

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології**

Кафедра психології

Гродзіцька Альона Василівна

УДК 159.9_____

Кваліфікаційна робота

Вплив ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок
військовослужбовців ЗСУ

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ А.В. Гродзіцька

Науковий керівник (консультант)

Живоглядов Ю.О., кандидат
психологічних наук, доцент

Київ – 2023

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ.....	5
1.1. Проблема формування ціннісних орієнтацій в психологічній науці....	5
1.2. Проблема формування комунікативних установок. Вплив ціннісних орієнтацій на комунікативні установки.....	11
1.3. Специфіка діяльності та особливості психологічної адаптації військовослужбовців ЗСУ до проходження служби.....	18
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ.....	29
2.1. Методика та організація емпіричного дослідження.....	29
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	32
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ.....	44
3.1. Сутність, мета та завдання психологічного супроводу військовослужбовців ЗСУ.....	44
3.2. Практична розробка корекційної тренінгової програми щодо формування ціннісних орієнтацій та комунікативних установок військовослужбовців.....	50
Висновки до розділу 3.....	60
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Тема "Вплив ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ" є дуже актуальною в сучасних умовах. ЗСУ – це ключова складова національної безпеки та оборони України, і військовослужбовці ЗСУ мають важливу роль у забезпеченні цієї безпеки. Комунікація – це невід'ємна складова роботи військовослужбовців, оскільки без неї неможливо координувати дії підрозділу, виконувати завдання та забезпечувати успішне виконання місії.

У військовій сфері комунікативні установки є важливим елементом успішного виконання завдань і досягнення мети. Військовослужбовці повинні бути здатні ефективно комунікувати зі своїми колегами, керівництвом та іншими людьми, з якими вони взаємодіють, а також вміти адаптуватися до різних комунікаційних стилів.

На процес формування комунікативних установок людини значною мірою впливають її ціннісні орієнтації.

Серед науковців, роботи яких присвячено дослідженню проблеми формування ціннісних орієнтацій особистості варто виділити таких зарубіжних та вітчизняних дослідників: М. Рокича, Ш. Шварца, М. Чіксентміхайя, І. Фуджіта, В. Бондаренко, Т. Євтушенко, А. Плаксієнко, І. Карпенко, О. Попову, Л. Гурченко та багато ін.

Проблемі формування комунікативних установок особистості присвячено численну кількість робіт вчених, серед яких такі відомі зарубіжні та вітчизняні науковці: Е. Берн, П. Екман, А. Бандура, Дж. Готман, М. Селігман, Дж. Міллер, Н. Антонова; О. Мельник, І. Губич, Ю. Приходько та багато ін.

На сьогодні в умовах активного військового супротиву Збройних Сил України діям окупаційних військ згадана вище проблема набула найбільшої гостроти та актуальності, з огляду на це і було обрано тему дослідження: **«Вплив ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок**

військовослужбовців ЗСУ».

Метою дослідження є визначення особливостей впливу ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ.

Об'єкт дослідження – комунікативні установки військовослужбовців.

Предмет дослідження – вплив ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ.

Для досягнення поставленої мети було визначено наступні завдання дослідження:

1. Вивчити теоретичні засади процесу формування ціннісних орієнтацій особистості та їх впливу на комунікативні установки.
2. Провести емпіричне дослідження комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ.
3. Провести аналіз результатів емпіричного дослідження комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ.
4. Розробити рекомендації щодо формування ціннісних орієнтацій та комунікативних установок військовослужбовців.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, Розділу 1. Теоретичні засади впливу ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ; Розділу 2. Емпіричне дослідження впливу ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ, Розділу 3. Корекційна програма формування ціннісних орієнтацій та комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ; висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ

1.1. Проблема формування ціннісних орієнтацій в психологічній науці

Ціннісні орієнтації є важливим елементом людської культури та суспільства. Вони відображають установки людини на життя, визначають її пріоритети, мотивації та дії.

Сутність поняття "ціннісні орієнтації" полягає у змісті та значенні, які людина приділяє різним аспектам життя. Ціннісні орієнтації можуть бути моральними, соціальними, економічними, політичними, релігійними тощо. Вони відображають те, що для людини є важливим, чим вона керується у своїх діях та рішеннях [10].

Особливості ціннісних орієнтацій полягають у тому, що вони можуть бути визначені різними факторами, такими як культура, історія, виховання, релігія, особистий досвід. Крім того, ціннісні орієнтації можуть змінюватися протягом життя людини в залежності від зміни її ситуації та досвіду.

Умови формування ціннісних орієнтацій включають такі чинники, як виховання, освіта, масова культура, соціальні зв'язки та інші фактори, які впливають на формування особистості. Важливою умовою формування ціннісних орієнтацій є взаємодія з іншими людьми та соціальним середовищем, яке формує цінності та норми поведінки.

Крім того, для формування ціннісних орієнтацій важливо забезпечити доступ до різноманітних джерел інформації та знань, що дозволить розширити світогляд та погляди на різні аспекти життя. До таких джерел можуть відноситися книги, фільми, мистецтво, подорожі, соціальні мережі та інші ресурси, які можуть вплинути на формування ціннісних орієнтацій [11].

Важливо також розвивати критичне мислення та самокритику, що дозволить аналізувати та переосмислювати свої цінності та переконання в контексті змінного соціального середовища. Крім того, важливо розвивати емпатію та повагу до різних культур та людей, що може позитивно вплинути на розвиток комунікативних здатностей особистості та процес формування її ціннісних орієнтацій.

Ціннісні орієнтації – це особисті цінності, які визначають те, що людина вважає важливим і цінним у житті. Цінності можуть бути різними для кожної людини і залежати від її виховання, культурних традицій, релігійних переконань та інших факторів. Деякі загальні цінності, які можуть бути важливими для багатьох людей, включають:

- Справедливість і рівноправність: бажання, щоб усі люди були трактовані рівно і отримували рівні можливості у житті.
- Свобода: бажання мати свободу висловлювати свої думки, вибирати свої дії і жити відповідно до своїх переконань.
- Безпека: бажання мати захист від шкідливих впливів та небезпек.
- Сім'я: бажання мати сильні взаємини з родиною та іншими близькими людьми.
- Здоров'я: бажання зберігати фізичне та психічне здоров'я.
- Досягнення: бажання досягати успіху в різних сферах життя.
- Краса: бажання бачити красу в різних формах, включаючи мистецтво, природу та архітектуру.
- Саморозвиток: бажання розвивати свої здібності та отримувати нові знання.
- Релігія: бажання віддавати шану божествам та практикувати релігійні обряди та традиції [18].

Цінності можуть бути глибоко укорінені в особистості і відігравати важливу роль у прийнятті рішень та напрямку життя. Крім загальних цінностей, кожна людина може мати свої власні індивідуальні цінності, які можуть відображати її унікальний світогляд та життєвий досвід.

Індивідуальні цінності можуть включати такі речі, як відносини з друзями та співробітниками, вільний час, відносини з природою та тваринами, гуманітарні та наукові досягнення, розвиток духовності та багато іншого.

Ціннісні орієнтації можуть впливати на вибір професії, стиль життя, відносини з іншими людьми та багато інших аспектів життя. Важливо знати свої цінності та розуміти, як вони впливають на прийняття рішень та поведінку. Це може допомогти людині знайти своє місце в житті та досягти більшої гармонії та задоволення від життя.

У деяких культурах і релігіях, цінності можуть мати особливу важливість та бути центральним елементом життя. Наприклад, в Індії цінності, пов'язані з родиною та спільнотою, можуть бути особливо важливими, тоді як у Буддизмі цінності, пов'язані з милосердям та духовним розвитком, можуть мати велике значення [20].

Вивчення цінностей та їх взаємодії може бути корисним для соціальних наук, бізнесу, політики та інших галузей, що займаються взаємодією людей та організацій. Наприклад, у бізнесі розуміння цінностей споживачів може допомогти підприємствам створити більш ефективні маркетингові стратегії та покращити взаємодію зі своїми клієнтами. У політиці розуміння цінностей різних груп населення може допомогти політичним партіям та кандидатам краще спілкуватися з виборцями та формувати ефективні політичні стратегії.

Окрім того, вивчення цінностей може допомогти покращити взаємодію між різними культурами та етнічними групами. Розуміння цінностей та переконань інших може допомогти зменшити конфлікти та побудувати більш мирне та толерантне суспільство.

Усі цінності, будь то загальні чи індивідуальні, можуть змінюватися з часом та досвідом. Наприклад, людина може змінити свої цінності після того, як пройшла через складну життєву ситуацію або здобула новий досвід. Також, цінності можуть відрізнятися у різних етапах життя, наприклад, молодість може бути спрямована на досягнення кар'єрних успіхів, тоді як у зрілому віці людина може більше цінувати родину та відносини з близькими.

Отже, цінності є важливим елементом життя кожної людини, який впливає на її рішення та поведінку. Вивчення цінностей та їх взаємодії може допомогти покращити взаємодію між людьми, організаціями та культурами.

Дослідження цінностей та ціннісних орієнтацій є важливим напрямком в психології. Дослідження цінностей допомагають розуміти, які мотивації та цілі керують поведінкою людей, а також як вони сприймають та оцінюють світ навколо себе.

Одним з найбільш відомих дослідників в області ціннісних орієнтацій є Мілтон Рокич (Milton Rokeach). Він запропонував концепцію цінностей, яка включає дві категорії цінностей: інструментальні та термінальні. Інструментальні цінності пов'язані з тим, як людина досягає своїх цілей, наприклад, вміння спілкуватися з іншими людьми. Термінальні цінності стосуються того, що людина прагне досягти в житті, наприклад, миру та гармонії у відносинах з іншими людьми [24].

Іншим відомим дослідником в області ціннісних орієнтацій є Шалом Шварц (Shalom Schwartz). Він розробив теорію цінностей, яка включає 10 основних цінностей: влада, досягнення, стимулювання, самовираження, стабільність, безпека, конформність, традиція, бенефіценція та універсалізм. Шварц розглядає цінності як конструктивні елементи людської особистості, які відображають культурні, історичні та індивідуальні фактори [28].

Інші дослідники також досліджували ціннісні орієнтації з різних підходів, включаючи кросс-культурні дослідження та дослідження впливу ціннісних орієнтацій на поведінку людей. Наприклад, дослідники Михай Чіксентміхай та Ісіхару Фуджіта провели дослідження цінностей у різних культурах та встановили, що люди з різних культур мають різні ціннісні орієнтації [30].

Дослідження цінностей також допомагають розуміти вплив культурних факторів на поведінку та сприйняття світу. Наприклад, в дослідженні Хофстеде було встановлено, що існують різниці між культурами за рівнем

індивідуалізації та колективізації, що впливає на ціннісні орієнтації та поведінку людей [16].

Дослідження цінностей та ціннісних орієнтацій мають важливе значення для практичного застосування в психології. Вони можуть бути використані для розуміння та прогнозування поведінки людей в різних контекстах, таких як робота, освіта, міжособистісні відносини та інші. Вони також можуть бути корисними для розробки програм соціальної підтримки та втручання для людей з різними ціннісними орієнтаціями, щоб допомогти їм досягнути своїх цілей та бажань.

Дослідження цінностей та ціннісних орієнтацій допомагають розуміти людську поведінку та сприйняття світу, що може мати важливі наслідки для розвитку науки та практичного застосування в різних сферах людської діяльності.

Серед досліджень в області психології, проведених українськими науковцями, присвячених вивченню ціннісних орієнтацій особистості варто виділити наступні:

Дослідження "Ціннісні орієнтації української молоді: порівняння студентів різних спеціальностей" виконане В. О. Бондаренко та Т. В. Євтушенко. Результати дослідження показали, що українські студенти мають переважно індивідуалістичні ціннісні орієнтації, але залежно від спеціальності можуть мати різні пріоритети у цінностях [5].

Дослідження "Ціннісні орієнтації осіб з різним рівнем самооцінки" виконане А. Ю. Плаксієнко та О. І. Карпенком. Результати показали, що люди з високою самооцінкою мають більш індивідуалістичні ціннісні орієнтації, а ті з низькою самооцінкою – більш колективістичні [34].

Дослідження "Ціннісні орієнтації в контексті різноманітності міжкультурної комунікації" виконане О. О. Поповою та Л. В. Гурченко. Результати показали, що українські студенти мають більш індивідуалістичні ціннісні орієнтації, ніж інші культури, що може впливати на їх сприйняття та поведінку в міжкультурній комунікації [21].

Дослідження "Ціннісні орієнтації осіб залежно від типу роботи та ступеня мотивації" виконане І. І. Яцишиним та І. І. Клименко. Результати показали, що різні типи робіт та мотивації можуть впливати на пріоритетність різних цінностей у людей [22].

Дослідження "Ціннісні орієнтації осіб з різним статусом зайнятості" виконане Т. Ю. Рогачевою та Ю. В. Березівською. Результати показали, що люди з вищим статусом зайнятості мають більш індивідуалістичні ціннісні орієнтації, а ті з нижчим статусом – більш колективістичні [14].

Дослідження "Ціннісні орієнтації в залежності від соціально–демографічних характеристик осіб" виконане М. І. Дейнеко. Результати показали, що різні соціально–демографічні характеристики (вік, стать, освіта тощо) можуть впливати на пріоритетність різних цінностей у людей [8].

Ці дослідження та багато інших внесли вагомий внесок у розуміння ціннісних орієнтацій особистості. Вони показують, що ціннісні орієнтації можуть бути залежними від багатьох факторів, таких як ступінь мотивації, рівень самооцінки, статус зайнятості та соціально–демографічні характеристики. Це підкреслює важливість урахування контексту та індивідуальних різниць у дослідженні ціннісних орієнтацій.

Значна частина досліджень з ціннісних орієнтацій в Україні була проведена в контексті психології праці та організаційної психології. Дослідження в цих галузях можуть бути корисними для розуміння того, як цінності впливають на поведінку та ефективність у роботі.

Усі ці дослідження є важливими для розуміння того, як цінності впливають на поведінку та життєвий шлях людей в Україні, і можуть допомогти в розробці програм виховання та розвитку особистості.

1.2. Проблема формування комунікативних установок. Вплив ціннісних орієнтацій на комунікативні установки

Спілкування є складним багатоплановим процесом встановлення і розвитку контактів між особами (у даному випадку мова йде про міжособистісне спілкування), а також групами (мова йде про міжгрупове спілкування). Зазначений процес є результатом існування потреби людини спільної у спільній діяльності, він складається з наступних процесів:

- комунікації, тобто обміну інформацією,
- інтеракції, тобто обміну діями),
- соціальної перцепції, тобто процесу сприйняття та розуміння партнера по спілкуванню [14].

Людську діяльність неможливо уявити без спілкування. Психологічні особливості процесу спілкування, який розглядається у розрізі взаємовідносин особистості та суспільства, вивчаються психологією спілкування, а процес використання спілкування у діяльності людини є об'єктом соціології.

Спілкування є найважливішою категорією психологічної науки. Проблематика спілкування займає значне місце у загальній психології та в психології особистості. Педагогічна психологія, за певного бажання, взагалі вся то, можливо розглянута через призму спілкування, бо майже всі сторони процесів виховання і навчання опосередковані спілкуванням. Спілкування є сутнісно центральним поняттям у соціальної психології, оскільки саме спілкування породжує такі феномени, як сприйняття і розуміння людьми одне одного; лідерство та керівництво; згуртованість і конфліктність та інших. На звичайному рівні, лише на рівні здорового глузду, зрозуміло, кожен ясно уявляє, що стоїть за словом «спілкування». Проте який сенс має це поняття у науковій психології?

У вітчизняній психології склалася стала традиція пов'язувати поняття «спілкування» з категорією «діяльність». У цьому спілкування сприймається лише як форма, вид діяльності. Констатується, що будь-які форми

спілкування є специфічними формами спільної діяльності людей. Саме спілкування, лише на рівні дефініції, визначається як процес, який породжується потребами у спільній діяльності [10]. Найбільш поширені визначення спілкування, що відображають цю позицію, констатують, що спілкування – це багатоплановий процес встановлення та розвитку контактів для людей, що породжується потребами у спільній діяльності або, в дещо іншій редакції, визначають спілкування як здійснюване знаковими засобами взаємодія суб'єктів, викликане потребами спільної діяльності. Отже, бачимо, що спілкування сприймається як поняття, підпорядковане діяльності, вторинне стосовно категорії «діяльність» [12].

Види спілкування

Залежно від змісту, цілей та засобів спілкування можна поділити на кілька видів.

За змістом спілкування може бути:

- матеріальним, що має на меті обмін предметами та продуктами діяльності;
- когнітивним, передбачає обмін знаннями;
- кондиційним, полягає в обміні між співрозмовниками психічними чи фізіологічними станами;
- мотиваційним, що передбачає обмін спонуканнями, цілями, інтересами, мотивами, потребами;
- діяльнісне, сутність якого полягає в обміні діями, операціями, вміннями, навичками [18].

