

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання
Кафедра теоретичної психології

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
першого рівня ЗФН
за спеціальністю 053 Психологія
Софія БЛЯК

Науковий керівник:
доцент кафедри теоретичної
психології, кандидат психологічних наук,
Олена ВАВРИНІВ

Рецензент
кандидат психологічних наук
Роман ЯРЕМКО

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«__» _____ 2024 р., протокол № ____
Завідувач кафедри теоретичної психології
доктор психологічних наук, професор
_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів – 2024

АНОТАЦІЯ

Біляк С. Особливості розвитку самоефективності майбутніх поліцейських. Кваліфікаційна робота присвячена розкриттю психологічних особливостей розвитку самоефективності майбутніх поліцейських. У роботі висвітлено сутність та зміст поняття самоефективності у працях, проаналізовано особливості розвитку, критерії оцінки та шляхи розвитку самоефективності майбутніх поліцейських., а також описано чинники розвитку самоефективності майбутніх поліцейських. Виявлено, що здебільшого досліджуваним курсантам притаманний середній та високий рівні самоефективності, високий та середній рівні мотивації уникнення невдач, високий рівень мотивації досягнення успіху, високий рівень готовності до ризику, врівноваженість, комунікабельність, маскуліність, екстравертованість, відкритість та дратівливість. також значна частина досліджуваних курсантів мають середній бал 4,0-4,9.

Ключові слова: самоефективність, курсанти, майбутні поліцейські, готовність до ризику.

ABSTRACT

Bilyak S. Features of the development of self-efficacy of future police officers.

The qualification work is dedicated to revealing the psychological features of the development of self-efficacy of future police officers. The work highlights the essence and content of the concept of self-efficacy in the works, analyzes the features of development, evaluation criteria and ways of developing the self-efficacy of future police officers, and also describes the factors of the development of self-efficacy of future police officers. It was found that most of the studied cadets have an average and high level of self-efficacy, a high and average level of motivation to avoid failure, a high level of motivation to achieve success, a high level of readiness to take risks, poise, sociability, masculinity, extroversion, openness and irritability. also a significant part of the studied cadets have an average score of 4.0-4.9.

Key words: self-efficacy, cadets, future police officers, readiness for risk.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	5
1.1.Поняття самоефективності в працях вітчизняних та зарубіжних науковців.....	5
1.2. Мотиваційний вимір професійної самоефективності особистості....	15
1.3. Чинники розвитку та показники самоефективності майбутніх поліцейських.....	23
Висновки до другого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	28
2.1. Характеристика вибірки та опис методик розвитку самоефективності майбутніх поліцейських.....	28
2.2. Аналіз результатів дослідження розвитку самоефективності майбутніх поліцейських	30
Висновки до другого розділу.....	38
ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41

ВСТУП

Актуальність теми полягає в тому, що економічний розвиток та престиж держави визначаються їхньою здатністю ефективно реагувати на технологічні зміни. Це досягається через активізацію розробки, впровадження та поширення нововведень, що вимагає високих особистісних якостей, зокрема, самоефективності. Самоефективність, як психологічний феномен, проявляється у відповідальності за соціальні наслідки поведінки та вірі в власні можливості. Ці ідеї базуються на позитивній природі людини та моральних ідеалах, що є важливими для сучасного українського суспільства.

Розробка проблеми самоефективності почалася наприкінці ХХ століття з праць А. Бандури. Подальші дослідження психологів конкретизували її зміст та прояв через такі категорії, як самоконтроль, самовизначення, компетентність та здібності (А. Брушлинський, Ж. Вірна, Ю. Козелецький, С. Рубінштейн, Т. Титаренко та ін). Вони деталізували структуру, механізми та здатності (М. Гайдар, О. Карпов, С. Максименко, Л. Сердюк, І. Скотнікова та ін.). цього поняття, а також розробляли систему психодіагностичних засобів (К. Бік, М. Єрусалем, Дж. Маддукс, В. Ромек, Т. Хомуленко, Р. Шварцер, М. Шеєр та ін.).

Самоефективність виступає ключовим показником успішності особистості, що має прямий вплив на її професійну діяльність, особливо у контексті стилю управління, спрямованості спілкування та міжособистісних відносин (відповідно до висловлювань Т. Адорно, Б. Альтмейера, В. Баязітова, С. Братченка, Дж. Даккіта, Є. Климова, Л. Уманського та інших).

Отже, актуальність вищезазначеної проблеми, недостатня теоретична та емпірична обґрунтованість у науковому вивченні психології, а також загальний інтерес до її практичного застосування зумовили вибір даної теми. «Психологічні особливості розвитку самоефективності майбутніх поліцейських».

Об'єктом дослідження є самоефективність особистості.

Предметом дослідження є особливості розвитку самоефективності майбутніх поліцейських

Мета дослідження полягає у теоретико-емпіричному дослідженні особливостей самоефективності майбутніх рятувальників

Мета дослідження передбачає послідовне вирішення низки **завдань**:

1. Здійснити теоретичне дослідження щодо вивчення проблеми самоефективності особистості.

2. Емпірично з'ясувати особливості самоефективності майбутніх рятувальників.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань було використано такі методи дослідження: тест визначення самоефективності Маддукса і Шеера; методика діагностики мотивації досягнення успіху Т.Елерса; методика діагностики мотивації уникнення невдач Т.Елерса.; методика дослідження готовності до ризику Г.Шуберта; фрайбургський особистісний опитувальник (англ. Freiburg Personality Inventory - FPI); математичні – статистичні методи обробки даних: кореляційний аналіз.

Структура роботи дипломна складається зі вступу, трьох розділів, списку використаної літератури, висновків та додатків. Загальний обсяг тексту становить 60 сторінок, основний текст викладено на 56 ст. У списку використаної літератури 59 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Дослідження самоефективності у сучасній психологічній науці

У зарубіжній літературі термін "самоефективність особистості" (англ. *self-efficacy of personality*) переважно розглядають як "сприйняту самоефективність" (англ. *perceived self-efficacy*). Це оцінка особистістю власної здатності здійснювати різні дії у конкретних умовах. При цьому, сприйняту самоефективність визначають контекстуально, враховуючи конкретну завдання, перед яким стоїть особа (використовується для психологічної оцінки). Крім того, дослідники розробляють не загальні психологічні методики, а шкали самоефективності, які спрямовані на вимірювання самооцінки у певних сферах життєдіяльності (наприклад, методики сприйняття особистістю власної здатності демонструвати соціальні навички у спілкуванні з представниками протилежної статі, керувати власними позитивними та негативними емоціями і т. д.).

Термін "самоефективність особистості", який став новим напрямом у психологічних дослідженнях наприкінці ХХ століття, часто розглядається у зарубіжній літературі як "сприйнята самоефективність" (*perceived self-efficacy*). Це оцінка особистістю власної здатності здійснювати різні дії у конкретних умовах. Автором соціально-когнітивної теорії особистості, який вніс значний внесок у її розробку, є Альберт Бандура. Як представник необіхевіористичного підходу, Бандура підкреслює, що поведінку людини можна пояснити через соціальні ситуації, які викликають та підтримуються наслідками [18].

Він аргументує в своїй концепції взаємний детермінізм, стверджуючи, що причина функціонування людини полягає в безперервній взаємодії між поведінкою, когнітивною сферою та оточенням. Таким чином, узагальненою концепцією самоефективності вважається здатність людей усвідомлювати

власні здібності та моделювати поведінку, що відповідає конкретній ситуації чи завданню.

А. Бандура визначає самоефективність як усвідомлену здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності та функціонування особистості в цілому. Він розглядає самоефективність як ситуаційно-специфічний конструкт, ізоляція якого включає рівень, узагальненість та силу [17].

Рівень самоефективності відображає уявлення суб'єкта про завдання різного рівня складності, з якими він може успішно справлятися. Узагальненість відображає широту області, в якій існують переконання у власній ефективності. Загалом, А. Бандурою виокремлено три рівні самоефективності: низький рівень - для конкретного завдання в конкретних умовах, середній рівень - для групи завдань в межах однієї сфери діяльності, та загальний і глобальний рівень - вимірює віру в особистісну самоефективність без визначення діяльності чи умов, в яких вона повинна здійснюватись.

Узагальнюючи дослідження А. Бандури, можна сказати, що він виявив, що людська поведінка мотивується та регулюється відчуттям власної адекватності внутрішнім стандартам. Вчений вважає, що особистість з високою самоефективністю має більш легкий контроль над своєю поведінкою та впливає на дії оточуючих, що сприяє її успішності в кар'єрі і спілкуванні. Навпаки, особистість з низькою самоефективністю схильна до пасивності та важко подолує перешкоди, маючи менший вплив на оточуючих. Дослідження Бандури також показали, що дорослі та діти, які мають відчуття самоефективності, проявляють більшу завзятість, менше схильні до тривоги та рідше впадають у депресію [19].

Аналогічні ідеї можна знайти в теорії поля К. Левіна, який стверджує, що життєвий простір формується особистісними потребами людини у взаємодії з її психологічним оточенням і супроводжується станом рівноваги. У диспозиціональній теорії особистості Г. Олпорта особистість характеризується основними цілями, які є смыслом життя і рушійними силами її поведінки. Ці

стійкі цілі підвищують опірність особистості перед несприятливими впливами і допомагають подолати перешкоди. Гуманістична теорія К. Роджерса також наголошує на неузгодженості між самооцінкою та реальним життєвим досвідом, що може призводити до порушень поведінки, тривоги і напруженості.

Н. Ліпінська наголошує, що самоефективність особистості змінюється в залежності від ситуації, ураховуючи різні навички, необхідні для конкретної діяльності, наявність або відсутність інших людей, переконання в їхній здатності, а також вплив фізичного стану, зокрема втому, тривоги, апатії або пригніченості [9].

Розвиток самоефективності особистості сприяється формуванням когнітивних вмінь, таких як уміння будувати свою поведінку, набувати досвід, використовувати вербальне самонавіювання і переконання, а також гнучко входити у стан фізичного та емоційного підйому для досягнення успіху. Самоефективність - це здатність особистості самостійно обирати оптимальні для себе завдання й успішно їх виконувати, досягаючи намічених цілей. Як когнітивне утворення, самоефективність поєднує в собі ряд важливих особистісних властивостей, процесів і характеристик діяльності, таких як аналіз результатів спостереження за іншими людьми, критерії самоповаги та особливості самооцінки.

