	3	4
12. Я не можу уявити, що в мене може бути вільний час	0	1	2	3	4
13. Витрачаю на спілкування в соціальних мережах набагато більше часу, ніж на інші види спілкування (особисте, через телефон тощо)	0	1	2	3	4
14. Коли я починаю грати у комп'ютерну чи он-лайн гру, то мені важко зупинитися і я відкладаю інші справи	0	1	2	3	4
15. Мені подобається грати на гроші	0	1	2	3	4
16. Мої близькі часто скаржаться, що я постійно працюю	0	1	2	3	4

17. Я дратуюся, коли хтось чи щось мене затримує (черга, натовп, світлофор тощо)	0	1	2	3	4
18. Під час перебування в Інтернеті я часто забуваю зробити поточні справи	0	1	2	3	4
19. Я слідкую за оновленням та появою нових он-лайн ігор	0	1	2	3	4
20. Гра на гроші дає мені найгостріші відчуття в житті	0	1	2	3	4

Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з “ключем” (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9

“Ключ”

№	Види нехімічних залежностей	Сума балів за запитаннями
1	Трудова залежність	1, 6, 11, 16 (від 0 до 16)
2	Ургентна залежність	2, 7, 12, 17 (від 0 до 16)
3	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	3, 8, 13, 18 (від 0 до 16)
4	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	4, 9, 14, 19 (від 0 до 16)
5	Залежність від гри на гроші (гемблінг)	5, 10, 15, 20 (від 0 до 16)
6	Сумарний показник	Σ 1 – 20 (від 0 до 80)

На шостому етапі визначено попередній підхід до інтерпретації отриманих за методикою результатів для кожного з п'яти видів нехімічних залежностей:

відсутність залежності – 0–3 бали;

низька залежність – 4–7 бали;

середня залежність – 8–12 балів;

висока залежність – 13–16 балів.

Методика пройшла перевірку психометричних властивостей (надійність, валідність, дискримінативність). Конструктну валідність перевірено за допомогою аналізу кореляційних зв'язків шкал розробленої методики та відповідних шкал Опитувальника діагностики ургентної

залежності (О. Шибко), Голландської шкали трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris), Опитувальника на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежність від соцмереж) (А. Тончева), Методики діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

2.3. Результати емпіричного дослідження чинників розвитку ургентної адикції як депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України

Описова та порівняльна характеристика отриманих результатів

Описову статистику показників депрофесіоналізації військовослужбовців за основною та додатковими методиками наведено у таблиці 2.10. Ці дані свідчать про нормальний розподіл діагностичних показників за асиметрією та ексцесом, крім показників внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації. Однак для цих показників ненормальність розподілу є характерною внаслідок їх конструктивних особливостей.

Таблиця 2.10

Описова статистика показників депрофесіоналізації військовослужбовців та додаткових методик

№	Показники	М	SD	Діапазон	Асиметрія	Ексцес
1	Емоційне виснаження	17,76	9,15	2-48	,53	,18
2	Деперсоналізація	8,02	5,44	0-25	,85	,25
3	Редукція особистих досягнень	13,78	5,73	2-32	,06	-,10
4	Сумарний показник вигорання та деформ.	39,24	16,90	0-84	,19	-,38
5	Задоволеність професією та роботою	9,60	5,19	-3-17	-,23	-,93
6	Внутрішня мотивація	4,20	0,94	0-5	-1,78	4,12
7	Зовнішня позитивна мотивація	3,92	0,88	0-5	-1,31	2,83
8	Зовнішня негативна мотивація	2,93	1,21	0-5	-,25	-,54
9	Військово-професійна включеність	19,44	3,64	9-29	-,17	,20
10	Військово-професійний контроль	20,35	3,68	9-28	-,35	,17
11	Військ.-професійне прийняття виклику	21,64	3,78	12-31	-,19	-,23
12	Емоційний компонент життестійкості	14,43	2,86	5-20	-,41	-,08
13	Мотиваційний компонент життестійкості	16,60	2,99	9-24	-,15	-,16
14	Соціальний компонент життестійкості	15,00	2,57	8-22	-,08	,33
15	Професійний компонент життестійкості	15,40	3,19	6-23	-,31	,34

16	Загальний рівень життєстійкості	61,43	9,07	35-83	-,34	,24
17	Військово-професійна самоефективність	31,37	3,43	21-40	,20	,30

Середні значення, стандартні відхилення та діапазони розподілу показників додаткових методик у цілому відповідають тим, що були нами отримані у попередніх дослідженнях на різних вибірках військовослужбовців. Середнє значення ступеня задоволеності досліджуваних військовослужбовців своєю професією і роботою ($M = 9,6$) відповідає середньому ступеню задоволеності.

Розподіл вибірки за показниками професійного вигорання та деформації наведено у таблиці 2.11. Згідно з цими результатами для переважної більшості військовослужбовців (близько 80%) властиві низькі або нижчі за середні показники вираженості професійного вигорання та деформації. Лише у незначній їх кількості (до 5%) такі показники вищі за середні або високі.

Таблиця 2.11

Розподіл військовослужбовців за рівнями показників професійного вигорання та деформації

Складові професійного вигорання та деформації	Рівні вираженості складових				
	низький	нижчий за середній	середній	вищий за середній	високий
Емоційне виснаження	26%	44%	23%	5%	2%
Деперсоналізація	47%	33%	15%	3%	2%
Редукція особистих досягнень	28%	56%	15%	2%	–
Сумарний показник вигорання та деформації	24%	55%	20%	1%	–

У таблиці 2.12 наведена описова статистика усіх показників поведінкових залежностей військовослужбовців, які було отримано за всіма п'ятьма використаними в дослідженні методиками. Нормальний розподіл за асиметрією та ексцесом властивий для 23 з 28 діагностичних показників.

Таблиця 2.12

**Описова статистика показників поведінкових залежностей
військовослужбовців**

№	Показники	M	SD	Діапа- зон	Асима- трія	Ексцес
1	Трудова залежність	7,38	3,05	0-14	-,05	-,60
2	Ургентна залежність	6,90	3,52	0-15	,04	-,30
3	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	3,54	3,08	0-14	,98	,90
4	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	6,18	4,28	0-15	-,14	-,91
5	Залежність від гри на гроші	0,71	2,48	0-14	4,13	17,07
6	Сумарний показник залежності	19,83	10,92	2-68	1,89	5,72
7	Трудоголізм	32,54	7,19	15-48	,03	-,58
8	Особистий час	29,24	4,95	17-42	,20	-,06
9	Міжособистісні відносини	27,96	4,22	17-39	,02	-,15
10	Темп життя	32,91	7,51	13-52	,07	-,12
11	Загальний показник ургентної залежності	118,8	28,21	77-170	-2,12	7,88
12	Надмірність в роботі	11,46	2,76	5-20	,11	,47
13	Зацикленість на роботі	10,17	2,91	5-17	,33	-,49
14	Кіберкомунікативна залежність	28,45	10,69	20-85	2,87	10,88
15	Залежність від алкоголю	9,26	3,80	5-21	,80	-,04
16	Телевізійна залежність	9,01	3,97	5-19	,83	-,34
17	Любовна залежність	17,10	4,14	5-25	-,69	,39
18	Ігрова залежність	6,08	2,66	5-19	3,30	11,08
19	Залежність від міжстатевих відносин	11,85	4,06	5-21	-,04	-,98
20	Харчова залежність	12,02	3,54	4-20	-,12	-,69
21	Релігійна залежність	8,91	3,71	3-19	,69	-,53
22	Трудова залежність	12,87	3,33	5-21	-,29	-,01
23	Лікарська залежність	8,59	3,68	4-18	,92	-,29
24	Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)	8,63	2,84	4-19	,76	,77
25	Залежність від куріння	9,44	6,21	5-25	,96	-,42
26	Залежність від здорового способу життя	14,44	3,54	5-22	-,16	-,31
27	Наркотична залежність	6,63	2,83	4-20	2,20	5,22
28	Загальна схильність до залежностей	11,70	3,59	5-20	-,02	-,68

Примітка: показники №№ 1–6 отримані за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз); №№ 7–11 – за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О. Шибко); №№ 12–13 – за Голландською шкалою трудової залежності (коротка форма); №№ 14 – за Опитувальником на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А. Тончева); №№ 15–28 – за Методикою діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

Далі розглянемо результати розподілу досліджуваних військовослужбовців за всіма показниками поведінкових залежностей. Такий розподіл за показниками розробленої нами Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України наведено у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Розподіл військовослужбовців за показниками Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України

№	Показники	Рівень залежності			
		Відсутня	Низька	Середня	Висока
1	Трудова залежність	9%	30%	56%	5%
2	Ургентна залежність	21%	33%	40%	6%
3	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	58%	31%	10%	1%
4	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	30%	25%	41%	4%
5	Залежність від гри на гроші	93%	3%	2%	2%
6	Сумарний показник залежності	32%	63%	3%	2%

Згідно з наведеними даними у досліджуваних військовослужбовців найбільший прояв мають такі три види поведінкової залежності, як трудова, ургентна та залежність від комп'ютерних/онлайн ігор. Зокрема, середній або високий рівень трудової залежності мають 61% досліджуваних осіб, середній або високий рівень ургентної залежності – 46% досліджуваних осіб, і такі ж рівні залежності від комп'ютерних/онлайн ігор – 45%. Залежність від гри на гроші у досліджуваній вибірці є відносно незначно вираженою – середній або високий рівень є властивим лише для 4%.

Розподіл військовослужбовців за показниками Голландської шкали трудової залежності (коротка форма) наведено у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

**Розподіл військовослужбовців за показниками Голландської шкали
трудової залежності (коротка форма)**

№	Показники	Рівень залежності		
		Низька	Середня	Висока
1	Надмірність в роботі	9%	78%	13%
2	Зацикленість на роботі	21%	69%	10%

Отримані результати свідчать, що для переважної більшості досліджуваних (69–78%) властивим є середній рівень вираженості “надмірності в роботі” (гіпертрофований трудоголізм) та зацикленості на роботі (неконтрольований трудоголізм). Високі рівні вираженості цих залежностей мають, відповідно, 13% та 10%.

За показниками Опитувальника на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А.Тончева), як можна побачити із таблиці 2.15, практично всі військовослужбовці (95%) мають низький рівень кіберкомунікативної залежності.

Таблиця 2.15

**Розподіл військовослужбовців за показниками Опитувальника на
виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від
соцмереж) (А. Тончева)**

Показники	Рівень залежності		
	Низька	Середня	Висока
Кіберкомунікативна залежність	95%	3%	2%

У таблиці 2.16, наведено результати розподілу досліджуваних за показниками Методики діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова). В таблиці згідно із предметом нашого дослідження зазначені лише поведінкові залежності, що діагностовані за цією методикою.

Відповідно, виключені дані про залежність від алкоголю, куріння та наркотичну залежність.

Таблиця 2.16

Розподіл військовослужбовців за показниками Методики діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова)

№	Показники	Рівень схильності до залежності		
		Низький	Середній	Високий
1	Телевізійна залежність	75%	22%	3%
2	Любовна залежність	10%	50%	40%
3	Ігрова залежність	94%	5%	1%
4	Залежність від міжстатевих відносин	46%	52%	2%
5	Харчова залежність	44%	55%	1%
6	Релігійна залежність	29%	66%	5%
7	Трудова залежність	33%	64%	3%
8	Лікарська залежність	80%	20%	–
9	Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)	86%	13%	1%
10	Залежність від здорового способу життя	22%	66%	12%
11	Загальна схильність до залежностей	44%	54%	2%

Згідно з наведеними результатами найбільш вираженою залежністю у досліджуваних осіб виявилася любовна залежність – високий її рівень є властивим для 40%, а середній – ще для 50%. Далі за ступенем вираженості залежності розташована залежність від здорового способу життя – високий її рівень діагностовано у 12%, а середній є властивим ще для 66%. На середньому рівні для більшості досліджуваних виражені залежність від міжстатевих відносин, харчова, релігійна і трудова, при цьому високі рівні прояву цих видів залежності наявні лише у декількох відсотків військовослужбовців. Найменш вираженими поведінковими залежностями досліджуваних осіб виявилися телевізійна, ігрова та лікарська, а також

залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж) – низький рівень їх прояву є властивим від 80% до 94% військовослужбовців.

Отримані за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О. Шибко) дані свідчать, що для більшості досліджуваних осіб властивим є середній рівень прояву чотирьох складових та загального показника ургентної залежності (таблиця 2.17). При цьому високих рівнів її прояву практично не зафіксовано.

Таблиця 2.17

**Розподіл військовослужбовців за показниками Опитувальника
діагностики ургентної залежності (О. Шибко)**

№	Показники	Рівень залежності		
		Низька	Середня	Висока
1	Трудоголізм	41%	59%	–
2	Особистий час	23%	75%	2%
3	Міжособистісні відносини	29%	71%	–
4	Темп життя	36%	62%	2%
5	Загальний показник ургентної залежності	27%	73%	–

Підбиваючи підсумки цього блоку дослідження наведемо дані про показники, які достовірно відрізняються у виокремлених у досліджуваній вибірці групах військовослужбовців: 1) за місцем проведення дослідження – слухачі Національного університету оборони України та військовослужбовці Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України (таблиця 2.18); 2) з досвідом участі в бойових діях після 24 лютого 2022 року та без такого досвіду (таблиця 2.19).

Таблиця 2.18

**Достовірні відмінності між діагностичними показниками слухачів
Національного університету оборони України ($n = 49$) та
військовослужбовців Центрального науково-дослідного інституту
Збройних Сил України ($n = 80$)**

№	Показники	Група				t	p
		перша		друга			
		M	SD	M	SD		
1	Деперсоналізація	10,33	5,77	6,56	4,70	4,01	<,001
2	Задоволеність професією та роботою	7,33	4,99	11,03	4,82	-4,15	,000
3	Внутрішня мотивація	3,94	1,08	4,41	0,64	-3,09	,002
4	Зовнішня негативна мотивація	2,52	1,23	3,23	1,08	-3,42	,001
5	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	4,82	3,72	2,73	2,28	3,92	<,001
6	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	2,27	3,55	8,68	2,45	-12,0	<,001
7	Залежність від гри на гроші	1,45	3,63	0,24	1,12	2,74	,007
8	Сумарний показник залежності	22,37	14,78	18,24	7,22	2,10	,038
9	Кіберкомунікативна залежність	32,78	14,77	25,70	5,54	3,81	<,001
10	Телевізійна залежність	10,45	4,71	8,09	3,13	3,38	,001

Примітка: перша група – слухачі Національного університету оборони України, друга група – військовослужбовці Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України.

Згідно з отриманими результатами слухачі Національного університету оборони України вирізняються достовірно вищими рівнями деперсоналізації, залежності від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, залежності від гри на гроші, кіберкомунікативної і телевізійної залежності, а також сумарного показника залежності, військовослужбовці Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України мають вищі рівні задоволеності професією та роботою, внутрішньої та зовнішньої негативної мотивації, а також залежності від комп'ютерних/онлайн ігор.

Таблиця 2.19

**Достовірні відмінності між діагностичними показниками
військовослужбовців з досвідом участі в бойових діях після 24 лютого
2022 року ($n = 44$) та військовослужбовців без такого досвіду ($n = 85$)**

№	Показники	Група				<i>t</i>	<i>p</i>
		перша		друга			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
1	Емоційне виснаження	19,95	10,06	16,59	8,47	1,99	,048
2	Деперсоналізація	9,59	6,19	7,18	4,83	2,42	,017
3	Сумарний показник вигорання та деформації	44,45	18,37	36,95	15,06	2,47	,015
4	Задоволеність професією та роботою	7,89	5,46	10,51	4,83	-2,78	,006
5	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	4,39	3,78	3,08	2,54	2,31	,023
6	Залежність від гри на гроші	1,68	3,84	0,19	0,97	3,35	,001
7	Сумарний показник залежності	22,55	14,77	18,40	7,92	2,06	,041
8	Міжособистісні відносини	29,53	4,28	27,13	3,97	3,12	,002
9	Кіберкомунікативна залежність	32,72	15,03	26,24	6,65	3,35	,001
10	Телевізійна залежність	10,47	4,56	8,25	3,42	3,06	,003
11	Ігрова залежність	7,49	4,04	5,35	0,90	4,62	<,001
12	Залежність від міжстатевих відносин	14,02	3,83	10,72	3,71	4,68	<,001
13	Релігійна залежність	9,88	3,96	8,41	3,50	2,14	,034
14	Загальна схильність до залежностей	12,70	3,72	11,18	3,43	2,29	,024

Примітка: перша група – військовослужбовці з досвідом участі в бойових діях після 24 лютого 2022 року, друга група – військовослужбовці без досвіду участі в бойових діях після 24 лютого 2022 року.

Військовослужбовці з досвідом участі в бойових діях після 24 лютого 2022 року, як видно з наведених у таблиці 2.19 даних, мають достовірно вищі показники емоційного виснаження, деперсоналізації, сумарного показника вигорання та деформації, залежності від міжособистісних і міжстатевих відносин, залежності від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, ігрової

залежності і залежності від гри на гроші, кіберкомунікативної, телевізійної та релігійної залежності, а також сумарного показника залежності та показника загальної схильності до залежностей. Водночас у цій групі військовослужбовців задоволеність професією та роботою є достовірно нижчою, ніж у групі без такого досвіду.

Аналіз кореляційних зв'язків між показниками депрофесіоналізації та поведінкових адикцій військовослужбовців

Наступним кроком дослідження став аналіз кореляційних зв'язків між показниками депрофесіоналізації військовослужбовців та показниками вираженості прояву в них різних поведінкових адикцій. У таблиці 2.20 наведено кореляційні зв'язки показників основної для нашого дослідження методики діагностики рівня депрофесіоналізації військовослужбовців – Модифікованого опитувальника на виявлення професійного вигорання та деформації – МВІ (С. Maslach, S. Jackson) з показниками поведінкових адикцій.

Згідно з отриманими результатами значна кількість показників поведінкових адикцій досить тісно позитивно корелює з емоційним виснаженням та деперсоналізацією військовослужбовців. Найтісніше ці два показники депрофесіоналізації пов'язані з сумарним показником залежності розробленої нами методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України ($r = 0,53-0,57; p < 0,01$), ургентною залежністю ($r = 0,47-0,50; p < 0,01$), загальним показником ургентної залежності ($r = 0,42-0,51; p < 0,01$), темпом життя ($r = 0,45-0,46; p < 0,01$), кіберкомунікативною залежністю ($r = 0,33-0,46; p < 0,01$), залежністю від соціальних мереж та інтернет-серфінгу ($r = 0,32-0,44; p < 0,01$), трудоголізмом ($r = 0,34; p < 0,01$), надмірністю в роботі ($r = 0,22-0,44; p < 0,05-0,01$), лікарською залежністю ($r = 0,24-0,34; p < 0,01$), залежністю від гри на гроші ($r = 0,22-0,31; p < 0,05-0,01$) та залежністю від комп'ютера ($r = 0,25-0,26; p < 0,01$).

Таблиця 2.20

**Кореляційні зв'язки показників професійного вигорання та деформації
з показниками поведінкових адикцій**

№	Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарний показник
1	Трудова залежність	,38**	,29**	-,09	,27**
2	Ургентна залежність	,47**	,50**	,13	,46**
3	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	,32**	,44**	,26**	,41**
4	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	,19*	-,05	,04	,13
5	Залежність від гри на гроші	,22*	,31**	,20*	,30**
6	Сумарний показник залежності	,53**	,57**	,18*	,53**
7	Трудоголізм	,34**	,34**	-,18*	,23*
8	Особистий час	,52**	,24**	,11	,39**
9	Міжособистісні відносини	,27**	,27**	-,12	,19*
10	Темп життя	,46**	,45**	,01	,38**
11	Загальний показник ургентної залежності	,51**	,42**	-,07	,37**
12	Надмірність в роботі	,44**	,22*	-,10	,28**
13	Зацикленість на роботі	,43**	,10	-,03	,28**
14	Кіберкомунікативна залежність	,33**	,46**	,22*	,39**
15	Телевізійна залежність	,12	,30**	,16	,20*
16	Любовна залежність	-,02	,05	-,04	-,02
17	Ігрова залежність	,16	,24**	,17	,21*
18	Залежність від міжстатевих відносин	,18*	,29**	,13	,24**
19	Харчова залежність	,22*	,26**	,04	,22*
20	Релігійна залежність	,05	,18*	-,03	,06
21	Трудова залежність	,28**	,16	-,03	,18*
22	Лікарська залежність	,34**	,24**	,29**	,37**
23	Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)	,26**	,25**	,12	,28**
24	Залежність від здорового способу життя	-,10	-,10	-,33**	-,20*
25	Загальна схильність до залежностей	,24**	,24**	,25**	,29**

Примітка: 1) * – кореляція достовірна на рівні $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; 2) показники №№ 1–6 отримані за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз); №№ 7–11 – за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О. Шибко); №№ 12–13 – за Голландською шкалою трудової залежності (коротка форма); №№ 14 – за Опитувальником на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А. Тончева); №№ 15–25 – за Методикою діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

З показником редукції особистих досягнень військовослужбовців зв'язки показників поведінкових адикцій виражені істотно слабше. Найтіснішими є зв'язки з лікарською залежністю ($r = 0,29; p < 0,01$), залежністю від соціальних мереж та інтернет-серфінгу ($r = 0,26; p < 0,01$), загальною схильністю до залежностей ($r = 0,25; p < 0,01$), кіберкомунікативною залежністю ($r = 0,22; p < 0,05$) та залежністю від гри на гроші ($r = 0,20; p < 0,05$). При цьому декілька показників поведінкових адикцій навіть мають у військовослужбовців зворотні зв'язки із редукцією їх особистих досягнень. Зокрема, залежність від здорового способу життя ($r = -0,33; p < 0,01$) та трудоголізм ($r = -0,18; p < 0,05$).

Важливим доповненням до наведених результатів став аналіз кореляційних зв'язків між показниками поведінкових адикцій військовослужбовців з показниками додаткових методик щодо вивчення можливих проявів їх депрофесіоналізації (таблиці 2.21 та 2.22). Так, у таблиці 2.21 наведено такі зв'язки з найбільш професійно важливими показниками військово-професійної життєстійкості – військово-професійними включеністю, контролем та прийняттям виклику, а також професійним компонентом життєстійкості.

Важливість цих результатів полягає насамперед у достатньо переконливому відображенні того, що значний перелік поведінкових адикцій військовослужбовців, особливо у разі їх помірної вираженості, не можна розглядати як негативний чинник, у тому числі таких, які зумовлюють прояви депрофесіоналізації. Навпаки, в окремих випадках навіть можна говорити про можливість “корисних” для військовослужбовців поведінкових адикцій.

Таблиця 2.21

**Кореляційні зв'язки між показниками військово-професійної
життєстійкості і поведінкових адикцій**

№	Показники	Військово-професійні			Професійн. компонент життєстійк.
		включе- ність	контроль	прийняття виклику	
1	Трудова залежність	,37**	,23**	,01	,36**
2	Ургентна залежність	,07	,13	-,21*	,14
3	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	-,13	,03	-,18*	-,04
4	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	,12	,00	,09	,08
5	Залежність від гри на гроші	-,03	-,12	-,15	-,05
6	Сумарний показник залежності	,09	,11	-,21*	,15
7	Трудоголізм	,44**	,34**	,15	,47**
8	Особистий час	,14	,17	-,05	,24**
9	Міжособистісні відносини	,27**	,28**	,07	,28**
10	Темп життя	,17	,22*	,01	,23*
11	Загальний показник ургентної залежності	,35**	,32**	,07	,40**
12	Надмірність в роботі	,25**	,28**	,07	,38**
13	Зацикленість на роботі	,22*	,26**	,02	,30**
14	Кіберкомунікативна залежність	-,12	-,02	-,10	,02
15	Телевізійна залежність	-,06	,00	-,14	,01
16	Любовна залежність	,04	,10	-,09	,07
17	Ігрова залежність	-,06	-,07	,02	-,05
18	Залежність від міжстатевих відносин	-,08	-,07	-,04	-,09
19	Харчова залежність	-,13	,09	-,07	-,02
20	Релігійна залежність	,09	,11	-,01	,11
21	Трудова залежність	,31**	,23**	,01	,29**
22	Лікарська залежність	-,14	-,07	-,21*	-,03
23	Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)	,02	-,03	-,01	,06
24	Залежність від здорового способу життя	,30**	,20*	,27**	,23**
25	Загальна схильність до залежностей	-,14	,01	-,09	-,02

Примітка: 1) * – кореляція достовірна на рівні $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; 2) показники №№ 1–6 отримані за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз); №№ 7–11 – за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О. Шибко); №№ 12–13 – за Голландською шкалою трудової залежності (коротка форма); №№ 14 – за Опитувальником на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А. Тончева); №№ 15–25 – за Методикою діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

З різними показниками такої, безумовно, важливої для військовослужбовців мультиособистісної якості, як військово-професійна життєстійкість, позитивно корелюють трудова залежність нашої Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України ($r = 0,23-0,37$; $p < 0,01$); трудоголізм, міжособистісні відносини, темп життя і загальний показник ургентної залежності Опитувальника діагностики ургентної залежності О. Шибко ($r = 0,22-0,47$; $p < 0,05-0,01$); надмірність та зацикленість на роботі Голландської шкали трудової залежності ($r = 0,22-0,38$; $p < 0,05-0,01$); трудова залежність та залежність від здорового способу життя Методики діагностики схильності до різних видів залежності Г. Лозової ($r = 0,22-0,38$; $p < 0,05-0,01$).

Водночас близько половини показників поведінкових адикцій мають у військовослужбовців негативні достовірні негативні кореляційні зв'язки з їх задоволеністю професією та роботою, які, однак, крім випадку з ургентною залежністю і сумарного показника залежності, є досить слабкими (таблиця 2.22). З внутрішньою мотивацією та військово-професійною самоефективністю зв'язки показників поведінкових адикцій військовослужбовців є ще менш вираженими.

Таблиця 2.22

Кореляційні зв'язки показників задоволеності професією та роботою, внутрішньої мотивації та військово-професійної самоефективності з показниками поведінкових адикцій

№	Показники	Задоволеність професією та роботою	Внутрішня мотивація	Військово-професійна самоефективність
1	Трудова залежність	-,12	,19*	-,01
2	Ургентна залежність	-,40**	-,01	-,12
3	Залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу	-,29**	-,06	-,26**
4	Залежність від комп'ютерних/онлайн ігор	,17	,09	-,03

5	Залежність від гри на гроші	-,23*	-,19*	-,22*
6	Сумарний показник залежності	-,37**	,01	-,19*
7	Трудоголізм	-,02	,16	,07
8	Особистий час	-,21*	-,03	-,15
9	Міжособистісні відносини	-,17	,13	-,04
10	Темп життя	-,23**	,05	-,06
11	Загальний показник ургентної залежності	-,19*	,10	-,06
12	Надмірність в роботі	-,21*	,02	-,06
13	Зацикленість на роботі	-,11	,04	-,10
14	Кіберкомунікативна залежність	-,21*	-,12	-,11
15	Телевізійна залежність	-,13	-,18*	-,16
16	Любовна залежність	-,14	-,20*	,00
17	Ігрова залежність	-,15	-,19*	-,01
18	Залежність від міжстатевих відносин	-,21*	-,15	-,05
19	Харчова залежність	-,22*	-,12	-,09
20	Релігійна залежність	,03	-,13	-,09
21	Трудова залежність	-,06	,06	,01
22	Лікарська залежність	-,22*	-,25**	-,24**
23	Залежність від комп'ютера (інтернету, соціальних мереж)	-,02	-,08	-,09
24	Залежність від здорового способу життя	,15	,12	,27**
25	Загальна схильність до залежностей	-,21*	-,16	-,27**

Примітка: 1) * – кореляція достовірна на рівні $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; 2) показники №№ 1–6 отримані за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України; №№ 7–11 – за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О. Шибко); №№ 12–13 – за Голландською шкалою трудової залежності (коротка форма); №№ 14 – за Опитувальником на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А. Тончева); №№ 15–25 – за Методикою діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

Аналіз прогностичних регресійних моделей для показників депрофесіоналізації військовослужбовців

На завершальному етапі аналізу результатів дослідження, щоб поглибити розглянуті вище взаємозв'язки, ми побудували прогностичні регресійні моделі для показників депрофесіоналізації військовослужбовців із використанням множинного лінійного регресійного аналізу. Усі три прогностичні моделі виявилися високоінформативними. У таблиці 2.23 наведено регресійну модель зумовлення адиктивними поведінковими

чинниками такого показника депрофесіоналізації військовослужбовців, як емоційне виснаження.

Таблиця 2.23

**Регресійна модель зумовлення емоційного виснаження
військовослужбовців адиктивними поведінковими чинниками**

Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Константа	0,68	0,46	-17,4		-4,24	< ,001
1. Особистий час			,83	,45	5,91	< ,001
2. Кіберкомунікативна залежність			,26	,30	4,21	< ,001
3. Ургентна залежність			,51	,20	2,45	,016

Примітка: показник № 1 отримано за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О. Шибко); № 2 – за Опитувальником на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А. Тончева); № 3 – за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз).

Зазначена модель виявилася другою за інформативністю ($R = 0,68$; $R^2 = 0,46$). До неї з позитивними значеннями увійшли показники ургентної залежності двох різних методик – особистий час ($\beta = 0,45$; $p < .001$) та ургентна залежність ($\beta = 0,20$; $p = .016$), а також кіберкомунікативна залежність ($\beta = 0,30$; $p < .001$).

Найбільш інформативною стала модель із деперсоналізацією в якості залежної змінної ($R = 0,73$; $R^2 = 0,53$). До неї увійшло шість показників (таблиця 2.24). На першому місці в модель увійшов сумарний показник залежності з методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз) ($\beta = 0,38$; $p < .001$). Крім нього, складовими моделі стали залежність від комп'ютерних/онлайн ігор ($\beta = -0,22$; $p < .001$), кіберкомунікативна залежність ($\beta = 0,24$; $p = .005$), загальний показник ургентної залежності ($\beta = 0,22$; $p = .005$), харчова залежність ($\beta = 0,16$; $p = .02$) та залежність від здорового способу життя ($\beta = -0,14$; $p = .046$). Слід відзначити, що два показники – залежність від комп'ютерних/онлайн ігор та залежність від здорового способу життя

ввійшли в цю модель із негативними знаками. Тобто, їх можна розглядати як такі, які не сприяють, а, навпаки, попереджають розвиток деперсоналізації.

Таблиця 2.24

**Регресійна модель зумовлення деперсоналізації військовослужбовців
адиктивними поведінковими чинниками**

Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Константа	0,73	0,53	-5,28		-1,98	,05
1. Сумарний показник залежності			,19	,38	3,91	< ,001
2. Залежність від комп'ютерних/ он-лайн ігор			-,29	-,22	-3,33	,001
3. Кіберкомунікативна залежність			,12	,24	2,89	,005
4. Загальний показник ургентної залежності			,06	,22	2,89	,005
5. Харчова залежність			,25	,16	2,37	,020
6. Залежність від здорового способу життя			-,21	-,14	-2,02	,046

Примітка: показник №№ 1–2 отримано за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В.Мороз); № 3 – за Опитувальником на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежності від соцмереж) (А.Тончева); № 4 – за Опитувальником діагностики ургентної залежності (О.Шибко); №№ 5–6 – за Методикою діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

На третьому місці за інформативністю стала модель із редукцією особистих досягнень в якості залежної змінної ($R = 0,47$; $R^2 = 0,27$) – таблиця 2.25. Модель містить лише два показники – залежність від здорового способу життя ($\beta = -0,64$; $p < .001$) та загальна схильність до залежностей ($\beta = 0,48$; $p < .001$). При цьому, знову ж таки наголосимо, що залежність від здорового способу життя увійшла в модель на першому місці із негативним знаком. Тобто, цей показник є таким, що запобігає виникненню редукції особистих досягнень.

Таблиця 2.25

**Регресійна модель зумовлення *редукції особистих досягнень*
військовослужбовців адиктивними поведінковими чинниками**

Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Константа	0,47	0,27	17,4		10,85	< ,001
Залежність від здорового способу життя			-,64	-,36	-4,23	< ,001
Загальна схильність до залежностей			,48		7,52	< ,001

Примітка: обидва показники отримано за Методикою діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

Отже, до основних адиктивних поведінкових чинників депрофесіоналізації військовослужбовців можна віднести загальну схильність до виникнення поведінкових залежностей, ургентну та кіберкомунікативну залежності, показники яких увійшли до двох з трьох побудованих регресійних моделей. Також зазначимо, що залежність від здорового способу життя можна розглядати в якості поведінкового чинника, що здатний запобігати виникненню у військовослужбовців ознак депрофесіоналізації. Цілком можливо, що таким чинником може частково також бути гра у комп'ютерні/онлайн ігри. Однак це питання потребує додаткового дослідження.

Висновки до розділу 2

У розділі проаналізовано найбільш оптимальні діагностичні інструменти для дослідження поведінкових залежностей, які стосуються різних типів адикцій: (азартні ігри, робота, комп'ютер, інтернет тощо).

Обґрунтування діагностичного інструментарію дослідження пов'язане з вирішенням двох основних практичних завдань:

1. Добору комплексу методичного інструментарію для діагностування та кількісного оцінювання рівня прояву поведінкових адикцій військовослужбовців.

2. Визначення особливостей зумовлення поведінковими адикціями формування депрофесіоналізації особистості військовослужбовця Збройних Сил України під час виконання службових обов'язків.

