

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук

(повне найменування інституту, факультету)

Кафедра соціальної роботи та психології

(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

Магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему Вплив мотивації професійної діяльності на самоконтроль працівників
правоохоронних органів

Виконав: студент(ка) 2 курсу, групи СНз-112м

Спеціальності 053 Психологія

(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація) Психологія

Лілія ГАЙДУК

(прізвище та ініціали)

Керівник **Віктор КУЗЬМІН**

(прізвище та ініціали)

Рецензент **Маргарита КУДІНОВА**

(прізвище та ініціали)

2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
 (повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
 Кафедра «Психологія»
 Ступінь вищої освіти магістр
 Спеціальність 053 Психологія
 (код і найменування)
 Освітня програма (спеціалізація) Психологія
 (назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

«01» вересня 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТКИ

ГАЙДУК Лілія Володимирівна
 (ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) «Вплив мотивації професійної діяльності на самоконтроль працівників правоохоронних органів»

керівник проєкту (роботи) к.соц. н., доцент, КУЗЬМІН Віктор Володимирович
 (науковий ступінь, вчене звання, ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» вересня 2023 року № 331

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) «11» грудня 2023 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 102 сторінок, 25 таблиць, 12 рисунків, 87 джерел, 2 додатки.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) розглянути теоретичні аспекти впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів; мотиви професійної діяльності та їх класифікація; особливості формування професійного самовідношення співробітників органів внутрішніх справ; Вольова саморегуляція й самоконтроль як професійно-значущі морально-вольові якості співробітників ОВС: дослідити емпіричне дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів; організацію та методики дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників

правоохоронних органів; проаналізувати результати дослідження; вдосконалити професійні мотивації, професійного самовідношення та морально-вольових якостей працівників правоохоронних органів; розробити психокорекційну програму; оцінити ефективність психокорекційної роботи.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Рисунок 2.1 Рівні професійної мотивації працівників ОВС (констатуючий етап); Рисунок 2.2 Рівень самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап); Рисунок 2.3 Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап); Рисунок 2.4 Рівні соціального самоконтролю в групі працівників ОВС (констатуючий етап); Рисунок 2.5 Наявність прямолінійного зв'язку між показниками мотивації вибору професійної діяльності, професійного самовідношення, формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів; Рисунок 2.7 Кореляційна плеяда «зв'язок професійної мотивації із професійним самовідношенням, вольовою саморегуляцією й соціальним самоконтролем»; Рисунок 3.1 Структурно-логічна модель психокорекційного впливу на особистість щодо розвитку професійної мотивації та морально-вольових якостей; Рисунок 3.2 Узагальнена структура стадій розвитку групи у психокорекційному тренінгу; Рисунок 3.3 Зміна рівня професійної мотивації працівників ОВС; Рисунок 3.4 Зміни рівня самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40); Рисунок 3.5 Зміна загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (п=40); Рисунок 3.6 Зміна рівня соціального самоконтролю в групі працівників ОВС; Таблиця 2.1 Програма емпіричного дослідження впливу мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів; Таблиця 2.2 Характеристика експериментальної вибірки; Таблиця 2.3 Результати дослідження професійної мотивації працівників правоохоронних органів (п=40) – описова статистика (констатуючий етап); Таблиця 2.4 Рівень професійної мотивації співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап); Таблиця 2.5 Результати діагностики загальної самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40) – описова статистика (констатуючий етап); Таблиця 2.6 Рівень самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап); Таблиця 2.7 Результати діагностики загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (п=40) – описова статистика (констатуючий етап); Таблиця 2.8 Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап); Таблиця 2.9 Результати діагностики здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над своєю поведінкою (п=40) – описова статистика (констатуючий етап); Таблиця 2.10 Рівень соціального самоконтролю співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап); Таблиця 2.11 Вплив мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю

працівників правоохоронних органів; Таблиця 2.11 Вплив мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів; Таблиця 3.1 Зміст тренінгової програми; Таблиця 3.2 Зміни професійної мотивації працівників правоохоронних органів (п=40) – описова статистика; Таблиця 3.3 Зміни рівня професійної мотивації співробітників ОВС (п=40); Таблиця 3.4 Зміна показників розвитку професійної мотивації співробітників ОВС (п=40); Таблиця 3.5 Зміни показників загальної самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40) – описова статистика; Таблиця 3.6 Зміна рівня самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40); Таблиця 3.7 Зміна показників розвитку професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40); Таблиця 3.8 Зміни показників вольового самоконтролю співробітників ОВС (п=40) – описова статистика; Таблиця 3.9 Зміни загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (п=40); Таблиця 3.10 Зміна показників розвитку вольового самоконтролю співробітників органів внутрішніх справ (п=40); Таблиця 3.11 Зміни показника здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над своєю поведінкою (п=40) – описова статистика; Таблиця 3.12 Зміна рівня соціального самоконтролю співробітників ОВС (п=40); Таблиця 3.13 Зміна показників рівня соціального самоконтролю в групі працівників ОВС (п=40).

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Дата, підпис	
		завдання видав	Прийняв виконане завдання
1	КУЗЬМІН В.В., доцент	06.09.2023	19.09.2023
2	КУЗЬМІН В.В., доцент	21.09.2023	10.10.2023
3	КУЗЬМІН В.В., доцент	12.10.2023	25.10.2023
Норм-ль	ГАРМАШ А.О., викладач	09.12.2023	13.12.2023

7. Дата видачі завдання «01» вересня 2023 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	29.08.2023	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт(роботу)	30.08.2023	
3	Затвердження теми	02.09.2023	
4	Складання змісту	19.09.2023	

5	Виконання першого розділу	24.09.2023	
6	Виконання другого розділу	10.10.2023	
7	Виконання третього розділу	22.10.2023	
8	Формування висновків	30.10.2023	
9	Перевірка роботи керівником	03.11.2023	
10	Оформлення дипломного проєкту (роботи)	06.11.2023	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	13.12.2023	
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	11.12.2023	
13	Подання роботи на кафедру	14.12.2023	
14	Одержання відгуку та рецензії	14.10.2023	
15	Захист дипломної роботи	21.12.2023	

Студент(ка)

(підпис)

Лілія Гайдук
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Віктор КУЗЬМІН
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 105 с., 25 табл., 12 рис., 87 дж., 2 додатки.

Об'єкт дослідження: особистісні морально-вольові якості працівників органів внутрішніх справ.

Предмет дослідження: психологічні особливості впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів.

Мета дослідження: дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, розробка та реалізація програми корекції професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення як предикторів розвитку морально-вольових якостей співробітників ОВС.

Методи дослідження: теоретичні: методи аналізу й синтезу психолого-педагогічних підходів формування професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення; узагальнення й систематизації основних психологічних положень щодо формування морально-вольових якостей особистості; емпіричні: психодіагностика (тестування); математичні: статистичний аналіз, процедури статистичного виводу (кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз, Т-критерій, непараметричний критерій Мана-Уїтні), графічний метод. Для розрахунків використовувався пакет SPSS 23.

Практичне значущість дослідження полягає в тому, що розуміння властивостей морально-вольових якостей особистості, процесів вольового регулювання діяльності та формування позитивного професійного самовідношення дозволяють підвищити ефективність професійної та службової діяльності співробітників правоохоронних органів. Дані, отримані в ході дослідження, можуть бути використані для складання та реалізації програм психокорекційної та консультативної роботи як із співробітниками

ОВС, так і з представниками інших екстремальних професій, для оптимізації трудового процесу та профілактики дезадаптації.

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА САМОКОНТРОЛЬ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВІДНОШЕННЯ НА ФОРМУВАННЯ ВОЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ Й САМОКОНТРОЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ 16

1.1. Мотиви професійної діяльності та їх класифікація 16

1.2. Особливості формування професійного самовідношення співробітників органів внутрішніх справ 25

1.3 Вольова саморегуляція й самоконтроль як професійно-значущі морально-вольові якості співробітників ОВС..... 33

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВІДНОШЕННЯ НА ФОРМУВАННЯ ВОЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ Й САМОКОНТРОЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ 44

2.1. Організація та методики дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів..... 44

2.2. Аналіз результатів дослідження 52

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ, ПРОФЕСІЙНОГО САМОВІДНОШЕННЯ ТА МОРАЛЬНО-ВОЛЬОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ 72

3.1. Розробка психокорекційної програми 72

3.2 Оцінка ефективності психокорекційної роботи 80

ВИСНОВКИ

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність теми. Професійна діяльність співробітників органів внутрішніх справ має свої особливості, які пред'являють значно вищі вимоги не тільки до їх професійної підготовленості, але й до мотивації професійної діяльності, формування особистісних якостей, характеру поведінки та взаємодії, особливостей реагування на гостру ситуацію, особливо під час військової агресії в нашій країні.

Мотивація посідає головне місце у структурі особистості та є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Правоохоронна система характеризується специфічним робочим середовищем та має особливу організацію трудового процесу. Професійна мотивація співробітників органів внутрішніх справ це прагнення працівників ОВС задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності. У процесі професійної діяльності, при позитивній мотивації та професійному самовідношенню, формується професійна придатність, яка впливає на поведінку співробітника ОВС, розвиток его морально-вольових якостей та самоконтролю.

Проблема підвищення ефективності діяльності ОВС у суспільстві набуває дедалі більшої актуальності. Результативна службова діяльність співробітників ОВС може сприяти розвитку та реалізації намічених цілей. Тому мотивація займає одне з перших місць у службовій діяльності співробітників ОВС, оскільки є безпосередньою причиною їхньої поведінки та є вагомим фактором, що дозволяє найповніше реалізувати професійно-особистісний потенціал.

Специфічність умов праці співробітників органів внутрішніх справ виявляється у складності оперативної обстановки; проблемах соціальної сфери; різких та несподіваних змінах умов служби, пов'язаних з невизначеністю або швидкою зміною ситуації; великих психофізичних навантаженнях; необхідності постійної взаємодії із правопорушниками; підвищеної відповідальності за свої дії; відсутність повноцінного відпочинку та ін. Усе це позначається психічних станах

службовців ОВС, що, своєю чергою, може мати ряд негативних соціально-психологічних наслідків.

Вольова саморегуляція і високий самоконтроль є одними з провідних у системі компетенцій, що визначають професійну придатність та надійність співробітників органів внутрішніх справ, є сукупністю здібностей до переробки негативних емоціогенних впливів, характерних для правоохоронної діяльності. Отже, вольові якості відносяться до сутнісних характеристик співробітника органів внутрішніх справ, оскільки беруть участь у саморегуляції поведінки з позицій норм права та моралі. Рівень розвитку морально-вольових якостей має важливе значення у ситуаціях, у яких утруднений зовнішній контроль суспільства над поведінкою співробітників ОВС, в соціальній та екстремальних умовах оперативно-службової діяльності.

Незважаючи на зростаючий інтерес до питань професійної мотивації та професійного самовідношення та їх зв'язку із вольовим саморегулюванням й самоконтролем діяльності в різних професійних галузях, проблема впливу мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів не набула поширення в рамках наукових досліджень, що визначає високий ступінь її актуальності.

Стан наукової розробленості проблеми дослідження. Проблематика мотивації професійної діяльності безсумнівно завжди розглядається у тріаді «мотивація – особистість – діяльність».

У сучасній психології професійну мотивацію в правоохоронних досліджено у наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених (В.Г. Андросюк, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, В.І. Барко, С.П. Бочарова, В.Л. Васильєв, І.В. Жданова, О.В. Землянська, Л.І. Казміренко, Є.П. Клубов та ін.), які зауважують на те, що ефективність діяльності працівників ОВС залежить як від об'єктивних факторів (соціально-політичних, організаційних тощо), так і від суб'єктивних (стійкої мотивації до обраної професії, розвитку особистісних якостей).

Проблема формування та розвитку мотивації в професійній діяльності співробітників органів внутрішніх справ розглянута в роботах: Д.О. Кобзіна, Н.І. Ковальчишиної, П.В. Макаренка, А.П. Москаленка, Г.В. Попової, В.О. Соболева, А.А. Стародубцева, О.М. Столяренка, О.В. Тімченка, О.М. Цільмак, С.І. Яковенка та ін.

Мотивації як фактору професійного росту працівників органів внутрішніх справ присвячено сучасні психологічні дослідження: У.Б. Михайлишина, В.О. Соболева та ін.

Проблему професійного самовідношення ґрунтовне досліджено у працях: Н. Азізлі, Б. Аткінсона, Х. Боумана, Е. Джаммарко, А. Бандура та ін. зарубіжних вчених з позиції теорії когнітивного розвитку та розглядається у взаємозв'язку між професійною самоефективністю, кліматом розвитку людських ресурсів і залученням до роботи, плануванням майбутнього та задоволеністю життям.

Теоретичною основою для дослідження морально-вольових якостей є теорія контролю дії (Ю. Куль, А. Фурман), а також праці Хуго М. Кер, П. Блес, Лутц фон Розенштиля, С. Ричарда, К. Діонна, А. Нувена та ін. Цю теорію також можна назвати теорією контролю вольових дій, оскільки воля є її центральною конструкцією. Куль концептуалізує волю як набір механізмів і стратегій вирішення конфліктів. Їх загальна функція полягає в подоланні труднощів у процесі дії, викликаних конкуруючими тенденціями дій.

На сьогоднішній день проблема формування морально-вольових якостей особистості займає важливе місце в психології завдяки роботам таких вчених, як: Дж. Томас, Д. Маслич Сершич, Х. Де Витте, Виготський, К.Н. Корнілов, А.Н. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн, Д.Н. Узнадзе та ін. Центральною ланкою досліджень є розуміння волі як вищої психічної функції, що дозволяє людині опанувати свої психічні процеси і власну поведінку.

Багато дослідників розглядають проблему вольової саморегуляції й самоконтролю з позиції: самосвідомості (Р. Шварцер, Дж. Леве, К. Мур, Г. Хенсінг, Х. Марш, Р. Пекрун, П. Паркер, К. Мураяма, В.М. Бехтерєв, В.П. Зінченко, А.Н. Леонтьєв, В.С. Мерлін, В.С. Мухіна, С.Л. Рубінштейн,

Є.Т. Соколова, В.С. Столін та ін.); саморегуляції та самоконтролю (Чжан Дж., Р. Шварцер, К.А. Абульханова-Славська, Є.А. Аронова, А.Ю. Агафонов, І.В. Єжов, В.І. Моросанова, Г.С. Никифоров, О.Б. Смирнова, І.Л. Фельдман, Н.Є. Харламенкова та ін.); психофізіологічних характеристик самоконтролю (П.К. Анохін, Н.А. Бернштейн, Дж. Міллер, Д.А. Ошанін, Є.Н. Соколов та ін.); вольової регуляції (А.В. Биков, В.А. Іванніков, В.Н. Шляпніков, Т.І. Шульга та ін.)

Інтерес до проблеми формування морально-вольових якостей у психології та педагогіці правоохоронних органів відбивається у роботах: С.П. Безносова, А.В. Білоусова, В.Л. Васильєва, А.Д. Глоточкина, М.І. Дяченко, А.Т. Іваницького, Ж.В. Жаданової, Л.А. Кандибовича, М.П. Коробейнікова, В.П. Каширіна, І.Б. Лебедєва, В.Л. Маріщука, М.І. Мар'їна, В.С. Олійникова та ін.

Сучасна психологічна наука має у своєму розпорядженні достатню кількість фундаментальних ідей для вивчення саморегуляції психічних станів особистості. Так, проблемі саморегуляції присвячені праці: Б.Г. Ананьєва, Б.Ф. Ломова, А.Н. Леонтьєва, А.М. Матюшкіна, А.В. Петровського, С.Л. Рубінштейна, А.А. Смирнова, В.А. Іванникова, М.Ф. Секача, В.І. Слободчикова, Є.О. Смирнової, Б.А. Сосновського та ін.

Об'єкт дослідження: особистісні морально-вольові якості працівників органів внутрішніх справ.

Предмет дослідження: психологічні особливості впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів.

Гіпотеза: Основною гіпотезою дослідження виступило припущення у тому, що на розвиток морально-вольових якостей особистості (вольової саморегуляції й самоконтролю) працівників правоохоронних органів значний вплив надають мотивація професійної діяльності та професійне самовідношення.

Мета: дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, розробка та реалізація

програми корекції професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення як предикторів розвитку морально-вольових якостей співробітників ОВС.

Завдання:

1. Охарактеризувати мотиви професійної діяльності та навести їх класифікацію.
2. Визначити особливості формування професійного самовідношення співробітників органів внутрішніх справ.
3. Розглянути поняття «вольова саморегуляція» й «самоконтроль» як професійно-значущі морально-вольові якості співробітників ОВС.
4. Провести емпіричне дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції та самоконтролю співробітників правоохоронних органів.
5. Розробити, реалізувати та оцінити ефективність заходів щодо вдосконалення професійної мотивації, професійного самовідношення та морально-вольових якостей працівників правоохоронних органів.

Науково-теоретичною основою дослідження стали основні фундаментальні теоретичні дослідження в області психології особистості.

Методологічна основа дослідження визначалася специфікою предмета та об'єкта, а також характером поставлених завдань. В якості методологічного фундаменту дослідження були використані загально-психологічні положення системного підходу (П.К. Анохін, Н.А. Бернштейн, Б.Ф. Ломов, В.М. Сагатовський, В.Д. Шадріков, А.Я. Лернер) та діяльнісного підходу (К.К. Платонов, Є.П. Ільїн, С.Л. Рубінштейн), базові положення психологічної теорії діяльності (А.Н. Леонтьєв), теорії мотивації (Е.П. Ільїн, А. Маслоу, Д. Макклелланд), теорії рис особистості (В.С. Мерлін, Г. Оллпорт), вимоги до психології особистості співробітника ОВС (М.І. Мар'їн), методологічні засади диференціальної психодіагностики (К.М. Гуревич, В.А. Бодров, К.К. Платонов, В.Л. Марищук).

У процесі дослідження було використано загальнонаукові та спеціальні дослідницькі методики:

- теоретичні: методи аналізу й синтезу психолого-педагогічних підходів формування професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення; узагальнення й систематизації основних психологічних положень щодо формування морально-вольових якостей особистості;
- емпіричні: психодіагностика (тестування);
- математичні: статистичний аналіз, процедури статистичного виводу (кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз, Т-критерій, непараметричний критерій Мана-Уїтні), графічний метод. Для розрахунків використовувався пакет SPSS 23.

Тестування співробітників ОВС було проведено на платформі psytests.org.

Методики дослідження:

1. Тест Мотиви вибору професії (С.С. Гріншпун)
2. Тест на загальну самооцінку професійного самовідношення (Г.М. Казанцева).
3. Опитувальник вольового самоконтролю (ТСК) (А.Г. Звірков, Є.В. Ейдман)
4. Шкала соціального самоконтролю, SMS (М. Снайдер).

