

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра теоретичної психології

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В УМОВАХ  
КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «магістр»

**Сергія КЛЮЄВА**

2 курсу, денної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОНП «Психологія»

**Науковий керівник**

доктор юридичних наук, професор

**Зоряна КІСІЛЬ**

**Рецензент**

доктор психологічних наук, професор


**Галина КАТОЛИК**

***Кваліфікаційна робота допущена до захисту***

04.11.2023 р., протокол № 6

завідувач кафедри теоретичної психології,

доктор психологічних наук, професор

  
\_\_\_\_\_ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів

2023

## АНОТАЦІЯ

**Клюєв Сергій Павлович «Психологічний супровід службової діяльності працівників правоохоронних органів в умовах кризових ситуацій».** Магістерська кваліфікаційна робота. Львівський державний університет внутрішніх справ, 2023 рік.

Кваліфікаційна робота присвячена особливостям психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців – забезпеченні відповідного психологічного ступеня професійної підготовки та психологічної надійності персоналу, наданню психологічних рекомендацій, вивченню соціального та морально-психологічного клімату у колективах та структурних підрозділах, повсякчасному проведенню психопрофілактичної роботи з персоналом й психологічного аналізу факторів появи психологічних травм.

Емпіричне дослідження особливостей психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах здійснювалось у формі констатувального та формувального експерименту. На основі констатувального етапу дослідження розроблено корекційну програму та проведено серію психологічних тренінгів для підвищення рівня психоемоційного стану та комунікативної компетентності в групі правоохоронців. Враховуючи результати експерименту створено рекомендації працівникам відділу роботи з персоналом та психологам для підвищення ефективності психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах.

**Ключові слова:** психологічний супровід, професійна діяльність правоохоронців, психологічний тренінг, психопрофілактична робота.

**Рецензент:** доктор психологічних наук, професор Галина КАТОЛИК

## ANNOTATION

**Klyuev Serhii Pavlovich "Psychological support of official activities of law enforcement officers in crisis situations"** Master's qualification work. - Lviv State University of Internal Affairs, 2023.

The qualification work is devoted to the peculiarities of the psychological support of the professional activity of law enforcement officers - ensuring the appropriate psychological degree of professional training and psychological reliability of the staff, providing psychological recommendations, studying the social and moral-psychological climate in collectives and structural units, conducting psycho-prophylactic work with the staff at all times and psychological analysis of the factors that cause psychological injuries.

The empirical study of the peculiarities of the psychological support of the professional activity of law enforcement officers in special conditions was carried out in the form of an ascertaining and formative experiment. Based on the ascertainment stage of the research, a correctional program was developed and a series of psychological trainings was conducted to increase the level of psycho-emotional state and communicative competence in the group of law enforcement officers. Taking into account the results of the experiment, recommendations were created for employees of the personnel department and psychologists to increase the effectiveness of psychological support of the professional activities of law enforcement officers in special conditions.

**Keywords:** psychological support, professional activities of law enforcement officers, psychological training, psycho-prophylactic work.

**Reviewer:** Doctor of Psychological Sciences, Professor Halyna KATOLYK

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ХАРАКТЕРИСТИК СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ</b> .....	9
1.1. Сутність службової діяльності та діяльності в особливих умовах правоохоронців.....	9
1.2. Психологічна характеристика службової діяльності правоохоронців.....	18
1.3. Особливості діяльності підрозділів психологічного забезпечення службової діяльності МВС України .....	25
Висновок до першого розділу.....	30
<b>РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ В КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ</b> .....	32
2.1. Опис вибірки та процедура дослідження.....	32
2.2. Характеристика методик дослідження.....	33
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	35
2.4. Факторний аналіз результатів емпіричного дослідження.....	54
Висновок до другого розділу.....	57
<b>3 РОЗДІЛ КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ В КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ</b> .....	58
3.1. Процедура проведення дослідження тренінгової групи.....	58
3.2. Порівняльна характеристика результатів дослідження.....	73
Висновок до третього розділу.....	79
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	80
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	82
<b>ДОДАТКИ</b>	

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження** зумовлена передусім тим, що психологічний супровід є важливим компонентом продуктивної працівників правоохоронних органів. У сучасних умовах діяльності органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, зокрема Національної поліції України, є нагальна потреба у висококваліфікованих фахівців-психологів. Потреба у даних фахівцях, спричинено впливом деструктивних виявів як соціальних так і економічних трансформацій у соціумі, котрі подеколи призводять до деліквентної поведінки, суїциду й депресії серед правоохоронців. Важливе місце займає психологічна профілактика працівників Національної поліції України. Кожного дня поліцейські виконують свої професійні завдання в особливих небезпечних умовах і вони потребують якісної психологічної допомоги та підтримки. А поліцейські, котрі виконували обов'язки в зоні військових дій потребують найбільше психологічної допомоги та підтримки. Вплив соціально-психологічних чинників на професійну діяльність працівників поліції постійно змінюється. З огляду на це вони потребують постійного моніторингу, аналізу та прогнозування можливих наслідків життя тих чи інших заходів з метою оптимізації умов професійної діяльності особового складу.

Проблемою та пошуками її розв'язання займалися такі учені, як: Д. Александров, О. Бандурка, В. Барко, І. Ващенко, О. Землянська, Я. Кондратьєв, З. Кісіль, Л. Мороз, О. Євдокімова, М. Сапа, О.Цільмак та інш. Не дивлячись на численні дослідження даної проблеми, вона все ж потребує подальших пошуків.

**Об'єктом дослідження** виступає професійна діяльність працівників ОВС в особливих умовах.

**Предмет дослідження** – психологічний супровід професійної діяльності співробітників правоохоронних органів в особливих умовах.

**Метою роботи** є теоретико-методологічний аналіз та емпіричне дослідження психологічного супроводу професійної діяльності працівників правоохоронних органів в особливих умовах.

**Гіпотеза дослідження:**

1. Проведення соціально-психологічного тренінгу з працівниками правоохоронних органів сприяє зниженню рівня стресу, втоми та напруження, а також підвищення рівня комунікативної компетентності в колективі.

2. Індивідуально-психологічні особливості особистості працівників правоохоронних органів такі як: напруженість, тривожність, песимізм, сповненість страхами та частими поганими передчуттями чинять вплив на здійснення психологічного супроводу їх професійної діяльності.

**Завданнями дослідження є:**

1. З'ясувати сутність поняття професійної діяльності працівників правоохоронних органів в особливих умовах та її особливості;
2. Розробити загальну характеристику особливих умов при виконанні службових обов'язків працівників правоохоронних органів;
3. Дослідити особливості психологічного супроводу професійної діяльності працівників правоохоронних органів;
4. Провести експериментальне дослідження особливостей професійної діяльності працівників правоохоронних органів та їх психологічного супроводу;
5. На основі констатувального етапу дослідження розробити та провести психологічний тренінг для підвищення рівня психоемоційного стану та комунікативної компетентності в колективі працівників правоохоронних органів;
6. Враховуючи результати експерименту створити рекомендації працівникам відділу роботи з працівників правоохоронних органів та психологам для підвищення ефективності психологічного супроводу професійної діяльності працівників в особливих умовах.

В емпіричному дослідженні застосовувалися такі методики: «16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела», методика «Диференційна оцінка стану заниженої працездатності», «Опитувальник копінг-стратегій», тест «Моє ставлення до роботи», методика «Смисло-життєві орієнтації (СЖО)».

**Методи дослідження.** З метою реалізації задекларованих завдань нами було застосовано низку методів, а саме:

*теоретико-методологічні* – аналіз, синтез, порівняльний аналіз, узагальнення, систематизування одержаної інформації й її інтерпретування;

*емпіричні* – констатуючий та формуючий експеримент: психодіагностичні методи, методи опитування респондентів й групового оцінювання особистості, якісного й кількісного аналізу отриманих результатів бесіди, психологічний тренінг;

*методи математичної статистики* – кореляційний та факторний аналіз емпіричних даних.

**Наукова новизна** полягає у визначенні ролі психологічного супроводу працівників правоохоронних органів в особливих умовах, в поглибленні знань про особливості психологічного супроводу працівників правоохоронних органів в особливих умовах.

**Теоретично-методологічна база** — проблемні питання професійної діяльності практичних психологів в правоохоронних органах досліджували Д. Александров, Б. Бараненко, В. Барко, О. Бандурка, В. Берназ, О. Долженков, Г. Запорожцева, О. Землянська, Л. Казміренко, З. Кісіль, А. Кіцул, Р. Марусте, В. Медведєв, Л. Мороз, Я. Кондратьєв, М. Костицький, І. Охріменко, О. Цільмак, С. Яковенко.

**Теоретичне значення роботи** полягає у поглибленні знань щодо особливостей професійної діяльності працівників правоохоронних органів в особливих умовах та їх психологічній характеристиці. Також у детальному розгляді особливостей психологічного супроводу працівників

правоохоронних органів, роботи служби психологічного забезпечення: напрямки, методи, та засоби.

**Практичне значення роботи** полягає в тому, що зроблені висновки даного дослідження можна рекомендувати: службам психологічного забезпечення для застосування у практичній діяльності. Також результати дослідження можуть бути використані при викладанні таких навчальних дисциплін: «Експериментальна психологія», «Психодіагностика», «Психологія праці», «Теорія тренінгової діяльності», «Практикум з тренінгової діяльності», «Психологічні служби в різних організаціях».

Надійність та вірогідність дослідження отримано шляхом застосування методів, котрі відповідали меті, задекларованим завданням, кількісним та якісним аналізом отриманих показників.

Експериментальною базою дослідження було обрано ГУ НП у Львівській області. Дослідження проводилося у вигляді констатувального та формувального експериментів. Психодіагностичне опитування проводилось у травні 2023 року (прийняло участь 62 працівники ГУ НП у Львівській області) та у вересні 2023 року (прийняло участь 10 працівників ГУ НА у Львівській області). Психологічний тренінг проводився у листопаді та грудні 2023 року (прийняло участь 10 працівників ГУ НП у Львівській області).

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 74 позицій, з яких 4 іноземною мовою та 12 додатків. У роботі подано 36 рисунків, 4 таблиці.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ ТА ЇХ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ

#### **1.1. Сутність службової діяльності та діяльності в особливих умовах правоохоронців**

Поняття «діяльність» є поширеним як у психології так і соціології, і позиціонується як загально-науковий різновид. У психології під «діяльністю» розуміють «...динамічну систему активних взаємодій суб'єкта із зовнішнім світом, в ході яких суб'єкт цілеспрямовано впливає на об'єкт, за рахунок чого задовольняє свої потреби; відбувається поява і втілення в об'єкті психічного образу і реалізація опосередкованих ним відносин суб'єкта в реальній дійсності» [1].

Низка як зарубіжних так і вітчизняних учених-психологів зазначають, що розроблення методологічного підґрунтя психології повинно розпочинатися власне з психологічного аналізу професійної діяльності особи, позаяк саме в зазначеній царині перебувають домінуючі закономірності психічного життя особистості. Так, у сучасних теорія професіогенезу (Е. Зеєр, О. Клімов, В. Крійнюк, Н. Мітюріна, В. Рибалко) домінує особистісно-діяльнісний і суб'єктні підходи, котрі надають можливість встановити взаємозв'язок поміж структурою професійної діяльності й ієрархічною структурою особистості [18].

Психологічні теорії «діяльності» почали напрацьовуватися у 20-х – 30-х рр. минулого сторіччя завдячуючи науковим розвідкам Л. Виготського, С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ананьєва, Б. Ломова, Д. Платонова, В. Шадрікова, В. Ядова та інших. Психологічна теорія «діяльності» позиціонується власне як системоутворюючий фактор становлення якостей особистості, котрому є притаманним значна методологічна потенція для з'ясування специфічних характеристик правоохоронної діяльності та кваліфікаційних вимог до працівників правоохоронних органів.

Аналіз наукової літератури, присвяченої основним проблемам «діяльності» надало можливість виокремити основні підходи до її тлумачення, а саме:

- як комплекс результатів та наслідків;
- як механізм подолання наявних труднощів;
- як механізм особистісних змін;
- як підхід ставлення до наявних умов власного життя [52].

В підґрунті поняття «професійна діяльність» закладено уявлення – «професія». Професія – це історично виникла форми професійної діяльності, яка є необхідною соціуму, для реалізація котрих особистість повинна оволодіти необхідними знаннями та навичками, мати відповідний хист й професійно значущі властивості [11].

Власне, професії саме як трудовій діяльності є притаманною певна структура. Застосовуючи підхід Є. Клімова, можна виділити наступні фактори професійної діяльності правоохоронців [20], а саме:

- задекларовані цілі, уява про кінцевий результат власної діяльності;
- задекларований предмет;
- механізм та засоби професійної діяльності;
- професійні обов'язки (передбачені Законом України «Про Національну поліцію» та чинним законодавством, яке врегульовує дане питання);
- правосуб'єктність;
- професійне середовище, умови проходження служби.

Апріорі, що професійною діяльністю працівників Національної поліції України є власне діяльність з правоохорони. Більшість учених-поліцейстів вважають, що правоохоронна діяльність є діяльністю органів виконавчої влади зі спеціальним статусом, котрі покликані реалізовувати запобігання та боротьбу з деліктами, захист публічної безпеки та порядку; охорона особистих прав та свобод людини і громадянина; охорона інтересів суспільства та держави; надання послуг з поліцейського піклування.

Ефективним показником діяльності правоохоронних органів є результативність. Ефективність та результативність професійної діяльності правоохоронців позиціонується власне у якості результатів їх діяльності; оперативності, що характеризує співвідношення як «активних» так і «пасивних» ланок у процесі діяльності поліцейського впродовж певного проміжку часу; повнота, котра цілковито є залежною від обсягу вчинених дій, котрі є необхідними для ефективної діяльності правоохоронця впродовж тривалого часу й збереження стабільності результатів їх діяльності [62].

Результативність виконання покладених професійних завдань досить часто залежить власне від методів, операцій та прийомів, котрі позиціонують механізм реалізації їх професійно-службової діяльності. Разом з тим методи, прийоми й техніка є взаємозумовленими характером об'єкта, поставлених завдань, умов за яких реалізовується дія, психологічними якостями особистості. Результати професійно-службової діяльності правоохоронців прямопропорційно залежать і від її якісних властивостей: дотримання норм чинного законодавства, організованості, професійної підготовленості тощо. Нормативність у діяльності правоохоронців є показником відповідності їхніх дій як правовим так і етичним нормам професійної діяльності. Професійна діяльність правоохоронців повинна реалізовуватися лишень з дотриманням норм КК України, КПК України, КУпАП. Професійна діяльність правоохоронців позиціонується у визначенні певних форм структурно-логічної організації та системи виконання професійних завдань, задекларованих у Законі України «Про Національну поліцію». Професійна підготовленість позиціонується у наявності у поліцейських спеціалізованих знань, вмінь та навичок [5].

Вагому роль, окрім інших видів професійної підготовленості відіграє психологічна підготовленість. Якщо професійна підготовленість є пропедевтикою успішної діяльності правоохоронці, то опанування визначає фактичне оволодіння нею та високий рівень продуктивності та якості реалізації відповідної професійної діяльності. Водночас, успіхи у здійсненні

правоохоронній діяльності значної низки структурних підрозділів МВС України є пов'язаними із комунікацією у їхньому професійному оточенні, управлінням людьми в своєрідних ситуаціях, що, апріорі, передбачає спеціальну підготовленість до здійснення професійних обов'язків в ризиконебезпечних та екстремальних умовах [2].

Виняткова напруженість та складність професійної діяльності підрозділів правоохорони вимагає високий рівень кваліфікаційних вимог до професійної підготовленості та умінь та професійних навичок кожного співробітника. Професійна діяльність чинить вплив на правоохоронців як суб'єктів професійної діяльності, удосконалюючи їх знання, професійні навички, уміння та здібності, а також формує певні риси, якості характеру.

До детермінант загального порядку, котрі безпосередньо впливають на професійну діяльність правоохоронців, необхідно віднести наступні, а саме: соціальні, економічні, демографічні, політичні, психологічні тощо. Водночас, найбільш часто на першому плані є соціально-психологічні детермінанти [53].

Дослідженням проблем, котрі безпосередньо є пов'язаними власне із соціально-психологічними детермінантами впливу на діяльність правоохоронців присвячено низку наукових розвідок учених. Серед них: О. Бандурка, Д. Кобзін, О. Москаленко, О. Стародубцев та інші. За отриманими результатами наукових досліджень у системі стресогенних факторів є: цілковитий дефіцит часу, складність наявної оперативної обстановки, подеколи невизначеність та непередбачуваність подій, надмірно високий рівень відповідальності, дезорганізація у соціальній сфері, відсутність можливості повноцінно відпочити, недостатній рівень професійного досвіду, неналежний рівень наявних засобів захисту, ненормований робочий час, обставини, котрі є пов'язаними із реальною загрозою для здоров'я та життя, неможливість реалізації посадових функцій у повному обсязі. Відповідно до результатів дослідження, здійсненого ученими Харківського університету внутрішніх справ щодо ролі стрес-факторів у професійній діяльності

правоохоронців, рівня їх прояву й важливості для правоохоронців різних підрозділів МВС України, встановлено наступний набір стрес-факторів, а саме: втрата близьких друзів та родичів, поранення чи смерть поліцейського під час служби; неналежний рівень матеріального забезпечення; погроза застосування вогнепальної зброї від об'єкта професійної діяльності; неналежний стан власного здоров'я; несправедливе відношення безпосереднього керівництва; постійні конфлікти у сімейному колі; відсутність належного соціального захисту; постійні конфлікти з безпосереднім керівництвом та колегами по службі; відсутність належних умов служби; служба у вихідні дні; недосконалий рівень кар'єрного зростання; некомпетентні дії керівника; неадекватна вимогливість керівника; відсутність нормованого робочого часу; надмежові фізичні та психологічні навантаження. [41].

До стресогенних детермінант підрозділів МВС України віднесено: зовнішні ускладнення під час проходження служби; внутрішні ускладнення під час проходження служби; специфічні властивості служби; подеколи конфліктні та непередбачувані взаємини з об'єктами професійної діяльності; відносини з асоціальними елементами; негативні взаємини з колегами по службі; напружені взаємовідносини з безпосереднім керівництвом; проблеми у сім'ї; особистісні проблеми,

Одним із важливих соціально-психологічних факторів в процесі організації та здійснення правоохоронної діяльності є морально-психологічний клімат у структурних підрозділах та колективах. Нині проблемні питання стосовно соціально-психологічного клімату в підрозділах правоохоронних органів є однією із найбільш досліджених проблем у сучасній психологічній науці та відомчій практиці [40].

Більшість учених-поліцейстів вважають, що вплив соціально-психологічних факторів на службову діяльність правоохоронців повсякчас змінюється, що в свою чергу потребує здійснення постійного спостереження, аналізу та повсякчасного прогнозування настання можливих негативних

наслідків, вживання низки заходів для оптимізації усіх умов професійної діяльності правоохоронців [44].

Так, під особливими умовами діяльності органів правоохорони вважають власне такі умови, за яких виникає невідкладна потреба реалізації додаткових заходів організаційно-правового, управлінського характеру для нормалізації надзвичайної ситуації.

Нині, найбільш поширенішою є наступна класифікація обставин, а саме:

1. Надзвичайні обставини, котрі викликані соціальними феноменами (криміногенного та не криміногенного кшталту).

2. Надзвичайні обставини, котрі спричинені природними феноменами.

3. Надзвичайні обставини, котрі спричинені біологічними чинниками.

4. Надзвичайні обставини, котрі спричинені подіями техногенного характеру.

5. Надзвичайні обставини, котрі спричиняє введенням «режиму надзвичайного стану» [47].

Так, особливі умови можуть бути спричинені і соціальними феноменами власне *криміногенного штибу* :

- дії озброєних деліквентів; утеча групи вкрай небезпечних деліквентів; захоплення заручників; захоплення повітряного або морського транспортного засобу; масові безлади у громадському місці; злісна непокоря та дезорганізація в пенітенціарних закладах тощо;

*не криміногенного штибу:*

- масові несанкціоновані публічні виступи політичних організацій; масові спортивні, культурні чи інші несанкціоновані заходи, коті спричиняють дестабілізацію громадського порядку на певній території або у населеному пункті;

*феноменами природнього характеру із тяжкими наслідками:*

- повені, землетруси, буревії, снігові заметілі або сходження лавини, ожеледиця, масовані пожежі у лісі, степу тощо;

феноменами біологічного штибу:

- масові епідемії та епізоотії, хімічне отруєння, масове поширення шкідників для сільського чи лісового господарства, котрим притаманний характер неконтрольованого лиха;

феноменами техногенного штибу:

- катастрофи, значні аварії, великі пожежі, котрі мають місце на промислових підприємствах та у житлових комплексах, значні вибухи на підприємствах хімічного кшталту, пожежі газонафтопроводах тощо [23].

Особливі умови мають місце і у військовому стані, під час яких органи виконавчої влади зі спеціальним статусом здійснюють специфічні завдання як у сфері цивільної оборони та військово-мобілізаційній діяльності.

За даних обставин вкрай ускладнюється оперативна обстановка, котра потребує від правоохоронних органів особливих незвичних методів реалізації професійних функцій, покращення якості управлінських функцій та матеріального й технічного забезпечення. За даних обставин вагомим значення стан службової дисципліни, рівень організованості, забезпечення зв'язком та обміном оперативною інформацією, мобілізацією усіх наявних ресурсів правоохоронних органів, забезпечення їхньої взаємодії із органами місцевої влади та місцевого самоврядування. Високий рівень професіоналізму, організованість та координованість дій, уміння діяти в команді, суворе дотримання норм чинного законодавства під час особливих умовах забезпечують ефективність зусиль органів внутрішніх справ в охороні громадського порядку. Успішне вирішення службових завдань при особливих умовах зумовлюється реалізації низки комплексних заходів в частині охорони громадського порядку та превенції деліктів, що є у прямій залежності від професійного організації управління силами та засобами правоохоронних органів.

Особливі умови, котрі є спричинені соціальними феноменами криміногенного штибу, зазвичай, передують активні дії/бездіяльність особи чи групи осіб, котрі грубо недотримуються встановлених правил поведінки,

чим створюють загрозу як життю так і здоров'ю оточуючих людей [54].

Стихійні лиха створюють реальну небезпеку життю та здоров'ю населення, спричиняють значні економічні збитки, паралізують діяльність громадського транспорту та зв'язку, але вони не мають, зазвичай, попередніх виявів. Під час стихійних лих мають місце сприятливі умови для вчення протиправних діянь.

Значну загрозу для безпечного життя людей та серйозні наслідки спричиняють феномени техногенного походження та біологічного штибу.

Наведеній класифікації «особливих умов» притаманні як практична так і теоретична значущість. Позаяк, особливі умови спричиняються різноманітними детермінантами тому мають різний рівень суспільної небезпеки. В залежності від задекларованих обставин співробітники правоохоронних органів приймають участь у превенції та ліквідації результатів шкідливих наслідків, захисту населення, організують належну взаємодію з органами місцевої влади та іншими силовими структурами. Власне у цьому полягає практична значущість даної класифікації. Теоретичне значення даної класифікації трактується тим, що вона надає можливість науково аргументувати різновиди особливих умов, їхні специфічні ознаки та деталі, дослідити причини їх детермінації, можливі механізми їх превенції та виникнення, завчасного розроблення найбільш оптимальних прийомів та методів діяльності правоохоронних органів в особливих умовах [52].

Детермінанти виникнення особливих умов стосовно діяльності правоохоронних доцільно поділяти на об'єктивні, котрі цілковито не є залежними від правоохоронних органів, та суб'єктивні, котрі є залежними чи виникли унаслідок неефективності їхньої професійної діяльності.

За штибом та їх поширеністю «особливі умови» слід різнити як місцевого (регіонального) та загально-державного значення. Особливі умови регіонального значення можуть відбуватися як в певному населеному пункті чи мікрорайоні, не створюючи суспільної небезпеки для держави в цілому.



Так, «особливі умови» власне регіонального значення розповсюджуються по всій території області, інших територіях, складають суспільну небезпеку для усього населення області, спричиняють значну шкоду матеріальним цінностям, потребують значних зусиль від органів правоохорони та органів влади в частині усунення їхніх наслідків [43].

Також «особливі умови» бувають як прогнозованими так і не прогнозованими. Низка феноменів соціального походження, феноменів як природного так і біологічного вияву на підґрунті аналізу наявної інформації та наукового спостереження, закономірностей природних феноменів можна їх передбачити та прогнозувати динаміку їхнього розвитку. Це надає можливість правоохоронним органам завчасно підготуватись за допомогою спеціальних тренувань та навчань, накопиченням сил та необхідних засобів для виконання службових обов'язків в цих особливих умовах. Так, у правоохоронних органах готуються спеціальні типові плани дій в особливих умовах діяльності, зокрема, під час масованих пожеж, масових безпорядків, пошуку небезпечних злочинців, охорони вкрай важливих стратегічних об'єктів, значної повені та інш.

Слід зазначити, що наведений перелік та класифікація «особливих умов» не є вичерпною, позаяк одні й ті ж феномени мають різне за характером походження та залежно від наявної ситуації можуть належати до однієї чи іншої груп класифікації. Головною метою класифікації та систематизації «особливих умов» в єдиній таблиці надзвичайних ситуацій є напрацювання науково-обґрунтованого для правоохоронних органів підходу щодо організаційних аспектів вирішення питань управління зазначених вище умов. [48].

Отже, під «особливими умовами» слушно розуміти підвищений рівень небезпеки для здоров'я та життя людей, збереження духовних та матеріальних цінностей, суспільного порядку, котра спричиняється умовами як соціального характеру, техногенного характеру, природного чи біологічного характеру, під час котрих правоохоронні органи зобов'язані

вживати спеціальні заходи щодо забезпечення правопорядку.

Результативність та ефективність управління правоохоронними органами в «особливих умовах» зумовлена наступними обставинами, а саме:

- а) детермінантами виникнення: повінь, значна пожежа, катастрофи техногенного чи природнього штибу;
- б) властивостями ситуації, котра має місце;
- в) характером правоохоронних органів [4].

На підставі вище викладеного можна виснувати, що професійна діяльність працівників правоохоронних органів реалізовується в обставинах, за яких головним чинником є психологічна реальність. Правоохоронець не лишень зобов'язаний бути правим, але йому слід домагатися порозуміння громадянами вірності та гуманності його вимоги, підвищення авторитету норм чинного законодавства та його професійної діяльності. Неможливо продуктивно та ефективно реалізовувати оперативні та службові завдання, лишень обмежуючись їх «тільки нормативно-правовим» аспектом, як і не можна особисту свідомість, власну думки, почуття, дії людей поділити поміж різними відомствами. Так, нехтування власне психологічним аспектом чи його непрофесійне застосування дуже знижують продуктивність та ефективність дій правоохоронця.

## **1.2. Психологічна характеристика професійної діяльності правоохоронців**

З метою вивчення особистісних якостей, котрі зумовлюють ефективність та продуктивність службової діяльності працівника правоохоронних органів, слід проаналізувати психологічний аспект власне цієї діяльності, виявити її домінуючі специфічні характеристики, розкрити її структуру. З'ясування основних закономірностей професійної діяльності дозволить не лишень дослідити її, але й дозволить напрацювати механізм організаційно-управлінських заходів, котрі сприятимуть її удосконаленню.

Більшість учених-поліцейстів схиляється до думки про те, що професійна діяльність правоохоронних органів характеризується певними специфічними особливостями психологічного характеру.

Я. Кондратьєв зазначав, що велика множинність завдань, котрі поставлені перед органами правоохорони, призводить до розвитку їх поліфункціональності. Так, діяльність працівників оперативних підрозділів за своєю сутністю та методами й способами їх роботи різниться від службової діяльності слідчих чи працівників патрульної служби чи дільничних [21].

Враховуючи вище зазначене, професія правоохоронця ставить до нього низку різноманітних вимог, серед котрих є одна із найважливіших — це володіння на високому рівні розвиненими професійно-важливими характеристиками особистості, а саме:

- високий рівень пізнавальної професійної активності: професійна пильність та увага; професійно розвинений рівень запам'ятовування; креативна уява та мислення; придатність до високого рівня напруження розумової роботи; розвинена інтуїція; швидкість реагування, вміння орієнтуватися та приймати рішення в складних обставинах;
- моральна та психологічна стійкість;
- високо розвинені емоційні та вольові характеристики: вміння контролювати власні дії у складних професійних ситуаціях;
- сміливість, мужність, адекватна придатність до ризику;
- професійна та психологічна орієнтованість;
- високий рівень комунікативних якостей;
- вміння оперативно встановлювати контакт із різноманітними категоріями громадян; встановлювати та підтримувати теплі взаємовідносини;
- придатність чинити моральний та психологічний вплив на людей в процесі реалізації різних оперативних та службових завдань;
- володіння рольовими навичками, уміння перевтілюватись .

Формування та розвиток зазначених властивостей є тривалим та дуже напруженим процесом, водночас є необхідною умовою професійного становлення працівників правоохоронних органів. Відсутність чи недостатній рівень розвитку цих властивостей особистості завдають шкоди оптимальному та ефективному виконанню власних посадових функцій, спричиняють до певних помилок у його професійній роботі, активують процеси професійної як професійної дезадаптації так і професійної деформації [5].

Домінуючим завданням психології професійної діяльності правоохоронців є професіографічне дослідження основних профілів діяльності в правоохоронних органів. Ґрунтовне професіографічне дослідження різновидів професійної діяльності є необхідною умовою щодо вирішення нагальних проблем, котрі безпосередньо є пов'язаними з ефективністю та продуктивністю застосування кадрового потенціалу, оптимізування процесу відбору, професійної підготовки і перепідготовки кадрового потенціалу, оптимізації режиму та умов служби, зниження ступеня травматизму та професійних захворювань. Головною метою професіографічного дослідження основних напрямів діяльності в правоохоронних органах є позиціонування вимог щодо індивідуальних, психологічних, психо-фізіологічних та особистих якостей правоохоронців, з'ясування сукупності професійно-важливих характеристик, котрі є необхідними для належного оволодіння професією правоохоронця, формування еталонної моделі правоохоронця [15].

Основним завданням превентивної діяльності правоохоронців є запобігання деліктам, злочинам та надзвичайним подіям. Превентивна діяльність є однією із складових частин роботи кожного правоохоронця та побудована на активній комунікації з громадянами, органами місцевої влади, що вимагає наявності особливих вимог власне до розвитку комунікативних характеристик та психолого-педагогічних здібностей правоохоронців.

Превентивна діяльність передбачена у посадових інструкціях правоохоронців [17].

Наукові розвідки засвідчують, про те є певні чинники, котрі ускладнюють професійної придатності до превентивної діяльності правоохоронців такі властивості психіки, а саме: індивідуалізм; соціальна автономія, котра вносить дисонанс у міжособистісні взаємовідносини та створює проблеми для соціальної взаємодії; надмірне прагнення домінування та нав'язлива тенденція бути лідером; зниження ступеня мотивації щодо досягнення професійної мети; високий рівень тривожності; наявні недоліки власне у вольовій царині та пониження вольових домагань; наявність психотичних якостей особистості тощо. [15].