Для діагностики рівня депрофесіоналізації військовослужбовців були використані такі методики: одна основна – Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – МВІ (С. Maslach, S. Jackson) та чотири додаткових: методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”; методика “Мотивація професійної діяльності” (К. Замфір у модифікації А. Реана); Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокун); Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (у модифікації на військово-професійну самоефективність).

Доведено, що діагностування поведінкових залежностей військовослужбовців доцільно проводити з використанням п'яти методик: Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України, розроблення якої було одним з основних завдань нашого дослідження; Опитувальника діагностики ургентної залежності (О. Шибко); Голландської шкали трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS); Опитувальника на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежність від соцмереж) (А. Тончева); Методики діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

Розроблена під час дослідження Методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України є скринінговим інструментом, який охоплює найважливі для діагностування у військовослужбовців види нехімічних залежностей та дає змогу визначати інтегральний показник адиктивної поведінки, щоб забезпечити своєчасне професійне втручання і запобігти стадіям прогресуючого розвитку адикцій і, як наслідок, розвитку депрофесіоналізації військовослужбовців. Час проведення діагностування – 5–7 хвилин.

Результати проведеного емпіричного дослідження дали можливість визначити особливості зумовлення депрофесіоналізації військовослужбовців адиктивними поведінковими чинниками. На цотримання результатів певною мірою могла вплинути специфіка вибірки із 129 військовослужбовців, які взяли участь у дослідженні – слухачів Національного університету оборони України та військовослужбовців Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України.

У досліджуваній вибірці для переважної більшості військовослужбовців (близько 80%) властиві низькі або нижчі за середні показники вираженості професійного вигорання та деформації. Лише у незначної їх кількості (до 5%) такі показники вищі за середні або високі. У досліджуваних найбільший прояв мають такі поведінкові залежності, як трудова, ургентна, залежність від комп'ютерних/онлайн ігор, любовна залежність і залежність від здорового способу життя. Залежність від гри на гроші та кіберкомунікативна залежність виражені незначно.

Слухачі Національного університету оборони України вирізняються достовірно вищими рівнями деперсоналізації, залежності від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, залежності від гри на гроші, кіберкомунікативної і телевізійної залежності, а також сумарного показника залежності. Натомість військовослужбовці Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України мають вищі рівні задоволеності професією та роботою, внутрішньої і зовнішньої негативної мотивації, а також залежності від комп'ютерних/онлайн ігор.

Військовослужбовці з досвідом участі в бойових діях після 24 лютого 2024 року мають достовірно вищі показники емоційного виснаження, деперсоналізації, сумарного показника вигорання та деформації, залежності від міжособистісних та міжстатевих відносин, залежності від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, ігрової залежності і залежності від гри на гроші, кіберкомунікативної, телевізійної та релігійної залежності, а також сумарного показника залежності і показника загальної схильності до залежностей. Водночас у цій групі військовослужбовців задоволеність професією та роботою є достовірно нижчою, ніж у групі без такого досвіду.

Переважає більшість показників поведінкових адикцій достатньо тісно позитивно корелює з емоційним виснаженням та деперсоналізацією військовослужбовців. Найтіснішими є зв'язки цих двох показників депрофесіоналізації із сумарним показником залежності Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України, ургентною залежністю, кіберкомунікативною залежністю, залежністю від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, трудоголізмом та надмірністю в роботі. З показником редукції особистих досягнень зв'язки показників поведінкових адикцій військовослужбовців виражені суттєво слабше. Найтіснішими є зв'язок з лікарською залежністю, залежністю від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, загальною схильністю до залежностей, кіберкомунікативною залежністю і залежністю від гри на гроші. При цьому, декілька показників поведінкових адикцій, зокрема залежність від здорового способу життя, мають у військовослужбовців зворотні зв'язки із редукцією їхніх особистих досягнень.

Аналіз кореляційних зв'язків показників поведінкових адикцій військовослужбовців із показниками додаткових методик, для вивчення можливих проявів їх депрофесіоналізації показав, що значний перелік поведінкових адикцій військовослужбовців, особливо у разі їх помірної вираженості, не можна розглядати як негативні чинники, у тому числі й такі, які зумовлюють прояви депрофесіоналізації. Навпаки, в окремих випадках навіть можна говорити про можливість “корисних” для військовослужбовців поведінкових адикцій. Так, з різними показниками такої безумовно важливої

для військовослужбовців мультиособистісної якості, як військово-професійна життєстійкість, позитивно корелюють трудова залежність, трудоголізм, міжособистісні відносини, темп життя і загальний показник ургентної залежності, надмірність і зацикленість на роботі, трудова залежність та залежність від здорового способу життя.

Усі три прогностичні регресійні моделі, побудовані для показників депрофесіоналізації військовослужбовців, виявилися високоінформативними. Аналіз моделей дозволив до основних адиктивних поведінкових чинників депрофесіоналізації військовослужбовців віднести загальну схильність до виникнення поведінкових залежностей, ургентну та кіберкомунікативну залежності. Також слід відзначити, що залежність від здорового способу життя можна розглядати як поведінковий чинник, здатний запобігати виникненню у військовослужбовців ознак депрофесіоналізації.

При час аналізу отриманих у ході дослідження результатів і зроблених на їх основі висновків слід зважати на те, що вираженість впливу різних адиктивних поведінкових чинників на прояви депрофесіоналізації у різних категорій військовослужбовців може мати певні відмінності. Також слід враховувати, що крім поведінкових адикцій існує достатньо широке коло чинників, які можуть спричиняти виникнення у військовослужбовців проявів депрофесіоналізації. Не можна виключати й часткового зворотного впливу професійних деструкцій, що проявилися, на виникнення поведінкових залежностей в окремих осіб.

РОЗДІЛ 3

ПРОФІЛАКТИКА УРГЕНТНОЇ АДИКЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

3.1. Програма профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України

Проведені дослідження за Методикою визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України, показали, що саме професійні адикції є домінуючими у зазначеній категорії осіб. Серед досліджуваних осіб ознаки трудової залежності різних рівнів мали 91%, ознаки ургентної залежності від низького до високого рівнів було виявлено в 79% (у групі військовослужбовців з проявами ургентної адикції одночасно було виявлено 96,85% тих, хто має ознаки трудової залежності). Ці дані було враховано під час планування профілактичних заходів спрямованих на запобігання адиктивної поведінки у військовослужбовців. На нашу думку, програма профілактики розвитку ургентної адикції може бути ефективнішою за умови, що профілактичні втручання будуть спрямовані на запобігання професійних адикцій загалом.

На основі проведеного нами теоретичного дослідження й отриманих емпіричних даних, можемо сформулювати основні положення для розроблення профілактичної програми для військовослужбовців:

– комплексна робота із залученням до впровадження профілактичних заходів фахівців усіх рівнів, на яких покладено психологічну підтримку персоналу;

– застосування єдиного підходу до організації життєдіяльності військових підрозділів, що ґрунтується на підтримці психологічного благополуччя військовослужбовців, заохоченні здорового способу життя та збереженні здоров'я особового складу;

– принциповість у питаннях неприйняття (несхвалення) професійних адикцій (ургентної, трудової залежності) під час військово-професійної діяльності, натомість заохочення альтернативних поведінкових патернів, безпечних для здоров'я військовослужбовців;

– прояв успішної реалізації профілактики професійних адикцій у вигляді свідомого вибору військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки, не лише розуміння, чого не слід робити, а насамперед розвиток бажання жити, розвиватися, бути здоровим, успішним.

Під час розроблення Програми профілактики було дотримано таких принципів:

1) універсальності – передбачає коригування профілактичних втручань залежно від поточної ситуації, індивідуальних потреб особистості, особливостей групи і потенційних можливостей суб'єкта провадження профілактичних заходів (професійних, матеріально-технічних тощо);

2) конструктивності – передбачає залучення до профілактичної роботи усього особового складу, незалежно від рівнів прояву в нього ознак професійної залежності, залучення широкого кола посадових осіб до реалізації Програми, в межах компетенції яких перебуває питання запобігання розвитку і поширенню адикцій);

3) роботи на випередження – передбачає ранню діагностику, своєчасність проведення заходів профілактики, роботу з подолання негативних установок військовослужбовців, мотивування до усвідомленої участі у профілактичних заходах.

Метою Програми профілактики є запобігання розвитку і поширенню серед військовослужбовців Збройних Сил України професійних адикцій (ургентної і трудової залежності).

Для досягнення мети потрібно виконати такі завдання:

1) інформувати командирів (начальників) військових підрозділів про небезпеку розвитку і поширення професійних адикцій (ургентної, трудової

залежності) серед особового складу та їх ролі у розвитку депрофесіоналізації військовослужбовців;

2) підвищити рівень усвідомленості військовослужбовців щодо необхідності участі у Програмі профілактики професійних залежностей;

3) розширити обізнаність особового складу стосовно особливостей професійних адикцій, причин їх вкорінення у військовому середовищі, негативних наслідків для усіх аспектів життєдіяльності, ризику розвитку депрофесіоналізації у військовослужбовців;

4) актуалізувати для військовослужбовців питання збереження та зміцнення власного здоров'я, сприяти формуванню в них ціннісного, відповідального ставлення до власного здоров'я, мотивації до ведення здорового способу життя;

5) активувати пошук альтернативних адаптивних поведінкових патернів, які запобігатимуть розвитку професійного вигорання і депрофесіоналізації.

Форма роботи: індивідуальна, групова.

Програма профілактики передбачає роботу із запобігання розвитку професійних адикцій за двома напрямками:

1) профілактичну роботу серед військовослужбовців, які не мають ознак професійних адикцій;

2) профілактичну роботу у групах військовослужбовців з проявами професійних адикцій (ГПШУ).

Розподіл військовослужбовців за групами проведено із застосуванням розробленої Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України:

– 3 і менше балів за результатами діагностування вказують на відсутність залежності;

– 4 і більше балів вказують на наявність різних рівнів залежності в діагностованих осіб (від низької – 4–7 балів та середньої – 8–12 балів до високого рівня – 13–16 балів).

Докладно зміст розробленої нами Тренінгової програма “Профілактика ургентної залежності у військовослужбовців” викладено у додатку 10.

Залежно від рівня професійної компетенції фахівців із ППП, досвіду їх практичної діяльності, наявності в них сертифікатів та інших документів, що засвідчують володіння психологами додатковими методами, техніками і прийомами, у тому числі психотерапевтичної роботи, під час складання Плану профілактики професійних адикцій додаються додаткові заходи профілактичного втручання.

Альтернативою тренінгам у їхньому класичному розумінні під час складання Програми профілактики професійних адикцій військовослужбовців пропонуємо обрати заняття з елементами тренінгів, що, на нашу думку, дасть змогу врахувати особливості військово-професійної діяльності, пов’язані з великим навантаженням на весь особовий склад та на кожного військовослужбовця зокрема, яке проводиться переважно в умовах обмеженого часу. Такий підхід, на нашу думку, не впливатиме на досягнення мети занять за умови професійного підходу до їх організації і проведення, а також достатнього рівня професійної компетентності осіб, на яких покладено психологічну підтримку персоналу та профілактику адиктивної поведінки військовослужбовців зокрема.

3.2. Практичні рекомендації командному складу підрозділів (органів управління, частин, установ) та психологам щодо профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України під час виконання посадових обов'язків

Сучасний соціальний стан в Україні характеризується значним рівнем нестабільності. Війна, ведення бойових дій, перманентна загроза для життя, істотне підвищення агресивності соціального середовища, насильство, злочинність, контрастність рівнів життя, втрата соціальної впевненості, відсутність відчуття особистої безпеки, почуття безвиході, обстріли цивільної інфраструктури на значному віддаленні від лінії зіткнення тощо спричиняють формування травматичного тла, призводять до виникнення і розвитку нових форм залежностей поряд з відомими, висвітленими в Міжнародній класифікації хвороб [91].

Різке зниження рівня життя, відсутність прогнозів на майбутнє та інші супутні соціальні чинники спричиняють зростання рівня психологічного напруження в усіх верств населення. Особи з низькою здатністю витримувати психологічно дискомфортні стани, що виникають навіть у звичайному повсякденному житті природних періодів спаду, більш схильні до ризику появи адиктивної фіксації.

Зважаючи на негативні наслідки поведінкових адикцій, першочерговим завданням профілактики має стати організаційно-практична діяльність із комплексного виявлення, оцінювання, моніторингу, аналізу засадничих чинників ризику, а також очікуваних наслідків. Необхідно не лише організувати процес збору, аналізу та поширення інформації, а й здійснити процес отримання зворотного зв'язку із визначенням ступеня відповідальності.

Загалом професійним поведінковим адикціям можна запобігти, завдяки впровадженню та просуванню організаційної культури, збалансуванню професійного та особистого життя військовослужбовця через активну

політику, що встановлює чіткі організаційні сегментації та норми [92–97], змінюючи організаційні очікування, що пов'язані з робочим навантаженням [93–95; 98], забезпечуючи достатні робочі ресурси [95; 98–100], використовуючи командирів (начальників) як приклад для наслідування [93; 95; 94] і запроваджуючи систему винагороди, яка не заохочує адиктивну поведінку [95; 96].

На рівні організації, органів військового управління, командирів (начальників) можна визначити такі першочергові кроки у виконанні профілактичних завдань:

1. Покращити кадрову роботу (професійний відбір і добір для комплектування, доукомплектування підрозділів та військових частин (підрозділів), підвищення по посаді, розставлення кадрів тощо), використовуючи наявний потенціал військового колективу для компенсації недоліків окремих його членів (психофізіологічних якостей, стану здоров'я). Кадровим службам організацій виявляти адиктивних осіб (особливу увагу приділяти ранньому виявленню осіб з початковими формами адиктивної патології) для вирішення проблеми “чистоти кадрів” з подальшою орієнтацією системи профілактики на якісний відбір, моніторинг психічного здоров'я військовослужбовців на усіх етапах проходження ними військової служби.

2. Вдосконалити соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей. Соціальну підтримку персоналу спрямовувати на забезпечення соціальних гарантій і пільг для військовослужбовців та членів їхніх сімей.

3. Не допускати порушень статутних вимог як з боку військовослужбовців, так і з боку органів військового управління (ненормованого робочого дня, тощо), контролювати рівень навантажень на військовослужбовців, розподіляти обов'язки виважено й узгоджено, з урахуванням рівня управління та відповідальності, щоб уникати дублювання завдань і неефективності у роботі.

4. Контролювати дотримання статутних вимог під час організації життєдіяльності військовослужбовців, оскільки це відіграє особливу роль у профілактиці адиктивних проявів. Під час організації військової діяльності розподіл завдань без урахування їх складності й обсягів створює нерівні умови для задоволення нагальних потреб військовослужбовців.

5. Приділяти належну увагу питанням режиму праці та відпочинку, усіляко гармонізуючи їх з потребами військової служби.

6. Сприяти правильному балансу між професійним та особистим життям військовослужбовця на рівні організації.

7. Нормалізувати (оптимізувати) умови служби військовослужбовців. Забезпечувати рівномірний розподіл графіків нарядів.

8. Дотримуватися організаційної політики щодо надання відпусток військовослужбовцям. Гарантувати щорічну відпустку у запланований час, оскільки відпустка для адиктів – це полегшення на емоційному рівні, припинення понаднормової роботи. Хоча відпустка може бути реальною можливістю полегшити симптоми адикта, компульсивні військовослужбовці зазвичай після виходу на службу повертаються до старих звичок швидше, ніж їхні колеги.

9. Командири (начальники) усіх ланок мають особистим прикладом демонструвати неприпустимість адиктивної поведінки. Командиру (начальнику) необхідно демонструвати розумне ставлення до робочого часу та відпустки, бути прикладом для своїх підлеглих. Командирам (начальникам) необхідно пам'ятати, що їхня поведінка може спричиняти формування “культури трудоголізму” з негативними наслідками.

Згідно з теорією соціального наочання А. Бандури (впливу на людей поведінки значущих інших людей) [101] командири (начальники) можуть ненавмисно стимулювати у своїх підлеглих схильність до адиктивної поведінки [102], тому важливо, щоб командири (начальники) розуміли, що їх поведінка може як негативно, так і позитивно впливати на підлеглих.

10. Безпосередні командири (начальники) мають суворо дотримуватися визначених правил ставлення до військовослужбовців, схильних до залежностей, кожного дня спостерігати за підлеглими та застосовувати до них певні заходи впливу. Командири (начальники) вищих ланок мають особливо стежити за можливими відхиленнями у поведінці підлеглих та вчасно реагувати на це.

11. Залучати керівників установ до участі у тренінгах, семінарах, конференціях з просвітницькою метою, наприклад: Performance management system (система управління ефективністю); KPI (key performance indicators – ключові показники ефективності – показники досягнення цільового результату / ефективності конкретної діяльності / процесу / проєкту); OKR (objective and key results – мета і ключові результати – показники досягнення ключових результатів у межах визначених пріоритетних цілей діяльності). Наприклад, фахівці психологічної служби збройних сил Федеративної Республіки Німеччини (A. F. Sanders, P. H. Roelofsma, M. Donk) розробили комп'ютеризовану ділову гру NADIROS, рекомендовану до застосування під час відбору кандидатів в офіцери. Ділова гра спрямована на виявлення і формування необхідних для керівника професійних вмінь, здібностей до планування, аргументації та соціальної компетентності. За змістом гра складається з різних взаємозалежних змінних величин. Метою NADIROS є оцінювання досягнень і показників у таких сферах:

- компетентності і вміння ухвалювати рішення;
- здатності до планування та організації;
- соціальної компетентності і здатності до кооперування;
- здатності до аргументування та вміння впливати словом.

12. Застосовувати систему заохочення (наприклад, кар'єрне зростання, надбавки, премії тощо), передусім за розумну роботу, а не напружену працю і старанність. Система заохочення не має заохочувати адиктивну поведінку [95, 96] (модель дисбалансу зусиль і заохочення) [103].

Модель дисбалансу зусиль і заохочення (effort-reward imbalance model) передбачає, що на людину несприятливо впливають високі робочі вимоги у поєднанні з низькою винагородою. Рекомендація ґрунтується на припущенні, що нарцисичні тенденції змушують адиктів прагнути винагород і визнання на робочому місці, що змушує їх завжди докладати додаткових зусиль [104]. Адикти відчують сильну потребу в досягненнях, які, як вони вважають, мають бути відзначені. Організаціям не слід заохочувати тих співробітників, які мають високий показник залежності, працюють у неробочий час, а натомість заохочувати їх заняття спортом, фізичною культурою (спеціально організованими гімнастичними та силовими вправами). Важливо не те, “як старанно ви працюєте, а чому ви так старанно працюєте” [92; 105].

Приклад створення програми винагороди:

- визначити мету організації або групи, яку підтримуватиме програма винагороди;
- визначити бажану продуктивність або поведінку, що зміцнюють мету організації;
- визначити ключові виміри продуктивності або поведінки, що ґрунтуються на попередніх досягненнях співробітника або групи;
- визначити відповідну винагороду.

Важливо також винагороджувати як індивідуальні, так і групові досягнення, щоб розвивати ініціативу та кооперацію між військовослужбовцями.

13. Імплементувати ефективні управлінські моделі “вимога–підтримка–контроль” та “нагляд–контроль–відповідальність”. Вивчати ефективність і результативність усього комплексу вжитих заходів із запобігання “ризикам” [106].

Встановити розумні організаційні вимоги до службової діяльності, що будуть ключовими чинниками у запобіганні адикціям та їх потенційним негативним наслідкам [95].

14. Посилити управлінську підтримку та зворотний зв'язок, а також заохочувати менш оптимальний підхід, більше часу приділяти пріоритетному визначенню мети, раціональному плануванню, підвищувати ефективність командної роботи. Запропонувати інструменти для визначення пріоритетів, делегування повноважень, внутрішньої комунікації, ефективності діяльності та зворотного зв'язку за результатами роботи [95].

15. Створити у військовій частині (підрозділі) клімат психологічної безпеки, надаючи першочергового значення психологічному благополуччю особового складу над імперативами продуктивності, брати участь в управлінні ризиками у сфері психологічного здоров'я та підтримувати ефективну комунікацію на цю тему; впроваджувати заходи з розвитку лідерства командирів тактичної ланки як підґрунтя для формування та підтримання вмотивованості, згуртованості військових колективів, командного бойового духу, активно застосовувати в діяльності аналіз проведених дій, розвивати систему визнання та заохочення за результатами виконання завдань.

Рекомендовано організувати управлінські тренінгові/методичні заняття з ціннісного лідерства та позитивної мотивації. Ціннісне лідерство передбачає управління, яке ґрунтується на чітко визначених і загальноприйнятих цінностях, що спрямовують дії та рішення лідера, а також надихають підлеглих. Прикладом ціннісного лідерства може бути ситуація, коли командир (начальник) вважає першочерговими прозорість і чесність у комунікаціях з командою, відкрито визнає помилки, чим демонструє прихильність до цінностей чесності і відповідальності. Це зміцнює довіру та лояльність серед військовослужбовців.

16. Організувати навчання персоналу простих методів зняття стресу, правил встановлення кордонів. Вплив робочих стресорів на здоров'я опосередковано пов'язаний з ургентною адикцією, на яку впливають також тривога/безсоння, соматичні симптоми, емоційне виснаження і соціальна дисфункція.

17. Рекомендовано проводити тренінгові/методичні заняття з цілепокладання і тайм-менеджменту, щоб допомогти персоналу регулювати поведінку, тобто утримувати контроль над своїм графіком роботи встановленням реалістичної мети і розставленням пріоритетності завдань у межах психологічного супроводу діяльності (див. додаток 10). Організувати навчання персоналу з основ тайм-менеджменту.

18. Нормалізувати організацію військової служби завдяки впровадженню її сучасних форм. Це не є другорядним завданням, оскільки при цьому буде забезпечено фізичний і психологічний комфорт військовослужбовців.

19. Організувати проведення спецкурсу “Розвиток компетентності військовослужбовців”, де розбирати складні і проблемні професійні ситуації для розуміння механізмів реагування та вибору долаючої поведінки. Позначення чітких позицій професійних труднощів допомагає знайти шляхи їх усунення.

Підґрунтям для визначення зазначених проблем та причин їх виникнення є знання компонентів самоаналізу (самоконтролю, самодіагностики, усвідомлення професійних труднощів і самооцінки) та їх механізмів, а також уміння адекватно використовувати під час власної діяльності.

20. Організувати навчання військовослужбовців інформаційної компетентності. Перший (засадний) рівень призначений для ознайомлення з новими інформаційними технологіями, другий (предметноорієнтований) – для навчання використання інформаційно-комунікаційних технологій безпосередньо у своїй професійній діяльності. Заохочувати персонал до використання новітніх методик організації службової діяльності. Володіння інформаційною компетентністю дає змогу досягати поставленої мети, ухвалювати продумані та усвідомлені рішення на підставі отримання й опрацювання нової інформації.

Інформаційна компетентність передбачає наявність динамічної інформаційно-комунікативної системи знань (емпіричних, теоретичних, нормативних), умінь (комунікативних, аналітичних), мислення (критичного, наукового, творчого) та дій (пошуку, інтерпретації, опрацювання, презентації), що спрямована на підвищення ефективності формування професійно орієнтованих компетенцій.

21. До програми психологічної підготовки додати тему “Формування психологічної стійкості до адиктивних чинників” з обов’язковим оцінюванням військовослужбовців за методикою “Шкали резильєнтності Коннора–Девідсона–10 (CD-RISC-10)” (Campbell-Sills & Stein, 2007).

22. Відкрити кімнати психоемоційного розвантаження, спортзали для військовослужбовців. Організовувати регулярні заняття спортом, щоб допомагати розслабитися та відключитися від думок про службову діяльність.

23. Організувати корпоративні заходи для спільного відпочинку – спортивного, культурного або релаксуючого. Рекреація (від лат. *recreatio* – відновлення) – це комплекс оздоровчих заходів, які проводять для відновлення нормального самопочуття і працездатності здорового, але втомленого військовослужбовця (спортивних ігор, екстремальних видів спорту, риболовлі, піших прогулянок, відпочинку в кемпінгах, відвідування національних парків, заповідників тощо).

24. Забезпечити культурологічні потреби військовослужбовців у ході організації дозвілля особового складу військ (сил), проведення культурних та освітніх заходів тощо.

25. Організовувати проведення спільних тренінгових / методичних занять військовослужбовців та медичних працівників, які дадуть їм змогу набути більшої впевненості у своїх діях, відпрацювати найефективніші заходи психопрофілактики.

26. Приділяти увагу питанням профілактики захворюваності військовослужбовців, систематично використовуючи методи і заходи зі зміцнення та відновлення їхнього здоров'я.

27. Забезпечити узгоджену взаємодію спеціалістів різних управлінь та служб для комплексного вирішення проблемних питань профілактики, лікування та реабілітації, проведення психодіагностичних обстежень, аналізу отриманих результатів та надання пропозицій для ухвалення відповідних управлінських рішень.

28. Організовувати психолого-діагностичні та медико-профілактичні заходи з виявлення осіб з ознаками ургентної адикції, зарахування цих осіб до груп посиленої психологічної уваги.

29. Проводити оцінювання обізнаності психологів та офіцерів структур психологічної підтримки персоналу з питань адиктивної поведінки, зокрема ургентної адикції. Отримані результати дадуть змогу з'ясувати потребу в їх навчанні превенції (запобігання, недопущення) адиктивної поведінки, упорядкувати процедури роботи з групою посиленої психологічної уваги, а також визначити проблемні питання.

30. Провести психологічну експертизу психологів (поглиблене оцінювання професійної придатності на етапах підвищення кваліфікації чи перекваліфікації), як невід'ємний компонент чергових і позачергових атестацій, оскільки психотравмуючі чинники професійної діяльності та соціальної обстановки викликають специфічні зміни особистості психолога вже після 7–10 років безперервної роботи.

31. Організовувати взаємодію з соціальними службами у місцях дислокації військових частин (підрозділів) з метою створення спеціалізованих програм для сімей військовослужбовців з адиктивними проявами.

Рекомендації для психологів, груп психологічного супроводу та відновлення (бригади/полку та батальйонів), офіцерів-психологів, інструкторів з психологічної підготовки в навчальних центрах, психологів в обласних (районних, міських) ТЦК та СП

1. Систематично проводити скринінг професійних поведінкових адикцій на робочому місці [94 –96; 107–109], вміти розрізняти залученість до служби й ургентну адикцію як різні форми інвестицій у діяльність [95; 109], оскільки кожна з них може привести відповідно до позитивних і негативних наслідків як для військовослужбовця, так і для організації загалом.

Для отримання інформації про ризик розвитку таких видів залежності, як трудова, ургентна, залежність від соціальних мереж та інтернет-серфінгу, від комп'ютерних/онлайн-ігор, гри на гроші (гемблінгу) рекомендовано використовувати Методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України (В. Мороз).

2. Організовувати і проводити психологічний моніторинг (періодичні заходи, що забезпечують динамічний нагляд за станом військовослужбовців для виявлення психологічних наслідків, пов'язаних із професійною діяльністю).

Основне завдання моніторингу полягає в діагностиці накопичених (кумуляованих) стресових порушень, виявленні інших психологічних наслідків, пов'язаних із професійною діяльністю, наданні рекомендацій щодо форм і методів реабілітації.

3. Перед проведенням психодіагностичного обстеження необхідно чітко формулювати мету і добирати відповідні методики. Психологічний висновок потрібно подавати у письмовій формі, дотримуючись структури та логіки викладення даних і не виходячи за межі своїх компетенцій. При цьому слід зазначати основні підсумкові результати, найбільш інформаційно цінні, рекомендації, а також дату проведення та підпис відповідальних осіб, які проводили психодіагностичне обстеження.

4. Надавати можливість використання психологічних методик без обмежень лише тим особам, кваліфікацію яких за фахом (психологія або психофізіологія) підтверджено державним дипломом про спеціальну освіту.

5. Для діагностування ургентної адикції рекомендовано використовувати спеціальну міжкультурну діючу шкалу “Голландська шкала трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)” [95] або виявляти потенційних ургентних адиктів на підставі індивідуальних і професійних характеристик [96].

Внесок психологів і психіатрів особливо важливий як з точки зору діагностики, так і терапевтичного втручання, особливо з урахуванням того, що наукові дані повідомляють про існування супутніх залежностей [110] та пов’язаних з ними психічних розладів серед ургентних адиктів [111].

6. Щоб діагностувати депрофесіоналізацію, зумовлену адиктивними поведінковими чинниками, рекомендовано застосовувати “Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання та деформації – MBI” (С. Maslach, S. Jackson) (див. додаток 1).

7. Для отримання точнішої інформації рекомендовано проводити індивідуальні бесіди. Це пов’язано з тим, що більшість психодіагностичного інструментарію становлять самооцінювальні методики, що не виключають можливості надання свідомо соціально бажаних відповідей. Складність діагностики полягає в тому, що адикти зазвичай подають викривлену інформацію.

8. Організовувати і проводити індивідуальні бесіди з військовослужбовцями, які мають “мотивацію до уникнення невдач” (визначену за методикою діагностики мотивації уникнення невдач Т. Елерса), звертаючи увагу на потреби, які є підґрунтям такої мотивації.

9. Вивчати особливості професійної мотивації та ідентифікації військовослужбовців, які мають відхилення в поведінці. До групи з відхильною поведінкою необхідно зараховувати респондентів з викривленою мотивацією вчинків.

10. Під час групової діагностики рекомендовано використовувати високоінформативні короткі опитувальники та компактні психологічні тести для отримання експрес-інформації щодо оцінювання поведінкових адикцій у військовослужбовців.

Поглиблена діагностика може містити діагностику особистісних особливостей, здатних впливати на формування адиктивної поведінки (підвищеної тривожності, низької стресостійкості, нестійкої Я-концепції, низького рівня самооцінки, нездатності до емпатії, некомунікабельності, підвищеного егоцентризму, низького сприйняття соціальної підтримки, стратегії уникнення під час подолання стресових ситуацій, агресивної поведінки, спрямованості на пошук відчуттів тощо).

11. У разі підозри на наявність у військовослужбовця ознак залежності під час первинної бесіди або за даними документів особової справи, за результатами діагностики, під час подальшого спостереження у ході проходження військової служби необхідно після доповіді керівництву в установленому порядку направити його до лікаря військової частини, який після всебічного обстеження організує консультацію лікаря-психіатра (психоневролога) для встановлення діагнозу і призначення лікування.

12. Військовослужбовців з поведінковими адикціями (показники є вищими за середні або високі) зарахувати до групи посиленої психологічної уваги (ГППУ), проводити динамічне спостереження, відповідну психопрофілактичну, психокорекційну роботу, посилити контроль з боку безпосередніх начальників. Особливий контроль рекомендовано встановити за військовослужбовцями з групи посиленої психологічної уваги в перші місяці їх перебування у бойовій обстановці.

Психолог має повідомити військовослужбовця під особистий підпис про зарахування до групи посиленої психологічної уваги, скласти детальний план індивідуальної психопрофілактичної та психокорекційної роботи. У разі відмови військовослужбовця психолог у письмовій формі інформує про це командира військової частини.

За відсутності позитивної динаміки соціально-психологічних показників протягом шести місяців військовослужбовців з нехімічними формами адикцій повторно направляють на консультацію до лікаря військової частини.

Виключають військовослужбовця з ГППУ на підставі аргументованого висновку психолога, у якому має бути вказано зміст проведених психологічних заходів і результати психологічного вивчення, що вказують на стабілізацію та поліпшення його психоемоційного стану. При цьому виключення військовослужбовця зі списків ГППУ не означає, що його повністю виведено з поля зору психолога. Рекомендовано забезпечити подальше динамічне спостереження протягом пів року після виключення особи зі складу ГППУ. Строк перебування в ГППУ залежить від динаміки змін у психологічному стані та результатів проведеної психологічної роботи. Загальний термін перебування військовослужбовця в ГППУ та обсяг заходів психологічної роботи визначає психолог.

Психологічна інформація, отримана під час вивчення військовослужбовців і військових колективів, є конфіденційною, її не можна поширювати серед особового складу.

Відповідні посадові особи мають забезпечити надійне збереження документів зі соціально-психологічного вивчення та психологічного обстеження військовослужбовців та не допустити розголошення інформації щодо осіб, яких включено до ГППУ, та конфіденційної інформації стосовно персональних даних військовослужбовців.

13. Постійно вести спостереження за службовими звичками військовослужбовців і працівників Збройних Сил України [95], наприклад, проведенням надмірного часу у службових приміщеннях, нічними робочими електронними листами або SMS-повідомленнями, пов'язаними зі службовою діяльністю.

Особи, у яких домінує модальність ургентної залежності, схильні працювати понаднормово та брати на себе більше обов'язків, ніж це

передбачено посадою. Також ці особи схильні приходити на службу завчасно, щоб працювати до початку робочого дня, а потім затримуватися після його закінчення, не роблять перерв у робочий час, працюючи навіть під час обідньої перерви. Над робочими завданнями, які забирають багато зусиль, такі особи працюють старанно та завзято з ознаками перфекціонізму.

14. Розробити “Програму системи спостереження за військовослужбовцями”, яка, по-перше, дасть змогу спостерігати за тенденціями під час ротації військовослужбовців; по-друге, дозволить враховувати чинники ризику під час передислокації (військової частини (підрозділу), а також переведення військовослужбовця на інше місце служби, враховувати вплив бойового оточення, специфіки бойових завдань тощо; по-третє, дасть змогу доопрацювати методи профілактики самогубств, адикцій, оцінювання правильності вибраних напрямів роботи та ефективності програми.