За метою спілкування поділяється на наступні види:

- біологічне, яке необхідне для підтримки, збереження та розвитку організму;
- соціальне, що має на меті розширення та зміцнення міжособистісних контактів, встановлення та розвитку інтерперсональних відносин, особистісного зростання індивіда [20].

За засобами спілкування може бути:

- безпосереднє, здійснюється за допомогою природних органів, даних живій істоті – руки, голова, тулуб, голосові зв'язки і т.д.)
- опосередковане, пов'язане з використанням спеціальних засобів та знарядь;
- пряме, що передбачає особисті контакти та безпосереднє сприйняття один одним спілкуються людей у самому акті спілкування;
- непряме, здійснюється через посередників, якими можуть бути інші люди [18].

Спілкування як взаємодія передбачає, що люди встановлюють контакти один з одним, обмінюються певною інформацією для того, щоб будувати спільну діяльність, співпрацю. Щоб спілкування як взаємодія відбувалося безпроблемно, воно має складатися з наступних етапів:

1. Встановлення контакту (знайомство). Передбачає розуміння іншу людину, уявлення себе іншій людині.
2. Орієнтування у ситуації спілкування, осмислення того, що відбувається, витримка паузи.
3. Обговорення проблеми, що цікавить.
4. Вирішення проблеми.
5. Завершення контакту (вихід із нього) [20].

Під час дослідження процесу спілкування людини важливим є таке поняття як «комунікативна установка» особистості. Комунікативні установки особистості визначають спосіб, яким людина сприймає та інтерпретує комунікацію з іншими людьми, а також спосіб, яким вона сама комунікує з оточуючими. Формування цих установок починається з дитинства і залежить від багатьох факторів, таких як виховання, оточення, особистість та досвід.

Багато вчених з усього світу займаються дослідженням формування комунікативних установок особистості. Серед них можна виділити таких вчених ,як : Ерік Берн – американський психіатр та психолог, який розробив

теорію трансакційного аналізу, що досліджує способи, якими люди взаємодіють між собою в комунікації; Пол Екман – американський психолог, який досліджує емоції та способи їх вираження в обличчі та тілі людини, а також їх вплив на комунікацію та взаємодію; Альберт Бандура – американський психолог, який досліджує взаємодію між поведінкою, когнітивними процесами та соціальним середовищем, а також вплив цих факторів на формування комунікативних установок; Джон Готман – американський психолог, який досліджує взаємодію між партнерами у стосунках, способи взаємодії та вплив цих факторів на здоров'я відносин та щастя; Мартін Селігман – американський психолог, який досліджує питання позитивної психології та щастя, а також вплив цих факторів на формування комунікативних установок та взаємодію; Джордж Міллер – американський психолог, який досліджує мовлення та сприйняття інформації людиною, а також вплив цих факторів на комунікацію та взаємодію; Айзенк Ганс – британський психолог, який досліджує особистість та її вплив на поведінку та комунікацію, а також взаємодію між особистістю та соціальним середовищем; Елізабет Лофтус – американська психолог, яка досліджує питання пам'яті та її вплив на сприйняття та комунікацію, а також взаємодію між пам'яттю та соціальним середовищем; Майкл Аргайл – британський соціальний психолог, який досліджує соціальну взаємодію, способи комунікації та взаємодію між людьми в різних соціальних контекстах; Джудіт Батлер – американська філософ та гендерна теоретик, яка досліджує питання соціальної ідентичності та її вплив на комунікацію та взаємодію, а також взаємозв'язок між гендерною ідентичністю та комунікацією.

Це тільки деякі із відомих вчених, які досліджують формування комунікативних установок особистості та взаємодію між людьми. Це питання цікавить дуже багатьох дослідників з усього світу, тому в список можна включити багато інших відомих імен вітчизняних дослідників, серед яких: Наталія Антонова – український психолог, яка досліджує комунікативні установки особистості та їх вплив на процеси спілкування; Олена Мельник –

доктор психологічних наук, яка займається дослідженнями в галузі комунікативної психології та соціальної психології; Ірина Губич – кандидат психологічних наук, яка вивчає проблеми комунікації та взаємодії між людьми, а також розвитку комунікативної компетентності; Тетяна Ларіна – доктор психологічних наук, яка займається дослідженнями в галузі соціальної психології та комунікативної психології, зокрема вивчає вплив комунікативних установок на соціальну взаємодію людей; Юлія Приходько – кандидат психологічних наук, яка займається дослідженнями в галузі соціальної психології та комунікативної психології, зокрема вивчає взаємозв'язок між комунікативними установками та ставленням людей до соціальної дійсності.

Звернемо увагу на фактори, які визначають особливості формування комунікативних установок особистості. Одним з головних факторів, що впливають на формування комунікативних установок особистості, є виховання. Батьки, рідна мова та культурні традиції, які використовуються в сім'ї, можуть суттєво впливати на те, як дитина відчуває себе у комунікації та які комунікативні навички вона розвиває [28].

Також важливим фактором є оточення, з яким дитина стикається в школі та в інших сферах життя. Інші діти, вчителі та інші дорослі можуть впливати на те, як дитина сприймає комунікацію та як вона сама комунікує.

Особистість також грає важливу роль у формуванні комунікативних установок. Наприклад, люди з різними характеристиками особистості можуть мати різний спосіб сприймання та використання комунікативних навичок.

Нарешті, досвід також впливає на формування комунікативних установок. Люди, які мають більший досвід у комунікації з іншими людьми, зазвичай мають кращі комунікативні навички та більш розвинені установки [14].

Загалом, формування комунікативних установок є багатоаспектним процесом, який залежить від багатьох факторів, та є важливим для розвитку здорових та ефективних комунікаційних відносин у житті людини.

Комунікативні установки можуть бути змінені і розвинені протягом життя, особливо через навчання та практику. Наприклад, люди можуть навчитися розвивати свої навички спілкування, включаючи ефективне слухання, висловлювання власних думок, встановлення контакту з іншими людьми та розвиток емпатії [22].

Деякі дослідження показують, що ефективна комунікація може підвищити самооцінку, зменшити ризик конфліктів та сприяти успішнішому взаємодії з іншими людьми. Також відомо, що погані комунікативні навички можуть призвести до соціальної ізоляції, незадоволеності взаємодією з оточуючими та інших проблем [18].

Отже, формування комунікативних установок є важливою складовою розвитку особистості та її соціальної адаптації. Комунікація є необхідною умовою для взаєморозуміння та ефективної співпраці між людьми у різних сферах життя, і тому розвиток комунікативних установок є важливим завданням для психології та соціальних наук.

Ціннісні орієнтації можуть впливати на комунікативні установки особистості. Згідно з дослідженнями, люди з різними ціннісними орієнтаціями можуть виявляти різний стиль комунікації та підходити до спілкування з іншими людьми по-різному.

Наприклад, люди з орієнтацією на індивідуалізм та досягнення можуть бути більш конкурентними та орієнтованими на результат у комунікації, в той час як люди з орієнтацією на колективізм та гармонію можуть бути більш спрямованими на співпрацю та підтримку взаємовідносин.

Крім того, ціннісні орієнтації можуть впливати на те, як люди сприймають та інтерпретують повідомлення, які вони отримують від інших людей. Наприклад, люди з орієнтацією на консерватизм можуть бути більш схильними до сприйняття повідомлень, які відповідають їхнім традиційним цінностям, тоді як люди з орієнтацією на відкритість можуть бути більш відкриті до різноманітності точок зору та ідей [24].

Таким чином, ціннісні орієнтації можуть впливати на комунікативні установки особистості, включаючи її стиль комунікації, підхід до спілкування з іншими людьми та сприйняття повідомлень. Розуміння цього впливу може допомогти психологам та іншим фахівцям в глибокому розумінні комунікативних процесів та розвитку ефективних способів спілкування.

Крім того, ціннісні орієнтації можуть впливати на вибір тем та тону комунікативних повідомлень, що також впливає на ефективність комунікації. Наприклад, люди з орієнтацією на захист прав та свобод можуть бути більш схильні до вибору тем, пов'язаних з правами людини та соціальною справедливістю, тоді як люди з орієнтацією на традиційність можуть бути більш схильні до вибору тем, пов'язаних зі збереженням традицій та культурних цінностей.

Ціннісні орієнтації можуть впливати на рівень емпатії та співчуття, які проявляє особистість у комунікації. Наприклад, люди з орієнтацією на гуманізм та відкритість можуть бути більш схильні до виявлення емпатії та співчуття у спілкуванні з іншими людьми, тоді як люди з орієнтацією на індивідуалізм та досягнення можуть бути більш орієнтовані на досягнення своїх власних цілей та завдань [16].

Одним з основних впливів ціннісних орієнтацій на комунікативні установки є їх вплив на ставлення до інших людей та груп. Наприклад, люди з орієнтацією на колективізм та гуманізм можуть бути більш схильні до розуміння та підтримки інших людей та їхніх потреб, тоді як люди з орієнтацією на індивідуалізм та досягнення можуть бути більш орієнтовані на свої власні потреби та цілі.

Ціннісні орієнтації визначають стиль комунікації та спосіб вирішення конфліктів, яким керується людина у процесі спілкування з оточуючими. Наприклад, люди з орієнтацією на колективізм можуть бути більш схильні до співпраці та пошуку компромісів у вирішенні конфліктів, тоді як люди з

орієнтацією на індивідуалізм можуть бути більш схильні до використання конкуренції та влади у вирішенні конфліктів [21].

Також ціннісні орієнтації можуть впливати на рівень взаєморозуміння у комунікації. Наприклад, якщо дві людини мають різні ціннісні орієнтації, то вони можуть по-різному сприймати та інтерпретувати однакові повідомлення. Це може призвести до непорозумінь та недосягнення спільних цілей.

Нарешті, ціннісні орієнтації можуть впливати на вибір засобів комунікації та спілкування. Наприклад, люди з орієнтацією на традиційність можуть бути більш схильні до використання традиційних засобів комунікації, таких як особиста зустріч, телефонний дзвінок або листування, тоді як люди з орієнтацією на новаторство можуть бути більш схильні до використання нових технологій та соціальних мереж для комунікації.

Отже, можна стверджувати, що ціннісні орієнтації мають значний вплив на комунікативні установки особистості. Цей вплив проявляється у ставленні до інших людей та груп, стилі комунікації та способи вирішення конфліктів, рівень взаєморозуміння у комунікації та вибір засобів комунікації та спілкування.

Загалом, ціннісні орієнтації можуть впливати на комунікативні установки особистості в багатьох різних аспектах. Розуміння цього впливу може допомогти людям краще розуміти один одного, підвищувати ефективність спілкування та досягати кращих результатів у різних сферах життя.

1.3. Специфіка діяльності та особливості психологічної адаптації військовослужбовців ЗСУ до проходження служби

Початок війни та її наслідки є найбільшою драмою для людства, але, незважаючи на всі негативні та жахливі наслідки війни для суспільства, вона може одночасно мати певний сприятливий вплив на учасників бойової діяльності у тому випадку, якщо вона є успішною. У процесі участі

військовослужбовців у бойовій діяльності можна спостерігати певні позитивні зміни до яких відносять наступні:

- підвищення професіоналізму та вмінь військовослужбовців;
- переоцінку цінностей та формування нових пріоритетів;
- підвищення соціального статусу та визнанні заслуг перед Батьківщиною та суспільством.

Процес адаптації військовослужбовців відрізняється від звичайного процесу психологічної адаптації у звичних для людини умовах. Головна відмінність полягає у підвищеному рівні стресогенності умов, у яких перебувають військовослужбовці під час проходження військової служби, а особливо під час участі у бойових діях, спричинених війною.

Адаптація військовослужбовців до бойових дій відбувається протягом близько 15–25 діб. По закінченню зазначеного періоду військовослужбовці як правило досягають найвищого рівня розвитку їх морально–психологічних можливостей. Але вже після 30–40 діб перебування у стані зіткнення з ворогом можна спостерігати стрімкий спад морально–психологічних можливостей військовослужбовців, що є пов'язаним з дуже сильним виснаженням фізичних та духовних сил військових через постійне перебування у стресових для організму та психіки умовах.

У стані обмеження рухливості військових впродовж 3 діб можна спостерігати зниження їх працездатності майже на третину.

Розглянемо типові психологічні реакції, які виникають у військовослужбовців завдяки впливу стресових факторів в умовах збройного конфлікту. Їх поділяють на позитивні та негативні. До позитивних реакцій військовослужбовців відносять наступні:

- мобілізацію психологічних можливостей військовослужбовців;
- активізацію ділових якостей та мотивів військових;
- підвищення рівня відповідальності;
- активний прояв інтересу та ентузіазму;
- активізацію й оптимізацію пізнавальної діяльності військових;

- актуалізацію творчого мислення та можливостей військових;
- підвищення рівня готовності до здійснення сміливих та рішучих дій;
- підвищення рівня витривалості та невибагливості до умов перебування;
- зниження порога відчуттів;
- прискорення швидкості перебігу психічних реакцій;
- зниження рівня стомлюваності або зникнення почуття втоми;
- виникнення азарту та емоційного збудження щодо одержання перемоги над ворогом;
- підвищення сконцентрованості уваги;
- можливість ігнорувати всі другорядні сигнали;
- покращення процесу запам'ятовування інформації, яка має певну значимість;
- покращення процесу продуктивного мислення;
- підвищення швидкості пошуку та оцінки можливих варіантів виходу із складних ситуації, які склалася;
- покращення розвитку волевих якостей військовослужбовців;
- посилення ролі соціально важливих мотивів.

До негативних психологічних реакцій військовослужбовців відносять наступні:

- прояв стану занепокоєння, непевності у власних силах та тривожності;
- загострення почуття самозбереження;
- боротьбу між мотивами обов'язку й особистої безпеки;
- нерозуміння, що відбувається;
- дезорганізацію пізнавальної діяльності;
- втрату відпрацьованих навичок;
- часту появу помилок у військовій роботі;
- недостатній рівень змобілізованості;

- розсіяність у діях;
- втрату контролю над власною поведінкою та емоціями;
- появу істерики та панічних дій;
- появу почуття фізичної та психологічної слабості, втоми, або навіть крайньої втомленості;
- появу гострих психічних станів;
- Розгубленість, фрустрацію або навіть ступор.

На психічний стан військовослужбовців значним чином впливає процес очікування майбутнього бою. Переживання, які відчують військові перед боєм, називається тривожним очікуванням. У період очікування, який може тривати від декількох годин до днів, у військовослужбовців можуть проявлятися наступні ознаки тривожності: метушливість та постійне прагнення говорити, дуже сильна заклопотаність, тяга до частого куріння, прагнення якнайшвидшого початку бою, підвищена чутливість до різних звісток. Настрій військових може швидко змінюватись: від неприємно-томливого стану до підвищено-веселого [38].

Що стосується інтелектуальної сфери, то можна спостерігати наступні реакції у військовослужбовців:

- постійний потік різних думок; –
- зниження рівня концентрації уваги;
- складності з зосередженням на певних речах та предметах

Для емоційної сфери стану службовців характерними є:

- постійна сильна напруженість;
- постійне очікування важких подій.

Зазначене вище може проявлятися:

- у прискоренні серцебиття та пульсу, який сягає понад 90 ударів за хвилину у стані спокою;
- збільшенні частоти дихання приблизно до 20 – 30 подихів за хвилину;

– підвищенні температури тіла до 39 градусів без інших ознак будь-якої хвороби.

Описаний вище стан є відображенням процесу уявної психологічної підготовки військовослужбовців та настроювання їх організму на майбутні можливі небезпеки та складності, з якими їм доведеться зустрітися під час участі у бойових діях.

Психічний стан військових під час очікування майбутнього бою можна описати як стан тривожного очікування. Більшість військовослужбовців є схильним до переживання зазначеного стану, але ступінь вираженості тривожності у різних людей є неоднаковим, а залежить від значної кількості умов та факторів. У процесі підготовки та очікування майбутніх бойових дій військовослужбовці повинні постійно знаходитись у стані певної діяльності, яка може стосуватися чищення зброї або обслуговування техніки, готування їжі та облаштування місця перебування тощо. В умовах відсутності певної корисної діяльності у військовослужбовців можуть виникнути певні негативні роздуми та передчуття, що сприятимуть підвищенню стану тривожності та появи страху перед невідомістю майбутнього, що у свою чергу може спричинити зниження бойового духу військовослужбовців [40].

Що стосується безпосередньої участі у бойових діях, то основною психічною реакцією військових є бойовий стрес. Для бойового стресу характерними є наступні ознаки:

- активна та швидка адаптація організму в умовах бойової обстановки;
- включення напруженості механізмів саморегуляції,
- формування пристосувальної поведінки для дій у небезпечних для життя умовах.

У професійній діяльності військовослужбовців, зокрема під час їх участі у бойових діях, часто мають місце екстремальні стресові ситуації, які у свою чергу є суворим та жорстким випробуванням на міцність всіх психічних та фізичних можливостей військовослужбовців. Кожна людина у своєму

житті може зіткнутися з тим, чого вона не розуміє, та відчуті те, чого вона раніше ніколи не відчувала. Переживання кожної особи є індивідуальними та специфічними. Але можна спостерігати дуже багато спільного у реакціях, якими різні люди відповідають на небезпеку, необхідність протистояти противника, та брак часу та інформації та на інші несприятливі стресові чинники [42].