Джерелами віри в самоефективність є досягнення в різних сферах, соціальне моделювання, стимулювання та зниження фізіологічних реакцій. Поведінка людини формується під впливом вражень, що складаються про неї від оточуючих, що відображається на її навичках та оцінці власних здібностей. Також важливо враховувати, що особистість може втрачати впевненість у своїй ефективності через життєві обставини та події.

Оглядаючи психологічні підходи до самоефективності, варто зазначити наявність експериментальних досліджень, що переважно проводилися в рамках когнітивної психотерапії. Особливу увагу приділяється вивченню самоконтролю в умовах стресу та його значенню у подоланні травматичних ситуацій. Використання практичних методів, таких як самоінструктивний

тренінг або раціонально-емоційна терапія, свідчить про те, що контроль сприяє відчуттю впевненості та власної значущості особистості.

Цікаві застосування самоефективності спостерігаються в дослідженнях, що зосереджені на здоров'ї. Зазначається, що самоефективність пацієнта, незалежно від того, чи це онкохворий чи хворий на цукровий діабет, залежить від внутрішньої мотивації та наміру самого хворого, а також від спільних зусиль лікаря та медикаментів.

Цей спектр когнітивних досліджень самоефективності свідчить про те, що когнітивні аспекти реакції на стрес характеризуються можливістю «знаходитися за межами поля» дії. Отже, проблему самоефективності можна розглядати як питання про подолання сил, які перебувають за межами поля, та про активність у відповідності з прийнятим наміром [12].

Наприклад, якщо З. Фрейд описує намір як імпульс до дії, що вже схвалений, але відкладений до певного моменту, то А. Адлер підкреслює наявність у кожної людини конкретної мети або наміру для досягнення максимально можливого результату в актуальній життєвій ситуації, а К. Юнг вбачає необхідність проникнення у смисл свого життя та добровільне підпорядкування «себе в жертву своєму покликанню» [24].

При дослідженні психологічного конструкту самоефективності у вітчизняних дослідженнях виявляється взаємозв'язок з такими категоріями, як самоконтроль, самовизначення, компетентність та здібності. Наприклад, у визначеннях самоефективності, поданих у словнику з психології І. Кондакова, цей психологічний конструкт розглядається як впевненість людини у своїй здатності підтримувати мотивацію, мобілізувати когнітивні ресурси та здійснювати необхідні дії для контролю над подіями.

Згідно теорії С. Пантелєєва, самоефективність входить у склад самоствалення, або «почуття компетентності», що формується на рівні внутрішньоособистісної оцінки через соціальне порівняння з встановленими суспільними стандартами і еталонами. Ця підсистема базується на оцінці власної ефективності у досягненні цілей, порівнянні власних досягнень із

соціальними нормами, успіхами та оцінками інших людей.

Самоставлення, як аспект особистості, має найбільшу взаємозв'язок з цілями і діяльністю людини, з її цінностями та уявленнями про себе, і вважається ключовим фактором у формуванні та стабілізації її єдності. Як постійна риса особистості, самоставлення тісно пов'язане з іншими її характеристиками, особливо з волею. Воно впливає на визначення змісту, структури та вияву всієї системи психологічних особливостей. Самоставлення суттєво визначає сприйняття навколишньої дійсності, формування уявлень про себе і світ, прогнозування соціальної ефективності і ставлення до себе та інших, контролює міжособистісні відносини, постановку та досягнення цілей, впливає на саморозвиток і самореалізацію. Разом з соціальним статусом і взаємовідношеннями особистості зі зовнішнім світом, самоставлення є ключовою складовою системи "особистість - соціальний світ" і вважається однією зі структурних одиниць особистісного ядра.

Дослідження самоефективності в контексті соціальних відносин підтверджує, що цей аспект особистості є сильним передбачником успішності як в суспільному житті, так і в професійній сфері. Широкий спектр наукових робіт вітчизняних та закордонних психологів свідчить про загальну угоду щодо вивчення проблеми професійної самоефективності в контексті професійного успіху. Однак, за словами Ю. Назара, ключовими показниками ефективності професійної діяльності є якість та продуктивність, оскільки ефективність більше відображає результативний виконавський аспект діяльності суб'єкта праці, його фактичні досягнення. Отже, ефективність діяльності виступає як важлива складова її успішності. Віра у власну ефективність та очікування успіху від власних дій формують аксіологічний аспект поняття самоефективності. Самоефективність передбачає переконання людини у здатності продемонструвати вдалий результат у складних ситуаціях. Тобто, віра в ефективність означає оцінку власної спроможності в конкретній ситуації. Успішне виконання завдань залежить не лише від об'єктивних результатів, але й від способу, яким людина їх сприймає, та очікувань щодо успіху та

позитивних результатів власних дій [10]. Соціально-когнітивна теорія А. Бандури розглядає самоефективність як змінну, що залежить від сили, узагальненості та розвитку, а також від актуальної ситуації та попереднього досвіду особистості. Брак самоефективності може суттєво обмежити розвиток компетентності та активності людини, а отже, її успішність у конкретних сферах діяльності [20].

Андерсон Бандура відзначав, що самоефективність є як особистим, так і соціальним феноменом, розрізняючи індивідуальну та колективну самоефективність. Колективна самоефективність відображає впевненість групи людей у їх здатності впливати на соціальні процеси, наприклад, захищати політичні переконання або боротися за свої права, що є бажаним соціальним майбутнім. Андерсон Бандура також підкреслював, що людина управляє своїм життям не лише через індивідуальну самоефективність, але й за допомогою колективної самоефективності, яка може впливати як позитивно, так і негативно на індивідуальну самоефективність. Індивідуальна і колективна самоефективність доповнюють одна одну, змінюючи спосіб, яким людина живе своє життя. У своїх дослідженнях Андерсон Бандура продемонстрував, що поведінка людини мотивована та регулюється відчуттям власної адекватності внутрішнім стандартам. Згідно з його дослідженнями, люди з високою самоефективністю мають більше здатності контролювати свою поведінку та впливати на інших, і вони досягають більшого успіху в своїй кар'єрі та взаємодії з іншими, порівняно з людьми, які мають низьку оцінку особистої ефективності [21].

Андерсон Бандура також відмічає, що дорослі та діти, які відчувають впевненість у своїй ефективності, проявляють більшу наполегливість, менше схильні до тривоги і рідше впадають у депресію. Віра в самоефективність також впливає на здатність людей впоратися з розчаруванням та стресом у досягненні своїх життєвих цілей.

Узагальнюючи, самореалізація особистості в суспільстві та у професії має двосторонню природу. Індивід реалізує свої потреби, устремління, задуми і

плани, спрямовані на власний розвиток, а також на розвиток навколишнього середовища. У той же час джерела і результати ініціативи індивіда знаходяться в об'єктивному світі, де він часто отримує підтримку у своїй реалізації, звіряючи власне бачення проблем з думками інших людей. У цьому контексті важливим є розгляд Дж. Маддуксом і М. Шеєром самоефективності в діяльності і спілкуванні. Самоефективність у діяльності виявляється у впевненості людини у тому, що її компетенції і досвід, отримані раніше в конкретній сфері, вона зможе успішно застосувати у подібній діяльності в майбутньому. Самоефективність у спілкуванні визначається самооцінкою і уявленнями людини про її комунікативну компетентність, а також впевненістю у тому, що вона зможе успішно застосувати свої навички в ситуаціях взаємодії з іншими людьми.

За висновками Г. Сміта та Н. Бенца, соціальна самоефективність - це упевненість особи у своїй здатності брати участь у соціальних взаємодіях та виконувати завдання, необхідні для ініціювання та підтримки міжособистісних відносин. Вчені Д. Несдел та К. Пинтер розглядають професійну самоефективність як складову професійної Я-концепції, яка включає переконання особи у тому, що вона здатна на ту поведінку, яка допоможе досягти бажаного результату в професійній сфері та роботі. За Т. Васильєвою, професійна самоефективність є комплексним, динамічним утворенням, що включає в себе уявлення про власні професійні компетентності, такі як: спеціальні, соціальні, інструментальні, предметно-інформаційні, особистісні та компетентність у вирішенні практичних ситуацій [26].

Дослідники, такі як Б. Шунс, А. Шмідт, Р. Дешон та інші, дослідили позитивний вплив професійної самоефективності на різні аспекти професійного життя. Вони встановили зв'язок між самоефективністю та продуктивністю праці. Згідно їхніх досліджень, використання ресурсів самоефективності (таких як результати діяльності, досвід, переконання та емоційне стимулювання) може покращити робочі зусилля, наполегливість та мотивацію для досягнення поставлених цілей та виконання завдань [29].

Ф. Лутанс та А. Стайкович досліджували зв'язок між рівнем самоефективності та активністю та наполегливістю на роботі. Вони визначили, що розвинене почуття власної ефективності підштовхує працівника до пошуку рішень у випадку виникнення проблем. За їхніми висновками, успіх досягається завдяки поєднанню бажання перемоги та наполегливості. Це відображається як у самоповазі, так і в самоефективності [24].

Г. Хаккет і Н. Бец, використовуючи теорію самоефективності, розглядали кар'єрну самоефективність як здатність особистості свідомо впливати на вибір кар'єри та її розвиток. Вони стверджують, що рівень кар'єрної самоефективності визначає кількість варіантів кар'єри, які обирає людина, та її професійну підготовку [21].

Вітчизняні дослідники, такі як О. Бажин, Ю. Гочаров, Є. Могильовкін, також досліджували самоефективність як важливий фактор для кар'єрного успіху та професійної самореалізації. О. Бажин запропонував структуру кар'єрної самоефективності, що включає такі аспекти, як самооцінка особистості, професійна інформаційна компетентність, цілепокладання, управління професійним майбутнім та особистий інтелектуальний капітал [1].

Роботи М. Гайдара, Т. Васильєвої, О. Калініної, Колмогорцевої, Ф. Байбанової, Є. Диса, В. Кобец, Н. Ліпінської та інших дослідників були присвячені аналізу самоефективності у професійному розвитку особистості: психологів, педагогів, менеджерів, працівників ОВС. Вони досліджували елементи психологічної структури самоефективності, її генетичні та соціальні передумови, гендерні різниці у виявленні академічної та соціальної самоефективності, а також зв'язки самоефективності з іншими явищами (такими як здоров'я, антисоціальна поведінка, вживання наркотиків, адаптація до соціального середовища, кар'єрний вибір і т. д.) [9].