15. Розробити критерії і показники особистісних та організаційно-групових процесів для виявлення військовослужбовців, схильних до відхилень, та особливостей військового соціального середовища, що детермінують адикції.

16. Контролювати наявність у військовослужбовців стрес-спровокованих адиктивних розладів які чітко простежуються у звичних умовах, передусім за рахунок афективних порушень тривожно-депресивного радикала.

17. Своєчасно діагностувати і надавати медико-психологічну допомогу особам із невротичними та афективними розладами.

Як відомо, залежності виникають як вторинний симптом відносно невротичних та афективних розладів, а основним механізмом розвитку залежностей є позасвідоме прагнення до позбавлення від них.

18. Проводити індивідуальне консультування з питань кар’єри, що допоможе ургентним адиктам знайти сенс у службі, військово-професійній

діяльності та навчитися цінувати її, навіть якщо це означає зміну посади, напряму діяльності, спеціальності, місця служби тощо [112].

19. Проводити спеціальні тренінгові/методичні заняття із саморегуляції, управління негативними емоціями, самосвідомості, управління стосунками. Важливо впливати на негативні емоції, пов'язані зі службою, з якими ургентним адиктам важко впоратися [113; 114].

Психоемоційні стрес-фактори мають більш виражений вплив, ніж фізичні стресори, що потребує розроблення та реалізації комплексної програми протидії професійному стресу, формування стресостійкості. Наприкінці робочого дня в ургентних адиктів спостерігається більш виражений негативний ефект негативних емоцій, ніж у співробітників без ургентної залежності, причому цей ефект впливає на емоції наступного дня, тобто не відновлюються ресурси виснажені за підсумками службового дня. Щоденний досвід відновлення ввечері, крім впливу на якість сну, може позитивно впливати на емоції наступного ранку [115].

Ургентних адиктів необхідно навчити усвідомлювати свої емоції і керувати ними, мотивувати себе, розпізнавати емоції інших та керувати стосунками [116], не допускати перевтоми, переходу захопленості службою/професією у стан відрази від неї, фізичного виснаження та емоційного вигорання.

20. Організувати роботу групи “Анонімних ургентних адиктів”.

Групи підтримки, крім друзів і сім'ї, є цінним ресурсом. спільнотою людей, які розуміють, через що проходить ургентний адикт, оскільки самі пройшли такий шлях. Ці групи пропонують не тільки підтримку і розуміння, а й практичні поради та стратегії, які допомогли іншим в аналогічних ситуаціях. Американська психологічна асоціація виокремлює такі кроки в зазначеному методі:

- визнання учасником неможливості контролювати власні залежності або компульсії;
- прийняття того, що існує вища сила, яка здатна допомогти впоратися;

- аналіз минулих помилок за допомогою людини, яка вже пройшла через це;
- виправлення виявлених помилок;
- навчання життю без залежності згідно з новими правилами поведінки;
- допомога іншим людям, які страждають від такої ж залежності або нав'язливої поведінки [117].

21. Запровадити у практику принцип “рівний навчає рівного”, коли фахівці з профілактичної діяльності створюють необхідні умови для активної трансляції соціокультурного коду та передавання ідеї усвідомленого ставлення до власного здоров'я через розвиток таких компонентів антизалежної стійкості, як саногенне мислення, особистісна захищеність від залучення до активностей і антизалежна установка.

22. Розробити і проводити з командирами (начальниками) усіх ланок тренінгові/методичні заняття з розвитку організаційно-групових процесів.

Цілями тренінгового/методичного заняття є: розвиток навичок і вмінь системного й адекватного застосування санкцій суб'єктами дисциплінарної практики до військовослужбовців, схильних до адиктивних відхилень, розширення уявлень про зміст та особливості дисциплінарної практики як комплексу заходів, спрямованих на мінімізацію відхилень у поведінці військовослужбовців, формування безконфліктних взаємин між військовослужбовцями, трансляції нормативних способів поведінки військовослужбовців; навчання командирів (начальників) методів непрямого оцінювання військовослужбовців (оцінювання лідерських здібностей, мотивації, стилю ухвалення рішень тощо) – побудови “профілю” підлеглого.

23. Регулярно навчати військовослужбовців культури безпеки життєдіяльності, оскільки найсуворіші адміністративні заходи не в змозі належо знизити рівень уразливості особового складу, не забезпечують контролю над ситуацією за відсутності у самих військовослужбовців

культури безпеки життєдіяльності, усвідомленого розуміння особистої відповідальності за своє здоров'я і життя.

24. Під час психологічної підготовки особливу увагу звертати на ризики, що загрожують життю військовослужбовців під час бойових дій, ознайомлювати з симптомами стресу, зосереджуючи увагу на цільовій підготовці до критичних інцидентів (за допомогою рольових ігор), стратегіях подолання стресу, засадничих принципах управління стресом (стрес-менеджменті); під час підготовки військових керівників приділяти увагу питанням: “Керівник під впливом психічних навантажень”, “Управління спілкуванням”, “Подолання стресу”.

Як відомо, деякі види стресу, особливо протягом тривалого періоду, можуть призвести до виникнення негативних емоцій і пов'язаних з ними неадаптивних стилів подолання труднощів. Формування адиктивних розладів зумовлене стресовим впливом, а особистісна схильність – чинником низької толерантності до стресу.

Підхід “афективного (емоційного) навчання” ґрунтується на подоланні емоційних проблем.

25. Розглянути питання комплексного виявлення, оцінювання, моніторингу, аналізу засадничих чинників ризику, а також очікуваних наслідків. Необхідно не лише організувати збирання, аналіз та поширення інформації, а й налагодити процес отримання зворотного зв'язку з визначенням ступеня відповідальності.

26. Організувати просвітницьку роботу з формування здорового способу життя серед військовослужбовців, профілактики та ліквідації наслідків адиктивної поведінки – професійної деформації серед персоналу – через проведення тренінгів, навчання військовослужбовців раціональних навичок зняття психоемоційного напруження.

27. Організувати і проводити консультування військовослужбовців, спрямоване на усвідомлення суб'єктом факту наявності у нього ресурсів, що

сприяють формуванню здорового життєвого стилю та високоефективної поведінки.

Такими ресурсами є: Я-концепція (її складові – самооцінка, ставлення до себе, до своїх можливостей і недоліків); власна система цінностей, цілей і настанов, здатність робити самостійний вибір, контролювати власну поведінку і життя, вирішувати прості і складні життєві проблеми, оцінювати ситуацію та свої можливості з контролю за нею; уміння спілкуватися з оточенням, розуміти його поведінку та перспективи розвитку, співпереживати, надавати психологічну і соціальну підтримку.

Проводити консультування, що ґрунтується на самооцінюванні, аби допомогти ургентним адиктам усвідомити інші аспекти їхнього життя, не пов'язані зі службою (наприклад, духовне, транскультурно-екзистенційне, соціально-культурне, сімейне та фізичне “Я”). Заохочувати фізичну та соціальну активність щоб запобігти зануренню в роздуми про проблеми, пов'язані зі службою, і загалом відновити здоров'я та поліпшити благополуччя. Це втручання відповідає первинному рівню профілактики, спрямованому на підтримання здорового балансу між професійним та особистим життям.

28. Запровадити у процес супроводу діяльності навчальні програми, спрямовані на розвиток індивідуальних психологічних ресурсів (наприклад, самооцінювання, життєстійкості, активного копінг-стилю) з метою усунення негативних афективних станів, що виникають внаслідок ургентної залежності. [96].

29. Проводити копінг-профілактику або копінг-превенцію.

Як відомо, копінг-профілактика – це система дій, спрямованих на формування стресостійкості одночасно зі змінами дезадаптованої поведінки, якщо її вже сформовано. Ефективні копінг-стратегії є провідним способом подолання адиктивної поведінки, тобто зміну непродуктивних копінг-стратегій на продуктивніші можна розглядати як психологічну допомогу під час супроводу залежних військовослужбовців.

30. Проводити навчальні курси з релаксації, як ще один когнітивно-поведінковий метод третинної профілактики ургентної адикції [115].

Релаксація може підвищити обізнаність про психофізіологічне напруження та допомогти ургентним адиктам позбутися негативних емоцій, стимулюючи позитивні почуття для зниження напруження, викликаного негативними афективними станами, які пов'язані з ургентною залежністю [94; 96] (див. додаток 10).

Практичні результати структурованої релаксації, яка ґрунтується на медитації усвідомленості, показують збільшення задоволеності службою, а також зниження рівня ургентної залежності і психологічного стресу без шкоди для продуктивності праці [94; 96]. Практика медитації усвідомленості допомагає сформувати нові звички, що ведуть до структурних змін мозку, впливаючи на ділянки, відповідальні за регуляцію уваги та емоцій. Дослідження показують, що медитація усвідомленості не тільки допомагає знизити рівень стресу, а й підвищує стійкість до негативних думок. Тренінг з медитації усвідомленості – економічно ефективне втручання до ургентної залежності та особливо ефективний спосіб запобігання їй [94; 95; 96; 109; 118], здебільшого спрямований на регулювання симптомів абстиненції, дисфоричних настроїв, короткозорості зосередженості на винагороді, значущості життєвих пріоритетів та нетерплячості.

31. Провести онлайн-курс зі зниження рівня стресу на підставі усвідомленості (Online Mindfulness-Based Stress Reduction, MBSR).

32. Для зменшення професійного стресу, збереження психічного здоров'я та професійної продуктивності, профілактики та лікування синдрому емоційного вигорання, тісно пов'язаного з ургентною залежністю, за програмою профілактики емоційного вигорання спеціалістів, навчати персонал таких технік:

– прогресивної м'язової релаксації (методу Джекобсона) – вправи легко засвоювати у групах або самотійно. Основною метою методу є досягнення

довільного розслаблення поперечносмугастих м'язів у спокої. Сеанси тривають до 30 хв;

– трансцендентальної медитації – штучно створеної ситуації, в якій людина спеціально зайнята самовдосконаленням своїх розумових процесів або якихось психічних особливостей, у ході розмірковування над нею ж створеними штучними обставинами;

– аутогенного тренування (методу Шульца) – самонавіювання у стані релаксації, тренування здатності до психофізіологічної саморегуляції, особливо стану автономної, вегетативної частини нервової системи, прямо пов'язаної як з емоційною сферою, так і з регуляцією функції внутрішніх органів. У базовому варіанті метод сприяє глибокому розслабленню і зниженню впливу стресу, тривоги та емоційного напруження.

– гіпнотичного довільного самонавіювання (методу Куе) – лікувального методу, що дає змогу придушити хворобливі, шкідливі за наслідками уявлення і замінити їх на корисні та добродійні. Як вважав Е. Куе, сила уяви впливає на ефективність лікування. Ґрунтуючись на практичних спостереженнях, дослідник створив систему психотерапевтичної допомоги, яку назвав “школою самовладання шляхом свідомого самонавіювання”, і вважав, що головною причиною захворювання є хвороблива уява, у якій проявляється позасвідоме “Ід”. Науковець порівнював силу уяви з гірським потоком, який у своїй стихійній нестримності зносить усе на своєму шляху, але який можна “приручити”, щоб виробляти позитивну енергію, а також стверджував, що всі люди підвладні силі власної уяви, тому хвора людина, “озброївшись правильним уявленням, може знову досягти душевної рівноваги”. Метод може бути використаний також для редукції стресу перед важливими заходами.

На жаль, у низці випадків розвиток синдрому емоційного вигорання заходить занадто далеко, тому навіть застосування спеціальних технік не дає бажаного результату. У військовослужбовця спостерігається стійке негативне ставлення до служби, товаришів по службі, колег, відбувається

депрофесіоналізація. У таких ситуаціях необхідний перехід на адміністративний вид діяльності, не пов'язаний з особовим складом. У цьому разі фахівець-психолог має пояснити військовослужбовцю, що зміна посади приведе до значного поліпшення самопочуття і підвищення працездатності.

33. До профілактики синдрому емоційного вигорання необхідно додати проведення групових занять, присвячених розвитку “Я”: використанню технік на кшталт “Я-реальне, Я-ідеальне, очима інших”, “Повинен чи обираю?”; виробленню уявлення про себе як особистість, упевненості в собі та конструктивної комунікації, а також розвитку навички оцінювання особистого успіху та неуспіху.

Під час організації занять необхідно:

- забезпечити можливість набутти і розширити досвід особистісно орієнтованої взаємодії, коли будь-який учасник відчуває свою важливість, унікальність;

- організувати умови для вироблення адекватності образу “Я”, самооцінювання, надати можливість по-справжньому побачити себе з іншого боку та орієнтуватися у своєму досвіді;

- убезпечити від ймовірності вироблення неадекватних компенсаторних захистів, що викривлюють образ “Я”.

34. Проводити дебрифінги (обговорення) після критичних подій, щоб військовослужбовці могли висловити свої думки, почуття, асоціації, викликані будь-якою серйозною подією. Завдяки обговоренню після травматичних впливів військовослужбовці позбавляються від зтяжнього почуття провини, неадекватних і неефективних реакцій [119]. Мета дебрифінгу – зниження рівня дистресу та превенція відтермінованих психологічних порушень.

Рекомендовано застосовувати психологічний дебрифінг (з англ. – задишка). Сенс дебрифінгу – зменшити ризик розвитку важких наслідків стресу через “закриття минулого”. У разі потреби групову психологічну роботу доповнюють індивідуальною, проводять короткострокові кризові

інтервенції, надають підтримку індивіду в емоційному реагуванні завдяки нормалізації емоційних реакцій, а також підготовці до переживання травматичних подій у майбутньому. Під час дебрифінгу виявляють військовослужбовців, які потребують допомоги, що дає змогу її надання на ранньому етапі. Таким чином, цей захід поєднує в собі завдання кризової інтервенції та профілактики. Повна сесія дебрифінгу з проходженням усіх стадій триває 2–2,5 год, проте скорочені варіанти також можливі й корисні.

35. Підготувати капеланів, ознайомих з ознаками поведінкових адикцій із навичками втручання. Для профілактики відхилень більше уваги необхідно приділяти зміцненню традиційних цінностей – сім'ї, взаємної поваги, чесності, сердечності. Службі військового капеланства ЗС України здійснювати душпастирську опіку, спрямовуючи її на забезпечення моральної, духовної підтримки, формування особистісної стійкості і належного духовного стану особового складу.

Деякі дослідники, крім іншого, розглядають релігійність як профілактичний чинник, що перешкоджає розвитку синдрому емоційного вигорання. Релігійність асоціюється з довголіттям і негативно пов'язана з наркоманією, алкоголізмом, суїцидальними думками, рівнем депресії, розлученнями тощо [120; 121].

36. Проводити профілактику стрес-фрустраційних станів (зменшення хибних очікувань). Для безпечної та продуктивної діяльності фахівців така профілактика від початку має на меті необхідність розвитку можливостей нейтралізації фрустраторів і подолання негативних чинників розвитку стрес-фрустраційних станів.

Профілактика стрес-фрустраційних станів допоможе забезпечити власну захищеність особистості у службовій діяльності і запобігти ухваленню неадекватних рішень. Профілактика враховує здібності особистості, її потребу прогнозувати небезпеку виникнення фрустрацій, дає змогу запобігати можливим ризикам, протидіяти їм та долати без внутрішньої психологічної неузгодженості (ризикам для психічного здоров'я

– тривозі, неуважності, страху, депресії), що призводить до психічного напруження, зрештою долати стрес без деструкцій психіки. Якщо очікування реалістичні, ситуація стає передбачуваною і краще керованою. Знання про труднощі професії, реальне оцінювання своїх можливостей може допомогти уникнути ургентної залежності або істотно призупинити її розвиток.

37. Використовувати когнітивно-поведінкові втручання для відновлення ургентних адиктів [115]. Когнітивно-поведінкові втручання – це адаптований метод лікування ургентної залежності, за допомогою якого можна розкривати ірраціональні переконання, що становлять підґрунтя для негативного афективного стану ургентного адикта, і навчати, як протидіяти неадаптивним емоціям та ірраціональному мисленню.

Когнітивно-поведінкову психотерапію вважають “золотим стандартом” у корекції адиктивної поведінки. Цей метод орієнтований на аналіз думок, переконань, які підтримують залежність, а також їх заміну на більш адаптивні уявлення. Слідом за мисленням змінюються й емоції, поступово тривога та занепокоєння щодо “даремно витраченого часу” зникають. Військовослужбовця навчають створення вільнішого розпорядку дня, навичок проживання частини дня без плану, стратегій подолання стресу без занурення у роботу тощо. Під час раціональної психотерапії у військовослужбовця змінюються ціннісні орієнтації, формується позитивний погляд на майбутнє.

38. Використовувати раціонально-емоційно-поведінкову терапію РЕПТ (англ. Rational Emotive Behavior Therapy (REBT)).

На думку А. Еліса, РЕПТ, на відміну від інших когнітивних підходів, допомагає ургентним адиктам замінити свої ірраціональні переконання щодо служби на реалістичніші переконання, зменшити свої турботи, пов’язані зі службою, встановити межі між службою та сім’єю, знайти час на позаслужбову діяльність [93; 96].

Висновки до розділу 3

Проведене теоретичне та емпіричне дослідження, зокрема викладені у розділі 2 результати аналізу отриманих даних, дали змогу сформулювати такі основні положення щодо Програми профілактики професійних адикцій для військовослужбовців:

- передбачення комплексної роботи із залученням до впровадження профілактичних заходів фахівців усіх рівнів, на яких покладено психологічну підтримку персоналу;

- застосування єдиного підходу в організації життєдіяльності військових частин (підрозділів), який має ґрунтуватися на підтримці психологічного благополуччя військовослужбовців, заохоченні здорового способу життя і збереженні здоров'я особового складу;

- принциповості з питань неприйняття (несхвалення) професійних адикцій (ургентної, трудової залежності) під час військово-професійної діяльності, натомість заохочення альтернативних, безпечних для здоров'я військовослужбовців поведінкових патернів;

- успішної реалізації профілактики професійних адикцій, що ґрунтується на свідомому виборі військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки, адже недостатньо розуміти, чого не слід робити, набагато важливіше бажати жити, розвиватися, бути здоровим, успішним.

Метою Програми профілактики професійних адикцій є запобігання розвитку та поширенню серед військовослужбовців Збройних Сил України професійних адикцій (ургентної і трудової залежності).

Альтернативою тренінгам у їх класичному розумінні під час складання Програми профілактики професійних адикцій військовослужбовців запропоновано обрати заняття з елементами тренінгів, що дадуть змогу врахувати особливості військово-професійної діяльності, пов'язані з великим навантаженням як на особовий склад загалом, так і на кожного військовослужбовця зокрема.

Проведені заходи дають змогу говорити про завершеність роботи зі створення власної авторської Програми профілактики професійних адикцій. Проте з часом необхідно переглядати визначені норми і конструкт профілактики професійних адикцій, зокрема ургентної.

ВИСНОВКИ

У дослідженні здійснено нове вирішення актуального наукового завдання, спрямованого на виявлення особливостей зумовлення ургентною адикцією депрофесіоналізації військовослужбовців, а також розробці практичних засад профілактики виникнення ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України

1. За результатами теоретичного дослідження встановлено:

✓ ургентна адикція є однією з форм девіантної поведінки, яка полягає у відході від дійсності через зміни психічного стану військовослужбовця. Вона може спричиняти втрату професійної ідентичності на тлі деформації тлумачення пріоритетів, цінностей, професійних норм та посадових обов'язків військовослужбовця і стає когнітивною ілюзією успішності та затребуваності у службовій сфері, що супроводжується хибним почуттям задоволеності реалізацією професійного потенціалу, соціального призначення, усвідомлення відповідності посадовим обов'язкам;

✓ депрофесіоналізація є процесом, пов'язаним із втратою професійно важливих якостей, знань, умінь і навичок, зі зниженням професійного рівня внаслідок невдалої самореалізації у певній професійній сфері з різних причин. Депрофесіоналізація суб'єкта – це руйнування його професійного “Я”, втрата професійної ідентичності, професійної суб'єктності, професійних цінностей і, відповідно, професійної культури індивіда. У межах теоретичного аналізу основних адиктивних поведінкових чинників, що призводять до депрофесіоналізації, виокремлено такі їхні групи:

– об'єктивно-суб'єктивні чинники депрофесіоналізації особистості, які пов'язані з адиктивною організацією, якістю управління, професіоналізмом керівників;

- суб'єктивно-особистісні чинники, які зумовлені особливостями адиктивної особистості та характером взаєностосунків, що впливають на процес депрофесіоналізації;

- чинники невідповідності професії вимогам адиктивного фахівця;

- професійно-діяльнісні чинники адиктивної особистості, що впливають на процес депрофесіоналізації.

2. Проаналізовано найбільш оптимальні діагностичні інструменти для дослідження поведінкових залежностей, які стосуються різних типів адикцій (азартні ігри, робота, комп'ютер, інтернет тощо):

- ✓ доведено, що діагностику поведінкових залежностей військовослужбовців доцільно проводити з використанням п'яти методик: Методики визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України – розроблення якої була одним з основних завдань дослідження; Опитувальника діагностики ургентної залежності (О. Шибко); Голландської шкали трудової залежності (коротка форма) (Schaufeli & Taris). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS); Опитувальника на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності (залежність від соцмереж) (А. Тончева); Методики діагностики схильності до різних видів залежності (Г. Лозова).

- ✓ розроблена в ході дослідження Методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України є скринінговим інструментом, який охоплює найбільш важливі для діагностування у військовослужбовців види нехімічних залежностей та дає змогу визначати інтегральний показник адиктивної поведінки, що дозволить забезпечити своєчасне професійне втручання задля попередження стадій прогресуючого розвитку адикцій і, як наслідок, розвитку депрофесіоналізації військовослужбовців. Час проведення діагностування – 5–7 хвилин.

- ✓ аналіз кореляційних зв'язків показників поведінкових адикцій військовослужбовців з показниками додаткових щодо вивчення можливих

проявів їхньої депрофесіоналізації методик показав, що значний перелік поведінкових адикцій військовослужбовців, особливо у випадку їхнього помірного вираження, не може розглядатися як негативні чинники, у тому числі й такі, які зумовлюють прояви депрофесіоналізації. Навпаки, в окремих випадках навіть можна говорити про можливість “корисних” для військовослужбовців поведінкових адикцій. Так з різними показниками такої безумовно важливої для військовослужбовців мультиособистісної якості як військово-професійна життєстійкість позитивно корелюють трудова залежність, трудоголізм, міжособистісні відносини, темп життя та загальний показник ургентної залежності, надмірність та зацикленість на роботі, трудова залежність та залежність від здорового способу життя.

✓ при аналізі отриманих під час дослідження результатів та зроблених на їхній основі висновків, слід зважати на те, що вираженість впливу різних адиктивних поведінкових чинників на прояви депрофесіоналізації у різних категоріях військовослужбовців може мати певні відмінності. Також слід враховувати, що існує достатньо широке коло чинників й окрім поведінкових адикцій, що можуть спричинювати виникнення у військовослужбовців прояви депрофесіоналізації. Крім того, не можна виключити й часткового зворотного впливу професійних деструкцій, що проявилися, на виникнення поведінкових залежностей у окремих осіб..

3. Розроблена Програма профілактики професійних адикцій військовослужбовців передбачає комплексну роботу із залученням до впровадження профілактичних заходів фахівців усіх рівнів, на яких покладається психологічна підтримка персоналу. Метою цієї програми є попередження розвитку та поширення серед військовослужбовців Збройних Сил України професійних адикцій (ургентної і трудової залежності).

Альтернативою тренінгів у їхньому класичному розумінні, під час складання Програми запропоновано обрати заняття з елементами тренінгів, що дозволить врахувати особливості військово-професійної діяльності,

пов'язані з великим навантаженням як на весь особовий склад загалом, так і на кожного військовослужбовця зокрема.

Обгрунтовано, що успішна реалізація профілактики професійних адикцій ґрунтується на свідомому виборі військовослужбовцями продуктивної, адаптивної поведінки. Розроблені практичні рекомендації командному складу підрозділів (органів управління, частин, установ) та психологам щодо профілактики розвитку ургентної адикції у військовослужбовців Збройних Сил України під час виконання посадових обов'язків.

Проведене дослідження окреслило нові наукові напрями, які потребують подальшої розробки для поглибленого розуміння феномену ургентної адикції та її впливу на професійну діяльність військовослужбовців. Зокрема, **перспективними** є наступні вектори наукового пошуку:

- ✓ Поглиблене вивчення «позитивних» форм поведінкових адикцій у контексті військової діяльності. Отримані результати свідчать, що не всі прояви адиктивної поведінки є однозначно деструктивними. Подальше дослідження може бути спрямоване на виявлення умов, за яких певні види ургентної або трудової залежності можуть виконувати компенсаторну, стабілізуючу чи мобілізуючу функцію в умовах бойового чи мирного службового навантаження.

- ✓ Дослідження впливу ургентної адикції на інші аспекти професіоналізму військовослужбовця, зокрема: морально-вольову сферу, професійну рефлексію, здатність до командної взаємодії, а також на формування так званих "прихованих форм" депрофесіоналізації, що не фіксуються через стандартні психодіагностичні інструменти.

- ✓ Вивчення гендерних, вікових, посадових та бойових диференціацій у зв'язку між адиктивними формами поведінки та проявами депрофесіоналізації. Подальші дослідження доцільно спрямувати на виявлення особливостей цих зв'язків у різних підгрупах військовослужбовців, включаючи мобілізованих, командирів, ветеранів тощо.

✓ Експериментальна перевірка ефективності Програми профілактики професійних адикцій у практичних умовах підрозділів Збройних Сил України з використанням контрольних і експериментальних груп, а також подальший моніторинг змін у психічному стані, професійній ідентичності та адаптивних здібностях військовослужбовців.

✓ Модифікація й адаптація скринінгової методики визначення груп адиктивного ризику для потреб різних категорій військовослужбовців, а також для цивільних професій ризику (наприклад, поліцейських, рятувальників, лікарів), що дозволить ширше застосовувати розроблений інструментарій у практиці психологічної профілактики.

✓ Вивчення зустрічного (зворотного) впливу депрофесіоналізації на формування адикцій, зокрема на етапах виходу з військової служби або за умов тривалого перебування у фрустрованому службовому середовищі.

✓ Цифровізація діагностики та профілактики ургентної адикції, зокрема створення мобільних додатків або онлайн-сервісів для самодіагностики та дистанційної психологічної підтримки військовослужбовців з підвищеним ризиком адиктивної поведінки.

Таким чином, результати дослідження відкривають широке поле для міждисциплінарних досліджень, що інтегрують підходи військової психології, адиктології, професіології, когнітивно-поведінкової терапії, нейропсихології та цифрових технологій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бевзенко Л. Парадигма складності в соціологічному теоретизуванні та культура метамодерну – контури взаємної легітимації // Соціологія : теорія, методи, маркетинг. 2022. №1, С. 45–82. URL: <https://doi.org/10.15407/sociology2022.01.045> (дата звернення: 12.05.2023).
2. Про Стратегію національної безпеки України: Указ Президента України від 14.09.2020 №392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020> (дата звернення: 17.05.2023).
3. Копець Л. В. Психологія особистості: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 2-ге вид. Київ. : ВД “Києво-Могилянська академія”, 2008. 458 с.
4. Моргун В. Ф. Багатовимірна теорія особистості про світогляд людини в контексті інваріанту просторово-часових орієнтацій // Психологія і особистість. 2015. № 2 (8) Ч. 1. С. 23–44.
5. James W. Principles of psychology: in 2 volumes (1890). Dover Publications, 1950. Vol. 1: ISBN 0-486-20381-6. Vol. 2: ISBN 0-486-20382-4.
6. Харченко О. В., Томаржевська І. В. Психологічні особливості самореалізації особистості в зрілому віці // Правничий вісник Університету “КРОК” 2018 №31; С. 189–195. URL: <https://lbku.krok.edu.ua/index.php/krok-university-law-journal/article/view/118> (дата звернення: 11.03.2023).
7. Allport G.W. Pattern and Growth in Personality. Harcourt College Pub. 1961. ISBN 0-03-010810-1.
8. Гоц Л. С. Трансгуманістична міфологема у романі Г. Майрінка “Голем”: від алхімії до психоаналізу. Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв : наук. журнал. 2020. № 4. С. 3–10.
9. Бреусенко-Кузнецов А. А. Методологические взгляды С.Л. Рубинштейна в контексте отечественных психологических традиций // Вісник НТУУ “КПІ”. Серія Філософія. Психологія. Педагогіка. 2008. Вип.3 С. 109–124.
10. Філософський енциклопедичний словник. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

11. Бугайова Н. М. Сучасні технології інформаційно-психологічного впливу на свідомість людини в умовах гібридних війн // Наукова спадщина української психології: єдність минулого та теперішнього : / Зб. тез доп. Щорічного наук. круглого онлайн-столу (м. Київ, 10 черв. 2022 р.) / за ред. С. Д. Максименка, В. В. Турбан. Київ : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. С. 9–11.
12. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ : Рад. шк., 1989. 608 с.
13. Рибалка В. Теорія динамічної психологічної структури особистості Костянтина Платонова // Психологія і суспільство. 2017. № 3(21) Р. 23 - 34, URL: <https://pis.wunu.edu.ua/index.php/uapis/article/view/202> (дата звернення: 11.03.2023).
14. Максименко С. Д. Розвиток особистості – розгортання чи новоутворення? // Проблеми сучасної психології. 2011. Вип. 14. С. 3–11.
15. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви / пер. з рос; передмова та прим. Т. В. Тадеєвої. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 512 с.
16. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі : монографія / Кол. авторів; за ред. О. О. Лаврентьєвої, О. П. Крупського, Є. В. Намлієва. Дніпропетровськ : Акцент ПП, 2014. 360 с.
17. Мусатов С. О. Полемічні акценти у визначенні предмета психології особистості // Наукові записки Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. акад. С. Д. Максименка. Київ : Ніка-Центр, 2010. Вип. 38. С. 247–256.
18. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі / 2-ге вид. Київ : Знання України, 2010. 520 с.
19. Рибалка В. В. Методологічні аспекти визначення провідних категорій особистості // Андрагогічний вісник. 2018. Вип. 9. С. 3–14.
20. Балл Г. О. Раціогуманістична орієнтація в аналізі розв'язування ціннісних колізій // Актуальні проблеми психології. 2013 №7 (11). С. 12–18.

21. Варій М. Й. Психологія особистості: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
22. Фурман О. Є. Взаємоспричинення парадигм, стратегій, класів і методів соціально-психологічного впливу // Психологія і суспільство. 2019. № 2. С. 44–65.
23. Вознюк А. В. Педагогическая парадоксология : аксиоматический, теоретический, прикладной аспекты : монографія. Житомир: Рута, 2016. 622 с.
24. Власова О. І. Психологія розвитку соціальних здібностей особистості в онтогенезі (повний онтогенез): монографія. Ottawa : AGC (Accent Graphics Communications), 2016. 377с.
25. Бочаріна Н. О. Психологія особистості: навч. посіб. Переяслав-Хмельницький, 2014. 188 с.
26. Столяренко О. Б. Психологія особистості: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
27. Максименко С. Д., Мул С. А. Структура особистості: теоретико-методологічний аспект // Проблеми сучасної психології. 2009. Вип. 6. Ч. 1. С. 3 – 13.
28. Психологічна структура особистості // Психологія: підручник / [Ю.Л. Трофімов, В.В.Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за заг. ред. Ю.Л. Трофімова]. Київ : Либідь, 2000. С. 116–120.
29. Моргун В. Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування // Філософська і соціологічна думка. Київ, 1992. № 2. С. 27–40.
30. Клочков В. В. Сучасні погляди на проблему формування психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2022. № 3 (67). С. 71–79.
31. Мороз В. М. Огляд досвіду формування і забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців армії США // Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2022. № 3 (67). С. 80–88.

32. Чорний В. С., Романишин А. М., Остапчук О. П., Вавілова Н. В. Психологічна стійкість українських військовослужбовців у ході російсько-української війни: соціальні чинники // Зб. наук. праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України. 2024. № 2 (81). С. 139–145.

33. Крупник Е. П., Лебедева Е. Н. Психологическая устойчивость личностных конструктов в период взрослости // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 6. С. 12–23.

34. Психологічний словник / Авт.-уклад. В. В. Синявський, Сергєєнкова О. П. / за ред. Н. А. Побірченко. Київ, 2007. 336 с.

35. Психологія діяльності в особливих умовах : словник-довідник / І. І. Приходько та ін. ; за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2021. 118 с.

36. Клочков В. В. Психологічна стійкість воїна : монографія. Тернопіль: “ЗАЗА ПРІНТ”, 2024. 323 с.

37. Лисюк С. Г. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців до екстремальних ситуацій професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2011. 20 с.

38. Левенец Е. А. Принципы развития психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел при выполнении профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях // Юридична психологія та педагогіка. 2014. № 1. С. 141–152.

39. Когут О. О. Психологія стресостійкості особистості: дис. д-ра психол. наук: 19.00.07. Переяслав: Університет Григорія Сковороди в Переяславі, 2021. 518 с.

40. Бутиліна О. В. Професійна маргінальність студентів // Вісник Львівського університету. Львів, 2012. Вип. 6. С. 81–87.

41. Камінська С. В. Професійна маргінальність у контексті професійної ідентифікації особистості // Психологія і особистість. Київ – Полтава, 2015. № 2 (8). Ч. 2. С. 268–279.

42. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : підручник. Київ : Ніка, 2008. 537 с.

43. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : підручник. Київ : Ельга – Ніка, 2006. 532 с.

44. Ложкін Г. В., Глуханюк Н. С., Воляннюк Н. Ю. Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості // Психологія і суспільство. 2003. № 2. С. 97–103.

45. Організація психологічної підготовки особового складу підрозділів Сухопутних військ : навч.-метод. посіб. / В. М. Замана та ін. Львів : АСВ, 2012. 404 с.

46. Сафін О. Д., Сідак В. С. Психолого-акмеологічні основи професійного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України : монографія. Київ : Вид-во НА СБУ, 2004. 178 с.

47. From F. D., Blase K., Metz A., van Dyke M. Implementation Science. In: J. D. Wright (ed.-in-chief), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2nd edition. Vol. 11. Oxford : Elsevier. 2015. P. 695–702. URL:<https://www.ojp.gov/sites/g/files/xуckuh241/files/media/document/encyclopediascience.pdf> (дата звернення: 30.03.2025).

48. Kritzer H. M. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 2001. URL: https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf03/e01_978-0-08-097086-8_01.pdf (дата звернення: 30.03.2025).

49. Структурні трансформації в економіці України: динаміка, суперечності та вплив на економічний розвиток: наук. доп. / Л. В. Шинкарук та ін. ; за ред. Л. В. Шинкарук. Київ, 2015. 304 с.

50. Василенко М. Є. Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.). Харків, 2017. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/25_11_2017/pdf/32.pdf (дата звернення: 30.03.2025).

51. Toren N. Deprofessionalization and its Sources: A Preliminary Analysis. Sociology of Work and Occupations. 1975. Vol. 2 (4). P. 323–337. URL: <https://doi.org/10.1177/073088847500200402> (дата звернення: 12.01.2025).

52. Haug M. R. A Re-Examination of the Hypothesis of Physician Deprofessionalization. *The Milbank Quarterly*. 1988. Vol. 66. P. 48–56. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3251140/> (дата звернення: 30.03.2025).

53. Цуканов Б. Й. *Время в психике человека : монография*. Одесса : Астропринт, 2000. 220 с.

54. Цуканов Б. Й. Еволюційне відлуння індивідуальних відмінностей // *Психологія і суспільство*. Тернопіль, 2002. № 2. С. 126–148.

55. Tassi N. *Urgency Addiction: How to Slow Down Without Sacrificing Success*. USA : Penguin Books Ltd, 1993. 272 p.

56. Zimbardo P. G., Boyd J. N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 77 (6). P. 1271–1288. DOI:10.1037/0022-3514.77.6.1271.

57. Covey S., Merrill R., Merrill R. *First Things First: To Live, to Love, to Learn, to Leave a Legacy*. New York : Simon and Schuster, 1994. 384 p.

58. Pitchot W. *Anxiety Disorders*. In *Highlights in Psychiatry. Highlights of the Major Congresses and Publication. Abstract Book*. Brüssel, 2008.

59. Schaef A. W. *When society becomes an addict*. New York, NY : Harper Collins, 1987. 152 p.

60. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. *Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців : метод. посіб.* Київ : ТОВ “7БЦ”, 2024. 36 с.

61. Meyer R. The disease called addiction: emerging evidence in a 200-year debate. *The Lancet*. Vol. 347. Is. 8995, 20 January 1996. P. 162 – 166. URL: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(96\)90345-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(96)90345-1) (дата звернення: 12.01.2025).

62. Щербак Т. І., Усик Д. Б. Емпіричне дослідження ургентної адикції у осіб юнацького віку // *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 3 (3). С. 324–337. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2019_3\(3\)__31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2019_3(3)__31) (дата звернення: 17.03.2024).

63. Shibko O.L. Urgent addiction as a personality addictive behavior form. 2006. URL: <http://elibrary.miu.by/journalsl/item.pj/issue.11/article.12.html>. (дата звернення: 15.02.2024).

64. Мудрик А.Б. До питання професійних адикцій особистості // Психологічні перспективи. 2016. Вип. 27. С. 113–125.

65. Rollo M. Cry For Myth. New York : WW Norton & Company, 1991. 320 p.

66. Мороз В.М. Особливості прояву та профілактики у військовослужбовців ургентної адикції // *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2022. № 68 (4). С. 98–106.

67. Чорний В. С. Військова організація України : становлення та перспективи розвитку : монографія. Ніжин : ТОВ “Видавництво “Аспект-Поліграф”, 2009. 368 с.

68. Клаузевіц К. Найважливіші принципи ведення війни. Київ : Арій, 2024. 384 с.

69. Mazzetti G., Schaufeli W. B., Guglielmi D. Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate // *International Journal of Stress Management*. 2014. Vol. 21(3). P. 227–254.

70. Buunk B. P., Hoorens V. Social Support and Stress: The Role of Social Comparison and Social Exchange Process // *British Journal of Clinical Psychology*. 1992. Vol. 31. P. 445–457.

71. Galperin B. L., Burke R. J. Uncovering the Relationship between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: An Exploratory Study // *The International Journal of Human Resource Management*. 2006. Vol. 17. P. 331–347.

72. Porter G. Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Coworkers // *International Journal of Stress Management*. 2001. Vol. 8. P. 147–164.

73. Vodanovich S. J., Piotrowski Ch. Workaholism: A Critical but Neglected Factor of Organization Development // *Organization Development Journal*. 2006. Vol. 24. P. 55–60.

74. Jellinek E. M. *The disease addiction of alcoholism*. New Haven, Conn. : College and University Press, 1960. P. 35–40.

75. Романець В. А., Маноха І. П. *Історія психології ХХ століття : навч. посіб.* Київ : Либідь, 1998. 992 с.

76. Adler A. The Psychology of Power. *Journal of Individual Psychology*. 1966. Vol. 22. P. 166–172. URL: <https://doi.org/10.1037/h0072190> (дата звернення: 12.01.2025).

77. Robinson B. E. Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural and Family Research // *Journal of Employment Counseling*. 2000. Vol. 37. P. 31–47.

78. Grunfeld E., Whelan T. J., Zitzelsberger L., Willan A. R., Montesanto B., Evans W. K. Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction // *Canadian Medical Association Journal*. 2000. Vol. 163 (2). P. 166–169.

79. Shirom A. Burnout in work organizations / C. L. Cooper & I. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley, 1989. P. 25–48.

80. Mack A. H., Harrington A. L., Frances R. J. *Clinical manual for treatment of alcoholism and addictions*. Washington : American Psychiatric Publishing, 2010. 304 p. URL: <https://doi.org/10.1176/appi.books.9781585629282> (дата звернення: 12.01.2025).

81. Dąbrowska K., Wiczorek L. Factors contributing to development of pathological gambling and substance-use disorder comorbidity according to patients and professionals // *Alcoholism and Drug Addiction*. 2022. Vol. 35(1). P. 1–12. URL: <https://www.termedia.pl/Factors-contributing-to-development-of-pathological-gambling-and-substance-use-disorder-comorbidity-according-to-and-professionals,117,47298,1,1.html> (дата звернення: 12.01.2025).

82. Lukens M. *Addiction and Emotion: When Escaping Feelings Becomes a Way of Life* // Independently published, 2019. Vol. 1. 214 p.

83. Maslach C., Leiter M. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco : Jossey-Bass publishers, 1997. 156 p.

84. *Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research* / Eds. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. London : Taylor and Francis, 1993. 293 p.

85. Fisher S. Identifying video game addiction in children and adolescents // *Addict Behav.* 1994. Vol. 19. P. 545–553. DOI: 10.1016/0306-4603(94)90010-8.

86. Schutte N., Toppinen S., Kalimo R., Schaufeli W. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2000. Vol. 73(1). P. 53–66.

87. Shirom A. Burnout in work organizations / C. L. Cooper & I. Robertson (Eds) // *International review of industrial and organizational psychology*. New York : Wiley, 1989. P. 25–48.

88. Green D. E, Walkey F. H, Taylor A. J. W. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study // *Journal of Social Behavior and Personality*. 1991. Vol. 6 (3). P. 453–472.

89. Кокурн О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В. *Діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посіб.* Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

90. Schwarzer R., Jerusalem M. Generalized Self-Efficacy scale / In J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (Eds.) // *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. Windsor, UK : NFER-Nelson, 1995. P. 35–37.

91. Приходько І. І., Байда М. С. Теоретичні аспекти адиктивної поведінки військовослужбовців // *Честь і закон*. 2018. № 3. С. 67–74.

92. Bakker A. B., Demerouti E., Oerlemans W., Sonnentag S. Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *J. Organ // Behav.* 2013. № 34. P. 87–107 [CrossRef].

93. Balducci C., Avanzi L., Fraccaroli F. The Individual “Costs” of Workaholism: An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *J. Manag.* 2018. № 44. P. 2961–2986 [CrossRef].

94. De Bloom J., Radstaak M., Geurts S. Vacation effects on behaviour, cognition and emotions of compulsive and non-compulsive workers: Do obsessive workers go “cold turkey”? // *Stress Health.* 2014. № 30. P. 232–243 [CrossRef] [PubMed].

95. Huyghebaert T., Evelyne F., Lahiani F.-J., Beltou N., Gimenes G., Gillet N., Examining the Longitudinal Effects of Workload on Ill-Being Through Each Dimension of Workaholism // *Int. J. Stress Manag.* 2018. № 25. P. 144–162. [CrossRef].

96. Falco A., Girardi D., Kravina L., Trifiletti E., Bartolucci G.B., Capozza D., Nicola A. The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *J. Occup // Environ. Med.* 2013. № 55. P.1255–1261. [CrossRef].

97. Avanzi L., Dick R., Fraccaroli F., Sarchielli G. The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being // *Work Stress.* 2012. № 26 P. 289–307 [CrossRef]].

98. Andreassen C.S., Bakker A.B., Bjorvatn B., Moen B.E., Magerøy N., Shimazu A., Hetland J., Pallesen S. Working Conditions and Individual Differences Are Weakly Associated with Workaholism: A 2–3-Year Prospective Study of Shift-Working Nurses // *Front. Psychol.* 2017 № 8. P. 2045. [CrossRef].

99. Hakanen J.J., Peeters M.C.W., Schaufeli W.B. Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *J. Occup // Health Psychol.* 2018. № 23. P. 289–301 [CrossRef] [PubMed]

100. Yulita Psychosocial Safety Climate and Employees' Health: A Multilevel Study. URL: <http://studentsrepo.um.edu.my/6653/> (accessed on 7 May 2019) (дата звернення: 18.05.2025).
101. Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory; Prentice-Hall: Upper Saddle River, NJ, USA, 1986. 617 p.
102. Giannini M, Scabia A. Workaholism: An Addiction or a Quality to be Appreciated. *J. Addict. // Res. Ther.* 2014. № 5. P. 187-196[CrossRef].
103. Andreassen C. S., Pallesen S., Torsheim T. Workaholism as a Mediator between Work-Related Stressors and Health Outcomes. *Int. J. Environ. // Res. Public Health.* 2018. № 15. P. 73. [CrossRef] [PubMed].
104. Andreassen C. S., Ursin H., Eriksen H.R., Pallesen S. The Relationship of Narcissism with Workaholism, Work Engagement and Professional Position // *Soc. Behav. Pers.* 2012. № 40. P. 881–890.
105. Burke R. Research Companion to Working Time and Work Addiction; Edward Elgar Publishing: Cheltenham, UK. 2006. 217 p.
106. Karasek R.A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign // *Adm. Sci. Q.* 1979. № 24. P. 285–308 [Google Scholar].
107. Hakanen J.J., Peeters M.C.W., Schaufeli W.B. Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *J. Occup // Health Psychol.* 2018. № 23. P. 289–301 [CrossRef] [PubMed].
108. Van Wijhe C.I., Peeters M.C.W., Schaufeli W. Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and Its Aftermath. // *Hum. Resour. Manag.* 2014. № 53. P. 157–177 [CrossRef].
109. Makikangas A., Schaufeli W., Tolvanen, A., Feldt T. Engaged managers are not workaholics: Evidence from a longitudinal person-centered analysis. // *Eur. J. Work. // Organ. Psychol.* 2013. № 29. P. 135–143 [CrossRef].
110. Sussman S., Lisha N., Griffiths M. Prevalence of the Addictions: A Problem of the Majority or the Minority? // *Eval. Health Prof.* 2011. № 34. P. 3 – 56 [CrossRef] [PubMed].

111. Andreassen C.S., Griffiths M.D., Sinha R., Hetland J., Pallesen S. The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study // PLoS ONE 2016. № 11. e0152978. [CrossRef].
112. Bonebright C.A., Clay D.L., Ankenmann, R.D. The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. J. Couns. // Psychol. 2000. № 47. P. 469–477 [CrossRef].
113. Wojdylo K., Karlsson W., Baumann N. Do I feel ill because I crave for work or do I crave for work because I feel ill? A longitudinal analysis of work craving, self-regulation, and health. J. Behav // Addict. 2016. № 5. P. 90–99 [CrossRef].
114. Wojdylo K., Baumann N., Kuhl J. The Firepower of Work Craving: When Self-Control is Burning under the Rubble of Self-Regulation. PLoS ONE. 2017. № 12. e0169729 [CrossRef].
115. Van Wijhe C., Peeters M.C.W., Schaufeli W., Ouweneel E. Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. Eur. J // Work. Organ. Psychol. 2012. № 22. P. 476–489.
116. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ, Paperback ed.; Bloomsbury: London, UK, 2020. 368 p.
117. Мудрик А. Б. Психологія залежної поведінки : навч. посіб. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2022. 236 с.
118. Zeijen M., Peeters M.C.W., Hakanen J. Workaholism versus work engagement and job crafting: What is the role of selfmanagement strategies? // Hum. Resour. Manag. J. 2018. № 28. P. 357–373 [CrossRef].
119. Кокун О.М., Мороз В.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців: метод. посіб. Ч. 2. Київ: ТОВ “7БЦ”, 2025. 116 с.
120. Чорний В. С. Роль релігії у формуванні патріотизму захисників Української держави // Гілея (науковий вісник) : зб. наук. праць / Гол. ред. В. М. Вашкевич. Київ, 2006. Вип. 6. С. 218–226.

121. Чорний В. С. Роль духовного чинника у відбитті російської агресії Збройними Силами України // Духовна безпека України: погляд суспільствознавства і богослов'я: *матеріали XVII наук.-практ. конф.* Київ : ВНЗ “Національна академія управління”, 2018. С. 75–78.

122. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. Дрогобич : Дрогобицький держ. пед. ун-т імені Івана Франка, 2015. 78 с.

123. Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько, Н. В. Юр'єва / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2019. 194 с.

124. Карамушка Л. Психолого-організаційні технології : зміст, структура, види та форми реалізації // Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 1 (25). С. 50–61.

125. Психологічний тренінг “Створення команди”: посіб. / С. О. Чижевський, І. І. Приходько, О. О. Колесніченко та ін. / За заг. ред. Я. Б. Сподара. Київ : ІВЦ НГУ, 2016. 20 с.

126. Адиктивні поведінкові чинники депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України : Звіт про НДР / НДЦ ГП ЗС України. ДРН 0124U001535. Київ, 2024, 367 с.

127. Тайм-менеджмент : навч. посіб. для закладів вищ. освіти / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад. Н. М. Малярчук. Умань : Видавець “Сочінський М. М.”, 2024. 175 с.

128. Тайм-менеджмент : навч. посіб.; 2-ге видання, перероб. і доп. / О. Ю. Могилевська, С. А. Павловський, М. Ю. Поворозник та ін. Київ : КНДУ “Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку міста”, 2025. 242 с.

129. Тренінг-курс “Тайм-менеджмент” : методичні рекомендації до виконання практичних завдань для студентів спеціальності 076 “Підприємництво, торгівля та біржова діяльність” першого (бакалаврського) рівня / Уклад. К. А. Заславська. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. 28 с.

130. Агеєва І. В. Тайм-менеджмент як інструмент ефективного використання часу менеджера // Зб. наук. праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного (економічні науки). № 2 (48). 2023. С. 8–14.

131. Боровська Г. А. Хронофаги робочого часу та способи їхнього подолання // Зб. матеріалів VIII Всеукр. наук. студ. конф. “Інформаційні технології і системи в документознавчій сфері” за підсумками НДР студентів спеціальності “Інформаційна, бібліотечна та архівна справа” / ред. кол. Г. П. Лукаш, О. М. Анісімова та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2023. С. 92–93.

132. Подлесний С. В. Тайм - менеджмент : метод. реком. до проведення практ. занять. Тернопіль : ДДМА. 2023. 27 с.

133. Життєвий світ і психологічна безпека людини в умовах суспільних змін. реферативний опис роботи / М. М. Слюсаревський, Л. А. Найдьонова, Т. М. Титаренко та ін. Київ : Талком, 2020. 318 с.

134. Шароватова О. П., Морозов А. І. Від психологічно безпечного лідерства до психологічно здорового робочого середовища // Охорона праці : освіта і практика. Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : зб. наук. праць III Всеукр. наук.-практ. конф. викладачів та фахівців-практиків та XIII Всеукр. наук.-практ. конф. курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів. Львів: ЛДУ БЖД, 2023. 243 с.

135. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності : монографія. Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. 745 с.

136. Приходько І. І. Психологічна безпека персоналу екстремальних видів діяльності : концепція, трансформаційна модель, методологія дослідження // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2015. № 4. С. 117–125.

137. Пахомов І. В. Формування моральних цінностей здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти : програма тренінгу. Біла Церква: БІНПО ДЗВО “УМО”, 2023. 143 с.

138. Психологічна безпека на робочому місці / Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. 10 листоп. 2023 р. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/psykholohichna-bezpeka-na-robochomu-mistsi/> (дата звернення: 02.06.2025).

139. Hebles M., Trincado-Munoz F. and Ortega K. Stress and turnover intentions within healthcare teams: The mediating role of psychological safety, and the moderating effect of COVID-19 worry and supervisor support // *Front. Psychol.* 2022. 12:758438. doi: 10.3389/fpsyg.2021.758438.

140. Ляска О. П. Особистісна психологічна безпека як показник і критерій психологічно безпечного командного середовища // *Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України: матеріали ІХ Всеукр. наук.- практ. конф. (м. Харків, 29 листоп. 2023 р.)*. Харків : НА НГУ, 2023. 67 с.

141. Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України. ОП 1-296: затв. Начальником ГШ ЗС України від 22.01.2024.

142. Приходько І. І. Розвиток і відновлення психологічної безпеки особистості у фахівців екстремальних видів діяльності : посібник. Харків : НА НГУ, 2017. 102 с.

143. Нестуля О. О., Нестуля С.І., Карманенко В.В. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. Київ : Знання, 2013. 287 с.

144. Науково-методичні основи психологічного супроводу діяльності вчителя в умовах реформування освіти (діагностика і корекція) : *Практ. посіб.* / авт. кол.: В. Г. Панок, І. В. Марухина, В. В. Рибалка та ін. за наук. ред. В. Г. Панка. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи НАПН України, 2022. 192 с.

145. Левенець А. Є. Психологічні засоби підвищення професійно-психологічної стійкості працівників пенітенціарних закладів // *Вісник пенітенціарної асоціації України*. Київ, 2017. № 2. С. 62–69.

146. Грицина О. М. Розвиток психологічної стійкості у керівників органів охорони державного кордону України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2018. 20 с.

147. Чорний В.С., Романишин А.М., Остапчук О.П. Стійкість українських військовослужбовців в ході російсько-української війни: психологічні чинники // Вісник Національного університету оборони України. 2024. № 5(81). С. 181–189.

148. Неурова А. Б. Емпіричне дослідження особливостей психологічної стійкості військовослужбовців – учасників операції Об'єднаних сил // Науковий вісник Херсонського державного університету. Херсон, 2019. Вип. 4. С. 23–29.

149. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій : метод. посіб. / О. М. Кокун, В. В. Клочков, В. М. Мороз та ін. Київ-Одеса : Фенікс, 2022. 128 с.

150. Лютий В. П. Нехімічні адикції як предмет соціальної роботи // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Луганськ, 2013. № 11 (270). С. 158–166.

151. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни // Проблеми сучасної психології. 2022. № 2 (25). С. 16–27.

152. Кокун О.М., Лозінська Н.С., Пішко І.О. Практикум з формування стресостійкості військовослужбовців до раптових змін бойової обстановки : метод. посіб. / За ред. В. М. Мороза. Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 70 с.

153. Сивогракова З. А. Психологія стресу. Управління стресом як аспект психологічної компетентності фахівця: конспект лекцій. Харків: УкрДАЗТ, 2015. 42 с.

154. Тертична Т. Д. Вправи, ігри і техніки для емоційної підтримки учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних ситуацій. Вінниця. Вінницький ДПУ ім. Михайла Коцюбинського, 2024. 55 с.

155. Гавриловська К. П. Модель BASIC Ph у роботі психолога // Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі : ціннісний вимір : тези доп. X наук.-практ. семінару. 23 квіт. 2020 р. Київ: Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2020. С. 14–15.

156. Бульковська В., Терещенко Н. Техніки заземлення : як відчутти ґрунт під ногами // Білоцерківська гімназія № 15. Психологічна служба. 06 березня 2023. URL: <https://psycholog.school15.org.ua/tehniky-zazemlennya-yak-vidchuty-grunt-pid-nogamy/> (дата звернення: 03.06.2025).

157. Зняття емоційної напруги легко і швидко : найпростіші тілесні вправи // Служба психосоціальної підтримки сімей військовослужбовців. URL: https://pidtrymka.in.ua/useful_post/znyattya-emocijnoyi-naprugy-legko-i-shvydko-najprostishi-tilesni-vpravy/ (дата звернення: 03.06.2025).

158. Дихальні техніки для миттєвої стабілізації власного психологічного стану // Служба психосоціальної підтримки сімей військовослужбовців. URL: https://pidtrymka.in.ua/useful_post/prosti-dyhalni-tehniky-dlya-myttjevoyi-stabilizacziyi-vlasnogo-psyhologichnogo-stanu/ (дата звернення: 03.06.2025).

ДОДАТКИ

Додаток 1

**Модифікований опитувальник на виявлення професійного вигорання
та деформації – MBI (С. Maslach, S. Jackson)**

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Вам пропонуються 22 твердження про почуття і переживання, пов’язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе так щодо Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого відчуття, то напроти цього твердження поставте “0” – “ніколи”. Якщо у Вас було таке почуття, то вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього напроти кожного твердження поставте бал, що відповідає частоті переживань почуття:

- 1 – “дуже рідко”,
- 2 – “рідко”,
- 3 – “іноді”,
- 4 – “часто”,
- 5 – “дуже часто”,
- 6 – “завжди”.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей						
		Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
		0	1	2	3	4	5	6
1	Я відчуваю себе емоційно спустошеним							
2	До кінця робочого дня я відчуваю себе як “вичавлений лимон”							
3	Я відчуваю себе втомленим, коли встаю вранці і повинен йти на роботу							
4	Я добре розумію, що відчувають мої товариші по службі (підлеглі і ін.), і використовую це в інтересах справи							

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей						
		Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
		0	1	2	3	4	5	6
5	Я відчуваю, що спілкуюся з деякими товаришами по службі (підлеглими та ін.) як із предметами (без теплоти і душевності)							
6	Я відчуваю себе енергійним і емоційно натхненим							
7	Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях							
8	Я відчуваю пригніченість і апатію							
9	Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх товаришів по службі (підлеглих та ін.)							
10	Останнім часом я став більш черствим, байдужим стосовно тих, з ким працюю							
11	Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, є малоцікавими людьми, що більше стомлюють, ніж радують мене							
12	У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їхнє здійснення							
13	Я зазнаю усе більше життєвих розчарувань							
14	Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багато чого, що радувало мене раніше							
15	Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми товаришами по службі (підлеглими та ін.)							
16	Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх							
17	Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співробітництва в колективі							

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей						
		Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
		0	1	2	3	4	5	6
18	Я легко спілкуюся з людьми, незалежно від їхнього статусу і характеру							
19	Я багато чого встигаю зробити							
20	Я відчуваю себе на межі можливостей							
21	Я багато чого зможу ще досягти у своєму житті							
22	Буває, що товариші по службі (підлеглі та ін.) перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків							

Додаток 2

Методика “Вивчення задоволеності своєю професією та роботою”

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “На кожне запитання Вам пропонуються варіанти відповіді: “так”, “не знаю” або “ні”. Будь ласка, оберіть один варіант відповіді та зробіть позначку “+” у відповідній клітинці навпроти номера запитання”.

№ з/п	Чи задоволені Ви ?	Так	Не знаю	Ні
1	Вашою професією			
2	Професійними результатами, що досягаються			
3	Взаєминами з керівництвом			
4	Взаєминами з колегами			
5	Взаєминами з підлеглими та ін.			
6	Взаєминами з іншими учасниками по службі			
7	Ставленням підлеглих та ін. до вашого напрямку роботи			
8	Ставленням колег до вашого напрямку роботи			
9	Ставленням інших до вашого напрямку роботи			
10	Своєю професійною підготовкою в цілому			
11	Своєю методичною підготовкою			
12	Своєю теоретичною підготовкою			
13	Своєю психологічною підготовкою			
14	Програмою роботи			
15	Матеріальною базою			
16	Місцем служби			
17	Заробітною платою			

Методика “Мотивація професійної діяльності”

(К. Замфір, у модифікації А. Реана)

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Прочитайте нижченаведені мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п’ятибальною шкалою”.

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Додаток 4

Опитувальник військово-професійної життєстійкості (О. Кокур)

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням)”.

№ з/п	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї службової діяльності?	взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх службових справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні службові справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх службових справ?	відсутній	невисокий	середній	досить виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування службової діяльності?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення нестандартної ситуації підвищує Вашу службову відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з співслужбовцями при розв’язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю співслужбовців (в розумних межах) йде на користь справі?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи спів-службовців, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до службових справ поза службою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на службі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективно службове зростання військового неможливе без постійного розв’язання ним нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний

№ з/п	Запитання	Варіанти відповіді				
13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї служби з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї служби наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на службі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої служби складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої службові справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу службової діяльності (своєї, співслужбовців, військової частини)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі службових та позаслужбових справ своїх співслужбовців?	ні	скоріше ні	іноколи	скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати зі співслужбовцями, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї або спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія зі співслужбовцями, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час служби на позаслужбові питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що діяти в умовах невизначеності має вміти кожний військовослужбовець?	ні	скоріше ні	іноколи	скоріше так	так

Додаток 5

**Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема
(у модифікації на військово-професійну самоефективність)**

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та у відповідній клітинці вкажіть одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності (позначивши знаком “+” відповідну клітинку)”.

№ з/п	Твердження	Абсолютно невірно	Скоріш невірно	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені досить легко досягати своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу впоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу впоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я зазвичай знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я зазвичай здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Додаток 6

Опитувальник діагностики ургентної залежності (О. Шибко)

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та позначте один варіант Вашої відповіді у відповідній клітинці навпроти номера твердження”.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
		1	2	3	4	5
1	Буває, що я відмовляюся від чергової відпустки					
2	Я забираю роботу додому, працюю у вихідні					
3	Я порівнюю власні успіхи в кар’єрі з успіхами людей свого віку або молодшого віку					
4	Я прагну “бути першим” у ситуації конкуренції					
5	Якщо у робочому графіку несподівано з’явилося “вікно”, я використовую цей час для виконання іншої роботи					
6	Графік моєї роботи настільки щільний, що я змушений постійно в ньому щось змінювати					
7	Я займаюся справами під час обідньої перерви					
8	Я відчуваю, що робота забирає найкращі роки мого життя					
9	Я постійно думаю про роботу					
10	Я почувуюся незамінним на роботі					
11	Я відчуваю вкрай неприємні почуття, коли беру лікарняний					
12	Я приділяю роботі понад 10 годин на день					
13	Я приділяю собі достатню кількість часу					

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
		1	2	3	4	5
14	Я уповільнюю той темп, у якому живу, коли захочу					
15	Я кажу собі, що коли закінчу поточні справи, я почну робити те, що мені дійсно хочеться робити					
16	У мене є час, щоб відвідувати театри, кіно, виставки, концерти					
17	Я намагаюся виконувати одночасно кілька справ					
18	Я відчуваю, що життя проходить повз мене					
19	Мені легко розслабитись після роботи					
20	Я відчуваю дискомфорт, коли у мене з'являється вільний час					
21	Я можу скоротити тривалість свого робочого дня					
22	Я відчуваю труднощі зі сном (важко заснути, уривчастий сон, після сну не відчуваюся відпочившим)					
23	Я спеціально планую час, який зможу провести із сім'єю чи друзями					
24	Мені важко уявити, що в мене може бути вільний час					
25	Я забуваю дати сімейних урочистостей та свят					
26	Я обіцяю собі, що обов'язково кілька тижнів витрачу на відпочинок					
27	Якби я не був увесь час чимось зайнятий, я б збожеволів					
28	У мене є час зустрічатися з друзями					
29	Більшість моїх контактів із людьми стосується роботи					
30	Я планую свій вільний час					
31	Найбільшу користь для себе я знаходжу в ділових відносинах					
32	На зустрічах у неформальній обстановці я думаю про те, що потрібно зробити в найближчому					

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ніколи	Рідко	Іноді	Часто	Завжди
		1	2	3	4	5
	майбутньому					
33	Я обходжу людей на ескалаторі, коли це можливо					
34	Якщо транспортний засіб, що стоїть попереду, не рухається на зелене світло світлофору, мене це дратує					
35	Мене дратує, якщо хтось виконує свою роботу повільно					
36	Мені властиво поспішати					
37	Я перевищую швидкість (або прошу про це водія), коли поспішаю					
38	Я оцінюю себе за тим, скільки встиг зробити впродовж дня					
39	Я серджуся, коли мене відволікають від термінової справи					
40	Під час пересування містом я обираю найкоротші маршрути					
41	Стоячи в черзі, я спостерігаю за просуванням інших черг, щоб переконатися, що моя рухається швидше					
42	Мене дратує повільний рух ліфта					
43	Я відчуваю роздратування, якщо хтось попереду мене затримує чергу					
44	Я ухвалюю рішення спонтанно					

**Голландська шкала трудової залежності (коротка форма)
(Schaufeli & Taris). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)**

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та позначте один варіант Вашої відповіді у відповідний клітинці навпроти номера твердження”.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		(Майже) ніколи	Інколи	Часто	(Майже) завжди
		1	2	3	4
1	Я постійно поспішаю, але здається, що мені ні на що не вистачає часу				
2	Я продовжую працювати навіть після того, як мої колеги вже давно завершили роботу				
3	Я відчуваю, що повинен працювати, навіть, якщо це не приносить мені жодного задоволення				
4	Я дуже зайнятий і роблю кілька справ одночасно				
5	Я відчуваю, що щось всередині мене змушує мене повністю віддаватися роботі/старанно працювати				
6	Я витрачаю більше часу на роботу, ніж на спілкування з друзями, хобі, відпочинок				
7	Я відчуваю себе зобов'язаним працювати наполегливо, навіть тоді, коли робота не приносить мені жодного задоволення				
8	Я виконую кілька справ одночасно, наприклад: обідаючи, роблю помітки та розмовляю по телефону				
9	Я переживаю почуття провини, якщо я не працюю				
10	Мені важко розслабитися у вільний від роботи час				

**Опитувальник на виявлення рівня кіберкомунікативної залежності
(залежність від соцмереж) (А. Тончева)**

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Будь ласка, уважно прочитайте кожне запитання та позначте один варіант Вашої відповіді у відповідний клітинці навпроти номера твердження”.

№ з/п	Запитання	Варіанти відповідей				
		Дуже рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
		1	2	3	4	5
1	Як часто Ви знаходитесь в безперервному режимі “онлайн” більше, ніж 2 години на добу?					
2	Як часто Ви відчуваєте непереборне бажання використовувати соціальну мережу?					
3	Як часто Ви проводите час, думаючи про соціальну мережу та складаючи план дій у ній?					
4	Як часто Ви використовуєте соціальну мережу, щоб забути про особисті проблеми?					
5	Як часто Ви оновлюєте сторінку?					
6	Як часто Ви відчуваєте дратівливість та занепокоєння в разі відсутності можливості відвідати “сторінку” у соціальній мережі?					
7	Як часто Ви відчуваєте потребу стежити за оновленням подій на “сторінці” незалежно від місця знаходження?					
8	Як часто Ви додаєте незнайомих людей до списку “друзів”?					
9	Як часто Ви кричите, лаєтесь або іншим чином висловлюєте досаду, коли					

№ з/п	Запитання	Варіанти відповідей				
		Дуже рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
		1	2	3	4	5
	хтось намагається відволікати Вас від перебування в соціальній мережі?					
10	Як часто, не перебуваючи за комп'ютером, Ви використовуєте такі прийняті у соцмережах скорочені вирази, наприклад, як "плз"?					
11	Як часто Ви маєте потребу додавати фотографії до альбому соціальних мереж?					
12	Як часто Ви перевіряєте свій телефон щодо оновлення в соціальній мережі?					
13	Як часто Ви всі новини дізнаєтесь із соціальних мереж?					
14	Як часто Ви можете проспати на роботу після ночі, проведеної у соціальній мережі?					
15	Як часто відвідування соціальних мереж покращує Ваш настрій?					
16	Як часто в компанії з друзями Ви обговорюєте новини соціальних мереж?					
17	Як часто Ви намагаєтесь безуспішно скоротити час проведення у соціальній мережі?					
18	Як часто Ви змінюєте соціальний статус у мережі?					
19	Як часто Ви страждаєте через те, що Ваша улюблена мережа не працює?					
20	Як часто Ви кажете "Так! Точно!" (або щось подібне), хитаючи головою на знак згоди або незгоди з черговим повідомленням в соціальній мережі?					

