

УДК 159.923.2:159.9.35:355.45(477)
DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2025.26.12>

ДИНАМІКА СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ В ХОДІ ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ У ВІДРЯДЖЕННІ (НА ПРИКЛАДІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ)

Олександр Колесніченко

*Національна академія внутрішніх справ
пл. Солом'янська, 1, м. Київ, Україна, 03035
<https://orcid.org/0000-0001-6406-1935>
e-mail: alex_kolesnichenko@ukr.net*

Станіслав Ларіонов

*Національна академія Національної гвардії України
м-н Захисників України 1, м. Харків, Україна, 61001
<https://orcid.org/0000-0002-3027-8535>
e-mail: larionov1985@gmail.com*

Актуальність дослідження визначається необхідністю системного аналізу динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців різних категорій у процесі виконання завдань у відрядженні, що є важливим чинником підтримання їхнього психоемоційного стану та стабільності функціонування підрозділів у складних умовах. Дослідження проводилося із залученням 470 військовослужбовців-учасників бойових дій Національної гвардії України, які були розподілені на три групи: офіцери (156 осіб), військовослужбовці військової служби за контрактом (166 осіб) та військовослужбовці строкової служби (148 осіб). У межах дослідження застосовувалися комплексні психодіагностичні методики, що дозволили детально вивчити структурні компоненти психологічної готовності військовослужбовців в ході виконання завдань у відрядженні, а саме: здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить “мотивація обов’язку”; здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить – “професійна витривалість”; здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої лежать – “професійна взаємодопомога і довіра”; здатність виділяти у ситуації діяльності професійно-важливі маркери і на їх основі враховувати наявні ресурси і здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій. В основі цієї здатності лежить “професійна компетентність”; здатність до самообілізації, переводу розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить – “вольове зусилля”.

Результати дослідження показали, що офіцери мають високий рівень адаптивних ресурсів, розвинену здатність до саморегуляції та когнітивної гнучкості, що дозволяє їм стабільно зберігати психологічну готовність у складних і змінних умовах відрядження. Військовослужбовці за контрактом продемонстрували проміжні показники, які поєднували позитивні тенденції у розвитку психологічних ресурсів із певними обмеженнями у когнітивній мобільності та вольовій регуляції. Це свідчить про поступове формування більш стійких характеристик залежно від набутого досвіду. Військовослужбовці строкової служби, натомість, виявили підвищену психологічну вразливість, обмежену здатність до саморегуляції та зниження адаптивних показників, що засвідчує нерівномірність розвитку психологічної готовності у різних категоріях військовослужбовців.

Отримані результати підкреслюють значний вплив професійного досвіду, військового статусу на формування мотиваційних, когнітивних та вольових характеристик, а також демонструють різну динаміку розвитку психологічних ресурсів у групах військовослужбовців, що перебували у відрядженні.

Ключові слова: психологічна готовність; військовослужбовці; адаптація до стресу; мотиваційний обов'язок сфера; професійна компетентність; вольове зусилля; професійний статус; професійна витривалість; психологічні ресурси; професійна взаємодопомога і довіра; професійна компетентність.

Актуальність проблеми дослідження. В умовах триваючої збройної агресії Російської Федерації проти України психологічна готовність військовослужбовців набуває ключового значення для забезпечення ефективності виконання службових завдань, безпеки особового складу та успішності бойових операцій. Виконання завдань у відрядженні, особливо в умовах бойових дій та підвищеної небезпеки, супроводжується комплексним психоемоційним, когнітивним і міжособистісним навантаженням, що безпосередньо впливає на прийняття рішень, мобілізацію професійних навичок і стійкість до стресових факторів (Колесніченко О.С., 2018). Саме у таких умовах визначальним є комплексний підхід до вивчення динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців: здатність до ефективного самомотивування, в основі якої лежить «мотивація обов'язку»; здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить – «професійна витривалість»; здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої лежать – «професійна взаємодопомога і довіра»; здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі враховувати наявні ресурси і здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій. В основі цієї здатності лежить «професійна компетентність»; здатність до самомобілізації, переведення розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить – «вольове зусилля» (Колесніченко О.С., Воробйова І.В., Мацегора Я.В., 2013). Їхня узгоджена функціональна взаємодія є необхідною для високої адаптивності військовослужбовців, здатності ефективно реагувати на непередбачувані обставини та підтримувати психологічну рівновагу в умовах відрядження.

На сучасному етапі української військової науки існує суттєва прогалина у системних дослідженнях, що охоплюють динаміку структурних компонентів психологічної готовності у різних категорій військовослужбовців. Більшість наявних досліджень стосуються загальних аспектів стресостійкості або професійної ефективності (Moreno A. F., et al., 2024; Liu B., et al., 2024; Hukovsky O., et al., 2024; Prykhodko I., et al., 2023; Prykhodko I., et al., 2023; Aleshchenko V., & Kokun O., 2025), не враховуючи комплексної взаємодії мотиваційних, когнітивних, вольових та міжособистісних факторів у реальних умовах бойових завдань. Це обмежує можливості для розробки диференційованих заходів психологічного супроводу, які б враховували специфіку професійного статусу військовослужбовців, рівень їхнього досвіду та особистісні ресурси.

Згідно з сучасними українськими дослідженнями, близько третини військовослужбовців демонструють симптоми тривожних розладів, депресії або посттравматичного стресового розладу, що негативно впливає на їхню здатність до ефективного виконання службових обов'язків та адаптації в умовах стресу (Marmar C.R., et al., 2006; Russell P.D., et al., 2022; Santre S., et al., 2024; Wagner S.L., et al., 2020). Високий рівень психоемоційного навантаження, поєднаний із недостатнім досвідом самостійної діяльності в стресових умовах, збільшує ризик професійного вигорання, дезадаптації та зниження ефективності взаємодії з колегами й підлеглими (Violanti J.M., et al., 2017; Barrett T. & Wheeler A., 2023;

Tsybulko P., & Kovalenko D., 2022; Wojcik M., & Nowak P., 2021). Це підкреслює необхідність системного вивчення динаміки психологічної готовності, що дозволяє виявити фактори, які сприяють стійкості, а також ризики для професійної діяльності та безпеки особового складу.

Особливу увагу дослідження приділяє взаємозв'язку між професійним досвідом, рівнем соціально-психологічних ресурсів і здатністю до саморегуляції (McLarnon M. J. W., & Spector P. E., 2021; Mercado Cecilia R., 2024; Alves L., et al., 2023; O'Brien D., 2025). Lu Y.F., Petersen K., 2023). Встановлення таких закономірностей дозволяє прогнозувати ефективність виконання завдань, визначати рівень готовності до службово-бойової діяльності та розробляти заходи щодо зниження ризику прояву посттравматичного стресового розладу. У контексті сучасної війни це є критично важливим для забезпечення стабільності бойових підрозділів, безпеки особового складу та підтримки їх психологічного здоров'я.

Таким чином, дослідження динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців у ході виконання завдань у відрядженні є науково значущим, практично необхідним, оскільки:

1. Забезпечує комплексне вивчення динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців в ході виконання завдань у відрядженні.
2. Дозволяє диференційовано оцінити адаптаційні процеси різних категорій військовослужбовців (офіцери, контрактники, строковики).
3. Дає можливість розробляти спеціалізовані програми психологічного супроводу та адаптаційні стратегії, що враховують особливості служби.
4. Сприяє підвищенню ефективності та безпеки виконання завдань у складних умовах бойових дій та відряджень, що має безпосереднє практичне значення в умовах сучасної війни в Україні.

Таким чином, результати дослідження не лише заповнюють наукову прогалину, а й формують основу для подальшого розвитку військової психології, створення методик оцінки та підготовки військовослужбовців з урахуванням сучасних вимог бойової діяльності та реалій української війни.

Огляд останніх публікацій. Психологічна готовність військовослужбовців до виконання завдань у небезпечних та екстремальних умовах є багатокомпонентним явищем, що охоплює когнітивні, емоційно-регулятивні, мотиваційні та соціально-психологічні аспекти діяльності. Зарубіжні дослідження свідчать, що психологічні стани військовослужбовців зазнають суттєвих змін залежно від умов відрядження, тривалості перебування у зоні бойових дій та інтенсивності завдань. Високий рівень стресостійкості та здатність до психологічної резиліентності є ключовими чинниками підтримки функціональної ефективності у складних умовах (Zueger R., et al., 2022; Flood A., et al., 2022; Herchenröder A. J. D., et al., 2025).

Емоційно-регулятивний компонент психологічної готовності характеризується здатністю військовослужбовця підтримувати стабільний емоційний стан під час інтенсивного навантаження та стресових ситуацій. Дослідження зарубіжних авторів показують, що в умовах тривалих бойових відряджень рівень тривожності військовослужбовців флюктує, що може мати як адаптивний, так і дезадаптивний характер (Cabrera O.A, Adler A.B., 2021; Polusny M.A., et al., 2023). Водночас здатність до психологічної резиліентності дозволяє підтримувати функціональну ефективність навіть у умовах хронічного стресу (Flood A., Keegan R.J., 2022; Zueger R., et. al., 2023). Українські дослідження останніх років підтверджують ефективність спеціалізованих тренінгів та програм психологічної підтримки, що формують стійкість до стресу та адаптаційні механізми у військовослужбовців (Лиман А. А., 2020).

Когнітивний компонент готовності включає увагу, пам'ять, швидкість прийняття рішень та здатність до прогнозування наслідків власних дій. Зарубіжні дослідження вказують, що когнітивні ресурси військовослужбовців виснажуються під час тривалих бойових завдань, проте попередня психологічна підготовка та періоди відпочинку дозволяють зменшити негативні наслідки когнітивного перевантаження (Armour C., Ross J., 2017; Tait J.L., et. al., 2024). Вітчизняні науковці наголошують на необхідності комплексного оцінювання когнітивного стану у військовослужбовців у процесі відряджень, що включає моніторинг швидкості прийняття рішень, концентрації уваги та пам'яті (Кокурн О.М., та ін., 2025).

Мотиваційно-ціннісний компонент визначає готовність військовослужбовця діяти відповідно до обов'язку, професійної ідентичності та колективних цінностей. Дослідження за кордоном підтверджують, що внутрішня мотивація є більш стійкою, ніж зовнішні стимули, однак тривале перебування у стресогенних умовах може призвести до поступового зниження мотиваційного потенціалу (Schladitz S., et. al., 2024; Yi W., et. al., 2025). В Україні ці закономірності підтверджені дослідженнями Кириченка А.В., який відзначає, що мотиваційний компонент готовності змінюється залежно від рівня підтримки команди, психологічного стану та специфіки завдань у бойових відрядженнях (Кириченко А.В., 2020).

Соціально-психологічний компонент психологічної готовності включає взаємодію військовослужбовців у колективі, рівень довіри та згуртованості, що значно впливає на ефективність виконання завдань. Зарубіжні автори підкреслюють роль соціальної підтримки як одного з найважливіших факторів адаптаційної стабільності у бойових умовах (Liu B., et. al., 2024; Grover L.E., et. al., 2024). Українські дослідження останніх років, Prykhodko I., Matsehora Y., & Baida M. (2023) підтверджують, що командна згуртованість та ефективна комунікація значно знижують ризик психологічних дезадаптацій і сприяють підтриманню адаптивного рівня готовності.

Психофізіологічний аспект готовності охоплює рівень втоми, якість сну, соматичне здоров'я та фізичну витривалість. Зарубіжні дослідження показують, що нестача відпочинку під час виконання завдань у відрядженнях призводить до зниження когнітивної та фізичної продуктивності, однак адекватні періоди відновлення мають суттєвий компенсаторний ефект (Caldwell J. A. et. al., 2019; Zhao S., 2025). Вітчизняні дослідники Prykhodko I., Matsehora Y., & Baida M. (2023) відзначають, що психофізіологічна готовність суттєво залежить від інтеграції сучасних технологій у підготовку, що дозволяє зменшити психоемоційне та фізичне навантаження військовослужбовців у процесі відрядження.