Дослідники, такі як Д. Компо, С. Хіггінс, В. Венкотеш та інші, визначили комп'ютерну самоефективність як оцінку особистості її здатності використовувати комп'ютер і очікування успіху у таких справах. Вони продемонстрували, що комп'ютерна самоефективність впливає на вибір

ефективних стратегій у вирішенні проблем, пов'язаних із користуванням комп'ютером, і знижує рівень тривожності у цій сфері [22].

К. Петридес та Е. Фернхем визначають емоційну самоефективність як "певність особи у своїй спроможності виявляти емпатію та асертивність, а також володіти елементами соціального інтелекту та емоційно-інтелектуальними здібностями". М. Шишкова досліджувала творчу самоефективність як характеристику особистості, яка проявляється у здатності мобілізувати ресурси, необхідні для досягнення творчого результату. Згідно з її дослідженням, творча самоефективність є однією із структурних складових творчої самореалізації особистості, поряд з творчою активністю та творчою самостійністю. Х. Зайкик та А. Сакс запропонували цікавий аспект дослідження самоефективності, розглядаючи її у контексті пошуку роботи як ступінь впевненості особи в тому, що вона зможе успішно проявити певну поведінку у сфері пошуку роботи. За їх дослідженням, це є ключовим механізмом процесу саморегуляції поведінки особистості [31].

Загалом, основна частина досліджень у сфері професійної самоефективності фокусується на дослідженні професійної компетентності. Наприклад, Н. Пов'якель розглядає професійну компетентність як цілісну характеристику професіоналізму, яка визначає рівень підготовки та здатність особистості ефективно вирішувати професійні завдання та виконувати професійні обов'язки. Згідно з дослідженнями А. Маркової, професійна компетентність - це поєднання особистісних якостей та знань, необхідних для виконання професійної діяльності, а Е. Шорт додає до цього ще досвід та ставлення особистості до роботи [28].

Більшість наукових досліджень у галузі професійної компетентності підтверджує, що переконання у власній некомпетентності може пригнічувати бажання досягнення важливих цілей. Однак вплив переконання у власну самоефективність може так сильно мотивувати та підвищувати рівень успішності, що деякою мірою зменшує різницю в здібностях між людьми,

навіть знижуючи різноманітність результатів фізичної сили у людей різної статі [43].

На підставі авторитетного дослідження В. Клочка, яке розглядає життєве самореалізацію як процес перетворення потенціалу людини у конкретні дії у різних аспектах її життя та як процес, що базується на використанні людиною свого потенціалу для виходу за межі поточного стану, О. Кокун розглядає професійну самореалізацію як одну з ключових форм життєвого самореалізації, що характеризується високим рівнем реалізації потенціалу особистості у вибраній професії, розвитком її професійних навичок, широким застосуванням професійного досвіду та внеском у професійну спільноту [6]. Згідно з О. Кокуном, ознаки професійної самореалізації включають в себе: постійне прагнення до професійного зростання та розроблення власної кар'єрної траєкторії; активне виявлення та використання професійних здібностей та потенціалу у вибраній сфері; досягнення поставлених професійних цілей з високим задоволенням від досягнень; визнання професійним співтовариством; безперервне ставлення та досягнення нових професійних мет; високий рівень творчості у професійній діяльності; формування власного багаторічного професійного досвіду. Всі ці аспекти є ключовими складовими професійної самоефективності особистості [6].

Отже, відповідно до теоретичного аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних психологів, можна зробити висновок, що самоефективність є складним, багатокомпонентним і динамічним явищем особистості. Як системний феномен, самоефективність включає мотиваційний аспект, детальне вивчення якого сприяє уточненню розуміння психологічної природи професійного успіху особистості.

1.2. Мотиваційний вимір професійної самоефективності особистості

Оскільки людина є динамічною системою, що відкрита для зовнішнього впливу і саморегулюється, вона включає в себе такі аспекти, як спрямованість,

емоційний стиль переживання, інтелектуальні здібності та спосіб спілкування з іншими. Саме від мотивації людини залежить, як і в якому напрямку вона використовує свої різноманітні здібності. Мотивація пояснює вибір між різними можливими діями та сприйняттям, а також впливає на спосіб мислення, сприйняття та емоційні переживання. Дослідження мотивації полягає в розумінні того, як людина сприймає навколишній світ та своє місце в ньому, як вона структурує ситуацію, які її потреби, цілі, цінності, а також особливості сприйняття, мислення та емоційних переживань. Таким чином, мотиваційна сфера особистості є складною структурою, що пов'язана переважно зі складністю психічних процесів, що впливають на будь-яку форму активності людини, хоча не завжди є прямо пов'язаною з спостережуваною зовнішньою поведінкою.

Згідно психологічного словника, мотивація - процес спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який є складним актом, що вимагає аналізу й оцінки альтернатив вибору та прийняття рішень [11]. Разом з тим, особливе місце в аналізі цієї проблеми займають аспекти відношень свідомості і мотивів, потреб. Особливо в розумінні свідомості актуалізується не тільки відображення дійсності, але й ставлення до неї. З цього приводу С. Рубінштейн констатує: «В процесі відображення явищ зовнішнього світу відбувається і визначення їх значення для індивіда і тим самим його ставлення до них (що психологічно знаходить вияв у формі прагнень та почуттів. В силу цього предмети і явища зовнішнього світу виступають не тільки як об'єкти пізнання, але й як рушійні сили поведінки, як її збудники, що породжують в людині певні спонукання до дії - мотиви».

Мотивація також трактується як ключ до опису глибинного розуміння особистості й індивідуальних відмінностей, прагнення до цільового стану та підкріплення, що міститься в очікуванні певної раніш пережитої зміни в афективно значимій ситуації, де виокремлюються певні види емоцій (надія, страх, розчарування, полегшення).

Згідно з теорією мотивації відомого німецького психолога Х. Хекхаузена можна виділити декілька основних проблем психології мотивації:

Існує велика різноманітність мотивів, яка відповідає різним класам відносин між індивідом і середовищем. Ці класи можна розділити на основі характерних цільових станів, які люди часто прагнуть досягти.

Мотиви формуються як стійкі оцінювальні диспозиції в процесі індивідуального розвитку. Важливо з'ясувати, які можливості та впливи середовища призводять до індивідуальних відмінностей у мотивації, а також дослідити можливості їх зміни через цілеспрямоване втручання.

Люди різняться за індивідуальними проявами (силу і характер) різних мотивів. У різних людей можуть бути різні ієрархії мотивів.

Поведінка особистості в часі мотивується різними мотивами, передусім тими, що найбільше пов'язані з досягненням або втратою певного цільового стану. Це викликає проблему актуалізації мотиву, тобто потреби визначення ситуаційних умов, які стимулюють таку актуалізацію.

Мотив залишається дієвим досягненням бажаного цільового стану або до наближення до нього настільки, наскільки дозволяє ситуація. У разі зміни ситуації інший мотив може стати нагальним, що призводить до активізації та актуалізації його. Вправа і мотив можуть перериватися досягненням цілей або розпадатися на певні частини, що викликає проблеми виокремлення окремих частин поведінки та зміни мотивації.

Прагнення до активності під впливом певного мотиву називається мотивацією. Цей процес визначається як вибір між різними мотивованими діями, спрямованими на досягнення конкретних цільових станів, які підтримують цю спрямованість. Зазвичай мотивація виражає цілеспрямованість діяльності і в окремих випадках пов'язана з вибором між різними цілями.

Мотивація, безперечно, не є одним процесом, що рівномірно регулює поведінковий акт від початку до кінця. Вона складається з різних процесів, які забезпечують саморегуляцію на різних етапах поведінкового акту, зокрема перед його виконанням і після. Спочатку працює процес оцінки можливих

наслідків дії. Це призводить до проблеми аналітичного аналізу мотивації через гіпотетичні проміжні процеси саморегуляції, які характеризують окремі етапи поведінкового акту [28].

Діяння може бути мотивованим, тобто спрямованим на досягнення мети мотиву, проте це необхідно відрізнити від мотивації. Діяльність складається з окремих функціональних компонентів, таких як сприймання, навчання, відтворення знань або моторна активність. Кожен з цих компонентів має свій власний запас можливостей, таких як вміння, навички та знання.

Психологія накопичила велику кількість наукових даних про мотивацію поведінки, але у нашій роботі не передбачено детальний аналіз існуючих теорій і концепцій мотивації. Наша основна увага буде спрямована на системні ідеї вивчення мотиваційної сфери особистості. Сучасні наукові дослідження показують, що системні підходи найкраще відображають складність дослідження особливостей мотивації. Це включає питання ієрархічної структури мотиваційної сфери особистості, ієрархії мотивів, проблеми "системи мотивів", "мотиваційні системи", а також системні взаємозв'язки між мотиваційними явищами та питання полімотивованості поведінки. Цей контекст дослідження мотивації дозволить найкращим чином розкрити мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості.

Перш за все, мотиваційна система, на відміну від мотиваційної сфери, включає в себе певну організованість та цілісність. Перші згадки про мотиваційну систему ми знаходимо в дослідженнях Е. Ноулса, який, використовуючи терміни біхевіоризму, довів, що мотиваційною системою є перетворення дитячої поведінки на звички або класи відповідей. Основні з них включають агресивність, підпорядкованість та сексуальність. К. Мадсен вважає, що мова про мотиваційну систему може йтися тільки щодо людини. Згідно з його думкою, мотиваційна система формується завдяки співпраці багатьох мотивів, спрямованих на спільну ціль, яка відповідає всім цим мотивам. Часті взаємодії між схожими мотивами можуть призвести до формування диспозиції та утворення відношень до об'єкта-цілі. Ці відношення,

як стверджує вчений, функціонують як організуючий центр для мотиваційної системи. Вчений розглядає інтереси, почуття та інші явища як складові мотиваційних систем, елементами яких є мотиви, або за його термінологією - мотиваційні змінні. Така концепція співпраці мотивів для досягнення єдиної цілі схожа на характеристику функціональних систем [27].