Нормальними переживаннями військовослужбовців та звичайних громадян в бойовій обстановці є не тільки відчуття любові до Батьківщини, патріотизму, прагнення захистити рідну землю та помститися ворогу, відчуття гніву, та виконати свою бойову задачу, зокрема для військовослужбовців, а також такі негативні відчуття, як: страх померти, бути пораненим або покаліченим, потрапити у полон противника, страх не виконати поставлену бойову задачу або виглядати боягузом для бойових товаришів. Більшість військовослужбовців у процесі участі у бою можуть відчувати внутрішнє завмирання, прискорене серцебиття, нестачу повітря, фізичну слабкість, жар або холод, дискомфорт або біль у грудях, підвищене виділення поту, тремтіння кінцівок або всього тіла. Іноді відчуття страху може супроводжуватись запамороченням, нудотою або навіть блювотою, а також неспроможністю контролювати акти сечовипускання та дефекації. Зазначені реакції організму людини є нормальними на ненормальні умови перебування. Перелічені вище негативні відчуття можуть загострюватися у випадку накопичення втоми, при досить тривалій участі в бойових діях, у випадку втрати бойових товаришів, у разі несприятливого розвитку бойових подій, а також у разі негативного ставлення до військ населення регіону тощо

Кожна особа має різні реакції та різну інтенсивність переживань. Якщо військовослужбовець відчуває здатність контролювати себе в бойових умовах, він продовжує виконувати свої бойові завдання. У випадку, коли переживання мають інтенсивний характер, та військовослужбовцю складно контролювати себе та власну поведінку, і він усвідомлює, що це заважає виконанню бойових завдань, він має спробувати спочатку самотійно

повернути під контроль власні емоції, переживання, поведінку завдяки рекомендаціям військового психолога щодо надання собі психологічної самопомоги. У випадку, коли військовослужбовець не має змоги допомогти собі самостійно, він має звернутися за отриманням кваліфікованої психологічної допомоги до військового психолога [31].

Розглянемо фактори, що можуть спричинити негативний вплив на процес адаптації військовослужбовців. Зазначені чинники розподілено на дві групи:

- індивідуально-психологічні фактори,
- зовнішні фактори.

Детальніше розглянемо кожен з зазначених груп факторів. Отже, до індивідуально-психологічних факторів відносять наступні:

- стаття, за результатами наукових досліджень вченими встановлено, що чоловіки військовослужбовці мають кращу здатність адаптуватися до умов бойових дій, ніж жінки;

- особливості сімейного виховання, недоліки виховання у батьківській родині спричиняють появу у військових відчуття самотності та безпорадності, а також можуть спричинити у майбутньому поглиблення егоцентричних проявів та індивідуалізму особистості, що у свою чергу може негативно вплинути на процес адаптації до бойових дій;

- сімейний стан, науково встановлено, що частіше одружені військовослужбовці, які мають наявні непорозуміння у подружжі складніше адаптуються до умов військової служби та бойових дій;

- втрата близьких людей, віддаленість від рідного дому проходження служби, відсутність повної і правдивої інформації про життя та стан родичів, перерваний або відсутній зв'язок також негативно впливають на психологічне самопочуття військових та можуть стати на заваді процесу їх адаптації;

- відчуття власної неповноцінності, зокрема особи, які відчувають власну фізичну неповноцінність у чоловічому колективі, а також

неповноцінність у відношенні неспроможності на одному рівні з усіма військовими виконувати службові обов'язки, що продиктовані проходженням військової служби, і зокрема неповноцінність у емоційному спілкуванні у військовому колективі, можуть значно ускладнити процес адаптації військовослужбовців;

– окремої уваги потребує фізична неповноцінність військових, отримана внаслідок отримання бойових поранень і каліцтва під час виконання бойових завдань [30].

Розглянемо групу зовнішніх факторів, що спричиняють негативний вплив на процес адаптації військовослужбовців. До зазначених факторів відносять:

– наявні кризи в суспільстві, що яких відносять: економічні, політичні, військові та інші кризові явища, які спричиняють у свою чергу втрату людиною здатності щодо прилаштування до вимог та умов оточуючого світу;

– специфіка проходження військової служби. Це: різка зміна життєвої рутини, несамотійність особистості, дуже сильна залежність від комфортних умов життя, низький рівень стресостійкості. Призов та проходження військової служби протягом перших 3 – 4 місяців також самі по собі є сильними психотравмуючими факторами, що можуть призвести до сильних нервово-психічних перевантажень військовослужбовців та ускладнити процес адаптації [30].

Окремої уваги потребує виділення групи узагальнених факторів, що можуть спричинити складності у процесі адаптації військовослужбовців. Отже, до узагальнених факторів відносять:

– наявність у військових перенапруження динамічного стереотипу, яке зумовлене великою різницею між буденністю звичного життя та умовами проходження служби в армії;

- тривале вимушене розлучення з родиною, дефіцит або відсутність інформації про рідних, що у свою чергу здатні викликати почуття тривоги та пригніченого настрою військовослужбовців;

- безпосередньо виконання службових обов'язків, особливо в бойових умовах, у різний час доби та метеорологічних умовах, часто у відриві від свого колективу, зазначені фактори значно порушують добовий біоритм та викликають нервову напругу та значну фізичну та емоційно-психічну втомленість військовослужбовців;

- недосконалість організаційної структури, яка припускає зловживання службовим положенням, що у свою чергу також може викликати почуття відчаю, беззахисності та безвиході [33].

Зазначимо, що в основі ускладнень процесу адаптації військовослужбовців знаходяться конфлікти, поява та існування яких є обумовленими:

- наявністю об'єктивних вимоги, які визначаються певною ситуацією, в якій знаходиться військовослужбовець;

- суб'єктивним усвідомленням військовослужбовцем значущості, та осмисленням ним цих вимог та ступеня їх складності власне для особистості військовослужбовця;

- оцінкою особистістю військовослужбовця власних можливостей щодо подолання та вирішення конфліктної ситуації,

- реальними діями особистості військовослужбовця в зазначеній конфліктній ситуації [4] .

Конфліктна ситуація значно ускладнює процес адаптації військовослужбовця, у випадку, коли він сприймає її як суттєву, гранично складну та вагому, а власні можливості відчуває недостатніми [15].

Отже, до конфліктів, які ускладнюють процес адаптації військовослужбовців відносять:

- конфлікти, які обумовлені специфікою здійснення військової діяльності , такі конфлікти можуть бути спричинені індивідуальними

труднощами адаптації військовослужбовців, виникненням міжособистісних конфліктів з співслужбовцями, довготривалою участю у бойових діях, постійним перебуванням в визначеній обмеженій території під час виконання військових завдань, звуженим колом спілкування;

– особистісно-сімейні конфлікти, такі конфлікти як правило можуть бути спричинені розлученням, важкою особистою хворобою або близької людини, зрадою дівчини або дружини, нерозділеним коханням, смертю близьких людей;

– конфлікти, спричинені антисоціальною поведінкою військовослужбовців, на виникнення такого роду конфліктів впливають негативний попередній досвід вживання наркотичних або токсичних речовин, страх ганьби, пов'язаної з вчиненням асоціального вчинку, систематичним зловживанням спиртних напоїв;

– конфлікти, які обумовлені станом здоров'я військовослужбовця, виникнення таких конфліктів спричиняють різного роду фізичні вади, а також хронічні соматичні або психічні захворювання;

– конфлікти, які є обумовленими певними матеріально-побутовими труднощами у житті військовослужбовця, що є пов'язаними з відсутністю комфортних умов щодо здійснення гігієни, неналежними умовами проживання, нерегулярним та неповноцінним харчуванням, наявністю невирішених певних кредитних та інших зобов'язань тощо [17].

Взаємодія конфліктів, що відносяться до різних зазначених вище типів, може вплинути на ускладнення процесу адаптації військовослужбовців ЗСУ в умовах бойової діяльності. Так певний зовнішній конфлікт може перерости у внутрішні переживання військовослужбовця.

Висновки до розділу 1

Ціннісні орієнтації є важливим елементом людської культури та суспільства. Вони відображають установки людини на життя, визначають її пріоритети, мотивації та дії.

Особливості ціннісних орієнтацій полягають у тому, що вони можуть бути визначені різними факторами, такими як культура, історія, виховання, релігія, особистий досвід. Крім того, ціннісні орієнтації можуть змінюватися протягом життя людини в залежності від зміни її ситуації та досвіду.

Умови формування ціннісних орієнтацій включають такі чинники, як виховання, освіта, масова культура, соціальні зв'язки та інші фактори, які впливають на формування особистості. Важливою умовою формування ціннісних орієнтацій є взаємодія з іншими людьми та соціальним середовищем, яке формує цінності та норми поведінки.

Ціннісні орієнтації мають значний вплив на комунікативні установки особистості. Цей вплив проявляється у ставленні до інших людей та груп, стилі комунікації та способи вирішення конфліктів, рівень взаєморозуміння у комунікації та вибір засобів комунікації та спілкування. Загалом, ціннісні орієнтації можуть впливати на комунікативні установки особистості в багатьох різних аспектах. Розуміння цього впливу може допомогти людям краще розуміти один одного, підвищувати ефективність спілкування та досягати кращих результатів у різних сферах життя.

Комунікація є невід'ємною складовою роботи військовослужбовців, оскільки без неї неможливо координувати дії підрозділу, виконувати завдання та забезпечувати успішне виконання місії.

У військовій сфері комунікативні установки є важливим елементом успішного виконання завдань і досягнення мети. Військовослужбовці повинні бути здатні ефективно комунікувати зі своїми колегами, керівництвом та іншими людьми, з якими вони взаємодіють, а також вміти адаптуватися до різних комунікаційних стилів.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ

2.1. Методика та організація емпіричного дослідження

З метою проведення емпіричного дослідження впливу ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ було обрано наступні діагностичні методики:

- 1) методику оцінки адаптаційних здібностей особистості за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність–200”;
- 2) методику дослідження самоствалення особистості В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва;
- 3) методику “Оцінки комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина);
- 4) методику діагностики комунікативного контролю (М. Снайдера);
- 5) методику діагностики здатності до емпатії А. Мехрабіана і Н. Епштейна.

Емпіричне дослідження проводилося на базі частини А4267 (10 окрема гірсько-штурмова бригада "Едельвейс"). Виборку склали 58 військовослужбовців віком від 20 до 26 років.

Методика оцінки адаптаційних здібностей особистості за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність–200”) є призначеною для вивчення адаптаційних можливостей військовослужбовців на основі оцінки соціально–психологічних і психологічних характеристик особистості, що відображують інтегральні особливості психічного і соціального розвитку.

Дозволяє оцінити рівні:

- нервово–психічної стійкості;
- комунікативного потенціалу;

- морально–етичної нормативності;
- військово–професійної спрямованості;
- схильності до девіантних форм поведінки;
- суїцидального ризику.

На підставі отриманих результатів за шкалами обчислюється інтегральний показник загального адаптаційного потенціалу військовослужбовця.

Методика проведення дослідження самоствавлення особистості за авторством В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва представляє багатовимірний опитувальник, який містить 110 тверджень, які розподілено за наступними дев'ятьма шкалами:

- внутрішньою чесністю,
- самовпевненістю,
- самоуправлінням,
- відображенням самоствавленням,
- самоцінністю,
- самоприйняттям,
- самоприв'язаністю,
- внутрішньою конфліктністю,
- самозвинуваченням.

Зазначена методика є призначеною для вивчення самосвідомості особистості, яка включає когнітивні, динамічні та інтегральні аспекти.

Методику «Комунікативні та організаторські здібності» (КОЗ), розроблену В.В. Синявським та Б.А. Федоришиним, було обрано для проведення дослідження рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей респондентів.

Розрізняють 5 рівнів комунікативних та організаторських здібностей особистості:

- низький рівень;
- нижче середнього – при якому особи поводять себе невпевнено

у розмові, особливо у новій для себе компанії, вони не відчують потреби у спілкуванні, як правило, їм не притаманна ініціативність та самостійність у прийнятті рішень;

- середній рівень – такі особи, вільно знайомляться та спілкуються з оточуючими, але їх потенціал їх комунікативних здібностей є нестійким;

- високий рівень – для таких осіб характерним є швидке заведення нових знайомств, активна участь у громадській діяльності, раді прояв ініціативи у спілкуванні, самостійне прийняття рішень;

- дуже високий рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей свідчить про наявність у особи бажання спілкуватися з оточуючими, активну громадську діяльність та швидке орієнтування в умовах кризових ситуацій, як правило це ініціативні особи.

Використання згаданої вище методики передбачає проведення опитуванні респондентів, опитувальник складається з 40 питань, за результатами аналізу відповідей на які проводиться розрахунок коефіцієнту комунікативних та організаторських здібностей.

Застосування методики діагностики комунікативного контролю (за М. Снайдером) має на меті визначення рівня комунікативного контролю особистості. Згідно з запропонованою методикою рівень комунікативного контролю особистості може бути низьким, середнім та високим.

Особи з високим рівнем комунікативного контролю, як правило постійно слідкують за собою, є добре обізнаними, як поводитись під час спілкування та управляти проявом своїх емоцій, але вони також відчують складності у спонтанності самовираження та не люблять непередбачуваних ситуацій.

Особи з середнім рівнем комунікативного контролю є щирими, але нестримними у своїх емоційних проявах, як правило вони є схильними прислуховуватися до думки оточуючих.

Особи з низьким рівнем комунікативного контролю є безпосередніми і відкритими, але можуть інколи сприйматися оточуючими як прямолінійні.

Опитувальник для діагностики здатності до емпатії А. Мехрабіана і Н. Епштейна був розроблений розроблений в 1972 році А. Мехрабіаном і Н. Епштейном. Методика складається з 33 висловлювань, які слід заперечити або підтвердити, призначена для людей від 18 років, не має статевих, соціальних і професійних обмежень. Метою даної методики є визначення рівня емпатичних здібностей у особи. За допомогою підрахунків балів по двох шкалах визначається рівень емпатії.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження

У емпіричному дослідженні взяли участь 58 військовослужбовців віком від 20 до 26 років.

Проведено аналіз отриманих результатів опитування за зазначеними методиками. За методикою «Адаптивність–200» було отримано наступні результати під час проведення дослідження, подані в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Рівень адаптаційного потенціалу досліджуваних військовослужбовців

N=58

Рівні адаптаційних можливостей респондентів	Відсоток опитаних військовослужбовців
Низький	15,52% (9 осіб)
Задовільний	32,76% (19 осіб)
Достатній	29,31% (17 осіб)
Високий	22,41% (13 осіб)

Для наочності дані, подані у таблиці 2.1., зобразимо на рис. 2.1.

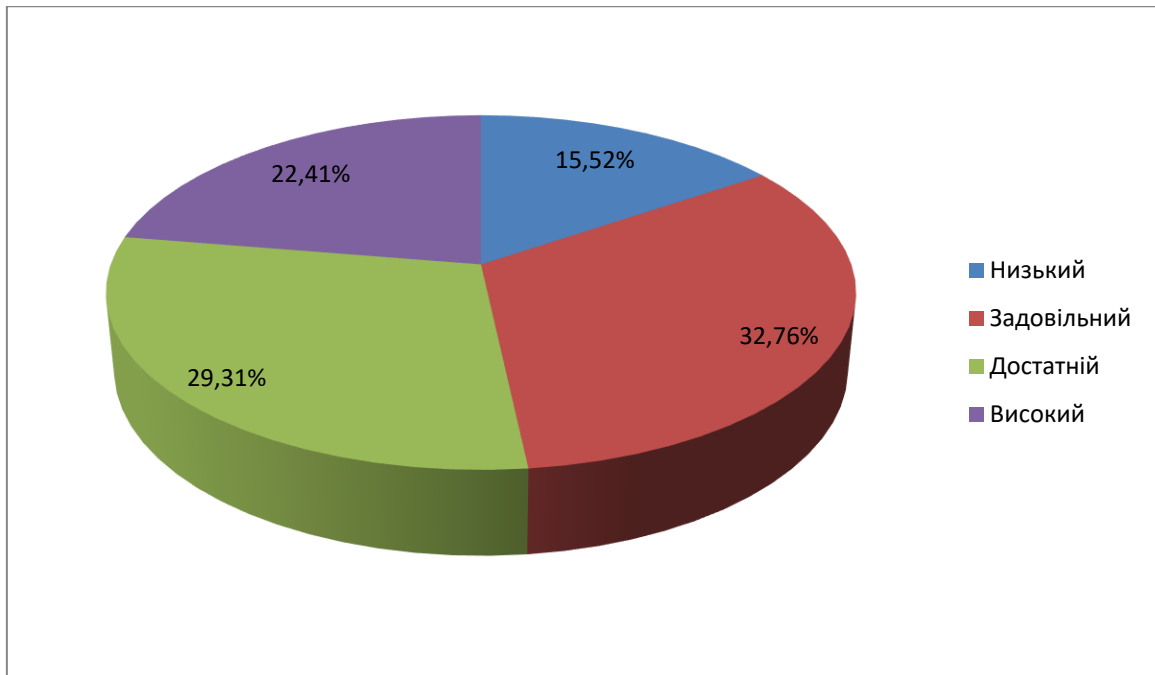


Рис. 2.1. Рівні адаптаційних можливостей військовослужбовців за методикою «Адаптивність– 200»

Як видно із рис .2.1., 22,41 % опитаних військовослужбовців мають високий рівень адаптаційних можливостей, що полегшить їм процес адаптації до нових умов під час проходження служби а також процес входження до нового колективу, у 29,31% опитаних військовослужбовців було виявлено достатній рівень адаптаційних можливостей, задовільний рівень під час проведення дослідження зафіксовано у 32,76% респондентів, а 15,52 % військовослужбовців володіють низьким рівнем адаптаційних можливостей. Загальна виявлена тенденція вказує на можливість військовослужбовців швидко адаптуватися до нових умов, які пов'язані з проходженням військової служби та виконанням бойових завдань.