Професійна діяльність правоохоронців досить часто відбувається у напружених та конфліктних ситуаціях, котрі, подеколи є небезпечними для життя, зокрема, обставини із застосуванням зброї на поразку. Навіть комунікація з вболівальниками під час футбольного матчу або в процесі взаємодії із демонстрантами є наповненими психічним напруженням та передбачають конфліктогенну напругу, яка, подеколи, переростає у протиборство сторін. В останні роки можна спостерігати тенденцію до ескалації показників таких ситуацій [52].

Вкрай складними є ті «надзвичайні обставини», котрі є викликаними феноменами та чинниками соціального, природного або техногенного штибу, що досить часто спричиняють дисбаланс нормальному життю громадян, загострюють рівень суспільної небезпеки та громадському порядку на певній території. Не потрібно забувати, що правоохоронці наділені правом застосовувати заходи примусу в процесі урегулювання небезпечних асоціальних виявів порушення суспільного порядку, що чинить на них значний психологічний вплив. Дана обставина потребує дослідження вкрай важливого фактора – психологічну готовність правоохоронців до виконання службових обов'язків в надзвичайних ситуаціях, а також передумов, котрі позиціонують специфіку зазначеної готовності [73].

Незадовільний рівень професійної і психологічної готовності до дій в ризиконебезпечних та екстремальних ситуаціях, подеколи, чинить негативний вплив на реалізацію професійних завдань та є детермінантою вчинених помилок, котрі можуть спричинити небажані наслідки. В матеріалах службових розслідувань повсякчас зазначається про недостатній рівень професійно-психологічної підготовки, тому вкрай важливого значення набуває механізм формування власне психологічної підготовленості майбутніх захисників правопорядку в контексті їхнього навчання у закладах вищої освіти зі специфічними умовами, адже розпочинаючи з 2-го курсу, курсантів залучають до заходів щодо охорони суспільного порядку.

Апріорі, що за даних обставин нагальною передумовою результативності та ефективності дій правоохоронців є психологічна підготовка. Але, як свідчить практика професійна підготовка повинна мати комплексний характер, яка повинна формувати не лишень досконале знання чинного законодавства, вогневої підготовки, тактико-спеціальної підготовки та фізичної, але й психологічної підготовки.

Як свідчать наукові розвідки та емпіричні дані, недостатньо підготовлені як професійно та морально-психологічно працівники в екстремальних ситуаціях підпадають під низку факторів, котрі чинять на них вкрай негативний вплив. Так, у їхній психічній діяльності домінують: фаза переходу психічної напруги переходить поза межі; хвилювання, розгубленість, невпевненість, уповільнення рухової активності та поведінкових реакцій; страх професійних невдач, підпорядкування власної поведінки мотивації на її уникнення (замість бажання досягнути успіх); зменшення рівня креативності, спостережливості, оцінювання оперативної обстановки, вияви погіршення запам'ятовування й ілюзій сприйняття; пониження рівня активності, наполегливості та винахідливості в процесі поставленої цілі, підвищений ступінь схильності до виправдань; повсякчасне відчуття слабкості, хронічної втоми, не уміння мобілізуватися; загострене відчуття до самозбереження, котре повсякчас охоплює усю свідомість та стає

єдиною підставою до неадекватної поведінки; зростання рівня роздратування, втрата цілковитого контролю над власними діями та собою тощо [56].

У результаті таких негативних змін особистості може наступити певна віктимність, в результаті котрої правоохоронець власною невірною поведінкою спонукає посягання на самого себе. Найбільш яскравими домінують наступні віктимні риси, а саме: завищений рівень самооцінки, стереотипний тип мислення, невміння здійснювати контроль власних емоцій та почуттів, надмірний рівень довірливості, невміння наперед передбачати усі наслідки власних дій, сугестія, нездатність розуміти інших громадян, вірно оцінювати як службові так і життєві ситуації.

Характер реагування на психогенні фактори залежить не лишень від певних властивостей ситуації, але також і від сукупності психологічних якостей правоохоронця, котрі визначають його власну психологічну стійкість. Зовнішні фактори, пройшовши власне через внутрішні „умови” особистості, повсякчас знаходять свій прояв в їхній діяльності. І. Ващенко вважає що, «...на недостатньо підготовленого співробітника з низькою психологічною усталеністю психогенні чинники екстремальних ситуацій (фрустратори) діють негативно, на добре підготовлених, психологічно стійких – позитивно» [49].

Екстремальним ситуаціям, котрі чинять на правоохоронця негативний психологічний вплив, а також погіршують результативність виконання посадових функцій, характерною є поява вкрай гострого внутрішнього конфлікту поміж вимогами, котрі до нього висуває професійна діяльність, та його особистими можливостями на даний момент. Власне тому однотипні ситуації для різних правоохоронців можуть мати різноманітний рівень екстремальності; однотипні ситуації для одного і того правоохоронця можуть змінювати рівень екстремальності при наявних змінах у його психологічній усталеності.

Утворення комплексу наведених вище психологічних властивостей надає правоохоронцям змогу ефективно та результативно діяти власне за умов вияву криміногенних форм поведінки.

Цілком виправданим є те, що психологічна готовність правоохоронців щодо забезпечення охорони суспільного порядку позиціонується наявними у них професійно значущими психологічними особистісними властивостями й відповідною професійною та психологічною підготовленістю, метою котрої є розвиток наявного психологічного потенціалу у цілісний спектр професійно значимих знань, умінь і навиків [42].

Отже, ступінь психологічної підготовки правоохоронців щодо виконання професійних завдань є головною умовою щодо формування психологічної стійкості та готовності. Так, під психологічною готовністю слушно вважати певну сукупність утворених та розвинених професійних та психологічних властивостей, котрі відповідають специфіці професійної діяльності та є доконечною внутрішньою умовою її ефективного реалізації, а саме: загальний рівень психологічної культури; професійно розвинені психологічні властивості, вміння й навички; професійна та психологічна стійкість.

Повсякчасне удосконалення рівня професійної майстерності реалізовується в контексті службово-тактичної підготовки, водночас, подеколи, такий вкрай важливому елементу професійної підготовки як психологічна готовність приділяється незначна увага. Тому під час розгляду питання психологічної готовності правоохоронців до виконання службової діяльності слід враховувати два чинники: *по-перше*, знання особистих психологічних властивостей, вміння адекватно застосовувати особисті резерви; *по-друге*, володіти знаннями стосовно психологічних особливостей різних категорій громадян.



### **1.3. Особливості діяльності підрозділів психологічного забезпечення службової діяльності МВС України**

Свою професійну діяльність підрозділи Національної поліції України здійснюють відповідно до вимог наказу МВС України № 88 від 06.02.2019 року «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» [39].

Пунктом 7 наказу МВС України № 88 від 06.02.2019 року задекларовано основні завдання системи психологічного забезпечення, а саме:

- «...1) психологічне вивчення об'єктів системи психологічного забезпечення;
- 2) психологічна підготовка об'єктів системи психологічного забезпечення;
- 3) психопрофілактична робота щодо об'єктів системи психологічного забезпечення;
- 4) підтримка та оптимізація соціально-психологічного клімату в колективах;
- 5) психологічне супроводження службової діяльності працівників поліції, у тому числі в ході проведення ними оперативних заходів та слідчих дій;
- 6) психологічне супроводження освітнього процесу у ЗВО та установах (закладах) Національної поліції, які здійснюють професійну підготовку поліцейських» [39].

Незважаючи на певну специфіку професійної діяльності практичних психологів в системі МВС України, складність та значущість позиціонованих перед ними завдань, у власній діяльності вони застосовують основні традиційні методи діяльності практичних психологів.

Так, психодіагностика є одним із провідних видів професійної діяльності практичних психологів правоохоронних органів. Психодіагностичне обстеження здійснюється в контексті визначенні професійної придатності кандидатів на службу за власними індивідуальними та психологічними характеристиками до служби в правоохоронних органах та навчання у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Не є таємницею те, що реалізація певних завдань, насамперед із застосуванням вогнепальної зброї, в окремих співробітникам спричиняє високий рівень психоемоційного напруження. У цих випадках психодіагностичне обстеження здійснюється для оцінювання психічного стану правоохоронця, його власних ресурсів щодо повноцінного відновлення, щодо вирішення нагального питання стосовно надання правоохоронцеві допомоги по реабілітації.

Психодіагностичні обстеження, передусім із використанням сучасних психологічних методів та технологій, зокрема, застосування поліграфічних пристроїв, запроваджуються до процесу розкриття й розслідування усіх резонансних злочинів. Одним із різновидів зазначених досліджень є складання психологічного портрету осіб, котрі вчинили злочин та перебувають у розшуку.

Психопрофілактична робота в правоохоронних органах є спрямованою на виявлення співробітників, яким є притаманні ознаки дезадаптації, та надання практичної допомоги керівникам структурних підрозділів в частині зміцнення службової дисципліни та законності, утворення ефективного механізму забезпечення як психологічної так і психофізіологічної надійності співробітників, реалізації заходів стосовно оптимізації морального та психологічного клімату в структурного підрозділу.

Мета просвітницької діяльності практичних психологів в системі МВС України полягає у формуванні у правоохоронців знань щодо попередження психічних розладів, котрі безпосередньо є пов'язаними з

психоемоційним перевантаженням правоохоронців, в контексті вирішення існуючих конфліктних ситуацій на службі та у сім'ї, незагрозованої поведінки у ризиконебезпечних ситуаціях під час виконання професійних завдань. Професійна діяльність правоохоронців повсякчас є пов'язаною з різноманітними ситуаціями стосовно превенції деліктів та правопорушень. Враховуючи дані обставини вкрай важливим є вміння належним чином поводити себе, вміти встановлювати контакти з деліквентами, здійснювати оцінку їхніх рис особистості, здійснювати фізіономічну редукцію, вміти проводити переговори з ними та досягати власної мети. Отже, основне завдання просвітницької діяльності полягає у психологічній підготовці правоохоронців до реалізації посадових завдань у повсякденних та ризиконебезпечних умовах та ситуаціях.

Сутність психологічного консультування полягає у наданні психологічної допомоги правоохоронцям в процесі охорони суспільного правопорядку, під час забезпечення переговорної діяльності, керівникам усіх рівнів щодо здійснення низки заходів для оптимізації морально-психологічного клімату у ввірених їм колективах.

Різноманітні аспекти оперативної та службової професійної діяльності чинять значний вплив власне на психічний стан правоохоронців. Ефективність реалізації професійних завдань в контексті забезпечення правопорядку під час охорони громадського порядку, складних оперативних обставин, застосування правоохоронцями вогнепальної зброї на ураження, участь під час ліквідації результатів надзвичайних ситуацій чи соціальних конфліктів досить часто призводять до психологічного та емоційного перевантаження правоохоронців, розвитку стану дезадаптації, подеколи й розладів психіки. Так, у правоохоронців може спостерігатися втрата у гнучкості в поведінці, недостатнє оцінювання існуючої ситуації, підвищений рівень тривожності, стурбованості, стомленості, погіршуються рівень запам'ятовування та уваги, має місце ускладнення реалізації

мисленневих операцій, зокрема, у ситуаціях вибору. Зазначені стани, певна річ, вимагають обов'язкової корекції.

У наказі МВС України № 88 від 06.02.2019 року зазначено, що практичний психолог служб психологічного забезпечення МВС України зобов'язаний знати нормативні акти, котрі врегульовують їх діяльність; психологічні аспекти діяльності та управління; юридичну та соціальну психологію, методи та методики дослідження психологічних особливостей професійної діяльності правоохоронців; методики проведення індивідуальної психологічної діагностики; інструментарій, котрий використовується під час здійснення психодіагностики чи психокорекції; володіти сучасними знаннями з психофізіології, патопсихології та психокорекції; основні завдання, правові підстави професійної діяльності правоохоронців; порядок діяльності підрозділів психологічного забезпечення МВС України [39].

З метою реалізації професійних завдань практичними психологами системи МВС України їм надаються службові кабінети, кабінет психологічного розвантаження, персональні комп'ютери з відповідними програмними продуктами, валідні психологічні методики, діагностичне й психокорекційне устаткування згідно затвердженого «Табеля належності матеріального забезпечення» [39].

Професійна діяльність психологів служб психологічного забезпечення МВС України позиціонується вкрай високим рівнем відповідальністю перед правоохоронцями. За обставин, коли особистісні інтереси правоохоронця вступають у конфлікт з інтересами керівника структурного підрозділу або інших осіб, практичний психолог зобов'язаний реалізовувати власні функції із максимальним рівнем неупередженості. Під час власної професійної діяльності психолог зобов'язаний неухильно дотримуватися вимог Конституції України, Законів України «Про Національну поліцію», «Про психіатричну допомогу», чинних нормативно-правових актів МВС України, котрі регламентують діяльність служб психологічного забезпечення МВС України [72].

Професійна діяльність практичного психолога ґрунтується на принципі професійної незалежності. В процесі своєї роботи з правоохоронцями психолог зобов'язаний керуватися наступними принципами, а саме: правомірності, гуманізму, толерантності, добровільності, конфіденційності, науковості, об'єктивності, комплексності і систематичності. Робота практичного психолога повинна бути спрямованою лишень на досягнення гуманних завдань, котрі, в свою чергу окреслюють сприяння динамічного розвитку особистості правоохоронців, збереження їх фізичного й психологічного здоров'я, покращення ефективності їх службової діяльності [39].

Апріорі, в своїй професійній діяльності практичний психолог повинен цілковито дотримуватись норм етичного кодексу психолога, та норм чинного законодавства, котре врегульовує діяльність.

## Висновок до першого розділу

У першому розділі здійснено теоретико-методологічне дослідження властивостей професійної діяльності правоохоронців та їхнього психологічного супроводу. Схарактеризовано сутність поняття професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах та її специфіку. Окреслено загальну характеристику «особливих умов» в контексті виконання правоохоронцями професійних завдань. Здійснено теоретичне дослідження властивостей психологічного супроводу службової діяльності правоохоронців.

До стресогенних детермінант підрозділів МВС України віднесено: зовнішні ускладнення під час проходження служби; внутрішні ускладнення під час проходження служби; специфічні властивості служби; подеколи конфліктні та непередбачувані взаємини з об'єктами професійної діяльності; відносини з асоціальними елементами; негативні взаємини з колегами по службі; напружені взаємовідносини з безпосереднім керівництвом; проблеми у сім'ї; особистісні проблеми,

Ступінь психологічної підготовки правоохоронців щодо виконання професійних завдань є головною умовою щодо формування психологічної стійкості та готовності. Під психологічною готовністю слушно вважати певну сукупність утворених та розвинених професійних та психологічних властивостей, котрі відповідають специфіці професійної діяльності та є доконечною внутрішньою умовою її ефективного реалізації, а саме: загальний рівень психологічної культури; професійно розвинені психологічні властивості, вміння й навички; професійна та психологічна стійкість.

Під особливими умовами діяльності органів правоохорони вважають власне такі умови, за яких виникає невідкладна потреба реалізації додаткових заходів організаційно-правового, управлінського характеру для нормалізації надзвичайної ситуації.

Виняткова напруженість та складність професійної діяльності підрозділів правоохорони вимагає високий рівень кваліфікаційних вимог до професійної підготовленості та умінь та професійних навичків кожного співробітника. Професійна діяльність чинить вплив на правоохоронців як суб'єктів професійної діяльності, удосконалюючи їх знання, професійні навички, вміння та здібності, а також формує певні риси, якості характеру.

## РОЗДІЛ 2

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ В КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

#### 2.1. Опис вибірки та процедура дослідження

Експериментальною базою дослідження було обрано ГУ НП у Львівській області. Дослідження проводилося у вигляді констатувального та формувального експериментів. Психодіагностичне опитування проводилось у травні 2023 року (прийняло участь 62 працівники ГУ НП у Львівській області) та у вересні 2023 року (прийняло участь 10 працівників ГУ НА у Львівській області). Психологічний тренінг проводився у листопаді та грудні 2023 року (прийняло участь 10 працівників ГУ НП у Львівській області).

Перший етап дослідження включав збір емпіричних даних з використанням наступних діагностичних методик: «16-ти факторний опитувальник Кеттела» [71] (див.: дод. А); «Диференційна оцінка стану заниженої працездатності» [14, с. 202] (див.: дод. Б); «Опитувальник копінг-стратегій» [14, с. 235] (див.: дод. В), тест «Моє ставлення до роботи» [8, с. 309] (див.: додаток Г), тест «Смисло-життєві орієнтації (СЖО)» [14] (див.: додаток Д).

Другий етап дослідження полягав у здійсненні впливу на працівників ГУ НП у Львівській області за допомогою проведення тренінгових занять (6 занять) з групою 10 осіб. Група була сформована за результатами першого етапу дослідження, працівники які за результатами тестування показали високий та критичний рівень стресу, втоми, перенасичення, а також незадоволення своєю роботою, тобто виявляють ознаки професійного та емоційного вигорання. Тренінг був сформований таким чином щоб здійснити емоційне розвантаження працівників, створити приємну довірливу атмосферу, зняти втому та перенасичення, відволікти від буденних



побутових проблем, дозволити відпочити та розслабитись, а також підвищити рівень комунікації в колективі [6] (див.: дод. Е).

Третій етап емпіричного дослідження — проведення тестування після закінчення тренінгу з метою виявлення особистісних змін в емоційному стані досліджуваних з використанням наступних методик: «Диференційна оцінка стану заниженої працездатності»; «Опитувальник копінг-стратегій», тест «Моє ставлення до роботи», тест «Смисло-життєві орієнтації (СЖО)».

## **2.2. Характеристика методик дослідження**

Дослідження психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах відбувалося у формі констатуючого та формуючого експерименту, було проведене дослідження в три етапи.

Перший етап з використанням наступних діагностичних методик: «16-ти факторний опитувальник Кеттелла»; «Диференційна оцінка стану заниженої працездатності»; «Опитувальник копінг-стратегій», тест «Моє ставлення до роботи», тест «Смисло-життєві орієнтації (СЖО)» (див.: дод. Ж).

### **16-ти факторний особистісний опитувальник Реймонда Кеттелла**

16-факторний особистісний опитувальник Реймонда Кеттелла надав нам можливість з'ясувати властивості темпераменту, придатностей та схильностей особистості. Опитувальник Реймонда Кеттелла є одним із найбільш популярних багатфакторних методик, котру було створено в контексті об'єктивного експериментального підходу щодо вивчення особистості. Згідно з теорією особистісних рис Реймонда Кеттелла, особистість складається «...з стабільних, стійких, взаємопов'язаних елементів (властивостей, рис), що визначають її внутрішню сутність і поведінку. Відмінності в поведінці людей пояснюються відмінностями в вираженості особистісних рис» [33].

Дану методику можна застосовувати як самостійну психологічну методику, так і в комплексі з іншими методиками.

Значення факторів: діапазони – від 1 до 3; + Від 7 до 10

Обробка відбувалась за допомогою Microsoft Excel, Statistica .

### **Диференційна оцінка стану зниженої працездатності**

Опитувальник допінг-стратегій розроблений Р. Лазарусом і С. Фолкмане в 1988 році на основі когнітивно-феноменологічної теорії подолання стресу. Опитувальник допінг-стратегій є однією з перших стандартизованих методик, спрямованих на діагностику допінг-поведінки та допінг – ресурсів в стресовій ситуації.

Методика спрямована на діагностику подолання стресу у важких ситуаціях і виявлення копінг-стратегій індивіда. Адаптація проведена В.М. Бехтерева: Т.Л. Крюкова, Є.В. Куфтяк, М.С. Замишляева, 2004 рік. Опитувальник містить 8 шкал: «...конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, втеча — уникнення, планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка» [35].

### **Тест «Моє ставлення до роботи»**

К. Маслач, М. Лейтер, автор адаптації: Водоп'янова Н.Є. Методика дозволяє оцінити 6 груп чинників відносин, впливають на розвиток синдрому вигорання. Авторами виявлені значущі кореляції даних факторів з показниками синдрому вигорання. Підвищення задоволеності в даних сферах сприяє підвищенню психологічної стійкості працівників.

Тестові шкали: робоче навантаження, прийняття рішень, винагорода, робочий колектив, справедливість, цінності.

Досліджуваному пропонується задуматися про критичні моментах, коли одні цінності вступають в протиріччя з іншими і оцінити ступінь відповідності цінності компанії цінностям клієнта, а також відповідність самої компанії заявленим корпоративним цінностям [9] .

### **Тест смисложиттєвих орієнтації (СЖО)**

Тест СЖО є адаптованою версією тесту «Цілі у житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка. Тест СЖО був розроблений авторами на підґрунті теорії «прагнення до сенсу» та логотерапії В. Франкла. Сутність зазначених уявлень полягала у тому, що невдалі спроби в процесі пошуку людиною основного сенсу власного життя (екзистенціальна фрустрація та вакуум) є першопричиною особливого різновиду душевних захворювань, а саме – ноогенних неврозів, котрі різняться від раніше позиціонованих видів неврозів [25].

### **2.3 Аналіз та інтепретація результатів дослідження**

Дослідження проходило в три етапи. Кореляційні аналізи проводились окремо для першого, другого та третього етапу дослідження.

Перший етап: проведення діагностики, кількість досліджуваних 62 працівника УМВСУ на Л/з. На основі отриманих результатів дослідження було проведено кореляційний аналіз даних.

#### **Кореляційний аналіз результатів першого етапу дослідження**

На основі отриманих результатів дослідження було проведено кореляційний аналіз даних. Кореляційна матриця подана в додатку К (див.: додаток К).

Перейдемо до опису кореляційних зв'язків першого етапу дослідження, за результатами статистичного аналізу по шкалі «*m* – прагнення виглядати краще» було виявлено обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Прийняття відповідальності» ( $r = -0,282$ ), тобто, чим вищий рівень прагнення виглядати краще тим нижчий рівень прийняття відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми. Виявлено обернений кореляційний зв'язок між шкалою «Прагнення виглядати гірше – *f*» та шкалою «прийняття відповідальності» ( $r = -0,268$ ), тобто чим вищий рівень прагнення виглядати гірше тим нижчий рівень прийняття

відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми. Було виявлено прямий зв'язок між шкалами «Відкритість – замкнутість А» та шкалою «конфронтативний копінг» ( $r=0,345$ ), тобто, чим вищий рівень відкритості тим вищий рівень конфронтативного допінгу. Виявлено обернений кореляційний зв'язок між шкалою «Емоційна стабільність – Емоційна нестійкість» та шкалою «Справедливість» ( $r=-0,271$ ), тобто чим вищий рівень емоційної нестійкості тим нижчий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи.

Аналіз кореляцій дозволив виявити прямі кореляції між шкалою «Незалежність — Піддатливість» та шкалами (в дужках подано коефіцієнт кореляції): «Цілі» ( $r=0,285$ ), «Самоконтроль» ( $r=0,326$ ), «Конфронтативний копінг» ( $r=0,361$ ), (ще ) та обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Перенасичення» ( $r=-0,268$ ). Психологічний зміст отриманих кореляцій полягає в тому, що чим вищий рівень незалежності можливості приймати незалежні рішення, котрі відповідають особистим бажанням й інтересам та не вимагають розпоряджень ззовні тим вищий рівень самоконтролю, зусиль для регулювання своїх почуттів та дій; чим вищий рівень незалежності можливість приймати незалежні рішення, котрі відповідають особистим бажанням й інтересам та не вимагають розпоряджень ззовні тим вищий рівень конфронтативного копінгу, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику; чим вищий рівень незалежності можливість приймати незалежні рішення, котрі відповідають особистим бажанням й інтересам та не вимагають розпоряджень ззовні тим вищий рівень цілеспрямованості в житті досліджуваних. А також було виявлено обернену кореляцію, тобто, чим вищий рівень піддатливості, поступливості, нездатності відстояти власну точку зору, тим нижчий рівень перенасичення роботою (див.: рис. 2.1).

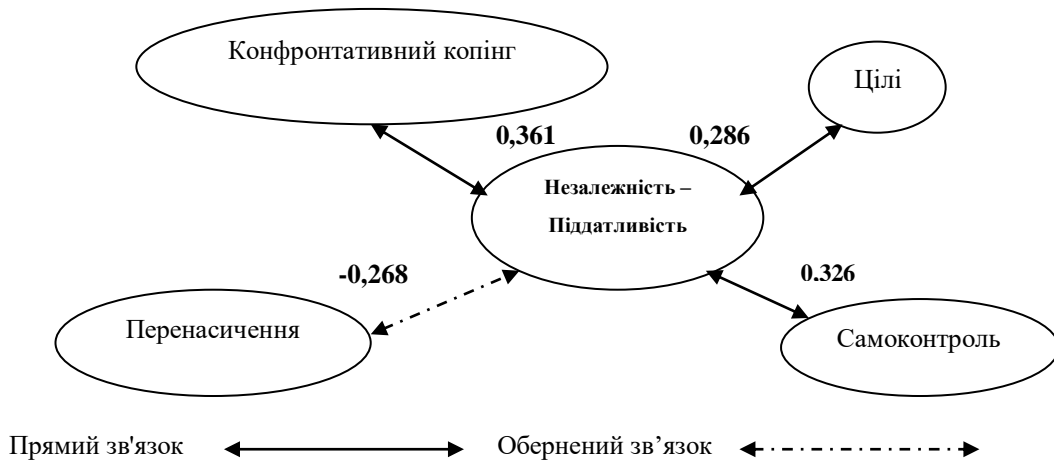


Рис. 2.1. Кореляційна плеяда за шкалою «Незалежність – Піддатливість»

Виявлено обернену кореляцію між шкалами «Безпечність – Заклопотаність» та шкалою «Самоконтроль» ( $r = -0,291$ ), тобто чим вищий рівень заклопотаності, самоаналізу, обережності та відповідальності тим нижчий рівень самоконтролю, зусиль для регулювання своїх почуттів та дій.

Було виявлено обернений кореляційний зв'язок шкали «Свідомість – Безпринципність» та шкалою «Прийняття відповідальності» ( $r = -0,294$ ), тобто чим вищий рівень безпринципності, низьких моральних якостей тим нижчий рівень прийняття відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми; зусиль, спрямованих на її вирішення.

Було обернені кореляційні зв'язки шкали «Сміливість – Сором'язливість» з шкалами «Перенасичення» ( $r = -0,349$ ) та «Винагорода» ( $r = -0,257$ ), тобто чим вищий рівень сором'язливості, емоційної стриманості, невпевненості в своїх силах тим нижчий рівень перенасичення та винагороди за діяльність (див.: рис.2.2).

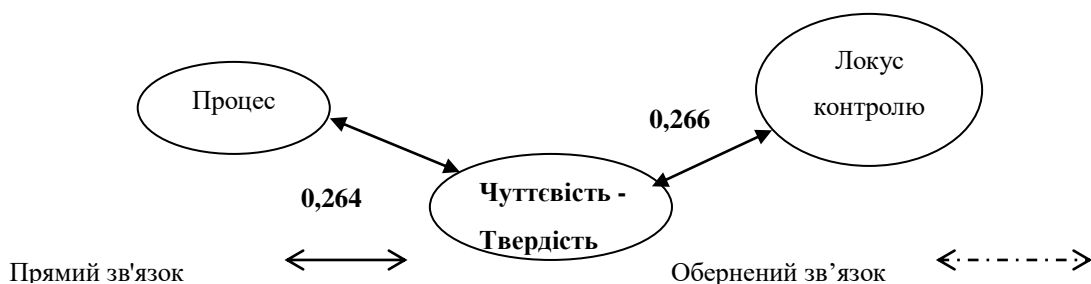


Рис.2.3. Кореляційна плеяда за шкалою «Чуттєвість - Твердість»

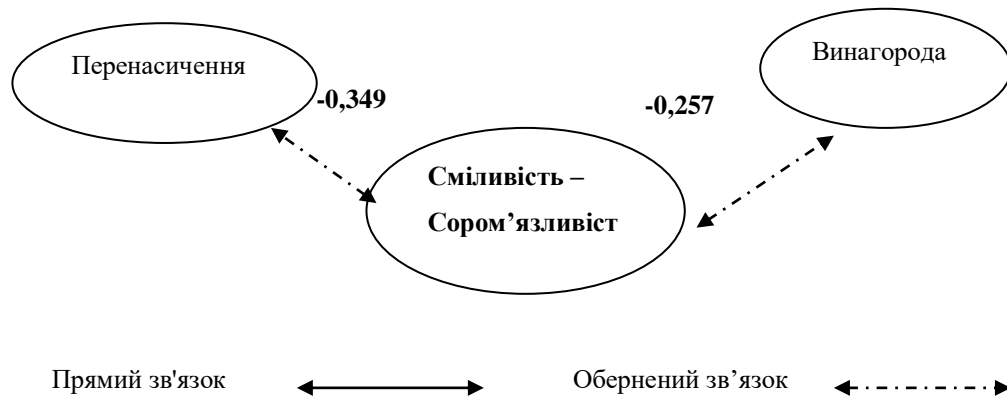


Рис. 2.2. Кореляційна плеяда за шкалою «Сміливість – Сором'язливість»

Виявлено прямі кореляційні зв'язки шкали «Чуттєвість — Твердість» з шкалами «Процес» ( $r=0,264$ ) та «Локус контролю - Я» ( $r=0,266$ ), тобто, чим вищий рівень чуттєвості, м'якості, недостатньої самостійності тим вищий рівень сприймання чи випробовування процесу власного життя як цікавого, емоційно насиченого та наповненого змістом; чим вищим є рівень чуттєвості тим вищим є рівень уяви про себе як про вельми сильну особистість, котра володіє достатньою свободою вибору, для того щоб збудувати власне життя відповідно до власних цілей та уявлень щодо його сенсу (див.: рис. 2.3).

Було виявлено прямі кореляційні зв'язки шкали «Довірливість — Підозрілість» з шкалами «Самоконтроль» ( $r= 0,330$ ), тобто, чим вищий рівень довірливості та відвертості тим вищий рівень самоконтролю, зусиль для регулювання своїх почуттів та дій; та «Планування вирішення проблем» ( $r=0,254$ ), тобто, чим вищий рівень довірливості та відвертості тим вищий рівень планування вирішення проблем, довільних проблемно-фокусованих зусиль щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем. А також обернена кореляція шкали «Довірливість — Підозрілість» з шкалою «Позитивна переоцінка» ( $r=-0,262$ ), тобто чим вищий рівень

підозрілості, недовірливості, фокусуванні на невдачах, впертості, прагнення до суперництва та іноді високомірності тим менший рівень зусиль по створення позитивного значення із зосередженням на зростанні особистості (див.: рис.2.4).

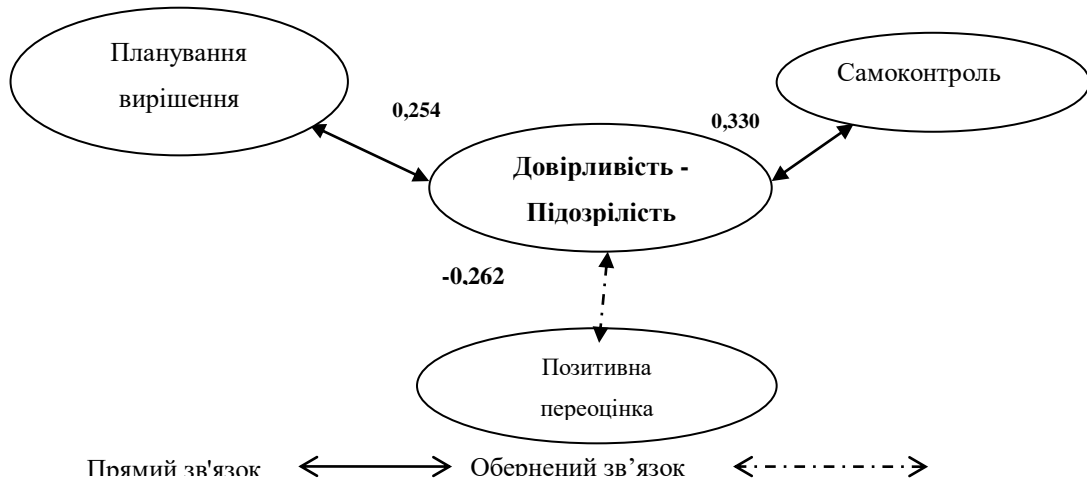


Рис. 2.4. Кореляційна плеяда за шкалою «Довірливість –

Було виявлено пряий кореляційний зв'язок шкали «Мрійливість — Практичність» з шкалою « Конфронтативний копінг» ( $r=0,363$ ), тобто чим вищий рівень мрійливості, переживань за власні вчинки тим вищий рівень конфронтативного копіngu, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику.