Достовірність та обґрунтованість результатів дослідження було забезпечено:

- опорою на основні положення загальної психології;
- репрезентативністю вибірки об'єкта дослідження;
- використанням системно-структурного підходу до вивчення та аналізу предмета дослідження;
- вибором валідних та надійних методів емпіричного дослідження;
- використанням багатовимірних методів статистичного аналізу.

Теоретична значущість та наукова новизна дослідження полягає в тому, що отримані результати суттєво доповнюють наявні теоретичні уявлення про вплив мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних

органів. В дослідженні вперше: розглянуто професійну мотивацію у контексті професійного розвитку співробітників органів внутрішніх справ та розвитку їх морально-вольових якостей; проведено аналіз; узагальнено сутність взаємозв'язку позитивного професійного самовідношення працівників правоохоронних органів із формуванням в них високого рівня вольової саморегуляції й самоконтролю.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що розуміння властивостей морально-вольових якостей особистості, процесів вольового регулювання діяльності та формування позитивного професійного самовідношення дозволяють підвищити ефективність професійної та службової діяльності співробітників правоохоронних органів. Дані, отримані в ході дослідження, можуть бути використані для складання та реалізації програм психокорекційної та консультативної роботи як із співробітниками ОВС, так і з представниками інших екстремальних професій, для оптимізації трудового процесу та профілактики дезадаптації.

Апробація дослідження. Основні теоретичні та практичні результати дослідження доповідалися та обговорювалися Міжнародній науково-практичній конференції “Гуматарні проблеми соціальних, правових та управлінських процесів в контексті глобальних світових трансформацій”, м. Світ, Словацька Республіка, 22 жовтня 2023 року.

Структура дослідження: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку використаних літературних джерел з 87 найменувань та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВІДНОШЕННЯ НА ФОРМУВАННЯ ВОЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ Й САМОКОНТРОЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

1.1. Мотиви професійної діяльності та їх класифікація

Одним із найважливіших аспектів професійного становлення людини, а також її самореалізації є професійне самовизначення та успішне планування й реалізація професійної діяльності, професійного шляху

На сьогоднішній день питання професійної мотивації співробітників ОВС стає актуальним. Результативна службова діяльність співробітників правоохоронних органів може сприяти розвитку та реалізації намічених цілей. Тому мотивація займає одне з перших місць у службовій діяльності, оскільки є безпосередньою причиною поведінки співробітників ОВС.

Мотивація – одна із основних проблем як вітчизняної, і зарубіжної психології. Її важливість дослідження в рамках сучасної психології пов'язана з аналізом джерел активності людини, спонукальних сил її поведінки. Відповідь на питання, що спонукає людину до діяльності, який мотив, заради чого вона виконує роботу, є основою її адекватної інтерпретації.

Поняття «мотивація» – це багатозначна дефініція, що у психолого-педагогічній літературі сприймається як «процес, метод і засіб спонукання особистості до продуктивної пізнавальної діяльності» [31], як складний механізм співвіднесення особистістю зовнішніх і внутрішніх чинників поведінки з діяльністю [18], як об'єкт управління, оскільки можливе створення психолого-педагогічних умов у розвиток мотивації [14]. Мотивація розкривається комплексом мотивів, які спонукають індивіда в процесі свого професійного становлення досягати певних академічних та професійних успіхів.

Мотивація (від лат. *movere* – рухатися, рухатися) означає сукупність рушійних факторів у діяльності, навчанні та особистості. Водночас рушійними чинниками є ті факти, які стимулюють, підтримують чи, навпаки, гальмують індивіда діяти чи не діяти. Мотивація включає як зовнішні стимули і цілі, так і внутрішні мотиви. Внутрішні мотиви взаємопов'язані із зовнішніми стимулами і цілями. Кілька мотивів можуть спонукати людину до певної дії, але одна і та ж дія людини може бути результатом іншої комбінації мотивів, ніж у іншої людини. Також мотивація до певної діяльності може змінюватися протягом життя однієї людини.

Мотивація - спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, що визначає її спрямованість, організованість, активність та стійкість; здатність людини через працю задовольняти свої потреби. Мотивація надає непрямий вплив на процес вибору професійної діяльності.

У рамках світової психології існує велика кількість теоретичних підходів до пояснення мотивації людини. Головні підходи поділяються на змістовні та процесуальні [40; 53]. До теперішнього часу накопичений великий науковий матеріал з проблем потреб, мотивів і мотивації в цілому. Аналіз літературних джерел свідчить, що у зарубіжній психології нині є близько п'ятдесяти теоретичних концепцій мотивації [8; 12, 24, 40]. У дослідженні мотивації особистості умовно виділяються чотири напрями: біхевіористський, психоаналітичний, когнітивний, гуманістичний.

Змістовні теорії ґрунтуються на визначенні потреб та ідентифікації мотивів особистості, що спонукають людей діяти цілком конкретним чином.

Процесуальні теорії не спростовують те, що індивід діє на основі мотивів задоволення потреб, але зосереджують свою увагу на поведінці людей з урахуванням їх виховання і пізнання. Велика кількість наукових праць з проблеми мотивації відбиває різноманіття різних точок зору на їхню природу, феноменологію та сутність. Однак, незважаючи на це, всі дослідники сходяться в

одному: за мотив приймається якийсь один конкретний психологічний феномен (але різний у різних авторів), що визначає мотивацію [12; 68].

Мотиви та ціннісні орієнтації формуються з ранніх років, на них впливає безліч соціальних факторів [22]. З того, як людина ставиться до свого майбутнього, можна судити про рівень її соціальної зрілості. Без серйозного ставлення до майбутнього не може бути й відповідального ставлення до сьогодення.

Мотивом вибору професійної діяльності та місця роботи виступає суб'єктивне ставлення людини до майбутньої роботи, що подається як мета, що спрямовує її дії. Як правило, до цих мотивів відносяться: престижність та статусність роботи, гідні умови праці, рівень заробітної плати, інтерес до майбутньої професійної діяльності, можливість та доступність навчання за професією та подальше працевлаштування.

При цьому, професійна мотивація є системою внутрішніх спонукань, які викликають трудову активність людини, спрямовують її на досягнення професійних цілей і регулюють структуру та функції діяльності.

Вивчення професійної мотивації особистості базується на загальнотеоретичних підходах психології мотивації та на концептуальних засадах теорій професійно-трудової діяльності. В основі найбільш поширених зарубіжних підходів до вивчення професійної мотивації особистості лежать окремі положення провідних спеціалістів – загально-психологічної теорії мотивації. В даний час методологічну канву зарубіжної теорії професійно-трудової мотивації становлять: теорія двох факторів (Ф. Герцберг); теорія ERG (С. Альдерфер); теорія очікування (К. Левін); теорія ієрархії потреб (А. Маслоу); теорія набутих потреб (Д. МакКлеланд); теорія постановки цілей (М. Грегор, Е. Лок, Г. Латам). Слід зазначити, більшість зарубіжних теорій професійної мотивації розробляється в руслі психології менеджменту та управління персоналом.

У вітчизняній науці перші дослідження професійної мотивації здійснювалися на основі вивчення педагогічної діяльності (Леонтьєв А.Н., Ломов Б.Ф. та ін).

Втім, діапазон професійних сфер виявлення специфіки професійної мотивації поступово розширювався. Останніми роками набули поширення труди присвячені мотивації діяльності у особливих та екстремальних умовах (Деркач А.А., Зазикін В.Г.) та інших видах професійної діяльності (Ковальов В.І., Купріянов Є.А. та ін.). Аналіз літературних джерел свідчить, що на сьогоднішній день у психологічній науці накопичений найбагатший матеріал у галузі вивчення професійної мотивації як унікального психологічного феномену.

Рівень мотивації до професійної діяльності залежить від характеру мотивування суб'єкта, тобто спонукання людини до виконання трудових завдань шляхом активізації його вольової сфери. У ролі мотиваторів можуть виступати моральний контроль; перевага, інтереси, схильності; зовнішня ситуація; власні можливості, бажання та стан; умови досягнення мети, наслідки вчинку [26].

Професійна мотивація є системою внутрішніх спонукань, які викликають трудову активність людини, спрямовують її на досягнення професійних цілей та регулюють структуру та функції діяльності.

В психологічних трудах А.А. Реана професійна мотивація розглядається у взаємозв'язку з задоволеністю професією, причому саме задоволеність є інтегративним показником, що відображає ставлення суб'єкта до обраної професії та багато в чому визначає його професійну успішність.

Особливу роль у формуванні мотивів професійної діяльності і взагалі поведінки особистості відіграють потреби, необхідні для її існування та розвитку, що і виступає джерелом його активності. Найбільш повний перелік потреб людини визначив А. Маслоу (теорія ієрархії потреб (мотивів)).

1. Фізіологічні потреби, необхідні для виживання організму (потреба в їжі, воді, житлі, одязі, відпочинку, сексуальному задоволенні тощо).

2. Потреба безпеки (у захисті від небезпек, у впевненості у задоволенні фізіологічних потреб, у захисті від страху, болю тощо. буд.).

3. Соціальні (афіліативні) потреби (у причетності, приналежності до групи, у соціальних контактах, у коханні, у позитивному відношенні з боку інших тощо).

4. Потреба у повазі (у визнанні іншими особистих, зокрема і професійних, досягнень, компетентності, особистих якостей та переваг, у самоповазі).

5. Потреба в самоактуалізації та самовираженні (у реалізації своїх потенційних можливостей та здібностей, у зростанні власної особистості, у розумінні, осмисленні та розвитку власного «Я» [50].

Професійна мотивація співробітників ОВС як основний детермінант професійної правоохоронної діяльності, є мотиваційною системою, що включає вимоги нормативних актів, керівництва в конкретній ситуації, ціннісні орієнтації, заклопотаність службовими та особистими проблемами, імпульс до дії, що перетворюється на реальну дію за наявності відповідних можливостей. Мотивація як чинник професійного розвитку є пріоритетним показником оцінки професійного потенціалу кандидатів на службу в ОВС та резерву на висування в порівнянні з іншими психологічними та соціально-демографічними характеристиками особистості.

Розглянемо класифікацію мотивів професійної діяльності. На думку Є.А. Клімова, є вісім кутів ситуації вибору професії [30].

1. Позиція старших членів сім'ї.
2. Позиція друзів (однолітків).
3. Позиція вчителів, шкільних освітян, класного керівника.
4. Особисті професійні плани.
5. Здібності, що включені в оцінку рівня професійної придатності.
6. Рівень домагань громадського визнання.
7. Інформованість.
8. Схильності.

Л.І. Божович визначала особистісні та суспільні мотиви залежно від особистісних орієнтирів. Є.П. Ільїн підрозділяв професійні мотиви з позиції оцінки мети: первинні, за наявності у працівника абстрактної мети; вторинні – коли мета конкретизується.

Ряд дослідників у класифікації орієнтуються на функції мотивів. У зв'язку з цим виділяють: реально діючі неусвідомлені мотиви, реально діючі усвідомлені мотиви; зрозумілі мотиви.

На формування мотивів вибору професії впливає комплекс заходів, вкладених у підготовку молоді до усвідомленого вибору професії з урахуванням здібностей самого працівника та ситуації на ринку праці. Серед факторів формування мотивації при виборі професії слід виділити зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх належать: оплата праці за цією професією, становище з робочими місцями на ринку праці, якість підготовки в університеті.

До внутрішніх: властивості характеру, відповідність професії здібностям людини, можливості самореалізації, можливості кар'єрного зростання.

На наш погляд, фактори формування мотивації при виборі професії можна класифікувати на зовнішні та внутрішні. Зовнішні чинники визначаються економічними та соціальними умовами життя, внутрішні – моральними цінностями та внутрішніми установками молодих людей, здібностями до певного виду діяльності. До зовнішніх факторів, що впливають на вибір професії, можна віднести:

- винагороду за працю (рівень оплати праці або доходу від трудової діяльності);
- престижність та популярність професії;
- доступність робочих місць на ринку праці (затребуваність професії);
- гарантії зайнятості (залежно від сектора економіки);
- вплив батьків;
- вплив друзів та знайомих.

До внутрішніх факторів належать:

- відповідність професії здібностям людини;
- інтерес до певної професійної сфери;
- можливості самореалізації та самовираження;
- можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Сьогодні, до співробітника ОВС виріс інтерес як до професіонала, до його професійних знань, умінь, навичок.

Для того, щоб у співробітника на службі здійснювалися зазначені можливості, пов'язані з його кар'єрним зростанням, він повинен мати достатню мотивацію, оскільки зараз у взаєминах керівник – підлеглий не ефективний і створює постійну небезпеку невиконання службових обов'язків або їхнього суто формального виконання з боку співробітника. Крім цього, існують проблеми низького рівня професіоналізму співробітників, низької виконавської дисципліни, небажання брати відповідальність на себе, відходу найбільш здібних співробітників до комерційних структур.

Система професійної мотивації – сукупність взаємозалежних стимулів (факторів), які використовує організація у тому, щоб спонукати співробітників до досягнення її цілей і заданих результатів діяльності співробітників, і навіть норм та принципів їх використання.

А.К. Маркова диференціює дві групи параметрів професійної мотивації на змістовні та динамічні.

До змістовних характеристик вчена відносить: переважання одного з видів професійних спонукань, усвідомленість (відображення в свідомості предмета мотивації), дієвість (вираз спонукань у реальній професійній поведінці), опосередкованість (заломлення спонукань певними соціальними стандартами і нормами), самостійність виникнення (прояв спонукання без стимулу ззовні), вибірковість (спрямованість на певний бік професійної праці) та ін.

Динамічні характеристики включають: стійкість (тривалість збереження спонукання), інтенсивність (ступінь вираженості спонукання), переключення (легкість переходу від одного спонукання до іншого), широту (поширеність на різне кількість об'єктів, сторін праці), емоційну позитивну або негативну модальність та ін.

Ряд дослідників розглядають професійну мотивацію як сукупність мотиваційних властивостей та станів особистості в процесі її професійної діяльності, що спонукають, смислоутворюють і регулюють активність.

Сутність професійної мотивації в правоохоронних органах полягає саме в тому, щоб співробітник ОВС ефективно здійснював свою діяльність, керуючись своїми посадовими обов'язками та правами, відповідно до рішень керівного складу. Якщо керівництву притаманне вміння планувати та координувати роботу колективу та підрозділи ОВС загалом, то його рішення будуть завжди спрямовані на максимальну реалізацію потенційних можливостей співробітників [41].

Професійна мотивація працівників правоохоронних органів має на меті активізувати співробітників ОВС, стимулювати їх ефективніше виконувати покладені обов'язки та поставлені завдання. Вивчення теоретичних основ мотивації та її використання на практиці має важливе наукове значення, але сучасна система правоохоронних органів повністю не використовує той потенціал, який може дати мотивація у розвиток управлінської системи. Тому потрібно приділяти більше уваги зміцненню та вдосконаленню мотиваційних елементів в ОВС.

Одним із підходів до аналізу психологічних явищ у соціальних групах є ціннісно-мотиваційний підхід. Він дозволяє виділити специфіку мотивів професійної діяльності людини залежно від її цінностей. На думку авторів даного підходу, в основі мотивів професійної діяльності лежить потреба у праці та ціннісні орієнтації професійної діяльності [38].

Привертає увагу дослідження мотивації професійної діяльності, проведене Е.С. Чугуновою, яка побудувала свою класифікацію на основі ступеня узгодження мотивів діяльності з ціннісними орієнтаціями: домінантний тип (ціннісні орієнтації найбільше узгоджуються з реальною професійною поведінкою особистості); ситуативний тип (спостерігається вплив життєвих обставин, які, як правило, не узгоджуються з ціннісними орієнтаціями); конформістський тип (спостерігається прояв неузгодженості між ціннісними орієнтаціями та реальною поведінкою особистості) [52].

На зв'язок цінностей із мотивацією вказують прибічники дворівневої моделі мотивації, що до першого рівня відносять конкретні ситуативні мотиваційні утворення, а до другого – внеситуативні [19; 41; 60].

Таким чином, аналіз теоретичних джерел щодо проблеми класифікації мотивів професійної діяльності показав, що оптимальною є структура професійної мотивації, в якій переважають позитивні мотиви; досить сильні, стійкі та збалансовані соціальні, професійні, пізнавальні мотиви, мотиви самореалізації.

Провідними мотивами професійної діяльності виступають мотиви, зорієнтовані перспективу, тобто: самоосвіта, саморозвиток, самовдосконалення.

При цьому професійні мотиви зазнають змін у міру оволодіння професією.

У ряді досліджень, присвячених вивченню динаміки професійної мотивації, наголошується на тому факті, що мотиви трудової діяльності формуються в процесі професіоналізації, причому задоволення актуальних потреб не обов'язково пов'язане зі здійсненням конкретних професійних дій [6; 58].

У дослідженнях А.В. Бодрова встановлено, що процес професіоналізації особистості супроводжується розвитком професійної мотивації, яка формується на основі загальнотрудової та зазнає змін за рахунок специфіки отримання трудових завдань на різних етапах професіоналізації.

Професійна мотивація, вважають автори, проявляється у посиленні мотиву прагнення успіху у роботі, у зростанні значимості цілей досягнення високих професійних результатів та безпеки праці.

Мотивація, зазвичай, змінюється у бік адекватності майбутньої діяльності. Ослаблення мотивів може бути пов'язане зі зміною залученості до професії, усвідомлення труднощів у оволодінні знаннями, складності професійної діяльності, невпевненості в успішному виконанні своїх професійних обов'язків у майбутньому.

На підвищення рівня мотивації впливають багато чинників, серед яких необхідно відзначити задоволення процесом роботи, свідомість власного професійного зростання, радість оволодіння новими цікавими способами виконання професійних обов'язків, гордість за свої та колективні успіхи.

Усі ці чинники поєднуються присутністю у працівників позитивних переживань. Система внутрішніх переконань особистості до професійної діяльності, позитивне ставлення до професії, усвідомлення її значущості для себе

особисто і для суспільства в цілому значно впливають на якість виконуваних професійних обов'язків.

При цьому до найважливіших мотивів професійної діяльності, які забезпечують професійний розвиток співробітника правоохоронних органів, можна віднести такі як: соціально-спрямовані мотиви (соціальна цінність і важливість правоохоронної діяльності, престиж професії в очах оточуючих), мотиви співпраці (мотиви колективного визнання, самоствердження, згуртування, взаємодопомоги), прагнення до колективних цілей), мотиви досягнення успіху в діяльності (інтерес до професійної діяльності, прагнення до творчої активності, удосконалення професійної майстерності, а також задоволеність обраною професією та прагнення до розширення сфери впливу), утилітарні мотиви (прагнення до покращення умов служби та побутових умов, прагнення до кар'єри та збільшення оплати праці).

Результати дослідження свідчать про те, що більшість авторів - дослідників проблеми професійної мотивації, єдині у думці, що вона представляє собою рушійний фактор розвитку не тільки ефективності та продуктивності професійної діяльності, а й професіоналізму особистості, її освіченості та загальної культури.