Проведення емпіричного дослідження за методикою В.В. Століна та С.Р. Пантелеєва продемонструвало наступні результати, подані у таблиці 2.2.

Результати діагностики 34мо ставлення осіб за методикою В.В.

Столїна та С.Р. Пантелєєва

N=58

Показники самоствавлення	Рівень		
	низький	середній	високий
Показник внутрішньої чесності	1	49	8
Показник самовпевненості	7	46	5
Показник самоуправління	2	41	15
Показник відображеного самоствавлення	2	46	10
Показник самоцінності	4	44	10
Показник самоприйняття	10	41	7
Показник самоприв'язаності	6	43	9
Показник внутрішньої конфліктності	3	52	3
Показник самозвинувачення	6	41	11

Таким чином, можна спостерігати, що переважну більшість становлять респонденти, які мають середній рівень самоствавлення. Вказана стабільність проявляється в всіх складових самоствавлення.

Таким чином, у більшості респондентів зазначені складові методики можуть набувати як високих, так і низьких значень, коливаючись між ними.

Для таких людей притаманною є схильність до збереження працездатності та впевненості у собі у звичних ситуаціях, але з появою труднощів вони можуть розгубитися та втратити впевненість у власних силах, характерним для них у таких умовах є поява почуття тривоги та занепокоєння. Таким чином, їх ставлення до себе залежить від адаптованості до ситуації.

Для більшої наочності зобразимо окремі складові самоствавлення за методикою В.В. Столїна та С.Р. Пантелєєва за допомогою діаграм.

На рис. 2.2. представлено результати визначення рівня самоприйняття особами. Отже, із рис. 2.2. бачимо, що середній рівень самоприйняття має 71 % опитаних, осіб з низьким рівнем самоприйняття –17% серед опитаних, і високий рівень самоприйняття мають лише 12 % опитаних



Рис. 2.2. Аналіз рівня самоприйняття респондентів за методикою В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва

Отже, низькі показники самоприйняття свідчать про загальний негативний фон сприйняття особою себе та про їх схильність до критичного сприйняття себе.

Для наочності також доцільно графічно зобразити розподіл показників самовпевненості серед опитаних (Рис. 2.3)



Рис. 2.3. Аналіз рівня самовпевненості респондентів за методикою В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва

За результатами побудови діаграми бачимо, що низький рівень самовпевненості має 12 % опитаних, незначною також є частка осіб з високим рівнем самовпевненості, що склала лише 9%, найбільша частка опитаних – 79% мають середній рівень самовпевненості.

Розглянемо більш детально також розподіл серед опитаних результатів щодо визначення рівня самоцінності. (Рис. 2.4)



Рис. 2.4. Аналіз рівня самоцінності респондентів за методикою В.В.

Століна та С.Р. Пантелєєва

Так, високий рівень самоцінності мають 17% опитаних, незначною є частка респондентів з низьким рівнем самоцінності, найбільша кількість респондентів – 76% мають середній рівень самоцінності.

Проаналізуємо решту показників самоствавлення за методикою В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва.

Високі значення показників за шкалою самоуправління є характерними для осіб, які джерелом власного розвитку вважають себе. Такі особи сприймають власне «Я» у якості стержня, що спрямовує їх активність, організовує поведінку, а також відносини з оточуючими, такі особи є здатними прогнозувати власні дії та їх наслідки. Вони здатні контролювати власні емоційні реакції.

У свою чергу, високі значення показників за шкалою самозвинування свідчать про те, що такі люди вбачають у собі у першу чергу недоліки, вони бачать власну провину у своїх невдачах. Така внутрішня установка на

самозвинувачення спричиняє зростання внутрішньої напруги, а також виникнення відчуття неможливості задовольнити свої основні потреби.

Результати проведеної діагностики рівня комунікативних та організаторських здібностей військовослужбовців подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Рівень розвитку комунікативних та організаторських здібностей
військовослужбовців**

N=58

Здібності військовослуж бовців	Рівень розвитку здібностей				
	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий
Комунікативні	10,35% (6 осіб)	29,31% (17 осіб)	29,31% (17 осіб)	31,03% (18 осіб)	–
Організаторські	15,52% (9 осіб)	24,14% (14 осіб)	39,65% (23 особи)	20,69% (12 осіб)	–

Для наочності зобразимо результати, подані у таблиці, на рис. 2.1. та 2.2.



Рис. 2.5. Аналіз рівня розвитку комунікативних здібностей військовослужбовців за методикою В.В.Синявського та Б.А. Федоришина

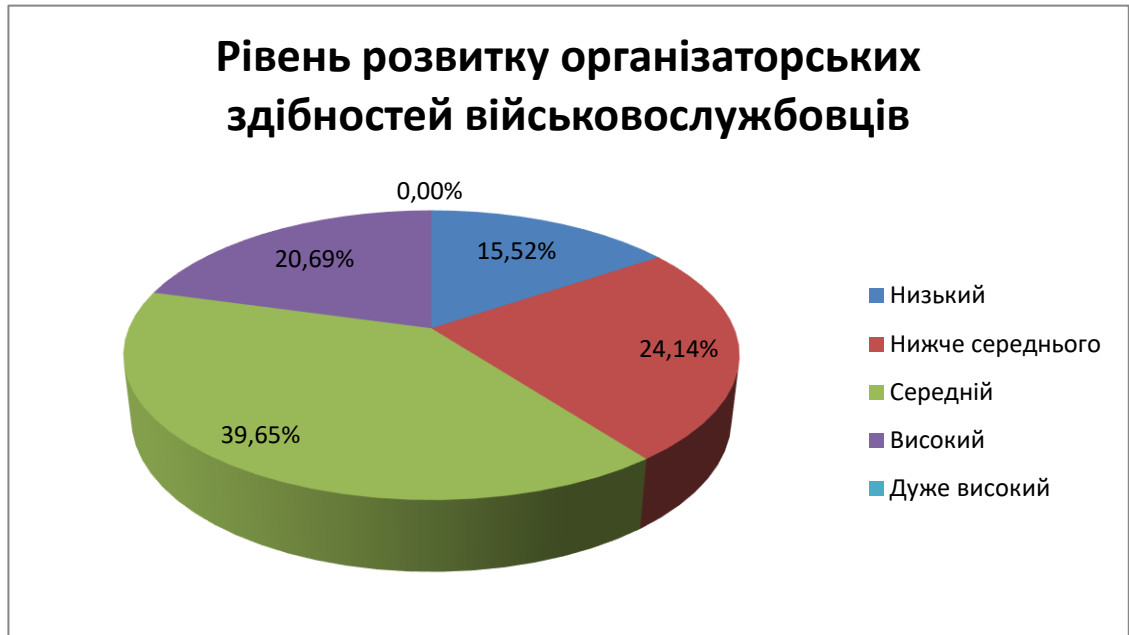


Рис. 2.6. Аналіз рівня розвитку організаторських здібностей військовослужбовців за методикою В.В.Синявського та Б.А. Федоришина

Отже, як видно із рис. 2.5. рівень комунікаційних здібностей військовослужбовців оцінюється наступним чином, нижче середнього рівня комунікативні здатності визначено у 29,31 % респондентів, 31,03 % опитаних мають високий рівень комунікативних здатностей та 29,31 % – нижче середнього рівня, низький рівень розвитку комунікативних здібностей було виявлено у 10,35 % опитаних, дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей не було відмічено ні у кого з опитаних. Зазначена тенденція потребує розробки та впровадження програми розвитку комунікативних якостей осіб, які склали базу дослідження.

Проаналізуємо результати оцінки організаторських якостей військовослужбовців. Серед опитаних було виявлено 15,52% респондентів, що мають низький рівень розвитку організаторських здібностей, 24,14 % мають рівень розвитку зазначених якостей нижче середнього, 39,65 % опитаних мають середній рівень, 20,69% опитаних респондентів мають високий рівень організаторських здібностей, дуже високий рівень

організаторських здібностей не було виявлено серед опитаних.

Отже, отримані результати щодо розвитку організаторських здібностей військовослужбовців свідчать про необхідність розробки програми розвитку організаційних здатностей військовослужбовців.

Результати проведення дослідження за методикою діагностики комунікативного контролю (М. Снайдера) подані у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати проведення дослідження за методикою діагностики комунікативного контролю (М. Снайдера)

N=58

Рівень розвитку комунікативного контролю	Відсоток опитаних військовослужбовців
Низький	29,31% (17 осіб)
Середній	39,65% (23 особи)
Високий	31,04% (18 осіб)

Для наочності результати дослідження комунікативного контролю військовослужбовців подані на рис. 2.7.

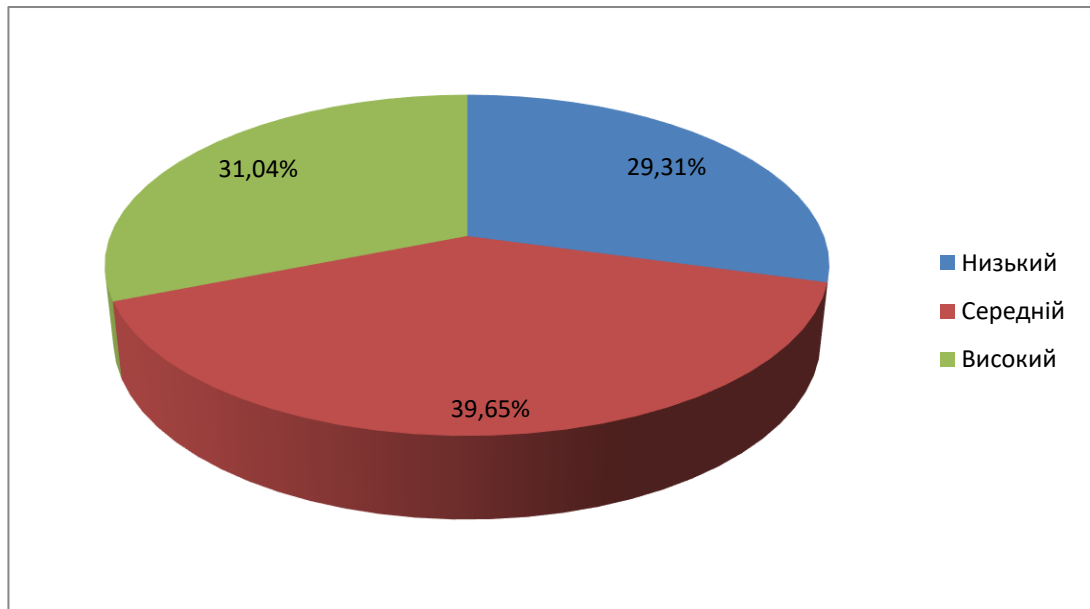


Рис. 2.7. Рівень розвитку комунікативного контролю військовослужбовців за методикою М. Снайдера

Високий рівень комунікативного контролю було виявлено у 31,04 % опитаних. Особи з високим рівнем комунікативного контролю, як правило постійно слідкують за собою, є добре обізнаними, як поводитись під час спілкування та управляти проявом своїх емоцій, але вони також відчують складності у спонтанності самовираження та не люблять непередбачуваних ситуацій.

У 39,65 % опитаних військовослужбовців за результатами опитування було виявлено середній рівень комунікативного контролю, такі особи, як правило, є щирими, але нестримними у своїх емоційних проявах, як правило вони є схильними прислуховуватися до думки оточуючих.

Військовослужбовців з низьким рівнем комунікативного контролю було виявлено 31,04 % серед респондентів, такі особи є безпосередніми і відкритими, але можуть інколи сприйматися оточуючими як прямолінійні.

Дані, які були отримані в ході дослідження емпатійних здібностей за допомогою опитувальника А. Мехрабіана і Н. Епштейна, подано в відсотковому співвідношенні у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз рівня розвитку емпатійних здібностей військовослужбовців за методикою А. Мехрабіана і Н. Епштейна

N=58

Рівень розвитку емпатійних здібностей військовослужбовців	Відсоток опитаних військовослужбовців
Дуже низький	–
Низький	29,31% (17 осіб)
Середній	50% (29 осіб)
Високий	20,69% (12 осіб)

Для наочності результати опитування військовослужбовців щодо визначення рівня розвитку емпатійних здібностей подано на рис. 2.8.

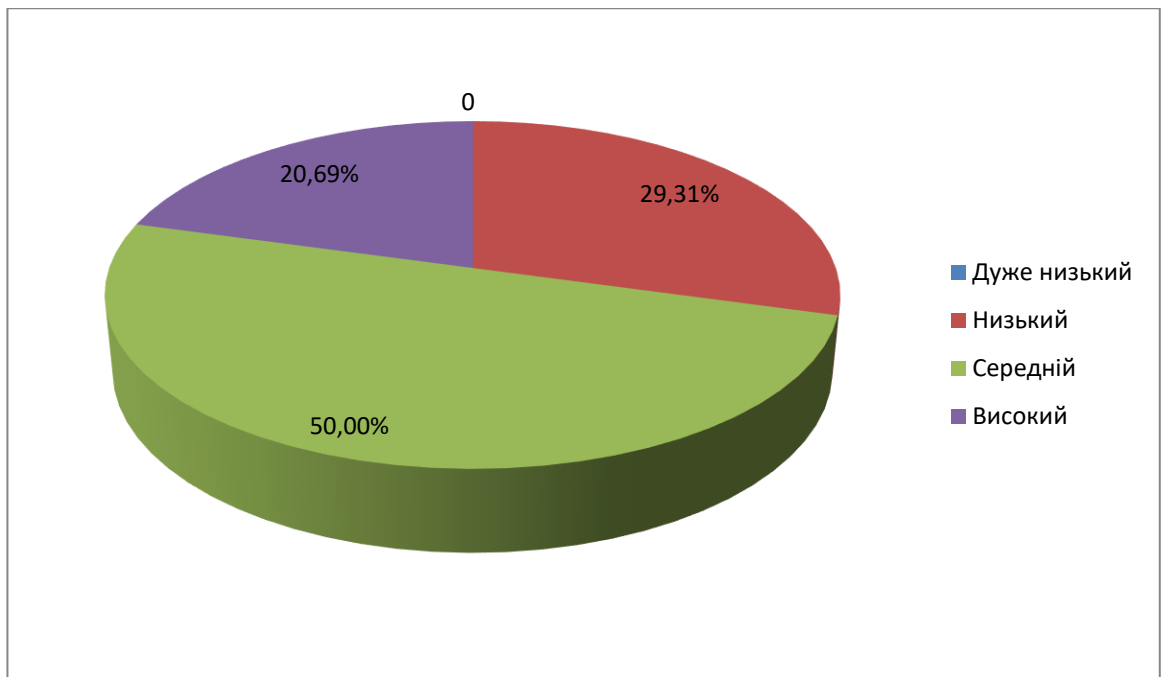


Рис.2.8. Аналіз рівня розвитку емпатійних здібностей військовослужбовців за методикою А. Мехрабіана і Н. Епштейна

Таким чином, за результатами проведення діагностики рівня емпатійних здібностей військовослужбовців, було виявлено, що високий рівень емпатійних здібностей спостерігається у 20,69% військовослужбовців, середній рівень – у 50%, низький визначений у – 29,31%, дуже низький рівень розвитку емпатійних здібностей не було виявлено серед опитаних. Зазначена тенденція потребує розробки та впровадження корекційної програми, спрямованої на підвищення рівня емпатії військовослужбовців, що є необхідною умовою їх успішної комунікації у процесі їх професійної діяльності.

Розвиток комунікативних та організаторських здібностей військовослужбовців, підвищення рівня їх комунікативного контролю та емпатійних здібностей, їх самоцінності, самовпевненості та самоприйняття є важливими умовами ефективного комунікативного процесу у військовій діяльності, що є особливо важливим у сучасних умовах військового супротиву нашої держави зовнішньому ворогу.