Додаток 9

**Методика діагностики схильності до різних видів залежності
(Г. Лозова)**

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Інструкція: “Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та позначте один варіант Вашої відповіді у відповідний клітинці навпроти номера твердження”.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ні	Скоріш ні	Важко відповісти	Скоріш так	Так
		1	2	3	4	5
1	Час від часу мені дуже хочеться випити, щоб розслабитися					
2	У свій вільний час я найчастіше дивлюся телевізор					
3	Я вважаю, що самотність – це найстрашніше у житті					
4	Я – людина азартна і люблю азартні ігри					
5	Міжстатеві відносини – це найбільше задоволення в житті					
6	Я досить часто їм не від голоду, а для отримання задоволення					
7	Я дотримуюся релігійних ритуалів					
8	Я весь час думаю про роботу, про те, як зробити її краще					
9	Я досить часто приймаю ліки					
10	Я проводжу дуже багато часу за комп'ютером					
11	Не уявляю своє життя без сигарет					
12	Я активно цікавлюся проблемами здоров'я					
13	Я пробував наркотичні речовини					
14	Мені важко боротися зі своїми звичками					
15	Іноді я не пам'ятаю, що сталося під час сп'яніння					

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ні	Скоріш ні	Важко відповісти	Скоріш так	Так
		1	2	3	4	5
16	Я можу довго клацати пультом у пошуках чогось цікавого по телевізору					
17	Головне, щоб кохана людина завжди була поруч					
18	Час від часу я відвідую ігрові автомати					
19	Я не думаю про міжстатеві стосунки тільки тоді, коли я сплю					
20	Я постійно думаю про їжу, уявляю собі різну смакоту					
21	Я досить активний член релігійної громади					
22	Я зовсім не вмію відпочивати, і тому під час вихідних та у відпустці почуваю себе гірше, ніж на роботі					
23	Ліки – найпростіший спосіб поліпшити самопочуття					
24	Комп'ютер (або інший гаджет з такими ж можливостями) – це реальна можливість жити повним життям					
25	Сигарети завжди зі мною					
26	На підтримку здоров'я не шкодую ні сил, ні грошей, ні часу					
27	Спробувати наркотик – це отримати цікавий життєвий урок					
28	Я вважаю, що кожна людина від чогось залежить					
29	Буває що я трішки “перебираю”, коли випиваю					
30	Телевізор увімкнено більшість часу мого перебування вдома					
31	Коли я не разом з коханою людиною, я постійно думаю про неї					
32	Гра дає найгостріші відчуття в житті					
33	Я готовий йти на “випадкові зв'язки”, адже стриманість для мене вкрай важка					
34	Якщо страва дуже смачна, то я не втримаюся від добавки					
35	Вважаю що релігія – єдине, що може врятувати світ					

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ні	Скоріш ні	Важко відповісти	Скоріш так	Так
		1	2	3	4	5
36	Близькі часто скаржаться, що я постійно працюю					
37	У моєму будинку багато медичних та подібних препаратів					
38	Під час перебування в інтернеті я часто забуваю зробити поточні справи					
39	Сигарета – це найпростіший спосіб розслабитися					
40	Я читаю медичні журнали і газети, дивлюся передачі про здоров'я					
41	Наркотик дає найсильніші відчуття з усіх можливих					
42	Звичка – друга натура, і позбутися її нерозумно					
43	Алкоголь в нашому житті – основний засіб розслаблення і підвищення настрою					
44	Якщо зламався телевізор, то я не буду знати, чим себе розважити ввечері					
45	Бути покинутим коханою людиною – найбільше нещастя, яке може статися					
46	Я розумію азартних гравців, які можуть в одну ніч виграти цілий статок, а в іншу – програти два					
47	Найстрашніше – це отримати фізичне каліцтво, яке унеможливить задоволення партнера в ліжку					
48	При поході в магазин не можу втриматися, що б не купити щось смачненьке					
49	Найголовніше в житті – жити повним релігійним життям					
50	Міра цінності людини полягає в тому, на скільки вона віддає себе роботі					
51	Я досить часто приймаю ліки					
52	“Віртуальна реальність” більш цікава, ніж звичайне життя					
53	Я щодня курю					
54	Я намагаюся невідступно дотримуватися правил здорового способу життя					

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей				
		Ні	Скоріш ні	Важко відповісти	Скоріш так	Так
		1	2	3	4	5
55	Іноді я вживаю засоби, що вважаються наркотичними					
56	Людина – істота слабка, потрібно бути терпимим до її шкідливих звичок					
57	Мені подобається випити і повеселитися у веселій компанії					
58	У наш час майже все можна дізнатися з телевізора					
59	Любити і бути коханим це головне в житті					
60	Гра – це реальний шанс зірвати куш, виграти багато грошей					
61	Міжстатеві відносини – це найкраще проведення часу					
62	Я дуже люблю готувати і роблю це так часто, як можу					
63	Я часто відвідную релігійні заклади					
64	Я вважаю, що людина повинна працювати на совість, адже гроші це не головне					
65	Коли я нервую, я віддаю перевагу прийняттю заспокійливого					
66	Якби я міг, то весь час займався б комп'ютером					
67	Я – курець зі стажем					
68	Я турбуюся за здоров'я близьких, намагаюся залучити їх до здорового способу життя					
69	За інтенсивністю відчуттів наркотик не може зрівнятися ні з чим					
70	Нерозумно намагатися показати свою силу волі і відмовитися від різних радощів життя					

Тренінгова програма

“Профілактика ургентної залежності у військовослужбовців”

Груповий психологічний тренінг ефективно застосовується для роботи з психічно здоровими людьми, які мають проблеми психологічного характеру, з метою надання їм допомоги в саморозвитку [122].

Тренінг полягає у перепрограмуванні наявної в людини моделі управління своєю поведінкою, діяльністю, а також виробленні нових стратегій життя в суспільстві. Відомо, що під час читання людина засвоює 10% інформації, під час прослуховування – 20%, спостереження – 30%, одночасного прослуховування і спостереження – 50%, використання методів активного навчання – 70%, практичні вправи дозволяють засвоювати до 90% інформації. Отже, тренінг є інтерактивною формою навчання та роботи над собою, яка сприяє максимальному засвоєнню знань і пошуку нових, наперед не передбачених шляхів функціонування особистості. В ньому за допомогою взаємодії з іншими, учасник вчиться адекватно сприймати себе, адаптуватися до умов соціуму та розвивати власний потенціал і здібності. Інтерактивне навчання – це навчання у процесі практики. Це більше, ніж практика. Це навчання через осмислення власних дій, за допомогою якого людина може дізнатися про себе та свою поведінку щось нове [122].

Групова форма тренінгів дозволяє досить легко моделювати процес міжособистісної взаємодії, обігрувати різноманітні складні життєві ситуації та знаходити адекватні та ефективні шляхи їх вирішення. Завдяки груповій фасилітації підвищується пізнавальна активність членів групи, збільшується працездатність, зростає ефективність навчання та інтенсивність роботи над собою, а також виникає можливість надання психологічної підтримки окремим учасникам тренінгу [122].

Для тренінгу, як і будь-якого методу та форми навчання, характерні загальні прийоми. Кожен прийом припускає виконання таких функцій: зосередження уваги; встановлення контакту з аудиторією; пояснення нового матеріалу; закріплення матеріалу; встановлення зворотного зв'язку для швидкого реагування на зміни у групі, перевірки засвоєння матеріалу, отримання відгуків і оцінок учасників; зняття напруги; підвищення інтересу [123].

Загалом тренінг вважається поліфункціональним методом, саме в цьому і полягає його універсальність і прикладний характер. Серед основних його функцій В. Лефтеров виділяє такі:

- діагностична – полягає в можливості явного або прихованого спостереження і експериментального вивчення індивідуальних якостей і особливостей поведінки особистості та групових процесів з подальшим аналізом та інтерпретацією;
- розвивальна – полягає в тому, що тренінг завжди сприяє розвитку (фізичному, духовному, особистісному, професійному) людини або групи;
- навчальна – полягає в оволодінні знаннями, навичками і вміннями, формуванні будь-яких компетенцій;
- евристична – припускає, що в результаті участі у тренінгу людина відкриває для себе нові горизонти, переживає інсайти, особисті відкриття і осяяння, так звані “моменти істини”;
- психокорекційна – полягає у виправленні (коректуванні) за допомогою тренінгу деяких недоліків і відхилень психічного розвитку і поведінки;
- саморегулятивна – сприяє формуванню навичок цілеспрямованого контролю і зміні індивідом роботи різних психофізіологічних функцій, регуляції активності діяльності і рефлексії;
- праксеологічна – виходить з того, що тренінг завжди прямо чи опосередковано спрямований на підвищення ефективності практичної діяльності;

– профілактична – полягає в тому, що тренінг часто спрямований на збереження психологічної цілісності особистості, попередження нервово-психічних розладів, профілактику несприятливого впливу зовнішніх чинників, зокрема професійної деформації, реабілітацію після психотравмуючих подій, а також в цілому підвищення рівня психічного здоров'я [123].

Можливості, якими наділений психологічний тренінг, пояснюють його широке застосування під час вирішення багатьох проблем, у тому числі й проблем протидії розвитку і поширення у військових підрозділах адиктивної поведінки. Очевидно, що робота, пов'язана з профілактикою ургентної залежності у військовослужбовців, повинна, передусім, будуватися на підставі застосування тренінгової програми.

Розроблений нами тренінг було побудовано на підставі технологічного підходу Л. Карамушки. На її думку, структура технологій включає такі три основні компоненти: інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний [124].

Інформаційно-смісловий компонент тренінгових сесій стосується теоретичних підходів до аналізу проблеми ургентної залежності військовослужбовців, розуміння її сутності, набуття знань щодо чинників її розвитку, особливостей прояву та наслідків в усіх сферах життєдіяльності. Цей компонент було реалізовано шляхом застосування таких методів як групова дискусія, міні-лекція, “мозковий штурм”, кейс-метод, групові та індивідуальні вправи, метод незавершених речень.

Діагностичний компонент тренінгових сесій полягав у дослідженні основних показників, які визначають ризик розвитку ургентної залежності та характеризують вплив відповідних чинників на її розвиток і поширення серед військовослужбовців. Реалізація цього компонента здійснювалася із застосуванням психологічних практикумів.

Корекційно-розвивальний компонент полягав у розвитку та вдосконаленні практичних умінь і навичок щодо попередження розвитку

ургентної залежності у військовому середовищі. В тренінгових сесіях цей компонент було реалізовано за допомогою методів групової дискусії, кейс-методу та та групових і індивідуальних вправ [124].

Метою Програми профілактики є попередження розвитку і поширення серед військовослужбовців Збройних Сил України ургентної залежності.

Завдання тренінгової програми:

1. Сприяти розумінню ургентної залежності у військовослужбовців, ознайомити з чинниками її розвитку, особливостями прояву та наслідками в усіх сферах життєдіяльності.

2. Удосконалити навички розпізнавання чинників розвитку ургентної залежності і пошуку шляхів мінімізації стресогенності службової діяльності.

3. Розвинути вміння і навички застосування практичних інструментів для ефективного функціонування та запобігання розвитку ургентної залежності у військовослужбовців.

Тренінгова програма розрахована на 20 академічних годин. Вона складається зі вступу (2 год.), 4 тренінгових сесій (16 год. – кожна сесія по 4 год.) і підсумкового заняття (2 год.). Тренінг проводився впродовж чотирьох днів протягом одного тижня.

Зміст тренінгу

Вступ (*Час: 90 хв.*)

1. Вправа “Знайомство” (*Час: 25 хв.*)

Мета: познайомити учасників тренінгу, ознайомитися з їхніми особливостями (вподобаннями, хобі, сильними і слабкими сторонами, професійною ідентифікацією).

Хід виконання. Учасники тренінгу утворюють коло. Якщо учасники ще не знають на ім’я один одного, то потрібно використати бейджі, написавши на них власне ім’я. Вправа на знайомство складається з двох частин.

1) Учасникам тренінгу пропонують висловитися, продовжуючи фразу (тренер вибирає ті фрази, які, на його думку, є доцільними в цій групі):

– напевне мало хто з присутніх знає, проте у вільний час я люблю (моє хобі)...

– напевне мало, хто з присутніх знає, що я вмію ...

– моїм найбільшим спортивним досягненням було ...

– мені ніколи не вдавалось...

– знаю, що не логічно боятися і більшість людей не бояться цього, проте мені не пособі, коли ... (таку стимуляцію розповіді про ірраціональні страхи використовують, якщо психолог має досвід роботи зі страхами, вміє сам і може навчити інших надавати емоційну підтримку учасникам тренінгу);

– я можу гордитися тим, що ... (використовують, якщо потрібно підняти самооцінку учасників).

2) Учасникам тренінгу пропонується відповісти на запитання: “Що спільного у всіх, хто тут знаходиться. І що особливого у вас (що вас вирізняє поміж інших присутніх)?”

Висловлюватися мають усі члени групи. Тренер стежить, щоб кожен член групи отримав слово.

Перша частина спрямована на визначення особливостей членів групи, про які при звичайному спілкуванні колеги по службі не мають змоги дізнатися. Друга частина спрямована на визначення особливостей професійної ідентифікації.

Під час обговорення цієї вправи звертається увага на те, що у звичайних умовах нам потрібно досить багато часу, щоб дізнатися таку інформацію про людей, з якими ми разом проходимо військову службу. У жорстко структурованих групах, таких як військовий підрозділ, не вибирають з ким співпрацювати, але навіть при вимушеному спілкуванні потрібно усвідомлювати, що у кожної людини є не лише недоліки, а й сильні сторони [125].

2. Вправа “Очікування від тренінгу” (Час: 20 хв.)

Мета: визначити власні очікування від тренінгу.

Необхідні матеріали: набір стікерів із клейким шаром (два кольори).

Хід виконання. Учасники отримують по два кольорових стікери, на яких вони записують власні очікування: на одному, визначеному для цього кольорі – від тренінгу в цілому, на другому – від себе. Потім по колу учасники проговорюють власні очікування, а тренер наклеює стікери на дошку таким чином, щоб обидва стікери кожного учасника були поруч. Наприкінці вправи проводиться загальне обговорення.

3. Групове обговорення “Правила роботи групи” (15 хв.)

Мета: ознайомитися з правилами групової роботи під час тренінгу.

Хід виконання. Тренер доводить до учасників правила і пояснює їх значення, знайомить з організаційними моментами (тривалість роботи, перерви тощо). Потім він пропонує групі доповнити, змінити ці правила або відмовитися від деяких з них. Необхідно залишити можливість членам групи коригувати правила роботи на будь-якому із занять. Завдання тренера – нагадувати про правила членам групи і контролювати їх виконання.

4. Мультимедійна презентація “Мета і завдання тренінгу” (Час: 25 хв.)

Мета: ознайомити з метою, завданнями, структурою тренінгу та методичними засобами (формами навчання), що плануються до застосування у тренінговій роботі.

Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Тренінгова сесія 1. “Ургентна залежність: сутність і небезпека поширення у військовому середовищі” (Час: 180 хв.)

Мета: розкрити сутність ургентної залежності військовослужбовців, ознайомити з чинниками її розвитку, особливостями прояву та наслідками в усіх сферах життєдіяльності.

Завдання:

- висвітлення сутності ургентної залежності та чинників її розвитку у військовослужбовців;
- ознайомлення з особливостями прояву ургентної залежності у військовослужбовців під час військово-професійної діяльності;

– формування навичок самодіагностики ризику розвитку ургентної залежності;

– розвиток рефлексивних умінь із розпізнавання загрозливих чинників ургентної залежності та зменшення їхнього впливу.

Заняття 1.1. “Ургентна залежність як прихована небезпека у військово-професійній діяльності” (Час: 90 хв.)

Інформаційно-смісловий компонент

1. Вступ до тренінгової сесії № 1 (Час: 5 хв.).

Хід виконання. Тренер інформує учасників про мету, завдання та порядок організації роботи групи.

2. Вправа “Ургентна залежність – це...” (Час: 20 хв.)

Мета: з’ясувати уявлення учасників тренінгу про ургентну залежність.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Вправа складається з двох етапів.

I. Учасники отримують по аркушу паперу. Завдання полягає в тому, що кожен повинен викласти своє розуміння ургентної залежності (три-п’ять речень) і власне ставлення до цього виду адикції (три-п’ять речень).

II. Після того, як всі учасники групи виконають завдання першого етапу, їм пропонується обговорити у групі свої міркування, викладені на аркуші, оцінити, що є спільного в учасників щодо розуміння ургентної адикції і власного суб’єктивного відношення до цього виду поведінкової залежності.

3. Міні-лекція “Ургентна залежність: чинники розвитку і прояви” (Час: 20 хв.)

Мета: ознайомити з ключовими чинниками розвитку ургентної адикції, умовами її виникнення та основними проявами у військовослужбовців.

Ургентна адикція – вид залежності, що виявляється в суб’єктивному відчутті постійного браку часу й страху “не встигнути”. Початок розвитку

цієї адикції з боку може виглядати не як початок відхилень, а, навпаки, як життя дуже успішної людини: підвищення посади, зарплати, кар'єрне зростання. Людина відчуває почуття натхнення до діяльності та приплив сил. Проте під час кар'єрного зростання збільшуються функціональне навантаження, тиск відповідальності, і згодом людина починає дедалі більше "не встигати", в неї не залишається часу на сім'ю, міжособистісне спілкування з друзями, тому що виділення часу на такі види спілкування "б'ють" по кількості виконаних нею завдань і спричиняють стан тривоги такого змісту: "Я можу не встигнути виконати все потрібне та стану неконкурентоздатною, неуспішною тощо" [126].

Основними причинами ургентної залежності вважаються: постановка великої кількості нових цілей і завдань при невиконанні минулих; потрапляння до ситуацій, що вимагають ухвалення кількох рішень в обмежений епізод часу; часта зміна мети; безплідне фантазування та невдале проектування результатів щодо розвитку значущої ситуації, що заганяють людину в цейтнот; неможливість визначення найважливіших на цей момент часу цілей [126].

Основними ознаками ургентної адикції є:

1) постійне занепокоєння, пов'язане з почуттям часу, що спонукає людину постійно його відстежувати, гіперконтроль над часом. Чим би не займалися ургентні адикти, вони постійно стежать за часом. Їхнє життя поділено на порівняно короткі, аж до десятихвилинних, часові інтервали;

2) збільшення швидкості життя, втрата його розміреності;

3) збільшення навантажень, які людина сама на себе покладає, причому береться більше, ніж може бути виконано, постійне прийняття усіх вимог, що стосуються роботи. Ургентний адикт погоджується виконувати додаткову роботу в будь-який, навіть святковий, час, нерідко спостерігається чітка тенденція до субмісивної та поступливої поведінки;

4) стала концентрація уваги на вирішенні завдань, на відпочинок не залишається часу, хронічна фрустрація засадничих потреб. Ургентний адикт,

виконуючи професійні обов'язки, позбавляє себе часу, необхідного для задоволення власних потреб і потреб, пов'язаних з сім'єю, дітьми, домашніми і господарськими справами;

5) вільний час заміщається різного роду роботою, втрата здатності радіти життю у теперішньому. Ургентний адикт постійно зосереджений на нескінченних проблемах і завданнях, які він має вирішувати у майбутньому, роздуми про невдачі і розчарування недавнього минулого. Такий розподіл уваги не дозволяє відчувати радість життя в сьогоденні;

б) негативне сприйняття майбутнього, яке людина уявляє перевантаженим роботою, тривога за майбутнє, страх не встигнути. Ургентний адикт відкладає на майбутнє (зазвичай невизначене) реалізацію своїх цілей та бажань, водночас відчуває, що майбутнє вислизає, адже більшою мірою асоціюється з необхідністю виконання обов'язків, ніж з думками отримання бажаних задоволень [66].

Діагностичний компонент

4. *Психологічний практикум (Час: 20 хв.)*. Учасники групи опановують “Методику визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України” (В. Мороз). Проводять самодіагностику ознак ургентної залежності та інших найбільш поширених видів поведінкових адикцій, які часто супроводжують ургентну. Результати самодіагностики обговорюються в групі за участі військовослужбовців, які виявили бажання поділитися власними результатами.

Корекційно-розвивальний компонент

5. *Вправа “Прихована небезпека” (авторська розробка) (Час: 20 хв.)*.

Мета: розвинути навички рефлексії; розвинути мотивацію до протидії чинникам розвитку ургентної адикції; виробити рекомендації для мінімізації впливу чинників розвитку ургентної адикції у військово-професійній діяльності.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери, аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Тренер пропонує учасникам відповісти на такі блоки запитань:

1-й блок – “Чи знайомі вам приклади заохочення проявів ургентної залежності з боку командирів чи колег по службі під час професійної діяльності?”.

2-й блок – “Чи знайомі Вам приклади негативного впливу проявів ургентної залежності на власне психологічне благополуччя (стан внутрішнього комфорту, гармонії та оптимального функціонування)?”

3-й блок – “Що, на вашу думку, може допомогти протидіяти чинникам розвитку ургентної залежності у професійному середовищі та збереженні власного психологічного благополуччя?”.

Учасники на своїх аркушах викладають власне бачення за кожним блоком питань. Після цього тренер пропонує обговорити у групі всі запропоновані відповіді і виносить на фліпчарт ключові тези за кожним блоком; складаються колективні рекомендації щодо мінімізації впливу чинників та небезпеки розвитку ургентної адикції у військовослужбовців.

6. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Заняття 1.2. “Особливості прояву та наслідки ургентної залежності у військовослужбовців” (Час: 90 хв.)

Інформаційно-смісловий компонент

1. Міні-лекція “Наслідки ургентної залежності у військовослужбовців” (Час: 20 хв.)

Мета: підвищити обізнаність щодо можливих наслідків ургентної залежності у всіх сферах життєдіяльності військовослужбовців.

Розвиток ургентної залежності протікає непомітно для військовослужбовця та часто призводить до таких проблем:

1. Хронічний “брак часу”. Відчуття дефіциту часу призводить до вимушеного перерозподілу завдань між терміновими та поточними, неможливості розстановки пріоритетів під час вибору справ, особисті

потреби відсуваються на другий план. Це призводить до проблем у сім'ї, погіршуються стосунки з родичами та друзями.

2. Збільшення ризику виникнення соматичної патології, захворювань нервової системи. Систематична напруга, роздратування, порушення сну та загального режиму дня, викликане постійним занепокоєнням, призводить до частоті активації симпато-адреналової системи, що рано чи пізно може стати причиною дисбалансу роботи вегетативної нервової системи. Постійне перебування у стані нестачі часу і тотального поспіху зрештою призводить до прояву “синдрому вигорання”, який характеризується неврастенією або неврастенічним неврозом з підвищеною стомлюваністю, втому, порушеннями сну, зниженням концентрації уваги, дратівливістю та зниженим настроєм.

3. Погіршення відносин з іншими людьми. У зв'язку з нестачею часу відносини з оточенням відсуваються на другий план, аж до повного ігнорування. Діяльність виявляється настільки всепоглинаючою, що все, що відволікає від неї увагу, викликає реакцію протесту, спалахів агресії та невдоволення, збільшуються навантаження, що призводить до ще більшої нестачі часу, у тому числі на підтримування відносин.

4. Зниження ефективності професійної діяльності. Перманентний “тиск часом” вимагає постійного прискорення, збільшення обсягів і видів виконання роботи, що погіршує якість та унеможливорює ретельність і оптимальність виконуваної роботи (“чим швидше, тим краще”, “24 години на добу”, “розраховуватися своїм часом”, “немає вільного часу” тощо). Військовослужбовець використовує вже готові шаблонні рішення без творчого підходу, бо на це просто не залишається часу. Як наслідок, підвищується ризик помилок, неефективне використання часу та непродуктивна організація діяльності. Під час усвідомлення ситуації пріоритетним механізмом захисту стає вибір на користь уникнення відповідальності.

5. Втрата контролю за своїм життям. Потрапляючи в залежність від перманентної необхідності виконання завдань, що здаються невідкладними, постійних очікувань, все більшого темпу виникає відчуття вислизання життя, а сама людина не бачить можливості перешкодити цьому [66].

2. *Групова дискусія на тему: “Адиктивна особистість: життя з ургентною залежністю” (авторська розробка) (Час: 25 хв.).*

Мета: стимулювати інтелектуальну активність, мотивувати до аналізу отриманої інформації, створити спільне інформаційне поле стосовно небезпеки наслідків ургентної залежності у військовослужбовців.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери, аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Учасники розподіляються на три-чотири команди. Тренер пропонує кожній команді, враховуючи отримані знання щодо небезпеки ургентної залежності, на своєму аркуші скласти таблицю з переліком ймовірних наслідків цієї адикції в кожній сфері життєдіяльності військовослужбовця.

Після цього тренер пропонує кожній команді озвучити свої варіанти виконаного завдання. Результати обговорюються, узагальнюються, а основні висновки фіксуються тренером на фліпчарті.

Корекційно-розвивальний компонент

3. *Вправа “Знайди відмінності” (авторська розробка) (Час: 20 хв.).*

Мета: розвинути рефлексивні уміння розрізняти цілеспрямованість, відповідальність і працьовитість від проявів ургентної залежності.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Учасники розподіляються на дві групи. У кожній з них визначають по дві особи, які приховано домовляються між собою і презентують себе, таким чином: *перший учасник* повинен скласти та озвучити розповідь про себе, як відповідального, цілеспрямованого і працьовитого військовослужбовця, який не має проблем з власним психологічним благополуччям; *другий учасник* складає та озвучує розповідь

про себе, як про військовослужбовця, який має прояви ургентної залежності і проблеми з психологічним благополуччям. Інші члени групи намагаються визначити, в якій ролі виступає кожен з двох учасників. Потім обирають нових двох учасників для презентації себе в різних ролях. По завершенню роботи ключові відмінності обговорюються у загальній групі, основні з них записуються на фліпчарті.

4. *Вправа “Адвокати і Прокурори” (авторська розробка) (Час: 20 хв.).*

Мета: розвинути навички аналізу та аргументації в питанні розуміння небезпеки ургентної залежності у військово-професійній діяльності.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Тренер розподіляє групу на дві команди: перша – “Адвокати”, друга – “Прокурори”.

Група “Адвокатів” намагається аргументувати безпечність ургентної залежності, її користь для кар’єрного зростання військовослужбовців, “нормальність” її поширення у військовому середовищі. Група “Прокурорів”, навпаки, наводить аргументи, які доводять небезпеку ургентної залежності в подальшій перспективі, свідчать про загрозу психологічному благополуччю і порушення в усіх сферах життєдіяльності. Представники груп записують ключові аргументи кожен на своїй половині фліпчарту.

Після вичерпання аргументів групи виходять з ролей, об’єднуються і аналізують озвучені думки обох сторін.

Тренер пропонує відповісти на такі питання:

– Чи можете ви підтвердити, що у військовому середовищі ургентна залежність ігнорується або навіть заохочується? Як вважаєте, чому?

– Що можна запропонувати командирам підрозділів для профілактики ургентної залежності серед підлеглих?

– Що кожен військовослужбовець може зробити для себе, щоб попередити розвитку ургентної залежності?

5. *Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).*

Тренінгова сесія 2. “Тайм-менеджмент: час – безцінний ресурс” (Час: 180 хв.).

Мета: розширити уявлення військовослужбовців про засадничі положення тайм-менеджменту, його роль у впорядкуванні службової діяльності, зниженні її стресогенності і профілактиці ургентної залежності.

Завдання:

- висвітлення ролі тайм-менеджменту як ресурсу, яким можна керувати;
- оптимізація знань про вплив тайм-менеджменту на стресогенність професійної діяльності військовослужбовців і як наслідок – розвиток у них ургентної залежності;
- визначення хронофагів службового часу та розвиток умінь протидіяти їм під час виконання професійних завдань;
- розвиток навичок застосування методів тайм-менеджменту у військово-професійній діяльності.

Заняття 2.1. “Тайм-менеджмент: сутність та роль у профілактиці ургентної залежності” (Час: 90 хв.).

Інформаційно-смісловий компонент

1. Вступ до тренінгової сесії № 2 (Час: 5 хв.).

Хід виконання. Тренер повідомляє групі мету, завдання та порядок організації роботи, актуалізує досвід, отриманий на попередній сесії, відповідає на запитання, що виникли: “Пригадайте ключові висновки з попередньої сесії”, “Які виникли запитання?”

2. Метод незавершених речень (Час: 15 хв.)

Мета: стимулювати мислення, саморефлексію військовослужбовців щодо їхнього управління часом у контексті військової служби.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці, фліп-чарт, маркери.

Хід виконання. Тренер пропонує учасникам продовжити речення:

“Щоб вчасно виконати поставлені завдання мені потрібно...”;

“Найсильніший стрес я відчуваю, коли ... (пов’язане з часом)”;

“Якщо б я мав більше вільного часу, я б...”.

Для наочності результати обговорення відображаються на фліпчарті.

3. Вправа “Правило 6 “П” (Час: 15 хв.).

Мета: стимулювати мислення та рефлексію, з’ясувати мотивацію учасників до збільшення продуктивності професійної діяльності та готовність до усвідомленого планування діяльності.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Тренер інформує про те, що *правило 6 “П”* говорить: *правильне попереднє планування попереджує погані показники*. Планувати і думати потрібно завжди на папері. Якщо мети немає на папері, то вона не існує. Перелік завдань – це своєрідна карта, яка не дасть збитися зі шляху до наміченої мети. Робота зі списком запланованих справ у перший же день збільшує продуктивність на 25%. Готувати список завдань, які необхідно виконати завтра, слід звечора. Прийшовши на службу, завжди є орієнтир, з чого почати свій день. Виконавши чергове завдання зі списку, обов’язково викреслювати його. Планувати слід від більшого до меншого, від довгострокового до короткострокового, від мети життя до плану на день. Кожному завданню ставити фіксовані терміни. Складне завдання завжди необхідно ділити на дрібні підзавдання. Планування означає підготовку до реалізації цілей і впорядкування робочого часу [127].

Учасникам тренінгу пропонується на своїх аркушах відповісти на питання:

- Чи дотримуюся я правила 6 “П” у повсякденній діяльності?
- Чи допоможе мені це правило впорядкувати службовий та особистий час?
- Чи вважаю я за доцільне щоденно застосовувати правило 6 “П” у службовій діяльності?
- Чи буду я застосовувати це правило у своїй професійній діяльності?

Результати відповідей обговорюються у групі.

4. *Міні-лекція на тему “Час – безцінний ресурс” (Час: 15 хв.).*

Мета: підвищити усвідомлення цінності часу та його впливу на продуктивність професійної діяльності, розкрити переваги тайм-менеджменту.

Час – це життя, нераціонально витрачений час неможливо поповнити і неможливо повернути. Витрачати свій час – означає розтратити своє життя, і навпаки, взяти свій час під контроль – означає опанувати своє життя і використовувати його найкращим чином. Ми можемо насолоджуватися життям лише тоді, коли знаємо, як краще використати час, зробити працю більш раціональною і, нарешті, виконати багато з того, що ми хотіли б.

Час – основний ресурс кожної людини. Від того, як ми ставимося до кожної години та хвилини свого життя, багато в чому залежить наша доля. Тайм-менеджмент, або наука управління часом, пропонує усілякі техніки та прийоми, що дозволяють берегти дорогоцінний час, розподіляти його раціональніше, завдяки чому швидше досягати своєї мети [128].

Час не можна накопичити, як гроші або сировину. Хочемо ми чи не хочемо, але мусимо витрачати його за твердою ціною – 60 секунд за хвилину. Його не можна увімкнути або вимкнути, замінити або відшкодувати. Проте ми можемо проаналізувати, як ми витрачаємо його. Як і будь-який інший ресурс, його можна використовувати або ефективно, або неефективно.

Кожному з нас важливо пам'ятати, що час, який ми витрачаємо, належить нам, і потрібно стати його господарем. Ми не зможемо управляти своїм часом, поки не почнемо управляти собою.

Тайм-менеджмент – це сукупність методів та інструментів, які дозволяють ефективніше використовувати час. Керування часом складається з набору навичок, які сприяють фахівцям виконувати свою роботу більш продуктивно.

Тайм-менеджмент дозволяє планувати, організовувати розподіл часу та контролювати ефективність його використання, що сприяє підвищенню

ефективності діяльності підлеглих. Головна мета тайм-менеджменту – робити якомога більше, *мінімізувавши часові витрати та знизивши рівень стресу людини* [127].

Зауважимо, що постійне перебування військовослужбовців в умовах стресу підвищує розвиток залежної поведінки, серед іншого – ургентної залежності.

Тайм-менеджмент є ефективним інструментом, який може допомогти військовослужбовцям зробити час їх служби максимально ефективним, залишивши сили й вільні години на відпочинок та хобі, спілкування з родиною і друзями, а отже, наповнити себе потужним ресурсом для подальшої професійної активності.

З практики відомо, що під час витрати 10 хв. на планування робочого часу можна щодня заощадити до двох годин [127].