Узагальнюючи зарубіжні та українські дослідження, можна зробити висновок, що динаміка структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців має комплексний характер і визначається взаємодією когнітивних, мотиваційних, емоційно-регулятивних, соціально-психологічних та психофізіологічних чинників. Найбільш вразливими є емоційно-регулятивний і мотиваційний компоненти, тоді як когнітивний та психофізіологічний проявляють відносну стабільність за умов належної підготовки та відновлення. Соціально-психологічний компонент виступає буфером, що знижує негативний вплив стресу та сприяє підтриманню адаптивного рівня готовності.

Незважаючи на достатню кількість зарубіжних і вітчизняних досліджень, вбачається за доцільне подальше дослідження цієї теми. По-перше, сучасні умови бойових дій і відряджень, включаючи гібридні та технологічно розвинені конфлікти, створюють нові вимоги до психоемоційної, когнітивної та соціальної готовності особового складу. По-друге, наявні дослідження часто обмежені окремими компонентами психологічної готовності, що не дозволяє комплексно оцінити взаємодію всіх структурних елементів. По-третє, сучасні українські військовослужбовці перебувають у специфічних умовах

виконання завдань у відрядженнях, що значно відрізняються від класичних бойових контингентів, досліджених у зарубіжній літературі.

Таким чином, визначеною дифініцією подальших досліджень є необхідність комплексного вивчення динаміки всіх структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців у реальних умовах відрядження, що дозволить розробити ефективні методики оцінки, підтримки та корекції психологічного стану особового складу. Це має стратегічне значення для підвищення безпеки, ефективності та стійкості військових операцій, а також для розвитку сучасної української військової психології.

Метою статті є визначення динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців в ході виконання завдань у відрядженні.

Матеріали та методи. У дослідження було залучено 470 військовослужбовців-учасників бойових дій Національної гвардії України, розподілених на три групи: перша група офіцери (156 осіб); друга група – військовослужбовці військової служби за контрактом (166 осіб); третя група – військовослужбовці строкової служби (148 осіб). Вік учасників дослідження – від 18-ти до 60 років. Військове звання – від молодшого лейтенанта до полковника та від рядового до старшого сержанта. Усі процедури, проведені в цьому дослідженні, відповідали етичним стандартам Гельсінської декларації 1964 року та поправкам до неї. Усі учасники надали згоду на використання їхніх даних у цьому дослідженні.

Експериментальне дослідження динаміки структурних компонентів психологічної готовності до діяльності в екстремальних здійснювалося в два етапи: на початку відрядження під час виконання службово-бойових завдань та після його завершення.

У процесі проведення дослідження було враховано низьку чинників, що безпосередньо впливають на рівень надійності діагностичних результатів, а саме: емоційний стан учасників, їхнє фізичне самопочуття та позитивна налаштованість на участь у тестуванні. Дослідження здійснювалося як індивідуально, так і груповим методом, при цьому вимірювання окремих показників проводилося майже одночасно. Часові інтервали, протягом яких охоплювалися всі учасники, не перевищували кількох днів.

Дослідження динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців в ході виконання завдань у відрядженні здійснювалося за попередньо розробленою їй структурою (Воробійова І.В., Колесніченко О.С., Мацегора Я.В., 2013):

- здатність до ефективного самотивування, в основі якої лежить “мотивація обов’язку”;
- здатність ефективно використовувати внутрішні ресурси організму і особистості для ефективного виконання поставлених завдань в напружених умовах, в основі якої лежить – “професійна витривалість”;
- здатність залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої лежать – “професійна взаємодопомога і довіра”;
- здатність виділяти у ситуації діяльності професійно важливі маркери і на їх основі враховувати наявні ресурси і здійснювати оперативне планування, розгортати набуті алгоритми професійних дій. В основі цієї здатності лежить “професійна компетентність”;
- здатність до самообілізації, перевodu розробленого плану дій в реальні дії, в основі якої лежить – “вольове зусилля”.

Для реалізації завдань експериментальної частини дослідження застосовувалися спеціально підібрані психодіагностичні методики. З метою вивчення здатності до самообілізації та трансформації розробленого плану дій у практичні дії, що ґрунтуються на вольових зусиллях, використовувався опитувальник ССП-98 (Стиль саморегуляції поведінки), розроблений В. Моросановою (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 143). Даний інструмент дає змогу діагностувати індивідуальні особливості саморегуляції, виявляти

як сильні, так і слабо розвинені її компоненти, а також визначати напрями формування стилю з високим рівнем регуляції. Такий гармонійний стиль забезпечує високу ефективність досягнення поставлених цілей. Опитувальник складається з 46 тверджень, згрупованих у шість шкал, що відображають провідні регуляторні механізми діяльності: планування, моделювання, програмування, оцінку результатів, а також регуляторно-особистісні характеристики: гнучкість і самостійність.

Для дослідження здатності ефективно використовувати внутрішні ресурси організму та особистості з метою результативного виконання завдань у напружених умовах, що передбачає розвиток витривалості, застосовувалася методика «Вольова регуляція особистості», автори М. Гуткін, Г. Міхальченко (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 139). Ця методика дала змогу визначити інтегральний показник, який характеризує вольову організацію особистості, а також окремі вольові характеристики, зокрема: ціннісно-смыслову організацію особистості, організацію діяльності, рішучість, наполегливість, самовладання та самостійність. Досліджуванам пропонувалося оцінити 56 тверджень, визначаючи ступінь їх відповідності власним якостям. Загальний показник за методикою знаходиться у межах від 0 до 144 балів, а за окремими субшкалами – від 0 до 24 балів.

Дослідження динаміки здатності до ефективного самомотивування, що базується на мотивації обов'язком, здійснювалося із застосуванням методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості», автори Ш. Річі та П. Мартін (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 95) та опитувальника «Локус контролю» у модифікації Є. Ксенофонтової (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 132).

Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості», автори Ш. Річі та П. Мартін (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 95), дала можливість проаналізувати такі мотиваційні чинники: потреба у високій заробітній платні та матеріальній винагороді; потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні; потреба у чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації; потреба в соціальних контактах; потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості; потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума; потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх; потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими; потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини; потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей; потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості; потреба в цікавій, суспільно корисній праці.

Опитувальник «Локус контролю», в модифікації Є. Ксенофонтової, використовувався для визначення внутрішньої спрямованості військовослужбовця, його здатності усвідомлювати та приймати на себе відповідальність за власні рішення і дії (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 130). Інструмент містить 40 тверджень, щодо яких респондент висловлює згоду або незгоду. Методика дозволяє оцінити 17 параметрів інтернальності, серед яких: загальна інтернальність; інтернальність у судженнях про життя взагалі; інтернальність при описі особистого досвіду; інтернальність у сфері досягнень; інтернальність у сфері невдач; схильність до самозвинувачення; інтернальність у професійній діяльності. професійно-соціальний аспект інтернальності; професійно-процесуальний аспект інтернальності. інтернальність в міжособистісному спілкуванні; компетентність у сфері міжособистісних відносин; відповідальність у сфері міжособистісних відносин; інтернальність у сфері сімейних відносин. інтернальність у сфері здоров'я; заперечення активності; готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів; готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї.

Дослідження здатності до ефективного самотивування також передбачало оцінку рівня вираженості мотивації досягнення успіху та мотивації уникнення невдач, для чого застосовувалися методики Т. Елєрса – «Діагностика мотивації прагнення до успіху» та «Діагностика мотивації уникнення невдач» (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 91). Встановлено, що в екстремальних умовах найбільш ефективними є військовослужбовці з домінуванням мотивації досягнення успіху над мотивацією уникнення невдач. Такі особи схильні ставити перед собою завдання середнього рівня складності, які є реалістичними та досяжними; вони охоче беруться за справи з імовірністю успіху близько 50 %, уникають діяльності з надто низькими шансами на результативність, надають великого значення самому факту досягнення успіху. Для них характерні наполегливість без зайвої впертості, схильність обирати помірний ризик і раціональний підхід до розподілу зусиль.

На етапі дослідження здатності військовослужбовців залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і протидії стресовим факторам, основою чого є розвинені комунікативні навички та довіра, застосовувався багаторівневий особистісний опитувальник (БОО) «Адаптивність», розроблений А. Маклаковим і С. Черм'яніним (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 298). Опитувальник складається зі 165 тверджень, на які респондент дає відповіді «так» або «ні». Використання цієї методики дозволило отримати дані щодо поведінкової регуляції, рівня комунікативних здібностей та моральної нормативності.

Для оцінки здатності виділяти у професійній діяльності ключові маркери, оперативно планувати дії та реалізовувати набуті алгоритми з урахуванням наявних ресурсів, де визначальною є професійна компетентність, застосовувався «Короткий орієнтувальний тест» (КОТ), який є адаптацією тесту Вандерліка та належить до категорії тестів «загального інтелекту» (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 41). До переваг методики КОТ належать: її відносна маловідомість, що знижує ймовірність попереднього ознайомлення досліджуваних зі стимульним матеріалом та ключами; структура завдань і бланків, яка унеможливорює списування під час групових обстежень.

Крім того, для узагальнення даних щодо обраної структури дослідження було використано 16-факторний опитувальник Кеттелла (О.С. Колесніченко та ін., 2020, с. 67), результати якого застосовувалися для вивчення особистості, які охоплюють ключові індивідуально-психологічні риси (емоційна стабільність, домінантність, соціальна сміливість, підозрілість, самоконтроль тощо). Кожен фактор представлений біполярною шкалою, що дозволяє оцінювати інтенсивність прояву як у «високому», так і в «низькому» напрямку. На основі первинних факторів формуються також глобальні (вторинні) фактори, які відображають узагальнені риси, наприклад: тривожність, самоконтроль, екстраверсія, незалежність. Опитувальник містить спеціальні шкали для виявлення тенденції до соціальної бажаності відповідей чи випадкового заповнення. Опитуваний обирає один із запропонованих варіантів відповіді («так/ні/не знаю» або «згоден/частково згоден/не згоден»).

З метою порівняння емпіричних даних та визначення динаміки структурних компонентів психологічної готовності трьох груп військовослужбовців на цьому етапі дослідження було використано t-критерій Стьюдента, що дозволило здійснити статистичну перевірку достовірності відмінностей між отриманими показниками.

Виклад основного матеріалу. У динаміці розвитку мотиваційного компоненту психологічної готовності військовослужбовців встановлено, що в усіх групах зафіксовано зростання показників мотивації досягнення успіху (див. табл. 1). Зокрема, у офіцерів цей показник зріс з 15.7 ± 2.1 до 17.3 ± 4.2 бали ($t=2.1$; $p \leq 0.05$), у військовослужбовців строкової служби – з 14.4 ± 2.5 до 16.4 ± 3.6 бали ($t=2.8$; $p \leq 0.01$), тоді як у військовослужбовців за контрактом він підвищився з 16.3 ± 2.9 до 17.4 ± 3.6 бали ($t=1.6$; $p > 0.05$). Найбільш виражена позитивна динаміка виявлена у строковиків, тоді як найвищі абсолютні значення належать військовослужбовцям за контрактом.