Висновки до розділу 2

У роботі було проведено емпіричне дослідження впливу ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ за наступними діагностичними методиками:

1. методикою оцінки адаптаційних здібностей особистості за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність–200”;
2. методикою дослідження самоставлення особистості В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва;
3. методикою “Оцінки комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина);
4. методикою діагностики комунікативного контролю (М. Снайдера);
5. методикою діагностики здатності до емпатії А. Мехрабіана і Н. Епштейна.

У процесі проведення дослідження, було виявлено, що 22,41% опитаних військовослужбовців мають високий рівень адаптаційних можливостей, що полегшить їм процес адаптації до нових умов під час проходження служби а також процес входження до нового колективу, у 29,21% опитаних військовослужбовців було виявлено достатній рівень адаптаційних можливостей, задовільний рівень під час проведення дослідження зафіксовано у 32,76% респондентів, а 15,52% військовослужбовців володіють низьким рівнем адаптаційних можливостей. Загальна виявлена тенденція вказує на можливість військовослужбовців швидко адаптуватися до нових умов, які пов’язані з проходженням військової служби та виконанням бойових завдань.

Під час проведення дослідження рівня комунікаційних здібностей військовослужбовців було отримано наступні результати, нижче середнього рівня комунікативні здатності визначено у 29,31% респондентів, 31,03% опитаних мають високий рівень комунікативних здатностей та 29,31% – нижче середнього рівня, низький рівень розвитку

комунікативних здібностей було виявлено у 10,35% опитаних, дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей не було відмічено ні у кого з опитаних. Результати оцінки організаторських якостей військовослужбовців наступні: 15,52% респондентів мають низький рівень розвитку організаторських здібностей, 24,14% мають рівень розвитку зазначених якостей нижче середнього, 39,65 % опитаних мають середній рівень, 20,69% опитаних респондентів мають високий рівень організаторських здібностей, дуже високий рівень організаторських здібностей не було виявлено серед опитаних. Зазначена тенденція потребує розробки та впровадження програми розвитку комунікативних та організаторських якостей військовослужбовців.

Що стосується оцінки рівня комунікативного контролю військовослужбовців, то високий рівень було виявлено у 31,04% опитаних, у 39,65% опитаних військовослужбовців було виявлено середній рівень комунікативного контролю. Військовослужбовців з низьким рівнем комунікативного контролю було виявлено 29,31 % серед респондентів.

За результатами проведення діагностики рівня емпатійних здібностей військовослужбовців, було виявлено, що високий рівень емпатійних здібностей спостерігається у 20,69 % військовослужбовців, середній рівень – у 50%, низький визначений у – 29,31%, дуже низький рівень розвитку емпатійних здібностей не було виявлено серед опитаних. Зазначена тенденція потребує розробки та впровадження корекційної програми, спрямованої на підвищення рівня емпатії військовослужбовців, що є необхідною умовою їх успішної комунікації у процесі їх професійної діяльності.

Розвиток комунікативних та організаторських здібностей військовослужбовців, підвищення рівня їх комунікативного контролю та емпатійних здібностей, їх самоцінності, самовпевненості та самоприйняття є важливими умовами ефективного комунікативного процесу у військовій діяльності, що є особливо важливим у сучасних умовах військового супротиву нашої держави зовнішньому ворогу.

РОЗДІЛ 3

КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА КОМУНІКАТИВНИХ УСТАНОВОК ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗСУ

3.1. Сутність, мета та завдання психологічного супроводу військовослужбовців ЗСУ

Психологічний супровід – це комплекс заходів з підтримання оптимального стану психічного здоров'я військовослужбовців, їх стійкості до впливу стресових чинників, психологічної готовності до виконання обов'язків військової служби та запобігання виникненню негативних психологічних станів. Основними завданнями психологічного супроводу є:

- моніторинг психологічних станів особового складу, соціальнопсихологічних характеристик військового колективу під час виконання завдань за призначенням (ведення бойових дій), наслідків впливу стресових чинників професійної діяльності;
- підтримання у військовослужбовців досягнутого рівня психічної стійкості до впливу психотравмуючих чинників військової служби (бойових дій), психологічної готовності до виконання завдань за призначенням;
- підтримання високої бойової активності особового складу;
- моніторинг рівня фізичної та розумової втоми військовослужбовців;
- профілактика розвитку кризових психологічних станів, нервовопсихічних розладів, що виникають внаслідок дії стресових чинників професійної діяльності;
- своєчасне виявлення ознак стресових реакцій, явищ психічної дезадаптації та отримання психічних травм особовим складом;
- здійснення психологічної просвіти особового складу. Формами психологічного супроводу професійної діяльності особового складу під час виконання завдань за призначенням (ведення бойових дій) є:
 - психологічна профілактика;

- психологічна діагностика; – психологічна регуляція та саморегуляція;
- опосередкований вплив на особистість військовослужбовців через відповідно спрямовану роботу з їх сім'ями;
- психологічне консультування;
- психологічна просвіта особового складу.

При цьому застосовуються індивідуальна та групова форми роботи з особовим складом. Методи психологічного супроводу професійної діяльності особового складу поділяються на:

1. Організаційні – планування, контроль за виконанням вимог, надання рекомендацій, підтримання сприятливих умов.

2. Емпіричні – включене та невключене спостереження, діагностування, спеціальні (соціометричні) дослідження, експертна оцінка, психологічна вправа (психотренінг), емоційно-вольова регуляція та саморегуляція, інформування, опитування, індивідуальна бесіда, переконання, навіювання, позитивний приклад, засудження, заохочення, подяка.

3. Опрацювання даних – аналіз отриманої інформації.

4. Інтерпретаційні – інтерпретація отриманих результатів.

Актив військової частини, підрозділу – військовослужбовці з числа особового складу військової частини, підрозділу, які є найбільш ініціативними, відрізняються наполегливістю у виконанні службових обов'язків, високою громадською активністю, принциповістю у вирішенні всіх питань, готові прийти на допомогу товаришам і повести їх за собою, здатні виражати інтереси всіх членів військового колективу (або його переважної більшості). Одними з найкращих представників активу можуть стати позитивно спрямовані неформальні лідери військового колективу. Тому одним з найважливіших завдань командира військової частини (підрозділу) та психолога полягає у залученні таких неформальних лідерів до складу активу.

Військовим психологом має активно застосовуватися у процесі

психологічної роботи з особовим складом метод експертних оцінок, який представляє собою спосіб оцінки наявного стану справ, а також прогнозування майбутніх результатів дій на основі опитування фахівців.

Відрізняє його від масового опитування те, що респондентами є найкомпетентніші у досліджуваній сфері особи, тобто експерти. У військовій частині (підрозділі) такими виступають командири рот (взводів). Психолог, застосовуючи метод експертних оцінок, опитує командирів рот (взводів) щодо наявного стану справ за тим питанням, яке його цікавить, наприклад: соціально–психологічний клімат у колективі, групові настрої, психологічних стан окремих військовослужбовців тощо.

Також має використовуватись метод спостереження включеного. Це певний вид спостереження, при якому психолог безпосередньо включається до середовища військовослужбовців (групу, команду), контактує, діє разом із досліджуваними військовослужбовцями. Психолог імітує входження в соціальне середовище, адаптується в ньому і аналізує події ніби зсередини. Включене спостереження дозволяє розглядати досліджуване явище ніби зсередини, очима очевидців. Характер “включеності” психолога при цьому може бути різним: в одних випадках він приховує свою мету, а в інших – ні. Перший варіант вважається більш доцільним для використання. Приклади можливих місць проведення включеного спостереження: спільне виконання поставленого завдання, спільний прийом їжі, перекур тощо. Перевага такого спостереження полягає в тому, що воно дає можливість розкрити приховані для зовнішнього ока обставини. Разом з тим, йому притаманні певні негативні моменти: спостерігач, адаптуючись до групи, яку він спостерігає, сам може почати реагувати у відповідності до її уподобань, міркувань її членів, втрачаючи тим самим об’єктивність.

У свою чергу, спостереження невиключене – це вид спостереження, при якому психолог одержує інформацію про досліджувану групу військовослужбовців, не втручаючись у хід подій і не будучи членом цієї групи, тобто, спостерігаючи за ними “збоку, на віддаленні”.

До основних завдань психолога під час психологічного супроводу виконання завдань особовим складом військової частини (підрозділу) відносять наступні.

Щоденно:

1. Організація та участь у заходах психологічної підготовки особового складу в ході занять з бойової підготовки.

2. Спостереження (включене та невключене), бесіди, опитування з метою: оцінки:

- поточних психологічних станів особового складу;
- соціально–психологічних процесів у військовому колективі;
- рівня психічної стійкості до впливу психотравмуючих чинників військової служби;
- психологічної готовності до виконання завдань за призначенням;
- поточного рівня бойової активності, фізичної та розумової втоми особового складу;
- виявлення у особового складу ознак:
 - психічної дезадаптації;
 - стресових реакцій;
 - отримання психічних травм;
 - кризових психологічних станів;
 - граничних нервово–психічних розладів.

3. Проведення цілеспрямованих індивідуальних бесід з військовослужбовцями із застосуванням методів опитування, інформування, переконання, позитивного прикладу, осуду, подяки, спрямованих на:

- отримання додаткової інформації щодо поточного психологічного стану військовослужбовця (станів його товаришів);
- роз'яснення особливостей реакції людської психіки на вплив стресових чинників професійної діяльності;
- підтримання досягнутого рівня психологічної готовності до виконання обов'язків військової служби та високої бойової активності

(позитивної мотивації).

4. Участь у проведенні оперативного (бойового) інформування особового складу щодо прикладів якісного та неякісного виконання завдань за призначенням іншими частинами (підрозділами, окремими військовослужбовцями). У останньому випадку також обов'язково висвітлюються негативні наслідки, що настали в результаті для цих частин (підрозділів, окремих військовослужбовців).

5. Робота з сім'ями військовослужбовців з ГППУ та тих, які потребують додаткового супроводу, спрямована на:

- психологічну підтримку членів сімей;
- психологічне консультування з питань особливостей професійної діяльності військовослужбовця;
- залучення їх до процесу формування у військовослужбовця вірних мотиваційних установок на якісне виконання службових обов'язків та його підтримки.

6. Аналіз отриманої інформації та прийняття відповідних рішень:

- надання рекомендацій керівному складу;
- планування та уточнення подальших заходів.

7. Психологічне консультування особового складу за запитом.

8. Проведення психологічного діагностування військовослужбовців для уточнення первинних висновків.

9. Участь в організації та контроль за якістю відпочинку і дозвілля особового складу.

10. Доповідь командира військової частини (підрозділу) про хід психологічного супроводу професійної діяльності особового складу, виконані заходи, виявлені проблеми та пропозиції щодо їх подальшого вирішення.

Щотижнево:

1. Взаємодія з командирами рот (взводів) з метою отримання

інформації щодо психологічного стану військовослужбовців.

2. Проведення занять з психологічної просвіти військовослужбовців за актуальними темами (виявленими за проблематикою).

3. Аналіз отриманої інформації та прийняття відповідних рішень:

- надання рекомендацій керівному складу;
- планування та уточнення подальших заходів.

4. Підведення з активом підрозділу підсумків його тижневої діяльності, постановка йому завдань на наступний тиждень.

5. Надання командирів військової частини (підрозділу) письмової (усної) доповіді за тижневими результатами психологічного супроводу професійної діяльності особового складу, виявлені проблеми, виконані заходи та пропозиції щодо їх подальшого вирішення.

Щомісячно:

1. Проведення за необхідністю у військових колективах (групах, командах) спеціальних соціометричних досліджень, спрямованих на з'ясування їх актуальних соціально–психологічних характеристик. Опрацювання результатів дослідження та надання відповідних рекомендацій керівному складу військового колективу (групи, команди).

2. Аналіз отриманої інформації та прийняття відповідних рішень:

- надання рекомендацій керівному складу;
- планування та уточнення подальших заходів.

3. Підведення з активом підрозділу підсумків його тижневої діяльності, постановка завдань на наступний тиждень.

4. Письмовий звіт командирів військової частини (підрозділу) за тижневими результатами психологічного супроводу професійної діяльності особового складу, виконані заходи, виявлені проблеми та пропозиції щодо їх подальшого вирішення.

5. Планування заходів психологічного супроводу професійної діяльності особового складу військової частини (підрозділу) на місяць.

Щорічно:

1. Аналіз психологічного супроводу професійної діяльності особового складу військової частини (підрозділу) за рік.
2. Письмовий звіт командира військової частини (підрозділу) за річними результатами психологічного супроводу професійної діяльності особового складу, виконані заходи, виявлені проблеми та пропозиції щодо їх подальшого вирішення.
3. Планування заходів психологічного супроводу професійної діяльності особового складу військової частини (підрозділу) на наступний рік.

3.2. Практична розробка корекційної тренінгової програми щодо формування ціннісних орієнтацій та комунікативних установок військовослужбовців

До основних цілей розробки програми психологічного супроводу військовослужбовців ЗСУ відносять як підтримання бойового духу та сприятливого емоційно–психологічного стану, зниження рівня тривожності у військовослужбовців з метою забезпечення ефективного виконання ними бойових завдань, а також згуртування військового колективу, що має особливе значення та роль у період ведення бойових дій.

Одним з ефективних методів згуртування колективу та покращення психо–емоційного стану кожного його члена є підготовка та проведення психологічного тренінгу, спрямованого на краще розуміння особистістю себе та оточуючих, а також на покращення психологічно–емоційного фону життя, комунікативних установок та контролю, організаційних здібностей як кожного учасника тренінгу, так і колективу в цілому. Психологічний тренінг є одним із найбільш поширених видів психологічної роботи і є дуже привабливим для осіб за рахунок своєї ефективності, конфіденційності, внутрішньої відкритості, сприятливої психологічної атмосфери, індивідуальної та групової рефлексії.

Основними вимогами, яких необхідно дотримувались під час розробки

корекційного психологічного тренінгу, є наступні:

- постійний склад групи,
- залучення до роботи з особами тренера, що працюватиме за програмою тренінгу,
- чітко сформульована мета тренінгу,
- визначення просторово–часових умов організації тренінгу,
- дотримання морально–етичних норм під час проведення тренінгу,
- застосування активних методів роботи групи,
- наявність зворотнього зв'язку з учасниками тренінгу,
- створення атмосфери психологічної безпеки, що дозволить учасникам відкрито ділитися власними проблемами, думками та почуттями,
- використання креативного підходу щодо організації тренінгу.

Нами було запропоновано провести серед військовослужбовців тренінг, який носить назву «Ефективна комунікація». Тривалість проведення тренінгу складає 2 години.

Розглянемо детальніше основні етапи проведення психологічного тренінгу «Ефективна комунікація» та види вправ, які доцільно застосувати з метою покращення відносин у колективі військовослужбовців, його згуртування, кращого розуміння членами особового складу один одного а також покращення психологічного стану кожного з членів військового колективу та покращення процесу адаптації до умов їх професійної діяльності, комунікативних та організаційних якостей військовослужбовців.

Початковим етапом проведення тренінгу з військовослужбовцями є знайомство учасників групи з тренером (як правило, військовим психологом), а також між собою. Ознайомлення учасників тренінгу з правилами групової роботи. Взаємодія учасників тренінгу між собою, а також між тренером і учасниками.

Метою проведення заняття є:

- ознайомлення учасників тренінгу зі змістом тренінгової програми та її метою,

- забезпечення запуску групових процесів,
- залучення учасників тренінгу до проблематики,
- формування навичок групової взаємодії та спілкування,
- організація знайомства учасників.

До основних правил роботи групи у межах проходження тренінгу відносять наступні:

- щирість та відвертість учасників тренінгу. Відкрите вираження власних почуттів;
- несення відповідальності за власні слова та поведінку під час проходження тренінгу;
- повна конфіденційність щодо проходження тренінгу, що означає неможливість обговорення ситуацій, які відбувалися в групі, а також особистості та поведінки учасників тренінгу за межами групи;
- прояв поваги до інших учасників тренінгу. Недопустимим є перебивання та образа інших, недопустимим є оцінювання учасників групи, а також обговорення присутніх на тренінгу у третій особі. Звернення учасників тренінгу має бути прямим та відкритим;
- обговорення тільки поточних подій, що відбуваються у момент проведення заняття тренінгової програми;
- активна участь у роботі групи тренінгу. Кожен учасник має відкрито виражати власну думку, при необхідності повідомляти іншим учасникам і тренеру щодо складностей, які виникли під час роботи в групі.

Розглянемо вправи, що можуть бути запропоновані на першому занятті тренінгової програми.

Вправа. Вибір ролі.

Тренер пропонує учасникам групи обмінятися першими враженнями один про одного, дотримуючись правил проведення тренінгу, які зазначені вище. Всі бажаючі учасники тренінгу можуть сісти на стілець презентації, всі інші учасники в цей час мають відповідати на питання про особу, яка знаходиться в центрі.