1.2. Особливості формування професійного самовідношення співробітників органів внутрішніх справ

У сучасній психології відсутній єдиний підхід щодо визначення феномену «самовідношення». Незважаючи на це, означена проблематика останнім часом досить активно вивчається вітчизняними та зарубіжними психологами. Аналіз робіт, присвячених дослідженням відношення людини до самої себе, формуванню професійного самовідношення особистості дозволяє виділити велике розмаїття сформульованих психологічних дефініцій.

Самовідношення (самоствавлення) - це осмислене ставлення особистості до самої себе, до власних суб'єктивних утворень, тобто особистісних властивостей.

З точки зору психології будь-який прояв людини як соціального суб'єкта не обходиться без включення у ці процеси ставлення до самої себе. Саме відношення до себе впливає на психічне здоров'я, визначає успішність взаємодії з іншими, опосередковує предметну діяльність. Е.Фромм зазначає, що особливості самовідношення визначають вектор стосунків з оточуючими, моделюють різноманітні варіанти саморозвитку [43].

У науковій літературі диференціація поняття самовідношення найбільш чітко окреслена в роботах Р. Бернса. Визначаючи «Я»- концепцію як сукупність усіх уявлень про себе, пов'язану з їх оцінкою, вчений виділив дві її складові: «...описова складова (образ «Я»), самовідношення до окремих своїх якостей, самооцінка та прийняття себе. Р. Бернсом було виділено три найбільш значущих для розуміння природи самовідношення моменти: головну роль в розвитку ставлення до самого себе має ступінь відповідності образів реального і ідеального «Я», саме ця відповідність служить показником рівня розвитку ставлення особистості до самого себе; основним механізмом формування ставлення до самого себе є інтеріоризація ставлень значущих інших» [5]. За формулюванням вченого, в процесі соціальної взаємодії індивід застосовує до себе ставлення оточуючих, засвоює його, й унаслідок цього процесу у нього формується ставлення до самого себе; індивід формує ставлення до себе крізь призму своєї ідентичності. У загальному вигляді Р. Бернс визначає самовідношення як інтегральну самооцінку, що складає настанови щодо себе, має стійкий характер і характеризується різною інтенсивністю в залежності від контексту і когнітивного змісту образу «Я».

Більшістю вітчизняних вчених самовідношення розглядається як уявлення особистості про сенс власного «Я». При цьому автори підкреслюють, що самоставлення значною мірою визначається переживанням власної цінності, відображеній у досить широкому діапазоні почуттів: від самоповаги до самоприпинення[9; 22; 31].

В роботах А. Бандура підкреслюється те, що самовідношення існує в силу того, що знання про себе не може сприйматися людиною байдуже і пробуджує у ній оцінки і емоції [54].

Самовідношення є смисловим за своєю природою утворенням, воно має для професіонала суттєву цінність і значимість, представлено в його свідомості як достовірне переживання особистісного сенсу «Я», що не викликає сумніву. Будь-яка його зміна самовідношення є пов'язаною з проблемними, конфліктними та навіть кризово-екзистенційними переживаннями. Однак дані переживання є не тією небезпекою, яка може виникнути в процесі формування розвиненого позитивного самовідношення, але й тією умовою, без якої не можлива реалізація цієї мети.

Професійне самовідношення, яке означає віру в те, що людина здатна виконувати пов'язані з роботою завдання або дії, в останні роки привертає все більшу увагу вітчизняних та зарубіжних дослідників [30; 51; 58; 62].

Проблематика професійного самовідношення працівників ОВС нині лише розпочинає своє вивчення у вітчизняній психології. Найбільш повно вона представлена роботами у сфері психології професійної діяльності (Бандурка О.М., Венедиктов В.С. Ковальчишина Н.І., Макаренко П.В., Михайлишин У.Б. та ін.).

У найширшому значенні професійне самовідношення – це психічне утворення, в якому представлені і структуровані об'єктивні відносини індивідуальних властивостей людини до процесу практичного здійснення професійної діяльності, росту професійної кар'єри і ділового спілкування; це відношення не до визнання про самого себе як працівника, фахівця або професіонала, а ставлення до себе як до діючого суб'єкта, який спілкується і будує кар'єру [28].

Вітчизняна психологія розглядає професійне самовідношення як емоційний компонент самосвідомості, який характеризується професійною самооцінкою як стійким узагальненим ставленням до себе, своєї професійної діяльності і визначає його як єдність трьох основних видів відносин:

- до системи своїх професійних дій, цілей та завдань, засобів та способів досягнення цих цілей, результатів своєї роботи;
- до системи міжособистісних відносин із колегами;
- до своїх професійно значимих якостей і загалом себе як професіонала [46].

Професійне самовідношення є важливим показником в оцінці спеціаліста, оскільки відображає прагнення досягти успіху в професії та реалізувати свій творчий потенціал. Визнання професійною спільнотою та колегами результатів діяльності людини задовольняє потреби працівника в самоактуалізації та самоідентифікації. Соціальне визнання вселяє впевненість у собі і спонукає фахівця до вирішення суспільно значущих завдань та проблем в різних сферах життя.

При цьому, вивчення професійного самовідношення співробітників правоохоронних органів на сьогоднішній день має особливу актуальність і соціальну значимість. Працівникам ОВС доводиться працювати в стресових умовах. Різноманітні нестандартні та екстремальні ситуації в діяльності професійної діяльності співробітника ОВС вимагають швидкого та прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу та викликів сучасності. Зазвичай діяльність працівників правоохоронних органів, особливо в умовах військового часу є вирішальним фактором порятунку життя постраждалих. Якість професійної діяльності співробітників ОВС вимагає високої відповідальності та розвинутих професійно важливих властивостей, вмінь та навичок. Стресові ситуації професійної діяльності негативно впливають на їхню психіку, призводять до емоційного вигорання, знижують професійну успішність та порушують психологічну безпеку особистості [11; 17; 35].

У сучасній психології професійна успішність та професійне самовідношення розглядаються як важливий показник оцінки фахівця, оскільки відображає його прагнення досягти вершини в професії та реалізуватись його творчий потенціал. Визнання професійної спільноти та колег результатів діяльності людини не тільки задовольняє її мета потребу в самоактуалізації та

самовизначенні, вселяє впевненість у власні сили, а й спонукає співробітників ОВС до вирішення суспільно значущих проблем в різних сферах життя.

Професійне самовідношення в цілому можна визначити, як сукупність уявлень індивіда про себе як про професіонала. Найбільш повне визначення запропонували О.В. Соболев, К.В. Карпінський та А.М. Колишка: «...це динамічна система смислових структур і процесів, що відображають об'єктивні відносини індивідуальних властивостей особистості до практичної реалізації мотивів і цінностей праці та забезпечують підпорядкування професійної діяльності, спілкування сталої структури цих відносин. На рівні індивідуальної свідомості це об'єктивні відносини, що породжують професійний сенс «Я», набувають форми емоційних переживань та самооцінних суджень особистості про себе як суб'єкт праці» [27].

Розглядаючи динаміку самовідношення у процесі професійного навчання, вчені доводять, що його врегулювання стосовно власної особистості настає лише після стабілізації щодо обраної професії та успішної професійної самоідентифікації [4; 11].

У сучасній зарубіжній психології найближчим аналогом поняття «професійне самовідношення особистості» є термін «professional self-esteem». Він розшифровується як оцінка людиною своїх професійних знань, умінь та здібностей, переживання власної цінності, корисності чи нікчемності, нікчемності як працівника [31; 64]. Для позначення самовідносини особистості як суб'єкта професійної діяльності та ділового спілкування у зарубіжній літературі використовується кілька основних понять, що частково перекриваються між собою за змістом. До таких понять належать: «професійна самооцінка» («professional self-esteem»), «професійна самоефективність» («occupational self-efficacy») та «ядерна самооцінна диспозиція» («core self-evaluation»). Кожне з них охоплює певні фрагменти тієї складної та багатогранної феноменології, яка притаманна відношенню особистості до себе як професіонала, тоді як поняття, яке описувало б цю феноменологію інтегрально, відсутнє.

Зарубіжні емпіричні дослідження питань професійного самовідношення особистості, поділені на два напрями: освітній (educational psychology) та професійний (industrial-organizational psychology). У межах першого напрямку професійне самовідношення сприймається як суб'єктивний індикатор, який відбиває приріст професіоналізму, компетентності професіонала внаслідок проходження курсів та програм підвищення кваліфікації, тренінгів та ін.

Професійна самоефективність означає віру в те, що людина здатна виконувати пов'язані з роботою завдання або діяльність. Зарубіжні дослідники підкреслюють, що професійна самоефективність не є конкретною рисою особистості чи працездатністю; скоріше, це впевненість або віра в професійні можливості [63; 68].

Загалом існуючі зарубіжні дослідження професійного самовідношення охоплюють два аспекти. Перший аспект – це самовідношення, пов'язане зі змістом професії, або віра людини в досягнення змісту, пов'язаного з професією (наприклад, освіта, необхідна для професії, конкретне професійне завдання). Другим аспектом є самовідношення, що пов'язане з процесом професійної поведінки, або віра людини в досягнення відповідної професійної поведінки і в досягненні поведінкових цілей.

У більшості досліджень професійне самовідношення вимірюється вірою особистості у свої можливості виконати роботу і те, що вони вважають загальними вимогами роботи.

У руслі професійного напрямку самовідношення досліджується як психічний регулятор професійної діяльності та спілкування. Результати дослідження професійного самовідношення працівників ОВС показують, що воно опосередковує вплив стресорів, пов'язаних із трудовою діяльністю, на суб'єктивне благополуччя та соматичне здоров'я людини. Позитивне професійне самовідношення сприяє задоволеності роботою, сімейними відносинами та життям загалом, редукує рівень професійного вигорання [3; 28; 69]. Висока думка про власний професіоналізм допомагає співробітникам ОВС, які контактують з

досвідом злочинності, правопорушень, смерті та ін., зберігати достатній рівень свідомості життя та фасилітує їх особистісне зростання [41].

Ефективність професійної діяльності співробітників правоохоронних органів залежить не тільки від впровадження нових реформ, а й від формування професійно необхідних психологічних якостей. Одним з об'єктивних критеріїв професійності співробітників ОВС, поряд з ефективністю їх роботи (боротьба із злочинністю та надання ефективної допомоги потерпілим), є формування професійно важливих якостей (мотивація професійної діяльності, професійне самовідношення, морально-вольові якості та ін.), що забезпечують виконання професійних завдань в екстремальних умовах.

Дослідники розрізняють об'єктивні і суб'єктивні характеристики професійної успішності, тобто результативність діяльності, статус фахівця в соціальній та професійній сферах, професійно важливі якості і навички, задоволеність своєю посадою та рівень професійної самореалізації в професійній та міжособистісній сферах життя. Це особливо важливо для професіоналів в етап «середньої зрілості» (35-40 років), оскільки це не тільки пік життя, час творчого розвитку та професійних досягнень, бажання стати наставником, передати накопичені знання і навички, а й час зниження життєдіяльності, розпаду надій та усвідомлення нереалізованих можливостей та ін. [19; 31].

Структура професійного самовідношення співробітника ОВС включає самосвідомість, а підструктури самоствавлення, визначаючи його індивідуальні характеристики, зумовлені когнітивним, афективним та поведінковим елементами. Когнітивна підструктура самосвідомості включає усвідомлення працівників правоохоронних органів себе в системі професійної діяльності, в системі детермінованих цією діяльністю міжособистісних відносин і в системі його особистісного розвитку, пов'язаного з діяльністю та спілкуванням.

Особистісний компонент відповідальний за осмислення себе в ситуаціях, коли професійно значущі особисті якості або їх відсутність виступають як перешкода на шляху власної активності або, навпаки, як умова, що полегшує діяльнісну самореалізацію. Отже, особистісний компонент самосвідомості

забезпечує саморозвиток особистості, тобто. забезпечує потребу особистості в самоактуалізації, у розкритті та розширенні своїх творчих можливостей.

Когнітивна підструктура грає провідну роль процесі формування професійної самосвідомості співробітника ОВС.

Розуміння себе, знання себе самого, звісно, небайдужі кожному професіоналу та є об'єктом його емоцій, оцінок, стає предметом його професійного самовідношення. У афективної підструктурі («Я» - ставлення) виділяються два рівні: глобальне і диференційоване самовідношення, тобто. інтегральне почуття «за» або «проти» власного «Я» і більш специфічні виміри; самоповага, самоцікавість, очікуване відношення інших та ін.

Підструктура самовідношення є тісно пов'язаною з поведінковою підструктурою, основним психологічним механізмом якої є, на нашу думку, задоволеність співробітника ОВС собою та своєю професійною діяльністю. Під задоволеністю ми розуміємо співвідношення між мотиваційно-ціннісною сферою особистості та можливістю успіху діяльності з реалізації провідних мотивів. Задоволеність своєю професійною діяльністю необхідна працівнику правоохоронних органів для успішного розвитку емоційної стійкості, для підтримки необхідного емоційного тону, почуття власної гідності, гордості за себе та свою професію. Сенса життя виступає фактором, що інтегрує і центрує одночасно самовідношення та професійне самовідношення, обумовлюючи динаміку розвитку особистості як суб'єкта соціального життя.

На думку більшості сучасних дослідників, професійне самовідношення працівників ОВС виникає на стику взаємної відповідності та особистісних якостей, з одного боку, і вимог, що пред'являються до них з боку професійної діяльності - з іншого [16; 50]. На думку вчених, чим глибшої рефлексії піддає співробітник ОВС свої професійні якості як сприяють або заважають реалізації його професійної діяльності, тим зрілішим є його професійне самовідношення, тим ефективнішим засобом регуляції воно виступає.

Професійне самовідношення, будучи смисловим за своїм утворенням, має для співробітників ОВС істотну значущість. Будь-яка його зміна пов'язана з

проблемними і навіть кризово-екзистенційними переживаннями, необхідними щодо особистісного розвитку [18]. Позитивне самовідношення дозволяє адекватно долати професійні та особистісні труднощі. Невипадково воно визначається як найважливіша умова професійного та особистісного розвитку працівника правоохоронних органів, потенціал його особистості, як основа психологічного благополуччя [44].

1.3 Вольова саморегуляція й самоконтроль як професійно-значущі морально-вольові якості співробітників ОВС

Двома найважливішими завданнями формування морально-вольових якостей людини є підтримання як своїх цілей і цілісності власного «Я».

На сьогоднішній день існує велика кількість визначень поняття «саморегуляція». У широкому значенні слова, саморегуляція є «...довільна і цілеспрямована зміна окремих психофізіологічних функцій та психічного стану в цілому, яке здійснюється самим суб'єктом шляхом спеціально організованої психічної активності»[36]. Це одне з найбільш популярних визначень саморегуляції, яке є найпоширенішим і прийнятим у широкому науковому колі, що задає загальне уявлення про процес самоконтролю.

В науково-психологічній літературі саморегуляція особистості визначається як внутрішній процес когнітивного функціонування з диференціюванням реакцій (попередні, фокусовані) на стратегіях регуляції.

Саморегуляція є процесом самостійного впливу людини на власний психічний стан, що реалізується при досягненні певного рівня зрілості, а також в результаті спеціальних тренувань, до яких можна віднести аутотренінг, медитативні, релаксаційні техніки і ін. [5; 11]

Саморегуляція проявляється у вмінні особистості стримувати власні внутрішні імпульси, регулювати свій психічний стан, поведінку (наприклад, негативні емоції, індивідуальні потреби та ін.). Проте саморегуляція не обмежується лише контролем суб'єктної активності. Разом з цим спонукання до

дії через вибір мотивів, планування для досягнення поставленої мети, а також організація та актуалізація психічних і фізичних ресурсів при виникненні перешкод на шляху досягнення мети, орієнтація в проблемній ситуації, у тому числі самодетермінація, є невід'ємною частиною регуляторного процесу [30].

За визначенням більшості сучасних дослідників, саморегуляція відображає взаємодію різних сфер психіки, таких як: когнітивна, афективна, мотиваційна, вольова, і реалізується у довільній поведінці. Найважливішою особливістю саморегуляції є її усвідомленість, тобто здатність людини до свідомого, довільного контролю та управління власною активністю. Усвідомлення когнітивної сторони саморегуляції включає знання, уявлення про наслідки і результати дій, а афективна її складова виражається в оцінці та відношенні. При цьому вольовий компонент саморегуляції здійснює контроль і концентрується на досягненні мети [17; 23; 39].

Саморегуляція має безліч форм, до яких можна віднести: регуляцію власної активності за допомогою вольового зусилля, мотиваційний компонент, управління своїм станом за рахунок самоспонування. Крім цього, саморегуляція має різноманітні прояви, наприклад, когнітивні стратегії регуляції емоцій та поведінки, стильові особливості саморегуляції зі своїми типовими процесуальними патернами, контроль поведінки.

Існують такі види саморегуляції людини: довільна; мимовільна. У першому випадку людина точно бачить мету і свідомо контролює свою поведінку для її досягнення - так розвивається індивідуальність. У другому випадку, завдання саморегуляції – вижити та зберегти здоров'я.

Вольова саморегуляція є особистісним рівнем довільної саморегуляції, озброєним особистісними засобами регуляції. Вольова регуляція відрізняється, перш за все, ситуацією, в якій вона затребувана, завданнями людини в таких ситуаціях та засобами саморегуляції. Вона є усвідомленою активністю людини, що має свій самостійний мотив, свої способи та засоби здійснення. За своєю суттю, вольовою саморегуляцією є довільна саморегуляція особистісного рівня з особистісними засобами її здійснення [38].

Слід зауважити на те, що особистісний рівень довільного регулювання складається з трьох блоків:

Перший блок - це спонукальний блок, що включає наміри, мотиви і мети людини, наявність прагнення до оцінки своєї діяльності і способи реагування на удачі або невдачі в діяльності.

До показників другого блоку - виконавчого, відносяться прояви способів реалізації поставленої мети, вироблених самою особистістю по відношенню до конкретної діяльності.

Показниками третього, результативного блоку є підсумки конкретних дій щодо вирішення поставлених завдань, існуючий рівень сформованості вольових якостей та намічені програми реалізованої дії (самовиховання, досягнення конкретних результатів та ін.).

На вольову саморегуляцію індивіда впливають умови середовища, в якому він живе, особливості його внутрішнє «Я» та спілкування з оточуючими, а також мета його дій.

З усього вищесказаного можна дійти висновку, що вольова саморегуляція - це й прийоми контролю за почуттями і емоціями, і навіть правильні реакції на встановлені у суспільстві норми поведінки й взаємодії з іншими людьми.

Загалом вольова саморегуляція розуміється як взаємодія внутрішньо-особистісних, поведінкових процесів та середовища. Саморегуляція включає думки, емоції та дії, що виникають під впливом внутрішньої мотивації, спрямовані на адаптацію особистості, для досягнення особистісних цілей [32]. Адже воля - це, перш за все, контроль над собою, своїми почуттями та діями.