Виявлено обернений кореляційний зв'язок шкали «Радикалізм — Консерватизм» з шкалою «Справедливість» ( $r=-0,250$ ), тобто чим вищий рівень радикальності, емоційної стриманості, прагнення змін, несхильність до моралізаторства, прагнення зануритись у нові ідеї тим нижчий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи та соціально – психологічний клімат в колективі.

Було виявлено пряий кореляційний зв'язок шкали «Самостійність – Залежність від групи» з шкалою «Прийняття відповідальності» ( $r= 0,304$ ), тобто чим вищий рівень самостійності тим вищий рівень прийняття відповідальності визнання своєї ролі у вирішенні проблеми; зусиль,

спрямованих на її вирішення. А також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Інтерес до життя» ( $r=-0,287$ ), тобто, чим вищий рівень залежності від групи, орієнтування на думку групи, несаможиттєвості та соціабельності тим нижчий рівень інтересу до життя (див.: рис.2.5).

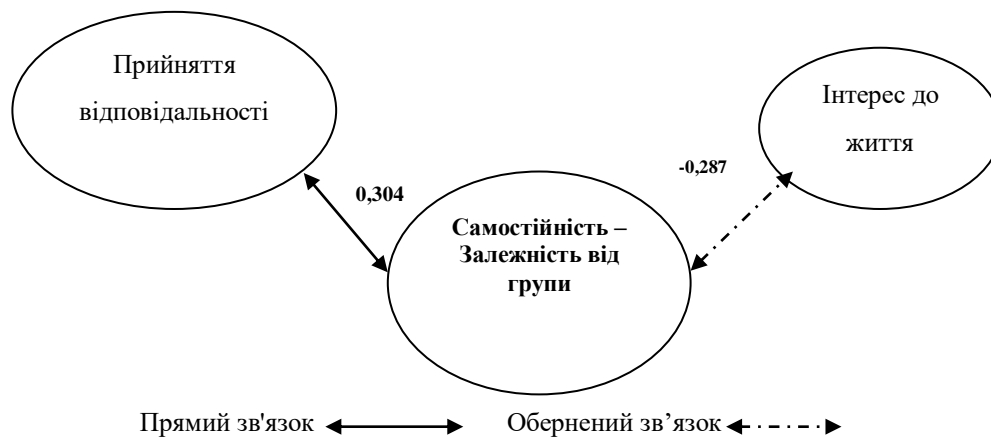


Рис.2.5. Кореляційна плеяда за шкалою «Самостійність – Залежність від групи»

Було виявлено обернений кореляційний зв'язок шкали «Самоконтроль, сильна воля – Нестача контролю, індиферентність» з шкалою «Інтерес до життя» ( $r=-0,308$ ), тобто чим вищий рівень індиферентності, нестачі контролю та самоконтролю поведінки, слабкої волі тим нижчий рівень інтересу до життя. Виявлено прямі кореляційні зв'язки шкали «Внутрішня напруженість – розслабленість» з шкалами: «Робоче навантаження» ( $r=0,288$ ), тобто чим вищий рівень внутрішньої напруженості, пониженого фону настрою, хворобливого сприймання критики та критикування, прагнення все змінити тим вищий рівень робочого навантаження; «Планування вирішення проблем» ( $r=0,300$ ), тобто чим вищий рівень внутрішньої напруженості пониженого фону настрою, хворобливого сприймання критики та критикування, прагнення все змінити тим вищий рівень планування вирішення проблем, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми; зусилля, спрямовані на її вирішення; «Контроль» ( $r=0,305$ ), тобто чим вищий рівень внутрішньої напруженості, пониженого



фону настрою, хворобливого сприймання критики та критикування, прагнення все змінити тим вищий рівень контролю, обсягу влади і повноважень щодо власної роботи та діяльності робочої групи, якість керівництва, свобода слідувати своїм власним професійним рішенням; можливість здійснювати, впроваджувати свої професійні рішення і впливати на прийняття рішень, що стосуються своєї роботи ; «Прийняття відповідальності» ( $r=0,297$ ) тобто чим вищий рівень внутрішньої напруженості, пониженого фону настрою, хворобливого сприймання критики та критикування, прагнення все змінити тим вищий рівень прийняття відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблем, зусилля, спрямовані на її вирішення (див.: рис. 2.6).

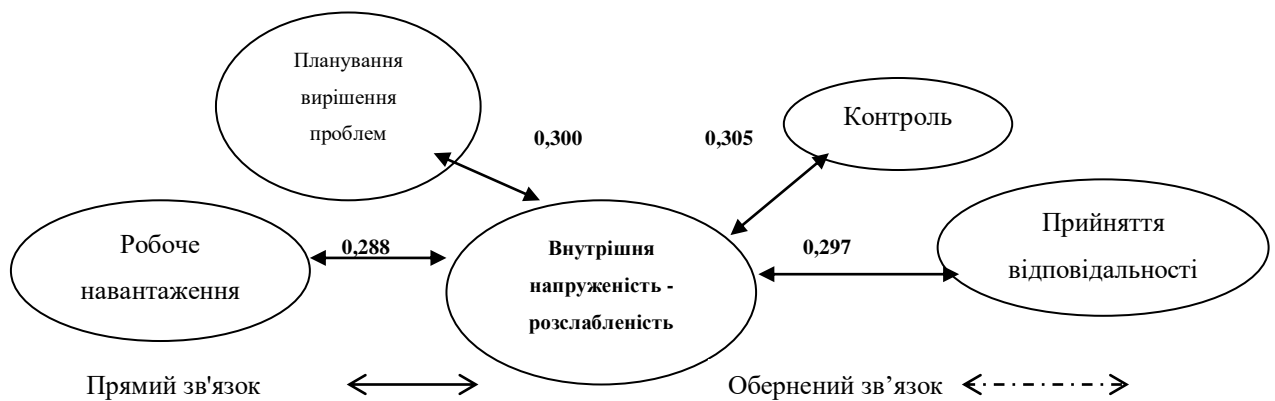


Рис. 2.6 Кореляційна плеяда за шкалою «Внутрішня напруженість - розслабленість»

Виявлено що шкала «Низька – висока тривожність» прямо корелює з шкалами «Контроль» ( $r=0,297$ ) та «Самоконтроль» ( $r=0,257$ ), тобто чим нижчий рівень ситуативної тривожності тим вищий рівень контролю та самоконтролю, зусиль по врегулюванню своїх почуттів та дій (див.: рис. 7).

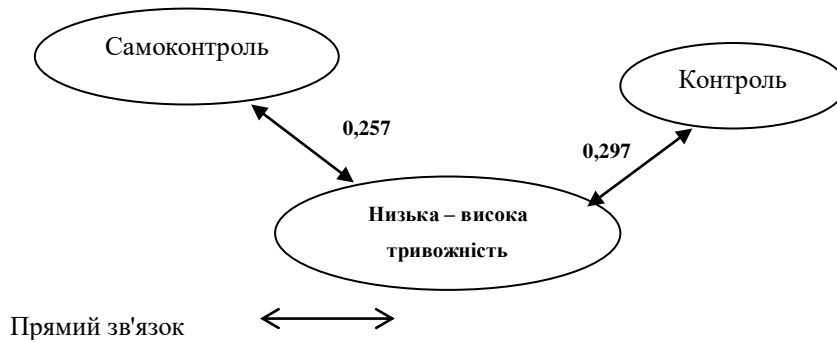


Рис.2.7. Кореляційна плеяда за шкалою «Низька – висока тривожність»

Було виявлено що шкала «Втома» прямо корелює з шкалами : «Справедливість» ( $r=0,293$ ), тобто, чим вищий рівень втоми тим вищий рівень справедливості; «Локус контролю Я» ( $r=0,290$ ), чим вищий рівень втоми тим більше уяви про себе як про вельми сильну особистість, котра володіє достатньою свободою вибору, для того щоб збудувати власне життя відповідно до власних цілей та уявлень щодо його сенсу; «Локус контролю життя» ( $r=0,387$ ), чим вищий рівень втоми тим більшим є переконання у тому, що особа спроможна контролювати власне життя, вільно та самостійно приймати різні рішення та втілювати їх у власне життя (див.: рис.2.8).

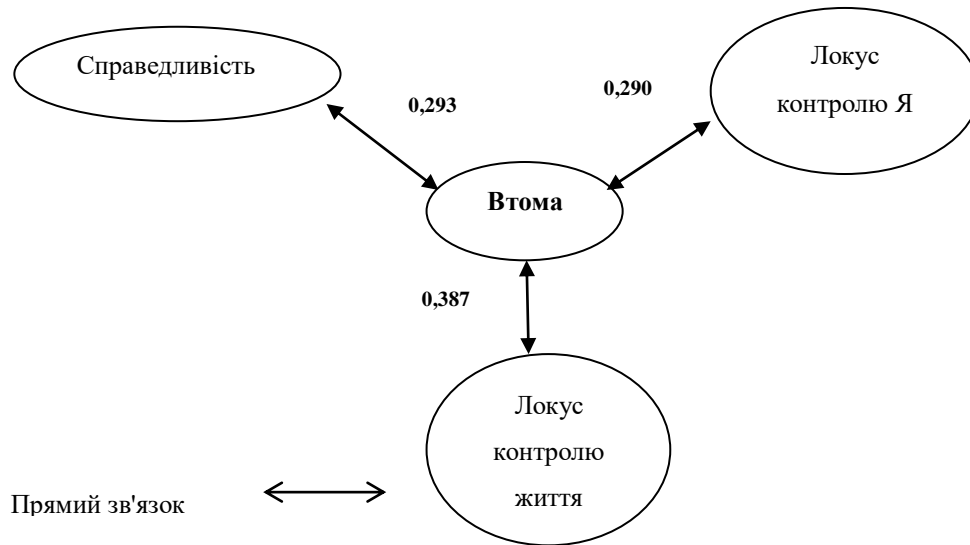


Рис. 2.8. Кореляційна плеяда за шкалою «Втома»

Шкала «Перенасичення» обернено корелює з шкалами: «Незалежність – Піддатливість» ( $r=-0,268$ ), тобто, чим вищий рівень перенасичення тим нижчий рівень піддатливості, сором'язливості, покірності, тактовності, м'якому ставленні до інших, поступливості; «Сміливість – Сором'язливість» ( $r=-0,349$ ), чим вищий рівень перенасичення тим нижчий рівень сором'язливості, емоційної стриманості, обережності, невпевненості в своїх силах (див.: рис.2.9).



Рис 2.9. Кореляційна плеяда за шкалою «Перенасичення»

Було виявлено що шкала «Стрес» прямо корелює з шкалою «Самоконтроль» ( $r=0,363$ ), тобто чим вищий рівень стресу, сильної емоційної

напруженості тим вищий рівень самоконтролю, зусилля з регулювання своїх почуттів і дій.

Виявлено пряму кореляцію шкали «Конфронтативний копінг» з шкалами: «Відкритість — Замкнутість» ( $r=0,345$ ), тобто чим вищий рівень конфронтативного копінгу, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику тим вищий рівень відкритості, бажання спілкуватись, доброта, відкритість у спілкуванні; «Мрійливість — Практичність» ( $r=0,363$ ), тобто чим вищий рівень конфронтативного копінгу, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику тим вищий рівень мрійливості, переживань за власні вчинки; «Незалежність — Піддатливість» ( $r=0,361$ ), тобто чим вищий рівень конфронтативного копінгу, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику тим вищий рівень незалежності, самостійності, можливості самостійно приймати рішення, які відповідають особистим прагненням й інтересам та не вимагають розпоряджень ззовні (див.: рис.2.10).

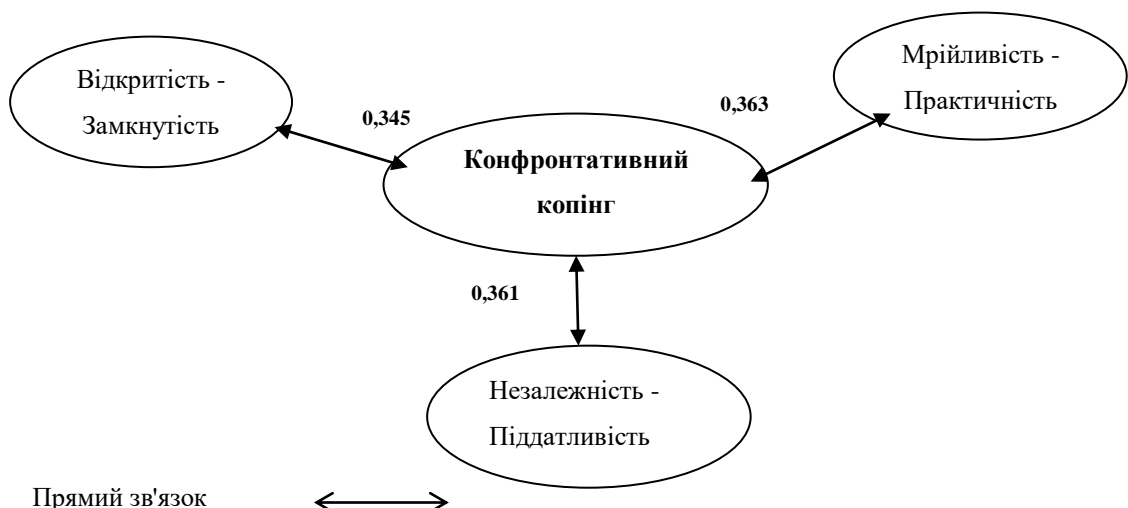
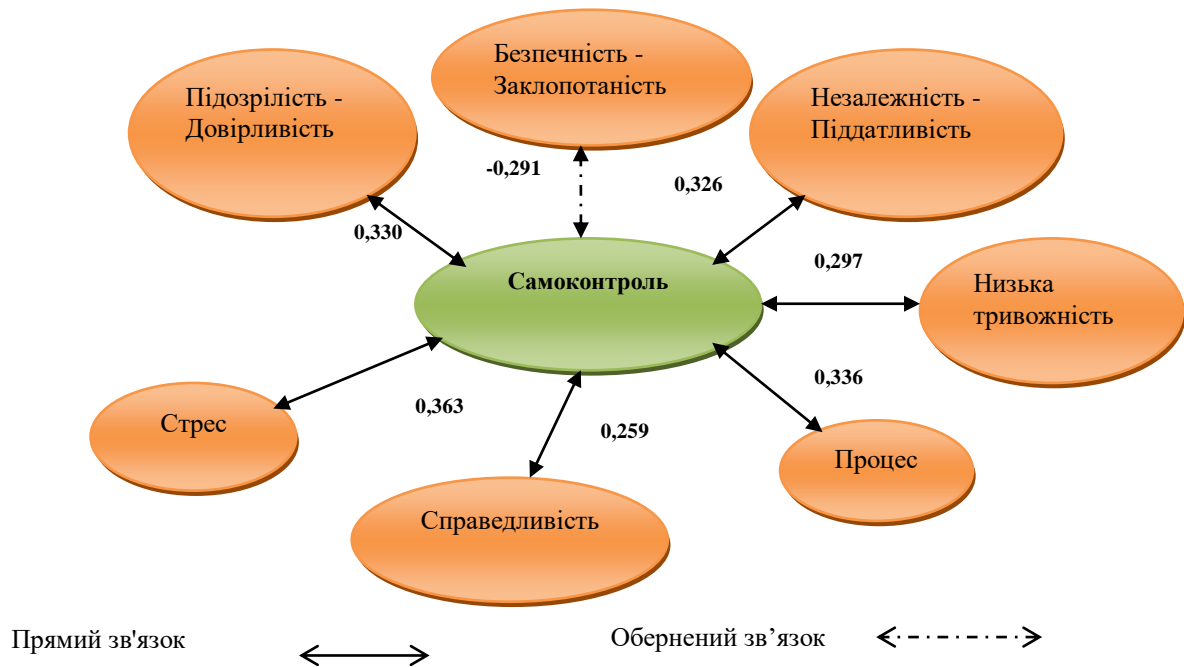


Рис. 2.10. Кореляційна плеяда за шкалою «Конфронтативний копінг»

Виявлено що шкала «Самоконтроль» обернено корелює з шкалою «Безпечність — Заклопотаність» ( $r=-0,291$ ), тобто чим вищий рівень

самоконтролю, зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим нижчий рівень заклопотаності, схильності до самоаналізу, обережності, надійності та відповідальності. А також прямо корелює з шкалами: «Незалежність — Піддатливість» ( $r=0,326$ ), тобто чим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим вищий рівень незалежності, можливості приймати власні рішення, котрі відповідають особистим прагненням й інтересам та не вимагають розпоряджень ззовні «Низька тривожність» ( $r=0,297$ ), тобто чим вищий рівень самоконтролю, зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим нижча тривожність; з шкалою «Процес» ( $r=0,336$ ), тобто чим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим вищий рівень сприймання чи випробовування процесу свого життя як цікавого, емоційно насиченого і наповненого змістом; з шкалою «Справедливість» ( $r=0,259$ ), тобто чим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи; турбота керівництва про справедливість у ставленні до співробітників; прозорість і відкритість механізму розподілу винагород і просування по службових сходах; з шкалою «Стрес» ( $r=0,363$ ), чим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим вищий рівень стресу; з шкалою «Підозрілість — Довірливість» ( $r=0,330$ ), тобто чим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим вищий рівень підозрілості, недовірливості, впертості (див.: рис. 2.11).



*Рис. 2.11. Кореляційна плеяда за шкалою «Самоконтроль»*

Шкала «Пошук соціальної підтримки» прямо корелює з шкалою «Цілі» ( $r=0,291$ ), тобто чим вищий рівень пошуку соціальної підтримки зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки тим вищий рівень наявності або відсутності в житті випробуваної мети у майбутньому, котрі надають власному життю сенс осмисленості, спрямованості та перспективу у майбутньому.

Було виявлено що шкала «Прийняття відповідальності» прямо корелює з шкалами: «Внутрішня напруженість — розслабленість» ( $r=0,297$ ), тобто чим вищий рівень прийняття відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля, спрямовані на її вирішення тим вищий рівень напруженості, пониженого фону настрою, хворобливого сприйняття критики. «Самостійність — Залежність» ( $r=0,304$ ), тобто чим вищий рівень прийняття відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля, спрямовані на її вирішення тим вищий рівень самостійності, самодостатності, незалежності від думки інших, прагнення самостійно приймати рішення . А також обернений кореляційний зв'язок з шкалами: «Прагнення виглядати краще» ( $r=-0,282$ ), тобто чим вищий рівень прийняття відповідальності визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля, спрямовані на її вирішення тим нижчий рівень прагнення виглядати краще,

заниженої самооцінки; «Прагнення виглядати гірше» ( $r=-0,268$ ), тобто чим вищий рівень прийняття відповідальності визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля, спрямовані на її вирішення тим нижчий рівень прагнення виглядати гірше; «Свідомість — Безпринципність» ( $r=-0,294$ ), тобто чим вищий рівень прийняття відповідальності визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля, спрямовані на її вирішення тим нижчий рівень безпринципності (див.: рис. 2.12).

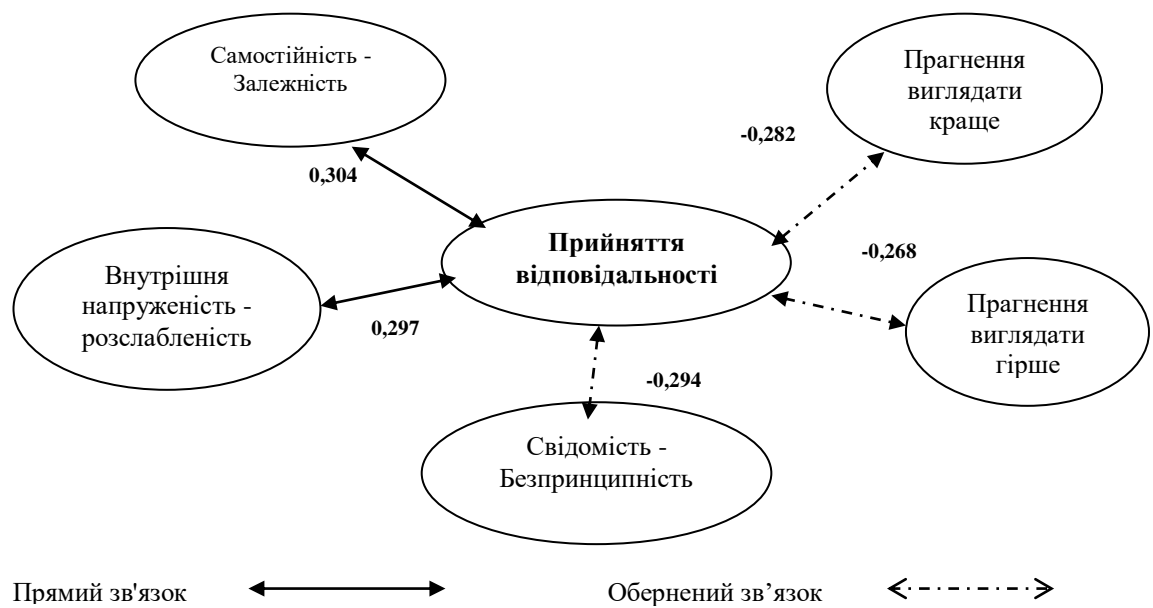


Рис. 2.12. Кореляційна плеяда за шкалою «Прийняття відповідальності»

Шкала «Втеча — Уникнення» має прямий кореляційний зв'язок з шкалами: «Справедливість» ( $r=0,312$ ), тобто чим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем тим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи, турбота керівництва про справедливість у ставленні до співробітників; «Цінності» ( $r=0,303$ ), тобто чим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем тим вищий рівень цінностей, впливу організаційних

цінностей на роботу співробітників і діяльності організації в цілому, рівень чесності в організації, старань керівництва підтримувати щирість і почуття спільності, особиста готовність співробітника приносити особисті жертви для виконання місії своєї організації. А також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Усвідомленість цілей» ( $r=-0,252$ ), тобто чим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем тим нижчий рівень усвідомлення цілей (див.: рис. 2.13).

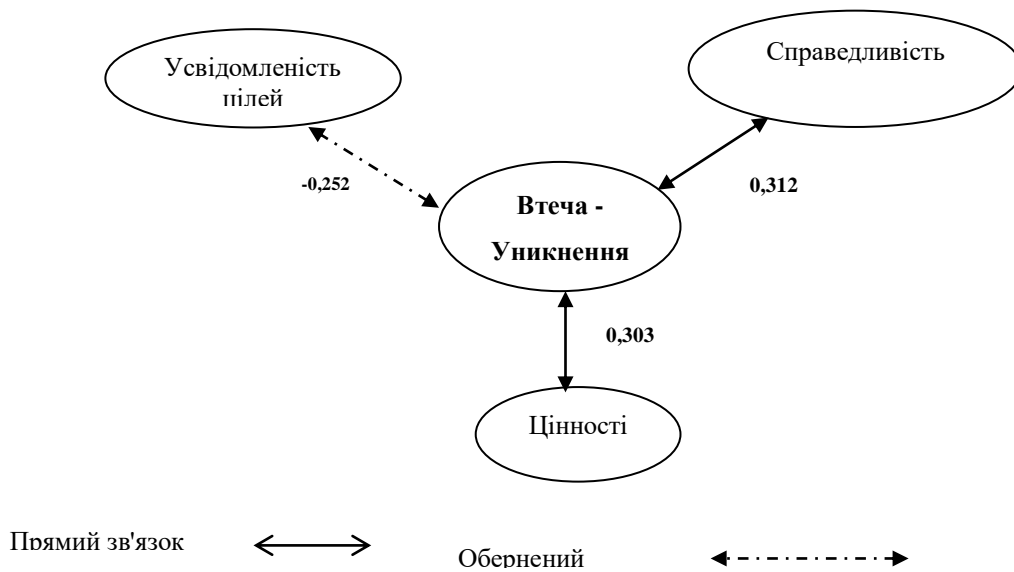


Рис. 2.13. Кореляційна плеяда за шкалою «Втеча-Уникнення»

Шкала «Планування вирішення проблем» було виявлено прями кореляційні зв'язки з шкалами: «Внутрішня напруженість — розслабленість» ( $r=0,300$ ), тобто чим вищий рівень планування вирішення проблем, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля спрямовані на їх вирішення тим вищий рівень внутрішньої напруженості, пониженого фону настрою; «Підозрілість — Довірливість» ( $r=0,254$ ), тобто чим вищий рівень планування вирішення проблем визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля спрямовані на їх вирішення тим вищий рівень підозрілості, недовірливості (див.: рис. 2.14).



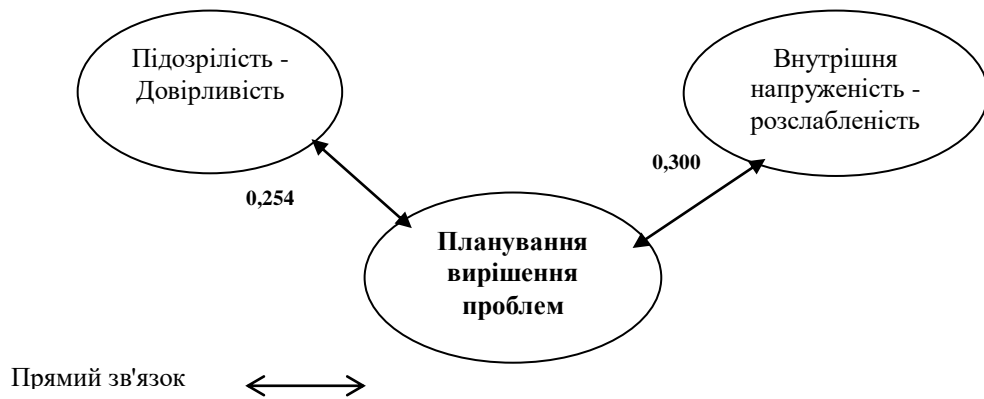


Рис.2.14. Кореляційна плеяда за шкалою «Планування вирішення проблем»

За шкалою «Позитивна переоцінка» було виявлено обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Підозрілість — Довірливість» ( $r=0,262$ ), тобто чим вищий рівень позитивної переоцінки тим нижчий рівень довірливості.

За шкалою «Робоче навантаження» було виявлено наступні кореляційні зв'язки: прямий кореляційний зв'язок з шкалою «Внутрішня напруженість - розслабленість» ( $r=0,288$ ), тобто чим вищий рівень робочого навантаження обсяг роботи, яку необхідно виконати за день, складність роботи тим вищий рівень внутрішньої напруженості, поганого настрою; обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Дистанціювання» ( $r=-0,285$ ), тобто чим вищий рівень робочого навантаження тим нижчий рівень когнітивних зусиль, спрямованих на віддалення від ситуації і зменшення її значущості (див.: рис. 2.15).

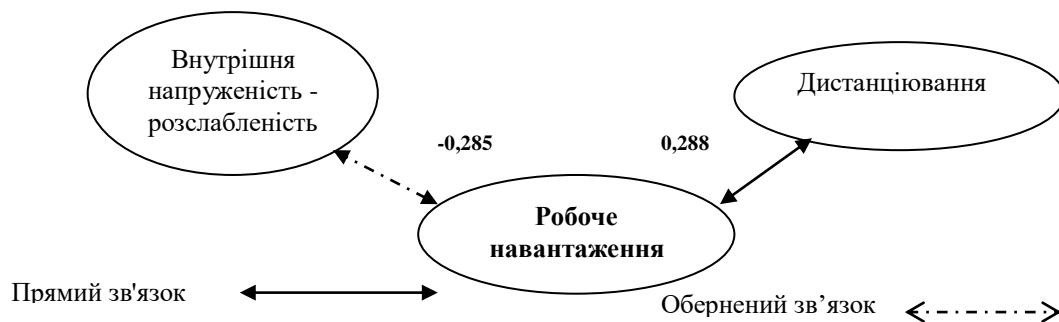


Рис. 2.15. Кореляційна плеяда за шкалою «Робоче навантаження»

По шкалі «Контроль» було виявлено наступні прямі кореляційні зв'язки з шкалами: «Внутрішня напруженість — розслабленість» ( $r=0,305$ ), тобто чим вищий рівень контролю обсягу влади і повноважень щодо власної

роботи та діяльності робочої групи, якість керівництва, обсяг інформації про основні події в організації, яку надає керівництво, свобода слідувати своїм власним професійним рішенням, можливість здійснювати, впроваджувати свої професійні рішення і впливати на прийняття рішень, що стосуються своєї роботи тим вищий рівень внутрішньої напруженості; «Низька тривожність» ( $r=0,257$ ), тобто чим вищий рівень контролю обсягу влади і повноважень щодо власної роботи та діяльності робочої групи, якість керівництва, обсяг інформації про основні події в організації, яку надає керівництво, свобода слідувати своїм власним професійним рішенням, можливість здійснювати, впроваджувати свої професійні рішення і впливати на прийняття рішень, що стосуються своєї роботи тим нижчий рівень тривожності (див.: рис. 2.16).

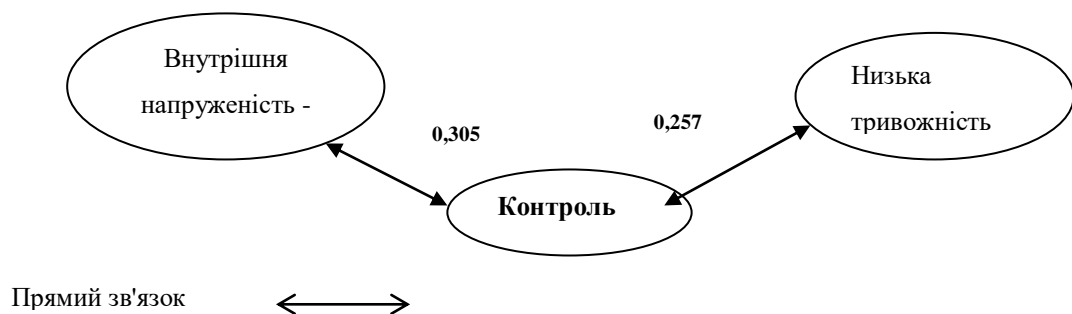


Рис.2.16. Кореляційна плеяда за шкалою «Контроль»

По шкалі «Винагорода» було виявлено обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Сміливість — Сором'язливість» ( $r=-0,257$ ), тобто чим вищий рівень винагороди: відповідність грошової винагороди на вимоги співробітника; визнання особистих досягнень з боку керівництва, адекватність (об'єктивність) регулярної оцінки визнання своєї роботи, доступ до привілеїв на роботі; можливості для просування службовими сходами, отримання бонусів або підвищення зарплати; заохочення, які мотивують співробітника до якісного виконання своєї роботи тим нижчий рівень сором'язливості, емоційної стриманості, суворого дотримання правил.