Тренер пропонує групі уявити, що вони є режисерами та підбирають акторів, які є придатними для виконання певної ролі. Отже, учасники групи мають визначити, яка роль за зовнішніми ознаками особи та особливостям її поведінки, які група встигла помітити, відповідає даній особі. Роль може бути реальною, або запозиченою з відомих творів, або зовсім новою. Учасники тренінгу мають описати вік особи на стільці презентацій, її соціальний статус, а також професію, яку вона має, та інші характеристики, притаманні особі. На початковому етапі роботи з групою не всі учасники відразу активно включаються у роботу. Тренер має мотивувати учасників включитися в гру.

При необхідності тренер може поставити учасникам гри певні уточнюючі питання. Учасник, який знаходиться в центрі не має нічого коментувати, а лише слухати думки інших учасників тренінгу про себе. Участь у даній вправі можуть приймати не всі члени групи, а тільки ті, у яких вже склалися певні думки щодо можливої ролі кандидата. Вправа проводиться у дуже швидкому темпі, щоб запобігти втомлення членів команди. Необхідно забезпечити особам, які виявили бажання сісти на «стілець презентації», зворотній зв'язок з членами команди через конкретне визначення відповідної ролі, яка найбільше їм підійшла з озвучених.

Рефлексія думок і переживань має проводитись після того, як всі бажуючі члени команди були у центрі уваги на запропонованому стільці презентації. Необхідно, щоб кожен учасник, якого обговорювали, висловився, наскільки близькі для нього є запропоновані ролі, і чи збігаються вони з його власним уявленням про себе.

Етап знайомства учасників тренінгу з собою.

Метою проведення заняття тренінгу, направлено на знайомство з собою, є створення сприятливих умов для групової роботи. Учасники тренінгу повинні ознайомитись з основними принципами проведення психологічного тренінгу. А також здійснити освоєння прийомів щодо проведення самодіагностики, ознайомитись та засвоїти способи

саморозкриття. Ще однією важливою метою проведення другого заняття є зняття емоційного напруження, яке могло виникнути у групі, а також створення сприятливого мікроклімату для роботи групи.

Розглянемо вправу, виконання якої може бути запропоноване на даному занятті.

Вправа. Мої переваги та недоліки.

Тренер пояснює учасникам групи сутність поняття «недоліки», що полягає не в негативних сторонах або якостях особи, а в браку необхідних і бажаних характеристик особистості.

Наприклад, таку негативну сторону як лінь, можна замінити позитивним ствердженням недостатності працьовитості, тобто учасник тренінгу має сказати про свою лінь наступним чином: «мені бракує працьовитості», а сором'язливість, наприклад, виразити через твердження: «мені не вистачає рішучості». Даний підхід щодо визначення власних негативних сторін є ефективним з точки зору необхідності набуття позитивних властивостей, на противагу боротьби з власними недоліками.

Вправа «Рівень включеності особи віськовослужбовця в групу».

Метою застосування вправи є звернення уваги учасників тренінгу на таку проблему, як їх включеності до групи та створення передумов для ефективної інтеграції «аутсайдерів» у групу, яких було виявлено на етапі знайомства військового психолога з особовим складом та діагностики емоційно–психічного стану віськовослужбовців.

Під час виконання запропонованої вправи тренер пропонує перевірити ступінь включеності кожного віськовослужбовця до групи. Виконання вправи є дуже важливим моментом для згуртування колективу та формування у кожного учасника почуття власної вагомості та причетності до загальної важливої колективної справи. Для виконання вправи учасники мають встати та вишикуватися в лінію, не розмовляючи при цьому одним з одним. Той учасник, який відчуває себе включеним повністю у групу, має стати біля дверей, а учасник, який відчуває себе, що він слабо включений чи

не включений у групу, має стати біля протилежної стіни. Всі інші учасники мають розподілитися по лінії, яка з'єднує двох перших учасників – відповідно ступеню включеності до групи, яку вони відчують. Кожен учасник має знайти своє місце. Після того, як група вишукувалася, учасники мають оглянути навколо себе та подивитися, як вишикувалася вся група. Після цього кожен учасник має коротко розказати про причини, які спонукали його встати на обране місце та яким є його ставлення до рішень інших учасників тренінгу. І чи виявився результат неочікуваним для учасників групи. Необхідно обговорити наступні питання у групі:

- Який учасник відчуває себе слабо включеним або невключеним до групи?
- Які фактори заважають учасникам групи відчутти себе включеними до групи?
- Що можна для повнішого включення всіх учасників тренінгу до групи?
- Як інші учасники групи можуть допомогти невключеним учасникам бути включеними до команди?

Вправа “Я тобі довіряю”

Метою застосування вказаної вправи є визначення потенціалу довіри всіх учасників тренінгу один до одного, що є вагомим моментом для формування самопочуття учасників та забезпечення конструктивної роботи у процесі досягнення групових цілей. У процесі виконання вправи мають задати собі питання: «Який рівень моєї довіри до інших учасників групи?», «Чи довіряють мені і в якій мірі інші учасники?». Головною умовою виконання зазначеної вправи є готовність всіх учасників групи обговорювати проблему довіри один до одного відверто.

Тренер роздає учасникам групи маленькі білі картки, на яких вони мають написати власне ім'я. Після цього вони кладуть її перед собою на підлогу. Кожен учасник отримує по дві наклейки: одна – зелена, що означає довіру до іншого учасника, друга – червона, що означає у свою чергу недовіру.

Завдання учасників полягає в тому, щоб вони зрозуміти, кому саме з учасників групи вони в найбільшій мірі довіряють, а кому – не довіряють, після чого вони мають передати наклейки відповідних кольорів обраним учасникам. На початку виконання завдання учасники мають прорахувати попередньо, скільки червоних та зелених наклейок вони можуть отримати самі та записати прогнозовані числа на зворотній стороні своєї білої картки. Після чого всі учасники групи заплющують очі, а тренер штовхає учасника праворуч. Він має розкрити очі та розподілити свої наклейки, після чого повернутись на своє місце та закрити очі і штовхнути наступного учасника, який стоїть праворуч, який також має розкрити очі та розподілити свої наклейки. Після того, як всі учасники розподілять свої наклейки група має обговорити, в якій мірі прогноз кожного учасника співпав з отриманою кількістю наклейок. Учасники можуть поділитися власними думками, від кого вони отримали червоні та зелені наклейки. Необхідно зрозуміти, чи справдилось передбачення. Також необхідно виявити учасників, які отримали більше 1 червоної та 1 зеленої наклейки. Також необхідно обговорити почуття учасників, які цей факт викликав у них. Також варто обговорити реакцію учасників на те, що вони не отримали ні червоної, ні зеленої наклейки.

Вправа “Незаселений острів.”

Метою виконання вправи є моделювання взаємодії групи учасників. Ведучий пропонує учасникам уявити наступну ситуацію, при якій група випадково попала у невідоме місце, яке є незаселеним островом з високо піднятим над морем плато, обривистими берегами та вузькою стрічкою землі на узбережжі. Тренер повідомляє учасникам, що на плато є тварини, дерева та прісна вода, тобто всі умови для життя людини. А на узбережжі зовсім нічого немає. На острові учасники можуть проіснувати тільки кілька днів. Під час вивчення території острову було знайдено в скелі печеру, та випадково сказані слова, яких ніхто з учасників не запам’ятав, вона відкрилася. В знайденій печері можна знайти будь-які необхідні предмети. Кожний учасник може взяти тільки 10 предметів з собою, при цьому не

можна радитися з іншими учасниками. Також не можна буде у подальшому поділитися або обмінятися своїми предметами з іншими. Учасники гри мають скласти список предметів, які вони хочуть взяти з печери. Час на виконання завдання до 5 хвилин. Після того які списки всіх учасників складено, тренер повідомляє, що винести з печери група зможе тільки 10 предметів. Наступні 20 хвилин у групі проходить обговорення необхідних предметів та складання загальногрупового списку необхідних предметів. Учасники мають обговорити наступні питання та проаналізувати наступні проблеми: Чи вдалося учасникам під час обговорення загального списку домовитися? Що заважало прийти до спільного рішення? Виявити форми взаємодії учасників групи, які сприятливо вплинули на кінцевий результат, а також виокремити фактори, які стояли на заваді групової взаємодії? Визначити, хто був лідером під час обговорення, і яким чином цей лідер був виявлений, призначений групою, або висунутий самостійно.

Вправа “Одне ціле”

Метою виконання вправи є створення та підтримка сприятливої атмосфери у групі учасників, створення позитивного доброзичливого настрою у групі. Всі учасники тренінгу мають розбитися на пари. Кожний учасник в парі має розповісти своєму партнеру про себе. На виконання завдання відводиться до п'яти хвилин. Після цього посередині кімнати ставиться стілець, до нього мають вийти пари учасників, один з них сідає на стілець, а інший має стати позаду та покласти руки на плечі учаснику, який сидить на стільці і від першої розповіді про того учасника, який сидить попереду. Приклад розповіді: Мене звати.., мені ... років, я маю професію..., я вступив до лав ЗСУ, тому що... я мрію про.... Під час розповіді необхідно підкреслити індивідуальність кожного учасника. По черзі на цент кімнати виходить кожна пара та розповідає власну історію.

Вправа «Впевненість»

Метою виконання вправи є створення сприятливих умов для всіх учасників групи розгорнуто викласти власну позицію та сформулювати у них

впевненість, що їх думки та погляди є цікавими для їхніх співслужбовців та обов'язково приймаються до уваги. Тренер пропонує виконати вправу, в ході якої буде з'ясовано, міру в якій кожен учасник групи може відчувати себе впевнено та безпечно. Тренер підкреслює, що відчуття впевненості не є заслугою особи чи її недоліком. Кожна особа постійно потрапляє у різноманітні ситуації: в яких вона може відчувати себе себе впевнено та спокійно, та навпаки невпевнено та тривожно. Всі учасники групи мають проаналізувати настрій, що панує в групі. Учасники, які почувують себе впевнено мають на прохання тренера зібратися в правій половині кімнати, а а невпевнені на даний час учасники тренінгу мають пройти до лівої половини кімнати. Впевнені учасники мають сісти в центр кімнати та утворити «акваріум». Інші учасники мають сісти навколо них та слухати, як всі інші учасники «акваріуму» обговорюватимуть власну ситуацію щодо відчуття впевненості у групі . Після висловлення всіх учасників внутрішньої групи, учасники зовнішньої групи мають висловити свої враження щодо почутого. Учасники акваріуму та зовнішнього кола мають помінятися місцями, після чого невпевнені учасники мають висловити власну ситуацію щодо почуття впевненості у групі. Впевнені учасники ,які на цьому етапі знаходяться зовні акваріуму також мають висловити власну думку щодо почутого. Для розвитку взаємодії у групі необхідно намагатися пояснити всім учасникам групи наскільки важливі почуття та мотиви “невпевнених” учасників, і яким чином можна збільшити рівень їх впевненості у собі.

Вправа “Відверта дискусія”

Метою впровадження вправи є визначення наявних проблем, які перешкоджають створенню сприятливого СПК у підрозділі, їх усвідомлення та обговорення.

Всі учасники мають розташуватися по колу. Тренер має ознайомити учасників з найбільш частими труднощами, що виявляються під час створення сприятливого СПК у військовому підрозділі, та націлити їх на обговорення проблем, з якими зустрівся їх підрозділ, наголошуючи на тому,

що усвідомлення та обговорення проблеми є першим етапом її вирішення. Необхідно зробити акцент на тому, що кожен учасник є неповторною індивідуальністю, тому важливо почути власні бачення кожного учасника наявних та очікуваних у майбутньому проблем у підрозділі. Неприпустимими під час виконання цієї справи є узагальнення, необхідно використовувати персональне бачення. Кожний учасник по черзі має перерахувати ті складності, що на його думку заважають процесу згуртування колективу, і які почуття він відчуває особисто з цього приводу. Вкінці виконання справи тренер має узагальнити висловлення всіх учасників, а при необхідності класифікувати їх. Наступним етапом є обговорення шляхів вирішення наявних проблем к процесі дискусії в групі, тренер має підвести групу до процесу вироблення конструктивних алгоритмів вирішення проблемних ситуацій.

Вправа «Що я отримав?»

Метою виконання вправи формулювання кожним учасником набутого власне досвіду під час участі у тренінговій програмі. Учасники мають визначити, що було для них важливим досвідом, отриманим у групі і яким чином набутий досвід може допомогти краще вирішувати складні ситуації. Усвідомлення набутого досвіду має відбуватись з заплющеними очима, після чого має бути записаним на папері. Після цього кожен учасник має поділитися своїми думками з усіма учасниками тренінгової програми.

– У процесі обговорення можуть бути підняті наступні питання: – Наскільки цінним та цікавим виявився здобутий у процесі проходження тренінгу досвід.

– Досвід якого учасника виявився схожим на власний.

– Що можна зробити для збереження позитивного ефекту набутого досвіду.

Вправа «Побажання»

Наприкінці проходження тренінгу кожен з учасників має висловити теплі побажання один одному.

Вправа «Компліменти»

Метою застосування вправи є надання та отримання учасниками один одному позитивного зворотнього зв'язку.

Всі учасники стають в коло, кожен має надати своєму сусіду ліворуч позитивний зворотній зв'язок щодо його поведінки в процесі спільної роботи під час проведення тренінгу. Учасники мають 3 хвилини для визначення позитивних рис поведінки свого сусіда ліворуч. Після висловлення всіх учасників необхідно запропонувати учасникам мовчки подивитись на інших, та прислухатись до власних відчуттів.

Підведення підсумків проведення тренінгу.

На останньому заняття учасники тренінгової програми мають висловити власну думку щодо їх участі у тренінговій програмі та поділитися власними враженнями та емоціями. Бажано, щоб всі учасники змогли поділитися власними відчуттями під час виконання вправ та завдань, запропонованих на тренінгу. Також можна провести анонімне анкетування учасників та нагадати учасникам щодо необхідності дотримання принципу конфіденційності та недоцільності обговорення зі сторонніми людьми ситуацій, які відбувалися під час проходження ними тренінгової програми. Таким чином запровадження запропонованої програми тренінгу має позитивно позначитися як на психо–емоційному стані військовослужбовців, так і на процесі їх адаптації до проходження військової служби та умов виконання завдань, а головним чином на процесі згуртування колективу військового підрозділу що має позначитися на ефективності виконання підрозділом бойових завдань.

Висновки до розділу 3

До основних цілей розробки програми психологічного супроводу військовослужбовців ЗСУ відносять як підтримання бойового духу та сприятливого емоційно–психологічного стану, підвищення рівня їх комунікативних та організаторських здібностей, комунікативного контролю,

само прийняття та самоствавлення для підвищення ефективності комунікативного процесу серед військовослужбовців з метою забезпечення ефективного виконання ними бойових завдань, а також згуртування військового колективу, що має особливе значення та роль у період ведення бойових дій.

Одним з ефективних методів згуртування колективу, покращення психоемоційного стану кожного члена колективу, розвитку комунікативних здібностей та контролю є підготовка та проведення психологічного тренінгу, спрямованого на краще розуміння особистістю себе та оточуючих, а також на покращення психологічно-емоційного фону життя як кожного учасника тренінгу, такі колективу в цілому. Психологічний тренінг є одним із найбільш поширених видів психологічної роботи і є дуже привабливим для осіб за рахунок своєї ефективності, конфіденційності, внутрішньої відкритості, сприятливої психологічної атмосфери, індивідуальної та групової рефлексії.

У роботі було запропоновано програму психологічного тренінгу для військовослужбовців, метою якого було покращення процесу адаптації військовослужбовців, нормалізації їх психо-емоційного стану, покращення комунікативних та організаторських здібностей та контролю, підвищення рівня згуртованості військового колективу, покращення комунікативного процесу у колективі військовослужбовців за рахунок створення доброзичливої атмосфери серед особового складу.

ВИСНОВКИ

1. Під час вивчення теоретичних засад процесу формування ціннісних орієнтацій та їх впливу на комунікативні установки особистості було визначено, що ціннісні орієнтації є важливим елементом людської культури та суспільства. Вони відображають установки людини на життя, визначають її пріоритети, мотивації та дії.

Особливості ціннісних орієнтацій полягають у тому, що вони можуть бути визначені різними факторами, такими як культура, історія, виховання, релігія, особистий досвід. Крім того, ціннісні орієнтації можуть змінюватися протягом життя людини в залежності від зміни її ситуації та досвіду.

Умови формування ціннісних орієнтацій включають такі чинники, як виховання, освіта, масова культура, соціальні зв'язки та інші фактори, які впливають на формування особистості. Важливою умовою формування ціннісних орієнтацій є взаємодія з іншими людьми та соціальним середовищем, яке формує цінності та норми поведінки.

Ціннісні орієнтації мають значний вплив на комунікативні установки особистості. Цей вплив проявляється у ставленні до інших людей та груп, стилі комунікації та способи вирішення конфліктів, рівень взаєморозуміння у комунікації та вибір засобів комунікації та спілкування. Загалом, ціннісні орієнтації можуть впливати на комунікативні установки особистості в багатьох різних аспектах. Розуміння цього впливу може допомогти людям краще розуміти один одного, підвищувати ефективність спілкування та досягати кращих результатів у різних сферах життя.