Вольові процеси ініціюють дії людини, визначають її наміри та цілі, допомагають людині долати перешкоди при реалізації намірів. Вольові якості залежать від особистісної орієнтації суб'єкта. До таких властивостей відносяться цілеспрямованість, самостійність, рішучість, наполегливість, витримка та самовладання. Похідними від вольових властивостей є такі якості, як дисциплінованість, сміливість, стійкість.

Перешкоди, що долаються за допомогою вольових зусиль, а також уміння стримувати свої почуття та недопущення імпульсивних дій є об'єктивним показником сили волі. Вольові люди зазвичай дуже ініціативні, цілеспрямовані, самостійні у своїх діях і рішеннях, тому важливо оцінити вольові якості людини, щоб допомогти йому сформувати волю і виховати у собі необхідні вольові якості.

Професійна діяльність в органах внутрішніх справ відрізняється своєю інтенсивністю та напруженістю, які безпосереднім чином є пов'язаними з виконанням службових обов'язків у жорстко обмежені терміни, постійною взаємодією з людьми, у тому числі з представниками злочинності, екстремальними умовами діяльності та необхідністю прийняття швидких та правильних рішень. Морально-вольові якості відносяться до сутнісних характеристик співробітників органів внутрішніх справ, оскільки беруть участь у здійсненні самоконтролю та корекції самооцінки, у самоорганізації та саморегуляції поведінки з позицій норм права та моралі.

При формуванні морально-вольових якостей співробітників правоохоронних органів істотне значення має облік психологічної складової. У сучасній психології стану, що визначають прояв морально-вольових якостей у зв'язку з подальшим виконанням складних та небезпечних професійних завдань, прийнято класифікувати на два види – сприятливі та несприятливі [18]. Сприятливі стани сприяють виконанню поставлених завдань, а несприятливі ускладнюють досягнення передбачуваного результату. Можливість контролю зазначених станів безпосередньо пов'язана з наявністю певних морально-вольових якостей особистості, які необхідно цілеспрямовано формувати у навчально-тренувальному процесі.

У структурі вольового акту виділяють три основні етапи: усвідомлення мети та бажання її досягти, боротьба мотивів та прийняття рішення, реалізація прийнятого рішення.

Серед вітчизняних сучасних дослідників, чий роботи присвячені вивченню вольової саморегуляції, можна назвати таких як: Є.А. Сергієнко, Г.А. Віленській, Є.І. Первичко та ін., у роботах яких саморегуляція розглядається через

особистісний потенціал, що представляється як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості. Головним компонентом особистісної зрілості та формою прояву особистісного потенціалу є феномен самодетермінації особистості. Самодетермінація розуміється авторами як здійснення тієї чи іншої діяльності у відносній свободі від заданих умов цієї діяльності – як зовнішніх, так і внутрішніх, під якими розуміються біологічні, зокрема, тілесні передумови, а також потреби, характер та інші стійкі психологічні структури. Особистісний потенціал відбиває міру подолання особистістю заданих обставин, зрештою, подолання особистістю самої себе.

Психологічна саморегуляція починається тоді, коли в індивіда виникає протиріччя, пов'язане із мотивацією.

Головне завдання вольової саморегуляції – зміна психічної активності людини до стану досягнення внутрішньої гармонії та рівноваги, що надає можливість утриматися від «вибуху» у конфліктній ситуації, а також протистояння проблемам. Отже, у момент кризи чи сильного стресу людина може адекватно мислити та приймати правильні рішення.

Саморегуляція дозволяє досягти гармонії з самим собою та у відносинах з оточуючими, що суттєво покращує якість життя та допомагає впоратися з будь-якими труднощами.

В роботах Б.В. Зейгарник вольова саморегуляція розглядається як свідомий процес управління своєю поведінкою, який розташовується на двох рівнях: операційно-технічний, пов'язаний із свідомою організацією дії за допомогою засобів оптимізації, та мотиваційний, на якому організується загальна спрямованість діяльності за допомогою управління мотиваційно-потребною сферою.

Мотиваційний рівень, у свою чергу, поділяється на дві форми: саморегуляція як вольова поведінка, що протікає в умовах мотиваційного конфлікту, і саморегуляція, спрямована на гармонізацію мотиваційної сфери, усунення внутрішніх конфліктів і протиріч на основі свідомої перебудови та породження нових смислів.

В.П. Москалець розглядає саморегуляцію через вольові процеси, які визначаються як «...здатності людини до свідомої навмисної активності або до самодетермінації через роботу у внутрішньому плані, що забезпечує додаткове спонукання та/або гальмування до дії на основі довільної форми мотивації» [33].

Риси вольової поведінки розглядаються у зв'язку з ситуацією, психічним статусом та організацією (способами реалізації та мотивації) дій. У цьому плані вольова поведінка особистості актуалізується при нестачі чи небажаності спонукання до дії, тобто необхідно вчинити дію, не пов'язану з актуальною потребою, за наявності внутрішніх та зовнішніх перешкод.

На думку західних дослідників (Кеніг К. Дж., Дебус М.Е., Хойслер С., Ленденманн Н., Кляйнманн М.), саморегуляція опосередкована вольовою сферою людини і розглядається як процес контролю за діями. На цій основі вченими було виділено два типи вольової регуляції: саморегуляція та самоконтроль. Схильність того чи іншого типу залежить або від орієнтації на дію, або орієнтації на стан. Крім цього, велике значення мають когнітивні компоненти, а саме наміри, що виступають як когнітивна репрезентація сьогодення (ініціація дії), майбутнього (мети і способи досягнення) і поточного стану в сьогоденні (контроль події, який може проводити здійснення дії).

Деякі вітчизняні дослідники визначають усвідомлену – вольову саморегуляцію як процес ініціації та управління довільною активністю. Система усвідомленої вольової саморегуляції служить для суб'єкта засобом реалізації цього процесу, організації психічних ресурсів для висування та досягнення цілей.

Ґрунтуючись на теорії функціональних систем П.К. Анохіна, нами було виділені основні функціональні компоненти системи вольової саморегуляції: планування цілей, моделювання значущих для досягнення мети умов, програмування дій, оцінювання та корекція результатів.

У психології відомо про дві теорії саморегуляції:

Системно-діяльнісна (Л.Г. Дика). Згідно теорії, саморегуляція – це діяльність, спрямована на адаптацію до професійного середовища. Також вона

сприймається як система переходу людини від несвідомих форм діяльності до усвідомленим, майже автоматичним.

Л.Г. Дика умовно виділяла кілька рівнів психічної саморегуляції:

Мимовільний. В основі лежать збудження та гальмування, а також нехарактерна для психіки активність. Такі реакції швидко згасають, їх не можна контролювати.

Довільний. Саморегуляція входить у критичних ситуаціях. Тут інтелект поєднується з емоціями. Усе це проявляється у підвищенні рухової активності, затримці дихання, почутті напруги у м'язах.

Свідомий. Людина не тільки усвідомлює наявність дискомфорту, але й здатна оцінити тяжкість стану, у результаті чого вирішує докорінно змінити ситуацію, задіявши при цьому самоконтроль, силу волі, психофізичні вправи та аутотренінг.

Останній рівень - цілеспрямований усвідомлений. Індивід розуміє, що він більше не може терпіти те, що відбувається в його житті. Намагаючись позбутися нестерпного дискомфорту, він переглядає цінності та пріоритети, а також аналізує свої мотиви, бажання та потреби. Варіантів розвитку подій дві. У першому випадку людина відмовляється від діяльності, що приносить незручності, і береться за свій стан. У другому – індивід продовжує діяльність, але при цьому включає саморегуляцію. Тут застосовуються такі техніки, як самонавіювання, самоаналіз, самовпевненість.

У обох випадках зміни зачіпають як поведінку, і саму особистість.

Системо-функціональна теорія (А.О. Прохоров)

Згідно теорії, саморегуляція – це не що інше, як зміна одного психічного стану іншим. Причому останнє пов'язане з уявленням людини про той настрій, який має бути. Щоб отримати необхідну реакцію на конфліктні ситуації, індивід проходить кілька проміжних станів. Внаслідок цього реакція стає усвідомленою.

А.О. Прохоров вважав, що успіх саморегуляції залежить від рівня усвідомленості особистості, на який впливають точність представленого образу,

реалістичність почуттів та емоцій. Правильність досягнутого стану оцінюється з урахуванням тілесних відчуттів, дихання, часу тощо.

Слід зазначити, що вольовий контроль передбачає використання стратегій, спрямованих на регуляцію емоцій, мотивації та пізнання в процесах досягнення мети. Воля, концептуально та функціонально відрізняється від мотивації тим, що мотивація необхідна для встановлення цілей та обрання відповідних стратегій для їх досягнення, а воля необхідна для захисту проти відмови від цілей і служить для підтримки зусиль і наполегливості, коли присутні конкуруючі цілі. У своїй моделі Корно розрізняє стратегії мотиваційного контролю, спрямовані на посилення зусиль і наполегливості, спрямованих на досягнення мети, та емоційний контроль.

Слід зауважити на те, що існує глибока різниця між саморегуляцією та самоконтролем. Самоконтроль полягає у стримуванні сильних імпульсів; саморегуляція - у зменшенні частоти та інтенсивності сильних імпульсів шляхом управління стресом-навантаженням і відновленням.

Самоконтроль, самовладання та самодисципліна це ті навички, які завжди можуть виявитися корисними. Як у особистому житті, так і у справі.

Самоконтроль – це здатність людини регулювати та контролювати свої емоції, думки та поведінку. Назва утворена від англійського слова Self-control, яке можна перекласти як «контроль себе» або «я себе контролюю». Самоконтроль людини пов'язаний з усвідомленістю і волею.

Самоконтроль є невід'ємною частиною психічних процесів та є однією з важливих умов адекватного відображення людиною свого внутрішнього світу та навколишньої її об'єктивної дійсності

Самоконтролем називають здатність людини керувати своїм станом та поведінкою у кризових, конфліктних та суперечливих ситуаціях. Поняття самоконтролю тісно пов'язане з мотивацією, цілепокладанням, самооцінкою, самодисципліною, відповідальністю. Самоконтроль допомагає в саморозвитку, досягненні цілей, позбавленні шкідливих звичок і формуванні нових звичок. За допомогою самоконтролю людина у стресових ситуаціях зберігає відданість своїм переконанням та цінностям, а також він допомагає у боротьбі та профілактиці

психологічних проблем. Самоконтроль допомагає особистості легше переносити труднощі, фізичні, психологічні та інтелектуальні навантаження.

Отже, самоконтроль є важливою навичкою для людини, оскільки він надає їй можливість зберегти самовладання в будь-якій стресовій або конфліктній ситуації, а також, глобально, досягати своїх цілей, рухаючись планомірно і не відволікаючись на миттєві пориви.

Психологи виділяють кілька форм самоконтролю, спираючись різні параметри.

По локалізації: зовнішній – орієнтований на реакцію, яка відбувається у відповідь на зовнішні фактори середовища та внутрішній – робота тільки з внутрішнім світом людини.

За механізмом роботи: безпосередній – робота з емоціями безпосередньо, безпосередньо через психологічні техніки та опосередкований – застосування допоміжних зовнішніх засобів.

За часом: перед дією (прогнозування), під час дії (контроль) та після дії (порівняння наших персональних очікувань та поточної реальності)

За призначенням: констатуючий – виявлення актуальних проблем, які потребують вирішення, коригуючий – позбавлення від них, попереджувальний – попередження можливих небажаних реакцій та поведінкових стратегій.

Самоконтроль є важливою особистісною характеристикою, яка забезпечує професійну успішність працівників правоохоронних органів.

Високий рівень вольового самоконтролю контролю співробітників ОВС, виявляє такі особистісні якості, як: емоційна зрілість, активність, самостійність, самодостатність. Суперечливість, стійкість намірів, реалістичне сприйняття, високорозвинена внутрішня відповідальність є необхідними характеристиками, які забезпечують здатність співробітникам ОВС виконувати професійні завдання.

Як властивість особистості самоконтроль органічно пов'язаний з цілою низкою рис характеру, виявляючи в них свою слабкість або явну вираженість. Наприклад, за такими рисами, як безладність, бездумність, недбалість, необачність, панікерство, розбавтаність, недбалість та ін., неважко побачити

дефіцит самоконтролю. Навпаки, якщо ми характеризуємо людину як розважливу, акуратну, витриману, надійну, порядну, цілеспрямовану, то за кожною з перелічених рис добре проглядається вміння контролювати свої дії та вчинки.

Можна навіть виділити сукупність (симптомокомплекс) рис характеру, дуже близьких за змістом. Основою, що їх об'єднує, є самоконтроль. До них насамперед слід зарахувати борг, відповідальність та дисциплінованість.

В дослідженні Крістофера М. Доннера було доведено вплив низького самоконтролю на процесуально несправедливе поводження працівників поліції з громадянами. Дослідження надають переконливі докази того, що неправопорушники мають більший самоконтроль, ніж правопорушники.

Загальна теорія злочинності Готфредсона та Хірші (1990) використовує концепцію самоконтролю як спосіб пояснення всіх типів антисоціальної поведінки. Вони припускають, що злочин не потребує особливої мотивації, і що це просто вираження природної схильності шукати задоволення і уникати болю. Готфредсон і Хірші сперечаються далі що, хоча люди з низьким рівнем самоконтролю можуть легко розпізнати безпосередні переваги злочинної та девіантної поведінки. Зокрема, Готфредсон і Хірші стверджували, що ті, кому бракує самоконтролю, діють імпульсивно, віддають перевагу простим завданням над складними, мають схильність до ризикованих дій, віддають перевагу фізичним завданням над розумовими завданнями, егоцентричні та легко втрачають самовладання. Крім того, вони припускають, що після розвитку самоконтроль залишається відносно стабільним протягом усього життя і що соціалізація для формування самоконтролю повинна відбутися в пізньому дитинстві. Щоб вирішити деякі проблеми щодо концептуалізації та вимірювання самоконтролю, в 2004 р. Хірші запропонував переглянута версію теорії самоконтролю. У своїй реконцептуалізації Хірші переосмислив самоконтроль – не як тенденцію особистості розглядати довгострокові витрати поведінки, а як тенденцію розглядати весь спектр потенціалу витрат на поведінку. Виходячи зі своєї попередньої теорії соціального контролю, Хірші стверджував, що елементи

зв'язку створюють внутрішню систему цінностей, яка керує поведінкою особистості.

Результати проведеного теоретичного дослідження наукової літератури свідчать про те, що волюва саморегуляція та самоконтроль є професійно важливими якостями сучасного поліцейського.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО САМОВІДНОШЕННЯ НА ФОРМУВАННЯ ВОЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ Й САМОКОНТРОЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

2.1. Організація та методики дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів

Об'єкт дослідження: особистісні морально-вольові якості працівників органів внутрішніх справ.

Предмет дослідження: психологічні особливості впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів.

Гіпотеза: основною гіпотезою дослідження виступило припущення у тому, що на розвиток морально-вольових якостей особистості (вольової саморегуляції й самоконтролю) працівників правоохоронних органів значний вплив надають мотивація професійної діяльності та професійне самовідношення.

Мета: дослідження впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, розробка та реалізація програми корекції професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення як предикторів розвитку морально-вольових якостей співробітників ОВС.

Завдання:

1. Провести психодіагностику впливу мотивації професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, обробити та проаналізувати отримані дані

2. Розробити та реалізувати комплексну програму психологічної корекції – тренінг покращення професійної мотивації та професійного самовідношення з акцентами на вдосконалення емоційно-вольової сфери працівників ОВД.

3. Оцінити ефективність реалізованої програми, визначити динаміку розвитку емоційно-вольової сфери працівників ОВД гармонізації їх психологічного стану та зробити відповідні висновки.

Вирішення поставлених завдань забезпечувалося послідовним проведенням дослідження, яке мало планомірний поетапний характер і включало проведення наступних етапів.

1. На першому етапі дослідження (підготовчому) було проведено детальний теоретичний аналіз наукових джерел за проблемою дослідження, визначені об'єкт та предмет, поставлено мету та завдання, сформовано гіпотезу дослідження, зібране блок діагностичних методик та сформовано експериментальну групу піддослідних.

2. На другому етапі дослідження (експериментальному) було проведене емпіричне дослідження впливу мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, розроблено та реалізовано в групі психокорекційну програму – групового тренінгу покращення професійної мотивації та професійного самовідношення з акцентами на вдосконалення емоційно-вольової сфери працівників ОВД, оцінено її ефективність.

Структурно даний етап нами було поділено на:

- констатуючий експеримент (психодіагностика за обраними методиками);
- формувальний експеримент (розробка та реалізація в групі психокорекційної програми, була застосована авторська система індивідуалізованої психокорекційної роботи);
- контрольний етап (проведення контрольного експерименту (психодіагностики) з перевірки ефективності реалізованої психокорекційної програми).

На другому етапі дослідження було вивчено динаміку розвитку морально-вольових якостей співробітників ОВС та оцінено ефективність психологічних тренінгів в розвитку професійно значущих якостей працівників правоохоронних органів.

3. Завершальний (узагальнюючий) етап – це підведення підсумків емпіричного дослідження, опис його результатів, формулювання висновків та оформлення роботи.

Програма емпіричного дослідження представлена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Програма емпіричного дослідження впливу мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів

Етап	Опис
1. Підготовчий	Вивчення стану проблеми, літературний огляд, постановка проблеми, формулювання мети, визначення об'єкта та предмета дослідження, формулювання гіпотези, постановка задач, підготовка блоку методик дослідження
2. Дослідницький	Уточнення загальної дослідницької концепції Емпіричне дослідження: - складання програми (планування дослідження) - збір емпіричних даних
3. Обробка даних дослідження	Кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, складання таблиць, побудова діаграм, статистична обробка результатів дослідження
4. Складання та реалізація психокорекційної програми, оцінка її ефективності	Проведення формуючого та контрольного експериментів. Кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, складання таблиць, побудова діаграм, статистична обробка результатів дослідження
5. Формулювання висновків	Інтерпретація даних та підтвердження гіпотези дослідження, оформлення дослідження

Надійність та достовірність отриманих результатів дослідження ґрунтувалася на теоретико-методологічних засадах психології; теоретичному аналізі проблеми, чіткому визначенні предметної галузі, цілей та завдань дослідження; комплексі науково обґрунтованих методів психологічної діагностики, процедурам якісного та кількісного аналізу емпіричних даних, а також застосування математичних методів обробки та аналізу результатів за допомогою автоматизованого статистичного пакета SPSS 23.

Опис проблеми. Збройний конфлікт, що триває на території України, негативно впливає не тільки на безпеку громад, а й на соціальну згуртованість і подальші можливості розвитку територій. Правоохоронні органи виконують завдання, пов'язані з забезпеченням безпеки життєдіяльності громадян. Всього в лавах правоохоронних органів України в 2023 р. працюють 175 тис. людей (без урахування непереатестованих працівників), з них 119 тис. є представниками рядового й керівного складу органів внутрішніх справ, 11 тис. – цивільного персоналу ОВС і ще 45 тис. – рядового й керівного складу Національної гвардії України.