По шкалі «Справедливість » було виявлено наступні кореляційні зв'язки: прямі кореляційні зв'язки з шкалами «Втома» ( $r=0,293$ ), тобто чим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи та соціально – психологічного клімату в колективі тим вищий рівень втоми; «Втеча — Уникнення» ( $r=0,303$ ), тобто чим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи та соціально – психологічного клімату в колективі тим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем ;«Самоконтроль» ( $r=0,259$ ), тобто чим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи та соціально – психологічного клімату в колективі тим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій тим вищий рівень стресу; та обернені кореляційні зв'язки з шкалами: «Емоційна стабільність» ( $r=-0,271$ ), тобто чим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи та соціально – психологічного клімату в колективі тим нижчий рівень емоційної стабільності; «Радикалізм — консерватизм» ( $r=-0,250$ ), тобто чим вищий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи та соціально-психологічного клімату в колективі тим нижчий рівень консерватизму, нетерпимості до змін, дотримання правил поведінки (див.: рис. 2.17)

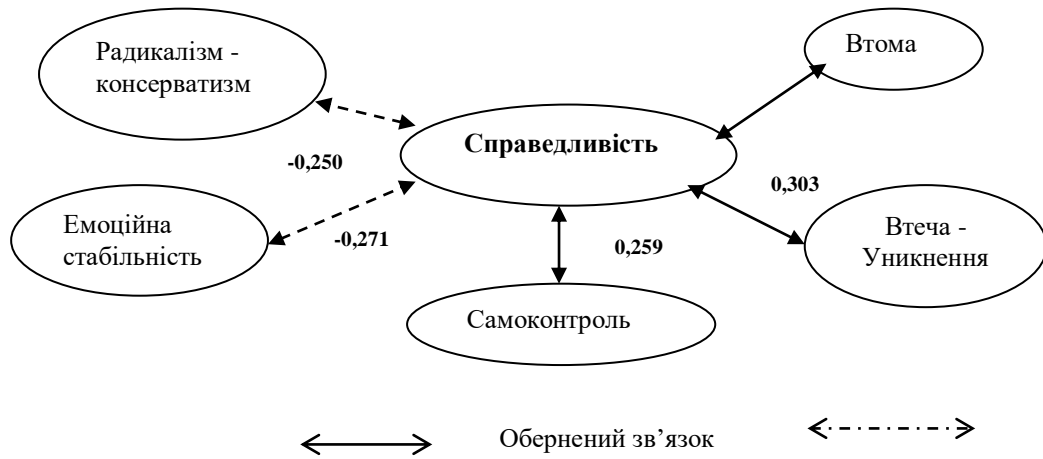


Рис.2.17 Кореляційна плеяда за шкалою «Справедливість»

По шкалі «Цілі» було виявлено прямі кореляційні зв'язки з шкалами «Незалежність — Піддатливість» ( $r=0,285$ ), тобто чим вищі цілі на майбутнє, котрі надають власному життю сенс осмисленості, спрямованості та перспективу у майбутньому тим вища незалежність,самостійність, прагнення до самоствердження; «Пошук соціальної підтримки» ( $r=0,291$ ), тобто чим вищі цілі на майбутнє, котрі надають власному життю сенс осмисленості, спрямованості та перспективу у майбутньому тим вищий рівень пошуку соціальної підтримки, зусиль в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки (див.: рис.2.18).

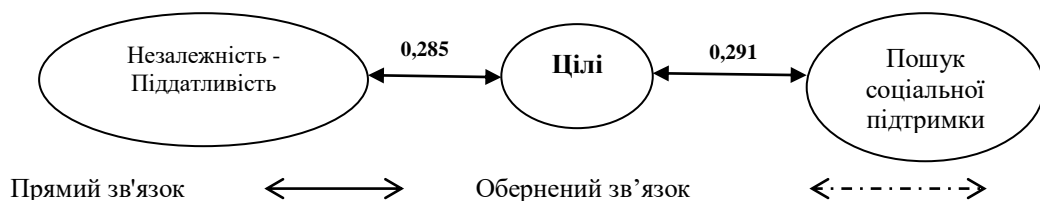


Рис. 2.18. Кореляційна плеяда за шкалою «Цілі»

По шкалі «Процес» було виявлено прямі кореляційні зв'язки з шкалами «Чуттєвість — Твердість» ( $r=0,264$ ), тобто чим вище сприйняття чи випробовування процесу власного життя як цікавого, емоційно-насиченого та наповненого змістом тим вищий рівень чуттєвості, м'якості, недостатньої самостійності; «Самоконтроль» ( $r=0,336$ ), тобто чим вище сприйняття чи випробовування процесу власного життя як цікавого, емоційно-насиченого та наповненого змістом тим вищий рівень самоконтролю (див.: рис.2.19).

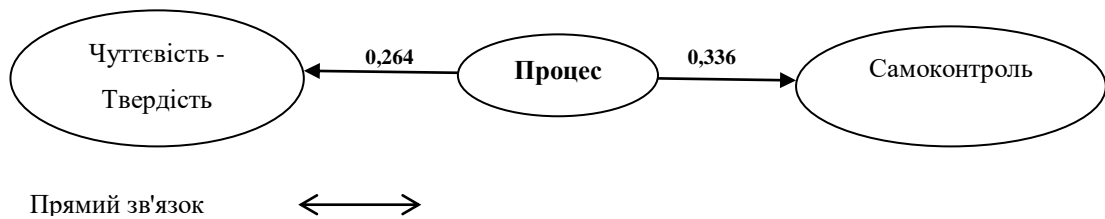


Рис.2.19 Кореляційна плеяда за шкалою «Процес»

По шкалі «Локус контролю Я» було виявлено прямі кореляційні зв'язки з шкалами «Чуттєвість — Твердість» ( $r=0,266$ ), тобто чим вищий локус контролю, уяви про себе особисто як про вельми сильну особистість, котра володіє достатньою свободою вибору, для щоб збудувати власне життя відповідно до своїх цілей ті уявлень про його сенс тим вищий рівень чуттєвості, м'якості, недостатньої самостійності; «Втома» ( $r=0,290$ ), тобто чим вищий локус контролю, уяви про себе особисто як про вельми сильну особистість, котра володіє достатньою свободою вибору, для щоб збудувати власне життя відповідно до своїх цілей ті уявлень тим вищий рівень втоми (див.: рис. 2.20).

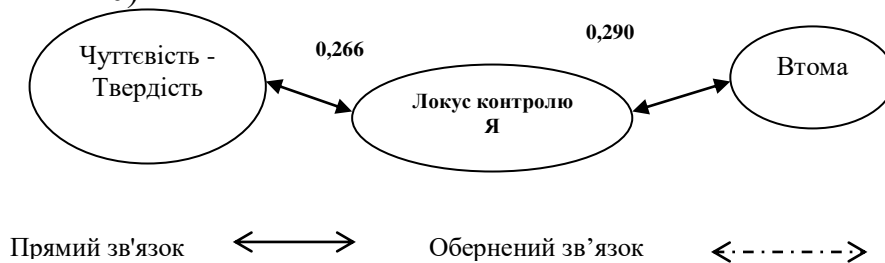


Рис. 2.20. Кореляційна плеяда за шкалою «Локус контролю Я»

По шкалі «Локус контролю життя» було встановлено прямий кореляційний зв'язок з шкалою «Втома» ( $r=0,387$ ), тобто, чим більше переконання у тому, що особистість спроможна контролювати власне життя, самостійно приймати усі рішення та реалізовувати їх у життя тим вищий рівень втоми.

По шкалі «Усвідомлення цілей» було виявлено обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Планування вирішення проблем» ( $r=-0,252$ ), тобто, чим вищий рівень усвідомлення цілей тим вищий рівень планування

вирішення проблем, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля спрямовані на її вирішення.

Отже, за результатами першого етапу дослідження було виявлено велику кількість кореляційних зв'язків. Найбільшу кількість кореляційних зв'язків було з шкалами «Справедливість», «Самоконтроль», «Прийняття відповідальності», «Внутрішня напруженість — розслабленість». Результатами тестування показали високий та критичний рівень стресу, втоми, перенасичення, а також незадоволення своєю роботою, тобто виявляють ознаки професійного та емоційного вигорання. Рекомендувалося відібрати групу досліджуваних які показали критичні результати та сформувати тренінг таким чином щоб здійснити емоційне розвантаження працівників, створити приємну довірливу атмосферу, зняти втому та перенасичення, відволікти від буденних побутових проблем, дозволити відпочити та розслабитись, а також підвищити рівень комунікації в колективі.

#### **2.4 Факторний аналіз результатів емпіричного дослідження**

На основі проведених статистичних аналізів першого етапу дослідження, можна припустити, що існують такі фактори: особистісні якості, життєві орієнтації, регуляція в ціннісно-смысловій сфері, прояви поведінки, що впливають на рівень професійної діяльності працівників ОВС.

Першим чинником, що виділився був чинник пов'язаний з: прагненням виглядати краще (факторне навантаження 0,641), емоційна стабільність (факторне навантаження 0,585), сміливість (факторне навантаження 0,510), низьким показником самовпевненості (факторне навантаження -0,708) низьким показником внутрішньої розслабленості (факторне навантаження -0,716), низьким показником тривожності (факторне навантаження -0,751). Він отримав назву «Особистісні якості».

Другий чинник «Життєві орієнтації» включав: процес (факторне навантаження 0,578), результат ( факторне навантаження 0,616), локус

контролю – Я ( факторне навантаження 0,560), локус контролю – життя (факторне навантаження 0,586).

Третій чинник складається з наступних компонентів: самоконтроль (факторне навантаження 0,609) та цінності (факторне навантаження 0,541). Він отримав назву «Регуляція в ціннісно-смисловій сфері».

Четвертий чинник «Прояви поведінки» включав: низький рівень дистанціювання (факторне навантаження -0,593 ), низький рівень прийняття відповідальності (факторне навантаження -0,660), низький рівень планування вирішення проблем (факторне навантаження -0,648), позитивна переоцінка (факторне навантаження 0,557) (див.додаток Р).

Можна стверджувати що визначені фактори мають вагомий вплив на психологічний супровід професійної діяльності працівників ОВС в особливих умовах.

Був визначений фактор особистісних якостей, який свідчив про високе прагнення виглядати краще, тобто намагання скласти про себе занадто сприятливий образ та свідчить про завищену самооцінку. А також низькими показниками самовпевненості, тривожності та внутрішньої розслабленості, переважає понижений фон настрою, хворобливе прийняття критики.

Також був визначений чинник регуляції в ціннісно-смисловій сфері який включає самоконтроль, тобто, вміння контролювати власні емоції та поведінку. Також не менш важливим компонент цінності, певні моральні зразки, поняття, вимоги, що дають можливість людині оцінювати дійсність та орієнтуватися в ній.

Життєві орієнтації є важливим чинником, котрий позиціонує те, що респонденти сприймають/випробовують процес власного життя як вельми цікавим, емоційно насиченим та наповнений смислом; продуктивність власного життя чи вдоволення самореалізацією, є оцінкою звершеного відрізка власного життя, почуття того, наскільки є продуктивно та осмислено воно було прожито; «локус контролю-я», себто уява стосовно себе як про вельми сильну особу, котра наділена достатньою свободою вибору, для того

щоб побудувати власне життя відповідно до своїх цілей та уявлень щодо його сенсу; «локус контролю життя» — це переконання у тому, що особистість може контролювати власне життя, самостійно приймати усі рішення та реалізовувати їх у своєму житті.

Також був визначений ще один чинник який полягає в проявах поведінки. Він показав що у досліджуваних низький рівень когнітивних зусиль на відділення від ситуації та зменшення її значущості, низький рівень оцінювання власної ролі щодо проблеми з супутньою темою її вирішення, низький рівень довільних, проблемно-сфокусованих зусилля щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем, а також певні зусилля щодо створення позитивного значення акцентуванням на зрості власної особистості.



### Висновок до другого розділу

У другому розділі проводилось емпіричне дослідження особливостей психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах. Для цього було проведено експериментальне дослідження особливостей професійної діяльності правоохоронців та їх психологічного супроводу, яке здійснювалось у формі констатувального та формувального експерименту. Підібраний діагностичний інструментарій, що складався з методик, тестів, та опитувальників дозволив якісно здійснити наукове дослідження.

Констатувальний етап дослідження показав високий та критичний рівень стресу, втоми, перенасичення, а також незадоволення своєю роботою, тобто виявив ознаки професійного та емоційного вигорання серед правоохоронців. Відібрано групу досліджуваних які показали критичні результати та сформовано тренінг таким чином щоб усунути ці негативні прояви.

Кореляційний аналіз дозволив виявити такі основні взаємозв'язки, зокрема із збільшенням внутрішньої напруженості, буде збільшуватися рівень робочого навантаження, контроль, планування вирішення проблем, прийняття відповідальності; із збільшенням втоми, буде збільшуватися локус контролю особистості, рівень справедливості та локус контролю життя, зі збільшенням рівня самоконтролю буде збільшуватися рівень незалежності, стресу, справедливості, підозрілості, процесу, а зменшуватися рівень безпечності. Таким чином ми емпірично отримали взаємозв'язки індивідуально-психологічних особливостей з показниками психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах.

Факторний аналіз емпіричних даних виявив чотири латентних чинників, які чинить вплив на психологічний супровід професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах, а саме: «Особистісні якості», «Життєві орієнтації». «Прояви поведінки», «Регуляція в ціннісно-смысловій сфері». Склад фактора 1 підтверджує гіпотезу.

### РОЗДІЛ 3

## ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОНЦІВ В РИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

### 3.1 Процедура проведення дослідження тренінгової групи

Другий етап дослідження полягав у здійсненні психологічного впливу на групу досліджуваних. Група сформована за результатами першого етапу дослідження. Мета психокорекційної програми досягалась за допомогою соціально-психологічного тренінгу і полягала у підвищенні рівня психоемоційного стану та комунікативної компетентності в колективі правоохоронців. Учасники: працівники ГУ НП у Львівській області. Кількість учасників – 10. Кількість занять - 6, тривалість заняття: 1,5 год. Періодичність заняття: 2 заняття на тиждень. Завдання тренінгу: емоційне розвантаження; розвиток навичок довірливого спілкування; оптимізація поведінки та створення довірливої атмосфери; розвиток вмінь давати і приймати зворотній зв'язок в різних його формах; продемонструвати вплив установок на сприйняття особистості.

Структура тренінгу була побудована так щоб виконати дані завдання. Метою першого заняття було познайомитись з групою, налаштувати групу на роботу, створити позитивну довірливу атмосферу та пояснити поняття тренінгу [65]. Для цього застосовувались: вправа «Привітання» [12], вироблення правил роботи тренінгової групи [30], міні-лекція «Що таке тренінг?» [31], вправа «20 бажань» метою якої є дати учасникам можливість відпочити [28], вправа «Серветки» метою якої створити атмосферу довіри та розкутості [37].

Метою другого заняття було створити почуття єдності, продемонструвати важливість спілкування та виявити проблеми які виникають у спілкуванні учасників групи. Вправи які застосовувались: вправа «Снігова куля» учасники в ході «мозкового штурму» повинні дати визначення поняттю «спілкування» зрозуміти важливість спілкування та зробити висновки [45]; вправа «Моя проблема у спілкуванні» метою є визначення основних проблем в спілкуванні на роботі в колективі та групою знайти вирішення для даної проблеми [60], вправа «Чим ми схожі» метою є створити почуття єдності [55]; вправа «П'ять добрих слів» Метою є — надання можливості учасникам тренінгу висловитися стосовно колег по групі [46]; метою вправи «Усмішка по колу» є створення позитивного настрою й оцінювання власної роботи, підведення результатів роботи тренінгового заняття [66].

Метою третього заняття було продемонструвати вплив установок на сприйняття особистості та відтворити ставлення людини до проблемної ситуації. Вправи які застосовувались: вправа «Подобається – не подобається» метою є визначення позитивних та негативних сторін на роботі, виявити позитив в негативних моментах [50]; вправа «Різні погляди» метою було продемонструвати учасникам вплив установок на сприйняття особистості [64]; метою вправи «Песиміст, Оптиміст, Блазень» було створення системного відношення особистості до наявної проблемної ситуації, отримання практичного досвіду стосовно розгляду різноманітних проблем [57].

Метою четвертого заняття було формування самоаналізу, самокритики та саморозуміння кожного з учасників тренінгової групи. Вправи які застосовувались: Вправа «На якій я сходинці?» метою вправи даної вправи є допомога учасникам тренінгу визначити ступінь самооцінки [61]; метою вправи «Комісійний магазин» було: формування навиків самоаналізу, саморозуміння та самокритики; виявлення важливих особистих властивостей для командної тренінгової роботи; розширення знань один стосовно одного

шляхом розкриття властивостей всіх учасників [51]; метою вправи «Дзеркало» є: надати можливість побачити дзеркальне зображення власних дій [34]; метою вправи-розминки «Австралійський дощ» є забезпечення психологічного розвантаження усіх учасників тренінгу.

Метою п'ятого заняття було налагодити міжособистісну довіру в колективі, емоційно розвантажити. Вправи які застосовувались: «Пошкоджений телефон» (мета: активізувати увагу, розвивати навички активного слухання [29]); метою вправи «Броунівський рух» є надання можливості усім учасникам тренінгу розім'яти м'язи й відпочити [38]); метою вправи «Сліпий і поводитир» є розвиток міжособистісної довіри [74]); метою вправи «Мої найважливіші риси характеру» є научіння визначати основні риси характеру, котрі є конструктивними для усіх учасників [36]); вправа «Воскова свічка» (метою є навчити розслаблятися та довіряти іншим людям, розвинути вміння створювати комфорт і безпеку для інших [72]).

Мета шостого заняття позитивно емоційно налаштувати групу на майбутнє, прощання з групою. Вправи які застосовувались: вправа «Листування» (метою даної вправи є владнання стосунку між учасниками тренінгу, попросити пробачення за образи, навчитись шукати шляхи до примирення [7]); вправа «Малюнок зі скотчем» (метою даної вправи спільно виконати завдання не розмовляючи, тобто зрозуміти людину без слів [13]); вправа «Ти про мене не знаєш, що я...» (метою було дізнатись один про одного більше інформації та навчитись довіряти людям [10]); вправа «Я можу себе похвалити за те, що...» (мета: долати страх публічного виступу, підвищити самооцінку [65]); метою вправи «Все найкраще для тебе...» є залишення приємних спогадів про зустріч у тренінговому колі, підтримувати взаємну емпатію [19]).

Отож, даний тренінг був розроблений для налагодження міжособистісних відносин в колективі та емоційного розвантаження. Тренінгові вправи були ретельно підібрані для працівників ОВС. В загальному учасники тренінгу були задоволені роботою, старались активно

приймати участь та позитивно ставились до виконання запропонованих завдань.

### **Діагностика на третьому етапі**

Третій етап дослідження полягав у проведенні тестування з використанням методик: «Диференційна оцінка стану заниженої працездатності»; «Опитувальник копінг – стратегій», тест «моє відношення до роботи», тест «Смисло – життєві орієнтації (СЖО)» (див.: дод. З).

Відібраний перелік психологічних методик, тестів, та опитувальників дозволив якісно здійснити психодіагностику досліджуваних, а завдяки психологічному тренінгу здійснити психологічний вплив.

### **Кореляційний аналіз результатів дослідження тренінгової групи**

За результатами першого етапу дослідження було відібрано десять досліджуваних. Результати десяти досліджуваних було згруповано та перенесено в таблицю. (див.: дод. Л) Було проведено кореляційний аналіз та виявлено наступні кореляційні зв'язки (див.: дод. М). Прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Монотонія» з шкалою «Позитивна переоцінка» ( $r=0,940$ ), тобто чим вищий рівень монотонії тим вищий рівень зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості; а також обернено корелює з шкалою «Робочий колектив» ( $r= -0,607$ ), тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий рівень задоволеності робочим колективом; з шкалою «Цінності» ( $r= -0,612$ ), тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий рівень цінностей, ступені прихильності керівництва місії організації, вплив організаційних цінностей на роботу співробітників і діяльності організації в цілому, рівень чесності в організації, старання керівництва підтримувати щирість і почуття спільності, особиста готовність співробітника приносити особисті жертви для виконання місії своєї організації; з шкалою «Загальний показник» ( $r= -0,791$ ) за методикою «Моє ставлення до роботи» тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий

загальний показник негативного ставлення до роботи працівників ОВС; з шкалою «Усвідомленість цілей» ( $r = -0,624$ ), тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий рівень усвідомлення цілей (див.: рис.3.1).

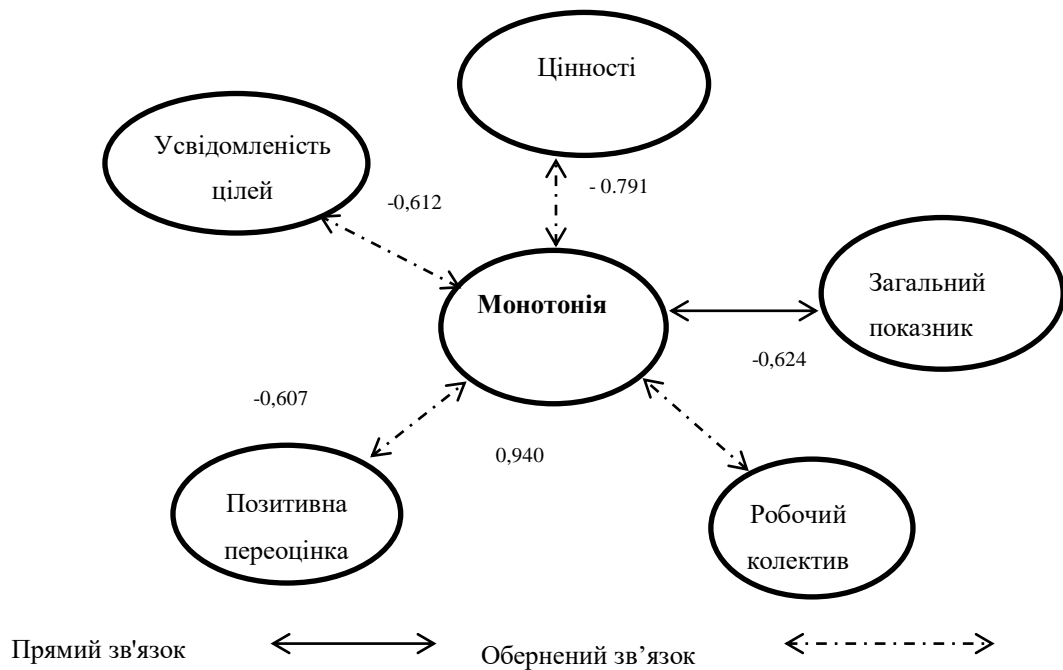


Рис. 3.1. Кореляційна плеяда за шкалою «Монотонія»

Було виявлено прямі кореляційні зв'язки по шкалі «Перенасичення» з шкалами «Втеча — уникнення» ( $r = 0,666$ ), тобто чим вищий рівень перенасичення роботою тим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем; з шкалою «Позитивна переоцінка» ( $r = 0,799$ ), тобто чим вищий рівень перенасичення роботою тим вищий рівень зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості; а також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Пошук соц. підтримки» ( $r = -0,708$ ), тобто чим вищий рівень перенасичення роботою тим нижчий рівень пошуку соціальної підтримки, зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки (див.: рис. 3.2).

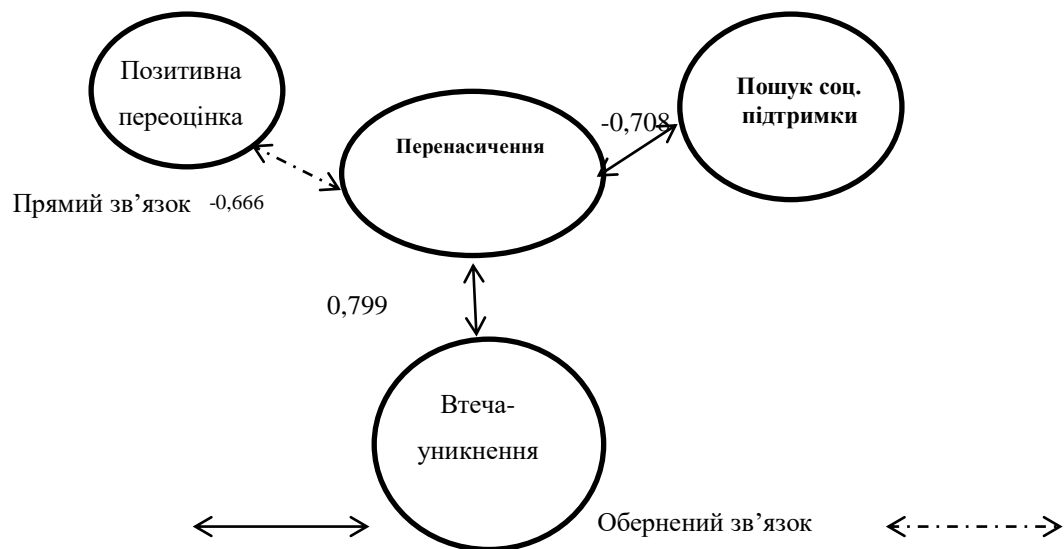


Рис. 3.2. Кореляційна плеяда за шкалою «Перенасичення»

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Конфронтативний копінг» з шкалою «Справедливість» ( $r = 0,859$ ), чим вищий рівень конфронтативного копіngu, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику тим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи; а також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Цілі» ( $r = -0,880$ ), чим вищий рівень конфронтативного копіngu, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику, тим нижчий рівень наявності або відсутності в житті випробуваних цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову перспективу (див.: рис.3.3 ).

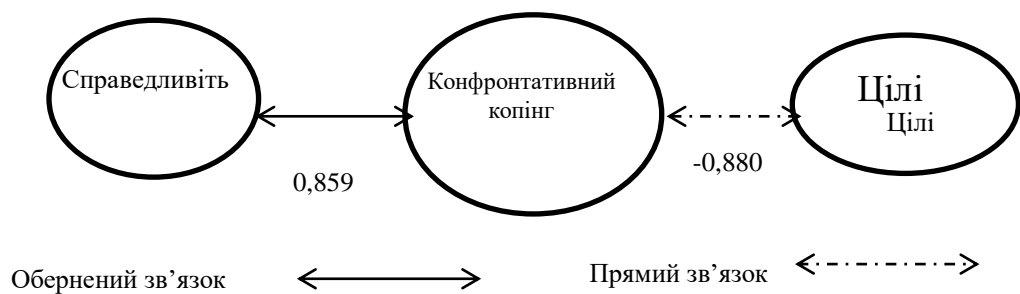


Рис. 3.3. Кореляційна плеяда за шкалою « Конфронтативний копінг»

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Дистанціювання» з шкалою «Робоче навантаження» ( $r= 0,652$ ), тобто чим вищий рівень дистанціювання, когнітивних зусиль, спрямованих на віддалення від ситуації і зменшення її значущості тим вищий рівень робочого навантаження; з шкалою «Локус контролю — Я» ( $r= 0,620$ ), тобто чим вищий рівень дистанціювання, когнітивних зусиль, спрямованих на віддалення від ситуації і зменшення її значущості тим вищий локус контролю, уявлення стосовно себе як про вельми сильну особистість, котра володіє достатньою свободою вибору, для того щоб збудувати власне життя відповідно до своїх цілей ті уявлень щодо його сенсу (див.: рис.3.4).



Рис.3.4. Кореляційна плеяда за шкалою «Дистанціювання»

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Самоконтроль» з шкалою «Процес» ( $r= 0,702$ ), чим вищий рівень самоконтролю, зусиль для регулювання своїх почуттів та дій тим вищий рівень сприймання чи випробовування процесу свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом; з шкалою «Інтерес до життя» ( $r= 0,640$ ), чим вищий рівень самоконтролю, зусиль для регулювання своїх почуттів та дій, тим вищий рівень інтересу до життя (див.: рис.3.5).

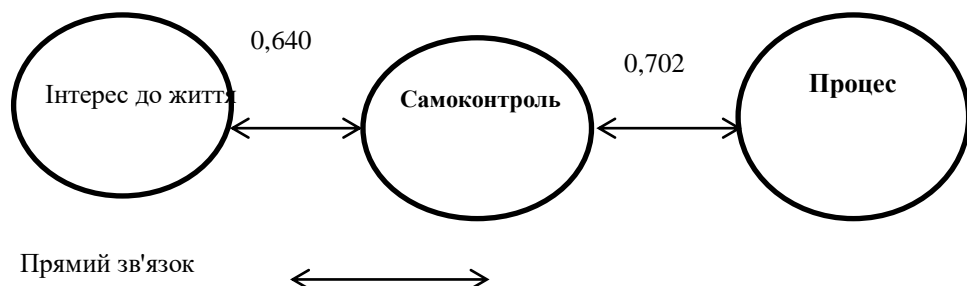


Рис.3.5. Кореляційна плеяда за шкалою «Самоконтроль»



Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Втеча-уникнення» з шкалою «Цілі» ( $r=0,654$ ), тобто чим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем тим вищі цілі поставлені на перспективу, котрі надають власному життю осмисленість, спрямованість та перспективу на майбутнє; а також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Справедливість» ( $r= -0,651$ ), тобто чим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем тим нижчий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи ,турбота керівництва про справедливість у ставленні до співробітників; з шкалою «Загальний показник» ( $r=-0,791$ ) за методикою «Мое ставлення до роботи», тобто чим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем тим нижчий рівень тим нижчий загальний показник негативного ставлення до роботи працівників ОВС (див.: рис.3.6).

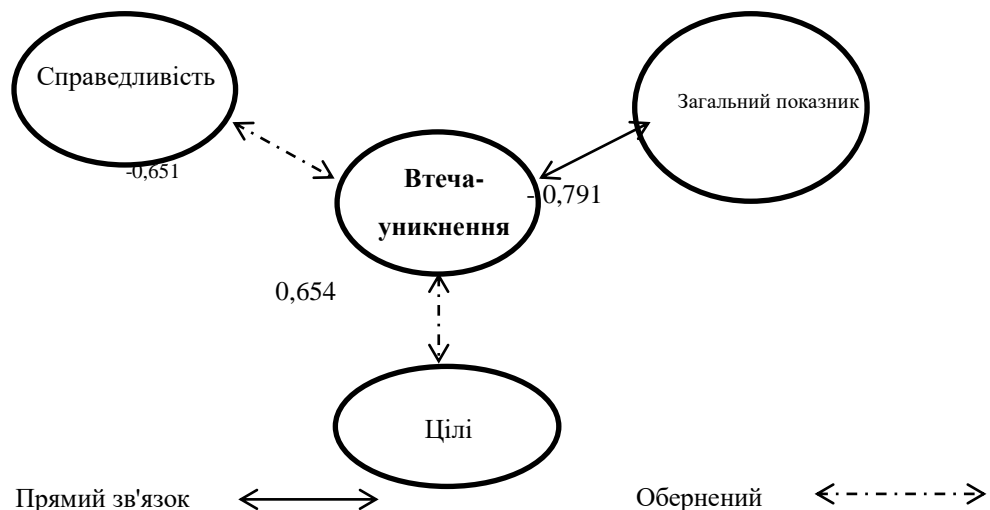


Рис. 3.6. Кореляції «Втеча - уникнення»

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Робоче навантаження» з шкалою «Самоконтроль» ( $r=0,652$ ), чим вищий рівень робочого навантаження тим вищий рівень самоконтролю, зусиль щодо врегулювання власних почуттів і дій; «Пошук соціальної підтримки» ( $r=0,718$ ), чим вищий рівень робочого навантаження тим вищий рівень

пошуку соціальної підтримки, зусиль в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки; «Прийняття відповідальності» ( $r=0,636$ ) чим вищий рівень робочого навантаження тим вищий рівень визнання своєї ролі в проблемі з супутньою темою її вирішення .