Діагностичний компонент

5. *Психологічний практикум (Час: 20 хв.)*. Учасники групи визначають і аналізують перешкоди, пов'язані з робочим стилем. Для цього вони отримують роздатковий матеріал із тестом “Чи потрібно мені вносити зміни до власного робочого стилю?”. Тренер пропонує кожному з учасників визначити, що є типового в кожному запропонованому пункті. Потім учасники підраховують бали за кожним стовпчиком і коригують значення. Далі визначають загальну суму балів. Чим більший результат, тим більше змін потрібно вносити до власного робочого стилю. Результати самодіагностики обговорюються у групі.

Тест “Чи потрібно мені вносити зміни до власного робочого стилю?”.

Інструкція: “Відмітьте, будь ласка, навпроти кожного питання ту відповідь, що відповідає Вашим сподіванням. Потім підрахуйте загальну кількість балів” [129].

№ з/п	Чи схильні Ви до такого?	Майже ніколи	Інколи	Часто	Майже завжди
		(0)	(1)	(2)	(3)
1	відкладати виконання неприємних завдань?				
2	відсувати в часі ухвалення термінових, але неприємних рішень?				
3	перестраховуватися, заручитися думкою інших, в ухваленні неприємних або важких рішень?				
4	усе робити самому?				
5	займатися одночасно кількома проблемами?				
6	працювати в суєті та поспіху?				
7	братися за роботу без попереднього пошуку кращих підходів до справи?				
8	зупиняти почату роботу, щоб зайнятися іншими справами?				
9	відкладати виконання важких завдань після їхнього первинного оброблення?				
10	працювати не концентровано, не зібрано?				
11	працювати по дві години та більше без перерви?				
12	часто не доводити справу до кінця через те, що вас постійно відволікають?				
13	витрачати цінний для вас час на окремі спеціальні завдання або другорядні справи?				
14	займатися чужими справами лише тому, що вони вас зацікавили?				
15	братися в будь-який час за будь-яке завдання через те, що ви не можете сказати "ні"?				
16	займатися майже безнадійною конфронтацією, наприклад, пошуком винних у помилці або боротьбою з бюрократичністю організації?				
17	прагнути до бездоганного виконання завдань там, де це не потрібно?				

18	намагатися знати всі факти?				
19	проявляти ініціативу лише з примусу?				
20	прагнути завжди допомогти іншим у вирішенні їхніх проблем?				
Бали за кожну позитивну відповідь		0	1	2	3
<i>Кількість позитивних відповідей</i>					
<i>Усього</i>					
<i>Загальна сума</i>					

Корекційно-розвивальний компонент

б. Групова дискусія на тему: “Тайм-менеджмент: мінімізація стресогенності діяльності і розвитку ургентної залежності” (авторська розробка) (Час: 15 хв.).

Мета: сприяти усвідомленню учасниками переваг планування і розподілу часу, розвивати мотивацію учасників до застосування методів тайм-менеджменту для мінімізації стресогенності професійної діяльності військовослужбовців і зниження ризику розвитку ургентної залежності.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери, аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Тренер розподіляє учасників на чотири команди. Пропонує проаналізувати ситуацію і її вплив на військовослужбовця.

Ситуація: вчора о 8.00 командир наказав Вам виконати два термінових завдання. Термін виконання – сьогодні до 18.00. Проте сьогодні о 9.00 наказом командира додалися ще два термінових завдання, термін виконання яких – сьогодні до 18.00. Обсяг завдань і термін ставлять під питання якість їх виконання. А в позаслужбовий час сьогодні ви пообіцяли дитині погуляти з нею на дитячому майданчику.

Тренер пропонує першій команді на своєму аркуші скласти перелік думок, які супроводжують військовослужбовця у цій ситуації; другій команді – перелічити емоції, які можуть виникати; третя команда працюватиме над переліком відчуттів у тілі; четверта команда учасників готує перелік з

ймовірними поведінковими реакціями. Після завершення цього етапу роботи тренер записує на фліп-чарті у стовпчики переліки від кожної команди. Група обговорює отриману цілісну картину і відповідає на питання:

– Як часто подібні ситуації стають стресогенними чинниками у вашій службовій діяльності?

– Як часто ви відчуваєте брак часу і страх “не встигнути” і чи доводиться вам за рахунок позаслужбового часу доробляти службові завдання/доручення?

– Чи застосовуєте ви методи тайм-менеджменту у своїй службовій діяльності?

7. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Заняття 2.2. “Тайм-менеджмент у професійній діяльності військовослужбовців: розвиток основних умінь і навичок організації службового часу” (Час: 90 хв.).

Інформаційно-смісловий компонент

1. Мозковий штурм на тему: “Перешкоди для ефективного управління часом” (Час: 15 хв.).

Мета: стимулювати рефлексію щодо впливу на ефективне управління часом різноманітних чинників (перешкод), створити підґрунтя для подальшого аналізу та пошуку шляхів їхнього подолання.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Тренер: “Перешкоди для ефективного управління часом бувають внутрішні та зовнішні. Внутрішні перешкоди – це бар’єри, які походять від особистості та знаходяться під її контролем. Зовнішні перешкоди – це ситуації, які не підконтрольні та вирішення яких виходить за наші межі можливостей [130].

– Вам пропонується виявити всі можливі перешкоди для ефективного управління часом, розподіляючи їх на внутрішні і зовнішні. Запропоновані варіанти записати у дві великі колонки на фліпчарті.

Спробуйте об’єднати схожі варіанти в більші категорії.

Подумайте, що особливо Вам заважає ефективно використовувати свій час?”

2. *Міні-лекція на тему “Хронофаги службового часу та способи боротьби з ними” (Час: 15 хв.).*

Мета: розглянути хронофаги службового часу, розкрити їх види та способи виявлення; ознайомити учасників з основними способами боротьби з ними.

Майже кожному знайоме відчуття, коли цілий день зайнятий, а в підсумку нічого не зроблено, або ще не вистачає пари годин, аби завершити усі заплановані справи. А все тому, що у цьому винні “переривники” і “поглиначі” часу.

Переривники часу – це різні види стандартних ситуацій, які на певний проміжок часу переривають основну роботу. На відміну від поглиначів, вони чітко визначені в часі і сприяють вирішенню ситуації. До них належать телефонні дзвінки, наради, особисті і ділові зустрічі, термінова робота з документами тощо.

Поглиначі часу, або хронофаги – це абсолютно будь-які живі та неживі об’єкти, які відволікають від основної діяльності. До них можна віднести: відсутність планів, спробу зробити усе і відразу, надмірне прагнення до досконалості (перфекціонізм), відкладання справ, нерішучість, невміння говорити “ні”, соцмережі, телефонні розмови, телевізор, візити випадкових відвідувачів тощо.

За даними досліджень, зазвичай робочий час витрачається даремно через: соціальні мережі, читання новин, блогів та інших матеріалів неробочих питань в Інтернеті, телефонні розмови з особистих питань, спілкування в месенджерах, бесіди між колегами по службі, які не пов’язані з функціональними обов’язками, ігри на гаджетах, численні перерви на каву, чаювання, перекуси та перекури. Це особисті пожирачі часу. Вони не дають рухатися до мети і робити важливіші і потрібні справи, відволікають через дрібниці, розслабляючи мозок і концентрацію, змушуючи робити величезну

кількість непотрібних справ, які не зроблять щасливими й успішними, але легко поглинуть час. Для ефективної боротьби з такими явищами варто їх своєчасно виявляти і навчитися ними керувати. При цьому можна виділити такі види хронофагів:

1. Контрольовані. Це поглиначі часу, якими можна керувати, наприклад, збирання на роботу, тобто це час, який можна скоротити.

2. Неконтрольовані. Ці поглиначі часу не залежать від волі людини. Наприклад, це час, який витрачається на дорогу з дому на службу і зі служби додому тощо.

3. Прогнозовані. Більшість хронофагів можна спрогнозувати заздалегідь, тому вони не стануть несподіванкою (наприклад, якщо знати, скільки часу витрачено під час поїздки або на прийомі за записом).

4. Не прогнозовані. Це чинники, що виникли раптово, тому передбачити їх неможливо. Наприклад, поломка автомобіля в дорозі.

5. Індивідуальні. Це поглиначі часу, які пов'язані з індивідуальними особливостями характеру, темпераменту, звичками. Деяким людям потрібно більше часу для підготовки до важливих справ, інші люблять влаштувати часті перекури і чаювання під час роботи тощо.

Одним з основних способів виявлення хронофагів є хронометраж.

Хронометраж – це метод вивчення витрат часу за допомогою фіксації і вимірів тривалості дій, які виконуються.

Основні рекомендації щодо боротьби з хронофагами: 1) проаналізувати, на що витрачається час протягом дня; 2) сформулювати чітку мету того, чого варто досягти і дати відверту відповідь, що дасть кінцевий результат; 3) планувати й зосереджуватися на пріоритетах, для чого чітко формувати собі на день два-три завдання, які обов'язково потрібно виконати; 4) дотримуватися порядку на робочому місці, в комп'ютері, щоб не витрачати час на пошук необхідних речей; 5) використовувати “часові ями” [131].

Корекційно-розвивальний компонент

3. Вправа “Матриця Д. Ейзенхауера” (Час: 15 хв.).

Мета: розвинути навички визначення пріоритетів серед завдань на засадах їх терміновості і важливості.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці, фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Учасники отримують роздатковий матеріал щодо матриці Д. Ейзенхауера (Матрицю пріоритетів Ейзенхауера та форму для заповнення) [129]. Тренер пропонує написати перелік завдань, що стоять перед учасникам протягом вибраного дня. Потім завдання необхідно розподілити у формі матриці за критеріями важливості і терміновості. Результати презентуються та обговорюються.

Матриця пріоритетів Ейзенхауера

	Термінові справи	Нетермінові справи
	I – Терміново та важливо	II – Важливо, але не терміново
Важливі	Вирішення криз Невідкладні завдання Проекти, терміни яких закінчуються	Планування нових проєктів Оцінювання отриманих результатів Превентивні заходи Налагодження стосунків Визначення нових перспектив, альтернативних проєктів
	III – Терміново, але неважливо	IV – Неважливо та не терміново
Неважливі	Перерви, переривання Деякі дзвінки Деякі наради Розгляд невідкладних матеріалів, громадська діяльність	Рутинна робота Деякі листи Деякі дзвінки “Викрадачі” часу Розваги

Матриця пріоритетів Ейзенхауера
(форма для заповнення)

	Термінові справи	Нетермінові справи
	I – Терміново та важливо	II – Важливо, але не терміново
Важливі		
	III – Терміново, але неважливо	IV – Неважливо та не терміново
Неважливі		

4. Вправа “Персональна система управління часом” (Час: 20 хв.).

Мета: розвинути навички аналізу персональної системи управління часом, що склалася, удосконалити вміння визначати особисті потреби та цілі, коригувати їх залежно від ситуації.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Учасники отримують роздатковий матеріал з таблицею для опису системи управління часом. Тренер пропонує кожному учаснику заповнити цю таблицю в контексті індивідуального тайм-менеджменту. Після цього група розподіляється на чотири-п’ять команд та обговорює отримані результати усередині команд. Результатом обговорення можуть бути доповнення, уточнення, інколи – суттєве переоцінювання виокремлених позитивних та негативних аспектів персональної системи управління часом.

Після обговорення кожному учаснику пропонується назвати: 1) що у своїй системі управління часом він збирається змінювати насамперед; 2) від чого не відмовиться за жодних обставин [132].

Система управління часом

№ з/п	Елементи системи тайм-менеджменту	Сильні сторони (що залишити, розвивати)	Слабкі сторони (що змінити, позбутися)
1	Поставлення цілей		
2	Планування		
3	Прийняття рішень		
4	Виконання рішень		
5	Контроль		
6	Комунікації, робота з інформацією		

5. Вправа “SMART-технологія поставлення цілей” (Час: 20 хв.).

Мета: розвинути практичні навички ефективного цілепокладання, вдосконалити вміння визначати пріоритети й ефективно розподіляти час.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Учасники отримують роздатковий матеріал з критеріями для опису системи управління часом:

S (specific) – кожна мета має бути описана як чіткий, конкретний результат;

M (measurable) – мета має бути вимірною;

A (attainable) – мета має бути реалістичною, в принципі досяжною;

R (relevant) – мета має бути невідповідною, обґрунтованою, доведеною, необхідною;

T (time-bound) – мета має бути чітко визначена в часі, мають бути конкретні терміни (і контрольні точки) її досягнення.

Тренер: “Для ефективного планування зазвичай рекомендується застосовувати SMART-технологію. Вона дає можливість перевірити поставлені Вами цілі та завдання на конкретність, вимірність, реальну можливість їх досягнення, актуальність, при цьому точно фіксує часові межі. Акронім SMART означає розумну мету і поєднує великі літери від англійських слів, що позначають, якою має бути справжня мета: Specific (конкретна) – Measurable (вимірна) – Attainable (досяжна) – Relevant (релевантна) – Time-bound (певна в часі).

Складіть свій список цілей за такою структурою:

- особисті цілі (цілі життя);
- професійні цілі (цілі кар’єри);
- досвід, який ще необхідно набути (особистий та професійний)”.

Результати обговорюються у групі [128].

6. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Тренінгова сесія 3. “Психологічна безпека у професійній діяльності військовослужбовців” (Час: 180 хв.).

Мета: розкрити сутність психологічної безпеки, її роль і місце в мінімізації стресогенності службової діяльності і профілактиці ургентної залежності у військовому середовищі.

Завдання:

- висвітлення сутності психологічної безпеки, набуття знань про її складові та їх ролі у забезпеченні психологічної захищеності військовослужбовців;
- ознайомлення з подвійної природою психологічної безпеки, її значенням у мінімізації стресогенності службової діяльності і розвитку ургентної залежності;
- розвиток рефлексивних умінь з ідентифікації та оцінювання представленості складових психологічної безпеки у власному досвіді;

– розвиток навичок удосконалення та підтримання особистої психологічної безпеки і психологічної безпеки свого професійного середовища.

Заняття 3.1. “Психологічна безпека: сутність, компоненти, роль у професійній діяльності військовослужбовців” (Час: 90 хв.).

Інформаційно-смісловий компонент

1. Вступ до тренінгової сесії № 3 (Час: 5 хв.).

Хід виконання. Тренер інформує групу щодо мети, завдань та порядок організації роботи, актуалізує досвід, отриманий на попередній сесії, відповідає на запитання, що виникли: “Пригадайте ключові висновки з попередньої сесії”, “Які виникли запитання?”

2. Мозковий штурм: “Психологічна безпека в моїй службовій діяльності” (авторська розробка) (Час: 15 хв.)

Мета: стимулювати мислення, рефлексію, творчу активність.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці, фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Учасникам пропонується: 1) розкрити зміст психологічної безпеки; 2) пояснити, в чому полягає її сутність для військовослужбовців; 3) висловити суб’єктивну думку щодо стану власної психологічної безпеки в умовах службової діяльності; 4) запропонувати шляхи вирішення наявних проблем.

За результатами активної роботи на фліп-чарт виносяться ключові тези за кожним пунктом, які обговорюються в групі.

3. Міні-лекція на тему: “Психологічна безпека: сутність, компоненти та роль у професійній діяльності військовослужбовців” (Час: 15 хв.).

Мета: висвітлити сутність психологічної безпеки, розкрити її компоненти та їх роль у професійній діяльності військовослужбовців.

Психологічна безпека має подвійну природу. Її можна розглядати як з погляду психологічної характеристики середовища, оточення людини, фізичного і соціального світу, так і з погляду внутрішньої сутності людини, її

психологічного світу, психологічних ресурсів, цінностей, переживань, ставлень [133].

Психологічна безпека – засаднича складова високоефективних підрозділів. У таких колективах люди стійкіші до змін, спричинених зовнішніми небезпеками. Чинник психологічної безпеки відіграє величезне значення у збереженні психологічної стійкості як окремого військовослужбовця, так і підрозділу загалом [134, с. 71].

Психологічна безпека особистості (далі – ПБО), яка є спеціалістом в екстремальному виді діяльності є складною багаторівневою динамічною системою, що відображає ступінь психічної захищеності людини, її здатність підтримувати оптимальний рівень функціонування, можливість усувати зовнішні та внутрішні загрози, які виникають, зберігати на достатньо стійкому дієздатному рівні виконання службово-бойових завдань у звичайних та екстремальних умовах діяльності [135].

У звичайних умовах діяльності модель ПБО містить чотири блоки, кожний з яких має своє структурне наповнення, власні функції, особливості динаміки, взаємозв'язки з іншими блоками.

Перший компонент – морально-комунікативний, його зміст складають дві групи якостей: моральні та комунікативні (моральність, товарицькість, доброзичливість, комунікативність, сумлінність, ввічливість та організованість). Загалом, його можна інтерпретувати як моральні регулятори взаємодії особистості з соціальним оточенням.

Другий компонент – мотиваційно-вольовий (оптимізм, цілеспрямованість, активність, впевненість, життестійкість, ініціативність, контроль, схильність до новаторства). Його складові відносяться до особливостей постановлення та досягнення мети: гнучкість та інтенсивність цілепоклання, а також гнучкість і воля у досягненні мети.

Третій компонент – ціннісно-смісловий (безстрашність, соціальна відповідальність, залученість у події, життєрадісність). Цей компонент

можна інтерпретувати як пасіонарність, або смисложиттєва складова психологічної безпеки.

Четвертий компонент – внутрішній комфорт (відсутність загрози, безпека та захищеність). Його можна інтерпретувати як самооцінку безпеки особистості або оцінку взаємодії з навколишнім середовищем.

Проте ця модель буде трансформуватися в екстремальних умовах перебування людини під час виконання професійної діяльності, пов'язаної з реальною вітальною загрозою. За таких умов модель ПБО набуває такого вигляду.

Перший компонент – морально-вольова врегульованість. На відміну від попередньо представленої моделі, у цій структурі врегульованість, нормативність відносин доповнена показниками, що відносяться до вольової сфери особистості й інтелекту. Можна припустити, що переживання травматичного досвіду ставить сприйняття норм відносин у центр свідомості, сприяє формуванню сильно розвиненого рефлексивного механізму.

Другий компонент – стратегії подолання стресових ситуацій (стійкість до стресових впливів, відчуття психологічного благополуччя, наявність засобів його досягнення).

Третій компонент – ціннісно-смісловий (ініціативність, активність, залученість у події, схильність до новаторства, активна життєва позиція щодо реалізації набутого сенсу). У разі відсутності сенсу життя в особистості можуть спостерігатися розвиток екзистенційної кризи, відмова від прояву активності в самореалізації, подальшої боротьби, можливі прояви аутоагресивної поведінки.

Четвертий компонент – посттравматичне зростання/регрес розвитку особистості (здоровий спосіб життя, оптимізм, життєрадісність). Позитивний вихід з екстремальної ситуації приводить до зменшення напруження, появи позитивних відчуттів, розслаблення, щастя. Такі емоції призводять до закріплення отриманих змін або обраного напрямку розвитку, тобто приводять до посттравматичного зростання. Проте у разі негативного сценарію

розвитку, коли екстремальна ситуація не має позитивного кінця, особистість може зосередитися на негативних відчуттях, переживати розпач, внаслідок чого може виникнути регрес у розвитку особистості як суб'єкта взаємодії з навколишнім світом [136].

Корекційно-розвивальний компонент

4. Кейс-метод (авторська розробка) (Час: 15 хв.)/

Мета: розвивати навички аналізу особистісних компонентів психологічної безпеки, її взаємозв'язку з ургентною залежністю військовослужбовців.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Тренер пропонує учасникам, спираючись на отримані знання щодо компонентів психологічної безпеки особистості, згадати ситуації з власного досвіду службової діяльності, які дозволять відповісти на такі питання:

- Які ваші особистісні характеристики забезпечують вашу психологічну безпеку і як це допомагає у зниженні стресогенності службової діяльності?
- Які компоненти вашої особистої психологічної безпеки, на вашу думку, потребують розвитку?
- Яким чином можна посприяти розвитку цих компонентів?
- Як, на вашу думку, психологічна безпека пов'язана з розвитком ургентної залежності у військовослужбовців?

Після висловлювань кожного учасника питання обговорюються у групі.

5. Вправа “Ціннісний вибір” (20 хв.).

Мета: розвивати навички аналізу та актуалізації особистих цінностей, вчитися робити правильний ціннісний вибір.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці, фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Кожен учасник отримує по 10 аркушів. Тренер: “На початку вправи прошу кожного написати своє ім’я на 10 аркушах, які вам було роздано. Через хвилину перед кожним постане вибір – “витратити” чи “заощадити” свої аркуші. На продаж будуть виставлені різноманітні “товари” по парі. Правила не дозволяють купити обидва товари, тільки щось одне або нічого. Зрозуміло, що коли закінчатся аркуші, вже нічого не можна буде купити. Усі покупки можна робити лише тоді, коли “товари” пропонуються на продаж. Не можна повернутися до попередньої пари, якщо на продаж вже виставлено наступну пару. Кожен товар має певну установлену заздалегідь ціну. За останній папірець можна купити один будь-який “товар”.

“Товари” на продаж демонструються на фліпчарті (або у презентації).

1 пара “товарів”:

Варіант А. Чудова квартира або будинок (1 аркуш).

Варіант Б. Новий автомобіль на вибір (1 аркуш).

2 пара “товарів”:

Варіант А. Повністю оплачена поїздка на відпочинок (терміном один місяць) у будь-яку країну світу разом з другом чи чоловіком/дружиною (2 аркуші).

Варіант Б. Повна гарантія того, що ви будете завжди щасливі з людиною, з якою живете (два аркуші).

3 пара “товарів”:

Варіант А. Стати найпопулярною людиною у своєму оточенні (один аркуш).

Варіант Б. Мати одного справжнього друга/подругу (два аркуші).

4 пара “товарів”:

Варіант А. Повернутися до курсантських років (два аркуші)

Варіант Б. Заснувати прибуткову компанію (два аркуші).

5 пара “товарів”:

Варіант А. Мати щасливу сім’ю (три аркуші).

Варіант Б. Здобути всесвітню славу (три аркуші).

Після того, як Ви зробили свій вибір з цієї пари, тим, хто вибрали щасливу сім'ю, повертають два папірці як винагороду.

6 пара “товарів”:

Варіант А. Можливість змінити якусь одну рису у своїй зовнішності (один аркуш).

Варіант Б. Відчуття задоволення протягом усього життя (два аркуші).

7 пара “товарів”:

Варіант А. П'ять років безмежної фізичної насолоди (два аркуші).

Варіант Б. Любов та повага тих людей, які є для тебе найдорожчими (два аркуші).

Ті, хто вибрали п'ять років насолоди, повинні додатково сплатити один аркуш (якщо він ще залишився), оскільки за певні речі ми маємо платити більше, ніж здається спочатку.

8 пара “товарів”:

Варіант А. Чиста совість (два аркуші).

Варіант Б. Здатність досягти успіху у тій сфері, де найбільше цього прагнеш (два аркуші).

9 пара “товарів”:

Варіант А. Створити диво для того, кого ти любиш (два аркуші).

Варіант Б. Можливість прожити заново (або повторити) одну подію з власного минулого життя (два аркуші).

10 пара “товарів”:

Варіант А. Сім додаткових років життя (три аркуші).

Варіант Б. Безболісна смерть, коли настане час (три аркуші).

Більше не дозволяється робити покупки. Ті папірці, що не були використані, вважаються знеціненими.

Питання для обговорення:

- яка покупка подобається вам понад усе?
- чи шкодуєте, що не зробили якусь покупку?
- чи хотілося б вам поміняти деякі правила цієї вправи?

Тренер: “Правила гри можна змінити, але життя – це не гра. Не можна повторити вже зроблений вибір чи скасувати ухвалене у минулому рішення. Не можна охопити абсолютно все чи скористатися кожною можливістю. Не можна передбачити, які можливості залишаться відкритими для тебе через тиждень або рік. Нам завжди бракуватиме часу, варіантів вибору, грошей, можливостей тощо. Ми платимо за кожен свій вибір у житті – і нерідко ця плата буде перевищувати наші сподівання. Це була просто гра, але те, як ми витрачаємо свій час та свої ресурси, переконливо демонструє наші істинні цінності” [137].

б. Рольова гра “Складні ситуації” (авторська розробка) (Час: 15 хв.).

Мета: удосконалювати навички розвитку складових особистої психологічної безпеки.

Хід виконання. Тренер розподіляє учасників на три-чотири команди і пропонує кожній команді розіграти за ролями одну складну ситуацію з власного досвіду військової служби (в пункті постійної дислокації). Після завершення цього етапу роботи учасники кожної команди аналізують гру з позиції прояву в її учасників таких компонентів психологічної безпеки особистості як:

- морально-комунікативний;
- мотиваційно-вольовий;
- ціннісно-смисловий;
- внутрішній комфорт.

У загальній групі представники кожної команди діляться результатами рольової гри, обговорюються питання щодо удосконалення навичок розвитку складових компонентів особистої психологічної безпеки.

7. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Заняття 3.2. “Психологічна безпека робочого середовища як чинник запобігання стресу і розвитку ургентної залежності у військовослужбовців” (Час: 90 хв.).

Інформаційно-смисловий компонент

1. Метод незавершених речень (Час: 15 хв.).

Мета: стимулювати мислення, саморефлексію військовослужбовців щодо психологічної безпеки робочого середовища як ключового чинника у зниженні стресогенності службової діяльності і попередженні розвитку ургентної залежності у військовослужбовців.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці, фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Тренер пропонує учасникам продовжити речення:

“Психологічна безпека робочого середовища полягає в ...”.

“Психологічно безпечне середовище сприяє ... (пов’язане зі стресогенністю службової діяльності)”.

“Розвиток ургентної залежності пов’язаний з психологічною безпекою робочого середовища, оскільки ...”.

Для наочності результати обговорення відображаються на фліпчарті.

2. Міні-лекція на тему: “Психологічна безпека в робочому середовищі” (Час: 10 хв.).

Мета: розкрити особливості психологічної безпеки в робочому середовищі військовослужбовців.

Психологічна безпека в робочому середовищі – це невід’ємна складова успішності та ефективності військовослужбовців. Підтримання психологічно безпечного робочого середовища – це більше про запобігання проблемам, ніж про те, як їх вирішити. Це можливість проявити себе на службі та розповісти про проблеми і потреби без остраху перед негативними наслідками. Це атмосфера відкритості, коли можна вільно поговорити з командиром (начальником) про проблеми та виклики, висловити свою думку, обговорити свій фізичний і психічний стан, потреби, поставити запитання і водночас не боятися зворотної реакції: осуду, прояву стигми, недовіри, негативних змін у роботі тощо. Психологічно безпечне робоче середовище надає можливість командирам (начальникам) завчасно діяти і вносити

корективи, в тому числі сприяти запобіганню психосоціальним та іншим професійним ризикам або мінімізувати їх [138].

Почуваючись у безпеці на робочому місці та не наражаючись на міжособистісні ризики, людина може переживати менший рівень стресу, що зменшує емоційні та когнітивні його наслідки, знижує ризик розвитку поведінкових адикцій, у тому числі ургентної залежності. Зокрема, психологічна безпека може бути важливим механізмом зменшення стресу шляхом створення атмосфери довіри та безризикового спілкування [139; 140, с.38–43].

Задоволення потреби у психологічній безпеці впливає на продуктивність підрозділів, що суттєво пов'язано з виконанням службових завдань, обміном інформацією, готовністю, поведінкою тощо. У психологічно безпечному середовищі люди вірять, що у разі допущення помилок, інші не будуть карати їх за це чи думати про них гірше. Вони також вірять, що інші не будуть обурюватися або карати їх за те, що вони звертаються за допомогою, інформацією, рецензією тощо. Проте для того, щоб створити атмосферу психологічної безпеки, потрібні вміння комунікації, взаємодії, з'ясування думок, ставлень, очікувань членів команди [140, с.38–43].

Важливу роль у підтриманні психологічної безпеки робочого середовища відіграє індивідуальна лідерська здатність військовослужбовця будь-якої категорії. Лідерство військовослужбовців засноване на єдиному розумінні ціннісних засад, нормативних правил, етичних норм, вимог, настанов і характеристик щодо результатів лідерської поведінки. Результатом оволодіння лідерськими компетенціями, проявом волі та згуртованості особового складу є довіра. Військовий лідер не може віддати наказ довіряти йому. Довіра завжди формується зсередини. Вона є винагородою за вірність ідеалам військової служби та військової честі [141].

Лідер має знати, як попередити професійні ризики, як швидко відреагувати на загрози, уникнути небезпек і захистити товаришів по службі від психічної та фізичної шкоди.

Реалізуючись через комунікацію і співпрацю, лідерство допомагає військовослужбовцям чітко розуміти, що їм потрібно робити, як діяти. Існує конкретизованість завдань, як на індивідуальному рівні, так і на рівні підрозділу. Зменшується ймовірність деструктивного спілкування та помилок; підвищується ефективність управління конфліктами. Все це дозволяє підвищити рівень психологічної безпеки в підрозділах [134, с. 71].

Діагностичний компонент

3. *Психологічний практикум (Час: 20 хв)*. Учасники групи розвивають навички визначення рівня довіри до командира (начальника) за допомогою методики “Оцінювання рівня довіри до командира (начальника)” з метою формування стратегії вирішення проблемних питань у взаєминах, коригування стилю поведінки тощо.

Тренер пропонує кожному з учасників відповісти на запитання методики і шляхом розрахунку балів визначити рівень довіри до командира (начальника). Результати обговорюються в групі.

Методика “Оцінювання рівня довіри до командира (начальника)”.

Метою методики є діагностування відносин довіри в системі “підлеглий – командир (начальник)” для прогнозування успішності спільної професійної діяльності, формування стратегії вирішення проблемних питань у взаєминах та коригування індивідуально-професійних якостей, стилю поведінки і керівництва командирів (начальників), яких оцінюють, надання пропозицій керівникам вищого рівня для ухвалення управлінських рішень.

Рекомендований термін спільного досвіду взаємодії підлеглого з командиром (начальником) – не менше трьох місяців.

Інструкція: “Оцініть, будь ласка, ступінь вашої згоди з кожним наведеним нижче судженням стосовно вашого командира (начальника). На кожне з суджень слід обрати тільки одну із запропонованих п’яти

альтернатив: “повністю не згодний”, “швидше не згодний”, “важко відповісти”, “швидше згодний”, “повністю згодний”. Позначте обрані Вами відповіді знаком “+”.

№ з/п	Запитання	Повністю не згодний	Швидше не згодний	Важко відповісти	Швидше згодний	Повністю згодний
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Надійний за будь-яких умов, ніколи не підведе					
2	Якщо необхідно, я можу поділитися з ним своїми проблемами та переживаннями					
3	Не порушує своїх обіцянок, вміє тримати слово					
4	Поставлені ним завдання не викликають у мене сумнівів. Я виконую їх не роздумуючи					
5	Добре знає свою справу, освічений та розумний					
6	Навіть якщо його наказ буде непопулярним (викликатиме сумнів), але необхідним, я виконаю його					
7	Хороший керівник та організатор					
8	Я намагаюся виконати поставлені ним завдання якомога краще, бо мені важлива його думка про мене					
9	В екстремальних ситуаціях не втрачає самовладання, чітко та впевнено діє за будь-яких умов обстановки					
10	Коли він поруч, я впевнений в успішному виконанні завдань					
11	Під час ухвалення рішень передусім зважає на					

	здоровий глузд					
12	У бою він не буде ховатися за спинами підлеглих					
13	Під час виконання завдань завжди дбає про підлеглих					
14	З нього я беру приклад					
15	Прислухається до думки підлеглих, здатний визнати свою неправоту					
16	Життєрадісний, має почуття гумору					
17	Має авторитет та повагу					
18	У нас схожі погляди на життя					
19	Завжди допоможе і підтримає					
20	Щирий та відвертий у товариських відносинах					
21	Вміє відстоювати свою думку та наполягати на її досягненні					
22	Вихований та ввічливий, має гарні манери					
23	У нас схожі життєві принципи і переконання					
24	Стежить за своїм зовнішнім виглядом, охайний					
25	У нас схожі життєві цінності					

Принципи розрахунку балів. Особи, яких досліджують, погоджуючись або не погоджуючись з кожним із суджень, отримують відповідний бал:

“повністю не згодний” – 1;

“швидше не згодний” – 2;

“важко відповісти” – 3;

“швидше згодний” – 4;

“повністю згодний” – 5.

Загальний показник довіри підлеглого до командира (начальника) обчислюється додаванням балів за всіма твердженнями.

Інтерпретація результатів

Високий рівень довіри (120–125 балів) характеризується абсолютною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника) за будь-яких обставин, ухваленні ним виважених і доцільних рішень, постійній турботі про підлеглих, високому рівні професіоналізму, організаторських здібностях і сильному характері. Командир (начальник) є для підлеглого авторитетом і прикладом у всьому. Військовослужбовець вважає, що в нього з командиром (начальником) багато спільного (схожі життєві цінності, принципи, погляди), відчуває до нього повагу, симпатію та прихильність, цінує думку командира (начальника) про себе і готовий виконати будь-яке його завдання.

Середній рівень довіри (93–119 балів) характеризується помірною впевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), а саме наявністю сумнівів щодо його ймовірних дій та поведінки за різних обставин (у різних умовах обстановки). Наявний середній рівень турботи про підлеглих у поєднанні з середнім рівнем орієнтації на виконання завдань. Рівень авторитету командира (начальника) зазвичай задовільний. Частково збігаються життєві цінності, принципи та погляди підлеглого і командира (начальника). Думка командира (начальника) про військовослужбовця важлива, але не критична.