Нажаль, не буде перебільшенням припустити, що напруга між співробітниками правоохоронних органів та громадськістю в багатьох громадах є досить високою. Конфлікти існують, незважаючи на активні зусилля з боку правоохоронних органів, громадських лідерів, шкіл, державних, приватних і некомерційних організацій для покращення відносин. Незважаючи на невеликі кроки прогресу, з обох сторін залишається досить нерозв'язна недовіра. Значною мірою неправомірна поведінка поліції є причиною підриву суспільної довіри. Така поведінка висвітлюється в частих повідомленнях ЗМІ про надмірне або непотрібне застосування сили. Незважаючи на зусилля керівників поліції розвинути доброзичливі та довірливі стосунки між своїми офіцерами та місцевою громадою, напруга між двома сторонами все ще існує.

Окрім фізичних та емоційних проблем, з якими стикаються професіонали правоохоронних органів, робота стикається з численними моральними ризиками. Моральні ризики включають моральні страждання, моральні травми, етичне

виснаження, втому від співчуття та практичної діяльності, які призводять до помилок у прийнятті етичних рішень, що збільшує ймовірність того, що офіцери вчинять неправомірну поведінку.

Мотивація є одним із ключових факторів, що впливають на вибір професійної діяльності та професійне самобачення співробітників правоохоронних органів. Мотивація може бути внутрішньою та зовнішньою, і обидві вони відіграють важливу роль у формуванні вільної саморегуляції та самоконтролю у співробітників.

Внутрішня мотивація пов'язана з особистими переконаннями та цінностями співробітника, які можуть бути пов'язані з бажанням захищати суспільство та забезпечувати безпеку громадян. Такі співробітники часто виявляють високий ступінь вольової саморегуляції та самоконтролю, оскільки вони бачать свою роботу як свою місію та відчувають відповідальність за свої дії.

Зовнішня мотивація, з іншого боку, пов'язана з винагородою та визнанням з боку керівництва та суспільства. Співробітники, які отримують достатню винагороду та визнання за свою роботу, часто більш мотивовані та виявляють більш високий ступінь вольової саморегуляції та самоконтролю.

Однак, недолік мотивації може призвести до низької продуктивності та непрофесійної поведінки працівників правоохоронних органів. Якщо співробітники не бачать мети у своїй роботі і не отримують достатньої винагороди, то вони можуть стати менш мотивованими та виявляти менш високий ступінь вольової саморегуляції та самоконтролю.

Службова підготовка співробітників ОВС проводиться регулярно, наскільки це дозволяє графік чергувань. Але, враховуючи некомплект та велике навантаження на патрульних, однією з проблем є те, що не всі патрульні мають достатній рівень професійної мотивації та їм не дістає належного рівня позитивного професійного самовідношення.

Фактично на патрульну поліцію покладено виконання завдань, пов'язаних із патрулюванням, первинним обслуговуванням викликів громадян та наглядом за дотриманням правил дорожнього руху. При цьому, конфлікт є складовою

частиною роботи поліцейських. Морально-вольові якості як особистісні властивості дозволяють людині свідомо керувати своєю поведінкою та діяльністю, що виявляється в її здатності долати внутрішні та зовнішні труднощі під час здійснення цілеспрямованих дій і вчинків. Вольові якості співробітників ОВС визначають сутнісні характеристики їх поведінки у певних ситуаціях. Це вміння приймати рішення, бути відповідальним за вчинки, проявляти самоконтроль і самодисципліну, витривалість, цілеспрямованість, розкривати свій лідерський потенціал. Вольові якості є основою для розвитку особистості співробітників правоохоронних органів, вони дозволяють досягати успіху в особистому житті та кар'єрі.

Операціоналізація базових понять.

Професійна мотивація – це дія конкретних мотивів, які є умовою вибору професії й тривалого та ефективного виконання професійних обов'язків. Професійна мотивація як властивість особистості є системою цілей, потреб, що спонукають людину до активного засвоєння знань, оволодіння вміннями і навичками, свідомого ставлення до професії [56].

Професійне самовідношення - це психічне утворення, в якому представлені і структуровані об'єктивні відносини індивідуальних властивостей людини до процесу практичного здійснення професійної діяльності, росту професійної кар'єри і ділового спілкування.

Вольова саморегуляція (вольовий самоконтроль) – міра володіння власною поведінкою у різних ситуаціях, здатність свідомо управляти своїми діями, станами та спонуканнями.

Соціальний самоконтроль – внутрішній (самоконтроль), в основі якого лежать цінності, норми, ролеві очікування, звичаї, традиції, інтерналізовані в процесі соціалізації, та зовнішній, який базується на заохоченнях або обмеженнях та примусі, що становлять систему санкцій.

За внутрішнього контролю людина самостійно узгоджує свою поведінку з існуючими нормами. Це відбувається, коли індивід у процесі соціалізації глибоко засвоює норми, а порушення таких породжує в нього відчуття провини.

Совість є виявом внутрішнього контролю. Приблизно 70% соціального контролю здійснюється за рахунок внутрішнього контролю. Що більше розвинуто внутрішній контроль, то меншою є потреба в зовнішньому контролі.

Експериментальна база та вибірка: Дослідження проводилося на базі Запорізького районного відділення поліції Дніпровського відділу поліції в м. Запоріжжя, адреса: вул. Героїв 37-го батальйону, 12-Б. Взаємодія з кожним співробітником відділення відбувалася індивідуально. Час заповнення бланків психодіагностичних методик не обмежувалося. Перед проведенням емпіричного дослідження кожному випробуваному було пояснена мета роботи та актуальність дослідження. У дослідженні брало участь: 40 співробітників правоохоронних органів - працівників Запорізького районного відділення поліції Дніпровського відділу поліції в м. Запоріжжя віком 25-35 років ОГПУ, з них 34 чоловіки, 6 – жінок (табл.2.2).

Таблиця 2.2

Характеристика експериментальної вибірки

Кількість учасників експерименту, осіб	40
В тому числі:	
жінок	6
чоловіків	34
Середній вік, років	32,5 ± 7,41

У процесі емпіричного дослідження було використано загальнонаукові та спеціальні дослідницькі методики:

- теоретичні: методи аналізу й синтезу психолого-педагогічних підходів формування професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення; узагальнення й систематизації основних психологічних положень щодо формування морально-вольових якостей особистості;
- емпіричні: психодіагностика (тестування);

- математичні: статистичний аналіз, процедури статистичного виводу (кореляційний аналіз, дисперсійний аналіз, Т-критерій, непараметричний критерій Мана-Уїтні), графічний метод. Для розрахунків використовувався пакет SPSS 23.

Тестування співробітників ОВС було проведено на платформі psytests.org.

Методики дослідження:

1. Тест Мотиви вибору професії (С.С. Гріншпун) <https://psytests.org/result?v=kosGGH>. Методика «Мотиви вибору професії» призначена для дослідження причин вибору професії, структури їхньої мотиваційної сфери у сфері професійної діяльності. Складається із 24 питань розподілених за трьома шкалами: престиж, зарібок, реалізація.

2. Тест на загальну самооцінку професійного самовідношення (Г.М. Казанцева). Загальний показник позитивності професійного самовідношення визначає виразність глобального, внутрішньо недиференційованого почуття особистості «за» або «проти» себе як суб'єкта професійної діяльності, визначає суб'єктивну оцінку сили та спрямованості впливу професії на особистісні властивості випробуваного, насамперед, на його характер та морально-вольові якості.

3. Опитувальник вольового самоконтролю (ТСК) (А.Г. Звірков, Є.В. Ейдман) складається з 30 питань та призначений визначення рівня розвитку вольової саморегуляції, що розуміється як міра оволодіння власним поведінкою у різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями: : <https://psytests.org/result?v=vsmA4Myu>

4. Шкала соціального самоконтролю, SMS (М. Снайдер): <https://psytests.org/result?v=snyA1e>. Шкала соціального самоконтролю або Шкала самомоніторингу (Self-Monitoring Scale, SMS) складається із 25 питань та призначена для вимірювання соціального самоконтролю (або комунікативного контролю) – здатності людини здійснювати контроль над своєю поведінкою.

Наочність одержуваного емпіричного матеріалу було забезпечене побудовою на основі розрахунків графічних ілюстрацій (гістограм, діаграм) і

систематизації отриманих даних в табличній формі в програмах Excel для Windows та Microsoft Word.

2.2. Аналіз результатів дослідження

В результатів проведеного аналізу професійної мотивації групи працівників правоохоронних органів нами було досліджено причини вибору професії та структуру мотиваційної сфери у професійної діяльності (табл.2.3).

Таблиця 2.3

Результати дослідження професійної мотивації працівників правоохоронних органів (n=40) – описова статистика (констатуючий етап)

Показник	Престиж професії	Заробіток	Професійна реалізація
Середнє	3,65	4,85	5,375
Стандартна помилка	0,17741	0,136579	0,269585
Медіана	4	5	6
Мода	4	5	7
Стандартне відхилення	1,12204	0,863802	1,705008
Дисперсія вибірки	1,258974	0,746154	2,907051
Екссес	-0,0472	-0,25911	-0,6352
Асиметричність	-0,05216	-0,45101	-0,46099
Інтервал	5	3	6
Мінімум	1	3	2
Максимум	6	6	8
Сума	146	194	215
Рівень надійності (95,0%)	0,358846	0,276257	0,545288

Внутрішні мотиви вибору професії – її суспільна та особиста значимість; задоволення, яке дає робота завдяки її творчому характеру; можливість спілкування, керівництва іншими людьми тощо. Внутрішня професійна мотивація співробітників правоохоронних органів виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина працює із задоволенням, без зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація – це заробіток, прагнення престижу, страх осуду, невдачі тощо. Зовнішні мотиви можна поділити на позитивні та негативні. До позитивних мотивів відносять: матеріальне стимулювання, можливість просування службовими щаблями, схвалення колективу, престиж та ін. стимули, заради яких людина вважає за потрібне докласти своїх зусиль.

До негативних мотивів відносять ті, що діють на особистість шляхом тиску, покарань, критики, засудження та інших санкцій негативного характеру.

Дослідження показують, що переважання внутрішніх мотивів є найефективнішим з погляду задоволеності працею та її продуктивності.

Результати дослідження свідчать про те, що головним професійним мотивом в середньому по групі працівників ОВС є внутрішній мотив - професійна реалізація ($5,375 \pm 1,7$) – рівень вище середнього. Це свідчить про те, що більшість правоохоронців мають прагнення та інтерес до своєї роботи, набуття необхідних умінь та навичок, які потребує професія.

На другому місці в групі знаходиться показник зовнішньої мотивації – заробіток ($4,85 \pm 0,86$) – середній рівень. Досить високий рівень даного показника свідчить про те, що значна частина працівників ОВС мають бажання заробити, а інтереси, схильності, практична підготовленість враховуються ними меншою мірою.

Показник «престиж професії» має найнижчий в групі та складає ($3,65 \pm 1,12$) – середній рівень. Це свідчить про те, що в групі співробітників ОВС при виробі професії не переважали мотиви вибору престижної професії та яскраво вираженого прагнення зайняти чільне становище у суспільстві й реалізувати свій високий рівень домагань.

Загалом, в групі співробітників ОВС високий рівень професійної мотивації виявлено лише у 14 осіб (35%) (табл. 2.4).

Високий рівень професійної мотивації поліцейських є одним з ключових факторів успішної роботи правоохоронних органів. Якщо працівники поліції мають високу мотивацію, то вони здатні ефективно виконувати свої обов'язки, забезпечуючи безпеку та порядок у суспільстві.

Одним із основних чинників високої мотивації поліцейських є наявність чіткої мети та розуміння значимості своєї роботи. Коли працівники поліції розуміють, що їхні дії мають прямий вплив на безпеку та порядок у суспільстві, вони стають більш залученими до своєї роботи та більш відповідальними за свої дії.

Таблиця 2.4

Рівень професійної мотивації співробітників ОВС (п=40) (констатуючий етап)

Рівень ПМ	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%
середній	20	50,00%
низький	6	15,00%
Всього	40	100,00%

Середній рівень професійної мотивації мають більшість опитаних в групі – 20 осіб (50%) (рис.2.1).

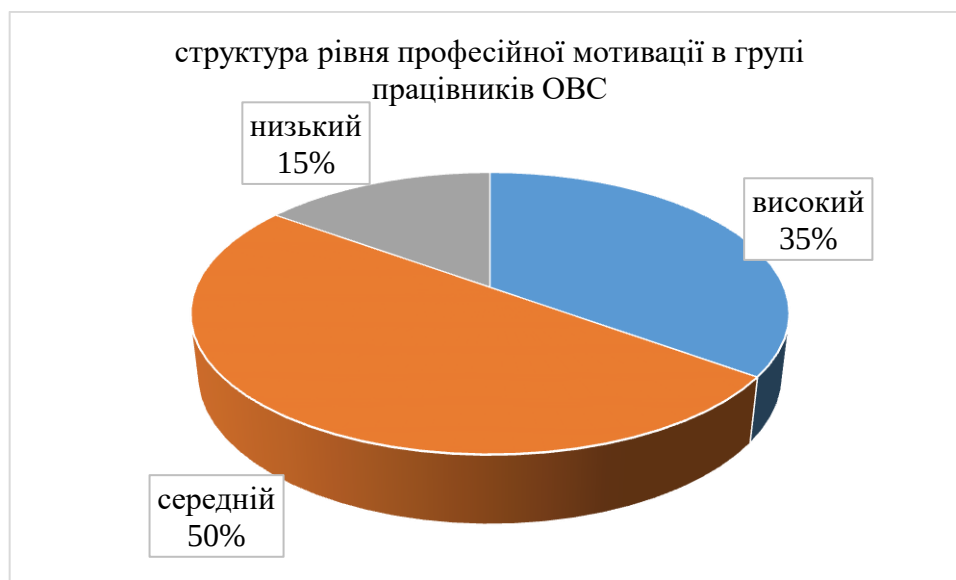


Рисунок 2.1. Рівні професійної мотивації працівників ОВС (констатуючий етап)

Низький рівень професійної мотивації виявлено у 6 працівників ОВС в групі (15%). Низький рівень професійної мотивації співробітника поліції є серйозною

проблемою, яка може призвести до неправильних рішень, недостатньої продуктивності та непрофесійної поведінки. Це може завдати шкоди як співробітнику, так і іміджу правоохоронних органів загалом, а також громадянам, які очікують від правоохоронних органів захисту та безпеки.

Однією з причин низької мотивації можливо відсутність чіткої мети та розуміння значущості своєї роботи. Співробітник поліції може почуватися не впевнено у своїх знаннях та вміннях, не бачити результатів своєї роботи або не отримувати достатньої винагороди за свої зусилля. У такому разі співробітник може стати менш мотивованим і виявляти менш високий ступінь вольової саморегуляції та самоконтролю.

Іншою причиною низької мотивації може бути несправедлива система винагород та стимулів. Якщо співробітник поліції не отримує достатньої винагороди за свою роботу, він може втратити мотивацію і стати менш професійним. Нестача стимулів та визнання може призвести до того, що співробітник виконуватиме свою роботу мінімально необхідним рівнем, не виявляючи високого ступеня вольової саморегуляції та самоконтролю.

Щоб підвищити мотивацію співробітника поліції, необхідно створювати справедливу систему винагород та стимулів, а також забезпечувати можливість професійного зростання та розвитку. Співробітники повинні бачити результати своєї роботи та розуміти, як їхні дії впливають на безпеку громадян та суспільство загалом. Крім того, необхідно проводити регулярні тренінги та семінари з розвитку особистості та етики, щоб співробітники розуміли важливість своєї роботи та відчували відповідальність за свої дії. Тільки тоді можна досягти високої продуктивності та ефективності роботи поліції.

Наступним етапом дослідження стало вивчення загальної самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (табл.2.5).

Загальний показник позитивності професійного самовідношення визначає виразність глобального, внутрішньо недиференційованого почуття особистості «за» або «проти» себе як суб'єкта професійної діяльності.

Рівень професійного самовідношення працівників органів поліції є одним з ключових факторів успішної роботи правоохоронних органів. Якщо працівники поліції мають високий рівень професійного самовідношення, то вони здатні ефективно виконувати свої обов'язки, забезпечуючи безпеку та порядок у суспільстві.

Одним із основних чинників високого рівня професійного самовідношення є наявність чіткої мети та розуміння значимості своєї роботи. Коли працівники поліції розуміють, що їхні дії мають прямий вплив на безпеку та порядок у суспільстві, вони стають більш залученими до своєї роботи та більш відповідальними за свої дії.

Таблиця 2.5

Результати діагностики загальної самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (п=40) – описова статистика (констатуючий етап)

ЗСПС	Показник
Середнє	3,55
Стандартна помилка	0,270209
Медіана	3,5
Мода	3
Стандартне відхилення	1,708951
Дисперсія вибірки	2,920513
Ексцес	-0,99381
Асиметричність	0,072519
Інтервал	6
Мінімум	1
Максимум	7
Сума	142
Рівень надійності (95,0%)	0,546549

В середньому по групі співробітників органів внутрішніх справ показник загальної самооцінки професійного самовідношення знаходиться на середньому рівні та складає $(3,55 \pm 1,7)$. Слід зазначити, що самовідношення до професії

складається з безлічі чинників. Одним з найбільш вагомих є самоефективність, що розглядається як здатність людини до усвідомленого застосування своїх індивідуальних властивостей для конструктивного вирішення протиріч та досягнення високих результатів у професійній діяльності, і так само усвідомленого використання цих протиріч та досягнень як стимулів для подальшого особистісного зростання. Висока самоефективність відрізняє справжнього суб'єкта, який збагнув і практично опанував закономірності взаємного опосередкування професійної діяльності та професійно важливих якостей особистості.

Отримані в групі середні показники свідчать про відсутність у більшості співробітників ОВС непримиримих протиріч, що актуально переживаються, між професійними вимогами та особистісними можливостями випробуваних.

Загалом, в групі співробітників ОВС високий рівень самооцінки професійного самовідношення виявлено лише у 14 осіб (35%) (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Рівень самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (n=40)
(констатуючий етап)

Рівень ПМ	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%
середній	21	52,50%
низький	5	12,50%
Всього	40	100,00%

Середній рівень мають більшість опитаних в групі – 21 співробітник ОВС (52,5%) (рис.2.2).

Низький рівень професійного самовідношення мають 5 осіб (12,5%).