Було виявлено обернений кореляційний зв'язок по шкалі «Робочий колектив» з шкалою «Позитивна переоцінка» ( $r= -0,603$ ) чим вищий рівень задоволеності робочим колективом тим нижчий рівень зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості; з шкалою «Локус контролю – Я» ( $r= -0,761$ ) чим вищий рівень задоволеності робочим колективом тим нижчий локус контролю, уяви стосовно себе як про вельми сильну особистість, котра наділена достатнім рівнем свободи вибору, для щоб збудувати власне життя відповідно до власних цілей та уявлень стосовно його сенсу (див. рис.3.7).

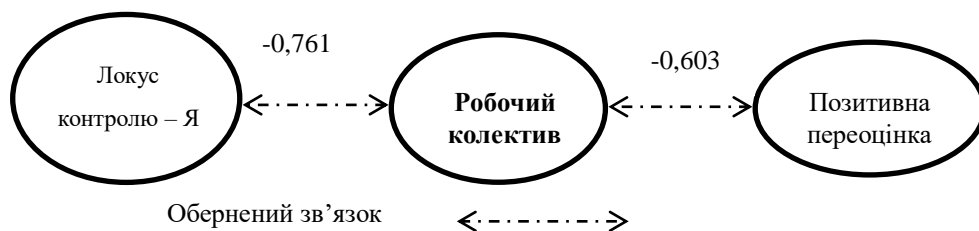


Рис.3.7 Кореляційна плеяда за шкалою «Робочий колектив»

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Справедливість» з шкалою «Конфронтативний копінг» ( $r= 0,859$ ), чим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи тим вищий рівень агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику; з шкалою «Прийняття відповідальності» ( $r=0,881$ ) чим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи тим вищий рівень визнання своєї ролі в проблемі з супутньою темою її вирішення; з шкалою «Планування вирішення проблеми» ( $r= 0,648$ ) чим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при

прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи тим вищий рівень довірливих, проблемно-сфокусованих намагань стосовно зміни ситуації, котрі включають системний підхід щодо вирішення проблем; а також обернені кореляційний зв'язок з шкалою «Втеча — уникнення» ( $r = -0,651$ ), чим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи тим нижче уявне бажання та поведінкові намагання, котрі є спрямованими на втечу чи уникнення існуючої проблеми на відміну від дистанціювання від неї; з шкалою «Цілі» ( $r = -0,818$ ) чим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи тим нижчий рівень наявності або відсутності в житті випробуваної цілі у перспективі, котрі надають життю сенс осмисленості, спрямованості та перспективу у майбутньому; з шкалою «Результат» ( $r = -0,640$ ) чим вищий рівень справедливості і поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи, тим нижчий результат роботи спостерігається (див.: рис.3.8).

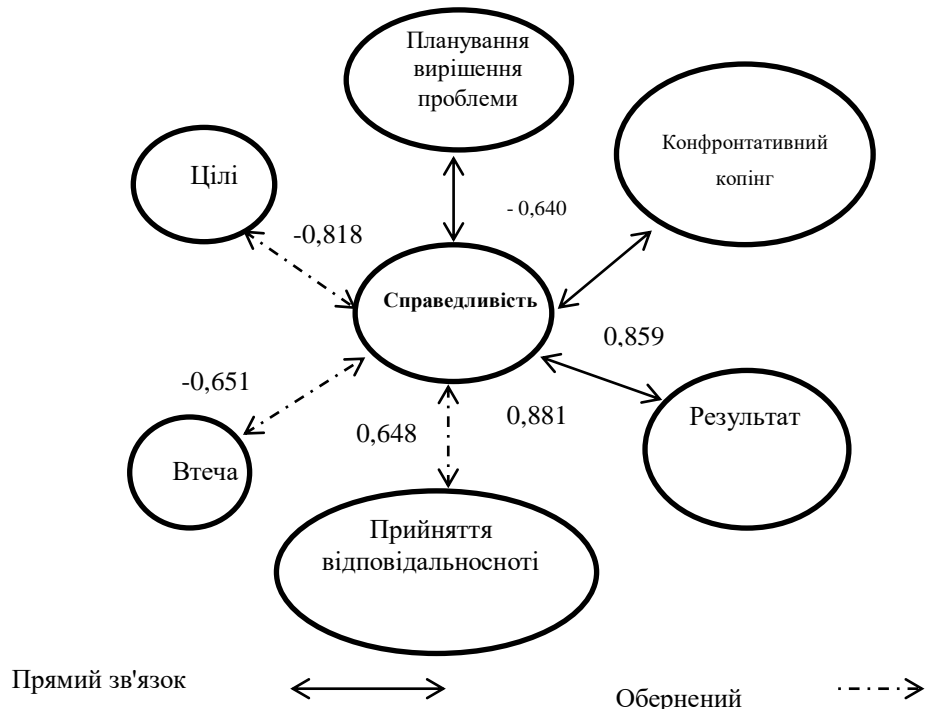
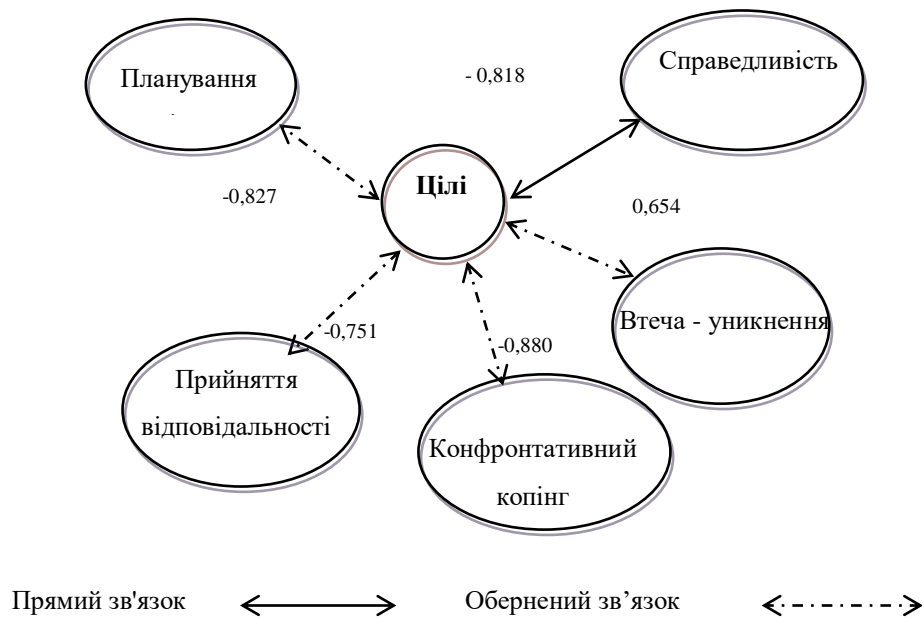


Рис.3.8 Кореляційна плеяда за шкалою «Справедливість»

Було виявлено прямий кореляційний зв'язок по шкалі «Цілі» з шкалою «Втеча — уникнення» ( $r= 0,654$ ), тобто чим вищий рівень наявності або відсутності в житті випробуваної цілі у майбутньому, котрі надають життю сенс осмисленості, спрямованості та перспективу на майбутнє тим вищий рівень уявних прагнень і поведінкових зусиль, котрі є спрямованими до втечі чи уникненні існуючої проблеми на відміну від дистанціювання від неї ; а також обернені кореляційні зв'язки з шкалою «Конфронтативний копінг» ( $r=-0,880$ ) наявності або відсутності в житті випробуваної мети у майбутньому, котрі надають життю сенс осмисленості, спрямованості перспективу у майбутньому тим менший рівень конфронтативного копіngu, агресивних зусиль щодо зміни ситуації, передбачає певну ступінь ворожості і готовність до ризику; з шкалою «Прийняття відповідальності» ( $r= -0,751$ ), наявності або відсутності в житті випробуваних мети у майбутньому, котрі надають життю сенс осмисленості, спрямованості перспективу у майбутньому тим менший рівень визнання своєї ролі в проблемі з супутньою темою її вирішення; з шкалою «Планування вирішення проблеми» ( $r= -0,827$ ), наявності або відсутності в житті випробуваних цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову перспективу тим менший рівень проблемно-сфокусованих зусиль щодо зміни ситуації, що включають аналітичний підхід до вирішення проблем; з шкалою «Справедливість» ( $r= -0,818$ ), наявності або відсутності в житті випробуваних цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову перспективу тим нижчий рівень справедливості та поваги у відносинах між співробітниками при прийнятті важливих рішень, які мають вплив на якість роботи ,турбота керівництва про справедливість у ставленні до співробітників (див.: рис.3.9).



*Рис. 2.9* Кореляційна плеяда за шкалою «Цілі»

Отже, за результатами дослідження першого етапу було відібрано десять досліджуваних які показали критичні результати та було проведено кореляційний аналіз окремо по їхніх результатах. В результаті було виявлено прямі та обернені кореляційні зв'язки. Найбільше кореляційних зв'язків можна спостерігати по шкалам «Монотонія», «Цілі», «Справедливість».

#### **Кореляційний аналіз результатів третього етапу дослідження**

Було проведено кореляційний аналіз результатів тестувань десяти досліджуваних які приймали участь у тренінгу (див. додаток Н). Отож, перейдемо до опису кореляційних зв'язків (див. додаток П). За результатами статистичного аналізу за шкалою «Втома» було виявлено прямі кореляційні зв'язки з шкалою «Цінності» ( $r=0,807$ ), тобто чим вищий рівень втоми тим вищий рівень ціннісних орієнтацій спостерігається у досліджуваних, а також виявлений кореляційний зв'язок з шкалою «Загальний показник» ( $r=0,697$ ) за методикою «Моє ставлення до роботи» тобто чим вищий рівень втоми тим вищий загальний показник негативного ставлення до роботи працівників ОВС (див.: рис.3.10).

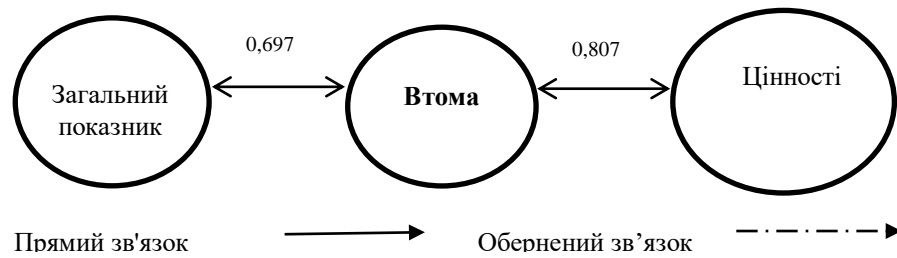


Рис.3.10 Кореляційна плеяда за шкалою «Втома»

Було виявлено обернені кореляційні зв'язки між шкалами «Монотонія» та «Цінності» ( $r = -0,606$ ), тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий рівень ціннісних орієнтацій; з шкалою «Загальний показник» ( $r = -0,666$ ) за методикою «Моє ставлення до роботи» тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий загальний показник негативного ставлення до роботи працівників ОВС; з шкалою «Усвідомленість цілей» ( $r = -0,824$ ) тобто чим вищий рівень монотонії тим нижчий рівень усвідомлення цілей поставлених досліджуваними.

Прямий кореляційний зв'язок виявлено між шкалами «Стрес» та «Самоконтроль» ( $r = 0,650$ ), тобто чим вищий рівень стресу тим вищий рівень самоконтролю зусиль з регулювання своїх почуттів і дій .

Встановлено прямий кореляційний зв'язок шкали «Позитивна переоцінка» з шкалою «Контроль» ( $r = 0,672$ ), тобто чим вищий рівень зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості тим вищий рівень контролю, обсягу влади і повноважень щодо власної роботи та діяльності робочої групи, якості керівництва, свобода слідувати своїм власним професійним рішенням; можливість здійснювати, впроваджувати свої професійні рішення і впливати на прийняття рішень, що стосуються своєї роботи .

Виявлено прямий кореляційний зв'язок шкали «Позитивна оцінка» з шкалою «Контроль» ( $r = 0,672$ ), тобто чим вищий рівень зусиль по створенню позитивного значення з фокусуванням на зростанні власної особистості тим вищий рівень контролю, обсягу влади і повноважень щодо власної роботи та діяльності робочої групи, якості керівництва, свобода

слідувати своїм власним професійним рішенням, можливість здійснювати, впроваджувати свої професійні рішення і впливати на прийняття рішень, що стосуються своєї роботи.

Існує прямий кореляційний зв'язок шкали «Робоче навантаження» з шкалами «Дистанціювання» ( $r= 0,892$ ), тобто чим вищий рівень робочого навантаження тим вищий рівень дистанціювання, когнітивних зусиль направлених на віддалення від ситуації і зменшення її значимості; «Прийняття відповідальності» ( $r= 0,819$ ), тобто чим вищий рівень робочого навантаження тим вищий рівень прийняття відповідальності, визнання своєї ролі у вирішенні проблеми, зусилля, спрямовані на її вирішення.

Було виявлено обернений кореляційний зв'язок шкали «Робочий колектив» з шкалами «Пошук соціальної підтримки» ( $r= - 0,649$ ), тобто чим вищий рівень незадоволеності робочим колективом тим нижчий рівень зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки тим вищий рівень переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя; а також прямі кореляційні зв'язки з шкалою «Локус контролю — Я» ( $r= 0,678$ ) тобто чим вищий рівень незадоволеності робочим колективом тим вищий рівень переконання у тому, що особистість може контролювати власне життя, самостійно приймати усі рішення та реалізовувати їх у власному житті (див.: рис.3.11).

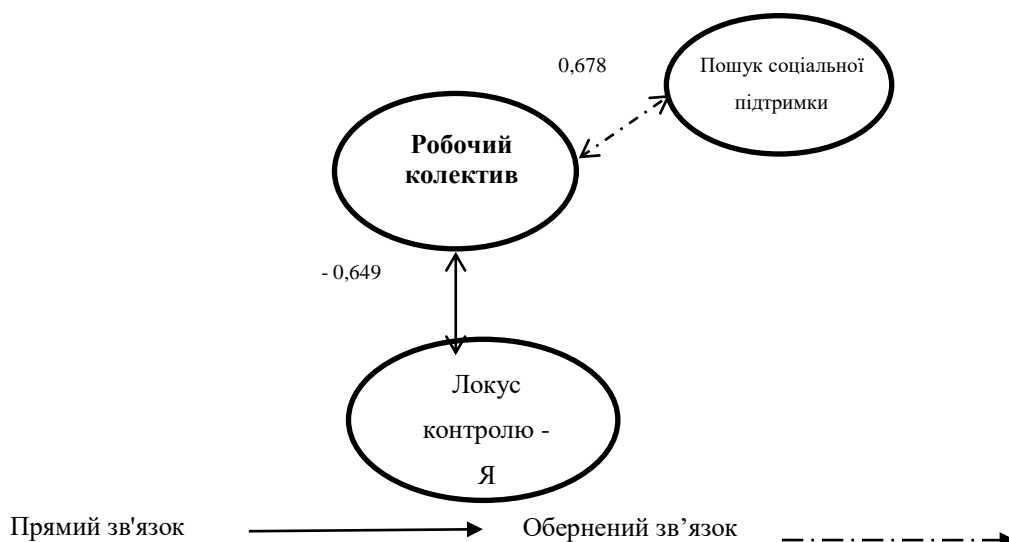


Рис.3.11 Кореляційна плеяда за шкалою «Робочий колектив»

Виявлено прямий кореляційний зв'язок шкали «Цінності» з шкалами «Процес» ( $r= 0,678$ ) тобто чим вищий рівень цінностей ступені прихильності керівництва місії організації, вплив організаційних цінностей на роботу співробітників і діяльності організації в цілому, рівень чесності в організації, старання керівництва підтримувати щирість і почуття спільності, особиста готовність співробітника приносити особисті жертви для виконання місії своєї організації тим вищий рівень сприймання чи випробовування способу власного життя як вельми цікавого, емоційно-насиченого та наповненого смислом.

Нами встановлено прямий кореляційний зв'язок шкали «Локус контролю Я» з шкалою «Втеча — уникнення» ( $r= 0,627$ ) тобто чим вищий рівень переконання у тому, що особа може контролювати власне життя, самостійно приймати усі рішення та реалізовувати їх у власне життя тим вищий рівень пошуку соціальної підтримки зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки, а також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Робочий колектив» ( $r= - 0,678$ ) тобто чим вищий рівень переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя тим нижчий рівень незадоволеності колективом.

Було виявлено обернений кореляційний зв'язок шкали «Усвідомленість цілей» з шкалою «Перенасичення» ( $r= 0,666$ ), тобто чим вищий рівень усвідомлення цілей досліджуваними тим нижчий рівень перенасичення; з шкалою «Монотонія» ( $r= 0,824$ ), чим вищий рівень усвідомлення цілей тим нижчий рівень моногонії (див.: рис.36).

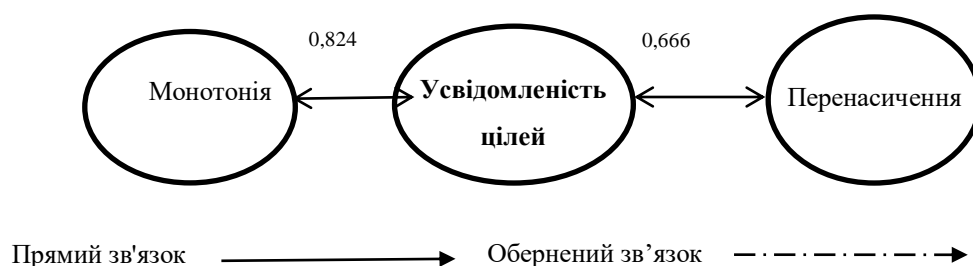


Рис.3.12 Кореляційна плеяда за шкалою «Усвідомлення»



Отже, можна зробити висновки, що результати третього етапу дослідження змінилися на краще в порівнянні з першим етапом, оскільки з'явилися нові кореляційні зв'язки які несуть позитивний характер.

### 3.2. Порівняльна характеристика результатів досліджень

За результатами першого етапу дослідження з 62 досліджуваних було відібрано 10 досліджуваних, працівники які за результатами тестування показали високий та критичний рівень стресу, втоми, перенасичення, а також незадоволення своєю роботою, тобто виявляють ознаки професійного та емоційного вигорання.

За результатами першого та третього етапу дослідження було застосовано статистичну обробку даних. Порівняльна характеристика здійснювалась за допомогою визначення середнього значення даних і визначення кореляційних зв'язків на першому та третьому етапах (див.: дод. М, П, ).

За методикою «Диференційна оцінка стану заниженої працездатності» було визначено зміни на третьому етапі за шкалами «Втома», результати першого етапу свідчить про виражений рівень втоми, а на третьому етапі свідчать про помірний рівень втоми; та по шкалі «Стрес» на першому етапі показник свідчив про виражений рівень стресу , а на третьому етапі про помірний рівень стресу (див.: табл.1, рис.3.14).

	Диференційна оцінка стану заниженої працездатності			
	Втома	Монотонія	Перенасичення	Стрес
1-й етап	27,3	22,9	29,8	26,7
3-й етап	23,4	21,7	27,7	23,9

## Диференційна оцінка стану заниженої працездатності

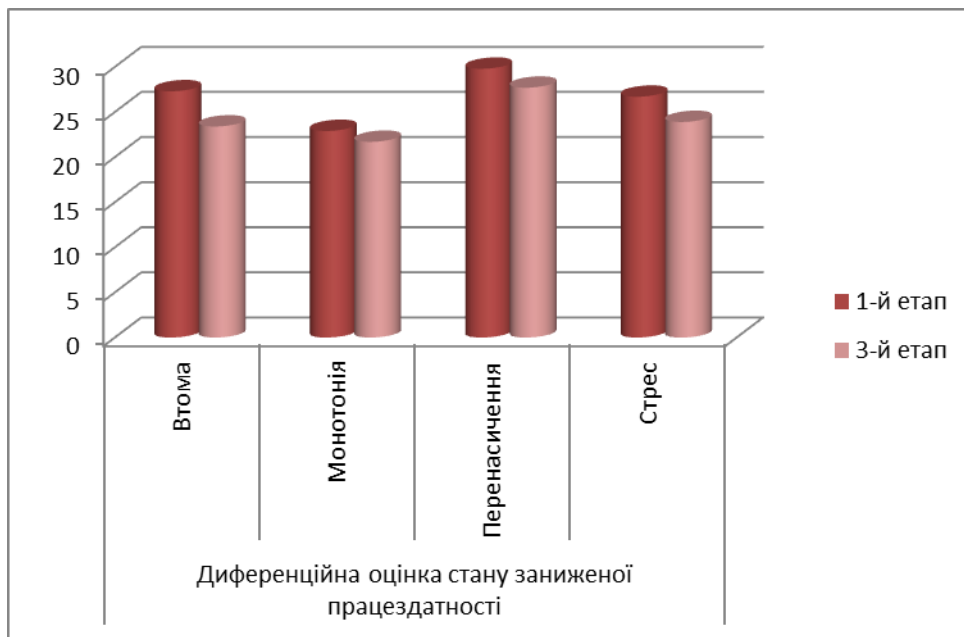


Рис. 3.14. Диференційна оцінка стану заниженої працездатності

За даною методикою було виявлено прямі кореляційні зв'язки за шкалою «Перенасичення» з шкалою «Втеча - уникнення», тобто чим вищий рівень перенасичення роботою тим вищий рівень прагнень і поведінкових зусиль, спрямованих до уникнення проблем; з шкалою «Позитивна переоцінка», тобто чим вищий рівень перенасичення роботою тим вищий рівень зусилля по створенню позитивного значення фокусуванням на зростанні власної особистості; а також обернений кореляційний зв'язок з шкалою «Пошук соц. підтримки», тобто чим вищий рівень перенасичення роботою тим нижчий рівень пошуку громадської підтримки, намагання у пошуку інформаційної та емоційної допомоги. Результати дослідження після тренінгу не виявили кореляційних зв'язків з даними шкалами .

За методикою «Опитувальник копінг-стратегій» було визначено в загальному несуттєві зміни на третьому етапі, а по шкалі «Прийняття відповідальності» змін не відбулось.

Опитувальник копінг-стратегій								
	Конфронтативний копінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соц. Підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-уникнення	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка
1-й етап	10,2	13,4	16,9	9,2	6,4	15,4	11	13,5
3-й етап	9,6	12,5	16,5	8,4	6,4	14,7	10,3	12,7

Табл. 3.2

## Опитувальник копінг-стратегій

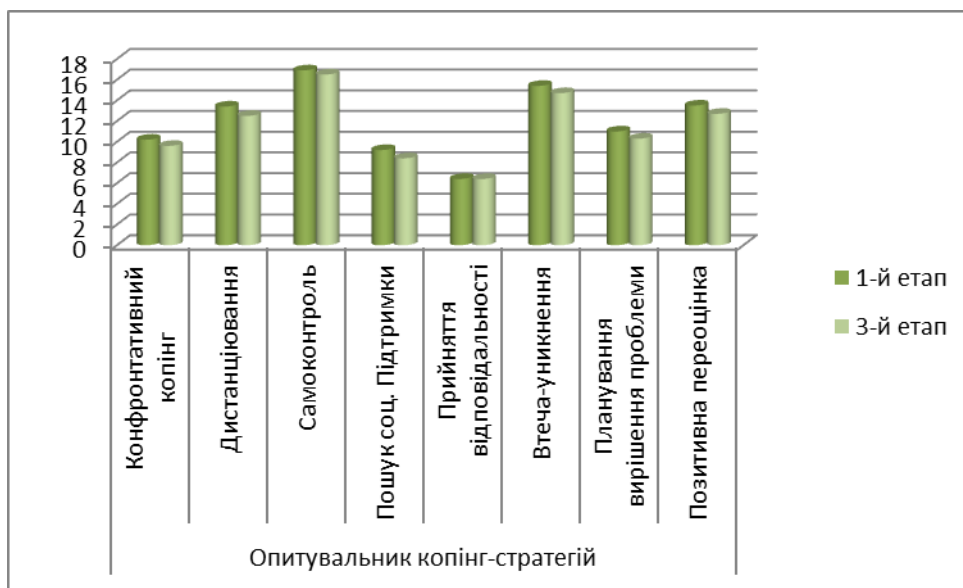


Рис. 3.15. Опитувальник копінг-стратегій

За методикою «Моє ставлення до роботи» було визначено зміни на третьому етапі за шкалами «Робочий колектив», це свідчить про зниження рівня незадоволення колективом на роботі, також це свідчить про прояв дружніх відносин в колективі; зміни по шкалі «Справедливість» свідчать про підвищення поваги та справедливості в відносинах між колегами; зміни по шкалі «Цінності» свідчить про підвищення рівня чесності, старання підтримувати відвертість та почуття єдності в колективі, зміни по шкалі «Загальний показник» демонструють зміни позитивного характеру, тобто після тренінгу загальне ставлення до роботи покращилось.

Моє ставлення до роботи							
	Робоче навантаження	Контроль	Винагорода	Робочий колектив	Справедливість	Цінності	Загальний
1-й етап	13,4	19,8	18,2	17,8	19,2	18,9	17,88333
3-й етап	13,4	19,5	18,2	16,1	18,4	17,7	17,21667

Табл. 3.3

## Моє ставлення до роботи

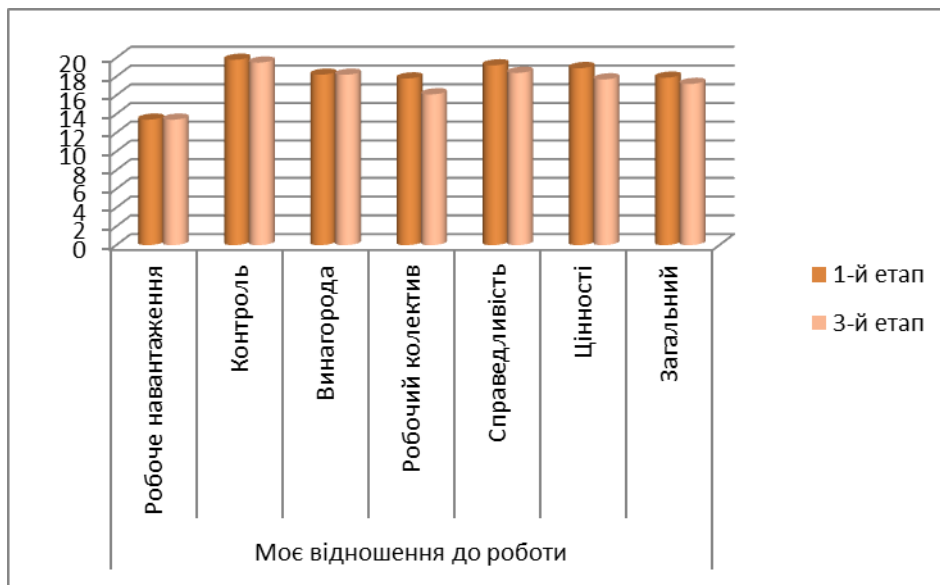


Рис. 3.16. Моє ставлення до роботи

За даною методикою були виявлені кореляційні зв'язки шкали «Робочий колектив» на першому етапі з шкалою «Локус контролю – я», тобто чим вищий рівень задоволеності робочим колективом тим нижчий рівень уяви стосовно себе як про вельми сильну особу, котра володіє достатньою свободою вибору, для щоб збудувати власне життя відповідно до власних цілей та уявлень щодо його сенсу. На третьому етапі цей показник знизився, а також появився новий кореляційний зв'язок з шкалою «Пошук соц. підтримки», тобто чим вищий рівень незадоволеності робочим колективом тим нижчий рівень зусилля в пошуку інформаційної, дієвої та емоційної підтримки тим вищий рівень впевненості у тому, що особистість

може контролювати власне життя, самостійно приймати усі рішення та реалізовувати їх у власне життя.

За методикою СЖО ( Смісло – життєві орієнтації) було визначено зміни на третьому етапі по шкалам «Цілі» підвищення рівня наявності в житті досліджуваних мети у майбутньому, котрі надають життю сенс осмисленості, спрямованості і перспективу на майбутнє. Зміни по шкалі «Локус контролю-життя» засвідчують про наявні переконання у тому, що особистість може контролювати власне життя, може вільно приймати усі рішення та втілювати їх у власне життя; зміни по шкалі «Усвідомленість цілей» свідчить про зміни в мисленні досліджуваних, більшому розумінні їх цілей; а також спостерігаються зміни по шкалі «Інтерес до життя» .

	Методика СЖО						
	Цілі	Процес	Результат	Локус контролю-Я	Локус контролю-життя	Усвідомленість цілей	Інтерес до життя
1-й етап	28	29,8	25,2	20,7	29,4	20,8	21,8
3-й етап	29,1	30,1	26,1	20,9	30,9	23,1	22,8

Табл.3.4

## Методика СЖО

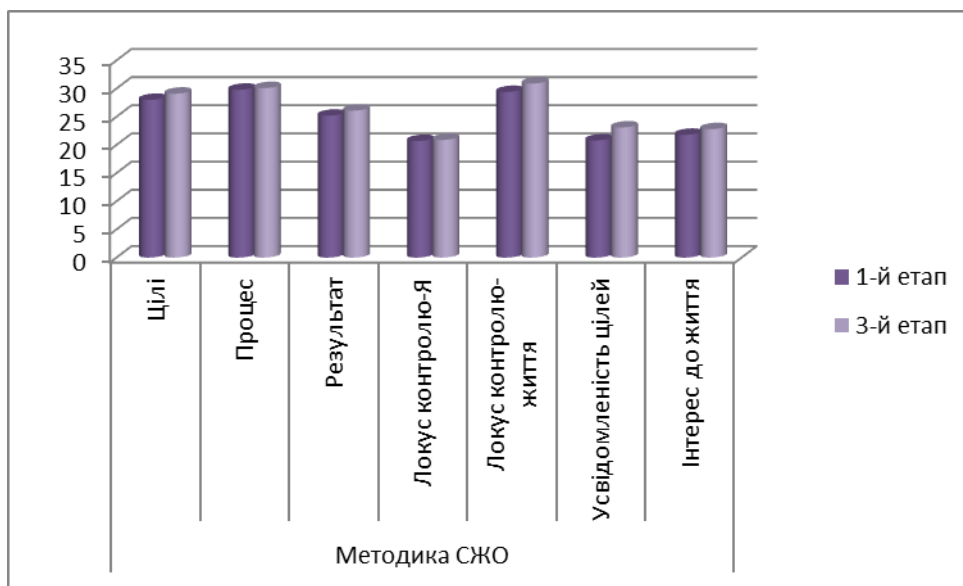


Рис. 3.17. Методика СЖО

По даній методиці на першому етапі не було виявлено кореляційних зв'язків, а на третьому етапі було виявлено обернений кореляційний зв'язок шкали «Усвідомленість цілей» «Перенасичення», тобто чим вищий рівень усвідомлення цілей досліджуваними тим нижчий рівень перенасичення; з шкалою «Монотонія», чим вищий рівень усвідомлення цілей тим нижчий рівень монотонії. Тренінг допоміг учасникам усвідомлювати життєві цілі.