Низький рівень довіри (≤ 92 балів) характеризується невпевненістю військовослужбовця в надійності свого командира (начальника), рівні його професіоналізму або організаторських здібностях. Військовослужбовець усвідомлює намагання командира (начальника) виконати завдання будь-якою ціною, часом нехтуючи підлеглими, що для нього неприйнятно. Поставлені командиром (начальником) завдання підлеглий часто бере під сумнів. Наявне несприйняття підлеглим окремих життєвих цінностей, принципів або поглядів командира (начальника). Рівень авторитету командира (начальника)

для військовослужбовця зазвичай низький, думка командира (начальника) про себе неважлива. Спостерігається низький рівень емоційного контакту, можлива неприязнь.

Корекційно-розвивальний компонент

4. Вправа “Якості, які дратують в інших людях” (Час: 10 хв.).

Мета: стимулювати самоаналіз, рефлексію, творчу активність учасників.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Учасникам дають аркуші, їм відводиться одна хвилина, аби написати всі якості, які дратують учасника в інших людях. Після того, як хвилина минула, перелік якостей зачитуються по колу. Після того, як всі якості оголошено, ведучий пропонує подивитися на них з іншої позиції. З погляду того, які якості в нас особисто сприяють тому, що нас дратує в інших людях, саме ті якості, які всі учасники написали. Наприклад, мене можуть дратувати люди, які постійно брешуть. Моїми якостями, що сприяють цьому, є моя непроникливість, недалекоглядність, нездатність розбиратися в людях. Ведучий пропонує всій групі на підставі вправи, допомогти кожному учаснику, який зачитує свої якості, розібратися, чому саме такі якості можуть його дратувати [142].

5. Вправа “Найхарактерніші вади команд” (Час: 15 хв.) [143].

Мета: розвинути навички аналізу причини розладу команд, найхарактерніших вад, які не сприяють ефективній діяльності, розвинути рефлексивні уміння щодо можливих способів усунення окремих вад.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. У групі вибирається один волонтер, який на короткий час має залишити аудиторію і там ознайомитися з інформаційними матеріалами. Група розбивається на п'ять команд. Кожна команда має продумати, як вона змодельює одну ваду і продемонструє її волонтеру, коли

він зайде до аудиторії. Вади можуть бути розподілені модератором, а можуть бути обрані самою групою після того, як волонтер залишить приміщення. Демонстрація вад може відбуватися як за допомогою міміки, жестів, так і шляхом гри певних ролей членами команди.

Матеріали для ознайомлення:

Недовіра. Зазвичай, недовіра виникає через страх продемонструвати перед усіма свої слабкі сторони. Якщо члени команди бояться відкрито зізнатися у своїх слабких сторонах і щосили їх приховують, виникає атмосфера взаємної недовіри і підозрілості.

Боязнь конфліктів. Недовіра в колективі створює ґрунт для розвитку конфліктів. Люди, які не довіряють одне одному, не здатні до відкритої дискусії, бояться зачепити когось або виявитися вразливими. Замість цього вони обережно обмінюються коментарями, іноді переходячи до взаємних образ, а в результаті ухвалюється одноголосно рішення, яке нікого не влаштовує і ні до чого не приводить.

Безвідповідальність. Уявна гармонія небезпечна, адже породжує безвідповідальність. Оскільки панує атмосфера недовіри, ніхто не говорить те, що думає, а рішення ухвалюються для проформи, і за них ніхто не буде відповідати. Члени команди вважають, що не несуть ніякої відповідальності.

Невимогливість. Ухвалюючи рішення, до виконання яких вони байдужі, члени команди не вважають себе та інших членів зв'язаними зобов'язаннями. Це призводить до невимогливості. Навіть розуміючи, що якісь дії або бездіяльність шкідливі для команди, вони часто керуються принципом: “не моя це справа”.

Байдужість до результатів. Безвідповідальність і невимогливість створюють ґрунт для байдужості до результатів. Коли члени команди ставлять свої особисті цілі (кар'єру, визнання, честолюбство) вище за інтереси й цілі команди.

Обговорення:

1. Чи можете ви пригадати ситуацію, де якась із названих вад заважала діяльності підрозділу?

2. Чи є можливість перетворити вади на сильні сторони команд?

6. Вправа “Кошик сміття” (Час: 15 хв.) [144].

Мета: розвинути навички зниження ступеня напруженості, регулювання негативних почуттів та емоцій у несприятливих ситуаціях.

Хід виконання. Посеред кімнати тренер ставить кошик для сміття. Учасникам надається можливість поміркувати, навіщо людині кошик для сміття і чому його потрібно постійно звільняти. Тренер: “Уявіть собі життя без такого кошика: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Так само відбувається і з почуттями – у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх. Я пропоную всім викинути до сміттевого кошика старі непотрібні образи, гнів, страх. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: “я ображаюся на ...”, “я серджуся на ...” тощо. Після цього учасники рвуть свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у кошик, де вони усі перемішуються і утилізуються.

Обговорення. Після виконання вправи тренер пропонує учасникам поділитися думками, обмінятися враженнями. Чи вдалося зняти ступінь напруженості, урегулювати негативні почуття? Як ви себе почуваете? Наскільки деструктивні почуття заважають ефективній службовій діяльності?

7. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Тренінгова сесія 4. “Психологічна стійкість як підвалина ефективного функціонування, оптимальної взаємодії та попередження розвитку ургентної залежності серед військовослужбовців” (Час: 180 хв.).

Мета: розкрити роль психологічної стійкості у забезпеченні ефективного функціонування військовослужбовців та попередженні розвитку ургентної залежності під час їх професійної діяльності.

Завдання:

– висвітлення сутності психологічної стійкості та її ролі в ефективному функціонуванні та запобіганні розвитку ургентної залежності військовослужбовців;

– набуття рефлексивних умінь щодо ідентифікації особистих стресорів у професійній діяльності;

– опанування практичними інструментами для мінімізації негативного стресового впливу;

– розвиток навичок самодіагностування рівня стресу в поточній стресовій ситуації та підбору оптимальних способів подолання стресових реакцій.

Заняття 4.1. “Психологічна стійкість та її роль у профілактиці розвитку ургентної адикції у військовослужбовців” (Час: 90 хв.).

Інформаційно-смісловий компонент

1. Вступ до тренінгової сесії №4 (Час: 5 хв.).

Хід виконання. Тренер інформує групу щодо мети, завдань та порядку організації роботи, актуалізує досвід, отриманий на попередній сесії, відповідає на запитання, що виникли: “Пригадайте ключові висновки з попередньої сесії”, “Які виникли питання?”

2. Групова дискусія на тему: “Закономірний зв’язок: психологічна стійкість – стресові реакції – ургентна залежність” (авторська розробка) (Час: 20 хв.).

Мета: стимулювати мислення, рефлексію, спонукати до генерації ідей щодо зазначеного зв’язку.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери.

Хід виконання. На фліпчарті тренер робить запис:

Психологічна стійкість → стресові реакції → ургентна залежність

Учасникам зачитується такий приклад: “Військовослужбовець Л. більше 6 років проходить службу у підрозділі забезпечення, який виконує різні логістичні функції: ведення обліку надходження, зберігання, переміщення та видачі МТЗ (матеріально-технічних засобів), готує

відповідну звітність. З початком широкомасштабної війни його службове навантаження значно збільшилося, також додалася кількість стресових чинників професійної діяльності. Військовослужбовець завжди намагається бездоганно виконувати службові обов'язки, отримувати заохочення з боку командира і вдало просуватися кар'єрними сходами. Проте вже близько двох років він відчуває негативні зміни у своєму психоемоційному стані (з'явилася дратівливість, знизилася концентрація уваги, погіршилася пам'ять, переслідує відчуття втоми тощо) та стані здоров'я загалом (часто має підвищений тиск, болі у шлунку, з'явилися скарги на біль у серці тощо). Продовжує багато працювати, скаржиться на постійний дефіцит часу та неможливість приділяти собі, родині і найближчому оточенню стільки уваги, як раніше”.

Тренер пропонує групі обговорити ситуацію і на її підставі під час дискусії визначити, яким чином між собою пов'язані поняття, зазначені на фліпчарті? Які умови спонукають до розвитку такої поведінкової залежності, як ургентна? Як пояснити військовослужбовцю, що те, що з ним відбувається, є наслідком надмірного стресу? Які рекомендації можна дати військовослужбовцю для профілактики ургентної залежності?

3. Міні-лекція на тему “Роль психологічної стійкості в ефективному функціонуванні військовослужбовців та профілактиці ургентної залежності” (Час: 15 хв.).

Мета: розкрити сутність психологічної стійкості, розглянути її вплив на функціонування військовослужбовців, з'ясувати її роль у профілактиці ургентної залежності.

Психологічна стійкість забезпечує здатність військовослужбовців до адаптування, відновлення та адекватного реагування в ситуаціях ризику, викликів, небезпеки, складнощів та негараздів. Стійкість не є статичним станом, а є гнучким процесом, який передбачає взаємодію між індивідом, його життєвим досвідом та поточною життєвою ситуацією. Психологічну стійкість варто розглядати одночасно і як процес, і як результат [32].

Психологічна стійкість проявляється в адаптаційних реакціях на несприятливий вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, оптимальній моделі поведінки відповідно до об'єктивних вимог, саморегуляції, саморозвитку та самокорекції. Функціональною ознакою психологічної стійкості є продуктивність (успішність) діяльності. Відповідно, професійною стійкістю є здатність особистості витримувати специфічні (стресові) психологічні впливи професійної діяльності зі збереженням високої ефективності її виконання [145].

Психологічна стійкість виробляється і формується одночасно із розвитком особистості і залежить від типу нервової системи людини, досвіду особистості, набутого в тому середовищі, де вона розвивалася, від вироблених раніше навичок поведінки і дій, а також від рівня розвитку основних пізнавальних структур [146].

Психологічна стійкість є багатовимірною конструкцією, в якій особистість, характеристики зовнішнього впливу та соціальне середовище розглядаються як однаково важливі [147]. Вона зумовлена її структурними компонентами та рівнями їх сформованості, які впливають на адекватність дій військовослужбовця в умовах надзвичайної ситуації [148].

Серед компонентів психологічної стійкості визначають: морально-психологічний (коригується практиками усвідомленості, побудовою підтримувальних відносин тощо), мотиваційний (коригується визначенням та усвідомленням своїх потреб, розвитком позитивного мислення тощо), когнітивно-оцінний (коригується розвитком критичного мислення, рефлексії, навчанням і саморозвитком тощо), емоційний (коригується розвитком навичок розуміння та управління власними емоціями, а також розпізнаванням та розумінням емоцій інших людей), вольовий (коригується розвитком самоконтролю, дисципліни, зміцнення наполегливості, цілеспрямованості тощо) та індивідуально-особистісний (коригується розвитком навичок розуміння своїх особистісних якостей, цінностей, здібностей тощо, уміннями компенсувати свої слабкі сторони тощо) [149].

Яким чином розвиток ургентної залежності може бути пов'язаний із психологічною стійкістю? Науковцями доведено, що формування залежної поведінки безпосередньо пов'язане з перебуванням людини у стресовій ситуації та свідомим чи випадковим застосуванням певної емоційно забарвленої та привабливої для неї діяльності як засобу ухилення від проблем та контролю емоційного стану [150].

Прояв ургентної адикції військовослужбовців зумовлений переважно особливостями їх діяльності, яка є стресогенною та суворо регламентованою. Військовій діяльності притаманні специфіка соціальних норм, чітко визначений режим, постійний контроль, нормативне регулювання взаємовідносин, жорстка централізація керівництва, сувора дисципліна, жорсткі часові обмеження на виконання навчально-бойових завдань, чітка регламентація внутрішнього порядку, дій особового складу як у мирний, так і у воєнний час. Зазначені особливості посилюють стресогенність діяльності і часто стають підґрунтям для розвитку ургентної адикції військовослужбовців. Такі умови вимагають наявності у особового складу високого рівня психологічної стійкості [126].

Отже, питання психологічної стійкості військовослужбовців тісно пов'язане з профілактикою ургентної залежності і потребує постійної роботи у напрямку її розвитку.

4. Вправа “Мої дії під час стресу” (авторська розробка) (Час: 15 хв.).

Мета: стимулювати мислення, рефлексію, спонукати до пошуку шляхів вирішення проблеми, обміну досвідом.

Хід виконання. Тренер розподіляє учасників на чотири-п'ять команд. Кожна команда складає перелік дій (у двох екземплярах), які можна застосувати для зниження рівня стресу і відновлення контролю над ситуацією. Після цього один екземпляр складеного списку передається по колу від команди до команди. Учасники ретельно вивчають варіанти, запропоновані іншими, і дописують до свого списку нові пропозиції з

переліку інших учасників. Результати обговорюються у командах, а потім у загальній групі.

Діагностичний компонент

5. Психологічний практикум (Час: 15 хв.).

Учасники групи опановують навички оцінювання суб'єктивного сприйняття рівня стресу, який вони відчують у певних ситуаціях і який відображає той факт наскільки життєві події здаються військовослужбовцю непередбачуваними та неконтрольованими.

Тренер пропонує ознайомитися з опитувальником “Шкала сприйнятого стресу” (Perceived Stress Scale-10, PSS-10). Шкала містить 10 тверджень, які необхідно оцінити з позиції того, наскільки часто вам доводилося стикатися з певними емоціями та почуттями протягом останнього місяця. Для цього пропонується скористатися п'ятибальною шкалою від 0 – “ніколи” до 4 – “дуже часто”. Загальний показник за шкалою дозволяє діагностувати низький (0–13 балів), помірний (14–26 балів) та високий рівень стресу, який сприймається (27–40 балів).

Результати самодіагностики обговорюються у групі.

Шкала сприйнятого стресу (PSS-10) [151].

Інструкція: “Запитання у цій шкалі стосуються ваших почуттів і думок протягом *останнього місяця*. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один з наступних варіантів відповіді, що відображає *як часто* ви відчували або міркували в певний спосіб”.

№ з/п	Запитання	Варіанти відповіді / бали				
		Ніколи	Майже ніколи	Іноді	Досить часто	Дуже часто
		0	1	2	3	4
1	Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося					

	несподівано?					
2	Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?					
3	Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?					
4	Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?					
5	Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?					
6	Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?					
7	Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?					
8	Як часто за останній місяць ви почувалися “господарем становища”?					
9	Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?					
10	Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?					

Корекційно-розвивальний компонент

6. Вправа “Родзинки” (Час: 15 хв.) [152].

Мета: розвинути навички застосування практики Майндфулнес для зміцнення психологічної стійкості військовослужбовців.

Необхідні матеріали: родзинки.

Хід виконання. Тренер роздає учасникам по дві родзинки (їх можна замінити на будь-які інші ягоди, маленькі шматочки фруктів або іншої їжі).

1. Покладіть родзинку на долоню. На секунду заплющіть очі й уявіть, що вперше в житті зіткнетесь з родзинкою і не маєте уявлення, що це таке.

Спробуйте викликати в собі почуття цікавості. Наша мета – невідривно фіксувати увагу на відчуттях, що виникають, намагатися розрізнити найменші нюанси, спостерігати їх зміну. Якщо виникають думки, спогади, асоціації, просто відзначте це і відпустіть їх; потім м’яко поверніть увагу до відчуттів.

2. Спочатку уважно вивчіть зовнішній вигляд родзинки: контури, розмір, текстуру (складки, виступи, дефекти), світло, тіні і переходи між ними. Вивчіть колір родзинки, зверніть увагу на відтінки і вплив освітлення на зміну кольору. Можете її трохи наблизити до очей або віддалити. Будьте гранично уважні. Уявіть, що ви художник, який збирається максимально точно відобразити цей предмет.

3. Перенесіть увагу на тактильні відчуття, що виникають у місці контакту долоні з родзинкою. Якщо це допоможе загострити дотик, заплющіть очі. Відчуйте вагу родзинки, її температуру, форму. Торкніться її кінчиками пальців і досліджуйте її подушечками. Спробуйте оцінити її пружність або податливість.

4. “Поперебирайте” родзинку між пальцями рук. Зосередьте увагу на звукові, що виникає при цьому. Щоб краще розібрати звук, можете піднести її ближче до вуха.

5. Піднесіть родзинку до носа і спробуйте розрізнити її аромат. Наша система нюху тісно пов'язана з емоціями: спробуйте вловити емоційний відгук на запах.

6. Повільним усвідомленим рухом руки помістіть родзинку в рота, але не поспішайте її розжовувати. Вивчіть її форму, вагу, температуру за допомогою язика. Зосередьтеся на будь-яких відчуттях, що виникають від наявності родзинки в роті.

7. Розкусіть родзинку, звертаючи увагу на рух щелепи. Якщо під час розжовування родзинки виник звук, відзначте це. А потім зосередьтеся на відчутті смаку. Спробуйте розрізнити, які відчуття виникають у різних частинах рота і язика. Стежте за зміною смаку в часі. Стежте за реакціями тіла на родзинку в роті: може виділятися слина, напружуватися м'язи гортані, працюють м'язи язика.

8. Коли ви відчуєте, що пора, усвідомте цей намір і усвідомлено проковтніть родзинку, продовжуючи стежити за її просуванням по горлу і стравоходу. Відчуйте її тяжкість у шлунку.

Усвідомте, як відчуває себе тіло після цієї вправи. Усвідомте свої думки й емоції після виконання цієї вправи. Результати обговорюються у групі.

7. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Заняття 4.2. “Методи і прийоми подолання стресових ситуацій. Самоконтроль і саморегуляція” (Час: 90 хв.).

Інформаційно-смісловий компонент

1. Кейс-метод (авторська розробка) (Час: 15 хв.).

Мета: розвивати критичне мислення, рефлексію та творчу активність учасників.

Хід виконання. Учасникам пропонується проаналізувати один із запропонованих варіантів службової ситуації (залежно від складу групи) і відповісти на запитання тренера. Тренер ознайомлює із ситуацією.

Варіант 1. Уявіть себе в такій ситуації. Протягом двох тижнів ви проходите службу у новому підрозділі. Ви виконуєте завдання за своєю спеціальністю, проте деякі особливості службової діяльності на новому місці вимагають від вас більшого досвіду і деяких нових компетенцій, що тимчасово відображається на результатах вашої роботи. За наказом командира, окрім запланованих, на сьогодні, службових завдань, Вам необхідно виконати ще декілька оперативних, які є терміновими і вимагають надзвичайно якісного виконання.

Варіант 2. Уявіть себе в такій ситуації. Ви – командир підрозділу. На цей час ви у відрядженні, а всі ваші підлеглі, крім одного новоприбулого, задіяні на виконанні важливих невідкладних і надзвичайно відповідальних завдань. Проте ви отримуєте наказ на виконання ще декількох оперативних завдань, які є терміновими і вимагають надзвичайно якісного виконання. Підлеглий, якому доводиться доручити цю роботу, тільки два тижні проходить службу у вашому підрозділі і потребує додаткового досвіду для розуміння деяких особливостей службової діяльності на новому місці служби і деяких нових компетенцій, що тимчасово відображається на результатах його роботи.

Далі тренер задає учасникам тренінгу запитання:

– Чи траплялася з вами подібна ситуація? Який рівень стресу у вас може викликати/викликала ця ситуація?

– Які думки можуть виникати/виникали у вас в такій ситуації?

– Які емоції можуть виникати/виникали за таких обставин?

– Як змінилася б/змінювалася ваша поведінка?

– Що Вам у таких ситуаціях допомагає зменшити рівень стресу?

2. Міні-лекція на тему “Прийоми попередження та зняття стресової напруги. Самоконтроль і саморегуляція” (Час: 15 хв.).

Мета: ознайомити з ефективними методами і прийомами контролю стресу і зняття стресової напруги, мотивувати до оволодіння навичками самоконтролю і саморегуляції.

Розвинути психологічну стійкість та протистояти негативному впливу стресових чинників допоможуть певні методи і прийоми.

На стадії початкового стресового напруження, нерідко пов'язаній з наднормальною активізацією, варто використати такі методи саморегуляції.

Раціоналізація майбутньої події. Потрібно максимально детально уявити ситуацію, яка має відбутися: де відбудеться подія? Що ви будете говорити? Що буде говорити ваш співрозмовник? тощо. В реальності деталі можуть бути не зовсім такими, проте це не важливо. В результаті такої деталізації уявлення мають знизитися рівень невизначеності і, як наслідок, послабитися емоції, що заважають працювати.

Вибіркова позитивна ретроспекція (корисна для людей, яким притаманні сумніви). Потрібно згадати ситуацію, в якій ви вирішили свою проблему і можете пишатися собою і своїми діями. Логічним є розуміння того, що якщо ви вже були успішними у вирішенні складних питань, то є всі підстави вважати, що і зараз ситуація буде успішно вами вирішена.

Вибіркова негативна ретроспекція. Цей метод передбачає детальний “розбір польотів”, з'ясування причин попередніх провалів і промахів: браку ресурсів, якщо так, то яких; недостатнього планування дій; використання неякісної інформації; чогось іншого? Варто врахувати виявлені помилки в плануванні своїх дій у майбутньому.

Саморегуляція через тіло. В момент хвилювання відзначте, в якій позі знаходиться ваше тіло. Надайте йому позу впевненості (заземлення) [153].

Заземлення – це свідомі прийоми, що дозволяють закріпитися в конкретному моменті фізично й емоційно, за допомогою контакту з будь-якою поверхнею (стіна, підлога, стілець) або ж когнітивних вправ. Заземлення відноситься до стратегій, які можна використовувати для подолання негативних емоцій у будь-який час і в будь-якому місці [154].

Детальна візуалізація (зорове уявлення) невдалого результату ситуації (граничне посилення). Уявіть собі різні варіанти результату подій, аж до самого несприятливого. Продумайте, що ви будете робити, якщо відбудеться

найгірший для вас варіант розвитку подій. Аналогічним чином сплануйте свої дії у разі інших наслідків. Результатом такої візуалізації є зниження рівня невизначеності, і, як не дивно, послаблення негативних, напружених переживань.

Контроль дихання. Дихальний цикл складається з чотирьох фаз: вдих – пауза – видих – пауза. Якщо ви хочете залишитися холоднокривним, емоційно врівноваженим, тривалість видиху повинна бути більшою, ніж тривалість вдиху. Дихання з тривалим вдихом веде до активізації організму, а з тривалішим видихом, навпаки, викликає заспокоєння.

Релаксація. Залежно від особистісних характеристик людини для неї більш дієвими можуть бути різні способи релаксації. Ними можуть бути, наприклад, рухи (ходьба, плавання, танці), м'язова релаксація; смачна їжа (не плутати із “заїданням” стресу); ванна із заспокійливими травами і маслами, сіллю; музика, аутотренінг, масаж; медитація.

Крім того, протидіяти стресу допомагають: позитивна візуалізація; переключення уваги на інші заняття; фізична активність [153].

Ефективними способами саморегуляції можуть бути: самопідбадьорення, самонаказ, самонавіювання, самопримус, самоаналіз, самопрограмування, самоконтроль [152].

Корекційно-розвивальний компонент

3. Вправа “Мої ресурси” (Час: 15 хв.) [155].

Мета: розвинути навички пошуку ресурсів за моделлю BASIC PH для боротьби з несприятливими обставинами, навчитися визначати, які параметри індивідуального стилю поведінки у стресогенних ситуаціях потребують відновлення, удосконалювати вміння підтримання і розвитку власних ресурсів.

Необхідні матеріали: аркуші паперу формату А4, кулькові ручки/олівці, фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Тренер: “У кожної людини є власна унікальна комбінація ресурсів боротьби з несприятливими обставинами. Такі висновки

стали підґрунтям для BASIC Ph Model (Mooli Lahad). Ця модель ґрунтується на визнанні здатності особистості протистояти катастрофам, зберігати своє психічне здоров'я за будь-яких екстремальних ситуацій.

Модель містить шість основних параметрів, що складають серцевину індивідуального стилю поведінки під час перебування у несприятливих обставинах (кожна літера в назві моделі BASIC Ph означає якийсь ресурс):

1. Belief (віра): філософія життя, вірування та моральні цінності.
2. Affect (афект): почуття, емоції.
3. Social (соціум): приналежність, родина, друзі.
4. Imagination (уява): творчість, гра уяви, інтуїція.
5. Cognition (когніція): знання, логіка, реальність, думки.
6. Physiology (фізіологія): фізична, чуттєва модальність та діяльність”.

Учасники відповідають на запитання:

1. Пригадайте як ви зазвичай долаєте стресогенні ситуації у службовій та повсякденній діяльності? Які компоненти зазвичай стають вашим ресурсом?

2. Чи всі компоненти, які складають вашу унікальну комбінацію ресурсів мають достатню наповненість?

3. Які компоненти потребують відновлення або розвитку?

Результати обговорюються у групі.

4. Вправа “Заземлення” (Час: 15 хв.) [156].

Мета: розвинути навички повернення уваги до теперішнього моменту, зменшити рівень стресу, удосконалити вміння відновлення зв'язку зі своїм тілом і навколишнім світом.

Хід виконання. Тренер: “Коли емоції переповнюють, усі опори втрачено, першим засобом психологічної допомоги можуть стати прості, але дуже ефективні техніки заземлення. Вони працюють на рівні тіла, дихання, почуттів, інтелекту, допомагають заспокоїтися та відчути себе в реальності”.

1. Визначте за шкалою від 1 до 10 рівень своєї тривоги.

2. Підведіться на ноги та відчуйте, як вага вашого тіла тисне на ваші стопи. Поворухіть пальцями на ногах, перенесіть вагу з п'ятки на носок, з одного боку стопи на інший. Спробуйте уявити, як ваші стопи щільно прилягають до підлоги, як вони міцно тримають ваше тіло.

3. Занурте долоні до ємності з теплою водою. Зверніть увагу на відчуття, спробуйте поворухити пальцями у воді, підніміть та опустіть долоні – відчуйте, як змінюється температура рук, прислухайтеся до звуків. Можете по черзі дуже повільно опускати руки до ємності з гарячою та холодною водою.

4. Уповільніть дихання. Намагайтеся вдихати через ніс на рахунок чотири – на два затримувати дихання – на рахунок чотири-шість видихати ротом. Покладіть руку на живіт і спробуйте відчутти, як він підтримує ритм дихання. Дихайте спокійно, без зайвих зусиль.

5. Виконайте вправу “5, 4, 3, 2, 1”.

Назвіть:

П'ять речей, які ви зараз бачите;

Чотири звуки, які чуєте;

Три речі, до яких можете доторкнутися;

Два запахи, які можете відчутти;

Один смак, який можете спробувати.

6. Спробуйте зосередитися на розв'язуванні будь-якої математичної задачі. Наприклад, обчисліть, скільки років вам буде у 2027 році. А скільки це місяців?

7. Визначте знову за шкалою від 1 до 10 рівень своєї тривоги. Відстежте, що змінилося у відчуттях, як змінилося дихання.

Тренер: “Виконувати вправи можна в будь-якому місці, якщо вам потрібно заспокоїтися. Застосовуйте їх по черзі або підберіть для себе ті, які Вам більше підійдуть”.

5. Вправа “Прогресивна м'язова релаксація” (Час: 15 хв.) [152].

Мета: розвинути навички свідомого розслаблення різних груп м'язів, досягнення фізичного і ментального розслаблення і зниження рівня стресу.

Хід виконання. Тренер: “Важливо пам'ятати, що існує зв'язок між емоційним станом і тонусом м'язів. Відомо, що тривожний стан чи інші негативні емоційні реакції супроводжуються підвищенням м'язового тонусу. З цієї причини, шляхом застосування прогресуючої м'язової релаксації з'являється можливість знизити надлишкове напруження м'язів, чим покращити емоційний стан і підвищити рівень стресостійкості”.

Під час виконання вправи увага звертається на те, що напруження м'язів спочатку має бути інтенсивним, а потім – поступово послаблюватися.

Відповідний цикл “напруга – розслаблення” для кожної групи м'язів займає приблизно одну хвилину і повторюється три-п'ять разів. М'язи напружуються під час затримки дихання після вдиху протягом 15–20 сек., а розслаблюються – під час видиху.

Для виконання вправи займіть зручну розслаблену позицію.

Спочатку стискаємо кисті рук. Необхідно сконцентрувати увагу саме на цій частині тіла, напружте її. Далі – розслаблення: потрусіть руками, ніби ви щось з них струшуєте.

Переходимо до передпліччя. Напружте тільки зону передпліччя. Далі розслабте м'язи, струшуючи руками.

Далі – плечі. Підніміть вгору плечі і втягніть у них шию. Потім – розслабте плечі.

Шия. Напружте зону шиї, нахиливши голову вниз. Необхідно потягнутися підборіддям до ямочки (на шиї). Потім легкими рухами розслаблюєте цю зону.

Лопатки. Етап напруження: зведіть лопатки так, ніби вони хочуть зустрітися одна з одною. Щоб розслабити цю частину тіла, виконайте струшувальні рухи.

Зона живота. Необхідно напружити м'язи живота, аби відчуті тонус у зоні діафрагми під ребрами. Для цього потрібно втягнути живіт і напружити

м'язи пресу. Для розслаблення порухайтеся зі сторони в сторону.

Зона попереку. Етап напруження: необхідно випнути живіт уперед й відчутти напруження у м'язах спини, зокрема у попереку. Далі – розслаблення.

Сідниці. Сідниці необхідно стиснути й ніби притиснути одну до одної. При правильному виконанні буде відчуття, що ви ніби трошки піднімаєтеся на сідницях. Далі – розслаблення.

Ноги. Вправу необхідно виконувати сидячи на стільці. Потрібно підняти ноги вгору, щоб вони були паралельно до підлоги, й потягнути на себе носочки. Далі – розслаблення: можна потрясти ногами, поставивши їх на поверхню.

Ступні. Цю вправу можна робити як у взутті, так і без нього. Необхідно підігнути пальці максимально близько до стопи. Але це не повинно приносити біль чи сильний дискомфорт. Етап напруження: зігніть пальці й потягніть усередину. При розслабленні ступні ніби стукають по поверхні підлоги.

Носочки пальців. Для виконання вправи необхідно натягнути носочки на себе, не відриваючи п'яток. Ви будете відчувати напруження усіх м'язів ніг, ніби впираєтеся п'ятками в підлогу. Розслаблюємо, як і в попередній вправі.

Обличчя. Потрібно напружувати і розслаблювати саме м'язи обличчя. Цю вправу краще виконувати із заплющеними очима, щоб задіяти і зону навколо очей.

Ефект від вправи можна перевірити: покладіть руки на коліна долонями догори й подивіться, в якому положенні перебувають ваші пальці. Чим більше вони розслаблені, тим краще вийшло попрацювати. З технікою можна ознайомитися на відео за посиланням [157].

6. Вправа “Протитривожне дихання” (Час: 10 хв.).

Для виконання вправи знадобиться будь-який квадратний чи прямокутний предмет, який ви бачите перед собою (телефон, планшет, двері

тощо). Пізніше достатньо буде знати порядок дій для правильного її застосування.

Як це працює: за рахунок штучного уповільнення дихання мозок зрозуміє, що ви у безпеці і зараз можна розслабитися. Переміщуйте погляд із першого кута прямокутного предмета до другого (на рахунок “один”), з другого – до третього (на рахунок “два”), з третього – до четвертого (на рахунок “три”), і з четвертого – до першого (на рахунок “чотири”). І так по колу.

На рахунок “один” почніть вдих, продовжуйте вдихати повітря через ніс до рахунку “чотири”. Після того знову на рахунок “один” почніть видихати до рахунку “чотири”. Тобто, вдихаємо і робимо очима “квадрат”/“прямокутник”, плавно переходячи від сторони до сторони. Як і всі вправи, її гарно почати робити у стані спокою, щоб потренуватися та зрозуміти порядок дій. Виконувати не менше п’яти хвилин [158].

7. Підбиття підсумків (Час: 5 хв.).

Підсумкове заняття

1. Вправа “Навчання та зростання: підсумки” (авторська розробка) (Час: 45 хв.).

Мета: підбити підсумки тренінгової програми, проаналізувати проведену учасниками роботу та її результати.

Необхідні матеріали: фліпчарт, маркери.

Хід виконання. Тренер: “Впродовж участі у тренінговій програмі для досягнення її головної мети ви пройшли чотири ключових блоки у вигляді окремих сесій. Ви отримували інформацію за темою, розвивали і вдосконалювали практичні уміння і навички. Тепер – час підбити підсумки”.

Обговорюються питання:

1. Згадайте, з яких блоків (сесій) складалася тренінгова програма? (Тренер записує на фліпчарті тематику кожної сесії).

2. Чому саме ці блоки стали ключовими у програмі профілактики ургентної залежності у військовослужбовців?

3. Чим Вам запам'яталась кожна сесія?

4. Як змінилося ваше бачення питання щодо розвитку ургентної залежності у військовослужбовців та її профілактики?

5. Чи стало вам легше ідентифікувати у своїй службовій діяльності чи на прикладі інших колег з підрозділу чинники та ознаки ургентної залежності?

6. Чи готові ви протидіяти розвитку цього виду професійної залежності в себе особисто та в підрозділі загалом?

7. Як ви вважаєте, чи потрібно питання ризику розвитку ургентної залежності військовослужбовців вивести на один рівень з іншими видами залежної поведінки, які вважаються неприйнятними і такими, що шкодять психологічному благополуччю особового складу? Обґрунтуйте відповідь.

2. Вправа “Зворотний зв'язок”(Час: 10 хв.) [123].

Мета: оцінити ефективність тренінгу, отримати зворотний зв'язок щодо його змісту, формату, корисності і практичності.