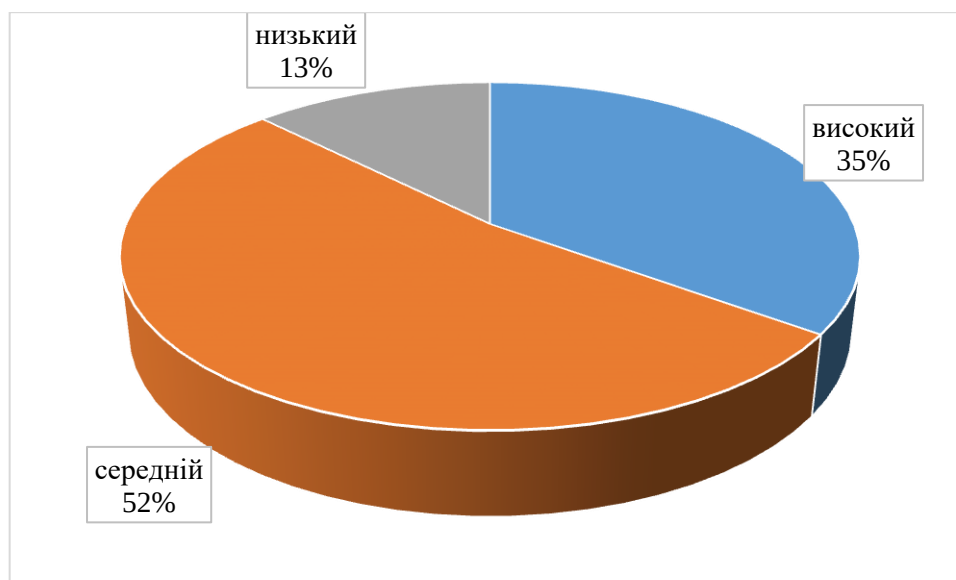


Рисунок 2.2 . Рівень самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (n=40) (констатуючий етап)

Низький рівень професійного самовідношення працівників ОВС свідчить про недостатню мотивацію та відсутність відчуття значимості своєї роботи. Це може призвести до неефективної роботи, недостатньої уваги до безпеки та порядку у суспільстві, а також до відсутності відповідальності за свої дії.

Низький рівень професійного самовідношення показує високий індивідуальний рівень внутрішньої суперечливості, амбівалентності професійних самовідносин. Джерелом конфлікту у разі виступає об'єктивне неузгодження професійних вимог (кваліфікаційних, посадових, середовищних та ін.) з індивідуальними можливостями, ресурсами суб'єкта праці. У суб'єктивній формі цей конфлікт переживається через такі феномени самовідношення особистості до професійної діяльності, як почуття непотрібності, марності, нікчемності у трудовому колективі; почуття недовіри до себе як фахівця та збентеження за свою «незграбність», «незручність» у професійних справах; почуття неадекватності вибору професії, непристосованості до умов праці. Конфліктність професійного самовідношення також позначається на суб'єктивному відчуженні людиною власних якостей, мотивів та цінностей від процесу та результатів трудової діяльності. В умовах такого конфлікту людина відчуває недоречність,

незатребуваність у професійній сфері тих особистісних якостей, які осмислюються нею як особисті переваги в інших сферах життя. Більше того, вплив професії на свою особистість загалом оцінює як деструктивний, деформуючий, послаблюючий. Низький рівень самооцінки професійного самовідношення отриманий 5 співробітниками ОВС слід розглядати як показник професійно-особистісної дезадаптації та розщеплення самосвідомості піддослідних на слабко стикуючі «професійну» та «непрофесійну» підсистеми.

Далі нами було оцінено морально-вольові якості співробітників ОВС. За допомогою опитувальника вольового самоконтролю нами було визначено показники рівня розвитку вольової саморегуляції, що розуміється як міра оволодіння власним поведінкою у різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями (табл.2.7).

Таблиця 2.7

Результати діагностики загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (n=40) – описова статистика (констатуючий етап)

Показник	Індекс вольової саморегуляції	Індекс наполегливості	Індекс самовладання
Середнє	11,875	10,5	8,175
Стандартна помилка	0,324605	0,330113	0,220394
Медіана	12	10	8
Мода	11	12	7
Стандартне відхилення	2,052984	2,087816	1,393897
Дисперсія вибірки	4,214744	4,358974	1,942949
Ексцес	-0,82944	0,2593	-0,60447
Асиметричність	0,307932	-0,10677	-0,08966
Інтервал	7	9	6
Мінімум	9	6	5
Максимум	16	15	11
Сума	475	420	327
Рівень надійності (95,0%)	0,656576	0,667716	0,44579

У найзагальнішому вигляді під рівнем вольової саморегуляції розуміється міра оволодіння власною поведінкою у різних ситуаціях, здатність працівників ОВС свідомо керувати своїми діями, станами та спонуканнями. Рівень розвитку вольової саморегуляції може бути охарактеризований в цілому та окремо за такими властивостями характеру як наполегливість та самовладання.

Результати діагностики показали, що в середньому в групі працівників ОВС показник вольової саморегуляції знаходиться на середньому рівні та складає $(11,87 \pm 2,05)$, що характеризує більшість співробітників поліції як достатньо емоційно зрілих, активних, незалежних, самостійних. У граничних випадках у них можливе наростання внутрішньої напруженості, пов'язаної із прагненням проконтролювати кожен нюанс власної поведінки та тривогою з приводу найменшої його спонтанності.

Субшкала «наполегливість» характеризує силу намірів співробітників ОВС та їх прагнення завершити розпочату справу. Показник за даною шкалою знаходиться на середньому рівні та складає $(10,5 \pm 2,08)$, що свідчить про те, що в більшості своєї випробувані – діяльні, працездатні люди, які прагнуть виконання наміченого, їх мобілізують перепони шляху до мети, але відволікають альтернативи і спокуси, головна їх цінність – розпочата справа. Таким людям властива повага до соціальних норм, прагнення повністю підпорядкувати їм свою поведінку. У останньому вираженні можлива втрата гнучкості поведінки, поява маніакальних тенденцій. Нами також було виявлено 5 осіб (12,5%) в групі, що мають низькі значення за цією шкалою. Це свідчать про їх підвищену лабільність, невпевненість, імпульсивність, які можуть призводити до непослідовності та навіть розкиданості поведінки. Знижений фон активності та працездатності, як правило, компенсується у таких осіб підвищеною чутливістю, гнучкістю, винахідливістю, а також тенденцією до вільного трактування соціальних норм.

Субшкала «самоволодіння» відображає рівень довільного контролю емоційних реакцій та станів. Більшість випробуваних мають достатньо високий бал по субшкалі $(8,17 \pm 1,39)$ – рівень вище середнього, що свідчить про емоційну стійкість та вміння добре володіти собою в різних ситуаціях. Разом з тим

прагнення постійного самоконтролю, надмірне свідоме обмеження спонтанності може призводити до підвищення внутрішньої напруженості, переважання постійної заклопотаності та стомлюваності.

Загалом, в групі співробітників ОВС високий рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю виявлено лише у 14 осіб (35%) (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС
(n=40) (констатуючий етап)**

Рівень ПМ	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%
середній	21	52,50%
низький	5	12,50%
Всього	40	100,00%

Середній рівень мають більшість опитаних в групі – 21 співробітник ОВС (52,5%) (рис.2.3). Низький рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю мають 5 осіб (12,5%).

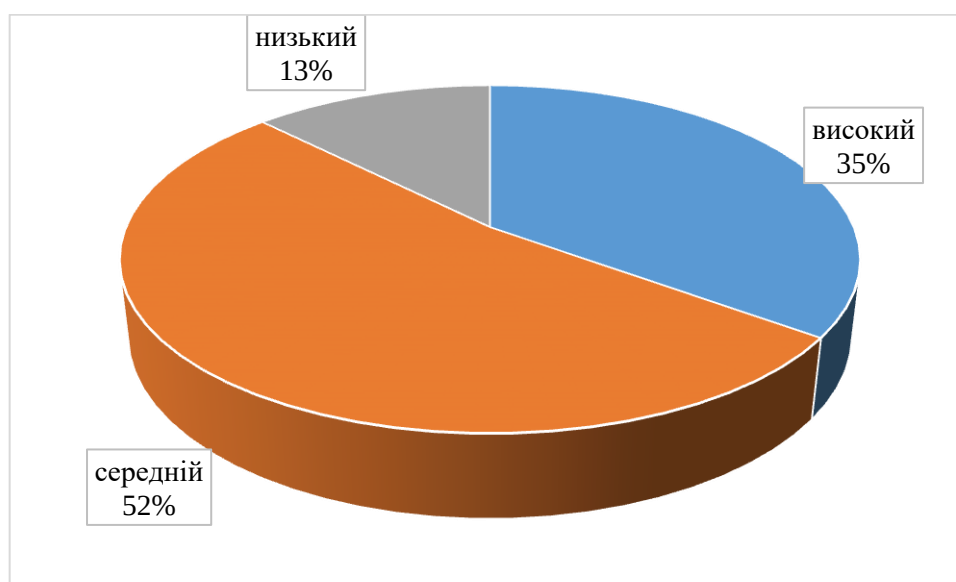


Рисунок 2.3. Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (n=40) (констатуючий етап)

Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників органів внутрішніх справ (ОВС) є одним з найважливіших показників їх професійної компетентності. Вольовий самоконтроль - це здатність людини контролювати свої емоції, поведінку та дії, незалежно від зовнішніх обставин. В ОВС вольовий самоконтроль є особливо важливим, оскільки співробітники цих органів повинні бути здатними контролювати свої емоції та реагувати на непередбачувані ситуації.

Низький рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю спостерігається у людей чутливих, емоційно нестійких, вразливих, невпевнених у собі. Рефлексивність у них невисока, а загальне тло активності, як правило, знижено. Їм властива імпульсивність та нестійкість намірів. Це може бути пов'язано як з незрілістю, так і не сформованою здатністю до рефлексії й самоконтролю.

Наступним етапом дослідження стала діагностика здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над своєю поведінкою (табл. 2.9).

Результати діагностики показали, що в середньому в групі працівників ОВС показник соціального самоконтролю знаходиться на середньому рівні та складає $(6,57 \pm 1,82)$. Це свідчить про те, що більшість співробітників ОВС є схильними чуйно сприймати емоційні та поведінкові прояви оточуючих та орієнтовані на них у тих ситуаціях, коли не знають, як вчинити. Проте, поведінка таких людей сильно змінюється в залежності від ситуації.

Загалом, в групі співробітників ОВС високий рівень соціального самоконтролю виявлено лише у 14 осіб (35%) (табл. 2.10). Осіб із високим рівнем соціального самоконтролю відрізняє занепокоєння соціальної придатністю своєї поведінки, чутливість до експресивному поведінці інших та використання його як керівництва з управління власною експресією. Такі люди ефективно контролюють свою поведінку і легко можуть створити в оточуючих потрібне враження про себе.

Таблиця 2.9

Результати діагностики здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над своєю поведінкою (n=40) – описова статистика (констатуючий етап)

Показник	Шкала соціального самоконтролю, SMS
Середнє	6,575
Стандартна помилка	0,288425
Медіана	7
Мода	8
Стандартне відхилення	1,824161
Дисперсія вибірки	3,327564
Ексцес	0,028518
Асиметричність	-0,7402
Інтервал	7
Мінімум	2
Максимум	9
Сума	263
Рівень надійності (95,0%)	0,583395

Співробітники ОВС з низьким рівнем соціального самоконтролю (6 осіб) мають протилежні якості: вони мало стурбовані адекватністю своєї поведінки та емоційної експресії і не звертають уваги на нюанси поведінки інших людей. Їхня поведінка та емоції залежать переважно від їхнього внутрішнього стану, а не від вимог ситуації.

Таблиця 2.10

Рівень соціального самоконтролю співробітників ОВС (n=40) (констатуючий етап)

Рівень ССК	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%
середній	20	50,00%
низький	6	15,00%
Всього	40	100,00%

Середній рівень соціального самоконтролю мають більшість опитаних в групі – 20 осіб (50%) (рис.2.4).

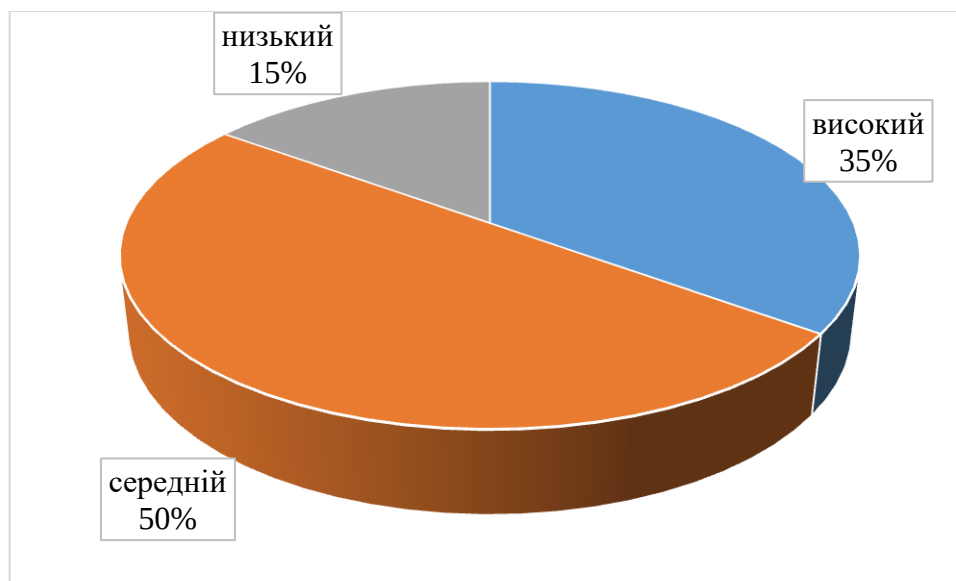


Рисунок 2.4. Рівні соціального самоконтролю в групі працівників ОВС (констатуючий етап)

Результати дослідження свідчать про те, що загалом більшість співробітників ОВС в групі перебувають на нормативному рівні вольової саморегуляції. Соціальний самоконтроль є важливою навичкою для співробітників органів внутрішніх справ. Ця навичка дозволяє контролювати свої емоції та поведінку у складних ситуаціях, зберігати професійну поведінку та взаємодіяти з громадянами у вимогливих обставинах.

Одним з ключових факторів, який впливає на розвиток соціального самоконтролю у співробітників ОВС, є навчання. Навчання може бути проведене у формі тренінгів, семінарів та курсів, які мають на меті покращення навичок соціального самоконтролю. Це може включати такі теми, як емоційний інтелект, комунікація, конфліктологія та інші.

Другим важливим фактором є система стимулів та винагород. Якщо співробітники ОВС отримують належну винагороду за свою роботу та мають можливості для професійного розвитку, то це позитивно впливає на їхню мотивацію до вдосконалення навичок соціального самоконтролю.

Третім фактором є культура організації. Якщо культура організації сприяє розвитку навичок соціального самоконтролю та підтримує професійну поведінку, то це стимулює співробітників до розвитку цих навичок.

Нарешті, важливою складовою розвитку соціального самоконтролю є самооцінка. Співробітники ОВС повинні бути здатними аналізувати свою поведінку та емоції у складних ситуаціях та знаходити шляхи для поліпшення своєї реакції.

Отже, оволодіння навичками соціального самоконтролю є важливою складовою професійної компетентності співробітників ОВС. Для розвитку цих навичок необхідно забезпечити належну систему навчання та підвищення кваліфікації, створити систему стимулів та винагород, підтримувати культуру організації, яка сприяє розвитку навичок соціального самоконтролю, та розвивати самооцінку у співробітників ОВС. Це дозволить сприяти покращенню професійної поведінки та взаємодії з громадянами у складних ситуаціях.

Для того, щоб підвищити мотивацію та формувати вільну саморегуляцію та самоконтроль у співробітників правоохоронних органів, необхідно створювати справедливу систему винагород та стимулів, а також забезпечувати можливість професійного зростання та розвитку. Крім того, необхідно проводити регулярні тренінги та семінари з розвитку особистості та етики, щоб співробітники розуміли важливість своєї роботи та відчували відповідальність за свої дії.

2.3. Дослідження впливу мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів

Проблема професійного самовідношення співробітників поліції до служби в органах МВС є актуальною в сучасних умовах. Часто співробітники поліції не відчують достатньої професійної мотивації для виконання своїх обов'язків, не відчують підтримки та поваги соціуму, що може призводити до негативних наслідків у виконанні службових обов'язків. Дослідження впливу мотивації

вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й соціального самоконтролю працівників правоохоронних органів є важливим для розуміння та покращення професійної діяльності цих спеціалістів.

Результати дослідження можуть допомогти в розробці програм навчання та підвищення кваліфікації для правоохоронців, які сприятимуть формуванню вольової саморегуляції та соціального самоконтролю. Також результати можуть бути корисними для створення системи стимулів та винагород, які сприятимуть покращенню професійної поведінки та взаємодії з громадянами у складних ситуаціях.

Для підтвердження гіпотези про те, що існує значний вплив мотивації вибору професійної діяльності та професійного самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, нами було проведено кореляційний аналіз (ро Пірсона) (табл. 2.11).

В результаті проведеного аналізу нами було виявлено тісний прямий зв'язок між мотивацією вибору професійної діяльності та професійного самовідношення й формуванням вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів (рис. 2.5).

Також виявлено тісний прямий зв'язок між вольовою саморегуляцією особистості та соціальним самоконтролем ($,663^{**}$), а також професійним самовідношенням й соціальним самоконтролем ($,825^{**}$). Слід зазначити, що вольова саморегуляція та соціальний самоконтроль є взаємопов'язаними поняттями, оскільки вони обидва стосуються здатності особистості контролювати свої дії та поведінку. Вольова саморегуляція передбачає здатність особистості до самоконтролю та самоорганізації своїх дій. Це означає, що людина може свідомо впливати на свої дії та поведінку, контролювати свої емоції та реакції на зовнішні подразники, а також планувати та регулювати свої дії з урахуванням мети, яку вона ставить перед собою. Соціальний самоконтроль, у свою чергу, полягає у здатності особистості контролювати свою поведінку відповідно до соціальних норм та цінностей. Це означає, що людина може свідомо впливати на свої дії та

поведінку з урахуванням соціальних очікувань та норм, які встановлені в суспільстві.

Таблиця 2.11

**Вплив мотивації вибору професійної діяльності та професійного
самовідношення на формування вольової саморегуляції й самоконтролю
працівників правоохоронних органів**

Кореляції					
Фактор		1 Професійна мотивація	2 Вольова саморегуляція	3 Соціальний самоконтроль	4 Професійне самовідношення
1	R Пірсона	1	,588 ^{**}	,558 ^{**}	,436 ^{**}
	знач. (двост.)		,000	,000	,005
	N	40	40	40	40
2	R Пірсона	,588 ^{**}	1	,663 ^{**}	,539 ^{**}
	знач. (двост.)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
3	R Пірсона	,558 ^{**}	,663 ^{**}	1	,825 ^{**}
	знач. (двост.)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
4	R Пірсона	,436 ^{**}	,539 ^{**}	,825 ^{**}	1
	знач. (двост.)	,005	,000	,000	
	N	40	40	40	40
^{**} . Кореляція значима на рівні 0,01 (двостороння).					