Комунікація є невід'ємною складовою роботи військовослужбовців, оскільки без неї неможливо координувати дії підрозділу, виконувати завдання та забезпечувати успішне виконання місії.

У військовій сфері комунікативні установки є важливим елементом успішного виконання завдань і досягнення мети. Військовослужбовці повинні бути здатні ефективно комунікувати зі своїми колегами,

керівництвом та іншими людьми, з якими вони взаємодіють, а також вміти адаптуватися до різних комунікаційних стилів.

2. У роботі було проведено емпіричне дослідження впливу ціннісних орієнтацій на формування комунікативних установок військовослужбовців ЗСУ за наступними діагностичними методиками:

- методикою оцінки адаптаційних здібностей особистості за багаторівневим особистісним опитувальником “Адаптивність–200”;
- методикою дослідження самоставлення особистості В.В. Століна та С.Р. Пантелєєва;
- методикою “Оцінки комунікативних і організаторських схильностей – КОС” (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина);
- методикою діагностики комунікативного контролю (М. Снайдера);
- методикою діагностики здатності до емпатії А. Мехрабіана і Н. Епштейна.

3. У процесі проведення дослідження, було виявлено, що 22,41% опитаних військовослужбовців мають високий рівень адаптаційних можливостей, що полегшить їм процес адаптації до нових умов під час проходження служби а також процес входження до нового колективу, у 29,21% опитаних військовослужбовців було виявлено достатній рівень адаптаційних можливостей, задовільний рівень під час проведення дослідження зафіксовано у 32,76% респондентів, а 15,52% військовослужбовців володіють низьким рівнем адаптаційних можливостей. Загальна виявлена тенденція вказує на можливість військовослужбовців швидко адаптуватися до нових умов, які пов’язані з проходженням військової служби та виконанням бойових завдань.

Під час проведення дослідження рівня комунікаційних здібностей військовослужбовців було отримано наступні результати, нижче середнього рівня комунікативні здатності визначено у 29,31% респондентів, 31,03% опитаних мають високий рівень комунікативних

здатностей та 29,31% – нижче середнього рівня, низький рівень розвитку комунікативних здібностей було виявлено у 10,35% опитаних, дуже високий рівень розвитку комунікативних здібностей не було відмічено ні у кого з опитаних. Результати оцінки організаторських якостей військовослужбовців наступні: 15,52% респондентів мають низький рівень розвитку організаторських здібностей, 24,14% мають рівень розвитку зазначених якостей нижче середнього, 39,65 % опитаних мають середній рівень, 20,69% опитаних респондентів мають високий рівень організаторських здібностей, дуже високий рівень організаторських здібностей не було виявлено серед опитаних. Зазначена тенденція потребує розробки та впровадження програми розвитку комунікативних та організаторських якостей військовослужбовців.

Що стосується оцінки рівня комунікативного контролю військовослужбовців, то високий рівень було виявлено у 31,04% опитаних, у 39,65% опитаних військовослужбовців було виявлено середній рівень комунікативного контролю. Військовослужбовців з низьким рівнем комунікативного контролю було виявлено 29,31 % серед респондентів.

За результатами проведення діагностики рівня емпатійних здібностей військовослужбовців, було виявлено, що високий рівень емпатійних здібностей спостерігається у 20,69 % військовослужбовців, середній рівень – у 50%, низький визначений у – 29,31%, дуже низький рівень розвитку емпатійних здібностей не було виявлено серед опитаних. Зазначена тенденція потребує розробки та впровадження корекційної програми, спрямованої на підвищення рівня емпатії військовослужбовців, що є необхідною умовою їх успішної комунікації у процесі їх професійної діяльності.

4. У роботі було розроблено рекомендації щодо формування ціннісних орієнтацій та комунікативних установок військовослужбовців. На нашу думку, одним з ефективних методів згуртування колективу, покращення психо–емоційного стану кожного члена колективу, розвитку комунікативних здібностей та контролю є підготовка та проведення

психологічного тренінгу, спрямованого на краще розуміння особистістю себе та оточуючих, а також на покращення психологічно–емоційного фону життя як кожного учасника тренінгу, так і колективу в цілому. Психологічний тренінг є одним із найбільш поширених видів психологічної роботи і є дуже привабливим для осіб за рахунок своєї ефективності, конфіденційності, внутрішньої відкритості, сприятливої психологічної атмосфери, індивідуальної та групової рефлексії.

У роботі було запропоновано програму психологічного тренінгу «Ефективна комунікація» для військовослужбовців тривалістю 2 години, метою якого було покращення процесу адаптації військовослужбовців, нормалізації їх психоемоційного стану, покращення комунікативних та організаторських здібностей та контролю, підвищення рівня згуртованості військового колективу, покращення комунікативного процесу у колективі військовослужбовців за рахунок створення доброзичливої атмосфери серед особового складу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В. А. Медична психологія : навч. посіб. для самопідготовки студентів. Донецьк : Каштан, 2008. 270 с.
2. Агаєв Н.А., Скрипкін О.Г., Дейко А.Б., Поливанюк В.В., Еверт О.В. Алгоритм роботи військового психолога щодо психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.–дослід. центр гуманітарних проблем Збройних Сил України: Київ : НДЦ ГП ЗС України, 2016. 147 с.
3. Алещенко В.І. Психологічне забезпечення миротворчої діяльності військовослужбовців Збройних Сил України. Монографія. Харків, ХУПС. 2008. 238 с.
4. Андрушко Я. С. Психокорекція: навч.–метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 212 с.
5. Белінська, Є. П. Невизначеність як категорія сучасної соціальної психології особистості. Психологічні дослідження. 2014. Т. 7. № 36. С. 3.
6. Белінська, Є. П. Подолання з труднощами в епоху нових інформаційних технологій: можливості та обмеження. Психологічні дослідження. 2014. Т. 7. – № 38. С. 2.
7. Бойко О. В., Гузенко І. М., Кожевников В. М. Психологічна підготовка військовослужбовців. Ч.1 : метод. посіб. / за ред. О.В. Бойко. Львів: АСВ, 2010. 200 с.
8. Боснюк В. Ф. Взаємодія інтелектуального та емоційного компонентів особистості. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 44(2). С. 21–28.
9. Буряк О. О., Гіневський М. І. Соціальна адаптація армії України до нових умов існування. Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. 2014. Випуск 4. С. 160–166.

10. Варій М.Й. Загальна психологія: навч. посібник. Львів: Край, 2007. 968 с.
11. Вестбрук Д. Вступ у когнітивно–поведінкову терапію. Львів: Свічадо, 2014. 410 с.
12. Вітенко І. С. Основи загальної і медичної психології : підручник для студ. вищих мед. закл. освіти I–IV рівнів акредитації. Т. : Укрмедкнига, 2003. 344 с.
13. Войтех О. Психологічний супровід діяльності військовослужбовців під час виконання завдань у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки. Вісник Національного університету оборони України. 2019. №3 (53).С.39–45.
14. Воробйов Г. П. Організація психологічної підготовки особового складу підрозділів Сухопутних військ: навч.–метод. посіб. Львів: АСВ, 2012. 430 с.
15. Гавенко В. Л. Основи медичної психології : навч. посіб. Х. : Регіон–інформ, 2003. 188 с.
16. Гаврілець І.Г. Психофізіологія людини в екстремальних ситуаціях : навч. посіб. К. : ЗАТ «Віпол», 2006. 188 с.
17. Горбенко Д. А. Організаційно–правові та методичні засади удосконалення діяльності психологічної служби МВС України : дис. ...канд. юрид. наук 19.00.06. Київ, 2018. 307 с.
18. Гребінь Л. О. Деякі аспекти психодинамічної діагностики актуального рівня функціонування структури особистості. Форум психіатрії та психотерапії. Львів. 2012. Том 7. С. 41–60.
19. Гребінь Л. О. Феномен поваги/неповаги як соціокультурний чинник надання психотерапевтичної допомоги в структурно–психодинамічному підході:методичні рекомендації щодо врахування соціокультурних чинників в теорії та практиці психотерапевтичної допомоги особистості. Кіровоград: «ІМЕКС–ЛТД», 2013. С. 137–152.
20. Грисенко Н. В. Ставлення до себе та світу як фактори задоволеності життям молоді . Молодий вчений. 2018. №11. С. 626–631.

21. Гурлева Т. С. Довіра в опосередкованому спілкуванні: психологічна допомога особистості в кризових умовах. Актуальні проблеми психології. Консультативна психологія і психотерапія. 2018. № 14 (3). С. 191–213.
22. Діденко С. В. Клінічна психологія : слов.–довід. – К. : Академвидав, 2012. – 315 с.
23. Долинська Л.В. Психологія конфлікту : навч. посіб. К. : Каравела, 2010. 304 с.
24. Доценко Л., Максименко Н. Психологічні чинники адаптації військовослужбовців строкової служби в умовах військової частини. Вісник Національного університету оборони України. 2019. № 2 (52). С. 49 – 55.
25. Дуткевич Т.В., Яцюк В.А. Вікова і педагогічна психологія (курс лекцій та практикум): навч. посібник. Кам'янець–Подільський, 2005. 245 с.
26. Євсюков О. П. Специфіка особистісних змін, що відбуваються з людьми, які пережили психічну травму. Проблеми екстремальної та кризової психології, 2010. Вип. 7. С. 120 – 128.
27. Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедев Д. В. Екстремальна психологія: підручник. Х.: УЦЗУ, 2007. 502 с.
28. Ждан В. М. Основи медичної психології : навч.–метод. посіб. для студентів вищ. мед. навч. закл. IV рівнів акредитації та лікарів–інтернів . Полтава : АСМІ, 2014. 254 с.
29. Зарицька В. В. Ознаки наявності емоційного інтелекту у особистості. Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Педагогіка і психологія. 2013. Пип. 19. С. 74–79.
30. Каліна Н. Ф. Психотерапія: підручник. К.: Академвидав, 2010. 288 с.
31. Каськов, І. В. Теоретичні аспекти адаптації молодих офіцерів до професійної діяльності. Психологія : збірник наукових праць НПУ імені М. П. Драгоманова. 2000. No 11. С. 439–442.
32. Киричук О.В., Роменець В.А. Основи психології .К.: Либідь, 2002. 692 с.

33. Кісарчук З. Г., Омельченко Я. М., Лазос Г. П. Особливості стосунків «психотерапевт–клієнт» у сучасному соціокультурному середовищі: монографія. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2017. 225 с.
34. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія / Кокун О.М. – К.: Міленіум, 2004. – 265 с.
35. Корольчук М. С. Соціально–психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Никацентр, 2006. – 580 с.
36. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. К.: Ніка–Центр, 2007. 432 с.
37. Криворучко П. П. Основи психологічної допомоги : навч. посіб. / П. П. Криворучко, О. Ф. Хмеляр ; Нац. акад. оборони України. – К., 2009. – 215 с.
38. Кузікова С. Б. Теорія і практика вікової психокорекції: навч. посібник. Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. 384 с.
39. Кузікова С. Б. Теорія і практика вікової психокорекції: навч. посібник. Суми: ВТД «Університетська книга», 2015. – 384 с.
40. Лашук В. Г. Емоційний інтелект як чинник успішної соціалізації особистості в умовах нестабільності. Пробл. заг. та пед. психології : зб. наук. пр. 2011. №13. С. 219–226.
41. Макаренко М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми .К.: Ін–т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково–дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. 395 с.
42. Максименко С. Д. Загальна психологія: навчальний посібник . К.: Центр навчальної літератури, 2004. 272 с.
43. Максименко С.Д. Загальна психологія: підручн. для студ. вищ. навч. закладів. К.: Форум, 2000. 543с.

44. Матвієнко В. М. . Емпатія. Українська дипломатична енциклопедія: у 2–х т. Київ: Знання України, 2004. 760с.
45. Маценко Ж. М. Духовність: феномен психології та об'єкт виховання. Київ Освіта України, 2010. 100 с.
46. Методичні рекомендації з організації психологічного вивчення військовослужбовців, призваних за мобілізацією, у навчальних центрах (частинах) Збройних Сил України. К.: ГУРОС ЗСУ, 2016.
47. Методичні рекомендації щодо проведення психологічної підготовки особового складу Збройних Сил України” К.: ГУ РОС, 2012.
48. Мілютіна К. Л. Психологія успіху : навч. посіб. К. : Главник, 2008. 144 с.
49. Мушкевич М. І. Основи психотерапії : навч. посіб. Луцьк : Вежа–Друк, 2017. 420 с.
50. М'ясоїд П.А. Загальна психологія: навч. посіб. 3–тє вид., випр. К.: Вища шк., 2004. 487с.
51. Нагаєв В.М. Конфліктологія : курс лекцій (модульний варіант) : навчальний посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2004. 198 с.
52. Нагорна А. О. Стресозахисна функція емоційного інтелекту // Психологічні перспективи. 2012. Вип. 20. С. 161–171.
53. Наказ Міністра оборони України №883 від 10.12.2014 “Про затвердження Інструкції з організації професійно–психологічного відбору у Збройних Силах України”. К.: МОУ, 2014.
54. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 04.12.2014 № 317 “Про затвердження Положення про Психологічну службу Збройних Сил України”
55. Наказ Міністра оборони України від 10.12.2014 № 883 “Про затвердження Інструкції з організації професійно–психологічного відбору у Збройних Силах України”
56. Наказ начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 16.11.2012 року № 240 “Про впровадження

психологічної підготовки особового складу в навчальний процес підготовки органів управління та військ (сил)”

57. Наказ Міністра оборони України від 17.07.2013 № 491 “Про затвердження Положення про органи по роботі з особовим складом Збройних Сил України”

58. Наказ Міністра оборони України від 09.12.2015 № 702 “Про затвердження Положення про психологічну реабілітацію військовослужбовців Збройних Сил України, які брали участь в антитерористичній операції, під час відновлення боєздатності військових частин (підрозділів)”

59. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості. Вісник Дніпропетровського університету. 2012. Вип. 18. С. 116–122.

60. Олексієнко Б. М., Іщенко Д. В., Сафін О. Д. Військова психологія і педагогіка: підручник для військових вузів. Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, 2017. 562 с.

61. Орбан–Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навчальний посібник. К.: Академвидав, 2005. 448 с.

62. Положення про психологічну службу ЗС України (затверджено наказом ГШ ЗС України від 04.12.2014 № 317

63. Попович І. С. Соціально–психологічні очікування в міжособистісній взаємодії малої групи. Проблеми заг. та пед. психології. К. 2006. Т. VIII. В. 7. С. 259–268.

64. Попович І. С. Роль соціально–психологічних очікувань у професійному становленні та розвитку особистості. Зб. наук. праць : філософія, соціологія, психологія. Івано–Франківськ : Вид-во ДВНЗ «ПНУ імені Василя Стефаника», 2015. Вип. 20. Ч. 2. С. 213–220.

65. Романишин А., Бойко О., Богородицький Д. Психологія бою: діяльність командира підрозділу щодо підтримання морально–психологічного стану

особового складу в ході бойових дій: навчально–методичний посібник. Львів : НАСВ, 2015. 322 с.

66. Романова В. С. Емоційний інтелект як чинник групової динаміки автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ: Київ. нац. ун–т ім. Т. Шевченка, 2012. 18 с.

67. Савицька О.В. Психологічний тренінг як засіб розвитку та психокорекції професійної свідомості студентів. Збірник наукових праць К–ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Проблемисучасної психології. 2017. Випуск 38, 2017. С. 350–359

68. Савчин М.В. Вікова психологія : навч. посіб. К. : Академвидав, 2005. 360 с.

69. Сем'ян О. В. Емоційний інтелект у процесі трудової діяльності. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер. : Економічна. 2014. № 5. С. 78–83.

70. Синявський В.В., Сергеєнкова О.П. Психологічний словник. Тлумачний словник / за ред. Н.А. Побірченко. Київ: Наук. світ, 2007. 274 с.

71. Скібська Л. І. Конфліктологія: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2007. 384 с.

72. Скрипкін О.Г., Дейко А.Б., Еверт О.В. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.–дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: Київ: НДЦ ГП ЗС України. 2016, 110 с.

73. Скрипченко О.В., Долинська Л.В., Огороднійчук З.В. Загальна психологія: навч. посіб. К.: А.Г.Н., 2002. 464с.

74. Стандарт підготовки особового складу Збройних Сил України І– СТ–4 “Індивідуальна підготовка військовослужбовця з психологічної підготовки”

75. Стасюк В.В. Психологія локальних війн та збройних конфліктів: [Підручник для слухачів та студентів вищих навчальних закладів]. Київ : НАОУ, 2006. 570 с.