Отже, після проведення психологічного тренінгу відбулися зміни в емоційній сфері досліджуваних. Це ми можемо спостерігати завдяки проведеним тестовим дослідженням до та після тренінгу та завдяки статистичного аналізу, зокрема кореляційного. Під час першого етапу дослідження було виявлено у досліджуваного виражений рівень втоми та стресу, а на третьому етапі було визначено що рівень втоми та стресу змінився на помірний. Також було виявлено суттєві зміни в ставленні досліджуваних до роботи, зокрема підвищився рівень задоволення колективом, було виявлено старання досліджуваних підтримувати відвертість та почуття єдності в колективі. Також зміни результатів дослідження свідчать в зміні мисленні досліджуваних, більшому розумінні їх цілей.

### **Висновки до третього розділу**

У третьому розділі на основі констатувального етапу дослідження розроблено психокорекційну програму та проведено психологічний тренінг для підвищення рівня психоемоційного стану та комунікаційної компетентності в колективі правоохоронців.

Враховуючи результати експерименту створено рекомендації працівникам відділу роботи з правоохоронців та психологам для підвищення ефективності психологічного супроводу професійної діяльності працівників в особливих умовах. Здійснено емоційне розвантаження працівників, створено приємну довірливу атмосферу, знято втому та перенасичення. Працівників потрібно відволікти від буденних побутових проблем, дозволити відпочити та розслабитись, а також підвищити рівень комунікативної компетентності в колективі.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі з'ясовано сутність поняття професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах та її особливості, розроблено загальну характеристику особливих умов при виконанні службових обов'язків правоохоронців, проведене теоретичне і експериментальне дослідження особливостей психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців. Професійна діяльність правоохоронців в особливих умовах – це діяльність працівників органів внутрішніх справ за ознаками певної сукупності професійних завдань та їх службових обов'язків, за котрих вони повинні вжити низку спеціальних заходів щодо забезпечення дотримання правопорядку. Під особливими умовами при виконанні службових обов'язків правоохоронцями мається на увазі власне такі умови за яких виникає потреба реалізації заходів організаційно-правового, організаційного, тактико-спеціального характеру, їх ресурсного забезпеченню з тим, щоб за короткий час та з меншими збитками нормалізувати надзвичайну обстановку. Особливості психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців полягає у забезпеченні відповідного психологічного ступеня професійної підготовки та психологічної надійності персоналу, наданню психологічних рекомендацій, вивченню соціального та морально-психологічного клімату у колективах та структурних підрозділах, повсякчасному проведенню психопрофілактичної роботи з персоналом й психологічного аналізу факторів появи психологічних травм.

Констатувальний етап дослідження показав високий та критичний рівень стресу, втоми, перенасичення, а також незадоволення своєю роботою, тобто виявив ознаки професійного та емоційного вигорання серед досліджуваних правоохоронців. Кореляційний аналіз дозволив виявити такі основні взаємозв'язки індивідуально-психологічних особливостей з показниками психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах: із збільшенням внутрішньої



напруженості, буде збільшуватися рівень робочого навантаження, контроль, планування вирішення проблем, прийняття відповідальності; із збільшенням втоми, буде збільшуватися локус контролю особистості, рівень справедливості та локус контролю життя, зі збільшенням рівня самоконтролю буде збільшуватися рівень незалежності, стресу, справедливості, підозрливості, процесу, а зменшуватися рівень безпечності.

Факторний аналіз даних дозволив емпірично виокремити чотири чинники, що чинять вплив на психологічний супровід професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах, а саме: «Особистісні якості», «Життєві орієнтації». «Прояви поведінки», «Регуляція в ціннісно-смысловій сфері».

На основі констатувального етапу дослідження розроблено корекційну програму та проведено серію психологічних тренінгів для підвищення рівня психоемоційного стану та комунікативної компетентності в групі правоохоронців. Враховуючи результати експерименту створено рекомендації працівникам відділу роботи з персоналом та психологам для підвищення ефективності психологічного супроводу професійної діяльності правоохоронців в особливих умовах.

Гіпотези дослідження, які полягали в тому що: проведення соціально-психологічного тренінгу з правоохоронців сприяє зниженню рівня стресу, втоми та напруження, а також підвищення рівня комунікативної компетентності в колективі (гіпотеза 1), а також, що індивідуально-психологічні особливості особистості правоохоронця такі як: напруженість, тривожність, песимізм, сповненість страхами та частими поганими передчуттями чинять вплив на здійснення психологічного супроводу їх професійної діяльності (гіпотеза 2) повністю підтвердились.

Усі завдання дослідження виконані. Мета роботи досягнута.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д.О. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина III. Психологічне забезпечення переговорної діяльності. Навчально-методичний посібник. К.: НАВСУ, 2014. 104 с.
2. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / О.О. Євдокімова, І.В. Жданова, Д.В. Швець та ін.; за заг. ред. В.В. Сокурєнка; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с.
3. Андросюк В.Г. Професійна психологія в ОВС. Загальна частина: Курс лекцій. К., 2015. 111 с.
4. Андросюк В.Г., Казміренко Л.І., Юхновець Г.О. Які якості вимагаються від працівника міліції: методологічні засади розробки професіограм та кваліфікаційних характеристик // Науковий вісник Української академії внутрішніх справ. К. 2016. № 1. С. 105-116.
5. Ануфрієв М.І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): довідковий посібник К.: МВС України; КІВС, 2003.
6. Амонс М. О. Основні етапи формування психологічної підготовки працівників міліції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/amons-m-o-osnovni-etapi-formuvannyapsihologichnoyi-pidgotovki-pratsivnikiv-militsiyi/>.
7. Сашуріна О.Ю. Психологічні ресурси особистості працівників Національної поліції України в контексті ефективності професійної діяльності. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2021. №3(56). С. 227-240.
8. Юридична психологія : підручник за заг. редакцією О.М. Бандурки; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Майдан, 2018. 684 с.

9. Психологічна готовність до ризику військовослужбовців Національної гвардії України : монографія / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. Харків : НАНГУ, 2019. 257 с.
10. Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо, 2018. 424 с.
11. Мотиваційні ресурси стресостійкості військовослужбовців підрозділів Національної гвардії України з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних: монографія / Н.В. Юр'єва, В.І. Пасічник. Х.: Національна академія НГУ, 2017. 226 с.
12. Делікатний С. К. Завдання та функції практичного психолога в ОВС // Практична психологія в органах внутрішніх справ. К.: Київ, 2015. 234 с.
13. Дудяк В. Емоційне вигорання. К.: Главник, 2017. 322 с.
14. Мілорадова Н.Е. Етапи професіогенезу особистості правоохоронця. *American Journal of Fundamental, Applied and Experimental Research*». 2017. № 4 (7). С. 42–48.
15. Сашуріна О.Ю., Ларіонов С.О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Наука і освіта*. №3. 2021. С. 29-37.
16. Кісіль З. Р. Професійна підготовка як різновид удосконалення службової діяльності співробітників органів внутрішніх справ України // Науковий Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць; гол. ред. М. М. Цимбалюк. Львів: ЛьВДУВС, 2013. Вип. 1 (1). С. 142-152.
17. Про Національну поліцію Закон України від 02.07.2015 № 580VIII Електронний ресурс <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
18. Кравченко О. В. Можливості використання соціально-психологічного тренінгу в умовах адаптації людини до навколишнього ціннісно-нормативного середовища // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: Науково-методична та організаційно-практичні проблеми впровадження і

використання, перспективи розвитку»: Ч.2. Донецьк: ДЮІ МВС при ДонНУ, 2019. С. 198-205.

19. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта Кучеровская Н. А. Професійна свідомість психолога – практика як предмет дослідження // Журнал практикуючого психолога. К., 2021. Вип.7. С. 287-293.

20. Кудар К.В. Психологічні особливості професійного здоров'я правоохоронців після несення служби в нетипових умовах : автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.06. Харків : ХНУВС, 2018. 22 с.

21. Сашуріна О.Ю., Ларіонов С.О. Психологічні ресурси особистості: концептуалізація поняття / Psychological resources of the individual under the conditions of modern challenges. Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. С. 7-12.

22. Кудерміна О.І. Психологія особи як суб'єкта правоохоронної діяльності. Монографія. Чернівці: Наші книги, 2012. 415 с.

23. Клименко І.В. Взаємозв'язки факторів прийняття рішень та життєстійкості у курсантів - майбутніх правоохоронців. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. VI: Психологія обдарованості.* 2017. Вип. 13. С. 57–66.

24. Кісіль З.Р. Правові та психологічні засади запобігання професійній деформації працівників органів внутрішніх справ України: дис.... доктора юрид. наук: 12.00.06. Львів, 2011. 608 с.

25. Колесніченко О.С. Психологія бойової травматизації військовослужбовців Національної гвардії України: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Харків : ХНУВС, 2019. 48 с.

26. Швець Д., Сокурєнко В., Уваров В. Прогностична компетентність правоохоронців у контексті їхньої готовності до інноваційної діяльності. *Science and Education (Наука і Освіта).* 2018. № 3. С. 85–91.

27. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2-х т. / Василь Олександрович Лефтеров. – Донецьк: ДЮІ, 2008. Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у

професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності. 2008. 242 с.

28. Покайчук В. Я., Поливанюк В. Д. Концептуальні засади службової підготовки поліцейських // Особливості підготовки поліцейських в умовах реформування системи МВС України : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 трав. 2016 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 154–157. URL: <http://www.univd.edu.ua/general/publishing/konf/111.pdf> (дата звернення: 17.10.2017).

29. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.

30. Організація діяльності поліції зарубіжних країн : навч. посіб. / Братель С. Г., Луговий І. О., Кузьмініх Г. Б. та ін. ; за ред. В. В. Чернея. Київ : КНТ, 2015. 572 с.

31. Музичук О. М. Сутність професійної підготовки персоналу ОВС. *Форум права*. 2007. № 1. С. 125–130.

32. Медведєв В.С. Психологічний тренінг у системі професійно-психологічної підготовки працівників органів внутрішніх справ / В.С. Медведєв, Л.І. Цілінко // Теорія та досвід застосування тренінгових технологій у практичній психології: Мат-ли II всеукр. наук. – практ. конф., м. Київ, 20 жовтня 2005 р. / За ред. Л.І.Мороз. К.: КЮІ МВС, 2005. С. 27–32.

33. Мілютіна К.Л. Теорія і практика психологічного тренінгу. Навч. посіб. К.: МАУП, 2004. 192 с.

34. Мороз Л.І. Основи професійно-психологічного тренінгу: Навч.посіб. К.: ПАЛИВОДА, 2014 130 с.

35. Мороз Л.І. Розвиток комунікативних умінь працівників міліції / Л.І. Мороз, С.І. Яковенко // Проблеми пенітенціарної теорії і практики: Щорічний бюлетень КІВС К.: КІВС, 2019. №8. С. 362-369.

36. Мороз Л.І. Розвиток комунікативних умінь у працівників міліції (тренінг) / Л.І. Мороз : Ч. 2 // Проблеми пенітенціарної теорії і практики: Щорічний бюлетень КІВС К.: КІВС. 2019. № 1. –. 38-45.

37. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ: Монографія. К.: Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2005. 236 с.

38. Наказ МВС України № 88 від 06.02.2019 року «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських»

39. Наугольник Л.Б. Дослідження індивідуальних відмінностей в реагуванні на стрес у працівників ОВС. // Збірник тез 6-ї звітної наукової конференції науково-педагогічних працівників факультету психології ЛьвДУВС: 22 листопада 2012 р. / Упоряд. З.Р. Кісіль Львів: Ліга Прес, 2013. 110 с., С. 26-31.

40. Наугольник Л.Б. Психологія стресу. Курс лекцій. Львів: Ліга- Прес, 2013. 130 с.

41. Калаянов Д.П. Тривожність працівника міліції, як внутрішній бар'єр у розвитку конструктивних міжособистісних взаємин. // Особистість в екстремальних умовах: збірник тез V науково-практичної конференції. Л. : ЛДУ БЖД, 2012 252 с., С. 168-174.

42. Охріменко І.В. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Ч. II: Психологічне супроводження оперативно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ в екстремальних умовах: навч. посібник. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2019. 412 с.

43. Кудерміна О.І. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина III. Психологічне забезпечення

переговорної діяльності. Навч.-метод. посіб. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2021. 104 с.

44. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія. Івано-Франківськ : ЗАТ Надвірн. друк., 2017. 312 с.

45. Медведєв В. С., Левенець О. А. Особистість як категорія юридичної психології. *Юридична психологія*. 2015. № 2. С. 53–63.

46. Професійна психологія в органах внутрішніх справ: Курс лекцій (В.Г. Андросюк, Л.І. Казміренко, Г.О. Юхновець, В.С. Медведєв) К: УАВС МВС України, 2013. 111 с.

47. Євдокімова О.О. Психологічне та соціальне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. Харків: ХНУВС, 2002. 198 с.

48. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології: навчальний посібник. К.: Кондор, 2015. 278 с.

49. Матюхіна Н. П. Безпека життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ України (загальноуправлінські підходи). Харків : Ун-т внутрішніх справ, 2001. 90 с.

50. Малєєв Д. В. Психологічні чинники розвитку професійної надійності працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України : дис. ... канд. психол. наук : 13.00.06. Харків, 2016. 334 с.

51. Бандурка О.М., Соболев В.О., Руценко І.П., Ярмиш О.Н. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ: Навчально–практ. посібник. Х.: ХНУВС, 2016. 35 с.

52. Андросюк В.Г., Галустян О.А. та ін.. Проведення професійно-психологічного відбору у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання: методичні рекомендації. Київ: 2018. 20 с.

53. Главнік О., Бєвз Г. Технологія тренінгу. К.: Главнік, 2005., 112 с.

54. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів Внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція):

автореф. дис. д-ра психол. наук: Харків: Національний ун-т внутрішніх справ МВС України, 2003. 35 с.

55. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади : дис... канд. психол. наук. 19.00.10. К. : ВНЗУ «КРОК», 2018. 249 с.

56. Барко В.І., Остапович В.П., Барко В.В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національній поліції України. *Право і Безпека*. 2017. №1(64). С. 12–19.

57. Большакова А.М. Особистісні ресурси подолання складних ситуацій як предиктори інноваційної готовності майбутніх правоохоронців. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Психологія"*. 2020. №62. С. 68-80.

58. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Психологічні ресурси особистостей подоланні складних життєвих ситуацій. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Вип. 40, 2018. С. 33-49.

59. Цільмак О.М. Тренінговий комплекс "Пізнання психології особистості та майстерності професійної взаємодії" : Метод. посіб. // МВС України. Одеський державний університет внутрішніх справ. Кафедра юридичної психології та педагогіки Центр практичної психології. Одеса: 2018 р. 87с.

60. Герман Дж. Психологічна травма та шлях до видужання. Львів : Видавництво Старого Лева, 2017. 328 с.

61. Горденко А. Особистісна ресурсність у контексті професійної діяльності правоохоронців. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. 2016. №.1. С. 40-45.

62. Грандт В.В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2012. 20 с.

63. Доценко В. В. Методи розвитку стресостійкості у правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Право і безпека*. 2018. №2(69). С. 29-35.



64. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог. 2017. № 23-24.с.263-264.

65. Етичні принципи діяльності психолога. Режим доступу: [http://www.naiu.kiev.ua/books/vstup\\_spec/new-page2/rozdil2/tema\\_2\\_3.html](http://www.naiu.kiev.ua/books/vstup_spec/new-page2/rozdil2/tema_2_3.html)

66. Етичні основи компетентної практики консультування та психотерапії. Кодекс основних етичних положень консультування та психотерапії.

Режим доступу: <http://association.com.ua/association/associationnormative-base/association-ethic-code-of-psychologist>

67. Кваліфікаційні вимоги до працівників служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1370-04>

68. Тест "Смыслжизненные ориентации" (методика СЖО) Д. А. Леонтьева. Режим доступу: <http://psycabi.net/testy/256-test-smyslo-zhiznennye-orientatsii-metodika-szho-d-a-leontev#ixzz3SsF51ogJ>

69. 16-факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла. Режим доступу: <http://psycabi.net/testy/293-16-faktornyj-lichnostnyj-oprosnik-r-b-kettella-metodika-mnogofaktornyj-oprosnik-kettella-test-kettela-187-voprosov-test-ketela-16-pf>

70. Жигаренко І. Психологічні ресурси особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічної галузі. *Психологія особистості*. 2021. Т1. №1. С. 31-38.

71. Graeber D. *Bullshit Jobs: A Theory*. Simon & Schuster, 2018. 368 p.

72. Halata O.S. Educational persistence and hardiness of university students. *The European Journal of Education and Applied Psychology*. 2020. №1. P. 35–39.

73. Judkins J.L., Moore B.A., Collette T.L. Psychological Hardiness. In book: *The Routledge Research Encyclopedia of Psychology Applied to Everyday Life*. Publisher: Abingdon, Oxon: Routledge. 2020. URL: [https://www.researchgate.net/publication/339882546\\_Psychological\\_Hardiness](https://www.researchgate.net/publication/339882546_Psychological_Hardiness)

74. Mazzetti G., Vignoli M., Petruzzello G. The Hardier You Are, the Healthier You Become. May Hardiness and Engagement Explain the Relationship Between Leadership and Employees' Health? *Frontiers in Psychology*. 2019. Vol. 9. P. 2784.

# ДОДАТКИ

## Додаток А

### 16-факторний особистісний опитувальник Кеттелла

16-факторний особистісний опитувальник – психодіагностична методика, розроблена інститутом під керівництвом Реймонда Кеттелла. У 1936 році Гордон Олпорт і Х. С. Одберт висунули таку гіпотезу: Найбільш видатні і соціально значущі індивідуальні відмінності для життя людей в даному суспільстві рано чи пізно стають закодованими в мові даного народу; чим більш важливим є таке розходження, тим більша ймовірність, що воно буде виражено окремим словом. Це твердження отримало популярність як Лексична Гіпотеза і є дзеркальною по відношенню до відомої гіпотезі Сепіра-Уорфа.

Олпорт і Одберт пропрацювали два найбільш всеосяжних словника англійської мови, доступних у той час, і виписали звідти 18000 слів, що описують особистість. З цього гігантського списку вони виділили 4500 прикметників, що описують особистість, які розглядали як спостережувані і відносно постійні особистісні риси.

У 1946 році Реймонд Кеттел використовував виниклу комп'ютерну технологію для аналізу списку Олпорта-Одберта. Він упорядкував цей список в 181 групу слів і просив випробуваних оцінити людей, яких вони знали, прикметниками з цього списку. Використовуючи факторний аналіз, Кеттелл виділив 12, а потім включив ще 4 чинника, які, як він припускав, повинні були виділитися. Результатом цього була гіпотеза про те, що люди описують самих себе і один одного за допомогою 16 різних незалежних один від одного факторів.

Використовуючи ці 16 чинників як основу, Кеттелл продовжив роботу в цій галузі, створюючи 16-факторний особистісний опитувальник, який і донині використовують університети, підприємства, компанії для досліджень, відбору персоналу і т. П. Хоча подальші дослідження і не повторили його результатів, і було показано, що Кеттелла використовував занадто багато факторів, поширений зараз 16-факторний особистісний

опитувальник бере до уваги отримані результати і вважається дуже хорошим тестом.

16 факторний особистісний опитувальник Р. Б. Кеттелла дозволяє з'ясувати особливості темпераменту, схильностей і інтересів особистості. Опитувальник Кеттелла 16 – ти факторний одна з найбільш відомих багатофакторних методик, створена в рамках об'єктивного експериментального підходу до дослідження особистості. Відповідно до теорії особистісних рис Кеттелла, особистість описується як складається з стабільних, стійких, взаємопов'язаних елементів (властивостей, рис), що визначають її внутрішню сутність і поведінку. Відмінності в поведінці людей пояснюються відмінностями в вираженості особистісних рис.

Тест Кеттелла містить 187 питань, на які пропонується відповісти обстежуваним (дорослим людям з освітою не нижче 8 - 9 класів). Випробуваному пропонують занести в реєстраційний бланк один з варіантів відповіді на питання "так", "не знаю", "ні" (або "а", "в", "с").

Методика може застосовуватись:

- В якості самостійної психологічної методики;
- У комплексі з іншими методиками такого ж спрямування.

Значення факторів :діапазони - від 1 до 3; + Від 7 до 10

- фактор А + - Відкритість

Готовий до нових знайомств, привітний, уживчивий, уважний до людей, природний у зверненні, легко скорочує дистанцію.

- фактор А- - Замкнутість

Замкнутий, скептичний, негнучкий у відносинах з людьми, схильний до усамітнення, сконцентрований на власних думках і почуттях, дистантний (офіційна).

- фактор В + - Розвинуте мислення

Кмітливий, вміє аналізувати ситуації, здатний до осмислених висновків, інтелектуальний, культурний

- фактор В- - Обмежене мислення

Труднощі в навчанні, в умінні аналізувати і узагальнювати матеріали, легко здається, зіткнувшись з труднощами, «селюк»

- фактор С + - Емоційна стабільність

Спокійний, зрілий, впевнений, чуттєво постійний, не боїться складних ситуацій, емоційно стійкий

- фактор С- - Емоційна нестійкість

Невпевнений, нетерплячий, дратівливий, схильний до стурбованості й огорченням, відкладає вирішення складних питань, тривожиться.

- фактор Е + - Незалежність

Пробивний, самовпевнений, твердий, непоступливий, неподатливий, береться лідирувати, керувати, сам для себе є «законом»

- фактор Е- - Піддатливість

М'який, поступливий, залежний, ласкавий, легко потрапляє в залежність, уникає роль лідера, підкоряється, ведений

- фактор F + - Безпечність

Безтурботний, імпульсивний, балакучий, веселий, радісний, живий, готовий реагувати, виявляти почуття

- фактор F- - Заклопотаність

Серйозний, заглиблений у себе, заклопотано-замислений, песиміст, стриманий, розважливий, під самоконтролем

- фактор G + - Свідомість

Витриманий, рішучий, обов'язковий, відповідальний, завжди готовий до дії, ґрунтовний, завзятий у досягненні мети, соціально-нормований, виражена сила «супер-ЕГО»

- фактор G- - Безпринципність

Недбалий, легковажний, ненадійний, непостійний, легко здається, зіткнувшись з труднощами створює перешкоди і труднощі, з претензіями, не зв'язує себе правилами

- фактор Н + - Сміливість

Авантюрний, легко знайомиться з людьми, реактивний, бадьорий, підприємливий, який ризикує

- фактор Н- - Сором'язливість

Нерішучий, уникає відповідальності і ризику

- фактор І + - Чуттєвість

Сентиментальний, з розвиненими естетичними потребами, співчуваючий і шукає співчуття в інших, привітний, що вимагає уваги інших, іпохондрик, боязкий

- фактор І- - Твердість

Реаліст, сподівається на себе, бере на себе відповідальність, суворий, жорсткий, самостійний, буває цинічний, нечутливий до свого фізичного стану, скептик

- фактор L + - Підозрілість

Ревнивий, замкнутий, задумливий, твердий, подразник, зайве зарозумілість, спрямований на «себе», незалежний

- фактор L- - Довірливість

Дружній, прямодушним, відкритий, розуміючий, поблажливий, м'якосердий, спокійний, благодушний, що не заздрісний, вміє ладити з людьми

- фактор М + - Мрійливість

Поглиблений в себе, що цікавиться наукою, теорією, сенсом життя, багата уява, безпорадний у практичних справах, переважно веселий, не виключені істеричні аномалії, у колективі конфліктний, безгосподарний

- фактор М- - Практичність

Цікавиться фактами, обумовлений обставинами, жива реакція на практичні питання, інтереси звужені на безпосередній успіх, спонтанно нічого не робить, реалістичний, надійний, серйозний, господарський, але дуже постійно орієнтований на зовнішню реальність, загальноприйняті норми, приділяє увагу дрібницям, але іноді не вистачає творчої уяви

- фактор N + - Витонченість

Вишукано-витончений, рафінований, під самоконтролем, естетично розбірливий, світський, розуміє себе, розуміє інших, честолюбний, кілька невпевнений, незадоволений

- фактор N- - «Простота»

Простий без «блиску», відкритий, гарячий, спонтанний в поведінці, в суспільстві, простий смак, відсутня самоаналіз, не аналізує мотиви поведінки інших, задоволений тим що має

- фактор O + - Схильність до почуття провини

Боязкий, невпевнений, тривожний, стурбований, депресивний, чуйний, легко впадає в розгубленість, сильне почуття обов'язку, надто турботливий, сповнений страхів, схильний настрою, часті погані передчуття

- фактор O- - Спокійна самовпевненість

Вірить в себе, спокійний, вміє «побавитися», впертий, бачить сенс у доцільності, неохайний, безстрашний, живе простими справами, нечутливий до думки про себе

- фактор Q1 + - Радикалізм

Інтелектуальні інтереси і сумніви з приводу фундаментальних проблем, скептицизм, прагнення переглянути існуючі принципи, схильність до експериментування та нововведень

- фактор Q1- - Консерватизм

Прагнення до підтримки встановлених понять, норм, принципів, традицій, сумнів у нових ідеях, заперечення необхідності змін

- фактор Q2 + - Самостійність

Віддає перевагу власну думку, незалежний у поглядах, прагне до самостійних рішень і дій

- фактор Q2- - Залежність від групи

Конформен, залежний від чужої думки, воліє прийняття рішення разом з іншими людьми, орієнтований на соціальне схвалення

- фактор Q3 + - Самоконтроль, сильна воля



Дисциплінованість, точність у виконанні соціальних вимог, хороший контроль за своїми емоціями, турбота про свою репутацію

- фактор Q3- - Нестача самоконтролю, індивідуальність

Внутрішня конфліктність, низький самоконтроль, недисциплінованість, недотримання правил, спонтанність у поведінці, підпорядкованість своїм пристрастям

- фактор Q4 + - Внутрішня напруженість

Збуджений, схвильований, напружений, дратівливий, нетерплячий, надлишок спонукань, що не знаходять розрядки

- фактор Q4- - Внутрішня розслабленість

Флегматичність, релаксація, млявість, лінь, розслабленість, недостатня мотивація, не цілком виправдана задоволеність

- фактор MD - Адекватна самооцінка

Адекватна самооцінки особистості, її певна зрілість

- фактор MD + - Неадекватно висока самооцінка

Переоцінка своїх можливостей, самовпевненість і достаток собою

- фактор MD- - Неадекватно низька самооцінка

Невдоволення собою, невпевненість у собі, зайва критичність по відношенню до себе (Додаток).

Обробка відбувалась за допомогою Microsoft Excel .

## Додаток Б

### Тест «моє ставлення до роботи» К. Маслач, М. Лейтер, автор адаптації: Водоп'янова Н.Є.

#### Вступні зауваження

Тест дозволяє оцінити 6 груп чинників відносин, що впливають на розвиток синдрому вигоряння. Авторами виявлені значущі кореляції даних факторів з показниками синдрому вигоряння.

Підвищення задоволеності в даних сферах сприяє підвищенню психологічної стійкості працівників [13].

*Інструкція:* перед вами шість областей роботи. У кожній області оцініть те, наскільки ваша поточна робота відповідає вашим побажанням, моделям робочого поведінки і прагненням. Наскільки вона вас влаштовує? Поставте галочки у відповідних розділах.

#### Робоче навантаження

Цей розділ присвячений робочому процесу. Питання стосуються обсягу роботи, типу роботи, темпу роботи і робочих вимог. Будь ласка, оцінюйте ці фактори з точки зору довгострокової перспективи. Розглядайте не тільки вашу сьогоднішню робоче навантаження, скільки стан справ за останні кілька місяців і ваше очікування того, як будуть розвиватися ваші справи в доступному для огляду майбутньому.

показник		повністю влаштовує	Скоріше не влаштовує, ніж влаштовує	Повністю не влаштовує
		0	1	2
1	Обсяг роботи, яку необхідно виконати за день			
2	складність роботи			

показник		повністю влаштовує	Скоріше влаштовує, не ніж	Повністю влаштовує	не
		0	1	2	
3	Інтенсивність вимог з боку клієнтів (інтенсивність навантаження)				
4	Точність дотримання термінів виконання роботи				
5	Частота несподіваних подій				
6	Можливість встановити комфортний режим роботи				
7	Частота перерв протягом робочого дня				
8	Частина робочого часу, проведеного з клієнтами				
9	Кількість часу, протягом якого я працюю в поодиночці				
10	Кількість часу, протягом якого я працюю з іншими співробітниками (колегами)				
	Загальна кількість балів за сферою «Робоче навантаження»				

### **контроль**

Цей розділ присвячений процесу прийняття рішень на роботі. Питання стосуються обсягу влади, повноважень щодо вашої роботи і діяльності робочої групи. Для відповіді на ці питання не має значення, яким чином ви придбали влада. Вам могли дати повноваження відповідно до проведеної політикою компанії або ви змогли придбати вплив за допомогою особистих контактів. Суть питань полягає в тому, щоб зробити правильний висновок

про вашу здатність приймати		Рішення щодо роботи.		
показник		повністю влаштовує	Скоріше не влаштовує, ніж влаштовує	Повністю не влаштовує
		0	1	2
1	Кількість групових рішень, прийнятих в моєму робочому оточенні			
2	Ступінь, в якій я поділяю повноваження з колегами			

показник		повністю влаштовує	Скоріше влаштовує, ніж не	Повністю не влаштовує
		0	1	2
3	Обсяг інформації про основні події в організації, яку надає мій керівник			
4	Участь у прийнятті рішень, які зачіпають мою роботу			
5	Якість керівництва, здійснюваного топ-менеджментом			
6	Якість керівництва, здійснюваного моїм безпосереднім керівником			
7	Влада, якою я наділений в своїй зоні відповідальності			
8	Можливість здійснювати, впроваджувати свої професійні рішення			
9	Можливість впливати на прийняття рішень, що стосуються моєї роботи			
Ю	Свобода слідувати своїм власним професійним рішенням			
	Загальна кількість балів за сферою «Контроль»			

### винагорода

Цей розділ присвячений винагороді. Існує багато способів отримати винагороду за роботу і не менше способів - упустити нагороду. Питання

цього розділу припускають, що ви розповісте про те, якого роду заохочення мотивують вас до якісного виконання

Винагорода вашої роботи (продовжувати роботу в вашому статусі в даній професії)			
показник	повністю влаштовує	Скоріше не влаштовує, ніж влаштовує	Повністю не влаштовує
	0	1	2
R1 Відповідність зарплати і премій моїм вимогам			

показник	повністю влаштовує	Скоріше влаштовує, ніж не	Повністю не влаштовує
	0	1	2
2 Відповідність зарплати і премій того, що я міг би отримати в будь-якій іншій компанії			
3 Визнання моїх досягнень з боку мого начальника			
4 Визнання моїх досягнень з боку інших керівників, крім мого начальника			
5 Адекватність (об'єктивність) регулярної оцінки виконання моєї роботи			
6 Мій доступ до привілеїв на роботі - подорожам, офісних меблів і т. Д.			
7 Можливості для просування по службових сходах			
8 Можливості для отримання бонусів або підвищення зарплати			
9 Обсяг часу, протягом якого я виконую роботу, яка мені дійсно подобається			
10 Обсяг часу, протягом якого я працюю з людьми, які мені приємні, дійсно подобаються			
Загальна кількість балів за сферою «Винагорода»			

## Робочий колектив

Цей розділ присвячений людям, які складають ваше *соціальне робоче оточення* (звідси позначення «S» в тесті, яке відрізняє цей розділ від розділу «Контроль», де використовується позначення «C»). Задумайтесь про людей, з якими ви зустрічаєтесь на роботі: клієнти, колеги, начальство, підлеглі і ін.