В контексті вивчення мотиваційної системи варто зазначити наукові дослідження В. Асеева, який розвиває ідею, що під час онтогенетичного розвитку мотиваційна сфера людини має тенденцію до системного розвитку. За словами цього вченого, ця тенденція проявляється у злитті стихійно сформованих спонукань в більш складні мотиваційні одиниці. Така інтеграція, за його думкою, означає взаємозв'язок і динамічну відповідність між спонуканнями. В. Асеев розглядає спонукання як основну одиницю мотиваційної системи, що включає в себе різні мотиваційні явища, такі як мотив, потреба, інтерес, прагнення, ціль, ідеал, потяг, мотиваційна установка та інші. Таким чином, В. Асеев розглядає можливість наявності системних взаємозв'язків між різними мотиваційними явищами - типами спонукань. У цьому випадку мотиваційна система - це система, що складається з компонентів у вигляді спонукань.

Велику увагу В. Асеев приділяє структурній організації мотиваційної сфери особистості. Він вказує на структурні властивості мотиваційної сфери людини, такі як послідовність ситуаційних та імпульсивних спонукань, а також високий рівень внутрішньої зв'язаності і динамічна взаємодія між ними, які мають важливе значення у дослідженні особливостей мотивації.

О. Леонтьєв, розглядаючи питання ієрархії мотивів, зауважує, що ця ієрархія визначається функціями мотивів: на більш високому рівні зазвичай знаходиться мотив, який виконує смислоутворюючу функцію, тоді як мотив-стимул займає більш низьке положення у цій ієрархії. Отже, О. Леонтьєв виділяє два ієрархічних рівні функціонування мотивів - смисловий та стимулюючий рівні. Л. Божович у своїх дослідженнях роз'яснює ієрархію мотивів через появу домінуючих мотивів у особистості. На різних етапах

розвитку особистості домінуючими стають різноманітні мотиви, що впливає на спрямованість особистості. Ця спрямованість передбачає не лише підпорядковані, а й координаційні відносини між мотивами [8].

Крім того, в психології отримала широке визнання концепція ієрархії потреб А. Маслоу. У своїй теорії він виділяє ієрархічний ряд людських потреб, від фізіологічних до потреб у самоактуалізації. За словами А. Маслоу, актуальність будь-якої потреби залежить від задоволеності попередніх потреб у цьому ряду. Таким чином, він зображує «перевернуту» ієрархію потреб, де вищі потреби підкорені нижчим. А. Маслоу відкидає роль свідомості людини у регулюванні мотиваційного процесу і обмежується розглядом вертикальних відносин у мотиваційній сфері, не звертаючи уваги на горизонтальні відношення між потребами [13].

Отже, різноманітні підходи до вивчення мотиваційної сфери особистості, які включають системні ідеї, дозволяють нам зробити висновок, що ці ідеї є необхідною складовою сучасних досліджень проблем мотивації професійної самоефективності особистості.

У контексті вивчення мотиваційного аспекту професійної самоефективності особистості важливо відзначити, що мотивація розглядається як готовність особистості діяти у відповідний спосіб, витрачаючи необхідні зусилля протягом визначеного періоду під впливом внутрішніх стимулів. Проблема мотивації в контексті професійної самоефективності передбачає в основному аналіз структури, механізмів та процесу функціонування мотивації досягнення.

Мотивація досягнення характеризується установкою на результативність та успіх, впевненістю у власних силах, розумінням цінності своєї діяльності, наполегливістю в досягненні поставлених цілей, самокритичністю та самостійністю. Вона сприяє реалізації реалістичних цілей, підтримує віру в успіх, стимулює постійне самовдосконалення та підвищення результативності шляхом навчання та зростання працездатності.

Основоположник досліджень мотивації досягнення, Г. Мюррей, впровадив цей термін для опису зусиль, спрямованих на виконання завдань, і розглядав досягнення як певну загальну потребу. Він зауважував, що люди різняться за своїм бажанням подолати перешкоди, проявити силу, прагненням виконати щось важке або робити щось якомога швидше. Для вченого привабливість досягнення полягала не в самому отриманні бажаного, а в розвитку та застосуванні навичок. Таким чином, мотивація до досягнення відображається в самому процесі.

Однією з ранніх моделей мотивації досягнення є модель ризикового вибору Дж. Аткінсона, де виокремлено три ключові визначники мотивації досягнення: мотив, очікування та цінність. На основі досліджень потреб у досягненнях та розробки практичних рекомендацій для підвищення ефективності менеджерів, Дж. Аткінсон разом з Д. Макклелландом впровадили термін мотивація досягнення, розглядаючи її як взаємозв'язок з критеріями якості діяльності.

Теорія внутрішньої мотивації, розроблена Е. Десі та Р. Райяном, розглядає питання внутрішніх джерел мотивації досягнення. Ця теорія ґрунтується на ідеях гуманістичних психологів, зокрема на теорії мотивації А. Маслоу, а також на дослідженнях Ф. Хайдера, Р. Чармса і Р. Уайта. Е. Десі стверджує, що внутрішня мотивація ґрунтується на бажанні почувати себе компетентним та автономним, при цьому акцентує на тому, що внутрішньо мотивовані дії здійснюються без зовнішніх заохочень. Люди залучаються до цієї діяльності через задоволення від самої процесу, а не для отримання зовнішніх винагород [26].

У вітчизняній психології було проведено значну кількість досліджень з проблеми мотивації досягнення, авторами яких є І. Васильєв, Т. Гордєєва, С. Занюк, М. Кондрат'єва, Т. Корнілова, М. Магомед-Емінов, М. Овчинніков, С. Пакуліна, Б. Шаповалов та інші.

На основі аналізу сучасних теорій та проведених емпіричних досліджень в сфері мотивації досягнень, Т. Гордєєва розробила інтегративну модель

мотивації досягнення у діяльності. Ця модель включає різні компоненти мотиваційного процесу, такі як мотиваційно-регуляційний блок, цільовий блок, інтенціональний блок, блок «реакція на невдачу» та блок «зусилля». Згідно з цією моделлю, мотивація розглядається як процес, що стимулює, спрямовує та регулює діяльність досягнення. Діяльність досягнення трактується як будь-яка діяльність, пов'язана з цілеспрямованим трансформуванням суб'єктом оточуючого середовища, самого себе або інших людей та їх відносин. Таким чином, Т. Гордєєва досліджує мотивацію, спрямовану на досягнення кращих результатів у будь-якій діяльності, орієнтованій на досягнення результату, який можна оцінити за критеріями успішності.

О. Козієвська досліджує феномен мотивації досягнень у контексті професійної діяльності індивіда. У її дослідженні визначено основний фактор, що впливає на розвиток мотивації досягнень - це процес моделювання успішного ідеального образу "Я-професіонал" та формування реалістичних уявлень про себе, які відповідали б цьому ідеальному образу.

С. Занюк розглядає мотивацію як комплекс факторів, які стимулюють особу до активної діяльності та сприяють досягненню успіху в цій діяльності. Він вважає, що мотивація досягнень є відносно стійким явищем, яке виявляється в різних аспектах особистісного зростання, але в той же час є динамічним утворенням, що взаємодіє з ситуативними чинниками, такими як цінність виконуваної праці та ймовірність успіху в певній сфері діяльності [4].

Системні ідеї мотивації професійної самоефективності відображаються в дослідженні професійної успішності. Згідно з поглядами І. Тимошенко, умовами успішної професійної діяльності є виживання, результативність та ефективність. Проте ключовим компонентом успіху в цьому контексті є наявність унікальних здібностей, досвіду та компетентності, які дозволяють вирішувати актуальні, нестандартні завдання для досягнення загальної мети професійної діяльності [14].

Я. Кохан зауважує, що успішність особистості може бути об'єктивно визначена лише на основі успішності її діяльності. Він вбачає, що діяльність,

спрямована на досягнення певної мети, може бути визнана успішною в тій мірі, в якій досягнуті цілі. Вчений підкреслює наявність реальних мотивів і цілей діяльності, і висловлює занепокоєння щодо підміни об'єктивних показників успішності ненауковими оцінками престижу [7].

О. Назарук також вважає, що успішність особистості пов'язана з її діяльністю. Вона вбачає, що успішність людини оцінюється згідно з якістю та результатами її діяльності (навчальної, професійної, творчої і т. д.). Вчений підкреслює, що успішність - це не стале явище, а показник досягнень особистості. Оцінка успішності може проводитись як самою особистістю, так і її оточенням за внутрішніми та зовнішніми ознаками. Внутрішні ознаки успішності включають самовідчуття, знання, міцну волюву сферу, прогнозування майбутніх подій, постійне прагнення до нових досягнень і подолання перешкод. Зовнішні ознаки успішності включають своєчасну доставку результатів у визначені строки [11].

Таким чином, при аналізі проблеми мотивації досягнення успіху важливо враховувати, що успішність діяльності неможливо розглядати відокремлено від особистості, яка її виконує. Як правильно зауважує Ж. Вірна, конкретні умови професійної діяльності впливають на її результат, але особистість може змінювати ці умови або пристосовуватися до них.

Серед факторів, що визначають успішність діяльності, виділяються:

а) Зовнішні умови, включаючи характер суспільних відносин і цінностей, організацію професійної діяльності та підготовку спеціаліста. Соціальне середовище впливає на можливість вибору, відповідальність і отримання позитивного досвіду, формуючи цінності та рівень особистісної активності.

б) Внутрішні умови, які включають психологічні властивості та схильності особистості до професійної діяльності. До таких особливостей, які сприяють досягненню успіху, належать психічне здоров'я, орієнтація на успіх, висока самооцінка, наявність суб'єктивного контролю, висока активність та прагнення реалізувати свої можливості.

1.3. Чинники розвитку та показники самоефективності майбутніх поліцейських

Самоефективність поліцейських - це можливість поліцейських служб ефективно виконувати свої функції у запобіганні злочинності, захисті громадянської безпеки та правопорядку. Це включає в себе високий рівень професіоналізму, ефективність в розкритті та розслідуванні злочинів, сприяння громадській безпеці та добросовісність у взаємодії з громадою. Самоефективність поліцейських може бути виміряна через різні показники, такі як кількість розкритих злочинів, рівень громадського довіри та задоволення громадян поліцейською роботою, а також ефективне використання доступних ресурсів.