Таблиця 1

**Динаміка мотивації досягнення успіху у військовослужбовців
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрак- том (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрак- том (5)	в/сл. строко- вої служби (6)	t_{1-4}	t_{2-5}	t_{3-6}
Мотивація досягнення успіху	15.7 $\pm$ 2.1	16.3 $\pm$ 2.9	14.4 $\pm$ 2.5	17.3 $\pm$ 4.2	17.4 $\pm$ 3.6	16.4 $\pm$ 3.6	2.1*	1.6	2.8**
Мотивація уникнення невдач	16.2 $\pm$ 3.2	15.2 $\pm$ 3.1	15.0 $\pm$ 2.7	16.1 $\pm$ 2.4	14.3 $\pm$ 2.3	14.4 $\pm$ 3.3	0.2	1.5	1.0

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Показники мотивації уникнення невдач залишилися відносно стабільними. У офіцерів вони становили 16.2 $\pm$ 3.2 на початку та 16.1 $\pm$ 2.4 бали наприкінці відрядження; у контрактників – 15.2 $\pm$ 3.1 та 14.3 $\pm$ 2.3 бали відповідно ($t=1.5$; $p>0.05$); у строковиків – 15.0 $\pm$ 2.7 та 14.4 $\pm$ 3.3 бали ($t=1.0$; $p>0.05$). Статистично значущих змін за цим показником не виявлено, що свідчить про його стабільність незалежно від категорії респондентів.

У ході дослідження було виявлено, що динаміка локусу контролю у військовослужбовців внутрішніх військ істотно залежить від їхнього соціально-професійного статусу (див. табл. 2). Отримані результати свідчать, що офіцери, військовослужбовці за контрактом та строкової служби по-різному реагують на умови службового відрядження, що відображається як у бальних значеннях, так і в характері статистично значущих змін.

ЗІ – загальна інтернальність. Іж – інтернальність у судженнях про життя взагалі. Ія – інтернальність при описі особистого досвіду. Ід – інтернальність у сфері досягнень. Ін – інтернальність у сфері невдач. Ссз – схильність до самозвинувачення. Іп – інтернальність у професійній діяльності. Пс – професійно-соціальний аспект інтернальності. Пп – професійно-процесуальний аспект інтернальності. Ім – інтернальність в міжособистісному спілкуванні. Кс – компетентність у сфері міжособистісних відносин. Вс – відповідальність у сфері міжособистісних відносин. Іс – інтернальність у сфері сімейних відносин. Із – інтернальність у сфері здоров'я. Оа – заперечення активності. Гдг – готовність до діяльності, пов'язаної з подоланням труднощів. Гсп – готовність до самостійного планування, здійснення діяльності і відповідальності за неї.

Загальна інтернальність у офіцерів знизилася з 28,8 $\pm$ 3,9 бали до 25,7 $\pm$ 5,1 бали ($t=3,0$, $p \leq 0,01$), що свідчить про помірне зменшення відчуття особистого контролю над подіями. У контрактників цей показник зріс з 25,1 $\pm$ 4,2 до 30,4 $\pm$ 3,9 бали ($t=5,9$, $p \leq 0,01$), що демонструє посилення внутрішньої відповідальності. У строковиків зафіксовано різке зниження – з 30,0 $\pm$ 1,2 до 13,5 $\pm$ 10,9 бали ($t=8,9$, $p \leq 0,01$), що вказує на втрату відчуття власного впливу. Подібна картина простежується у сфері суджень про життя, де офіцери зберігають відносну стабільність (13,7 $\pm$ 2,9 проти 12,6 $\pm$ 2,8), контрактники демонструють зростання (11,7 $\pm$ 2,2 до 14,7 $\pm$ 2,3, $t=6,0$, $p \leq 0,01$), тоді як строковики різко знижують показник (14,6 $\pm$ 2,2 до 10,2 $\pm$ 2,9, $t=7,7$, $p \leq 0,01$). В інтернальності при описі особистого досвіду динаміка також виявилася диференційованою: у офіцерів показник знизився з 15,1 $\pm$ 2,1 до 13,2 $\pm$ 2,8 ($t=3,5$, $p \leq 0,01$), у контрактників зріс з 13,3 $\pm$ 2,7 до 15,6 $\pm$ 2,3 ($t=4,2$, $p \leq 0,01$), тоді як у строковиків зафіксоване критичне зниження з 15,4 $\pm$ 2,6 до 9,6 $\pm$ 4,1 бали ($t=7,7$, $p \leq 0,01$).

У сфері досягнень офіцери показали зниження з 6,9 $\pm$ 1,4 до 5,6 $\pm$ 1,6 бали ($t=4,1$, $p \leq 0,01$), контрактники навпаки продемонстрували ріст із 5,5 $\pm$ 1,7 до 7,1 $\pm$ 0,9 ($t=5,2$,

Таблиця 2
Динаміка локус контролю у військовослужбовців внутрішніх військ
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)

Шкали	На початку відрядження				В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за кон-трактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрактом (5)	в/сл. строкової служби (6)		t_{1-4}	t_{2-5}	t_{3-6}
ЗІ	28.8±3.9	25.1±4.2	30.0±1.2	25.7±5.1	30.4±3.9	13.5±10.9		3.0**	5.9**	8.9**
Ж	13.7±2.9	11.7±2.2	14.6±2.2	12.6±2.8	14.7±2.3	10.2±2.9		1.8	6.0**	7.7**
Ія	15.1±2.1	13.3±2.7	15.4±2.6	13.2±2.8	15.6±2.3	9.6±4.1		3.5**	4.2**	7.7**
Ід	6.9±1.4	5.5±1.7	7.0±1.0	5.6±1.6	7.1±0.9	5.4±2.1		4.1**	5.2**	4.2**
Ін	5.2±1.2	4.6±1.4	5.5±1.5	4.9±1.3	5.6±1.3	4.4±1.7		1.2	3.5**	2.9**
Ссз	-1.7±1.3	-0.9±1.7	-1.6±1.5	-0.7±1.4	-1.4±1.4	2.6±3.6		3.3**	1.6	6.8**
Іп	11.9±1.9	10.4±1.9	12.2±2.5	10.9±2.1	12.4±2.3	7.3±3.3		2.2*	4.3**	7.4**
Пс	5.9±1.4	5.4±1.1	6.2±1.4	5.6±1.3	6.2±1.3	4.7±2.0		1.2	3.3**	3.7**
Пп	5.9±1.0	5.0±1.5	5.9±1.5	5.3±1.5	6.2±1.3	5.7±1.9		2.3*	3.7**	0.7
Ім	10.8±2.3	9.4±2.1	11.3±2.1	9.8±2.4	11.5±2.2	6.7±3.4		2.0*	4.4**	7.4**
Кс	5.9±1.7	4.6±1.7	6.4±1.5	4.7±2.2	6.5±1.5	6.6±1.9		2.8**	5.3**	0.5
Вс	4.9±1.2	4.8±1.4	4.9±1.1	5.0±1.0	5.1±1.3	4.2±1.5		0.7	0.9	2.8**
Іс	4.9±1.3	4.6±1.2	5.0±1.1	4.6±1.0	5.1±1.2	19.5±12.5		1.2	2.0*	7.4**
Із	5.9±1.1	5.1±1.7	6.0±0.9	5.2±1.7	5.9±0.9	10.5±4.9		2.6*	2.7**	5.6**
Оа	3.9±1.9	6.5±2.4	3.4±2.6	5.9±2.9	3.1±2.3	11.2±5.6		3.5**	6.5**	8.0**
Гдт	5.7±1.8	4.2±1.8	6.3±1.5	4.5±2.2	6.3±1.5	6.15±1.7		2.8**	5.7**	0.4
Гсп	6.4±1.1	5.3±1.7	6.3±1.5	5.6±1.7	6.6±1.3	5.4±1.6		2.3*	3.9**	2.6*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

$p \leq 0,01$), тоді як у строковиків зафіксовано спад з $7,0 \pm 1,0$ до $5,4 \pm 2,1$ бали ($t=4,2$, $p \leq 0,01$). В інтернальності у сфері невдач значущі зміни стосувалися переважно контрактників (від $4,6 \pm 1,4$ до $5,6 \pm 1,3$, $t=3,5$, $p \leq 0,01$) та строковиків (з $5,5 \pm 1,5$ до $4,4 \pm 1,7$, $t=2,9$, $p \leq 0,01$), тоді як у офіцерів результат залишався стабільним. Суттєві зрушення відбулися у схильності до самозвинувачення: у строковиків показник зріс із $-1,6 \pm 1,5$ до $2,6 \pm 3,6$ ($t=6,8$, $p \leq 0,01$), у офіцерів – з $-1,7 \pm 1,3$ до $-0,7 \pm 1,4$ ($t=3,3$, $p \leq 0,01$), тоді як у контрактників динаміка виявилася незначущою. Це вказує на найбільшу емоційну вразливість строкової категорії.

У сфері професійної діяльності (Іп) офіцери продемонстрували помірне зниження з $11,9 \pm 1,9$ до $10,9 \pm 2,1$ ($t=2,2$, $p \leq 0,05$), контрактники показали зростання з $10,4 \pm 1,9$ до $12,4 \pm 2,3$ ($t=4,3$, $p \leq 0,01$), тоді як строковики зазнали різкого падіння з $12,2 \pm 2,5$ до $7,3 \pm 3,3$ ($t=7,4$, $p \leq 0,01$). Подібна тенденція виявлена й у професійно-соціальному аспекті, де контрактники зросли з $5,4 \pm 1,1$ до $6,2 \pm 1,3$ ($t=3,3$, $p \leq 0,01$), а строковики знизили показник з $6,2 \pm 1,4$ до $4,7 \pm 2,0$ ($t=3,7$, $p \leq 0,01$), тоді як офіцери залишилися стабільними. У професійно-процесуальному аспекті контрактники також демонструють зростання з $5,0 \pm 1,5$ до $6,2 \pm 1,3$ ($t=3,7$, $p \leq 0,01$), офіцери мають незначне зниження ($5,9 \pm 1,0$ до $5,3 \pm 1,5$, $t=2,3$, $p \leq 0,05$), а строковики практично не змінюють результатів.

У сфері міжособистісного спілкування офіцери зазнали незначного спаду з $10,8 \pm 2,3$ до $9,8 \pm 2,4$ ($t=2,0$, $p \leq 0,05$), контрактники показали ріст з $9,4 \pm 2,1$ до $11,5 \pm 2,2$ ($t=4,4$, $p \leq 0,01$), а строковики різке падіння з $11,3 \pm 2,1$ до $6,7 \pm 3,4$ ($t=7,4$, $p \leq 0,01$). Компетентність у міжособистісних відносинах знизилася у офіцерів ($5,9 \pm 1,7$ до $4,7 \pm 2,2$, $t=2,8$, $p \leq 0,01$), тоді як контрактники мали зростання з $4,6 \pm 1,7$ до $6,5 \pm 1,5$ ($t=5,3$, $p \leq 0,01$), а у строковиків результат залишився стабільним. Відповідальність у сфері міжособистісних відносин практично не змінилася у офіцерів та контрактників, тоді як у строковиків знизилася з $4,9 \pm 1,1$ до $4,2 \pm 1,5$ ($t=2,8$, $p \leq 0,01$).

В інтернальності у сімейних відносинах офіцери залишилися стабільними, контрактники показали помірне зростання з $4,6 \pm 1,2$ до $5,1 \pm 1,2$ ($t=2,0$, $p \leq 0,05$), а строковики зазнали значного спаду з $5,0 \pm 1,1$ до $19,5 \pm 12,5$ ($t=7,4$, $p \leq 0,01$), що свідчить про суттєві труднощі у сфері сімейних орієнтацій. У сфері здоров'я офіцери та контрактники продемонстрували помірні коливання (від $5,9 \pm 1,1$ до $5,2 \pm 1,7$, $t=2,6$, $p \leq 0,05$; від $5,1 \pm 1,7$ до $5,9 \pm 0,9$, $t=2,7$, $p \leq 0,01$), а строковики різке зростання з $6,0 \pm 0,9$ до $10,5 \pm 4,9$ ($t=5,6$, $p \leq 0,01$), що може відображати компенсаторні механізми або зростання тривожності за стан здоров'я.