показник		повністю влаштовує	Скоріше влаштовує, ніж	Повністю не влаштовує
		0	1	2
1	Легкість отримання достовірної інформації про те, що відбувається в організації			
2	Відкрите, чесне спілкування в організації			
3	Свобода вираження різних точок зору			
4	Ступінь, в якій люди залежать від інших в роботі			
5	Частота надання взаємної підтримки на роботі			
6	Прояв дружніх взаємин на роботі			
7	Обсяг неформального спілкування під час роботи			
8	Розуміння мети діяльності організації в цілому			
9	Відчуття причетності до організації			
10	Ступінь відкритості між працівниками різних підрозділів			
Загальна кількість балів за сферою «Робочий колектив»				

## справедливість

Цей розділ присвячений повазі і справедливості. Задумайтесь про важливі рішення, які впливають на якість вашої робочої життя. Як ставляться до

людей навколо вас і як ви ставитеся до інших людей? Якою мірою справедливість і повага очевидні в житті вашої компанії?

показник		повністю вл аштовує	Скоріше влаштовує, влаштовує	не ніж	Повністю влаштовує	не
		0	1		2	
1	Турбота мого начальника про справедливе ставлення до співробітників					

показник		повністю вл аштовує	Скоріше влаштовує, влаштовує	не ніж	Повністю влаштовує	не
		0	1		2	
2	Турбота вищого керівництва про справедливе ставлення до співробітників					
3	Участь керівництва в забезпеченні рівного ставлення до всіх співробітників					
4	Прозорість і відкритість механізму розподілу винагород і просування по службовій драбині					
5	Детально прописані процедури підтримки дисципліни					
6	Об'єктивність рішень по збільшенню оплати праці або видачі бонусів					
7	Об'єктивність рішень по робочих графіків і розподілу завдань					
8	Ступінь, в якій люди спілкуються чемно і шанобливо					
9	Рівень розвитку організаційної культури					
10	Ставлення організації до людей з різним походженням, освітою, досвідом і здібностями					
	Загальна кількість балів за сферою «Справедливість»					

## цінності

Ви вірите в те, що ви робите? Цей розділ покликаний відобразити те, наскільки ваші цінності і цінності вашої компанії збігаються. Або не збігаються. Задумайтесь про критичні моменти, коли одні цінності вступають в протиріччя з іншими. Чи відповідають цінності компанії вашим цінностям? Чи відповідає сама компанія заявленим корпоративним цінностям?

показник		повністю вл аштовує	Скоріше владштовує, владштовує	не ніж	Повністю не владштовує
		0	1		2
1	Ступінь прихильності керівництва місії організації				
2	Вплив організаційних цінностей на мою роботу				
3	Вплив цінностей організації на її діяльність в цілому				
4	Рівень чесності в організації				
5	Намагання керівництва підтримувати щирість і почуття спільності				
6	Моя готовність приносити особисті жертви для виконання місії моєї організації				
7	Можливість за допомогою моєї роботи внести корисний внесок в розвиток суспільства в цілому				
8	Моя впевненість в значущості місії організації				
9	Конструктивний імпульс, який несе в собі місія і діяльність організації				
10	Внесок організації в поліпшення загальної якості життя				
	Загальна кількість балів за сферою «Цінності»				
	РАЗОМ (загальна кількість балів)				



**Обробка і інтерпретація результатів.** Підрахунок кількості балів по тесту дає загальну суму для кожної з шести стратегічних областей.

Підрахунок балів здійснюється наступним чином.

- 1. У кожному з шести розділів поставте галочку навпроти кожного висловлювання у відповідній клітці: «Повністю влаштовує», «Скоріше не влаштовує, ніж влаштовує», «Повністю не влаштовує». Потім введіть рейтинговий номер - оцінку (0,1 або 2) в графі «Загальна кількість балів» навпроти кожного висловлювання.

- 2. Підсумуйте кількість балів у кожній стратегічній галузі і вкажіть загальну суму в рядку «Загальна кількість балів».

Таким чином, ви отримаєте шість значень «Загальна кількість балів» - по одному для кожної стратегічної області.

3. У рядку «Разом: загальна кількість балів» в кінці тесту введіть загальну суму шести значень, а потім розділіть це число на шість.

Отримана інформація використовується для складання персонального профілю і стратегічного керівництва щодо оптимізації взаємин людини з роботою. За результатами підрахунку будується профіль.

### **Як використовувати профіль**

Персональний профіль визначає обриси шести ключових стратегічних областей ставлення до роботи: профіль показує ті осередки напруги, які посувають вас до вигорання. Виявляючи це, профіль також підказує певну стратегію продуктивної і ефективної боротьби з вигоранням.

Персональний профіль - це орієнтир для особистісного зростання і прогресу. У критичні моменти, під час виконання вашого плану дій вам захочеться повернутися до тесту «Мое ставлення до роботи» для складання нового профілю. Різниця між сьогоднішнім станом справ і наступним результатом послужить відображенням вашого просування до успіху в справі приведення вашої ділової життя до того рівня, на якому ви працюєте найбільш ефективно.

**Вперед!**

Ваш особистий профіль відображає виклики, які стоять перед вами. Ви знали про те, що зіткнулися з проблемою вигоряння, над якою потрібно серйозно працювати, а тепер у вас з'явилося краще розуміння тієї стратегічної області, якої слід приділити увагу. Але ви хочете йти ще далі, вийти за межі цього початкового осяяння і намітити план роботи з проблемою, чи не так? Вся суть роботи полягає в тому, щоб зробити певні серйозні дії для поліпшення вашого ставлення до роботи.

## Додаток В

### «Смисло-життєві орієнтації» адаптован Д.А. Леонтьєвим, СЖО

Тест СЖО є адаптованою версією тесту "Мета в житті" (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка. Методика була розроблена на основі теорії прагнення до глуду і логотерапії Віктора Франкла і мала на меті емпіричної валідації ряду уявлень з цієї теорії.

На основі факторного аналізу адаптованої Д. А. Леонтьєва версії цієї методики вітчизняними дослідниками (Леонтьєв, Калашніков, Калашнікова) був створений тест СЖО, що включає, поряд із загальним показником свідомості життя, також п'ять субшкал, що відображають три конкретних змістовних орієнтації (мети у житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією) і два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я і локус контролю-життя).

Тест СЖО містить 20 пар протилежних тверджень, що відбивають уявлення про фактори свідомості життя особистості.

У тесті СЖО життя вважається осмисленою при наявності цілей, задоволенні, одержуваному при їх досягненні і впевненості у власній здатності ставити перед собою цілі, вибирати завдання з готівкових, і домагатися результатів. Важливим є ясне співвіднесення цілей - з майбутнім, емоційної насиченості - зі справжнім, задоволення - з досягнутим результатом, минулим.

Ситуація надає кожній людині можливість зробити в сьогодні певний вибір у вигляді вчинку, дії чи бездіяльності. Основою такого вибору є сформоване уявлення про сенс життя або його відсутності. Сукупність здійснених, актуалізованих виборів формує "минуле", яке незмінно, варіацій схильні лише його інтерпретації. "Майбутнє" є сукупність потенційних, очікуваних результатів зусиль, здійснюваних в сьогодні, у цьому зв'язку майбутнє принципово відкрито, а різні варіанти очікуваного майбутнього мають різну мотивуючу привабливість.

**Інструкція.** «Вам будуть пропонувані пари протилежних тверджень. Ваша задача – вибрати одне з двох тверджень, яке по вашому мненню, більше відповідає дійсності, і позначити одне з цифр 1,2,3, в залежності від того, наскільки ви впевнені в виборі (або 0, якщо обидва твердження, на ваш погляд, однаково вірні)».

**Обробка результатів. Ключ до опитувального**  
Для підрахунку балів слід перевести позначені обстежуваними позиції на симетричну шкалу (3 2 1 0 1 2 3) в оцінці по висхідній (1 234 567) або низхідній (7 6 5 4 3 2 1) на асиметричну шкалу.

Висхідну шкалу 1 234567 переводять наступні пункти 1,3,4, 8, 9, 11, 12, 16, 17. Спадаючу шкалу 7 6 5 4 3 2 1 - наступні пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

#### **Ключ до тесту**

Субшкала 1 (цілі життя) - 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (процес) - 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (результат) - 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (локус контролю - «Я») - 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (локус контролю-життя) - 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Загальний показник свідомості життя - сума по 20 пунктам.

#### **Інтерпретація субшкал**

##### **1. Цілі в житті.**

Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті випробуваного цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову перспективу. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, а й прожектери, плани якого не мають реальної опори в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, враховуючи показники по інших шкалах СЖО.

2. Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя. Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, сприймає чи випробовуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі по іншим будуть характеризувати гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою - ознака незадоволеності своїм життям у сьогоднішній; при цьому, однак, їй можуть надавати повноцінний сенс спогади про минуле або націленість в майбутнє.

3. Результативність життя, або задоволеність самореалізацією. Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита її частина. Високі бали за цією шкалою і низькі по іншим будуть характеризувати людину, яка доживає своє життя, у якого все в минулому, але минуле здатне надати сенс залишку життя. Низькі бали - незадоволеність прожитого частиною життя.

4. Локус контролю-«Я» («Я» - господар життя). Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистості, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями і уявленнями про його сенс. Низькі бали - невіра в свої сили контролювати події власного життя.

5. Локус контролю-життя, або керованість життя. При високих балах - переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали - фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладна свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Додаток Д

*Соціально - психологічний тренінг  
для правоохоронців*

**Мета:** підвищення комунікації в колективі та емоційне розвантаження

**Учасники:** працівники ГУ НП у Львівській області

**Кількість учасників:** 10 осіб

**Тривалість заняття:** 1,5 год.

**Періодичність заняття:** 2 заняття на тиждень

**Перерва:** 10 хв.

**Завдання:**

- Емоційно розвантажити;
- Розвиток навичок довірливого спілкування;
- Оптимізація поведінки та створення довірливої атмосфери;
- Розвиток вмінь давати і приймати зворотній зв'язок в різних його формах;
- Продемонструвати вплив установок на сприйняття особистості;

**Приміщення:** просторе приміщення щоб вільно виконувати рухові вправи. Хороше освітлення та вентиляція.

**Обладнання:** стільці, столи, дошка, канцелярські приладдя (папір, олівці фломастери, скотч, клей), бейджики, м'яч.

## **Заняття 1**

**Мета заняття:** познайомитись з групою, налаштувати групу на роботу, створити позитивну довірливу атмосферу та пояснити поняття тренінгу.

### **Вправа «Привітання»**

**Мета:** налаштувати групу на спільну роботу, прийняти правила роботи групи під час тренінгу.

#### **Хід вправи.**

Учасники стають у коло. За годинниковою стрілкою, починаючи з ведучого, висловлюють свої вітання, називають імена. Потім передають імпульс натисканням на праву руку сусіда. Вправа завершена, коли імпульс дійде до ведучого.

**Час: 10 хв.**

### **Вироблення правил роботи тренінгової групи**

#### **Правила тренінгу:**

«Тут і тепер». Для всіх нас існує тільки це коло й тільки ці люди, які зараз перебувають поряд із вами. Важливо тільки те, що про що говоримо, те, що бачимо, чуємо й відчуваємо. Важливий наш пульс, серцебиття, наше світовідчуття лише цієї конкретної миті.

«Відвертість і відкритість». Тобто всі ми тут для того, щоб бути собою, а не для того, щоб комусь щось показати чи довести. Ми прийшли сюди для набуття досвіду, і від того, наскільки ми можемо бути відкритими для себе та інших, залежатиме якість цього досвіду.

«Конфіденційність». Усе, що тут сьогодні діятиметься, не можна розголошувати за межами цієї групи. Тут ми довіряємо одне одному свої думки, їх не можна виносити за межі групи без дозволу учасників тренінгу.

«Принцип –Я». Усе сказане (зроблене) тут можна казати (робити) тільки від свого імені. Неприпустимі фрази на зразок «Ми вважаємо», «Ми хочемо» тощо. Можна казати лише «Я хочу сказати», «Я так думаю», тощо.

**«Активність».** Усе, що ви зможете й захочете взяти від нашої зустрічі, ви візьмете, якщо будете активними. Що більше активності ви виявите, то більше відповідей на свої запитання отримаєте.

**Час: 15 хв.**

**Міні - лекція «Що таке тренінг?»** Слово «тренінг» походить від англійського «to train», що означав «навчати, тренувати, дресирувати». Тренінг — це одночасно: процес пізнання себе та інших, який необхідно зробити цікавим і неповторним; неформальне, невимушене, конструктивне спілкування; ефективна форма опанування знаннями; інструмент для формування умінь і навичок; форма розширення власного набутого досвіду; спеціальна технологія, що допомагає краще зрозуміти та усвідомити власний світ, зробити своє життя успішним; керівництво власними бажаннями та діями. Під час тренінгу необхідно створити неформальне, невимушене спілкування учасників тренінгу, яке відкриває групі безліч варіантів розв'язання проблеми, сприяє розвитку групової динаміки, міжособистісних взаємин і норм у групі, заради якого вона зібралася або була сформована. Тренінг, на думку фахівців, подібний до самого життя в мініатюрі. Описати тренінг словами людини, яка невідчула його на власному досвіді, так само складно, як висловити внутрішні переживання, як підібрати прості, ясні, зрозумілі слова та формулювання. Краще пройти через тренінг самому, пересвідчитися та упевнитися в тому, що світ групової динаміки — тобто спілкування, очікування і дружні стосунки між учасниками є захоплюючою подорожжю для розуму і душі. Зазвичай, люди краще ставляться до тих, хто не змагається, не суперечить, і не конкурує з ними, і навпаки гірше до тих - кого сприймають як опонентів, супротивників. Для досягнення життєвого успіху доцільним є порозуміння, налагодження конструктивних взаємин з іншими. Для цього слід навчитися уважно слухати співрозмовників, сприймати їх доброзичливо, шукати в них позитивні риси, взаємодіяти та співпрацювати, а не змагатися з ними. Тренінг дає не лише специфічні знання та навички з окресленої проблематики, а й допомагає змінити неконструктивне ставлення до них людей на більш ефективну модель співробітництва. Тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук.

Питання до групи: 1) Чи приймали участь у тренінгу? Де? Коли? Якою була мета? Висловлюються усі по колу.

Час : 15 хв.

### **Вправа „20 бажань” (10 хв.)**

**Мета:** дати учасникам можливість відпочити.

**Тренер:** Пропоную вам 20 разів закінчити речення, яке починається словами «Я хочу...». Ви можете говорити та записувати всі бажання, які спадають на думку, не важлива їхня реалістичність або прийнятність для інших.

Час: 20 хв.

### **Вправа «Серветки»**

**Мета:** створити атмосферу довіри та розкутості.

**Обладнання:** велика упаковка серветок.

**Опис.** Учасники тренінгу сидять в загальному колг. Тренер передав по колу пачку паперових серветок зі словами: Зараз буде вправа з водою. Коли всі візьмуть достатню кількість серветок повідомити що вправа з водою відмінюється. Тренер просить кожного представитися і повідомити про себе стільки фактів, скільки серветок він узав.



Час: 20 хв.

Обговорення зробленої роботи, висловлювання своїх почуттів, емоцій які пережили. Кожен з учасників висловлює побажання щодо наступних занять і дякує за роботу.

Час: 10 хв.

## Заняття 2

**Мета:** створити почуття єдності, продемонструвати важливість спілкування та виявити проблеми які виникають у спілкуванні учасників групи.

### Вправа «Коло відчуттів»

Інструкція: тренер оголошує що всі по колу розповідають : з чим прийшли, як почуваетесь? Чи налаштовані на роботу? І висловлюють своє очікування щодо заняття.

Час: 10 хв.

### Вправа «Снігова куля»

Учасники в ході «мозкового штурму» дають визначення поняття «спілкування». Дане визначення записують на аркушах паперу, з яких утворюють паперову кулю. Із ширшим розкриттям поняття зростає об'єм «снігової кулі».

**Спілкування** – обмін інформацією.

**Спілкування** – обмін повідомленнями між людьми.

**Спілкування** – процес обміну інформацією та досвідом.

**Спілкування** – процес обміну між людьми інформацією, думками, почуттями, враженнями, тобто повідомленнями.

**Спілкування** – форма життєдіяльності, особливістю якої є обмін між партнерами інформацією про себе і про все, що їх цікавить.

**Спілкування** – це процес обміну між людьми певними результатами психічної діяльності – засвоєння інформації, думок, оцінок, почуттів і настанов.

**Спілкування** – це процес взаємодії між людьми, в якому відбувається обмін діяльністю, інформацією, досвідом, вміннями й навичками, результатами праці.

**Вербальне спілкування** – обмін повідомленнями за допомогою слів.

**Мовлення** – це спілкування людей між собою за допомогою мови.

**Невербальне спілкування** – обмін повідомленнями за допомогою мови жестів.

**Розмова** – обмін думками, відомостями за допомогою мимики, жестів.

**Конгруентність** – означає, що інформація, подана вербально, збігається з невербальною, тією, яку «показує» співрозмовник.

**Спілкуватися** – підтримувати взаємні стосунки, діловий, дружній зв'язок із ким-небудь (розуміти одне одного). Об'єднуватися для спільних дій.

**Непорозуміння** - помилки у спілкуванні, коли той, хто слухає, розуміє повідомлення інакше, ніж той, хто говорить.

**Перефраз** – прийом активного слухання, спосіб перепитати те, що незрозуміло.

**Емпатія** – вміння поставити себе на місце іншого, емоційно реагувати на переживання інших людей.

**Обговорення:** Яке ключове слово у даних визначеннях?

**Висновок:** Спілкування необхідне для повноцінного розвитку людини, за його відсутності людина не розвивається.

**Вправа:** «Моя проблема у спілкуванні»

**Інструкція:** 1.Члени групи на окремих аркушах в короткій лаконічній формі записують відповідь на всі запитання: «У чому сутність твоєї основні проблеми в спілкуванні?» 2.Всі ці аркуші не підписуються, складаються в одне місце в довільному порядку. 3.Кожен учасник бере будь-який аркуш, читає його і намагається знайти прийом, за допомогою якого він міг би вирішити дану проблему. 4. Група слухає його пропозиції та оцінює, чи правильно учасник зрозумів відповідну проблему і чи дійсно запропонований прийом сприяє вирішенню. Допускаються висловлювання, які критикують, уточнюють або розширюють відповідь.

**Обговорення:** які емоції викликала дана вправа? Які висновки для себе можна зробити після виконання даної вправи?

**Час:** 25 хв

### **Вправа "Чим ми схожі"**

*Процедура проведення.* Члени групи сидять у колі. Ведучий запрошує в коло одного з учасників на основі якої-небудь реальної чи уявленої подібності із собою. Наприклад: "Світлано, вийди, будь-ласка, до мене, тому що в нас із тобою однаковий колір волосся (або ми схожі тим, що ми жителі Землі, або ми одного зросту тощо)". Світлана виходить у коло і запрошує вийти кого-небудь з учасників у такий само спосіб. Гра триває доти, доки всі члени групи не стануть у колі.

**Час:** 10 хв.

### **Вправа "П'ять добрих слів".**

**Мета** - надати можливість учасникам висловитися на адресу колег по групі. Матеріали - приладдя для письма й малювання.

*Процедура:* учасники діляться на підгрупи по п'ять осіб, розташовуються на стільцях колами, отримують вільний доступ до приладдя для письма й малювання. Тренер пропонує кожному учаснику обвести свою долоню на аркуші паперу й позначити на малюнку своє ім'я. Далі аркуш передається сусідові праворуч, натомість попередній учасник одержив малюнок від сусіда ліворуч. В одному з "пальців" отриманого малюнка позначається якась приваблива риса власника "долоні" (наприклад, "ти дуже добрий", ти завжди заступався за слабких", "мені дуже подобаються твої історії" тощо). Вправа триває поки заповнена записами "долоня" повернеться до власника. Коли всі п'ятірки закінчили вправу, тренер збирає малюнки й зачитує "компліменти", а учасники групи повинні здогадатися, кому записи призначаються. Наприкінці вправи тренер повертає власникам їхні "долоні". Якщо регламент тренінгу дозволяв збільшити час на цю вправу, можна провести усне обговорення або письмово відповісти кожному учаснику на запитання "Які почуття у Вас виникли, коли Ви читали записи на своїй паперовій долоні? Чи всі Ваші чесноти, які написали інші, Вам відомі?"

**Час :**15 хв.

### **Вправа «Усмішка по колу»**

**Мета:** створення позитивної атмосфери та оцінки своєї роботи, підведення підсумків роботи тренінгу.

Учасники тренінгу стають в коло. Беруться за руки. Кожний з них посміхається друзям зліва-справа і висловлює свої почуття, враження про роботу тренінгу, висловлює вдячність за підтримку та розуміння.

**Заключне слово психолога:** Для того щоб сила думки «працювала на вас», потрібно розвивати позитивне ставлення до життя. У вас повинен переважати внутрішній психологічний настрій на успіх.

**Час : 10 хв.**

### **Заняття 3**

**Мета заняття:** продемонструвати вплив установок на сприйняття особистості та відтворити ставлення людини до проблемної ситуації.

#### **Вправа «Коло відчуттів»`**

Інструкція: тренер оголошує що всі по колу розповідають : з чим прийшли, як почуваються? Чи налаштовані на роботу? І висловлюють свої очікування щодо заняття.

**Час: 10 хв.**

#### **Вправа « Подобається - не подобається »**

Психолог просить учасників поділити чистий аркуш паперу на дві половини й записати відповідь на запитання: 1) що мені не подобається на роботі; 2) що мені не подобається вдома; 3) що мені не подобається взагалі в житті. Відповідь на ці запитання учасник записує в лівій частині аркуша. Після цього пропонують серію позитивних запитань, відповідь на які записуються в правій частині аркуша: 1) що мені подобається на роботі; 2) що мені подобається вдома; 3) що мені подобається взагалі в житті. Учасники розповідають спочатку про те, що їм не подобається, потім — про те, що їм подобається на роботі, вдома й у житті. Важливо дотримуватися послідовності відповідей: спочатку негативні, потім позитивні, вказавши на те, що в житті існують (переважають) позитивні сторони.

**Обговорення:** які емоції викликала дана вправа? Які висновки для себе можу зробити після виконання даної вправи?

**Час: 25 хв.**

#### **Вправа "Різні погляди".**

**Мета:** продемонструвати учасникам вплив установок на сприйняття особистості.

**Хід вправи:** об'єднати учасників у дві групи. Одній групі дати фотокартку людини, сказавши, що це фото злодія. Запропонувати їм описати цю людину. У цей час іншій групі показати таку саму фотокартку і сказати, що це відомий дитячий лікар. Коли учасники групи збираються через кілька хвилин усі разом, запропонувати кожній групі описати цю людину (який характер, поведінка, манера спілкування), не називаючи, хто вона така. Описи будуть протилежними.

**Рефлексія:** про що вправа? На опис людей вплинула установка. Установка має вплив на наші уявлення про себе та навколишній світ, добро чи зло, погане чи хороше. Одні установки ми робимо самі собі. Інші нам роблять батьки, вчителі, друзі. У дитинстві людина схожа на відкриту чисту книгу – що в неї записують, те і вона збереже на своїх сторінках до кінця життя.

**Час: 20 хв.**

#### **Вправа "Песиміст, Оптиміст, Блазень"**

**Мета:** створення цілісного ставлення людини до проблемної ситуації, отримання досвіду розгляду проблеми з різних точок зору.

1. Тренер пропонує кожному учаснику описати на окремих аркушах в декількох реченнях ситуацію, що викликає у нього стресовий стан або сильні негативні емоції, або ситуацію, яку учасник не може прийняти. Написана історія не повинна містити ніяких емоційних описів, - лише факти та дії.

2. Далі учасникам пропонується здати свої листки з написаними історіями тренеру для подальшої роботи (можлива анонімність).

3. Тренер зачитує на групі всі варіанти стресових ситуацій, і група обирає 2-3 найбільш типові, що мають значення для всіх.

4. Тренер пропонує групі розділитися на три підгрупи і роздає кожній підгрупі по одній історії. Завдання для підгруп наступне: треба наповнити кожну історію емоційним вмістом - песимістичним (для 1-ї підгрупи), оптимістичним (для 2-ї підгрупи) і жартівливим (для 3-ї підгрупи). Тобто, скласти запропоновану історію і доповнити її деталями, властивими Песимістові або Оптимісту, або Блазню.

5. Далі від імені запропонованих персонажів кожна група зачитує свою емоційну версію стресових подій.

6. Після того, як зачитані всі ситуації і висловлені всі можливі варіанти ставлення до них, тренер пропонує обговорити результати гри і ту реальну допомогу, яку отримав для себе кожен учасник.

**Обговорення зробленої роботи:** висловлювання своїх почуттів, емоцій які пережили. Кожен з учасників висловлює побажання щодо наступних занять і дякує за роботу.

#### **Заняття 4**

**Мета заняття:** формування самоаналізу, самокритики та само розуміння кожного з учасників тренінгової групи.

##### **Вправа «Коло відчуттів»`**

Інструкція: тренер оголошує що всі по колу розповідають : з чим прийшли, як почувуються? Чи налаштовані на роботу? І висловлюють свої очікування щодо заняття.

**Час: 10 хв.**

##### **Вправа "На якій я сходинці?"**

**Мета вправи:** допомогти учасникам визначити рівень самооцінки Учасникам роздається бланк з намальованою на ній драбинкою з 10 сходинок. Дається інструкція: "Уявіть себе на тій сходинці, на якій, як ви вважаєте, зараз знаходитесь". Після того, як всі намальовали, психолог повідомляє ключ до цієї методики: - 1-4 сходинка - занижена самооцінка - 5-7 сходинка - самооцінка адекватна - 8-10 сходинка - завищена самооцінка

**Час:10 хв.**

##### **Вправа "Комісійний магазин"**

**Мета вправи:-** формування навичок самоаналізу, саморозуміння і самокритики;  
- виявлення значущих особистісних якостей для спільної тренінгової роботи;  
- поглиблення знань один про одного через розкриття якостей кожного учасника.  
**Хід вправи:** пропонується пограти в комісійний магазин. Товари, які приймає продавець - це людські якості, наприклад: доброта, чуйність, відкритість. Учасники записують на картку риси свого характеру, як позитивні, так і негативні. Потім пропонується здійснити торг, в якому кожен з учасників може позбутися від якоїсь непотрібної якості, або її частини, і придбати щось необхідне. Наприклад, кому бракує для ефективного життя красномовства, і він може запропонувати за нього якусь частину свого спокою та рівноваги.  
По закінченні завдання підводяться підсумки і обговорюються враження.  
**Час: 20 хв.**

### **Вправа «Дзеркало»**

**Мета:** дати можливість відчувати дзеркальне відображення своїх дій, вчинків. **Хід вправи:** Учасники групи діляться на пари, стають обличчям один проти одного. Перший учасник робить рухи руками, головою, всім тілом. Завдання другого полягає в тому, щоб повторити ці рухи, бути «дзеркальним відображенням» першого. За командою ведучого учасники міняються ролями. Кожна пара самостійно обирає складність рухів та темп виконання.

Під час обговорення учасники діляться своїми враженнями. Не завжди легко і присмно повторювати чужі рухи. Як висновок, скористаємося народною мудрістю: стався до людей так, як би ти хотів, щоб ставились до тебе. Простий, але ефективний спосіб «притягувати» гарний настрій - завжди думати про те, що ви хочете, тобто про приємне і позитивне. Адже буде матеріалізована саме те, про що думалося частіше і довше.

**Час: 25 хв.**

### **Вправа-розминка «Австралійський дощ»**

**Мета:** забезпечити психологічне розвантаження учасників тренінгу

**Хід вправи:** Учасники стають у коло. Ведучий запитує: «Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Коли вони повернуться до мене, я передам наступні. Будьте уважні!».

- В Австралії піднявся вітер (ведучий тре долоні).
- Починає накрапати дощ (клацання пальцями).
- Дощ посилюється (почергове плескання долонями по плечах).
- Починається справжня злива (плескання по стегнах).
- А ось і град та справжня буря (тупіт ногами).
- Але що це? Буря стихає (плескання по стегнах).
- Дощ стихає (плескання долонями по плечах).
- Лише рідкі краплі падають на землю (клацання пальцями)
- Тихий шелест вітру (потирання долонь).
- Ура! Сонце! (руки догори).

Підводячи підсумки, звертаємо увагу на дзеркальність відображення рухів.

**Час: 15 хв.**

Обговорення зроблено роботи, висловлювання своїх почуттів, емоцій які пережили. Кожен з учасників висловлює побажання щодо наступних занять і дякує за роботу.

**Час: 10 хв.**

## **Заняття 5**

**Мета:** розвинути міжособистісну довіру, емоційно розвантажити.

### **Вправа-розминка "Побажання на сьогодні"**

**Інструкція:** - Почнемо нашу роботу з висловлювання один одному побажання на сьогоднішній день. Воно повинно бути коротким, бажано в одне слово. Ви кидаєте м'яч тому, кому адресуєте побажання і водночас говорите його. Той, кому кинули м'яч, в свою чергу кидає його наступному, висловлюючи йому побажання на сьогоднішній день. Будемо уважно слідкувати за тим, щоб м'яч побував у всіх, і постараємося нікого не пропустити.

**Час: 10 хв.**

### **«Пошкоджений телефон»**

**Мета:** активізувати увагу, розвивати навички активного слухання.

#### **Хід вправи.**

Учасники стають у шеренгу. Ведучий каже на вухо найближчому до нього учасникові речення, яке складається з 5 слів. Наприклад: «Тема сьогоднішнього заняття дуже цікава». Учасник має передати речення (як він почув і зрозумів) наступному, і так далі. Наприкінці ведучий пропонує останньому учасникові виголосити те, що він почув.

**Час : 15 хв.**

### **Вправа "Броунівський рух ".**

**Мета-**дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити. Матеріали - шарфи, хустинки, якими можна зав'язати очі. Особливі вимоги до приміщення – достатньо простору для виконання рухавки. Процедура: тренер розміщує учасників стоячи колом; роздає шарфи, хустинки, якими можна зав'язати очі (якщо їх немає, можна заплющити очі); пропонує повільно розпочати рух у будь-якому напрямі, змінюючи його як завгодно, намагаючись нікого не штовхнути; попереджає, що рух припиняється за його сигналом. Протягом трьох хвилин тренер стежить за безпекою виконання вправи, потім дає сигнал до завершення. Учасники повертаються на свої місця; коротко обговорюють, що вони відчували під час руху, яку роль відіграє групова довіра для створення безпечного середовища.