Необхідні матеріали: роздруковані Анкети оцінювання ефективності тренінгу, кулькові ручки/олівці.

Хід виконання. Тренер пропонує учасникам заповнити анкету.

Анкета оцінювання ефективності тренінгу

Шановні учасники тренінгу!

Просимо Вас відповісти на питання анкети. Ваша думка про цей тренінг є дуже важливою для нас. Ваші оцінки допоможуть зробити нашу спільну роботу більш ефективною. Усі ваші думки будуть враховані під час складання програми подальшого навчання.

№ з/п	Запитання	Шкала оцінки
1	Наскільки важливою для вас була тема тренінгу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2	Чи дізналися ви щось нове для себе?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Чи зможете Ви застосувати набуті знання на практиці?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Оцініть насиченість програми новою інформацією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Наскільки послідовно та логічно був викладений матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Оцініть обсяг викладеного матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Наскільки комфортно ви себе почували під час викладення матеріалу?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Наскільки складно вам було сприймати матеріал?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Оцініть темп викладення матеріалу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Наскільки ви задоволені роботою тренера?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Вправа “Що я отримав?” (Час: 35 хв.) [123].

Мета: оцінити набутий досвід і мотивацію учасників до його застосування у своїй службовій діяльності.

Хід виконання.

Ведучий звертається до групи: “На завершення нашої спільної роботи ми можемо зробити таке: нехай кожен зосередиться на тому, що він тут набув. Подумайте декілька хвилин над питанням: в чому полягає найбільш важливий досвід, що я набув у цій групі, і який допоможе мені в подальшій службовій діяльності? Заплющьте очі і не розплющуйте їх, поки не знайдете відповідь на це питання. Пропоную, щоб кожен зараз поділився з нами тим, що він усвідомив”.

Питання для обговорення:

- Що з наданого матеріалу вас зацікавило найбільше? Які практичні навички запам'яталися найкраще?
- Чий досвід виявився схожим з моїм?
- Що я можу зробити для того, щоб те, що я набув, було для мене значущим найдовше?
- Як я можу застосовувати отримані знання у своїй службовій діяльності?

Акти про впровадження результатів дисертаційного дослідження



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ
УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВА ЧАСТИНА

Вул. Велика Морська, 14
м. Миколаїв, 54030
Код ЄДРПОУ 266613898

"01" 07 2025 р.

№34/ 645

ЗАТВЕРДЖУЮ
Командир військової частини А.
Капітан 1 рангу



01.07.2025

Шейн Шайволодян

АКТ

**впровадження результатів дисертаційного дослідження
полковника Мороза Володимира Миколайовича на тему:
Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації
військовослужбовців Збройних Сил України**

Комісія у складі: голови - заступника командира військової частини А. з психологічної підтримки персоналу - начальника відділення психологічної підтримки персоналу полковника Дениса ЗУБРИЦЬКОГО, членів комісії: заступника начальника школи підготовки корабельного складу з психологічної підтримки персоналу капітана 1 рангу Олександра ТУРТА, офіцера-психолога школи базової загальновійськової підготовки військової частини А. молодшого лейтенанта Дар'ї ІВАННІКОВОЇ, розглянувши матеріали використання наукових результатів дослідження щодо поширення поведінкових адикцій серед військовослужбовців та їх впливу на розвиток депрофесіоналізації військовослужбовців встановила наступне:

Наукові положення, розроблені полковником Морозом В.М. впроваджено в систему індивідуальної та колективної підготовки особового складу військової частини та професійної підготовки офіцерів структур психологічної підтримки персоналу військової частини А. щодо дослідження деформації особистості в професійній діяльності внаслідок виникнення ургентної адикції, адиктивної поведінки.

Дане впровадження дозволяє виявляти розвиток ургентної адикції на початкових стадіях, а комплекс діагностично-профілактичних заходів забезпечує загальне зниження рівня залежностей і тим самим не допускає негативного впливу на розвиток депрофесіоналізації особистості військовослужбовців.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження дало можливість покращити як поняттєво-категорійний апарат офіцерів структур психологічної підтримки персоналу, так і вплинути на підтримку психічного здоров'я військовослужбовців на рівні, який дозволяє мінімізувати плінність кадрів та підтримувати необхідний ступінь боєздатності підрозділів.

Розроблена здобувачем авторська методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України дає можливість проводити масові дослідження для визначення груп військовослужбовців, які мають підвищений ризик наявності нехімічних залежностей.

Запропонований полковником Морозом В.М. професійно-психологічний тренінг розвитку стійкості до адиктивних поведінкових чинників сприяє збереженню та розвитку у військовослужбовців підрозділів частини професійно важливих психологічних якостей, знань, умінь, навичок психологічної стійкості, бажання професійно вдосконалюватися і як наслідок об'єктивно оцінювати обстановку та приймати оптимальні рішення.

Голова комісії
полковник
Члени комісії:
капітан 1 рангу



Денис ЗУБРИЦЬКИЙ

Олександр ТУРТА

молодший лейтенант



Дар'я ІВАННІКОВА



**МІНІСТЕРСТВО
ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВА ЧАСТИНА**

09112, м. Біла Церква,
Київської області
Код ЄРДПОУ
«31» січня 2025
№939/4/35



ЗАТВЕРДЖУЮ
ГВО командира військової частини А
підполковник Олексій ФІЛІПОВ
2025 року

АКТ

**Впровадження результатів дисертаційного дослідження
полковника Мороза Володимира Миколайовича на тему:
«Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації
Військовослужбовців Збройних Сил України»**

Комісія у складі: голови – заступника командира військової частини з психологічної підтримки персоналу – начальника відділення психологічної підтримки персоналу підполковника Качалова Олега Миколайовича, членів комісії: старшого офіцера відділення психологічної підтримки персоналу капітана Потаха Олександра Васильовича, офіцера відділення психологічної підтримки персоналу старшого лейтенанта Голода Антона Андрійовича, офіцера групи контролю бойового стресу старшого лейтенанта Салій Яни Андріївни, розглянувши матеріали використання наукових результатів дослідження щодо поширення поведінкових адикцій серед військовослужбовців та їх впливу на розвиток депрофесіоналізації військовослужбовців встановила наступне:

Наукові положення, розроблені полковником Морозом В.М. впроваджено в систему індивідуальної та колективної підготовки особового складу військової частини та професійної підготовки офіцерів структур психологічної підтримки персоналу військової частини А з огляду на дослідження деформації особистості в професійній діяльності внаслідок виникнення ургентної адикції, адиктивної поведінки.

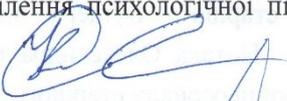
Дане впровадження дозволяє виявляти розвиток ургентної адикції на початкових стадіях, а комплекс діагностично-профілактичних заходів забезпечує загальне зниження рівня залежностей і тим самим не допускає негативного впливу на розвиток депрофесіоналізації особистості військовослужбовців.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження дало можливість покращити систему психологічного супроводу військовослужбовців щодо зниження адиктивного ризику, так і вплинути на підтримку психічного здоров'я військовослужбовців та ступінь їхньої готовності до виконання службово-бойових завдань.

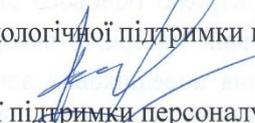
Розроблена здобувачем авторська методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України дає можливість проводити масові дослідження для визначення груп військовослужбовців, які мають підвищений ризик наявності нехімічних залежностей.

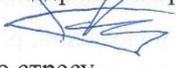
Запропонований полковником Морозом В.М. професійно-психологічний тренінг розвитку стійкості до адиктивних поведінкових чинників сприяє збереженню та розвитку у військовослужбовців підрозділів військової частини А професійно важливих психологічних якостей, знань, умінь, навичок, психологічної стійкості, бажання професійно вдосконалюватися і як наслідок об'єктивно оцінювати обстановку та приймати оптимальні рішення.

Голова комісії:

заступник командира військової частини з психологічної підтримки персоналу – начальник відділення психологічної підтримки персоналу
підполковник  Олег КАЧАЛОВ

Члени комісії:

старший офіцер відділення психологічної підтримки персоналу
капітан  Олександр ПОТАХ

офіцер відділення психологічної підтримки персоналу
старший лейтенант  Антон ГОЛОД

офіцер групи контролю бойового стресу
старший лейтенант  Яна САЛІЙ


**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ
УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВА ЧАСТИНА**

Соборний проспект, 164
м. Запоріжжя, 69107
Код ЄДРПОУ 26624198

від "04" 07 2025 р.

№ 1559/1800



ЗАТВЕРДЖУЮ

Командир військової частини А

Полковник

Володимир ПИПКА

2025 року

АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження полковника Мороза Володимира Миколайовича на тему: Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації військовослужбовців Збройних Сил України

Комісія у складі: голови – старшого офіцера відділення психологічної підтримки персоналу військової частини А майора Санала МУСАЛІЄВА, членів комісії: начальника групи контролю бойового стресу військової частини А старшого лейтенанта Ельміри КИСЕЛЬ, офіцера відділення психологічної підтримки персоналу військової частини А сержанта Антона РОЙКА, розглянувши матеріали використання наукових результатів дослідження щодо поширення поведінкових адикцій серед військовослужбовців та їх впливу на розвиток депрофесіоналізації військовослужбовців встановила наступне:

Наукові положення, розроблені полковником Морозом В.М. впроваджено в систему індивідуальної та колективної підготовки особового складу військової частини та професійної підготовки офіцерів структур психологічної підтримки персоналу військової частини А щодо дослідження деформації особистості в професійній діяльності внаслідок виникнення ургентної адикції, адиктивної поведінки.

Дане впровадження дозволяє виявляти розвиток ургентної адикції на початкових стадіях, а комплекс діагностично-профілактичних заходів забезпечує загальне зниження рівня залежностей і тим самим не допускає негативного впливу на розвиток депрофесіоналізації особистості військовослужбовців.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження дало можливість покращити як поняттєво-категорійний апарат офіцерів структур психологічної підтримки персоналу, так і вплинути на підтримку психічного здоров'я військовослужбовців на рівні, який дозволяє мінімізувати плінність кадрів та підтримувати необхідний ступінь боєздатності підрозділів.

Розроблена здобувачем авторська методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України дає можливість проводити масові дослідження для визначення груп військовослужбовців, які мають підвищений ризик наявності нехімічних залежностей.

Запропонований полковником Морозом В.М. професійно-психологічний тренінг розвитку стійкості до адиктивних поведінкових чинників сприяє збереженню та розвитку у військовослужбовців підрозділів частини професійно важливих психологічних якостей, знань, умінь, навичок психологічної стійкості, бажання професійно вдосконалюватися і як наслідок об'єктивно оцінювати обстановку та приймати оптимальні рішення.

Голова комісії
майор
Члени комісії:
старший лейтенант
сержант



Санал МУСАЛІЄВ

Ельміра КИСЕЛЬ

Антон РОЙКО



МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ
УКРАЇНИ
ЗБРОЙНІ СИЛИ
УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВА ЧАСТИНА
А

КОД 26622064

від "21" липня 2025 р.

№ 740/33/5+13

87548, м. Маріуполь, Донецька область



ЗАТВЕРДЖУЮ

Командир військової частини А
підполковник

Олександр КОВАЛЬОВ

" 21 " 07 2025 року

АКТ

**впровадження результатів дисертаційного дослідження
полковника Мороза Володимира Миколайовича на тему:
Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації
військовослужбовців Збройних Сил України**

Комісія у складі: голови – заступника командира військової частини з психологічної підтримки персоналу військової частини А старшого лейтенанта Ігора ШАФОРОВОСТА, членів комісії: заступника командира роти з психологічної підтримки персоналу 2 роти морської піхоти військової частини А молодшого лейтенанта Ігора БУТКО, заступника командира роти з психологічної підтримки персоналу роти матеріально-технічного забезпечення військової частини А старшого лейтенанта Ганни ГАНЦ, розглянувши матеріали використання наукових результатів дослідження щодо поширення поведінкових адикцій серед військовослужбовців та їх впливу на розвиток депрофесіоналізації військовослужбовців встановила наступне:

Наукові положення, розроблені полковником Морозом В.М. впроваджено в систему індивідуальної та колективної підготовки особового складу військової частини та професійної підготовки офіцерів структур психологічної підтримки персоналу військової частини А щодо дослідження деформації особистості в професійній діяльності внаслідок виникнення ургентної адикції, адиктивної поведінки.

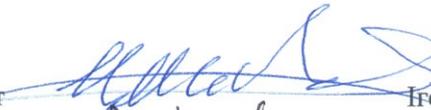
Дане впровадження дозволяє виявляти розвиток ургентної адикції на початкових стадіях, а комплекс діагностично-профілактичних заходів забезпечує загальне зниження рівня залежностей і тим самим не допускає негативного впливу на розвиток депрофесіоналізації особистості військовослужбовців.

Впровадження результатів дисертаційного дослідження дало можливість покращити як поняттєво-категорійний апарат офіцерів структур психологічної підтримки персоналу, так і вплинути на підтримку психічного здоров'я військовослужбовців на рівні, який дозволяє мінімізувати плинність кадрів та підтримувати необхідний ступінь боєздатності підрозділів.

Розроблена здобувачем авторська методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України дає можливість проводити масові дослідження для визначення груп військовослужбовців, які мають підвищений ризик наявності нехімічних залежностей.

Запропонований полковником Морозом В.М. професійно-психологічний тренінг розвитку стійкості до адиктивних поведінкових чинників сприяє збереженню та розвитку у військовослужбовців підрозділів частини професійно важливих психологічних якостей, знань, умінь, навичок психологічної стійкості, бажання професійно вдосконалюватися і як наслідок об'єктивно оцінювати обстановку та приймати оптимальні рішення.

Голова комісії
старший лейтенант



Ігор ШАФОРОСТОВ

Члени комісії:
молодший лейтенант



Ігор БУДКО

старший лейтенант



Ганна ГАНЦ



**ЗБРОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ
ВІЙСЬКОВА ЧАСТИНА**

А

Код ЄДРПОУ

« 28 » 01 2025

№ 909/1438

**15558, смт. Гончарівське,
вул. Танкістів**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Командир військової частини А

полковник

Олег МОГУЛЬСЬКИЙ

2025



АКТ

**впровадження результатів дисертаційного дослідження
полковника Мороза Володимира Миколайовича на тему:
“Ургентна адикція як психологічний чинник депрофесіоналізації
військовослужбовців Збройних Сил України”**

Комісія у складі:

голови комісії: майора ПАНАСЕНКО Олександра Анатолійовича,
заступника командира військової частини А з психологічної підтримки
персоналу – начальника відділення;

членів комісії: капітана ГРИЦУНА Артура Олеговича, офіцера
відділення психологічної підтримки персоналу військової частини А ;
капітана ОМЕЛЬЧЕНКО Олександра Миколайовича, офіцера відділення
психологічної підтримки персоналу військової частини розглянувши
матеріали використання наукових результатів дослідження щодо поширення
поведінкових адикцій серед військовослужбовців та їх впливу на розвиток
депрофесіоналізації військовослужбовців встановила наступне:

наукові положення, розроблені полковником Морозом В.М.
впроваджено в систему індивідуальної та колективної підготовки особового
складу військової частини та професійної підготовки офіцерів структур
психологічної підтримки персоналу військової частини , щодо
дослідження деформації особистості в професійній діяльності внаслідок
виникнення ургентної адикції, адиктивної поведінки. Дане впровадження
дозволяє виявити розвиток ургентної адикції на початкових стадіях, а комплекс
діагностично – профілактичних заходів забезпечує загальне зниження рівня
залежності й тим самим не допускає виникнення та розвиток
депрофесіоналізації особистості військовослужбовця.

впровадження результатів дисертаційного дослідження дало можливість
покращити як поняттєво-категорійний апарат офіцерів структур психологічної
підтримки персоналу, так і вплинути на підтримку психічного здоров'я
військовослужбовців на рівні, який дозволяє мінімізувати плінність кадрів та
підтримувати необхідний ступінь боєздатності підрозділів.

розроблена здобувачем авторська методика визначення груп адиктивного ризику військовослужбовців Збройних Сил України дає можливість проводити масові дослідження для визначення груп військовослужбовців, які мають підвищений ризик наявності нехімічних залежностей.

запропонований полковником Морозом В.М. професійно – психологічний тренінг розвитку стійкості до адиктивних поведінкових чинників сприяє збереженню та розвитку у військовослужбовців підрозділів військової частини А професійно важливих психологічних якостей, знань, умінь, навичок, психологічної стійкості, бажання професійно вдосконалюватися і як наслідок об'єктивно оцінювати обстановку та приймати оптимальні рішення.

Голова комісії:
майор

Олександр ПАНАСЕНКО

Члени комісії:
капітан

Артур ГРИЦУН

капітан

Олександр ОМЕЛЬЧЕНКО

Згідно з оригіналом

КОPIЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тимчасово виконуючий обов'язки начальника
Головного управління психологічної
підтримки персоналу Збройних Сил України
полковник

Борис АНДРЕСВ

" 30 02 2025 року

АКТ

впровадження методичного посібника "Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців" (Частина 1, Частина 2), виданого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у процес підготовки командирів, їх заступників, інших посадових осіб, які безпосередньо працюють з особовим складом.

Комісія у складі:

голова комісії – начальник управління психологічної підтримки персоналу Головного управління психологічної підтримки персоналу Збройних Сил України полковник ТПОРЕНКО Олександр Михайлович;

члени комісії – начальник відділу психологічного відновлення управління психологічної підтримки персоналу Головного управління психологічної підтримки персоналу Збройних Сил України полковник ТЯПКІН Олександр Юрійович;

головний спеціаліст відділу планування психологічної підтримки персоналу управління організації психологічної підтримки персоналу Головного управління психологічної підтримки персоналу Збройних Сил України полковник ЩЕРБИНСЬКИЙ Євген Григорович, склали цей акт про те, що методичний посібник "Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців" (Частина 1, Частина 2), розроблені Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, впроваджені у діяльність Головного управління психологічної підтримки персоналу Збройних Сил України, заходи психологічної підтримки персоналу та роботу посадових осіб структур психологічної підтримки персоналу.

Голова комісії:
полковник

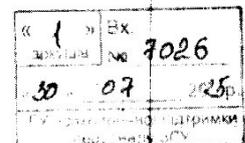
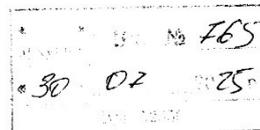
Олександр ТПОРЕНКО

Члени комісії:
полковник

Олександр ТЯПКІН

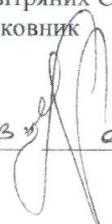
полковник

Євген ЩЕРБИНСЬКИЙ



ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник управління психологічної
підтримки персоналу Командування
Повітряних Сил Збройних Сил України
полковник


 Андрій МОГІЛАТЕНКО

“ 03 ” 03 2024 р.

АКТ

впровадження навчально-методичного посібника “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)”, методичний посібник “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців”, виданого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у процес бойової підготовки особового складу військових частин (підрозділів) (освітній процес у ВВНЗ), роботу психологів структур психологічної підтримки персоналу, інших посадових осіб, які залучені до роботи з особовим складом.

Комісія у складі:

голови комісії:

полковник КУШНІР Ангеліни Леонідівни;

членів комісії:

підполковника ШЕЙЧЕНКА Дениса Миколайовича;

підполковника ТЮРЕНКОВА Андрія Андрійовича.

Склали цей акт про те, що навчально-методичний посібник “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)”, методичний посібник “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців”, видані Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, впроваджені у процес бойової підготовки особового складу військових частин (підрозділів) (освітній процес у ВВНЗ), роботу психологів структур психологічної підтримки персоналу, інших посадових осіб, які залучені до роботи з особовим складом.

Голова комісії:

полковник


 Ангеліна КУШНІР

Члени комісії:

підполковник

Денис ШЕЙЧЕНКО

підполковник

Андрій ТЮРЕНКОВ

Згідно з оригіналом

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник штабу – заступник командира
військової частини А0987
бригадний генерал

Михайло КРАСОТІН

вересня 2024 року

АКТ

впровадження навчально-методичного посібника “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)” та методичного посібника “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців” виданих Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у процес бойової підготовки особового складу військових частин підпорядкованих командирі військової частини А0987, роботу психологів структур психологічної підтримки персоналу, інших посадових осіб, залучених до роботи з особовим складом.

Комісія у складі:

голови комісії:

начальника відділу психологічного відновлення управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987 доктора психологічних наук, професора полковника Олександра ФАРМАГЕЯ,

членів комісії:

начальника групи психологічного супроводу управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987 підполковника Сергія ГРИГОРЧУКА;

офіцера групи психологічного супроводу управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987 майора Андрія САВЧЕНКА;

офіцера відділу психологічного відновлення управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987 майора Романа ГРЕЧАНІКА

склали цей акт про те, що навчально-методичний посібник “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)” виданий Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, впроваджений у процес бойової та психологічної підготовки особового складу військових частин підпорядкованих командирі військової частини А0987. Зокрема, матеріали посібника розповсюджені серед офіцерів структур психологічної підтримки персоналу з метою подальшого використання під час проведення заходів злагодження та відновлення, окремих тем психологічної підготовки, що стосуються командоутворення та лідерства.

Згідно з оригіналом

Водночас, матеріали методичного посібника “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців” використовуються при проведенні інструкторсько-методичних занять з офіцерами структур психологічної підтримки персоналу для підвищення їх професійного рівня на напрямі професійно-психологічного відбору, психологічного супроводження та відновлення особового складу, організації та вчасного виявлення негативних аспектів поведінки окремих військовослужбовців, недопущення порушення соціальної адаптації та деструктивного впливу на морально-психологічний стан військових колективів.

Голова комісії:

Начальник відділу психологічного відновлення управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987

доктор психологічних наук, професор
полковник

“10” вересня 2024 року

Олександр ФАРМАГЕЙ

Члени комісії:

Начальник групи психологічного супроводу управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987

підполковник

“10” вересня 2024 року

Сергій ГРИГОРЧУК

Офіцер групи психологічного супроводу управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987

майор

“__” вересня 2024 року

Андрій САВЧЕНКО

Офіцер відділу психологічного відновлення управління психологічної підтримки персоналу військової частини А0987

майор

“__” вересня 2024 року

Роман ГРЕЧАНИК

Згідно з оригіналом

ЗАТВЕРЖУЮ

Тимчасово виконуючий обов'язки начальника штабу – заступника командира військової частини А1455
генерал-майор

Олександр В'ЮННИК

А К Т

впровадження навчально-методичного посібника “Тренінг з командотворення у військових підрозділах (team-building)”, методичний посібник “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців”, виданого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у процес бойової підготовки особового складу військових частин (підрозділів) (освітній процес у ВВНЗ), роботу психологів структур психологічної підтримки персоналу, інших посадових осіб, які залучені до роботи з особовим складом.

Комісія у складі:**голови комісії:**

полковника Олександра ПУХАЛЬСЬКОГО, начальника управління психологічної підтримки персоналу Командування Сил територіальної оборони Збройних Сил України

членів комісії:

полковника Рафаеля ЛЮКМАНОВА, начальника відділу підготовки Командування Сил територіальної оборони Збройних Сил України;
підполковника Руслани ДІМІТРІЄВОЇ, начальника групи психологічного відновлення управління психологічної підтримки персоналу Командування Сил територіальної оборони Збройних Сил України;
майора Олександра КУЦЕВИЧА, тимчасово виконуючого обов'язки начальника воєнно-наукового відділу штабу Командування Сил територіальної оборони Збройних Сил України

Склали цей акт про те, що навчально-методичний посібник “Тренінг з командотворення у військових підрозділах (team-building)”, методичний посібник “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців”, видані Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, впроваджені у процес бойової підготовки особового складу військових частин (підрозділів) (освітній процес у ВВНЗ), роботу психологів структур психологічної підтримки персоналу, інших посадових осіб, які залучені до роботи з особовим складом.

Голова комісії

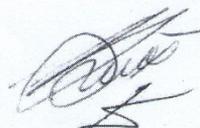
полковник



Олександр ПУХАЛЬСЬКИЙ

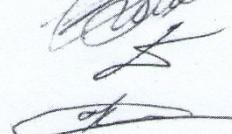
Члени комісії

полковник



Рафаель ЛЮКМАНОВ

підполковник



Руслана ДІМІТРІЄВА

майор



Олександр КУЦЕВИЧ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тимчасово виконуючий обов'язки
заступника начальника університету
заочної роботи



Микола ПАЛАМАР
2024 року

А К Т

впровадження навчально-методичного посібника “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)”, методичного посібника “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців”, які видані Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, в освітній процес Національного університету оборони України

Комісія у складі:

голови – заступника начальника кафедри внутрішніх комунікацій полковника Павлушенка С.М., доктора філософії (за спеціальністю 053 Психологія); членів комісії: доцента кафедри внутрішніх комунікацій полковника Лисенка Д.П., доктора філософії (за спеціальністю 053 Психологія); доцента кафедри внутрішніх комунікацій працівника ЗС України Хайруліна О.М., кандидата психологічних наук, склала цей акт про те, що основні положення навчально-методичного посібника “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)” та методичного посібника “Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців”, які видані Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, заслуговують схвалення та впровадження в освітній процес

університету під час викладання навчальної дисципліни “Морально-психологічне забезпечення підготовки та застосування військ (сил)”, зокрема в темі 3 заняття 1 “Морально-психологічне забезпечення військової дисципліни та профілактики правопорушень”; навчальної дисципліни “Теорія і практика наукових досліджень морально-психологічного забезпечення”, зокрема в темі 2 заняття 2 “Психодіагностика індивідуального морально-психологічного стану в системі досліджень ефективності морально-психологічного забезпечення дій військ (сил)”; навчальної дисципліни “Психологія управління військами”, зокрема в темі 4 заняття 3 “Психологія військового колективу: соціально-психологічні процеси і явища”.

Голова комісії:

полковник



Станіслав ПАВЛУШЕНКО

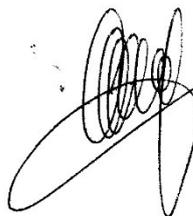
Члени комісії:

полковник



Дмитро ЛИСЕНКО

пр. ЗС України



Олег ХАЙРУЛІН

Згідно з оригіналом

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник Військового інституту
телекомунікацій та інформатизації імені
Героїв Крут

бригади генерал-майора Дмитро РОМАНОВ

“ 08 ” лютого 2024 року

АКТ

впровадження навчально-методичного посібника “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)”, методичного посібника “Діагностування поведінкових адикацій військовослужбовців”, видані Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у освітній процес.

Комісія у складі:

голови комісії – начальника кафедри військово-гуманітарних дисциплін,
полковника О. САЄНКА;

членів комісії:

старшого викладача кафедри, підполковника С. СТУПЕНЬКОВА;

старшого викладача кафедри, підполковника Є. МАНЗІ.

Склали цей Акт про те, що навчально-методичний посібник “Тренінг з командоутворення у військових підрозділах (team-building)”, методичний посібник “Діагностування поведінкових адикацій військовослужбовців”, видані Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, впроваджені у навчальну дисципліну Військове лідерство фахового курсу тактичного рівня L1B, тема 3. Формування та розвиток військових колективів.

Голова комісії: к.т.н. доцент, полковник О. САЄНКО

Члени комісії: підполковник С. СТУПЕНЬКОВ

підполковник Є. МАНЗІА

Згідно з оригіналом

ЗАТВЕРДЖЕНО
 Заступник начальника Національної академії
 сухопутних військ з навчальної роботи
 полковник
 Олексій КРАСЮК



АКТ

впровадження методичного посібника «Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців» в освітній процес кафедри поведінкових наук та військового лідерства Інституту морально-психологічного забезпечення Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного

Комісія у складі: голови – заступника начальника кафедри поведінкових наук та військового лідерства полковника ТИЦЬКОГО І.А., членів комісії: доцента кафедри поведінкових наук та військового лідерства підполковника МАЦЕВКА Т.М., доцента кафедри поведінкових наук та військового лідерства працівника Збройних Сил України МУЗИЧКО Л.Г. встановила, що матеріали методичного посібника «Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців», розробленого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, були розглянуті на засіданні кафедри та отримали позитивну оцінку.

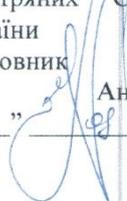
За результатами обговорення (протокол засідання кафедри поведінкових наук та військового лідерства від 19.08.2024р. № 27) ухвалено рішення впровадити матеріали методичного посібника «Діагностування поведінкових адикцій військовослужбовців» в освітній процес кафедри поведінкових наук та військового лідерства у викладанні навчальної дисципліни «Сучасні методи психологічної діагностики військовослужбовців»_Т.3 «Психологічний супровід військовослужбовців», заняття 5: «Діагностика особливостей схильності до адиктивної поведінки військовослужбовців».

Голова комісії:	полковник		Іван ТИЦЬКИЙ
Члени комісії:	підполковник		Тарас МАЦЕВКО
	працівник ЗСУ		Леся МУЗИЧКО

Прим. № ____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Тимчасово виконуючий обов'язки
заступника командувача з
психологічної підтримки персоналу -
начальника управління психологічної
підтримки персоналу Командування
Повітряних Сил Збройних Сил
України
полковник


 Андрій МОГІЛАТЕНКО

"06" 2025 р.

АКТ

впровадження методичного посібника "Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців" (Частина 1, Частина 2), виданого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у процес підготовки командирів, їх заступників, інших посадових осіб, які безпосередньо працюють з особовим складом.

Комісія у складі:

голови комісії:

підполковника ЛЕВЧЕНКО Оксани Миколаївни;

членів комісії:

підполковника РУДИЧ Катерини Володимирівни;

підполковника ТОМАШПОЛЬСЬКОГО Євгенія Валерійовича;

підполковника ГЕЛУНЕНКА Владислава Олексійовича

склали цей акт про те, що навчально-методичний посібник "Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців" (Частина 1, Частина 2), виданий Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України впроваджений у практичну діяльність командирів, їх заступників, інших посадових осіб, які безпосередньо працюють з особовим складом.

Голова комісії:

підполковник



Оксана ЛЕВЧЕНКО

Члени комісії:

підполковник

підполковник

підполковник



Катерина РУДИЧ

Євгеній ТОМАШПОЛЬСЬКИЙ

Владислав ГЕЛУНЕНКО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник командира з психологічної підтримки персоналу – начальник управління психологічної підтримки персоналу військової частини А1155
 полковник  Олександр ПУХАЛЬСЬКИЙ
 "03" ~~серпня~~ ^{листопада} 2025 року

АКТ

впровадження методичного посібника "Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців" (Частина 1, Частина 2), виданого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, у процес підготовки командирів, їх заступників, інших посадових осіб, які безпосередньо працюють з особовим складом.

Комісія у складі:

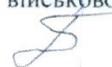
голова комісії – начальник відділу психологічної підготовки та супроводу управління психологічної підготовки персоналу військової частини А1155 підполковник ДІМІТРІЄВА Руслана Вікторівна;

членів комісії – офіцер відділу психологічної підготовки та супроводу управління психологічної підготовки персоналу військової частини А1155 старший лейтенант ДУБАС Олександр Андрійович;

офіцер відділу психологічної підготовки та супроводу управління психологічної підготовки персоналу військової частини А1155 старший лейтенант РУЖИЦЬКА Альона Володимирівна.

Склали цей акт про те, що навчально-методичний посібник "Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців" (Частина 1, Частина 2), виданий Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України, впроваджений у практичну діяльність командирів, їх заступників, інших посадових осіб структури Сил територіальної оборони Збройних Сил України, які безпосередньо працюють з особовим складом.

Голова комісії –

Начальник відділу психологічної підготовки та супроводу управління психологічної підготовки персоналу військової частини А1155
 підполковник  Руслана ДІМІТРІЄВА

Члени комісії –

Офіцер відділу психологічної підготовки та супроводу управління психологічної підготовки персоналу військової частини А1155
 старший лейтенант  Олександр ДУБАС

Офіцер відділу психологічної підготовки та супроводу управління психологічної підготовки персоналу військової частини А1155
 старший лейтенант  Альона РУЖИЦЬКА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник начальника університету
з навчальної роботи
генерал-майорОлег ШИНКАРУК
2025 року

АКТ

впровадження методичного посібника «Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців» (Частина I, Частина II) виданого Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України в освітній процес Національного університету оборони України

Комісія у складі:

голова комісії: начальник навчально-наукового інституту воєнної історії,
кандидат педагогічних наук, полковник ЄРГІДЗЕЙ К.В.;

члени комісії:

заступник начальника кафедри суспільних наук, кандидат психологічних наук, полковник НЕДВИГА О.В.;

доцент кафедри суспільних наук, доктор філософії, полковник ПІДОПРИГОРА І.І.;

начальник науково-дослідної лабораторії проблем філософії війни, історії військової педагогіки та культури кафедри суспільних наук полковник ГРИЛЮК С.М.

Склали цей акт про те, що методичний посібник «Профілактика поведінкових адикцій військовослужбовців» (Частина I, Частина II), виданий Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України впроваджено в освітній процес Національного університету оборони України, зокрема у темі 4.5 навчальної дисципліни «Соціально-філософські та психологічні аспекти сучасних війн» (протокол № 22 засідання кафедри суспільних наук навчально-наукового інституту воєнної історії від 28.07.2025).

Голова комісії:

Члени комісії:

полковник

Ксенія ЄРГІДЗЕЙ

полковник

Олег НЕДВИГА

полковник

Ігор ПІДОПРИГОРА

полковник

Сергій ГРИЛЮК