У показнику заперечення активності офіцери піднялися з $3,9 \pm 1,9$ до $5,9 \pm 2,9$ ($t=3,5$, $p \leq 0,01$), контрактники знизилися з $6,5 \pm 2,4$ до $3,1 \pm 2,3$ ($t=6,5$, $p \leq 0,01$), а строковики різко зросли з $3,4 \pm 2,6$ до $11,2 \pm 5,6$ ($t=8,0$, $p \leq 0,01$). Готовність до подолання труднощів у офіцерів та контрактників знизилася (від $5,7 \pm 1,8$ до $4,5 \pm 2,2$, $t=2,8$, $p \leq 0,01$; від $4,2 \pm 1,8$ до $6,3 \pm 1,5$, $t=5,7$, $p \leq 0,01$), а у строковиків суттєвих змін не виявлено. Готовність до самостійного планування у офіцерів знизилася з $6,4 \pm 1,1$ до $5,6 \pm 1,7$ ($t=2,3$, $p \leq 0,05$), у контрактників зросла з $5,3 \pm 1,7$ до $6,6 \pm 1,3$ ($t=3,9$, $p \leq 0,01$), тоді як у строковиків знизилася з $6,3 \pm 1,5$ до $5,4 \pm 1,6$ ($t=2,6$, $p \leq 0,05$).

У таблиці 3 подано динаміку мотивів професійної діяльності військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом – офіцерів, військовослужбовців за контрактом і строкової служби – на початку та в кінці відрядження. Аналіз отриманих результатів дає змогу виокремити специфіку зміни мотиваційної сфери залежно від статусу та досвіду служби.

Для офіцерів характерним є зниження значущості матеріальної винагороди (М1) з $58,4 \pm 30,9$ до $44,3 \pm 26,4$ бали ($t=2,2$, $p \leq 0,05$), що свідчить про поступовий відхід від домінування зовнішніх матеріальних стимулів. У той самий час у них суттєво зростає мотив соціальних контактів (М4) – з $19,4 \pm 14,4$ до $29,9 \pm 17,8$ бали ($t=2,9$, $p \leq 0,01$), а також потреба у впливовості та владі (М8) – з $8,8 \pm 9,2$ до $15,8 \pm 9,3$ бали ($t=3,4$, $p \leq 0,01$). Водночас знижу-

ється потреба у суспільно корисній праці (M12) – з $48,5 \pm 17,9$ до $28,1 \pm 13,5$ бали ($t=5,7$, $p \leq 0,01$), що може вказувати на втрату первинної альтруїстичної настанови під впливом службових труднощів. Також простежується зниження значущості визнання (M6) – з $35,8 \pm 14,8$ до $29,3 \pm 10,8$ бали ($t=2,2$, $p \leq 0,05$) та стабільних відносин (M5) – з $14,5 \pm 12,3$ до $20,4 \pm 11,7$ бали ($t=2,2$, $p \leq 0,05$). Загалом офіцери демонструють певну переорієнтацію від зовнішньо-матеріальних і суспільно орієнтованих мотивів до міжособистісних і владно-статусних, що може відображати процес адаптації до ієрархічної структури служби.

У військовослужбовців за контрактом динаміка має інший характер. Для них не зафіксовано значущих змін за більшістю мотивів, однак простежується деяке посилення прагнення до визнання (M6) з $30,5 \pm 12,1$ до $38,1 \pm 15,7$ бали ($t=2,4$, $p \leq 0,05$) та зниження ролі стабільних особистісних взаємин (M5) з $20,8 \pm 15,8$ до $14,9 \pm 12,6$ ($t=1,9$). Водночас статистично значущих змін у потребі в матеріальних винагородах, умовах праці, креативності чи самовдосконаленні не виявлено, що свідчить про відносну стабільність мотиваційної структури контрактників та їх орієнтацію на соціальне визнання й професійний статус як основні стимули діяльності.

Таблиця 3

**Динаміка мотивів професійної діяльності військовослужбовців
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрактом (5)	в/сл. строкової служби (6)	t_{1-4}	t_{2-5}	t_{3-6}
M1	$58,4 \pm 30,9$	$52,8 \pm 31,1$	$48,9 \pm 23,7$	$44,3 \pm 26,4$	$49,3 \pm 28,2$	$17,0 \pm 29,7$	2.2*	0.5	5.3**
M2	$25,5 \pm 16,0$	$27,7 \pm 16,9$	$26,9 \pm 14,5$	$28,1 \pm 12,9$	$22,9 \pm 14,9$	$15,1 \pm 8,7$	0.8	1.4	4.4**
M3	$42,7 \pm 21,7$	$45,7 \pm 18,8$	$42,8 \pm 17,1$	$40,2 \pm 14,9$	$41,5 \pm 23,1$	$20,5 \pm 24,1$	0.6	0.9	4.8**
M4	$19,4 \pm 14,4$	$27,2 \pm 19,9$	$21,5 \pm 14,5$	$29,9 \pm 17,8$	$21,1 \pm 15,6$	$16,0 \pm 19,8$	2.9**	1.5	1.4
M5	$14,5 \pm 12,3$	$20,8 \pm 15,8$	$17,7 \pm 12,9$	$20,4 \pm 11,7$	$14,9 \pm 12,6$	$11,9 \pm 7,8$	2.2*	1.9	2.4*
M6	$35,8 \pm 14,8$	$30,5 \pm 12,1$	$34,5 \pm 13,3$	$29,3 \pm 10,8$	$38,1 \pm 15,7$	$15,8 \pm 15,2$	2.2*	2.4*	5.9**
M7	$27,2 \pm 11,3$	$29,2 \pm 15,7$	$31,5 \pm 14,3$	$31,9 \pm 11,9$	$31,8 \pm 14,6$	$15,5 \pm 15,8$	1.8	0.8	4.8**
M8	$8,8 \pm 9,2$	$12,2 \pm 10,9$	$15,6 \pm 12,6$	$15,8 \pm 9,3$	$13,5 \pm 12,9$	$8,4 \pm 7,1$	3.4**	0.5	3.2**
M9	$24,5 \pm 16,0$	$26,9 \pm 17,4$	$25,9 \pm 12,2$	$32,9 \pm 17,3$	$24,4 \pm 11,4$	$12,1 \pm 10,1$	2.3*	0.8	5.5**
M10	$23,9 \pm 9,9$	$22,8 \pm 12,9$	$26,3 \pm 11,9$	$27,5 \pm 12,7$	$25,2 \pm 12,6$	$10,9 \pm 10,6$	1.4	0.8	6.1**
M11	$31,3 \pm 18,3$	$26,4 \pm 10,8$	$30,9 \pm 10,6$	$29,2 \pm 8,7$	$32,7 \pm 18,3$	$16,6 \pm 18,8$	0.6	1.9	4.2**
M12	$48,5 \pm 17,9$	$37,4 \pm 23,6$	$37,9 \pm 13,6$	$28,1 \pm 13,5$	$45,6 \pm 18,4$	$19,2 \pm 20,2$	5.7**	1.7	4.9**

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

Мотив 1. Потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; бажання мати роботу з гарним набором пільг і надбавок. Мотив 2. Потреба в хороших умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні. Мотив 3. Потреба у чіткому структурованні роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи, потреба у зниженні невизначеності та встановлення правил і директив виконання роботи. Мотив 4. Потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, легкого ступеня довірливості, зв'язків з колегами, партнерами та клієнтами. Мотив 5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини, що

припускає значну ступінь близькості взаємин, довірливості. Мотив 6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення та успіхи індивідуума. Мотив 7. Потреба ставити для себе сміливі, складні цілі і досягати їх. Мотив 8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими – показник конкурентної напористості, оскільки передбачає обов'язкове порівняння з іншими людьми і вчинення на них впливу. Мотив 9. Потреба у розмаїтті, перервах і стимуляції, прагнення уникати рутини. Мотив 10. Потреба бути креативним, думаючим працівником, відкритим для нових ідей. Мотив 11. Потреба у самовдосконаленні, рості і розвитку як особистості. Мотив 12. Потреба в цікавій, суспільно корисній праці.

Найбільш виражені зміни простежуються у строковиків. Для них характерне різке зниження значущості матеріальних стимулів (M1) – з $48,9 \pm 23,7$ до $17,0 \pm 29,7$ бали ($t=5,3$, $p \leq 0,01$), умов праці (M2) – з $26,9 \pm 14,5$ до $15,1 \pm 8,7$ ($t=4,4$, $p \leq 0,01$), чіткого структурування роботи (M3) – з $42,8 \pm 17,1$ до $20,5 \pm 24,1$ ($t=4,8$, $p \leq 0,01$), потреби у визнанні (M6) – з $34,5 \pm 13,3$ до $15,8 \pm 15,2$ ($t=5,9$, $p \leq 0,01$), впливовості й влади (M8) – з $15,6 \pm 12,6$ до $8,4 \pm 7,1$ ($t=3,2$, $p \leq 0,01$), прагнення до розмаїття (M9) – з $25,9 \pm 12,2$ до $12,1 \pm 10,1$ ($t=5,5$, $p \leq 0,01$), креативності (M10) – з $26,3 \pm 11,9$ до $10,9 \pm 10,6$ ($t=6,1$, $p \leq 0,01$), самовдосконалення (M11) – з $30,9 \pm 10,6$ до $16,6 \pm 18,8$ ($t=4,2$, $p \leq 0,01$) та суспільно корисної праці (M12) – з $37,9 \pm 13,6$ до $19,2 \pm 20,2$ ($t=4,9$, $p \leq 0,01$). Такі показники вказують на глибоку демотивацію й суттєве зниження цінності як зовнішніх, так і внутрішніх стимулів. Найбільш драматичним є падіння мотивації, пов'язаної з розвитком особистості та творчою активністю, що свідчить про емоційне виснаження і втрату перспективності у баченні своєї професійної ролі.

Аналіз показників вольової регуляції військовослужбовців із різним соціально-професійним статусом (див. табл. 4) показав наявність статистично значущих змін у групах офіцерів та військовослужбовців за контрактом, тоді як у строковиків динаміка виявилася мінімальною.

У групі офіцерів спостерігалось суттєве підвищення рівня ціннісно-смислової організації особистості (від $11,2 \pm 2,8$ до $13,5 \pm 3,7$; $t=3,2$; $p \leq 0,01$), рішучості (від $12,3 \pm 2,4$ до $14,5 \pm 5,5$; $t=2,3$; $p \leq 0,05$), наполегливості (від $11,1 \pm 2,6$ до $14,8 \pm 4,6$; $t=4,4$; $p \leq 0,01$), самостійності (від $10,4 \pm 2,8$ до $12,4 \pm 2,4$; $t=3,5$; $p \leq 0,01$) та правдивості (від $8,7 \pm 2,4$ до $9,6 \pm 4,1$; $t=3,4$; $p \leq 0,01$). Загальний інтегральний показник «вольова організація особистості» зріс із $68,6 \pm 6,1$ до $80,6 \pm 21,7$ бали ($t=3,2$; $p \leq 0,01$).

У групі контрактників також простежуються значні зміни: ціннісно-смилова організація зросла з $10,8 \pm 2,2$ до $13,3 \pm 2,8$ бали ($t=4,4$; $p \leq 0,01$), рішучість – із $10,9 \pm 2,7$ до $13,7 \pm 4,7$ ($t=3,3$; $p \leq 0,01$), самостійність – із $9,7 \pm 2,3$ до $11,9 \pm 2,9$ ($t=3,8$; $p \leq 0,01$). Загальний показник «вольова організація особистості» підвищився із $68,2 \pm 7,2$ до $77,7 \pm 15,7$ бали ($t=4,4$; $p \leq 0,01$).