Самоефективність поліцейських можна вимірювати за декількома критеріями:

Превентивна діяльність: Запобігання злочинам шляхом патрулювання та належної присутності на вулицях може знизити рівень злочинності.

Розкриття злочинів: Здатність розслідувати злочини і притягати винних до відповідальності є важливою для забезпечення законності та відчуття безпеки у суспільстві.

Відносини з громадою: Важливо мати позитивні відносини з громадою, щоб забезпечити співпрацю громадян у виявленні злочинів та забезпеченні громадської безпеки.

Професійність і етика: Ефективність поліцейських також оцінюється наскільки професійно та етично вони виконують свої обов'язки, дотримуючись закону та прав громадян.

Використання ресурсів: Ефективна робота поліції передбачає раціональне використання доступних ресурсів, таких як персонал, обладнання та бюджет.

Загалом, ефективність поліцейських оцінюється наскільки вони спроможні забезпечувати громадський порядок, безпеку та дотримання закону у суспільстві.

Робота поліцейських в контексті їх самоефективності може бути охарактеризована наступним чином. Ефективні поліцейські вживають заходів для запобігання злочинам шляхом активного патрулювання, моніторингу злочинності та належного реагування на потенційні загрози. Поліцейські повинні швидко та ефективно реагувати на сигнали про злочини, розслідувати їх та притягати винних до відповідальності. Самоефективніші поліцейські активно співпрацюють з громадою, виявляючи відкритість, слухаючи та реагуючи на потреби та скарги громадян. Ефективність поліцейських також визначається їхньою здатністю виконувати свої обов'язки з високим рівнем професіоналізму та дотриманням етичних стандартів. Ефективні поліцейські раціонально використовують доступні ресурси, такі як персонал, технічні засоби та фінансові кошти, для максимізації впливу на забезпечення громадської безпеки. Загалом, самоефективніші поліцейські демонструють високий рівень професіоналізму, співпрацю з громадою, ефективне використання ресурсів та здатність ефективно реагувати на злочини, що відбивається у підвищенні рівня безпеки та довіри до правоохоронних органів у суспільстві.

Ось кілька ознак, які можуть вказувати на потенційну самоефективність майбутніх поліцейських:

Етика та інтегритет: Чесність, відданість та дотримання високих моральних стандартів є основними складовими характеру ефективного поліцейського.

Комунікативні навички: Здатність встановлювати контакт з різними людьми, вміння слухати та висловлювати свої думки чітко та ввічливо.

Адаптивність: Здатність швидко пристосовуватися до змінних ситуацій та вміння приймати обґрунтовані рішення в реальному часі.

Емоційний інтелект: Розуміння своїх власних емоцій та емоцій інших людей, здатність ефективно керувати емоціями у стресових ситуаціях.

Професійна підготовка: Знання законодавства, навички розслідування, навички патрулювання та володіння технічними аспектами поліцейської роботи є важливими складовими професійної підготовки.

Співпраця з громадою: Здатність побудувати довіру та співпрацю з різними групами в суспільстві для спільного забезпечення безпеки.

Лідерські якості: Здатність вести та надихати інших, приймати відповідальність за власні дії та результати.

Ці ознаки можуть служити орієнтиром при відборі та навчанні майбутніх поліцейських, сприяючи створенню сильного та ефективного правоохоронного органу.

Розвиток самоефективності поліцейських може відбуватися за допомогою різноманітних шляхів, зокрема таких:

Професійна підготовка: Постійне навчання і підвищення кваліфікації важливі для поліцейських. Це може включати участь у тренінгах, семінарах, курсах перепідготовки та спеціалізованих програмах.

Практичний досвід: Здобуття практичного досвіду через роботу на вулицях, участь у реальних розслідуваннях та виконання різноманітних завдань допомагає поліцейським набувати вміння та досвід, необхідні для ефективної роботи.

Менторство: Система менторства, де досвідчені поліцейські надають підтримку та поради новачкам, сприяє розвитку їхніх професійних навичок та відчуття впевненості.

Формування команди: Робота в ефективній команді, де члени взаємодіють та підтримують один одного, може підвищити продуктивність та результативність поліцейської діяльності.

Особистий розвиток: Розвиток особистості, включаючи розвиток емоційного інтелекту, лідерських якостей та комунікативних навичок, також сприяє підвищенню самоефективності.

Застосування технологій: Використання новітніх технологій та інструментів для поліцейської роботи може підвищити ефективність оперативного реагування, розслідування злочинів та взаємодії з громадою.

Здоров'я та фітнес: Фізична та психічна готовність є важливими для ефективної роботи поліцейських. Збереження здорового способу життя, фізична активність та здоровий розум сприяють підвищенню продуктивності та витривалості.

Ці шляхи розвитку допомагають поліцейським стати більш ефективними у своїй професійній діяльності та служити суспільству з високою якістю та ефективністю.

Висновки до першого розділу

У ході теоретичного дослідження ми розглянули різні підходи до вивчення проблеми самоефективності особистості. Отже, результати цього аналізу вказують на те, що самоефективність є складним та динамічним явищем особистості, яке включає різні компоненти. Як системний феномен, самоефективність передбачає мотиваційну детермінацію, і детальне вивчення цієї детермінації уточнює наше розуміння психологічної суті професійної успішності особистості.

Отже, на основі проведеного теоретичного аналізу мотивації професійної самоефективності можна зробити висновок, що професійна самоефективність особистості залежить від кількох ключових аспектів. Зокрема, вона впливає на те, наскільки особистість має мотивацію досягнення успіху, позитивне уявлення про себе, а також когнітивну позицію стосовно успіху та невдачі, яка дозволяє зберігати контроль над професійною ситуацією. При цьому цілісною мотиваційною детермінантою, що визначає професійну самоефективність особистості, є потреба у самореалізації, яка відображає рівень її особистісної зрілості.

Для досягнення високої самоефективності поліцейські повинні постійно працювати над підвищенням своєї професійної компетентності та особистого розвитку. Розвиток самоефективності вимагає поєднання як професійної підготовки та набуття практичного досвіду, так і особистого зростання, включаючи розвиток емоційного інтелекту та лідерських якостей. Менторство, командна робота та сприятливе середовище підтримки сприяють ефективному розвитку поліцейських. Використання сучасних технологій може значно поліпшити ефективність поліцейської роботи, але це повинно доповнюватися професійним розвитком та навичками. Збереження фізичного та психічного здоров'я є важливою складовою ефективності поліцейського, оскільки це впливає на їхню загальну працездатність та відчуття власної ефективності. Всі ці аспекти разом сприяють створенню сильної, ефективно та добре функціонуючої поліцейської сили, яка здатна ефективно виконувати свої обов'язки та забезпечувати безпеку громадян.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ САМОЕФЕКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ РЯТУВАЛЬНИКІВ

2.1. Характеристика вибірки та опис методик розвитку самоефективності майбутніх рятувальників

Сьогодні особистість є повноцінним та відповідальним творцем власного життя. Всі сфери життєдіяльності вимагають наявності та прояву рішучості, самостійності, впевненості у собі, майстерності у досягненні наміченого, мобільності, вміння ефективного використання власних пізнавальних процесів (пам'яті, мислення, уваги). Найкращим критеріальним показником такої соціально-особистісної компетентності є її самоефективність. Дослідження самоефективності майбутніх рятувальників є важливим аспектом сучасної психології, оскільки визначатиме підготовку курсантів-рятувальників та їхню професійну компетентність.

Вибірку нашого дослідження склали 68 курсантів четвертого курсу Львівського державного університету безпеки життєдіяльності.

Для дослідження самоефективності майбутніх рятувальників нами було підібрано комплекс методик. Нижче охарактеризовано кожен із них.

Тест визначення самоефективності Маддукса і Шеєра (переклад і модифікація Л. Бояринцева під керівництвом Р. Л. Кричевського). Тест на самоефективність - одна з методик дослідження самосвідомості. За результатами тесту визначається рівень суб'єктивної оцінки випробуваним свого потенціалу у сфері предметної діяльності та у сфері спілкування, яким він (випробуваний) може реально скористатися. Потенціал наведеної методики визначається тим, що вона висвічує ті наслідки самоуправління, які забезпечують людині підвищення його самоефективності, ведуть до конструктивних перетворень його Я-концепції. Таким чином, уявлення про самоефективності несуть в собі не тільки інформацію про самооцінку особистості, не тільки відомості про ступінь самореалізації, але включають

імпульс до саморозвитку. Запропонована методика дозволяє операціоналізувати спроби особистості досягти висот у предметній діяльності та міжособистісному спілкуванні. Визначення суб'єктивних уявлень про свій потенціал здійснюється за допомогою 23 тверджень. Випробуваний зазначає ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із запропонованих тверджень на 11-бальною шкалою з діапазоном оцінок від -5 на одному полюсі (абсолютне незгоду) до +5 на іншому (абсолютна згода).

Методика діагностики мотивації досягнення успіху Т.Елерса. Методика оцінює силу прагнення до досягнення мети, до успіху. Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень. При згоді з твердженням поруч з його цифровим позначенням ставте на бланку для відповіді знак «+» («так»), при незгоді - знак «-» («ні»). Підраховується загальна сума балів. Висновки. Чим більша сума балів, тим більш виражена у обстеженого мотивація на досягнення успіху.

Методика діагностики мотивації уникнення невдач Т.Елерса. Інструкція для учасників дослідження. Вам пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його. Обробка та інтерпретація результатів: Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту: Від 2 до 10 балів — низький рівень мотивації до уникнення невдач. Від 11 до 16 балів — середній рівень мотивації до уникнення невдач. Від 17 до 20 балів — високий рівень мотивації до уникнення невдач. Понад 20 балів — дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Методика дослідження готовності до ризику Г.Шуберта. Інструкція для учасників дослідження. Оцініть міру своєї готовності вчинити дії, про які вас запитують. При відповіді на кожне з 25 питань поставте відповідний бал за такою схемою. «Ключ». Порахуйте суму набраних вами балів відповідно до інструкції. Загальна оцінка тесту дається за безперервного шкалою як відхилення від середнього значення. Позитивні відповіді свідчать про схильність до ризику. Значення тесту: від -50 до +50 балів. Висока готовність

до ризику супроводжується низькою мотивацією до уникнення невдач (захистом). Готовність до ризику достовірно пов'язана прямо пропорційно з числом допущених помилок.