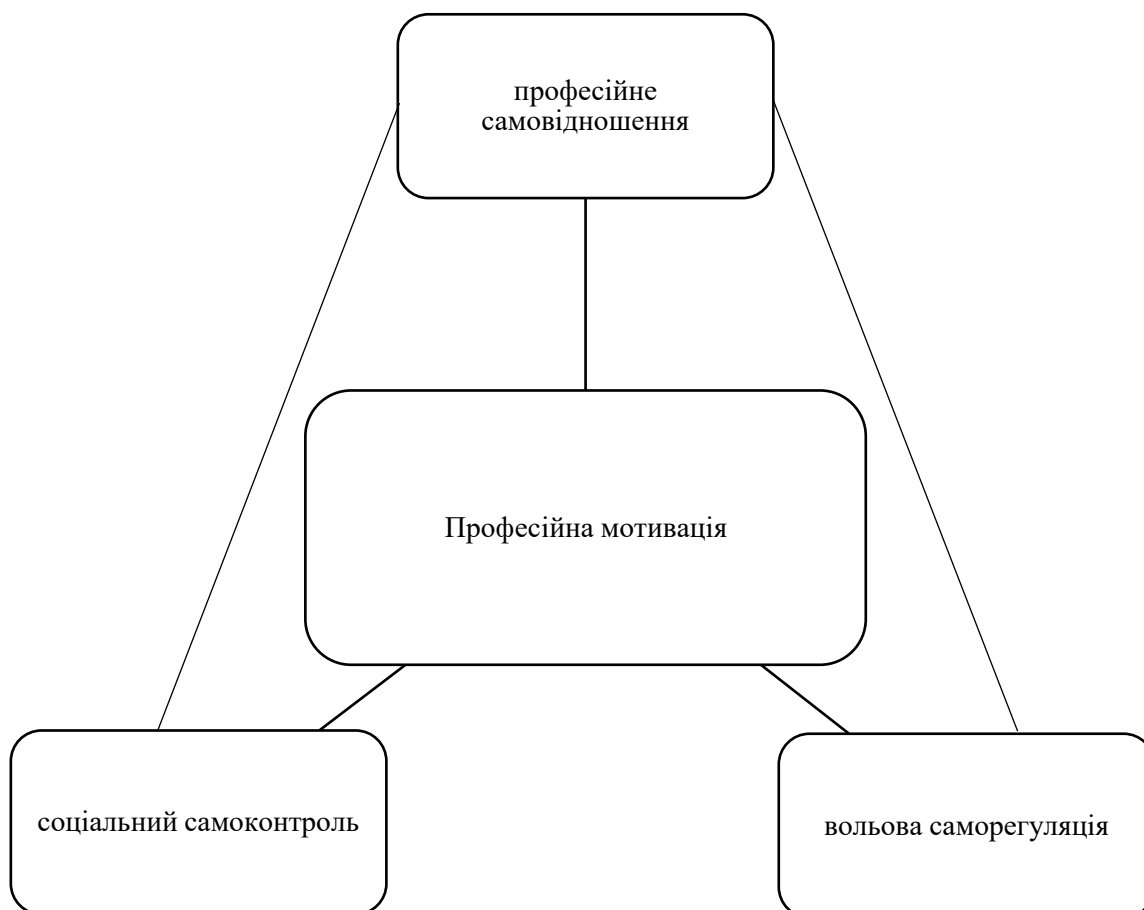
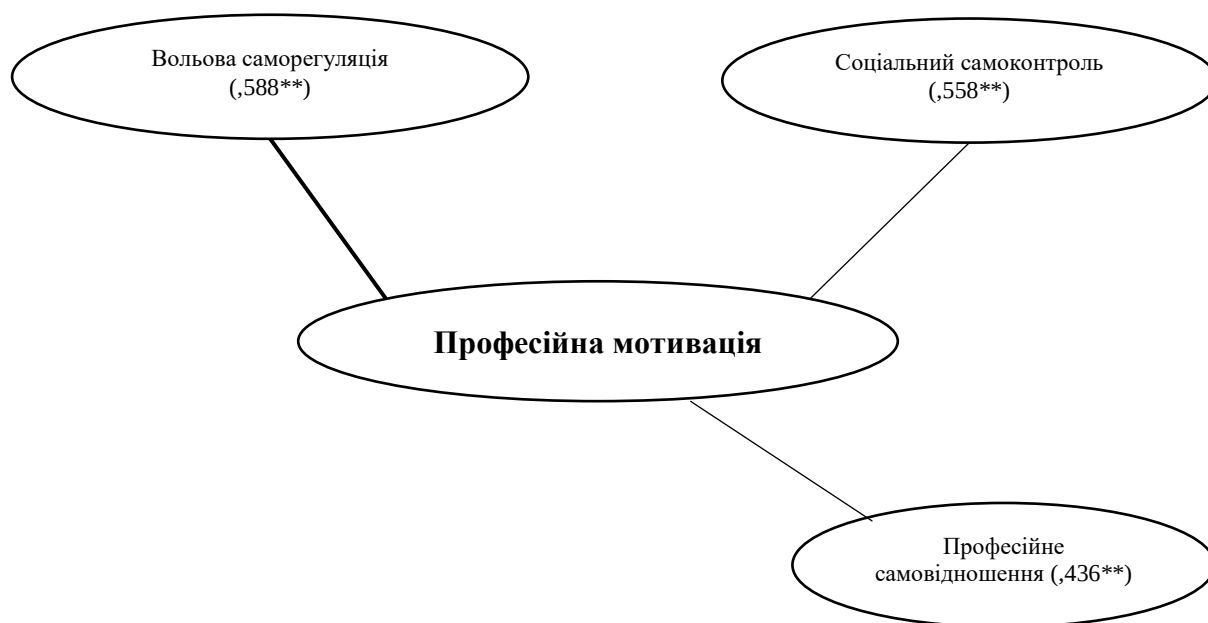


Рисунок 2.5 – Наявність прямолінійного зв'язку між показниками мотивації вибору професійної діяльності, професійного самовідношення, формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів

Виявлено прямий тісний позитивний зв'язок між професійною мотивацією та вольовою саморегуляцією ($,588^{**}$) та тісний прямий взаємозв'язок зі соціальним самоконтролем ($,558^{**}$) й професійним самовідношенням ($,436^{**}$), що свідчить про вплив мотивації вибору професійної діяльності на розвиток професійного самовідношення, формування вольової саморегуляції й самоконтролю працівників правоохоронних органів, що наочно представлено у вигляді кореляційної плеяди.



*. Кореляція значима на рівні 0,01 (двостороння)

Рисунок 2.7. Кореляційна плеяда «зв'язок професійної мотивації із професійним самовідношенням, вольовою саморегуляцією й соціальним самоконтролем»

Результати розрахунків та визначені тісні прямі зв'язки свідчать про те, що при зростанні рівня мотивації професійної діяльності й рівня професійного самовідношення позитивну динаміку мають показники розвитку морально-вольових якостей особистості (вольової саморегуляції й самоконтролю).

Професійна мотивація є ключовим фактором, який визначає успіх у будь-якій професії. Вона включає в себе інтерес до роботи, бажання досягти успіху та задоволення від виконання професійних завдань. Професійна мотивація може бути залежна від багатьох факторів, таких як заробітна плата, можливості для професійного розвитку, статус та інші. Професійне самовідношення є ще одним важливим елементом успішної професійної діяльності. Воно визначає, як співробітник оцінює свої професійні навички та здатності. Якщо співробітник має позитивне самовідношення, то він більш схильний до професійного розвитку та досягнення успіху. Навпаки, негативне самовідношення може призвести до низької мотивації та погіршення результатів роботи.

Далі за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу нами було встановлено достовірності впливу певного фактору (професійна мотивація) на досліджувані показники (вольова саморегуляція, соціальний самоконтроль) (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Результати дисперсійного аналізу достовірності впливу певного фактору
(професійна мотивація) на досліджувані показники (вольова саморегуляція,
соціальний самоконтроль)**

ANOVA Професійна мотивація						
		Сума квадрантів	ст.св.	Середній квадрат	F	знач.
Вольова саморегуляція	Між групами	57,463	10	5,746	2,305	,039
	Внутрі груп	72,312	29	2,494		
	Всього	129,775	39			
Соціальний самоконтроль	Між групами	41,146	10	4,115	1,640	,145
	Внутрі груп	72,754	29	2,509		
	Всього	113,900	39			
Розміри ефекту ANOVA ^{a,b}						
			Точкова оцінка	95% довірчий інтервал		
				Нижня	Верхня	
Вольова саморегуляція	Ета-квадрат		,443	,000	,499	
	Епсилон-квадрат		,251	-,345	,326	
	Фіксований ефект омега-квадрат		,246	-,333	,321	
	Випадковий ефект омега-квадрат		,032	-,026	,045	
Соціальний самоконтроль	Ета-квадрат		,361	,000	,414	
	Епсилон-квадрат		,141	-,345	,212	
	Фіксований ефект омега-квадрат		,138	-,333	,208	
	Випадковий ефект омега-квадрат		,016	-,026	,026	
a. Ета-квадрат і епсилон-квадрат оцінюються з урахуванням моделі фіксованих ефектів.						
b. Негативні оцінки, що мають менше зміщення, зберігаються, а не округляються до нуля						

Значення коефіцієнта Фішера було нами порівнено з $F_{\text{табл}}$ для $p \geq 0.95$. Результати свідчать, що $F_1=2,305$; $F_2=1,640 > F_{\text{табл}}$ – це показує на статистично

істотний вплив фактору (професійна мотивація) на досліджувані показники (вольова саморегуляція, соціальний самоконтроль) з вказаним рівнем імовірності.

Професійна мотивація, професійне самовідношення, вольова саморегуляція та соціальний самоконтроль є важливими елементами успішної професійної діяльності співробітників ОВС. Вони взаємопов'язані та взаємозалежні. Розвиток цих елементів може бути досягнутий за допомогою системи навчання та підвищення кваліфікації, створення системи стимулів та винагород, підтримки культури організації, яка сприяє розвитку цих елементів, та розвитку самооцінки у співробітників. Це дозволить сприяти покращенню професійної поведінки та взаємодії з громадянами у складних ситуаціях.

Таким чином, гіпотеза про те, що на розвиток морально-вольових якостей особистості (вольової саморегуляції й самоконтролю) працівників правоохоронних органів значний вплив надають мотивація професійної діяльності та професійне самовідношення знайшла підтвердження.

РОЗДІЛ 3.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ, ПРОФЕСІЙНОГО САМОВІДНОШЕННЯ ТА МОРАЛЬНО-ВОЛЬОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

3.1. Розробка психокорекційної програми

Війна є великим викликом, який торкається абсолютно всіх, незалежно від того, до якої сфери життя належить їхня діяльність і де вони проживають. Постійно бути готовим до вирішення складних ситуацій, передбачати і попереджати їх є непростим завданням для тих, кому щодня доводиться захищати спокій, безпеку та життя громадян. І хоча співробітники правоохоронних органів – це люди, які спеціально навчені працювати у таких умовах, життя в умовах військового стану щодня підкидає нові виклики, яким треба оперативно протистояти.

Розробка психокорекційної програми - тренінгу покращення професійної мотивації та професійного самовідношення з акцентами на вдосконалення морально-вольової сфери працівників ОВС є надзвичайно важливою задачею для підвищення якості роботи поліцейських та забезпечення безпеки та порядку у суспільстві.

У рамках психологічної теорії та практики вважається, що психологічний стан співробітників органів внутрішніх справ (наприклад, почуття мотивації) впливає на їх результативність у професійної діяльності. Певні психологічні стани вважаються більш сприятливими для продуктивності, ніж інші, залежно від окремого виконавця, завдання та ширшого середовища виконання професійного завдання.

Вважається, що здатність співробітників ОВС ефективно виконувати професійні завдання частково залежить від використання передових і базових психологічних навичок. Розширені психологічні навички включають здатність регулювати власну впевненість у собі, мотивацію, тривогу та увагу.

Людські стосунки є основою всієї поліцейської роботи, включаючи збір і надання інформації, запобігання злочинам, стеження, інспектування, підтримку та правоохоронну діяльність. Від поліцейських очікують твердості, майстерності, розуміння та впевненості. Відповідно, вони повинні добре знати себе, усвідомлювати свої схильності та ставлення, змінювати або коригувати деякі моделі своєї поведінки та ставлення, а також отримати достатньо знань про людей, щоб краще розуміти інших та їхню поведінку та краще передбачати їхні реакції. Психологічні тренінги використовуються для підвищення самооцінки та взаємооцінки; для покращення професійної мотивації, навчання природі, причинам і наслідкам стресу, а також засобам боротьби зі стресом; розвитку морально-вольових якостей та для покращення уявлення поліцейських про свою роль в суспільстві й формування позитивного професійного самовідношення. Крім того, під час тренінгу використовується психологія, щоб навчити працівників ОВС правильним технікам співбесіди та методам контролю в кризових ситуаціях.

Сучасні вимоги до працівників ОВС включають не лише знання та навички, але й здатність до самоконтролю, саморегуляції та емоційної стабільності. У зв'язку з цим, розробка психокорекційної програми є необхідною для покращення професійних якостей працівників ОВС. Співробітники правоохоронних органів зазнали посилення психологічного стресу та тяжкої втрати після початку військової агресії. Психокорекційний тренінг для поліцейських – це превентивна стратегія, яка може:

- 1) підвищити обізнаність співробітників ОВС про конкретні проблеми, які характеризують підгрупу професіоналів правоохоронних органів;
- 2) виявити наявність проблем та забезпечити психологічну освіту щодо факторів ризику та захисних факторів від можливих труднощів;
- 3) засобами психокорекції вирішити проблеми з психічним і фізичним здоров'ям, розвинути необхідні психологічні якості особистості, знизити рівень стресу.

Належна психологічна підготовка та психокорекційна робота по покращенню професійної мотивації та професійного самовідношення, розвитку морально-вольових якостей, на нашу думку, приносить користь поліцейським службам не тільки в наданні послуг і розвитку професії, а й у запобіганні травмам громадян і зменшенні цивільної відповідальності.

Психологічна корекція – це діяльність, яка спрямована на створення оптимального психологічного стану, формування внутрішньої готовності працівника ОВС, що в подальшому сприяє виконанню професійних завдань та досягнення високих результатів у складній і напруженій обстановці, а також стресових ситуаціях. Програма психокорекції спрямована на запобігання розвитку проблем або психологічних розладів. Основною метою такої програми є покращення емоційно-вольової сфери працівників ОВД, забезпечення їх професійної мотивації та професійного самовідношення.

Для досягнення цієї мети, програма повинна включати такі елементи:

1. Теоретичну частину, яка містить огляд основних понять та теорій, пов'язаних з емоційно-вольовою сферою працівників ОВС.
2. Практичну частину, яка включає в себе тренування з емоційної стабільності, самоконтролю та саморегуляції.
3. Індивідуальний підхід до кожного учасника програми, що дозволяє враховувати його потреби та особливості.
4. Використання сучасних методик та технологій, які дозволяють досягнути максимального ефекту в короткий термін.
5. Регулярне вивчення результатів програми та її корекцію залежно від потреб учасників та змін у вимогах до працівників ОВС.

Така програма дозволить підвищити ефективність роботи працівників ОВС, забезпечити їх емоційну стабільність та професійну мотивацію. В результаті цього, поліцейські зможуть краще виконувати свої обов'язки та забезпечити безпеку та порядок у суспільстві.

Груповий психокорекційний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології та психотерапії, які використовуються з метою формування навичок самопізнання і саморозвитку, корекції негативних станів.

Нами було розроблено структурно-логічну модель психокорекційного впливу на особистість щодо розвитку професійної мотивації та морально-вольових якостей (рис. 3.1).



Рисунок 3.1. Структурно-логічна модель психокорекційного впливу на особистість щодо розвитку професійної мотивації та морально-вольових якостей

На рис.3.2 наведено узагальнену структуру стадій розвитку групи у психокорекційному тренінгу.



Рисунок 3.2. Узагальнена структура стадій розвитку групи у психокорекційному тренінгу

Мета психокорекційного тренінгу: формування здатності до самопізнання, саморозвитку та самореалізації, розвиток професійної мотивації та професійного самовідношення, вдосконалення морально-вольової сфери працівників ОВС.

Розвиток морально-вольових якостей полягає у формуванні у працівників правоохоронних органів уявлень, понять, поглядів та переконань, навичок та звичок поведінки, що відповідають принципам загальнолюдської моралі; у розвитку почуття патріотизму, відданості своєму колективу.

Завдання програми психокорекційного тренінгу:

- розвиток самосвідомості;
- підвищення рівня професійної мотивації та позитивного професійного самовідношення, впевненості у собі;
- формування адекватної самооцінки, вдосконалення морально-вольової сфери;
- формування навичок подолання стресу;
- актуалізація життєвих цілей та підвищення мотивації до досягнення життєвих цілей.

Розроблена програма призначена для психокорекції професійної мотивації та самовідношення, розвитку морально-вольових якостей співробітників правоохоронних органів.

Склад тренінгової групи:

- якісний – гетерогенна, що складається з людей різної статі та віку, які мають різний рівень підготовки, а також різні установки та інтереси;
- кількісний – кількість учасників (10-12 осіб, гетерогенна).

Контингент осіб, на яких орієнтована дана психокорекційна програма: співробітники правоохоронних органів у віці від 20 до 45 років.

Тривалість тренінгових занять: кількість і протягом якого часу (8 занять, 2 рази на тиждень, 1 місяць)

Час 1 заняття (90 хвилин – 1 година 30 хвилин)

Форма проведення: групові заняття.

Частота занять, 2 рази на тиждень; за запитом: індивідуальна робота (консультації).

Групові методи: міні-лекція, групова дискусія, візуалізація, ігрові вправи, арт-техніки, медитація, психогімнастика, інтерв'ю, завдання-дилема та ін.

Матеріали, необхідні проведення занять: ватман, маркери, проектор, екран, магнітофон.

Місце проведення занять: просторова аудиторія з 2 робочими зонами: 1 – зі стільцями, 2 – з м'якими килимками.

Очікувані результати: розвиток професійної мотивації та професійного самовідношення, самосвідомості, вдосконалення морально-вольової сфери працівників ОВС, зниження рівня стресу, оволодіння навичками ефективного міжособистого спілкування.