На відміну від цих груп, у строковиків статистично значущих змін зафіксовано не було: більшість показників залишилися в межах початкових значень. Наприклад, інтегральний показник «вольова організація особистості» зріс лише з $70,4 \pm 8,1$ до $72,5 \pm 12,1$ бали ($t=0,5$; $p > 0,05$).

Аналіз динаміки адаптивності військовослужбовців із різним соціально-професійним статусом (див. табл. 5) показав суттєві відмінності у характері змін між офіцерами, військовослужбовцями за контрактом та строковиками. У групі офіцерів спостерігалось статистично значуще підвищення рівня загальної адаптивності з $26,1 \pm 9,4$ до $34,4 \pm 14,6$ бали ($t=3,0$; $p \leq 0,01$). Позитивна динаміка також виявлена у показниках поведінкової регуляції (з $10,9 \pm 5,4$ до $16,1 \pm 10,9$; $t=2,8$; $p \leq 0,01$) та комунікативних якостей (з $8,4 \pm 3,7$ до $10,3 \pm 3,3$; $t=2,4$; $p \leq 0,05$), тоді як зміни моральної нормативності (з $6,9 \pm 2,7$ до $7,9 \pm 3,2$) не набули статистичної значущості. Це свідчить про поступове зростання соціально-комунікативної гнучкості офіцерів та їх здатності до конструктивної адаптації.

Таблиця 4
Динаміка вольової регуляції військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом (у балах, M±σ)

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за кон-трактом (2)	в/сл. строко-вої служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за кон-трактом (5)	в/сл. строко-вої служби (6)	t ₁₋₄	t ₂₋₅	t ₃₋₆
Ціннісно-смилова організація особистості	11.2±2.8	10.8±2.2	11.7±2.3	13.5±3.7	13.3±2.8	12.0±3.5	3.2**	4.4**	0.5
Організація діяльності	11.4±2.1	12.6±2.4	12.4±2.7	12.3±2.9	11.9±3.2	12.9±3.1	1.6	1.1	0.7
Рішучість	12.3±2.4	10.9±2.7	11.4±3.0	14.5±5.5	13.7±4.7	11.3±3.6	2.3*	3.3**	0.2
Наполегливість	11.1±2.6	11.9±2.1	12.4±2.1	14.8±4.6	13.3±4.4	12.9±2.7	4.4**	1.8	1.0
Самовладання	12.4±2.4	12.4±2.6	11.6±2.5	13.2±5.3	13.6±3.4	12.1±2.9	1.0	1.8	0.8
Самостійність	10.4±2.8	9.7±2.3	10.8±2.9	12.4±2.4	11.9±2.9	11.3±3.1	3.5**	3.8**	0.6
Показник правдивості	8.7±2.4	9.6±2.5	8.9±2.9	9.6±4.1	9.2±3.0	9.3±2.8	3.4**	3.5**	0.9
Вольова організація особистості	68.6±6.1	68.2±7.2	70.4±8.1	80.6±21.7	77.7±15.7	72.5±12.1	3.2**	4.4**	0.5

Примітки: * p≤0.05; ** p≤0.01.

У військовослужбовців за контрактом динаміка мала суперечливий характер. Загальний показник адаптивності змінився з 37.3 ± 17.1 до 23.2 ± 5.8 бали, і ця різниця була статистично значущою ($t=5.0$; $p \leq 0.01$). Однак при цьому зафіксовано зниження поведінкової регуляції (з 18.3 ± 12.7 до 9.4 ± 3.4 ; $t=4.3$; $p \leq 0.01$), комунікативних якостей (з 10.3 ± 3.8 до 7.7 ± 2.7 ; $t=3.7$; $p \leq 0.01$) та моральної нормативності (з 8.7 ± 2.7 до 6.1 ± 2.4 ; $t=4.5$; $p \leq 0.01$). Така динаміка свідчить про те, що, попри загальну адаптацію до умов служби, у контрактників виникають труднощі у соціальній взаємодії та підтриманні морально-нормативної поведінки.

Найбільш виражені зміни виявлено у військовослужбовців строкової служби. У них значно зросли показники поведінкової регуляції (з 10.2 ± 3.9 до 29.2 ± 19.3 ; $t=6.1$; $p \leq 0.01$), комунікативних якостей (з 8.7 ± 2.9 до 14.1 ± 11.7 ; $t=2.8$; $p \leq 0.01$) та моральної нормативності (з 6.6 ± 2.3 до 12.4 ± 11.4 ; $t=3.2$; $p \leq 0.01$). Водночас загальний рівень адаптивності залишився практично незмінним (з 25.4 ± 6.3 до 25.8 ± 15.3 ; $t=0.2$). Це свідчить про значний розвиток окремих соціально-поведінкових якостей, але без істотного підвищення інтегральної здатності до адаптації.

Таблиця 5

**Динаміка адаптивності у військовослужбовців
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрактом (5)	в/сл. строкової служби (6)	t_{1-4}	t_{2-5}	t_{3-6}
Адаптивність	26.1 ± 9.4	37.3 ± 17.1	25.4 ± 6.3	34.4 ± 14.6	23.2 ± 5.8	25.8 ± 15.3	3.0**	5.0**	0.2
Поведінкова регуляція	10.9 ± 5.4	18.3 ± 12.7	10.2 ± 3.9	16.1 ± 10.9	9.4 ± 3.4	29.2 ± 19.3	2.8**	4.3**	6.1**
Комунікативні якості	8.4 ± 3.7	10.3 ± 3.8	8.7 ± 2.9	10.3 ± 3.3	7.7 ± 2.7	14.1 ± 11.7	2.4*	3.7**	2.8**
Моральна нормативність	6.9 ± 2.7	8.7 ± 2.7	6.6 ± 2.3	7.9 ± 3.2	6.1 ± 2.4	12.4 ± 11.4	1.7	4.5**	3.2**

Примітки: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$.

Динаміка показників інтелекту військовослужбовців з різним соціально-професійним статусом свідчить про наявність суттєвих розбіжностей між групами як на початку, так і в кінці відрядження (табл. 6).

Таблиця 6

**Динаміка показників діагностики інтелекту військовослужбовців
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрактом (5)	в/сл. строкової служби (6)	t_{1-4}	t_{2-5}	t_{3-6}
Загальний показник розумових здібностей	20.8 ± 2.0	22.1 ± 2.9	21.2 ± 2.4	22.1 ± 2.7	19.9 ± 4.0	20.4 ± 1.9	2.6*	2.7**	1.7

Примітки: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$.

На початковому етапі офіцери продемонстрували середній рівень розумових здібностей на рівні 20.8 ± 2.0 бали, що виявився нижчим за показник військовослужбовців за контрактом (22.1 ± 2.9 бали) та дещо нижчим за рівень строковиків (21.2 ± 2.4 бали). Проте після завершення відрядження у офіцерів відбулося статистично значуще зростання інтелектуальних показників до 22.1 ± 2.7 бали ($t=2.6$; $p \leq 0.05$), що свідчить про активацію когнітивних ресурсів і підвищення рівня адаптаційних можливостей у складних умовах діяльності.

У військовослужбовців за контрактом простежується протилежна динаміка: початково їхній рівень був найвищим (22.1 ± 2.9 бали), однак наприкінці відрядження він значуще знизився до 19.9 ± 4.0 бали ($t=2.7$; $p \leq 0.01$). Це може свідчити про перевантаження, вплив хронічного стресу та поступове виснаження інтелектуальних ресурсів.

У строковиків показники знизилися з 21.2 ± 2.4 бали до 20.4 ± 1.9 бали, проте відмінності статистично незначущі ($t=1.7$; $p > 0.05$). Така тенденція свідчить про відносну стабільність інтелектуальних характеристик, але з ймовірним негативним вектором динаміки.

Динаміка саморегуляції поведінки військовослужбовців також показала суттєві міжгрупові відмінності, які характеризуються нерівномірним розвитком окремих компонентів саморегуляції (табл. 7).

Таблиця 7

**Динаміка саморегуляції поведінки військовослужбовців
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрактом (5)	в/сл. строкової служби (6)	t_{1-4}	t_{2-5}	t_{3-6}
Планування	6.2 ± 1.4	5.9 ± 1.4	6.1 ± 1.8	6.7 ± 1.7	6.0 ± 1.9	5.2 ± 1.4	1.5	0.4	2.5*
Моделювання	4.1 ± 1.9	3.8 ± 1.7	4.2 ± 1.9	5.8 ± 2.3	4.9 ± 2.2	4.0 ± 1.8	3.6**	2.6*	0.6
Програмування	4.8 ± 1.3	5.6 ± 1.8	4.6 ± 1.4	6.1 ± 1.3	5.4 ± 1.6	4.2 ± 1.2	4.4**	0.6	1.6
Оцінювання результатів	4.1 ± 1.8	4.5 ± 1.2	4.1 ± 1.3	5.0 ± 1.8	4.8 ± 1.6	4.1 ± 1.5	2.5*	1.0	0.1
Гнучкість	4.6 ± 1.6	5.5 ± 1.7	5.2 ± 1.5	6.7 ± 1.5	5.6 ± 1.9	5.0 ± 1.6	5.8**	0.4	0.4
Самостійність	5.4 ± 1.7	6.1 ± 1.2	4.9 ± 1.7	5.7 ± 1.7	5.0 ± 1.7	4.1 ± 1.7	0.7	3.3**	2.1*
Загальний рівень саморегуляції	25.1 ± 4.1	26.9 ± 3.9	25.2 ± 4.4	30.7 ± 5.3	27.5 ± 5.9	23.2 ± 4.2	5.3**	0.5	2.2*

Примітки: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$.

У групі офіцерів спостерігається найвиразніше зростання показників за всіма ключовими шкалами. Так, рівень планування зріс з 6.2 ± 1.4 до 6.7 ± 1.7 бали (незначуща тенденція), моделювання – з 4.1 ± 1.9 до 5.8 ± 2.3 бали ($t=3.6$; $p \leq 0.01$), програмування – з 4.8 ± 1.3 до 6.1 ± 1.3 бали ($t=4.4$; $p \leq 0.01$), оцінювання результатів – з 4.1 ± 1.8 до 5.0 ± 1.8 бали ($t=2.5$; $p \leq 0.05$), гнучкість – з 4.6 ± 1.6 до 6.7 ± 1.5 бали ($t=5.8$; $p \leq 0.01$). Загальний рівень саморегуляції зріс з 25.1 ± 4.1 до 30.7 ± 5.3 бали ($t=5.3$; $p \leq 0.01$). Отже, у офіцерів зафіксоване системне покращення майже всіх параметрів, що підтверджує їх високу адаптивність та ефективність регуляційних механізмів.

У військовослужбовців за контрактом результати виявилися суперечливими. Показники моделювання зросли з 3.8 ± 1.7 до 4.9 ± 2.2 бали ($t=2.6$; $p \leq 0.05$), що свідчить про підвищення здатності до прогнозування ситуацій. Проте водночас спостерігалось ста-

тистично значуще зниження за шкалою самостійності з 6.1 ± 1.2 до 5.0 ± 1.7 бали ($t=3.3$; $p \leq 0.01$). Загальний рівень саморегуляції майже не змінився (з 26.9 ± 3.9 до 27.5 ± 5.9 бали, $t=0.5$; $p > 0.05$). Це може вказувати на певний дисбаланс у розвитку регулятивних процесів: зростання когнітивних аспектів при одночасному зниженні автономності.