Фрайбургський особистісний опитувальник (англ. Freiburg Personality Inventory - FPI). FPI побудований не на окремій теорії особистості, а на англосаксонських психологічних поглядах, що склалися в результаті практики застосування особистісних опитувальників. В остаточному вигляді він сформульований заново і його можна вважати оригінальною методикою. Опитувальник економічний і надає відносно багато кількісної інформації про важливі особистісних факторах.

Також для оцінки навчальної самоєфективності нами було використано такий показник, як **середній навчальний бал** досліджуваних курсантів.

2.2. Аналіз результатів дослідження розвитку самоєфективності майбутніх рятувальників

На основі проведених методик нами було отримано наступні результати. На рисунку 2.1. бачимо результати дослідження самоєфективності. Високий рівень самоєфективності спостерігається у 34,24% досліджуваних, середній у 38,40% та низький у 28,36%.



Рисунок 2.1. Результати дослідження самоефективності

Дослідження мотивації уникнення невдач показало, що у 25,21% досліджуваних спостерігається високий рівень, у 37,51% - середній та у 37,28% низький. Результати представлено на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2. Результати дослідження мотивації уникнення невдач

На рисунку 2.3. бачимо результати дослідження мотивації досягнення успіху. Високий рівень виявлено у 43,44% курсантів, середній у 28,50% та низький у 29,23%.



Рисунок 2.3. Результати дослідження мотивації досягнення успіху

Дослідження готовності до ризику дозволило засвідчити наявність у 21,23% курсантів надто високий рівень готовності до ризику, у 24,30% - високий, у 29,35% - середній та у 26,12% низький. Детальні результати представлено на рисунку 2.4.



Рисунок 2.4. Результати дослідження готовності до ризику

На рисунку 2.5. бачимо, що у досліджуваних курсантів найбільш виявлені врівноваженість, комунікабельність, маскулінність, екстравертованість, відкритість та дратівливість.

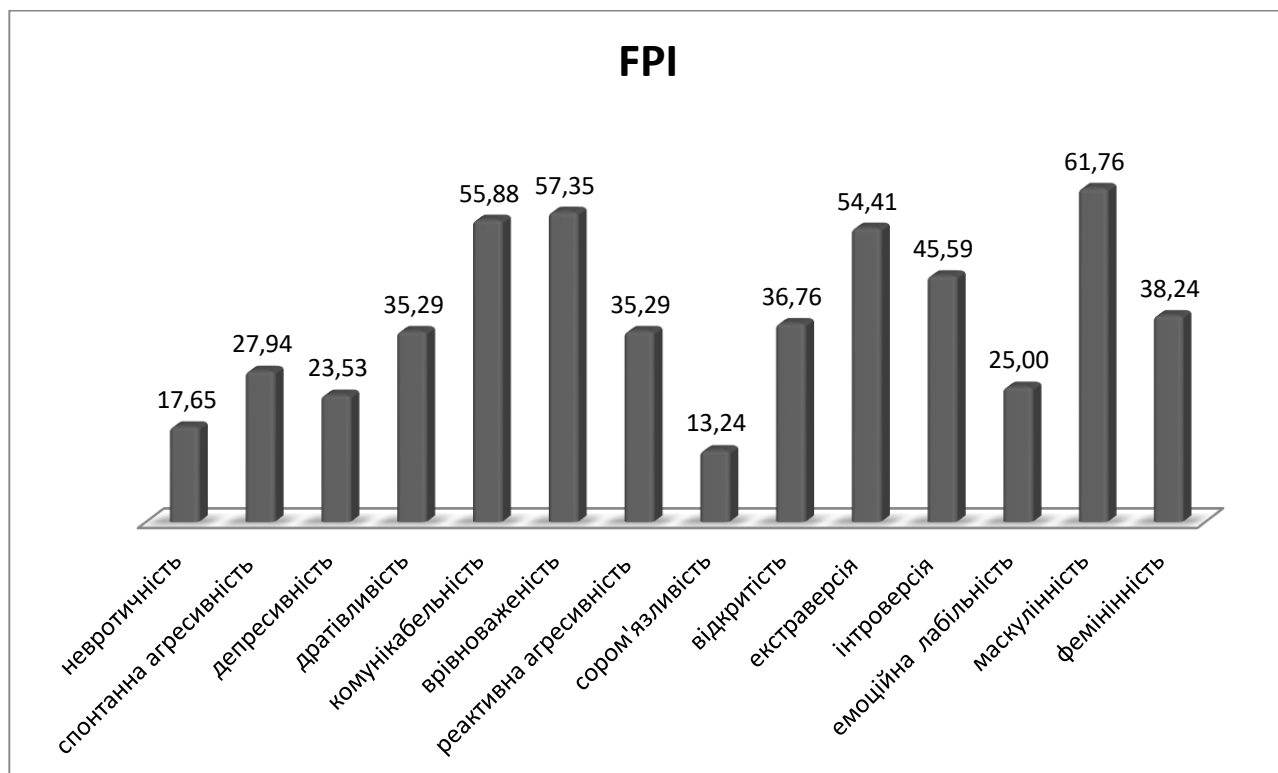


Рисунок 2.5. Результати дослідження за методикою FPI

У досліджуваних курсантів у навчальній діяльності переважає середній бал 4,0-4,9. Детальні результати представлено на рисунку 2.6.

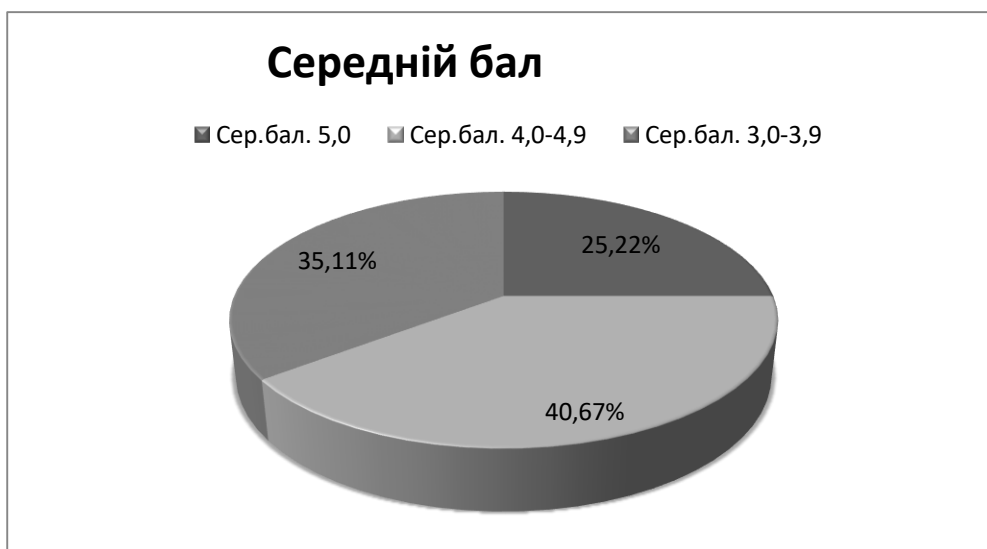


Рисунок 2.6. Розподіл за середнім навчальним балом

З метою встановлення кореляційних зв'язків рівнів самоефективності із іншими якостями та особистісними властивостями нами було здійснено кореляційний аналіз Спірмена (r). Обробка емпіричних даних здійснювалась за допомогою програми SPSS 20.0.

На основі результатів кореляційного аналізу нами було отримано зв'язки рівнів самоефективності. Розглянемо їх детальніше.

На рисунку 2.7. представлено кореляційні зв'язки високого рівня самоефективності майбутніх рятувальників на рівні значимості $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ із такими показниками, як низький рівень мотивації уникнення невдач ($r=0,642^{**}$), високий рівень мотивації досягнення успіху ($r=0,671^{**}$), надто високий рівень готовності до ризику ($r=0,532^{**}$), високий рівень готовності до ризику ($r=0,698^{**}$), середній бал 5,0 ($r=0,637^{**}$), середній бал 4,0 -4,9 ($r=0,559^{**}$), дратівливість ($r=0,423^*$), комунікабельність ($r=0,539^{**}$), врівноваженість ($r=0,639^{**}$), відкритість ($r=0,669^{**}$).

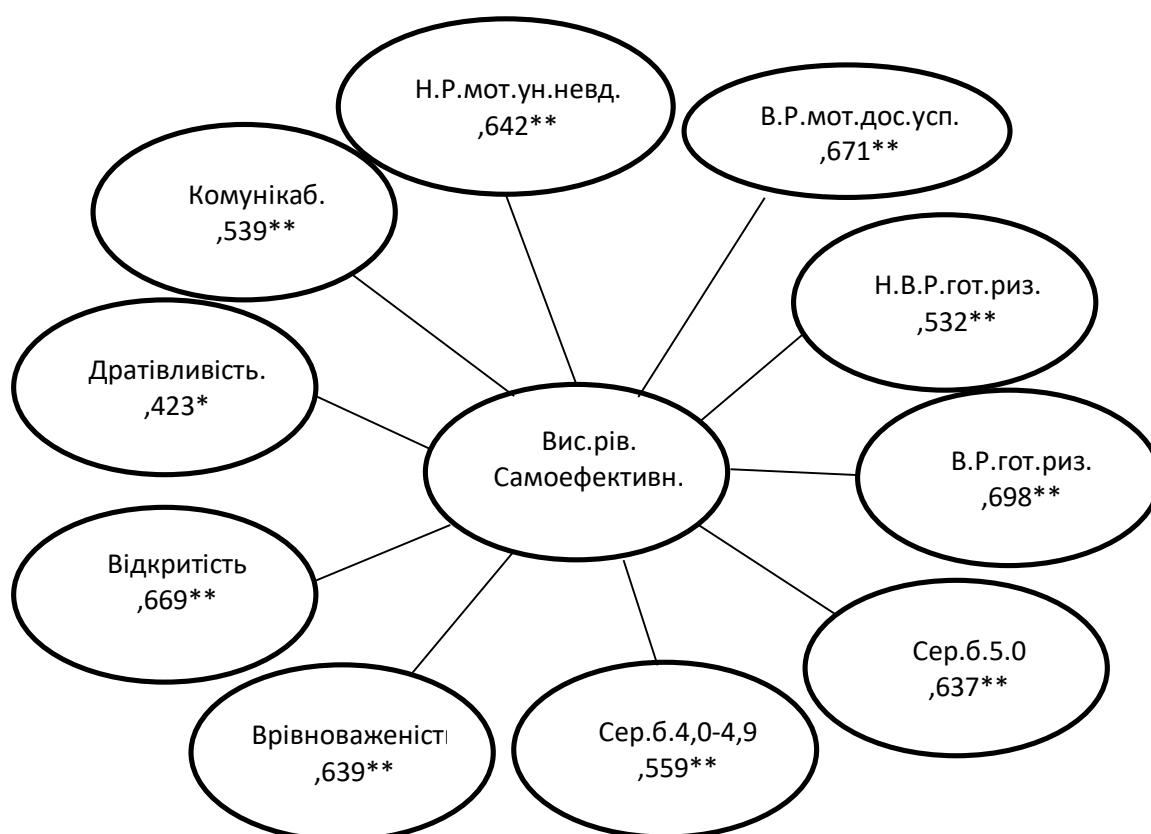


Рисунок 2.7. Кореляційна плеяда зв'язків високого рівня самоефективності

Курсанти із високим рівнем самоефективності в мотивовані на успіх готовий ризикувати у професійній діяльності, наділення комунікативними здібностями, що сприяють розвитку самоефективності та відкриті у суспільстві. Проте, спостерігається деяка дратівливість. Зв'язок із дратівливістю можна пояснити тим, що коли досліджувані курсанти стикаються із проблемами чи бар'єрами вони дещо роздратовані.