76. Столяренко О. Б. Психологія особистості: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
77. Смульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. 274 с.
78. Татенко В. Соціально–психологічні механізми впливу людини на людину. Соціальна психологія. 2003. № 1. С. 60–72.
79. Тимчасова інструкція щодо організації психологічного супроводження та психологічного відновлення військовослужбовців. К.: МОУ, 2015.
80. Титаренко Т. Життєві кризи : технологія консультування. К. : Главник, 2007. 144 с.
81. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності. К. : Либідь, 2003. 376 с.
82. Трофімов Ю.Л. Психологія: підручник 3–тє вид. К.: Либідь, 2002. 263 с.
83. Трухін І. О. Соціальна психологія спілкування: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 336 с.
84. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
85. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Х.: «Клуб сімейного дозвілля», 2016. 160 с.
86. Хафізова Г. С. Особливості соціального інтелекту у людей з різним рівнем суб'єктивного благополуччя. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. 2012. Вип. 49. С. 56–58.
87. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування: навчальний посібник. К: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.
88. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування: навчальний посібник. 2–ге вид., випр. та доп. К.: ВД «Професіонал», 2007. 464 с.
89. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція : навч. посібн., модульно–рейтинговий курс. К. : Професіонал, 2007. 544 с.

90. Чепелєва Н.В., Андрєвої Я.Ф. Психологія саморобитку особистості. Київ, 2016. 284 с.
91. Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень // Психологія особистості. 2011. № 1. С. 282–288.
92. Ягупов В. В. Військова психологія : Підручник. Київ: Тандем. 2004, 656 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест–опитувальник для визначення самоствавлення особистості

(В.В. Столін, С.Р. Пантелєєв).

Мета: визначення емоційного та семантичного змісту ставлення особистості до себе.

Необхідний матеріал: опитувальник, бланк для відповідей.

Хід проведення:

Досліджуваним пропонується опитувальник, що налічує 110 тверджень.

Інструкція: «Уважно прочитайте запропоновані Вам твердження і обведіть одну з двох відповідей на окремому бланку поряд з номером кожного твердження: обведіть знак “+” – якщо Ви погоджуєтесь або знак “–” – якщо не погоджуєтесь.

Над твердженнями довго не роздумуйте. Правильних і неправильних відповідей немає.

Текст опитувальника.

1. Мої слова не так уже й часто розходяться з ділом.
2. Випадковому знайомому я швидше за все видамся людиною приємною.
3. До чужих проблем я завжди ставлюсь з тим же розумінням, що і до своїх.
4. У мене часто виникає відчуття, що те, про що я подумки з собою розмовляю, мені неприємне.
5. Думаю, що більшість моїх знайомих ставиться до мене з симпатією.
6. Найрозумніше, що може зробити людина у своєму житті, – це підкоритися власній долі.
7. У мене достатньо здібностей та енергії втілити в життя задумане.
8. Якби Я роздвоївся, то мені було б дуже цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
9. Я не здатен завдати душевного болю коханим та рідним мені людям.
10. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти самого себе.
11. Зробивши якийсь промах, я часто не можу зрозуміти, як мені могло прийти в голову, що із задуманого могло вийти щось хороше.
12. Частіше я схвалюю свої плани і вчинки.
13. В моїй особистості є, мабуть, щось таке, що здатне викликати у інших гостру неприязнь.
14. Коли я намагаюся себе оцінити, я насамперед бачу свої недоліки.
15. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.
16. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.
17. Мій внутрішній голос рідко підказує мені те, з чим би я кінець кінцем погодився.
18. Багато моїх знайомих не сприймають мене серйозно.
19. Бувало, і не раз, що я сам сильно ненавидів себе.

20. Мені дуже заважає нестача волі, енергії та цілеспрямованості.
21. В моєму житті виникали такі обставини, коли я йшов на угоду з власною совістю.
22. Іноді я сам себе погано розумію.
23. Часом мені буває дуже болісно спілкуватися з самим собою.
24. Думаю, що без великих зусиль міг би знайти спільну мову з будь-якою розумною та знаючою людиною.
25. Якщо я і ставлюся до кого-небудь з докором, то насамперед до самого себе.
26. Іноді я сумніваюсь, чи можна любити мене по-справжньому.
27. Часто мої суперечки з самим собою обриваються думкою, що все одно вийде не так, як я вирішив.
28. Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім.
29. Навряд чи знайдуться люди, яким я не по душі.
30. Часто я не без сарказму жартую над собою.
31. Якби моє друге «Я» існувало, то для мене це був би найнудніший партнер по спілкуванню.
32. Я вважаю, що я достатньо склався як особистість і тому не витрачаю багато сили на те, щоб в чомусь стати іншим.
33. В цілому мене влаштовує те, який я є.
34. На жаль, дуже багато не розділяють моїх поглядів на життя.
35. Загалом я можу сказати, що поважаю себе.
36. Я думаю, що маю надійного і розумного порадника в самому собі.
37. Я досить часто дратуюсь від самого себе.
38. Я часто, але досить безуспішно, намагаюсь в собі щось змінити.
39. Я думаю, що моя особистість значно цікавіша і багатша, ніж це може видатися на перший погляд.
40. Мої достоїнства загалом переважають над моїми недоліками.
41. Я рідко залишаюсь незрозумілим в самому важливому для мене.
42. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.
43. Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх рук.
44. Якщо я сперечаюсь з собою, то завжди впевнений, що знайду єдине правильне рішення.
45. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу: «Так тобі і треба».
46. Я не вважаю, що достатньо духовно цікавий для того, щоб бути привабливим для багатьох людей.
47. У мене часто виникають сумніви, чи такий я насправді, яким себе уявляю.
48. Я не здатен зрадити навіть подумки.
49. Частіше всього я думаю про себе з дружньою іронією.
50. Мені здається, що мало хто може подумати про мене погано.
51. Я впевнений, що на мене можна покластися у самих відповідальних справах.
52. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.

53. Я ніколи не видаю думки, які мені сподобались за свої.
54. Яким би я не видавався оточуючим, я знаю, що в глибині душі я кращий, ніж більшість інших.
55. Я хотів би залишитися таким, який я є.
56. Я завжди радий критиці на мою адресу, якщо вона обґрунтована і справедлива.
57. Мені здається, що якби таких людей як я було більше, то життя змінилося б на краще.
58. Моя думка має достатню вагу в очах оточуючих.
59. Щось заважає мені зрозуміти себе по-справжньому.
60. У мені є чимало такого, що навряд чи викликає симпатію.
61. В складних обставинах я зазвичай не чекаю, доки проблеми вирішаться самі собою.
62. Іноді я намагаюсь видати себе не за того, хто я є.
63. Бути поблажливим до власних слабостей цілком природно.
64. Я впевнився, що глибоке проникнення в себе – малоприємне та досить ризиковане заняття.
65. Я ніколи не дратуюсь і не злюсь без особливих на те причин.
66. В мене бували такі моменти, коли я розумів, що мене є за що зневажати.
67. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що зі мною відбувається.
68. Саме багатство та глибина мого внутрішнього світу і визначають мою цінність як особистості.
69. Тривалі суперечки з собою частіше залишають гіркий осадок в моїй душі, ніж приносять полегшення.
70. Думаю, що спілкування зі мною приносить людям відверте задоволення.
71. Якщо говорити відверто, іноді я буваю дуже неприємним.
72. Можна сказати, що я собі подобаюсь.
73. Я – людина надійна.
74. Здійснення мої бажань мало залежить від везіння.
75. Моє внутрішнє «Я» завжди мені цікаве.
76. Мені дуже просто переконати себе не засмучуватися через дрібниці.
77. Близьким людям притаманно мене недооцінювати.
78. У мене в житті часто бувають хвилини, коли я сам собі огидний.
79. Мені здається, що я все-таки не вмію сердитися на себе по-справжньому.
80. Я переконався, що в серйозних справах на мене краще не розраховувати.
81. Іноді мені здається, що я якийсь дивний.
82. Я не схильний пасувати перед труднощами.
83. Моє власне «Я» не видається мені чимось вартим уваги.
84. Мені здається, що глибоко обдумуючи свої внутрішні проблеми, я навчився значно краще себе розуміти.
85. Навряд чи я викликаю симпатію у більшості моїх знайомих.

86. Мені траплялось робити такі вчинки, яким навряд чи можна знайти виправдання.
87. Десь у глибині душі я вважаю себе слабаком.
88. Якщо я відверто і звинувачую себе в чомусь, то, як правило, викривального запалу вистачає ненадовго.
89. Мій характер, яким би він не був, цілком мене влаштовує.
90. Я цілком ясно уявляю собі, що чекає мене попереду.
91. Іноді мені буває досить важко знайти спільну мову зі своїм внутрішнім “Я”.
92. Мої думки про себе найчастіше зводяться до звинувачень на власну адресу.
93. Я не хотів би сильно мінятися навіть на краще, тому що кожна зміна – це втрата якоїсь дорогої часточки самого себе.
94. В результаті моїх дій досить часто виходить зовсім не те, на що я розраховував.
95. Навряд чи в мені є щось, чого б я не знав.
96. Мені ще багато чого не вистачає, щоб з впевненістю сказати собі: ”Так, я цілком зріла особистість”.
97. В мені цілком мирно вживаються як мої достоїнства, так і мої недоліки.
98. Іноді я надаю “безкорисну” допомогу людям лише для того, щоб краще виглядати у власних очах.
99. Мені досить часто і безуспішно доводиться виправдовуватися перед самим собою.
100. Ті, хто мене не любить, просто не знають, яка я людина.
101. Переконати себе в чомусь для мене нескладно.
102. Я не відчуваю нестачі в близьких та розуміючих мене людях.
103. Мені здається, що мало хто поважає мене по–справжньому.
104. Якщо не бути дріб’язковим, то в цілому мене себе немає в чому дорікнути.
105. Я сам створив себе таким, який я є.
106. Думка інших про мене цілком співпадає з моєю власною.
107. Я сам хотів багато в чому себе переробити.
108. До мене ставляться так, як я того заслуговую.
109. Думаю, що моя доля все–одно складеться не так, як мені хотілося тепер.
110. Впевнений, що в житті я на своєму місці.

**“Оцінка комунікативних і організаторських здібностей –
КОЗ” (В.В.Синявського і Б.О. Федоришина)**

Методика оцінює рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що проявляються в різних сферах діяльності, поведінки та міжособистісного спілкування.

Для проведення дослідження необхідно підготувати опитувальник КОС і лист для відповідей. Експеримент може проводитися як індивідуально, так і в групі. Респондентам роздають бланки для відповідей і зачитують інструкцію.

Інструкція: “Вам необхідно відповісти на всі запропоновані питання. Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання й відповідайте так: якщо Ваша відповідь на питання позитивна (Ви згодні), то у відповідній клітинці реєстраційного бланка поставте плюс (+), якщо ж Ваша відповідь негативна (Ви не згодні) – поставте знак мінус (–). Слідкуйте, щоб номер питання та номер клітинки, в яку Ви записуєте свою відповідь, співпадали. Майте на увазі, що питання мають загальний характер і не можуть містити всіх необхідних подробиць. Тому уявіть собі типові ситуації та не замислюйтеся над деталями. Не слід витрачати багато часу на обмірковування, відповідайте швидко. Можливо, на деякі питання Вам буде важко відповісти. Тому намагайтеся дати ту відповідь, якій Ви вважаєте, що можете віддати перевагу. При відповіді на будь-яке з цих питань звертайте увагу на його перші слова. Ваша відповідь має бути точно узгоджена з ними. Відповідаючи на питання, не намагайтеся справити заздалегідь приємне враження. Для нас важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал за серією питань”.

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них? Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
9. Чи любляєте Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри розваги?

10. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
11. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
12. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
13. Чи прагнете Ви домагатися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?
14. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
15. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
16. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
17. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
18. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
19. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
20. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
21. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
22. Чи Ви вагаєтеся, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
23. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
24. Чи любляете Ви брати участь у колективних іграх?
25. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
26. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
27. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
28. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
29. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
30. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
31. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
32. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
33. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?
34. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

35. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
 36. Чи правда, що у Вас багато друзів?
 37. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
 38. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
 39. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

“Ключ”

Комунікативні:

(+) так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) ні 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські:

(+) так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

(Комунікативні схильності: позитивні відповіді – питання 1-го стовпця і негативні відповіді – питання 3-го стовпця. Організаторські схильності: позитивні відповіді – питання 2-го стовпця і негативні відповіді – питання 4-го стовпця).

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ КОМУНІКАТИВНОГО КОНТРОЛЮ (М СНАЙДЕР)

Методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю. Згідно з М. Снайдером, люди з високим комунікативним контролем постійно слідкують за собою, добре обізнані, як поводитись, управляють своїми емоційними виявленнями. Разом з тим вони відчують значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непередбачуваних ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, але можуть сприйматися оточуючими як занадто прямолінійні та нав'язливі.

Інструкція. Уважно прочитайте 10 висловлювань, які відображають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як вірне чи невірне відносно себе. Якщо речення здається вам вірним або дуже вірним, поставте біля порядкового номеру букву «В», якщо невірним або взагалі невірним – букву «Н». Люди з високим показником комунікативного контролю, за Снайдером, постійно контролюють себе, добре знають, де і як себе поводити, вміють керувати своїм емоційним станом. Разом з тим, у них ускладнена спонтанність самовираження, вони не люблять прогнозованих ситуацій. їх позиція: «Я такий, який я є в даний момент». Люди з низьким комунікативним контролем більш безпосередні та відкриті, мають стійкіше Я, на них не суттєво впливають зміни в різних ситуаціях. Підрахунок результатів: 1 бал нараховується за відповідь «Н» на 1, 5 і 7 питання, та за відповіді «В» на інші питання.

Підрахуйте суму балів. Якщо ви відверто відповідали на питання, то про вас, судячи по всьому, можна сказати наступне.

Класифікатор тесту

0–3 бала – у вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, але ви не вважаєте за потрібне змінюватись в залежності від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття у спілкуванні. Деякі вважають вас незручним у спілкуванні через вашу пряmolінійність.

4–6 балів – у вас середній комунікативний контроль, ви щирі, але нестримні у своїх емоційних проявах, при слухову єтесь до думки оточуючих.

7–10 балів – у вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації, добре відчуваєте та навіть взмозі передбачити враження, яке ви справляєте на оточуючих.

Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» А. Мехрабіана і Н. Епштейна

Інструкція. Прочитайте наведені нижче твердження і оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них (поставте позначку у відповідній графі бланка для відповідей), орієнтуючись на те, як ви зазвичай поведетеся в подібних ситуаціях.

Бланк для відповідей до методики «Шкала емоційного відгуку»

Прізвище, ім'я, по

батькові _____ Підлога _____

Вік _____ Дата _____

№ п/п	Твердження	Відповідь			
		Згоден (завжди)	Скоріше згоден (часто)	Скоріше не згоден (рідко)	Не згоден (ніколи)
1	Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо				
2	Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття				
3	Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати				
4	Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно				
5	Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів				
6	Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів				
7	Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для нього звістка				
8	На мій настрій сильно впливають оточуючі люди				
9	Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми				
10	Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки				
11	Коли я бачу, як плаче людини, то й сам (сама) засмучуюсь				

12	Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)				
13	Коли я читаю книгу (роман, повість тощо), то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді				
14	Коли я бачу, що з ким-то погано поводяться, то завжди серджуся				
15	Я можу залишатися спокійним (спокійного), навіть якщо всі навколо хвилюються				
16	Мені неприємно, коли люди при перегляді кінофільму зітхають і плачуть				
17	Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не грає				
18	Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені				
19	Я переживаю, коли бачу людей, легко расстраивающихся з-за дрібниць				
20	Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин				
21	Нерозумно переживати з приводу того, що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці				
22	Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей				
23	Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм				
24	Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо				
25	Маленькі діти плачуть без причини				

Обробка результатів

Для обробки відповідей зручно скористатися Бланком підрахунку результатів. Обробка проводиться у відповідності з ключем. За кожну відповідь нараховується від 1 до 4 балів.

Бланк підрахунку результатів

Номер упідтвердження	Відповідь (в балах)			
	Згоден (завжди)	Скоріше згоден (часто)	Скоріше не згоден (рідко)	Не згоден (ніколи)
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1

6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1
13	4	3	2	1
14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	4	3	2	1
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
21	1	2	3	4
22	4	3	2	1
23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4
Σ				

Загальна оцінка підраховується шляхом підсумовування балів. Ступінь вираженості здібності особистості до емоційного відгуку на переживання інших людей (емпатії) визначається за таблицею перерахунку «сирих» балів у стандартні оцінки шкали стенив.

Таблиця перерахунку «сирих» балів у стіни

Стіни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стандартний відсоток	2,28	4,40	9,19	14,98	19,15	19,15	14,98	9,19	4,40	2,28
Чоловіки	<=45	46–51	52–56	57–60	61–65	66–69	70–74	75–77	79–83	>=84
Жінки	<=57	58–63	64–67	68–71	72–75	76–79	80–83	84–86	87–90	>=91

Аналіз і інтерпретація результатів

- 82–90 балів – дуже високий рівень;
- 63–81 бал – високий рівень;

- 37–62 балів – нормальний рівень;
- 36–12 балів – низький рівень;
- 11 балів і менше – дуже низький рівень.