У строковиків простежується негативна динаміка за низкою показників. Зокрема, рівень планування знизився з 6.1 ± 1.8 до 5.2 ± 1.4 бали ($t=2.5$; $p \leq 0.05$), самостійність – з 4.9 ± 1.7 до 4.1 ± 1.7 бали ($t=2.1$; $p \leq 0.05$). Загальний рівень саморегуляції також значуще зменшився з 25.2 ± 4.4 до 23.2 ± 4.2 бали ($t=2.2$; $p \leq 0.05$).

Отримані дані свідчать про наявність виражених відмінностей у динаміці особистісних характеристик між військовослужбовцями різних категорій (див. табл. 8).

Таблиця 8

**Динаміка особистісних властивостей військовослужбовців
з різним соціально-професійним статусом (у балах, $M \pm \sigma$)**

Шкали	На початку відрядження			В кінці відрядження			Значущість розбіжностей		
	офіцери (1)	в/сл. за контрактом (2)	в/сл. строкової служби (3)	офіцери (4)	в/сл. за контрактом (5)	в/сл. строкової служби (6)	t1-4	t2-5	t3-6
Md “низька-висока самооцінка”	9,6 $\pm$ 2,6	8,8 $\pm$ 2,5	9,7 $\pm$ 2,3	9,4 $\pm$ 2,2	10,4 $\pm$ 2,0	27,6 $\pm$ 17,8	0,4	3,1**	2,1
A “замкнутість-товариськість”	8,4 $\pm$ 2,2	8,3 $\pm$ 1,9	9,6 $\pm$ 1,8	8,7 $\pm$ 1,9	9,7 $\pm$ 1,8	9,2 $\pm$ 1,7	0,8	3,3	0,3
B “низький-високий інтелект”	4,1 $\pm$ 1,1	3,7 $\pm$ 1,5	4,4 $\pm$ 1,3	3,8 $\pm$ 1,3	4,3 $\pm$ 1,3	6,2 $\pm$ 3,4	1,2	1,8	2,5*
C “емоційна нестабільність-стабільність”	9,8 $\pm$ 1,2	8,8 $\pm$ 1,9	10,3 $\pm$ 1,6	9,7 $\pm$ 1,7	10,1 $\pm$ 1,5	12,1 $\pm$ 4,8	0,2	3,6**	3,1*
E “підпорядкованість-домінантність”	5,6 $\pm$ 1,9	6,5 $\pm$ 1,6	6,4 $\pm$ 1,8	6,7 $\pm$ 1,7	6,4 $\pm$ 1,8	8,8 $\pm$ 2,5	2,8**	0,4	2,6*
F “стриманість-експресивність”	5,1 $\pm$ 1,7	5,8 $\pm$ 1,9	5,5 $\pm$ 1,7	5,9 $\pm$ 2,1	5,5 $\pm$ 1,6	6,9 $\pm$ 2,2	1,9	0,8	2,3*
G “низька-висока нормативність поведінки”	8,6 $\pm$ 1,7	7,8 $\pm$ 1,6	8,6 $\pm$ 2,1	8,2 $\pm$ 1,9	8,6 $\pm$ 2,0	9,6 $\pm$ 2,5	1,0	2,2*	2,5*
H “боязкість-сміливість”	7,5 $\pm$ 2,0	7,5 $\pm$ 1,5	8,1 $\pm$ 1,8	7,9 $\pm$ 1,9	7,9 $\pm$ 1,8	4,7 $\pm$ 3,2	1,1	1,2	2,6*
I “жорстокість-чутливість”	5,5 $\pm$ 1,9	5,8 $\pm$ 2,1	5,5 $\pm$ 2,1	5,7 $\pm$ 2,2	5,8 $\pm$ 2,2	7,2 $\pm$ 2,9	0,4	0,1	2,7*
L “довірливість-підозрілість”	3,7 $\pm$ 1,8	4,5 $\pm$ 2,1	4,1 $\pm$ 1,9	4,1 $\pm$ 2,4	3,8 $\pm$ 1,8	6,9 $\pm$ 1,9	0,9	1,9	2,3*
M “практичність-мрійливість”	4,5 $\pm$ 2,1	5,1 $\pm$ 1,9	4,0 $\pm$ 2,3	4,9 $\pm$ 1,9	4,0 $\pm$ 2,2	5,1 $\pm$ 3,4	1,0	2,4*	2,6*
N “прямолинійність-дипломатичність”	5,3 $\pm$ 1,8	5,3 $\pm$ 1,5	5,1 $\pm$ 2,1	5,1 $\pm$ 1,9	5,4 $\pm$ 1,9	6,4 $\pm$ 2,1	0,4	0,3	2,7*
O “спокійність-тривожність”	3,7 $\pm$ 1,8	4,9 $\pm$ 1,9	3,4 $\pm$ 2,2	4,4 $\pm$ 2,5	3,8 $\pm$ 2,1	4,4 $\pm$ 3,3	1,4	2,4*	2,5*
Q1 “консерватизм-радикалізм”	5,9 $\pm$ 2,1	5,9 $\pm$ 2,2	6,4 $\pm$ 2,3	6,2 $\pm$ 2,4	6,6 $\pm$ 2,1	7,9 $\pm$ 2,2	0,5	1,5	2,6*
Q2 “конформізм-нон-конформізм”	5,0 $\pm$ 1,8	5,1 $\pm$ 1,9	4,1 $\pm$ 1,9	4,2 $\pm$ 1,9	4,4 $\pm$ 1,9	4,3 $\pm$ 1,3	2,0*	1,7	0,6
Q3 “низький-високий самоконтроль”	7,1 $\pm$ 1,4	7,3 $\pm$ 1,5	7,3 $\pm$ 1,6	7,1 $\pm$ 1,5	7,3 $\pm$ 1,5	8,6 $\pm$ 1,6	0,1	0,2	2,4*
Q4 “розслабленість-напруженість”	3,9 $\pm$ 1,6	4,1 $\pm$ 1,5	3,4 $\pm$ 1,6	3,8 $\pm$ 1,3	3,7 $\pm$ 1,7	5,2 $\pm$ 2,3	0,3	1,2	2,4*

Примітки: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$.

У групі офіцерів спостерігається відносна стабільність більшості показників. Так, за шкалами Md (самооцінка) (від 9.6 ± 2.6 до 9.4 ± 2.2 бали), А (товариськість) (від 8.4 ± 2.2 до 8.7 ± 1.9 бали), С (емоційна стабільність) (від 9.8 ± 1.2 до 9.7 ± 1.7 бали), Q3 (самоконтроль) (від 7.1 ± 1.4 до 7.1 ± 1.5 бали) та іншими не зафіксовано статистично значущих змін. Водночас виявлено певні позитивні зрушення: підвищення домінантності (Е: від 5.6 ± 1.9 до 6.7 ± 1.7 бали; $t=2.8$; $p \leq 0.01$) та тенденція до більшої незалежності від групового тиску (Q2: від 5.0 ± 1.8 до 4.2 ± 1.9 бали; $t=2.0$; $p \leq 0.05$). Це вказує на зміцнення лідерських якостей та здатності до самостійного прийняття рішень.

У військовослужбовців за контрактом зміни носять більш варіативний характер. Спостерігається статистично значуще зростання за шкалами Md (самооцінка) (від 8.8 ± 2.5 до 10.4 ± 2.0 ; $t=3.1$; $p \leq 0.01$), С (емоційна стабільність) (від 8.8 ± 1.9 до 10.1 ± 1.5 ; $t=3.6$; $p \leq 0.01$), G (нормативність поведінки) (від 7.8 ± 1.6 до 8.6 ± 2.0 ; $t=2.2$; $p \leq 0.05$), а також зниження показників М (практичність–мрійливість) (від 5.1 ± 1.9 до 4.0 ± 2.2 ; $t=2.4$; $p \leq 0.05$).

Найбільш виражені зміни виявлено у групі строковиків, де переважає тенденція до посилення крайніх полюсів особистісних характеристик. Так, зафіксовано статистично значуще підвищення показників В (інтелект) (від 4.4 ± 1.3 до 6.2 ± 3.4 ; $t=2.5$; $p \leq 0.05$), С (емоційна стабільність) (від 10.3 ± 1.6 до 12.1 ± 4.8 ; $t=3.1$; $p \leq 0.05$), Е (домінантність) (від 6.4 ± 1.8 до 8.8 ± 2.5 ; $t=2.6$; $p \leq 0.05$), F (експресивність) (від 5.5 ± 1.7 до 6.9 ± 2.2 ; $t=2.3$; $p \leq 0.05$), G (нормативність поведінки) (від 8.6 ± 2.1 до 9.6 ± 2.5 ; $t=2.5$; $p \leq 0.05$), N (дипломатичність) (від 5.1 ± 2.1 до 6.4 ± 2.1 ; $t=2.7$; $p \leq 0.05$), Q3 (самоконтроль) (від 7.3 ± 1.6 до 8.6 ± 1.6 ; $t=2.4$; $p \leq 0.05$), а також зростання напруженості (Q4: від 3.4 ± 1.6 до 5.2 ± 2.3 ; $t=2.4$; $p \leq 0.05$). Одночасно відзначено значуще зниження показників Н (сміливість) (від 8.1 ± 1.8 до 4.7 ± 3.2 ; $t=2.6$; $p \leq 0.05$), що може свідчити про зростання тривожності та невпевненості у власних діях.

Обговорення результатів дослідження. Дослідження динаміки структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців у ході виконання завдань у відрядженні дозволило виявити низку закономірностей, що свідчать про неоднорідність адаптаційних процесів у різних категоріях військовослужбовців та виразні відмінності між офіцерами, контрактниками та військовослужбовцями строкової служби. Ці результати узгоджуються з положеннями сучасних психологічних теорій стресостійкості та професійної надійності, які підкреслюють важливість індивідуальної адаптації до стресових і складних умов діяльності (Bonanno G.A., et. al., 2024). Особливий інтерес викликає те, що отримані дані підтверджують необхідність диференційованого підходу до оцінки психологічної готовності залежно від соціально-професійного статусу військовослужбовців.

Дослідження здатності до ефективного самотивування, в основі якого лежить «мотивація обов'язку» показав, що у всіх групах спостерігалось зростання мотивації досягнення успіху, однак характер змін значно відрізнявся. Найбільш виразні позитивні зміни простежувалися у строковиків, що можна пояснити високою пластичністю їх мотиваційних структур і готовністю до швидкої адаптації у нових умовах. Водночас контрактники демонстрували найвищі абсолютні значення мотивації досягнення успіху, що узгоджується з даними досліджень щодо потреби у стабільній професійній ідентичності та самореалізації в умовах постійної відповідальності за результат діяльності (Navickienė O., Vasiliauskas A.V. et. al., 2024; Brænder M., & Holsting V. S., 2024). Строковики, навпаки, проявили драматичне падіння мотиваційних показників, що свідчить про певну демотивацію та емоційне виснаження під впливом стресових чинників і відсутності досвіду управління службовими завданнями.

Збереження стабільності показників мотивації уникнення невдач у всіх групах підтверджує гіпотезу про те, що базові захисні механізми є відносно інваріантними навіть в умовах високого психоемоційного навантаження (Wang X., et. al., 2019). Одночасно спо-

стережене зниження значущості матеріальних стимулів у офіцерів та зростання цінності міжособистісних і владних орієнтацій свідчить про переорієнтацію мотиваційної структури від зовнішніх стимулів до соціально-психологічних аспектів професійної діяльності (Zhou J., et. al., 2024). Для контрактників ключовим мотивом залишалося прагнення до визнання, що узгоджується з даними про вплив соціальної підтримки на ефективність службової діяльності.

Аналіз локусу контролю засвідчив суттєву диференціацію: контрактники демонстрували зростання інтернальності, що відповідає концепції розвитку відповідальності та самостійності в умовах виконання завдань підвищеної складності (Predko V. V., 2024). Офіцери відзначали помірні зниження, тоді як строковики переживали критичне падіння, що можна розглядати як маркер професійного вигорання та дезадаптації. Показники локусу контролю також тісно пов'язані з когнітивною стійкістю до стресу та здатністю ефективно приймати рішення у нестабільних умовах (Stillman S., Velamuri M., 2025).