На рисунку 2.8. представлено результати кореляційних зв'язків середнього рівня самоефективності. Бачимо середній рівень самоефективності має позитивні кореляційні зв'язки на рівні значимості $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ із такими показниками як середній рівень мотивації уникнення невдач ($r=0,671^{**}$), середній рівень мотивації досягнення успіху ($r=0,636^{**}$), високий ($r=0,691^{**}$) та середній ($r=0,675^{**}$) рівні готовності до ризику, середній бал 4,0-4,9 ($r=0,449^*$), дратівливість ($r=0,395^*$) та сором'язливість ($r=0,659^{**}$).

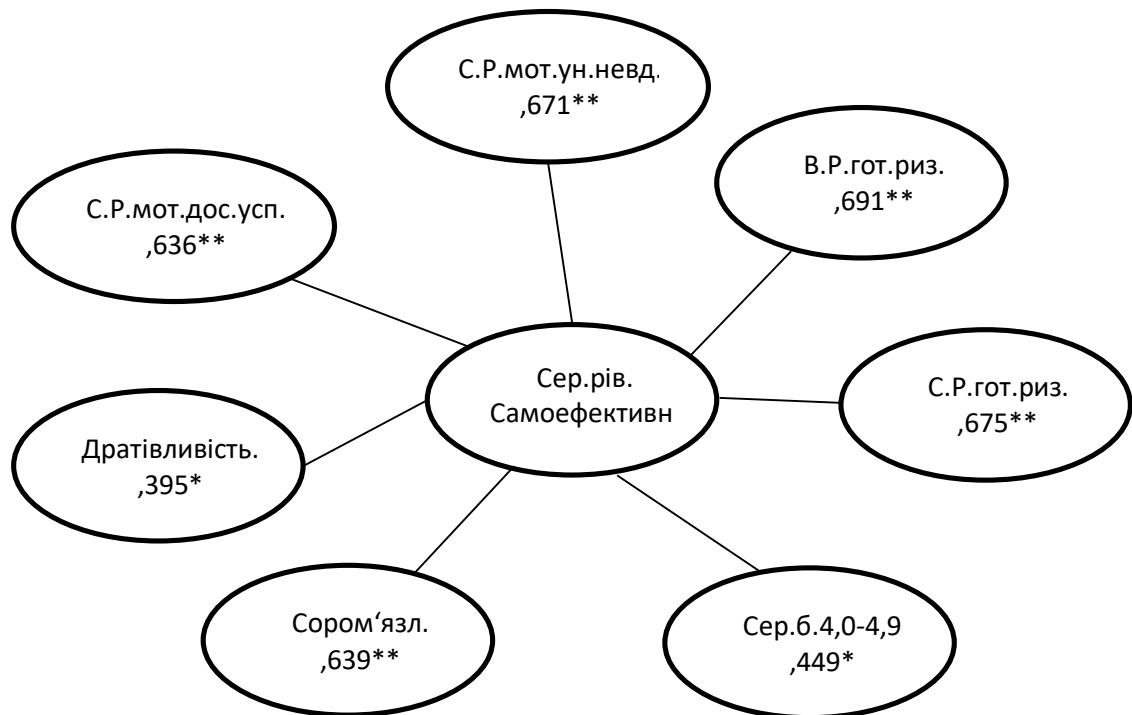


Рисунок 2.7. Кореляційна плеяда зв'язків середнього рівня самоєфективності

Такі результати можемо пояснити тим, що курсанти із середнім рівнем ефективності матимуть стійку мотивацію досягнення успіху лише за сприятливих умов, часто вона буде чергуватися із мотивацією уникнення невдач. Також курсанти готові до виправданого ризику, хороші показники в навчанні говорять про стійке прагнення розвиватися у професії. Дратівливість викликається неможливістю досягнути бажаного. Сором'язливість, ймовірно не дозволяє їм на повну розкритися та розвиватись.

На рисунку 2.9. представлено результати кореляційних зв'язків низького рівня самоєфективності. як бачимо низький рівень самоєфективності позитивно корелює на рівні значимості $p \leq 0,01$ із високим рівнем мотивації уникнення невдач ($r=0,577^{**}$), низьким рівнем мотивації досягнення успіху ($r=0,598^{**}$), середнім ($r=0,599^{**}$) та низьким ($r=0,573^{**}$) рівнями готовності до ризику, середнім балом 3,0-3,9 ($r=0,621^{**}$) реактивною агресивністю ($r=0,645^{**}$) та сором'язливістю ($r=0,634^{**}$).

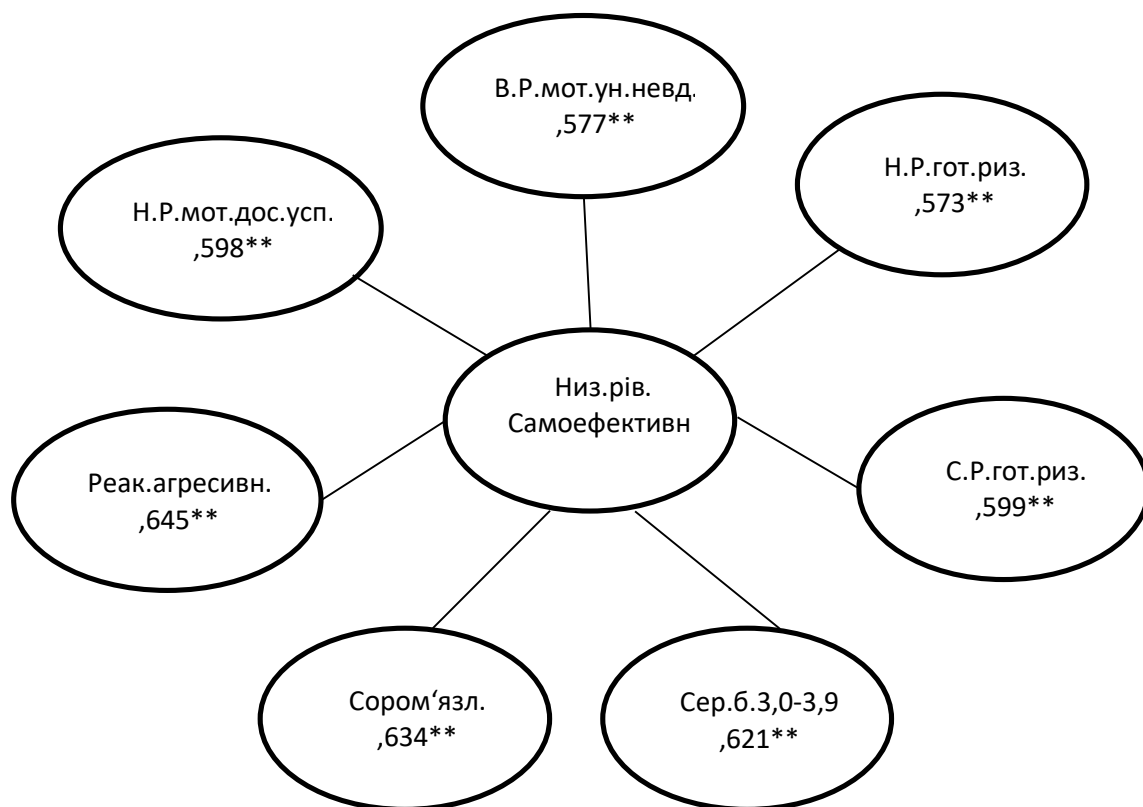


Рисунок 2.7. Кореляційна плеяда зв'язків низького рівня самоєфективності

Такі результати можна пояснити тим, що курсанти із низьким рівнем самоєфективності, надто вмотивовані на уникнення невдач та не бачать подальших перспектив у професійному, а інколи і в особистісному розвитку. Вони не спрямовані на досягнення успіху, а на пошук шляхів уникнення негативних ситуацій та невдач. Часто не готові ризикувати, що може призвести до летальних наслідків у їх професійній діяльності. Низький середній бал говорить про низьку професійну компетентність та не бажання розвиватись у професії, що унеможливить виконання професійного обов'язку. Також вони демонструють деяку сором'язливість, що можливо заважає їм проявити себе. Схильні до реактивних проявів агресивності, що заважає їм ефективно спілкуватися з оточуючими. Такі проблеми негативно відображаються на формуванні самоєфективності курсантів.

Висновки до другого розділу

Для дослідження самоефективності майбутніх рятувальників нами було підібрано комплекс методик, зокрема такі: тест визначення самоефективності Маддукса і Шеера, методика діагностики мотивації досягнення успіху Т.Елерса, методика діагностики мотивації уникнення невдач Т.Елерса, методика дослідження готовності до ризику Г.Шуберта, фрайбургський особистісний опитувальник. Також для оцінки навчальної самоефективності нами було використано такий показник, як середній навчальний бал.