**Час : 15 хв.**

### **Вправа "Сліпий і поводитир"**

**Мета:** розвинути міжособистісну довіру.

**Хід заняття:** група ділиться на пари, вибравши собі партнера найменш знайому людину. Одна людина в кожній парі стає ведучою, а інша – та, яку ведуть, закриває очі (на очі накладають пов'язки). Вправа виконується без слів.

Ведучий бере свого партнера за руку і водить його скрізь. Через три хвилини тренер просить помінятися місцями, що знаходяться поруч.

Наприкінці учасники обмінюються своїми думками, враженнями, коли вони були змушені цілком довіряти іншій людині.

**Час: 20 хв.**

### **Вправа «Мої найважливіші риси характеру»**

**Мета:** навчитися визначати провідні риси характеру що є конструктивними для учасників.

**Обладнання:** аркуші паперу А1, фломайстри

Учасники поділяються на три підгрупи, кожна з них отримує завдання написати 10 кращих рис характеру людини. Потім з них виділити три найважливіші риси, які допомагають їм у житті вирішувати різноманітні проблеми.

Під час обговорення кожна група представляє свої найважливіші риси характеру, докладно їх коментує, а також збагачує свій досвід інформацією, почутою про інші риси характеру.

**Час: 15 хв.**

### **Вправа « Воскова свічка»**

**Інструкція:** Станьте у тісне коло. Бажаючий стає у центр кола, заплющує очі й дозволяє групі потримати себе за плечі та верхню частину тулуба і похитати. Це може бути рух за годинниковою стрілкою або навпаки, чи хитання з одного боку кола в інший. Ступні того хто стоїть у центрі, не повинні відриватися від підлоги.

**Обговорення.** Як ти себе відчував, коли був у центрі кола? Про що думав, що тобі нагадувала ця вправа? Що ти відчував, коли був членом групи? Що думав! Якого набув досвіду? Чи є відмінності у поведінці групи залежно від того, хто є в центрі кола? Деякі групи дуже ніжно тримають тих, хто перебуває у центрі кола, інші роблять це дуже агресивно. Як себе поводи́ла ваша група? Що можна сказати про членів вашої групи?

**Час: 15 хв.**

Обговорення зроблено роботи, висловлювання своїх почуттів, емоцій які пережили. Кожен з учасників висловлює побажання щодо наступних занять і дякує за роботу.

**Час: 10 хв.**

### **Заняття 6**

**Мета:** позитивно емоційно налаштувати групу, прощання з групою.

### **Вправа «Привіт, я радий тебе бачити...»**

**Інструкція:** Учасники зверталися по черзі один до одного, закінчуючи вислів «Привіт, я радий тебе бачити». Потрібно було сказати щось гарне, приємне, але обов'язково щиро, відверто. Психологічний коментар. Таким чином учасники розвивають емпатію, вміння виявляти позитивні почуття до інших, вчаться приймати знаки уваги.

**Час: 10 хв.**

### **Вправа «Листування»**

**Мета:** владнати стосунки між собою, вибачитись один перед одним за можливі образи, навчитись знаходити шляхи примирення.

**Тренер:** іноді буває важко висловити почуття, прямо сказати людині, що тобі не подобається, як він з тобою себе поводить. Таку ситуацію можна владнати за допомогою листів. Напишіть листа співробітнику, з яким у вас натягнуті стосунки. Поясніть, чим саме ви не вдоволені і запропонуйте шлях розв'язання конфлікту. Висловлюйте все у тактовній формі. Чи згодні адресати з претензіями? А зі шляхами розв'язання долання труднощів? Напишіть відповідь, пояснивши свою точку зору на цю ситуацію. Чи вдалося домовитися? Що для цього ви зробили? Як далі будете будувати відносини?

**Час: 20 хв.**

#### **Вправа «Малюнок зі скотчем»**

**Інструкція:** Всі учасники діляться на пари, бажано щоб це люди мало спілкуються між собою. Після цього провідний повідомляє, що цю вправу виконується мовчки, кожну пару він видає за одним аркушу папери, і одному фломастеру. Потрібно, тримаючись одночасно за фломастер, намалювати і придумати нею назва. А, щоб цю вправу виконувалося « безпомилково» провідний склеює руки учасників скотчем.

Після виконання всі сідають до кола і висловлюються щодо вправи (легко їй було виконати, хто грав активну роль, хто пасивну і що при цьому відчували).

**Час: 15 хв.**

#### **Вправа «Ти про мене не знаєш, що я...»**

**Інструкція:** Поділіться на пари. Особа А протягом 3 хвилин розповідає про себе за допомогою таких речень: «Ти про мене не знаєш, що я...». Особа Б слухає. Через 3 хвилини - зміна ролей. Намагайтеся бути настільки відвертими, наскільки ви зможете. А тепер протягом 5 хвилин залишайтеся у тих самих парах і ставте запитання один одному, які виникли під час виконання вправи. Можете використати цей час для вільного спілкування. Після завершення проводиться обговорення вправи.

**Час: 15 хв.**

#### **Вправа «Я можу себе похвалити за те, що...»**

**Мета:** долати страх публічного виступу, підвищити самооцінку. Кожен учасник встає по черзі і говорить: «Я можу себе похвалити за те, що...» , - додаючи до цього те, що він досягнув у спілкуванні, тощо. Після цього всі учасники аплодують йому. - Чи важко вам було себе хвалити? - Які почуття у вас при цьому виникали?

**Час: 10 хв.**

#### **Вправа «Все найкраще для тебе...»**

**Мета:** залишити приємні спогади про зустріч у колі, сприяти взаємній емпатії.

**Тренер:** Зараз кожен візьме аркуш папери і внизу напише своє ім'я. Потім ви підходите одне до одного, обмінюєтесь аркушами, і кожен пише на листі свого товариша все те добре, що він хоче йому сказати, побажати. Ці свої аркуші збережіть. Прощання з групою учасників.

**Час: 15 хв.**



### Додаток 3

#### Анкета дослідження перший етап

#### Шановний учаснику опитування!

Просимо Вас взяти участь у цьому дослідженні і надати об'єктивну інформацію, зокрема, конкретно відповісти на всі запропоновані нижче запитання. Ознайомтесь, будь ласка, зі змістом кожного запитання анкети та підкресліть або напишіть варіант відповіді. **Анкета анонімна!!!** Результати цього дослідження будуть використовуватися виключно в наукових цілях та в узагальненій формі.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні та за щирі, об'єктивні відповіді!

П. І. Б. ( Нік ) \_\_\_\_\_

Звання МВС \_\_\_\_\_

Стаж роботи в МВС \_\_\_\_\_

Освіта \_\_\_\_\_

Дата народження \_\_\_\_\_

*З умовами проведення психодіагностичного обстеження ознайомлений. Стан самопочуття на момент обстеження добрий. Даю свою добровільну згоду на проведення психологічного дослідження, достовірність усіх наведених мною відомостей підтверджую власним підписом:*

” ” 201\_\_ р.

( П., І., Б.)

( Підпис )

( Дата )

#### Тест 1

1.	21.	41.	61.	81.	101.	121.	141.	161.	181.
2.	22.	42.	62.	82.	102.	122.	142.	162.	182.
3.	23.	43.	63.	83.	103.	123.	143.	163.	183.
4.	24.	44.	64.	84.	104.	124.	144.	164.	184.
5.	25.	45.	65.	85.	105.	125.	145.	165.	185.
6.	26.	46.	66.	86.	106.	126.	146.	166.	186.
7.	27.	47.	67.	87.	107.	127.	147.	167.	187.
8.	28.	48.	68.	88.	108.	128.	148.	168.	
9.	29.	49.	69.	89.	109.	129.	149.	169.	
10.	30.	50.	70.	90.	110.	130.	150.	170.	
11.	31.	51.	71.	91.	111.	131.	151.	171.	
12.	32.	52.	72.	92.	112.	132.	152.	172.	
13.	33.	53.	73.	93.	113.	133.	153.	173.	
14.	34.	54.	74.	94.	114.	134.	154.	174.	
15.	35.	55.	75.	95.	115.	135.	155.	175.	
16.	36.	56.	76.	96.	116.	136.	156.	176.	
17.	37.	57.	77.	97.	117.	137.	157.	177.	
18.	38.	58.	78.	98.	118.	138.	158.	178.	
19.	39.	59.	79.	99.	119.	139.	159.	179.	
20.	40.	60.	80.	100.	120.	140.	160.	180.	

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	SD
Бал																	
Стени																	

#### Тест 2

Інструкція: вам пропонується ряд висловлювань, що характеризують почуття і відчуття, які можуть виникнути у вас у процесі роботи. Прочитайте, будь ласка, уважно кожне з них і оцініть, наскільки воно відповідає вашим звичайним переживань під час робочого дня.

## Бланк підрахунку

Втома	$(\Sigma 9, 11, 12, 21, 32 - \Sigma 2, 10, 14, 27, 28) + 25 =$
Моногонія	$(\Sigma 5, 6, 23, 24, 33, 35 - \Sigma 3, 25, 30) + 15 =$
Перенасичення	$(\Sigma 4, 13, 15, 19, 36, 39 - \Sigma 1, 17, 20, 26) + 20 =$
Стрес	$(\Sigma 7, 18, 22, 31, 34, 37, 40 - \Sigma 8, 29, 38) + 15 =$

## Тест 3

Інструкція: постарайтеся згадати, яким чином ви найчастіше вирішували складні для себе ситуації, та оцініть кожен з варіантів поведінки за наступною шкалою:

Ніколи	Рідко	Іноді	Часто
0	1	2	3

## Бланк для відповідей

№	Від-дь	№	Від-дь	№	Від-дь	№	Від-дь	№	Від-дь	№	Від-дь	№	Від-дь
1		9		17		25		33		41		49	
2		10		18		26		34		42		50	
3		11		19		27		35		43		51	
4		12		20		28		36		44			
5		13		21		29		37		45			
6		14		22		30		38		46			
7		15		23		31		39		47			
8		16		24		32		40		48			

### Тест 5 Методика «Смысло-жизненные ориентации» адаптирован Д.А. Леонтьевим, СЖО

Тест смисложиттєвих орієнтацій є адаптованою версією тесту "Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка. Методика була розроблена авторами на основі теорії прагнення до сенсу і логотерапії Віктора Франкла (Див. Франкл, 1990) і мала на меті емпіричної валідації ряду уявлень цієї теорії, зокрема уявлень про екзистенціальному вакуумі і ноогенного неврозах.

Суть цих уявлень полягає в тому, що невдача в пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенціальна фрустрація) і впливає з неї відчуття втрати сенсу (екзистенціальний вакуум) є причиною особливого класу душевних захворювань - ноогенного неврозів, які відрізняються від раніше описаних видів неврозів. Спочатку автори прагнули показати, що а) методика вимірює саме ступінь «екзистенціального вакууму» в термінах Франкла- б) останній характерний для психічно хворих і в) він не тотожний просто психічної патології (Crumbaugh, Maholick, 1964, p.201). «Мета в житті», яку діагностує

методика, автори визначають як переживання індивідом онтологічної значущості життя (там же).

## **Процедура проведення тесту "СЖО"**

### **Інструкція**

Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання - вибрати одне з двох тверджень, яке, на Вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3, в залежності від того наскільки Ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження на Ваш погляд однаково вірні).

### **Обробка результатів тесту смисложиттєвих орієнтацій**

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і перекладу сумарного балу в стандартні значення (процентилію). Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується у випадковому порядку з низхідній (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) - полюсу її відсутності.

В висхідну шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводяться пункти - 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

В спадну шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводяться пункти - 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

**Загальний показник ОЖ** - всі 20 пунктів.

**Субшкала 1 (цілі)**- 3, 4, 10, 16, 17, 18.

**Субшкала 2 (процес)** - 1, 2, 4, 5, 7, 9.

**Субшкала 3 (результат)** - 8, 9, 10, 12, 20.

**Субшкала 4 (локус контролю - Я)** - 1, 15, 16, 19.

**Субшкала 5 (локус контролю - життя)** - 7, 10, 11, 14, 18, 19.

**Середні і стандартні відхилення субшкал і загального показника ОЖ (N = 200 чол)**

шкали	чоловіки		жінки	
	М	?	М	?
	32,	5,	2	6,
<b>1 - Цілі</b>	90	92	9,38	24
	31,	4,	2	6,
<b>2 - Процес</b>	09	44	8,80	14
<b>3 - Результат</b>	25,	4,	2	4,

	46	30	3,30	95
		21,	3,	1 4,
<b>4 -ЛК-Я</b>	13	85	8,58	30
		30,	5,	2 6,
<b>5 - ЛК-життя</b>	14	80	8,70	10
		10	1	9 1
<b>Загальний показник ОЖ</b>	3,10	5,03	5,76	6,54

### **Інтерпретація субшкал тесту смисложиттєвих орієнтацій:**

**1. Цілі в житті.** Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті випробуваного цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть притаманні людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямованої людини, але і прожектер, плани якого не мають реальної опори в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, враховуючи показники по інших шкалах СЖО.

**2. Процес життя, або інтерес і емоційна насиченість життя.** Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, сприймає чи випробовуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі по іншим будуть характеризувати гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою - ознака незадоволеності своїм життям у настоящем- при цьому, їй можуть надавати повноцінний сенс спогади про минуле або націленість в майбутнє.

**3. Результативність життя, або задоволеність самореалізацією.** Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита її частина. Високі бали за цією шкалою і низькі по іншим будуть характеризувати людину, яка доживає своє життя, у якого все в минулому, але минуле здатне надати сенс залишку життя. Низькі бали - незадоволеність прожитого частиною життя.

**4. Локус контролю-Я (Я - хазяїн життя).** Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до своїх цілей і уявленнями про його сенс. Низькі бали - невіра в свої сили контролювати події власного життя.

**5. Локус контролю-життя, або керованість життя.** При високих балах - переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали - фаталізм, переконаність в тому, що життя людини не підвладна свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

**Додаток К**  
**Таблиця зведених даних першого етапу дослідження**

	Опитувальник Кеттела															Диференційна оцінка стану заниженої працездатності				Опитувальник копінг-стратегій							Мас відношення до роботи					Методика СЖО																								
	m	f	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q <sub>1</sub>	Q <sub>2</sub>	Q <sub>3</sub>	Q <sub>4</sub>	F <sub>e</sub>	F <sub>t</sub>	Втрма	Монотонія	Переназначення	Стрес	Конфронтативний копінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошуков. Підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-уніження	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка	Робоче навантаження	Контроль	Винагорода	Робочий колектив	Справедливість	Цінності	Цілі	Процес	Результат	Локус контролю - Я	Локус контролю - Життя	Усвідомленість цінностей	Інтерес до життя											
1	12	4	9	8	9	7	9	4	9	3	4	8	3	2	6	1	3	3	10	1	23	17	25	26	11	12	19	8	7	15	9	11	13	20	18	20	20	20	20	2	2	3	4	2	2	2	3	5	1	7	2	8				
2	8	5	7	5	4	3	9	4	6	1	2	5	5	3	8	4	7	4	10	2	22	24	33	23	10	9	15	8	5	15	10	13	12	20	19	20	18	20	1	8	1	9	3	0	2	4	2	9	1	6	1	7	2	2	1	2
3	7	4	6	5	7	6	7	5	6	4	3	6	4	2	8	6	4	5	10	1	23	17	23	27	11	10	18	8	4	10	9	14	20	20	16	16	16	1	1	1	2	4	3	1	2	2	1	5	1	6	1	7	1	4		
4	12	3	8	6	9	7	4	6	4	7	3	8	4	1	7	7	5	3	10	1	21	16	16	23	12	9	17	5	7	16	8	14	9	20	20	12	12	1	3	1	8	3	3	1	9	1	8	1	0	1	5	1	6	1	1	
5	1	3	8	4	9	7	6	7	8	4	1	10	4	1	10	1	5	2	10	1	20	28	26	24	14	11	16	14	6	16	9	15	20	15	14	17	17	1	0	9	2	8	2	6	2	3	1	6	1	4	2	0	1	8		
6	7	1	8	7	4	3	6	7	7	4	4	3	7	4	7	2	7	4	10	5	26	18	23	22	8	9	14	8	3	12	4	14	15	16	9	12	12	1	1	9	3	1	2	4	2	3	1	6	1	7	2	1	6			
7	12	4	6	9	9	7	6	8	9	8	2	5	2	1	7	3	5	2	10	1	21	25	23	19	12	7	14	10	4	12	9	15	15	11	9	20	10	12	1	0	9	2	4	3	4	2	2	1	5	1	9	2	2	1	7	
8	12	5	9	5	8	8	6	6	9	3	3	9	5	3	10	2	6	2	10	1	7	18	17	23	13	14	17	11	6	15	6	12	11	20	10	18	18	1	0	1	0	3	5	1	9	1	7	1	0	1	4	2	2	2	2	
9	1	4	6	0	9	4	6	4	6	6	2	3	8	5	9	5	5	4	10	2	33	17	24	17	10	13	16	10	9	10	15	13	9	20	19	19	19	1	5	9	1	4	3	6	2	9	2	2	3	6	2	1	2	7		
10	12	4	6	9	7	6	8	6	6	2	5	10	1	1	10	6	6	5	10	3	21	21	24	22	11	14	15	8	7	11	13	12	11	16	12	12	12	1	0	1	0	3	0	2	3	2	9	1	7	3	5	1	7	2	2	
11	10	4	9	9	6	6	6	6	5	2	4	7	9	7	2	5	5	5	10	7	36	19	31	31	11	15	19	8	6	15	13	13	13	20	20	18	18	2	0	2	0	2	5	2	7	2	0	9	2	0	1	2	0	1	6	
12	1	4	9	6	7	5	6	6	7	4	4	6	6	3	6	2	6	2	10	1	33	14	19	19	11	14	14	9	10	12	11	11	14	10	12	18	18	1	0	9	2	0	2	8	3	5	2	4	2	5	1	2	8			
13	8	3	4	2	4	6	3	3	6	7	2	3	7	5	7	4	3	9	9	10	21	30	37	32	10	12	18	8	6	18	10	16	14	20	16	14	14	1	9	1	6	3	1	2	6	3	0	2	5	2	7	1	9	2	5	
14	10	3	6	5	6	6	6	8	7	4	3	3	7	5	9	2	6	3	10	3	24	19	22	20	11	13	18	12	9	17	14	14	5	8	16	13	13	7	1	0	4	0	3	3	2	4	2	3	2	7	1	4	1	9		
15	7	4	5	4	7	5	6	5	6	6	5	1	6	5	6	3	6	5	10	5	20	19	23	26	10	13	16	10	9	15	12	12	11	17	18	19	19	1	4	1	0	2	5	4	2	2	7	1	3	3	9	1	5	1	9	
16	1	5	7	8	8	4	6	8	6	6	4	5	7	2	7	4	3	3	10	1	21	24	34	26	9	10	15	8	5	16	11	13	13	20	18	19	19	1	9	2	0	3	2	2	5	2	4	1	1	7	2	5	4	2	4	
17	10	1	7	5	9	7	6	8	8	1	2	8	8	2	9	5	5	2	10	1	23	18	23	27	11	9	16	7	4	11	9	14	12	13	11	15	15	1	2	1	5	2	9	3	3	2	1	4	8	1	6	1	9			
18	6	3	7	4	4	7	5	6	8	4	4	3	7	5	7	5	6	5	10	7	23	16	15	22	13	9	19	6	8	15	10	19	20	16	19	20	20	2	0	1	8	2	4	3	4	2	3	1	5	1	6	1	5	2	0	
19	9	5	10	6	9	7	8	6	7	4	4	5	4	1	6	3	4	2	10	1	22	29	26	24	13	13	16	16	4	14	7	15	8	9	15	13	1	9	1	2	1	3	5	2	1	7	1	2	1	5	1	5	1	7		



50	9	4	9	3	10	7	8	5	9	6	2	7	5	1	6	3	4	1	10	1	24	20	23	25	13	8	16	12	4	15	9	16	14	17	18	16	18	15	35	21	17	15	18	21	16
51	12	6	6	5	9	7	7	5	9	4	4	6	5	2	7	2	6	2	10	1	21	22	24	23	12	16	19	13	5	17	8	12	8	8	12	11	15	10	22	25	18	16	19	16	11
52	10	5	6	5	5	7	4	5	5	7	3	4	6	4	8	7	5	4	10	2	36	19	32	31	13	15	17	12	10	11	16	14	15	18	16	16	14	10	38	31	26	19	29	22	18
53	13	4	10	7	9	6	7	5	9	4	3	4	7	3	7	1	5	2	10	1	31	16	19	22	12	15	15	9	9	13	15	15	15	11	17	18	12	11	34	29	25	15	22	21	20
54	10	3	8	3	7	5	8	9	6	6	3	8	6	4	6	2	7	2	10	1	21	31	37	32	11	14	18	11	5	15	15	14	10	13	14	18	14	11	31	35	23	10	26	22	17
55	11	3	8	4	9	7	6	7	8	4	1	10	4	1	10	1	5	2	10	1	24	22	23	25	14	13	17	15	7	14	9	17	11	17	18	19	14	10	24	34	22	15	19	29	29
56	11	4	9	3	8	8	8	7	8	3	1	5	4	3	8	2	5	3	10	1	21	22	25	23	9	12	15	10	5	13	5	16	7	11	15	15	6	8	35	19	17	10	14	30	28
57	10	3	9	7	9	6	6	7	8	6	3	6	9	2	9	2	5	4	10	1	37	18	32	33	12	9	19	11	6	16	9	18	15	16	10	12	11	11	30	42	24	20	36	26	26
58	6	3	5	4	7	5	7	4	7	6	4	4	6	4	7	6	5	3	10	2	34	15	19	20	8	19	16	18	10	17	10	13	5	8	8	11	9	10	29	29	16	34	10	18	
59	7	1	8	7	4	3	6	7	7	4	4	3	7	4	7	2	7	4	10	5	23	30	37	32	11	15	16	12	10	11	16	14	11	20	12	18	11	10	37	18	9	14	19	19	
60	11	4	5	5	8	6	5	5	8	6	1	7	7	6	6	5	7	4	10	3	24	20	23	25	13	9	16	13	7	15	9	15	20	15	14	17	11	10	40	39	25	24	27	20	28
61	7	4	8	7	8	6	4	5	8	5	5	4	6	5	8	6	5	3	10	5	22	17	17	25	12	17	19	14	6	17	10	12	12	13	10	18	12	15	26	35	26	24	25	22	19
62	8	3	5	7	8	5	4	8	5	3	4	6	8	4	8	7	3	3	10	2	21	26	28	24	12	15	18	12	10	10	16	15	9	9	13	14	12	10	33	23	26	16	21	17	15





## Додаток М

### Таблиця зведених даних першого етапу дослідження учасників тренінгової групи

Досліджувані	Опитувальник Кеттела																Диференціальна оцінка стану заниженої працездатності				Опитувальник копінг-стратегій								Мое відношення до роботи					Методика СЖО											
	m	f	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Fe	Ft	Втома	Монотонія	Перенапруження	Стрес	Конфронтативний копінг	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соц. Підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-унікнення	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка	Робоче навантаження	Контроль	Винагорода	Робочий колесктив	Справедливість	Цінності	Цілі	Процес	Результат	Локус контролю-Я	Локус контролю-життя	Увідомленість цілей	Інтерес до життя
1	12	4	9	8	9	7	9	4	9	3	4	8	3	2	6	1	3	3	10	1	23	17	25	26	11	12	19	8	7	15	9	11	13	20	18	20	20	30	42	24	20	35	17	28	
2	8	5	7	5	4	3	9	4	6	1	2	5	5	3	8	4	7	4	10	2	22	24	33	23	10	9	15	8	5	15	10	13	12	20	19	20	18	19	30	24	29	16	17	22	12
13	8	3	4	2	4	6	3	3	6	7	2	3	7	5	7	4	3	9	9	10	21	30	37	32	10	12	18	8	6	18	10	16	14	20	16	14	19	16	31	26	30	25	27	19	25
15	7	4	5	4	7	5	6	5	6	6	5	1	6	5	6	3	6	5	10	5	20	19	23	26	10	13	16	10	9	15	12	12	11	17	18	19	14	10	25	42	27	13	39	15	19
18	6	3	7	4	4	7	5	6	8	4	4	3	7	5	7	5	6	5	10	7	23	16	15	22	13	9	19	6	8	15	10	19	20	16	19	20	18	24	34	23	15	16	15	20	
27	8	3	5	7	8	5	4	8	5	3	4	6	8	4	8	7	3	3	10	2	23	30	37	32	10	13	17	8	5	19	10	17	12	19	19	17	18	20	34	42	29	20	38	15	22
28	4	2	5	4	9	6	4	4	7	6	7	3	3	5	9	8	4	5	10	5	24	20	23	25	13	13	19	14	10	16	15	14	19	20	17	16	15	19	28	25	11	15	11	20	26
29	11	5	7	5	9	7	7	5	8	6	1	7	5	2	8	4	7	2	10	1	22	17	17	25	11	13	16	10	9	15	12	12	9	20	20	12	13	17	25	33	23	18	20	18	14
38	8	5	7	5	4	3	9	4	6	1	2	5	5	3	8	4	7	4	10	2	21	28	26	25	12	16	14	9	8	12	13	15	15	20	18	16	20	15	21	18	25	21	30	14	11
40	9	3	7	1	4	6	8	5	7	3	4	9	10	5	6	2	1	4	10	6	22	26	24	20	12	12	19	13	6	17	12	12	14	19	19	12	15	19	22	33	21	16	20	25	29



## Додаток О

### Таблиця зведених даних третього етапу дослідження

Досліджуваний №	Диференційна оцінка стану заниженої				Опитувальник копінг-стратегій								Моє відношення до роботи						Методика СЖО							
	Втома	Монотонія	Зривчастість	Стрес	Конфронтаційний копінг	Інсталяційний	Самоконтроль	Пошук соц. підтримки	Прийняття відповідальності	Втеча-уніженість	Планування вирішення проблеми	Позитивна переоцінка	Робоче навантаження	Контроль	Винагорода	Робочий колектив	Справедливість	Цінності	Загальний	Цілі	Процес	Результат	Локус контролю-Я	Локус контролю-життя	Усвідомленість цілей	Інтерес до життя
1	20	14	24	25	11	12	19	8	7	14	10	12	13	20	18	17	18	18	17,33333	30	41	24	22	35	28	28
2	16	24	27	17	10	10	15	8	5	15	11	15	12	20	19	19	18	16	17,33333	29	24	28	16	26	22	14
11	30	19	32	27	9	13	18	7	6	16	11	12	13	18	20	18	20	20	18,16667	26	27	20	19	20	22	19
13	21	30	37	35	8	12	18	8	7	18	10	16	14	20	16	10	18	16	15,66667	33	26	31	25	27	20	25
16	23	24	30	30	10	11	16	8	5	13	9	14	13	20	18	16	19	16	17	32	25	24	15	17	26	24
28	25	20	25	19	11	14	18	9	7	16	14	13	14	20	17	16	20	19	17,66667	19	29	25	22	39	22	26
29	25	15	15	19	9	14	15	7	8	10	10	12	14	19	18	18	17	20	17,66667	28	30	25	18	38	29	26
30	23	29	37	32	11	8	17	8	5	16	10	10	12	19	19	17	18	19	17,33333	33	38	29	20	40	19	22
36	30	17	24	18	7	15	15	12	6	17	8	12	14	20	19	14	18	20	17,5	36	38	30	31	33	25	28
38	21	25	26	17	10	16	14	9	8	12	10	11	15	19	18	16	18	13	16,5	25	23	25	21	34	18	16



## Додаток Р

### Факторний аналіз результатів першого етапу дослідження

Variable	Factor Loadings (Unrotated) Extraction: Principal components				
	(Marked loadings are >,700000)				
	Особистісні якості	Factor	Factor	Factor	Factor
	1	2	3	4	5
m	0,641184	-0,102554	0,217295	0,048906	0,060739
f	0,332021	-0,029301	0,223361	0,108166	0,358757
A	0,383105	-0,174647	0,491249	-0,242815	-0,008540
B	0,085092	-0,322198	0,040210	-0,289373	-0,243950
C	0,585582	0,162384	0,216627	0,064078	-0,281507
E	0,424758	0,108641	0,423493	0,045762	-0,306214
F	0,304332	-0,252734	-0,050245	-0,284239	0,319722
G	0,249934	-0,171540	-0,129459	0,203885	-0,213952
H	0,510287	0,159905	0,215538	0,028689	0,023337
I	-0,058406	0,339961	0,144790	0,272808	0,028804
L	-0,432113	-0,119773	0,052085	-0,340454	-0,280247
M	0,402835	-0,158192	0,331205	-0,216291	-0,208759
N	-0,355943	-0,045537	0,083016	0,173982	-0,059794
O	-0,708417	0,107836	-0,137191	0,111838	-0,011838
Q1	0,259617	0,110383	0,043201	0,055112	-0,161687
Q2	-0,435433	0,005591	-0,142284	-0,131759	-0,214087
Q3	-0,034865	0,098146	-0,370764	-0,113783	-0,086296
Q4	-0,716053	-0,085108	-0,104177	-0,070753	0,168833
Fe	0,321639	-0,084228	-0,021665	-0,332011	0,032701
Ft	0,751091	-0,059945	0,013439	0,079374	-0,011576
Втома	-0,351871	0,219168	0,323559	-0,230795	-0,062628
Монотонія	-0,113738	-0,399350	-0,289277	0,311572	-0,316676
Перенасичення	-0,382575	-0,429087	-0,139453	0,225722	-0,326579
Стрес	-0,327211	-0,454167	0,065716	0,186481	-0,488422
Конфронтативний копінг	0,211237	0,002470	0,395944	-0,124476	-0,322798
Дистанціювання	-0,224352	0,104824	0,108342	-0,593192	-0,176057
Самоконтроль	-0,287855	-0,004134	0,609077	0,141159	-0,471651
Пошук соц. Підтримки	0,051210	0,337577	0,317966	-0,096568	-0,414633
Прийняття відповідальності	-0,391256	0,254177	-0,007478	-0,660409	-0,068395
Втеча-уникнення	-0,173861	-0,129281	0,390694	0,490697	-0,305903
Планування вирішення проблеми	-0,365855	-0,003929	0,055705	-0,648196	-0,159476
Позитивна переоцінка	0,049021	0,128001	-0,203451	0,557063	-0,085197
Робоче навантаження	-0,035607	-0,252193	0,148350	0,125395	0,361700
Контроль	-0,294195	-0,372171	0,414264	0,048508	0,401134
Винагорода	-0,259697	-0,387813	0,457875	0,076250	0,364980
Робочий колектив	-0,143399	-0,070506	0,094244	0,013753	0,293689
Справедливість	-0,456473	-0,373680	0,424906	0,043825	0,127783
Цінності	-0,375874	-0,423914	0,541464	0,022755	0,288450
Цілі	0,076078	-0,225995	0,087958	-0,013416	-0,357224

Процес	-0,248102	0,578912	0,305040	0,212770	-0,071119
Результат	-0,296831	0,616634	-0,013301	0,041061	0,153619
Локус контролю-Я	-0,288461	0,560859	0,279365	0,203979	0,085808
Локус контролю- життя	-0,356149	0,586557	0,153679	0,117220	-0,033838
Усвідомленість цілей	0,087809	0,077058	0,176242	-0,111848	0,322113
Інтерес до життя	-0,004774	0,339323	0,376702	0,030298	0,230495
Expl.Var	5,822555	3,554705	3,273621	2,903470	2,791652
Ppr.Totl	0,129390	0,078993	0,072747	0,064522	0,062037