Сфера здоров'я проявила специфічний патерн: строковики демонстрували різке зростання показників, що, ймовірно, відображає підвищену тривожність за власний фізичний стан та соматичну чутливість. У офіцерів і контрактників коливання були більш помірними, що свідчить про сформовані механізми подолання фізичного та психоемоційного виснаження на основі досвіду та професійної підготовки.

Дослідження здатності залучати зовнішні ресурси для виконання поставлених завдань і здійснення опору стресу, в основі якої лежать – «професійна взаємодопомога і довіра» продемонструвало різну динаміку: офіцери зберегли стабільність міжособистісних показників, контрактники – зросли в комунікативності та кооперативних якостях, тоді як строковики зазнали значних втрат. Це узгоджується з даними про вплив соціальної інтеграції на психологічну готовність і ефективність спільної діяльності (Zakharina T., 2023). Зниження компетентності у сфері міжособистісних відносин у строковиків можна пояснити недостатнім досвідом групової взаємодії у стресових умовах та обмеженим життєвим досвідом (Zang Y., et. al., 2017).

Динаміка когнітивних і інтелектуальних показників виявила суперечливі тенденції. У офіцерів спостерігалось зростання когнітивної ефективності, у контрактників – спад, у строковиків – стабільність із негативною тенденцією. Це відповідає концепції «кривої адаптації», де досвідчені військовослужбовці здатні мобілізувати когнітивні ресурси для ефективного виконання завдань, тоді як менш досвідчені піддаються виснаженню (Flood A., Keegan R.J., 2022).

Результати щодо саморегуляції підтверджують цю диференціацію: офіцери демонструють системне зростання показників планування, моделювання та оцінювання результатів, що свідчить про високий рівень метакогнітивного контролю. Контрактники проявили суперечливу динаміку: зростання когнітивних процесів супроводжувалося падінням автономності, що пояснюється підвищенням навантаженням та організаційними обмеженнями. Строковики відзначилися зниженням більшості показників саморегуляції, що відображає низький життєвий досвід і підвищену залежність від зовнішніх умов.

Позитивна динаміка вольових якостей найбільш виражена у офіцерів: зростання рішучості, наполегливості, самостійності та правдивості свідчить про зміцнення вольової організації особистості (Kytrar V., 2022). Контрактники демонструють менш виражене зростання, тоді як строковики залишаються майже без змін, що вказує на обмежений потенціал розвитку вольової сфери у короткотривалих відрядженнях.

Порівняльний аналіз особистісних характеристик підтверджує узагальнені висновки: офіцери зберігають стабільність та нарощують лідерські якості, контрактники формують більш стійку самооцінку та емоційну врівноваженість, строковики демонструють

амбівалентні зміни – зростання окремих ресурсів поєднується із збільшенням напруженості та тривожності.

Дослідження показало чітку диференціацію за соціально-професійним статусом: офіцери демонструють системне підвищення когнітивної ефективності та саморегуляції, контрактники – часткові покращення у поєднанні зі зниженням автономності, строковики – загальне погіршення регуляційних характеристик, що свідчить про низьку здатність до організації власної поведінки та підвищену психологічну вразливість.

Мотиваційна структура офіцерів переорієнтована від матеріальних і суспільно корисних стимулів на міжособистісні та владні. Контрактники демонструють стабільність і тенденцію до зростання потреби у визнанні, тоді як строковики зазнали різкого зниження більшості мотивів професійної діяльності, що підтверджує необхідність посиленого психологічного супроводу саме цієї категорії.

Загалом, результати демонструють, що офіцери володіють найбільш високим рівнем психологічної стійкості та стійких компенсаторних ресурсів, контрактники показують потенціал до адаптації, а строковики виявляють максимальну психологічну вразливість та потребують цілеспрямованого супроводу. Ці висновки узгоджуються з теоретичними положеннями щодо формування психологічної готовності до виконання професійних завдань у складних умовах (Bekesiene S., Smaliukienė R., Kanapeckaitė R., 2023; Ferrarelli F., et. al., 2023; Peterson A. L., et. al., 2024).

Отримані результати дослідження підкреслюють необхідність диференційованого підходу до психологічного забезпечення військовослужбовців у відрядженні: офіцерам слід підтримувати та стимулювати розвиток міжособистісних та когнітивних ресурсів, контрактникам – сприяти формуванню автономності й стабілізації вольових якостей, строковикам – надавати інтенсивну психологічну підтримку та навчання ефективним стратегіям саморегуляції.

Висновки. Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати динаміку структурних компонентів психологічної готовності військовослужбовців різного соціально-професійного статусу (офіцерів, військовослужбовців за контрактом та строкової служби) у процесі виконання службово-бойових завдань у відрядженні. Отримані результати свідчать про суттєві відмінності у когнітивних, мотиваційних, емоційно-вольових та регуляційних характеристиках досліджуваних груп, що підтверджує необхідність диференційованого підходу до психологічного забезпечення особового складу.

Зокрема, встановлено, що офіцери демонструють найбільш виражену психологічну стійкість, високий рівень саморегуляції та послідовне зростання вольових якостей (рішучості, наполегливості, самостійності, правдивості). Це відображає зміцнення їхньої вольової організації особистості та здатність ефективно діяти в умовах підвищеної відповідальності. Виявлено також переорієнтацію мотиваційної структури офіцерів від матеріальних і суспільно орієнтованих стимулів до міжособистісних та владно-статусних мотивів, що відображає адаптацію до ієрархічних умов служби та зростання значення лідерських функцій.

Військовослужбовці за контрактом продемонстрували часткове зростання когнітивних та мотиваційних ресурсів, поєднане зі зниженням автономності. Позитивною тенденцією є посилення внутрішньої відповідальності та зростання потреби у визнанні, що створює передумови для розвитку професійної ідентичності. Разом із тим виявлена суперечливість регуляційних характеристик вказує на необхідність цільових програм психологічної підтримки, спрямованих на розвиток незалежності та стійкості до стресових чинників.

Найбільш вразливою групою виявилися військовослужбовці строкової служби. Для них характерне значне зниження більшості показників саморегуляції, мотиваційної спрямованості та відчуття особистого контролю над ситуаціями. Вони демонструють амбі-

валентні зміни у сфері особистісних характеристик: зростання окремих ресурсів поєднується із підвищенням тривожності та напруженості. Така динаміка свідчить про їхню недостатню здатність організовувати власну поведінку та високий рівень психологічної вразливості, що вимагає цілеспрямованого психологічного супроводу, спрямованого на формування ефективних стратегій саморегуляції та конструктивної мотивації.

Узагальнено можна стверджувати, що ключовим чинником підтримання психологічної готовності військовослужбовців є розвиток вольових та регуляційних ресурсів у поєднанні з адекватною мотиваційною сферою. Встановлена диференціація за соціально-професійним статусом підтверджує необхідність розроблення та впровадження цільових програм психологічного забезпечення у структурі Міністерства внутрішніх справ України. Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для оптимізації системи психологічної підтримки, що сприятиме підвищенню стресостійкості, ефективності та надійності професійної діяльності особового складу.

Список використаної літератури

1. Aleshchenko V., & Kokun O. Psychological support for military personnel in combat conditions: Contemporary challenges. *Psychological Journal*. 2025. № 11(1). P. 18–33. DOI: 10.31108/1.2025.11.1.2
2. Alves L., et al. Psychosocial risk and protective factors associated with burnout among police officers. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2023. № 28(4). P. 345–358. DOI: 10.1037/ocp0000296
3. Armour C., and Ross J. The health and well-being of military drone operators and intelligence analysts: a systematic review. *Mil. Psychol.* 2017. № 29. P. 83–98. DOI: 10.1037/mil0000149
4. Barrett T., & Wheeler A. Police burnout and organizational stress: Job and rank associations. *Policing: An International Journal*. 2023. № 46(2). P. 312–328. DOI: 10.1108/PIJPSM-01-2023-0004
5. Bekesiene S., Smaliukienė R., Kanapeckaitė R. The Relationship between Psychological Hardiness and Military Performance by Reservists: A Moderation Effect of Perceived Stress and Resilience. *Healthcare (Basel)*. № 11(9):1224. DOI: 10.3390/healthcare11091224
6. Bonanno G.A., Chen S., Bagrodia R. (et. al.). Resilience and Disaster: Flexible Adaptation in the Face of Uncertain Threat. *Annu Rev Psychol*. 2024. № 75:573–599. DOI: 10.1146/annurev-psych-011123-024224
7. Brænder M., & Holsting V. S. Be All You Already Are: The Significance of Intrinsic Motivation and Socialisation on Military Identification. *Journal of Political & Military Sociology*, 2024. № 51(1). DOI:10.5744/jpms.2024.1003
8. Cabrera O.A, Adler A.B. Psychological distress across the deployment cycle: exploratory growth mixture model. *BJPsych Open*. 2021. № 7(3):e89. DOI: 10.1192/bjo.2021.50
9. Caldwell J. A., Mallis M. M., Caldwell J. L. (et al.). *Fatigue and its management in the workplace*. *Occupational Medicine*. 2021. № 69(1). P. 1–10. DOI:10.1016/j.neubiorev.2018.10.024
10. Ferrarelli F., Germain A., Flanagan S. D. (et al.). Military tactical adaptive decision making during simulated military operational stress is influenced by personality, resilience, aerobic fitness, and neurocognitive function. *Frontiers in psychology*. 2021. № 14:1102425. DOI: 10.3389/FPSYG.2023.1102425
11. Flood A. (et al.). *Cognitive resilience to psychological stress in military personnel*. *Frontiers in Psychology*. 2022. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.809003
12. Grover L.E, Williamson C., Burdett H., (et al.). Palmer L, Fear NT. Level of perceived social support, and associated factors, in combat-exposed (ex-)military personnel: a systematic review and meta-analysis. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2024. № 59(12). P. 2119–2143. DOI: 10.1007/s00127-024-02685-3