На основі результатів проведених методик нами було виявлено, що здебільшого досліджуваним курсантам притаманний середній та високий рівні самоефективності, високий та середній рівні мотивації уникнення невдач, високий рівень мотивації досягнення успіху, високий рівень готовності до ризику, врівноваженість, комунікабельність, маскулінність, екстравертованість, відкритість та дратівливість. Також значна частина досліджуваних курсантів мають середній бал 4,0-4,9. Високий рівень самоефективності позитивно корелює з такими показниками, як низький рівень мотивації уникнення невдач, високий рівень мотивації досягнення успіху, надто високий та високий рівень готовності до ризику, середній бал 5,0, середній бал 4,0-4,9, дратівливість, комунікабельність, врівноваженість, відкритість. Середній рівні самоефективності має кореляційні зв'язки із такими показниками, як середній рівень мотивації уникнення невдач, середній рівень мотивації досягнення успіху, високий та середній рівні готовності до ризику, середній бал 4,0-4,9, дратівливість та сором'язливість. Низький рівень самоефективності має кореляційні зв'язки із високим рівнем мотивації уникнення невдач, низьким рівнем мотивації досягнення успіху, низьким рівнем готовності до ризику, середнім балом 3,0-3,9, реактивною агресивністю та сором'язливістю.

ВИСНОВКИ

Під час теоретичного дослідження ми оглянули різні підходи до вивчення самоефективності особистості. З цього аналізу випливає, що самоефективність - це складне та змінне явище, яке включає різні компоненти. Як системний феномен, самоефективність передбачає мотиваційну детермінацію, і детальне вивчення цієї детермінації уточнює наше розуміння психологічної суті професійної успішності особистості.

Таким чином, згідно з проведеним теоретичним аналізом мотивації професійної самоефективності можна зробити висновок, що професійна самоефективність особистості залежить від кількох ключових аспектів. Вона впливає на те, наскільки особистість має мотивацію досягнення успіху, позитивне уявлення про себе, а також когнітивну позицію стосовно успіху та невдачі, яка дозволяє зберігати контроль над професійною ситуацією. При цьому цілісною мотиваційною детермінантою, що визначає професійну самоефективність особистості, є потреба у самореалізації, яка відображає рівень її особистісної зрілості.

Для досягнення високої самоефективності поліцейські повинні постійно працювати над підвищенням своєї професійної компетентності та особистого розвитку. Це включає професійну підготовку та набуття практичного досвіду, а також особистий розвиток, що охоплює емоційний інтелект та лідерські якості. Менторство, командна робота та підтримка сприяють ефективному розвитку поліцейських. Застосування сучасних технологій може значно покращити ефективність поліцейської роботи, але це має бути доповнене професійним розвитком. Збереження фізичного та психічного здоров'я є важливою складовою ефективності поліцейського. Разом ці аспекти допомагають створити сильну, ефективну та добре функціонуючу поліцейську силу, яка забезпечує безпеку громадян.

Для дослідження самоефективності майбутніх рятувальників нами було підібрано комплекс методик, зокрема такі: тест визначення самоефективності

Маддукса і Шеера, методика діагностики мотивації досягнення успіху Т.Елерса, методика діагностики мотивації уникнення невдач Т.Елерса, методика дослідження готовності до ризику Г.Шуберта, фрайбургський особистісний опитувальник. Також для оцінки навчальної самоефективності нами було використано такий показник, як середній навчальний бал.

На основі результатів проведених методик нами було виявлено, що здебільшого досліджуваним курсантам притаманний середній та високий рівні самоефективності, високий та середній рівні мотивації уникнення невдач, високий рівень мотивації досягнення успіху, високий рівень готовності до ризику, врівноваженість, комунікабельність, маскулінність, екстравертованість, відкритість та дратівливість. також значна частина досліджуваних курсантів мають середній бал 4,0-4,9. Високий рівень самоефективності позитивно корелює з такими показниками, як низький рівень мотивації уникнення невдач, високий рівень мотивації досягнення успіху, надто високий та високий рівень готовності до ризику, середній бал 5,0, середній бал 4,0-4,9, дратівливість, комунікабельність, врівноваженість, відкритість. Середній рівні самоефективності має кореляційні зв'язки із такими показниками, як середній рівень мотивації уникнення невдач, середній рівень мотивації досягнення успіху, високий та середній рівні готовності до ризику, середній бал 4,0-4,9, дратівливість та сором'язливість. Низький рівень самоефективності має кореляційні зв'язки із високим рівнем мотивації уникнення невдач, низьким рівнем мотивації досягнення успіху, низьким рівнем готовності до ризику, середнім балом 3,0-3,9, реактивною агресивністю та сором'язливістю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бажин А.С. Оцінка самоефективності особистості як інструменту управління кар'єрою професіонала в сучасній організації. Режим доступу :<http://psyscience.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=ua/knopki/konfer-2010/index.php>.
2. Гошовська О. Теоретико-емпіричні засади вивчення психологічного захисту неповносправної особистості в структурі її самоприйняття / О. Гошовська / Ревіталізація дітей з особливими потребами: монографія / За заг. ред. проф. Гошовського Я.О. - Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2013. - С. 142-180.
3. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С.С. Занюк. - Київ : Либідь, 2002. - 304 с.
4. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоції : навч. посіб. / С.С. Занюк. - Луцьк : РВВ ВДУ ім. Лесі Українки, 1999. - 180 с.
5. Коkun О.М. Життєве і професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Коkun // Практична психологія та соціальна робота. - 2013. - № 9. - С. 1-5.
6. Коkun О.М. Професійне самоздійснення особистості: змістовні та емпіричні аспекти / О.М. Коkun // Особистість у сучасному світі : матеріали III Всеукр. психол. конгресу з міжнародною участю. - Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2014. - С. 394-398.
7. Кохан Я.О. Об'єктивне та соціокультурне в понятті успішності / Я.О. Кохан. ; режим доступу : <http://www.knopki/konfer2010index.php>.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А.Н.. - Москва : Политиздат, 1975. - 304 с.
9. Ліпінська Н.Ф. Самоефективність особистості як психологічна проблема / Н.Ф. Ліпінська. - Вісник Одеського нац. ун-та ім. І.І. Мечнікова ; Психологія. - 2014. - Т. 19. - Вип. 4 (34). - С. 53-59.

10. Назар Ю.О. Психологічні підходи до концептуалізації феномена «професійна успішність» / Ю.О. Назар // Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ. - 2012. - № 2 (1). - С. 461-467.
11. Назарук О.М. Теоретичний аналіз передумов успішності професіонала в умовах підвищених ризиків / О.М. Назарук. - Режим доступу : <http://psyscience.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=ua/knopki/konfer-2010/index.php>.
12. Семиліт М.В. Психологічні умови успішності особистості / М.В. Семиліт. Режим доступу: http://psyscience.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=_ua/knopki/konfer-2010/index.php.
13. Соціологія і психологія : навч. посіб. / за ред. Ю.Ф. Пачковського. - Київ : Каравела, 2009. - 760 с.
14. Тимошенко І. Мотивація особистості та людських ресурсів / І. Тимошенко, А. Соснін. - Київ : Изд-во Європ. ун-та, 2002. - 575 с.
15. Штепа О. С. Особливості загальної компетентності та її діагностика / О. С. Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 10. – С. 39-49.
16. Черножук Ю. Особливості самоефективності осіб з різним типом емоційності / Ю. Черножук // Наук. вісн. Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. Психологічні науки : збірник наукових праць / за ред. І. Савенкової. - № 2 (18). - Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2017. - С. 205-209.
17. Bandura A. Perceived Self Efficacy in cognitive development and functioning / A. Bandura // Educational Psychologist. - V. 28(2). - P. 117-148
18. Bandura A. Self-efficacy / A. Bandura ; in V.S. Ramachaudran // Encyclopedia of human behavior. - N.Y. - Vol. 4. - P. 71-81.
19. Bandura A. Self-efficacy : the exercise of control / A. Bandura. - N.Y. : W.H. Freeman & Co, 1997. - 286 p.

20. Bandura A. Self-efficacy: Toward to unifying theory of behavioral change / A. Bandura // Psychological review. - 1977a. - Vol.84. - № 2. - P. 191–205.
21. Betz N.E. Manual for carrer decision self-efficacy scale and CDMSE - Short form / N.E. Betz, K.M. Taylor. - Columbus, OH : Departament of Psychology, Ohio State University.
22. Compeau D.R. Computer self-efficacy: Development of a measure and initial test / D.R. Compeau, C.A. Higgins. - MIS Quarterly. - 1995. - 19(2). - P. 189-211.
23. Hackett G. Career self-efficacy measurement: reactions to Osipov / G. Hackett. - Journal of Counseling & Development. - 1991. - # 70. - P. 330-331.
24. Luthans F. Applying Behavioral management in Eastern Europe / F. Luthans, A. Stajkovic, B. Luthans, K. Luthans // European Management Journal. Special Issue: Russia, Central and Eastern Europe. - 1998. - Vol. 16. - # 4.
25. Madsen K.B. Theories of motivation: an overview and synthesis / K.B. Madsen // Yuman motivation A Symposium. - Lincoln: Univ. of Nebraska press, 1965. - P. 114-138.
26. Nesdale D. Self-efficacy and Job-seeking activities in unemployed ethnic youth / D. Nesdale, K. Pinter // The Journal of Social Psychology. - 2000. - Vol. 140 (5). - P. 608-614.
27. Nowlis V. The development and modification of motivational system in personality / V. Nowlis // In psychology Departament, University of Nebraska : Current theory and research in motivation. - Lincoln : University of Nebraska, 1953. - P. 114-138.
28. Short E. The Concept of Competence: Its Use and Misuse in Education / E. Short // Journal of Teacher Education. - 1985. - Vol. 36. - № 2. - P. 5-10.
29. Smith H. Development and validation of a scale of perceived social self-efficacy / H. Smith, N. Betz // Journal of career assessment. - 2000. - Vol. 8(3). - 286 p.

30. Venkatesh V. Determinants of Perceived Ease of Use: Integrating Control, Intrinsic motivation and emotion into Technology Acceptance Model / V. Venkatesh // Information system research. - 2000. - Vol. 11. - #4. - P. 342-365.
31. Zikic J. Job search and social cognitive theory: the role of career-relevant activities / J. Zikic, M. Saks. - Journal of Vocational Behavior. - 2009. - #74. - P. 117-127.