13. Herchenröder A. J. D., Gorzka R. J., Herzberg P. Y., (et al.). *Effects of avoidance in German military police resilience training. Military Psychology*. 2025. P. 1-13. DOI: 10.1080/08995605.2025.2525655
14. Hryhoryan R. Effectiveness of stress-resistance training for servicemen of the territorial defense forces of the Armed Forces of Ukraine. *Problems of Political Psychology*. 2024. № 16(30). P. 156–170. DOI: 10.33120/popp-Vol16-Year2024-169
15. Hukovsky O., West J. C., Morganstein J. C. (et al.). The combat path: Sustaining mental readiness in Ukrainian soldiers. *Parameters*. 2024. № 54(2). DOI: 10.55540/0031-1723.3285
16. Juczyński Z, Ogińska-Bulik N. Ruminations and occupational stress as predictors of post-traumatic stress disorder and burnout among police officers. *Int J Occup Saf Ergon*. 2022. № 28(2). P. 743-750. DOI: 10.1080/10803548.2021.1907986
17. Діагностика психологічних змін у військовослужбовців в умовах війни : методичний посібник / [О. М. Кокун, Н. С. Лозінська, І. О. Пішко та ін.]. Київ: «ЦУЛ», 2025. 163 с.
18. Колесніченко О. С. Засади бойової психологічної травматизації військовослужбовців: монографія. 2018. Харків: ФОП Бровін О. В. 488 с. URL: <https://ndcnangu.co.ua/index.php/naukovi-vydannia/monohrafi/zasady-boiovoi-psykholohichnoi-travmatyzatsii>
19. Прикладна психодіагностика у Національній гвардії України: методичний посібник / [Колесніченко О. С., Приходько І.І., Мацегора Я.В. та ін.]. 2020. Харків: НАНГУ. URL: <https://ndcnangu.co.ua/index.php/naukovi-vydannia/posibnyky-metodychni-rekomendatsii/prykladna-psykhodiahnostyka>
20. Колесніченко О. С., Воробйова І. В., Мацегора Я. В. (2013). Модель професійної психологічної готовності до діяльності представників ризиконебезпечних професій. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. № 14(1). С. 71-93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2013_14%281%29_13
21. Кириченко А. В. Структура психологічної готовності військовослужбовців десантно-штурмових військ Збройних Сил України до ведення бойових дій. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 5. С. 80-88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2020_5_12
22. Kytrar V. The role and place of moral-willed qualities in the general system of training of future military officers. *Scientific Journal of the Institute of Modernization of Educational Content*. 2022. № 2(1). P. 58–65. DOI: 10.52256/2710-3986.2-97.2022.15
23. Liu B., Liu L., Zou M., (et al.). Relationships between resilience, perceived social support, and mental health in military personnel: a cross-lagged analysis. *BMC Public Health*. 2024. № 24(1):3433. DOI: 10.1186/s12889-024-20907-w
24. Lu Y.F., Petersen K. Effectiveness of psychological skills training for police personnel: a meta-analysis. *Occup Environ Med*. 2006. № 80(10):590-598. DOI: 10.1136/oemed-2023-109117
25. Лиман А.А. (2020). Психотренінгова програма формування психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України до ризику у службово-бойовій діяльності. *Чесць і закон*. 2020. № 1 (72). С. 59–65. URL: <https://chiz.nangu.edu.ua/article/download/202676/202520/454462>
26. Marmar C.R., McCaslin S.E., Metzler T.J. (et al.). Predictors of posttraumatic stress in police and other first responders. *Ann N Y Acad Sci*. 2006. № 1071:1-18. DOI: 10.1196/annals.1364.001
27. McLarnon M. J. W., & Spector P. E. Resiliency to adversity in military personnel: The role of self-regulation processes. *Military Psychology*. 2021. № 33(6). P. 457–469. DOI: 10.1080/08995605.2021.1897492
28. Mercado Cecilia R. "Stress & Self-regulation in Law Enforcement". *College of Science and Health Theses and Dissertations*. 2024. 546. URL: https://via.library.depaul.edu/csh_etd/546
29. Moreno A. F., Karanika-Murray M., Batista P. (et al.). Resilience training programs with police forces: A systematic review. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2024. № 39(2). P. 227–252. DOI: 10.1007/S11896-023-09633-Y

30. Navickienė O., Vasiliauskas A.V. The effect of cadet resilience on self-efficacy and professional achievement: verification of the moderated mediating effect of vocational calling. *Front Psychol.* 2024. № 14:1330969. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1330969
31. O'Brien D. Psychological, personal, and professional development needs of military mental health providers. *Journal of Military Psychology.* 2025. № 37(1). P. 12–25. DOI: 10.1080/08995605.2025.2481342;
32. Peterson A. L., Moore B. A., Evans W. R. (et al.). Enhancing resiliency and optimizing readiness in military personnel through psychological flexibility training: design and methodology of a randomized controlled trial. *Frontiers in psychiatry.* 2024. № 14, 1299532. DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1299532
33. Polusny M.A., Marquardt C.A., Hubbling M. (et al.). Adaptation in Young Military Recruits: Protocol for the Advancing Research on Mechanisms of Resilience (ARMOR) Prospective Longitudinal Study. *JMIR Res Protoc.* 2023. № 12:e51235. DOI: 10.2196/51235
34. Predko V. V. Balanced locus of control as a leading factor in preserving hardiness and strengthening personal mental health of an individual in war conditions. *Scientific Notes of V. I. Vernadsky Taurida National University. Series: Psychology.* 2024. № 5(35(74)). P. 44–50. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743475>
35. Prykhodko I., Matschora Y., & Baida M. Psychological recovery of Ukrainian military personnel after a long participation in hostilities. *Honor and Law.* 2023. № 4(87). DOI: 10.33405/2078-7480/2023/4/87/295208;
36. Russell P.D., Judkins J.L., Blessing A. (et al.). Incidences of anxiety disorders among active duty service members between 1999 and 2018. *J Anxiety Disord.* 2022. № 91:102608. DOI: 10.1016/j.janxdis.2022.102608
37. Santre, S. Mental Disorders and Mental Health Promotion in Police Officers. *Health Psychol Res.* 2024. № 12:93904. DOI: 10.52965/001c.93904
38. Schladitz S., Rölle, D., & Drüge, M. (2024). Is intrinsic motivation related to lower stress among university students? Relationships between motivation for enrolling in a study program, stress, and coping strategies. *Education Sciences*, 14(8), 851. DOI: 10.3390/educsci14080851
39. Stillman S., Velamuri M. The sensitivity of locus of control to life events and implications for its moderating influence on wellbeing. *Sci Rep.* 2025. № 15(1):29067. DOI: 10.1038/s41598-025-13930-3
40. Tait J.L., Aisbett B., Corrigan S.L., (et al.). Recovery of Cognitive Performance Following Multi-Stressor Military Training. *Hum Factors.* 2024. № 66(2). P. 389-403. DOI: 10.1177/00187208221086686
41. Tedla A., Asnakew S., Legas G. (et al.). Post-traumatic stress disorder among military personnel admitted at the Northwest Command Level Three Military Hospital, Bahir Dar, Ethiopia, 2022: an institution-based cross-sectional study. *Front Psychiatry.* 2024. № 15:1410630. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1410630
42. Tsybulko P., & Kovalenko D. Peculiarities of disadaptation characteristics in military personnel after being in a zone of armed conflict of different intensity. *Ukrainian Journal of Military Medicine.* 2022. № 1(4). P. 15–28. DOI: 10.46847/ujmm.2023.3(4)-038
43. Violanti J.M., Charles L.E., McCanlies E. (et al.). Police stressors and health: a state-of-the-art review. *Policing.* 2017. № 40(4). P. 642-656. DOI: 10.1108/PIJPSM-06-2016-0097
44. Wagner S.L., White N., Fyfe T. Fleischmann M.H. Systematic review of posttraumatic stress disorder in police officers following routine work-related critical incident exposure. *Am J Ind Med.* 2020. № 63(7). P. 600-615. DOI: 10.1002/ajim.23120.
45. Wang X., Wong J.Y., Zhai L. (et al.). To Approach or to Avoid? Motivation Differentially Mediates the Effect of Hardiness on Depressive Symptoms in Chinese Military Personnel. *Biomed Res Int.* 2019:7589275. DOI: 10.1155/2019/7589275

46. Wojcik M., & Nowak P. Professional burnout of police officers and their self-esteem. *Resocjalizacja Polska*. 2021. №15(2), P. 45–59. DOI: 10.22432/pjsr.2021.21.15
47. Yi W., Li X., Chen W. (et al.). An inverted U-shaped relationship between chronic stress and the motivation to expend effort for reward. *Neurobiol Stress*. 2025. № 36:100724. DOI: 10.1016/j.ynstr.2025.100724
48. Zakharina T. Reintegration of military personnel as a component of social policy and social work. *Science and Education*. 2023. № 2. P. 27–33. DOI: 10.24195/2414-4665-2023-2-5
49. Zang Y., Gallagher T., McLean C.P. (et al.). STRONG STAR Consortium. The impact of social support, unit cohesion, and trait resilience on PTSD in treatment-seeking military personnel with PTSD: The role of posttraumatic cognitions. *J Psychiatr Res*. 2017. № 86. P. 18-25. DOI: 10.1016/j.jpsychires.2016.11.005
50. Zhao S., Li Y., & Wang Q. *Exploring the effects of sleep deprivation on physical performance: A study on endurance capacity*. *Sports Medicine Open*. 2025. № 11(1):24. DOI: 10.1186/s40798-024-00807-4
51. Zhou J., Zhang J., Hua W. (et al.). How Does Enlistment Motivation Shape Organizational Commitment? The Role of Career Identity and Organizational Support. *Psychol Rep*. 2024. №127(1). P. 299-334. DOI: 10.1177/00332941221109097
52. Zhou S., Li M., Chen S. (et. al.) Work pressure, coping styles and occupational burnout among Chinese police officers: a meta-analytic review. *BMC psychology*. 2024. №12(1):275. DOI: 10.1186/s40359-024-01779-6
53. Zueger R. (et al). Effects of resilience training on mental, emotional, and physiological functioning in military officer cadets. *Military Psychology*. 2022. 34(6). P. 457–469. DOI: 10.1080/08995605.2022.2139948
54. Zueger R., Niederhauser M., Utzinger C. (et al.). Effects of resilience training on mental, emotional, and physical stress outcomes in military officer cadets. *Mil Psychol*. 2023. № 35(6). P. 566-576. DOI: 10.1080/08995605.2022.2139948

**DYNAMICS OF THE STRUCTURAL COMPONENTS OF PSYCHOLOGICAL
READINESS OF EMPLOYEES OF SECURITY AND DEFENSE SECTOR
PERSONNEL DURING TASK PERFORMANCE ON ASSIGNMENT
(ON THE EXAMPLE OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE)**

Oleksandr Kolesnichenko

*National academy of internal affairs
1, Solomianska Square, Kyiv, Ukraine, 03035
<https://orcid.org/0000-0001-6406-1935>
e-mail: alex_kolesnichenko@ukr.net*

Stanislav Larionov

*National Academy of the National Guard of Ukraine
1, Defenders of Ukraine Square, Kharkiv, Ukraine, 61001
<https://orcid.org/0000-0002-3027-8535>
e-mail: larionov1985@gmail.com*

The relevance of this study is determined by the necessity for a systematic analysis of the dynamics of structural components of psychological readiness among servicemen of different categories during task performance on assignment, which is a critical factor in maintaining their psycho-emotional state and ensuring stable unit functioning under challenging conditions. The study involved 470 combat-experienced servicemen of the National Guard of Ukraine, who were divided into three groups: officers of special-purpose units (n = 156), contract servicemen (n = 166), and conscripts (n = 148).

A comprehensive set of psychodiagnostic methods was employed to examine in detail the structural components of psychological readiness during task execution on assignment, namely: the ability for effective self-motivation, grounded in the “duty motivation”; the ability to efficiently utilize internal resources of the body and personality for successful task performance under stress, based on “professional endurance”; the ability to engage external resources for task completion and stress resistance, underpinned by “professional cooperation and trust”; the ability to identify professionally significant markers in operational situations, plan resources accordingly, and implement learned professional action algorithms, grounded in “professional competence”; and the ability for self-mobilization and the translation of planned actions into real performance, based on “volitional effort.”

The results indicated that officers exhibit a high level of adaptive resources, advanced self-regulation, and cognitive flexibility, enabling them to maintain stable psychological readiness in complex and dynamic assignment conditions. Contract servicemen demonstrated intermediate indicators, reflecting positive trends in psychological resource development alongside certain limitations in cognitive mobility and volitional regulation, suggesting a gradual formation of more stable characteristics depending on acquired experience. Conscripts, in contrast, showed increased psychological vulnerability, limited self-regulation capacity, and reduced adaptive indicators, evidencing uneven development of psychological readiness across different servicemen categories.

These findings emphasize the significant influence of professional experience and military status on the formation of motivational, cognitive, and volitional characteristics, and highlight the distinct dynamics of psychological resource development among servicemen on assignment.

Key words: psychological readiness; servicemen; stress adaptation; duty motivation; professional competence; volitional effort; professional status; professional endurance; psychological resources; professional cooperation and trust.

Дата першого надходження рукопису до видання: 23.10.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 25.11.2025

Дата публікації: 26.12.2025