Перевірка ефективності програми: за допомогою контрольної психодіагностики (тестування за обраними методиками)

Зміст психокорекційного тренінгу наведений в табл.3.1:

Таблиця 3.1

Зміст тренінгової програми

Етап	Мета	Зміст
1 Вступ	знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри та саморозкриття, ознайомлення з метою та завданнями тренінгу встановлення спільних цілей.	бесіди, дискусії, рольові ігри.
2 Діагностика	Виявлення рівня розвитку професійної мотивації та професійного самовідношення формуванні морально-вольової сфери особистості.	Психодіагностика (тестування)
2 Теорія	ознайомлення з основами теорії внутрішньої професійної мотивації та ціннісної детермінації діяльності, формування морально-вольових якостей та їх значенням для співробітника ОВС	міні-лекція, бесіди, дискусії, програвання ситуацій.
3 Рефлексія	виявлення систем індивідуальних цінностей учасників психотренінгу	Самохарактеристика учасників, осмислення себе, своєї поведінки, власних дій і станів
4 Формування	Формування позитивної професійної мотивації та професійного самовідношення, корекція рівня психічної саморегуляції особистості: техніки самоконтролю та саморегуляції, перегляд особистістю своєї системи цінностей; виділення цінностей внутрішньої мотивації, розвиток морально-вольових якостей	Ігрові методи, вправи, арт-терапія, медитація та релаксація для зниження рівня стресу та збільшення концентрації уваги
5 Зворотній зв'язок	контроль та корекція процесу перегляду систем цінностей учасників програми, міжособистих взаємин	обговорення, програвання ситуацій, дискусія
6 Підсумкова рефлексія	звернення своєї свідомості на набуті знання, розуміння і аналіз своїх думок, почуттів і мотивів, самопізнання свого емоційного стану	вправи: «Моє минуле, теперішнє, майбутнє», «Карусель вражень»
7 Діагностика	виявлення змін в системах індивідуальних цінностей, розвитку професійної мотивації та професійного самовідношення формуванні морально-вольової сфери особистості.	Психодіагностика (тестування)

В структурі занять психокорекційного тренінгу:

1. Вступна частина, де проводиться ознайомлення з метою та завданнями тренінгу.

2. Теоретична частина, де розглядаються основні поняття та теорії, пов'язані з розвитком професійної мотивації та професійного самовідношення, формуванні морально-вольових якостей працівників ОВС.

3. Практична частина, де проводяться тренування з емоційної стабільності, самоконтролю та саморегуляції. Ця частина включає такі елементи:

- медитація та релаксація для зниження рівня стресу та збільшення концентрації уваги;

- техніки самоконтролю та саморегуляції, які дозволяють управляти своїми емоціями та реакціями на подразники;

- тренування з професійної мотивації та самовідношення, які допомагають зберегти інтерес до професійної діяльності та позитивне ставлення до себе.

4. Рефлексія.

Індивідуальний підхід до кожного учасника програми, де враховуються його потреби та особливості.

5. Заключна частина, де проводиться оцінка результатів тренінгу та рекомендації щодо подальшої роботи.

В структурі психокорекційного тренінгу було використане:

1. Розігрівальні ігри та психотехніки: Знайомство. Поплутані ланцюжки. Чемпіонат боротьби на пальцях. Шістка. Зустріч поглядами. Колективний рахунок. Будь-яке число. Вибір траєкторії. Коротка психологічна характеристика основних форм особистості на основі переваги геометричних фігур

2. Ігри, орієнтовані отримання зворотний зв'язок: Мій портрет очима групи. Перша проба на роль. Відповіді за іншого. Дзеркало, що мовчить і говорить. Рекламний ролик. Самосуд. Від суми та від в'язниці Страшний суд. Стілець одкровень.

3. Ігри соціально-перцептивної спрямованості: Я знаю, що тобі наснилося. Зуби дарованого коня. Особистий герб та девіз. Білі маги – Чорні маги. Шахи.

4. Комунікативні ігри: Катастрофа у пустелі. Шукаю друга. Альтернатива.

5. Психотехніки, спрямовані на допомогу у вирішенні проблем: Розмова із зміною позиції. Неказкові проблеми. Метафора проблеми.

6. Медитації-візуалізації: Судно, на якому я пливу. Мудрець із храму. Гірська вершина.

До загальних психологічних змін, які прогнозуються в учасників психокорекційного тренінгу належать:

- формування позитивної професійної мотивації та професійного самовідношення;
- розвинення морально-мольової сфери;
- зниження рівня стресу;
- засвоєння оптимальних умінь спілкування та розвиток вміння адекватно поціновувати ситуацію спілкування, прогнозувати тенденції її розвитку та управляти нею;
- розвиток здатності до рефлексії.

Отже, впровадження психокорекційних тренінгових програм для співробітників ОВС відкриває дієві способи і можливості підвищення результативності діяльності поліцейських.

3.2 Оцінка ефективності психокорекційної роботи

Після психокорекційного тренінгу нами було проведено контрольне тестування учасників програми – співробітників ОВС. В результатів проведеного аналізу професійної мотивації групи працівників правоохоронних органів нами було досліджено зміни складових професійної мотивації та її рівня (табл.3.2, 3.3). Результати дослідження показали позитивні зміни в формуванні професійної мотивації співробітників ОВС. Так, значну позитивну динаміку демонструє показник професійна реалізація: з $(5,375 \pm 1,7)$ до $(6,17 \pm 1,24)$ – високий рівень. Це свідчить про те, що більшість правоохоронців підвисили прагнення та інтерес до

своєї роботи та свідчить про набуття в процесі тренінгу необхідних умінь та навичок, які потребує професія.

Показник зовнішньої мотивації – заробіток значних змін не зазнав та знаходиться на середньому рівні (4,85-4,88) – середній рівень.

Таблиця 3.2

**Зміни професійної мотивації працівників правоохоронних органів (n=40) –
описова статистика**

Показник	Констатуючий етап			Контрольний етап		
	Престиж професії	Заробіток	Професійна реалізація	Престиж професії	Заробіток	Професійна реалізація
Середнє	3,65	4,85	5,375	4,98	4,88	6,17
Стандартна помилка	0,17741	0,136579	0,269585	0,0128	0,0239	0,08267
Стандартне відхилення	1,12204	0,863802	1,705008	1,27041	1,0892	1,24112

Показник «престиж професії» також зріс з показника ($3,65 \pm 1,12$) та складає Показник «престиж професії» має найнижчий в групі та складає ($4,98 \pm 1,27$) – рівень вище середнього. Це свідчить про те, що в групі співробітників ОВС зросло сприйняття своєї професії як престижної та спостерігається виражене прагнення реалізувати свій високий рівень домагань.

Загалом, в групі співробітників ОВС спостерігається загальне зростання рівня професійної мотивації (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Зміни рівня професійної мотивації співробітників ОВС (n=40)

Рівень ПМ	Констатуючий етап		Контрольний етап	
	Кількість, осіб	Питома вага (%)	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%	18	45,00%
середній	20	50,00%	22	55,00%
низький	6	15,00%	0	0,00%
Всього	40	100,00%	40	100,00%

Високий рівень професійної мотивації поліцейських є одним з ключових факторів успішної роботи правоохоронних органів. Якщо працівники поліції мають високу мотивацію, то вони здатні ефективно виконувати свої обов'язки, забезпечуючи безпеку та порядок у суспільстві.

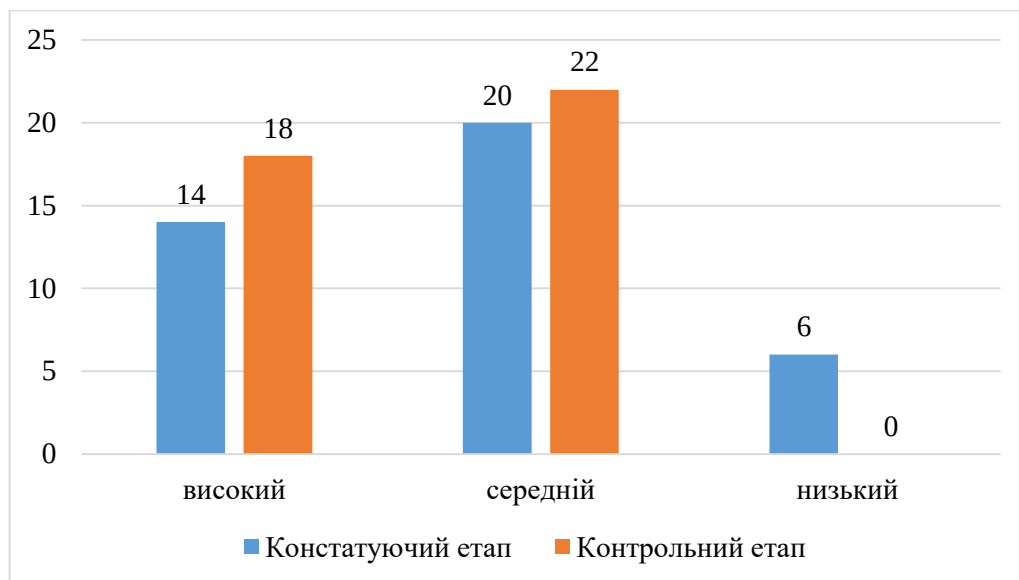


Рисунок 3.3. Зміна рівня професійної мотивації працівників ОВС

Результати математичної обробки даних проведені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні при рівні значущості ($p < 0,05$) свідчать про наявність позитивних змін в розвитку професійної мотивації та демонструють значні зміни показників на констатуючому та контрольному етапах дослідження (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Зміна показників розвитку професійної мотивації співробітників ОВС (n=40)

Показник	Середній ранг		Емпіричне значення U-критерія	рівень значущості відмінностей
	Констатуючий етап	Контрольний етап		
Престиж професії	3,65	4,98	104,2	0,0001
Заробіток	4,85	4,88	93,5	0,23
Професійна реалізація	5,37	6,17	86,5	0,0005
Загальний рівень професійної мотивації	4,62	5,39	112,5	0,0003

Результати математичної обробки даних показують статистично значущі зміни за критеріями: престиж професії ($U\text{-кр} = 104,2$), професійна реалізація ($U\text{-кр} = 86,5$), загальний рівень професійної мотивації ($U\text{-кр} = 112,5$).

На нашу думку, однією з причин підвищення професійної мотивації стала визначена на психокорекційному тренінгу чітка мета та розуміння значущості своєї роботи, сформованого відчуття відповідальності за свої дії.

Наступним етапом дослідження стало вивчення змін загальної самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (табл.3.5).

Таблиця 3.5

**Зміни показників загальної самооцінки професійного самовідношення
співробітників ОВС (п=40) – описова статистика**

ПСМ	Констатуючий етап	Контрольний етап
Середнє	3,55	4,71
Стандартна помилка	0,270209	0,01622
Стандартне відхилення	1,708951	1,36982

В середньому по групі співробітників органів внутрішніх справ показник загальної самооцінки професійного самовідношення значно збільшився та знаходиться на рівні вище середнього ($4,71 \pm 1,36$).

Отримані на контрольному етапі в групі середні показники свідчать про покращення співробітниками рівня професійного самовідношення (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Зміна рівня самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС
(п=40)**

Рівень ПСМ	Констатуючий етап		Контрольний етап	
	Кількість, осіб	Питома вага (%)	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%	22	55,00%
середній	21	52,50%	18	45,00%
низький	5	12,50%	0	0,00%
Всього	40	100,00%	40	100,00%

На контрольному етапі високий рівень мають більшість опитаних в групі – 22 співробітника ОВС (55,0%) (рис.3.4).

Середній рівень професійного самовідношення мають 18 осіб (45,0%).

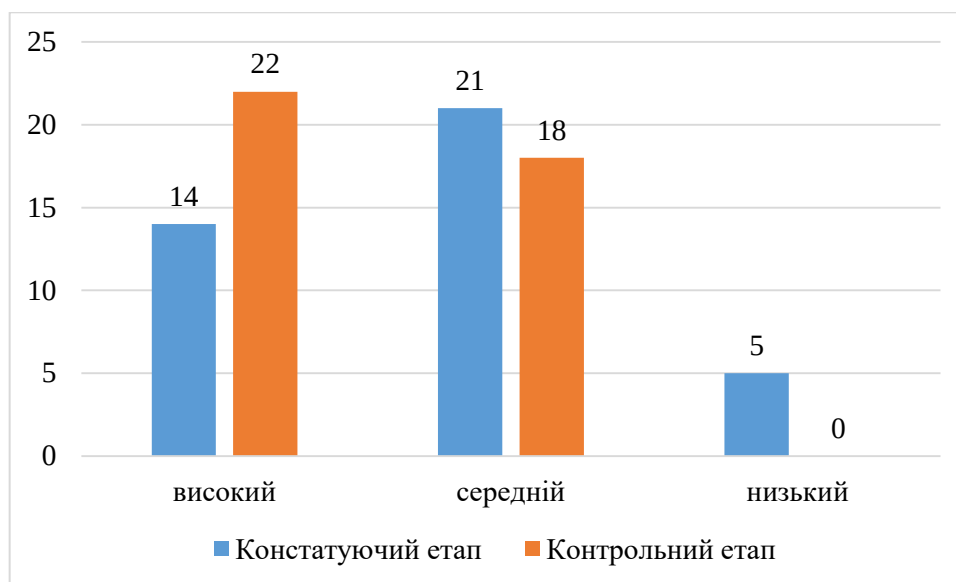


Рисунок 3.4. Зміни рівня самооцінки професійного самовідношення співробітників ОВС (n=40)

Результати математичної обробки даних проведені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні при рівні значущості ($p < 0,05$) свідчать про наявність позитивних змін в розвитку професійного самовідношення співробітників ОВС та демонструють значні зміни показників на констатуючому та контрольному етапах дослідження (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Зміна показників розвитку професійного самовідношення співробітників ОВС (n=40)

Показник	Середній ранг		Емпіричне значення U-критерія	рівень значущості відмінностей
	Констатуючий етап	Контрольний етап		

Професійне самовідношення (ПСМ)	3,55	4,71	165,5	0,0001
---------------------------------------	------	------	-------	--------

Результати математичної обробки даних показують статистично значущі зміни показника професійного самовідношення співробітників ОВС ($U\text{-кр} = 165,5$).

Далі нами було оцінено зміни морально-вольових якостей співробітників ОВС після проведеного тренінгу (табл.3.8).

Таблиця 3.8

**Зміни показників вольового самоконтролю співробітників ОВС (n=40) –
описова статистика**

Показник	Констатуючий етап			Контрольний етап		
	Індекс вольової саморег.	Індекс наполегл.	Індекс самовлад.	Індекс вольової саморег.	Індекс наполегл.	Індекс самовлад.
Середнє	11,875	10,5	8,175	14,899	12,753	11,627
Стандартна помилка	0,3246	0,3301	0,2203	,01862	0,3012	0,2279
Стандартне відхилення	2,0529	2,0878	1,3938	1,8862	1,1731	1,2247

Результати діагностики показали, що в середньому в групі працівників ОВС показник вольової саморегуляції значно зріс та знаходиться на високому рівні ($14,899 \pm 1,88$).

Показник наполегливості також збільшився до рівня ($12,75 \pm 1,17$), що свідчить про підвищення працездатності випробуваних.

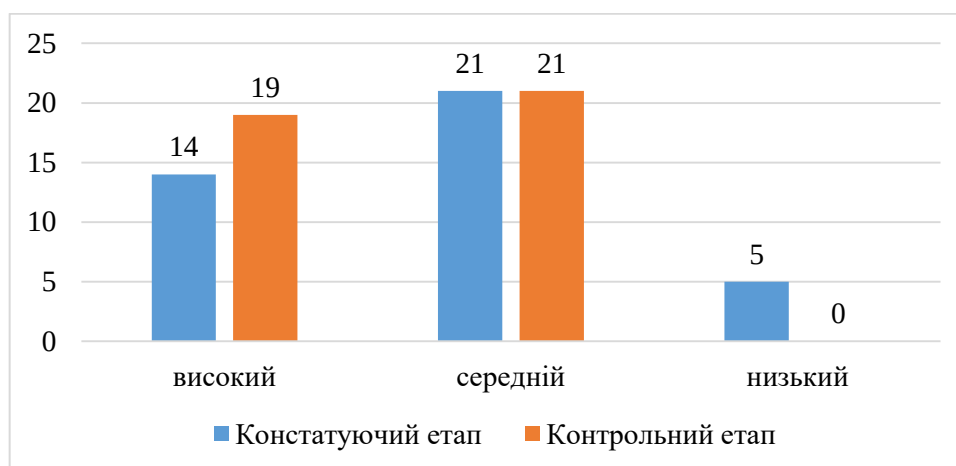
Показник самоволодіння також зріс та становить високий рівень в середньому по групі ($11,62 \pm 1,22$), що свідчить про підвищення емоційної стійкості випробуваних та вміння добре володіти собою в різних ситуаціях.

Загалом, в групі співробітників ОВС високий рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю зріс та виявлено у 19 осіб (35%) (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Зміни загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС**(n=40)**

Рівень СВС	Констатуючий етап		Контрольний етап	
	Кількість, осіб	Питома вага (%)	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%	19	47,5,0%
середній	21	52,50%	21	52,5%
низький	5	12,50%	0	0,00%
Всього	40	100,00%	40	100,00%

**Рисунок 3.5. Зміна загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників ОВС (n=40)**

Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників органів внутрішніх справ свідчить про покращення здатності співробітників ОВС контролювати свої емоції, поведінку та дії, незалежно від зовнішніх обставин. Результати математичної обробки даних проведені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні при рівні значущості ($p < 0,05$) свідчать про наявність позитивних змін в розвитку вольового самоконтролю співробітників органів внутрішніх справ та демонструють значні зміни показників на констатуючому та контрольному етапах дослідження (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Зміна показників розвитку вольового самоконтролю співробітників органів
внутрішніх справ (п=40)**

Показник	Середній ранг		Емпіричне значення U- критерія	рівень значущості відмінностей
	Констатуючий етап	Контрольний етап		
Вольова саморегуляція	11,87	14,89	145,5	0,0001
Наполегливість	10,5	12,75	122,0	0,0005
Самовладання	8,17	11,62	116,0	0,0004
Загальний рівень самооцінки ВС	9,86	12,28	136,5	0,0002

Результати математичної обробки даних показують статистично значущі зміни за всіма критеріями розвитку вольового самоконтролю, зміни загального рівня самооцінки вольового самоконтролю ($U\text{-кр} = 136,5$).

Наступним етапом дослідження стала повторна діагностика здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над своєю поведінкою (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Зміни показника здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над
своєю поведінкою (п=40) – описова статистика**

Шкала соціального самоконтролю, SMS	Констатуючий етап	Контрольний етап
Середнє	6,575	9,3217
Стандартна помилка	0,2884	0,1893
Стандартне відхилення	1,8241	1,4715

Результати діагностики показали, що в середньому в групі працівників ОВС на контрольному етапі показник соціального самоконтролю демонструє позитивну динаміку та складає $(9,32 \pm 1,47)$ – високий рівень.

Таблиця 3.12

Зміна рівня соціального самоконтролю співробітників ОВС (n=40)

Рівень ССК	Констатуючий етап		Контрольний етап	
	Кількість, осіб	Питома вага (%)	Кількість, осіб	Питома вага (%)
високий	14	35,00%	20	50,00%
середній	20	50,00%	20	50,00%
низький	6	15,00%	0	0,00%
Всього	40	100,00%	40	100,00%

Високий рівень соціального самоконтролю мають 20 осіб (50%) (рис.3.6).

Результати дослідження свідчать про те, що загалом більшість співробітників ОВС в групі перебувають на нормативному достатньо високому рівні вольової саморегуляції.

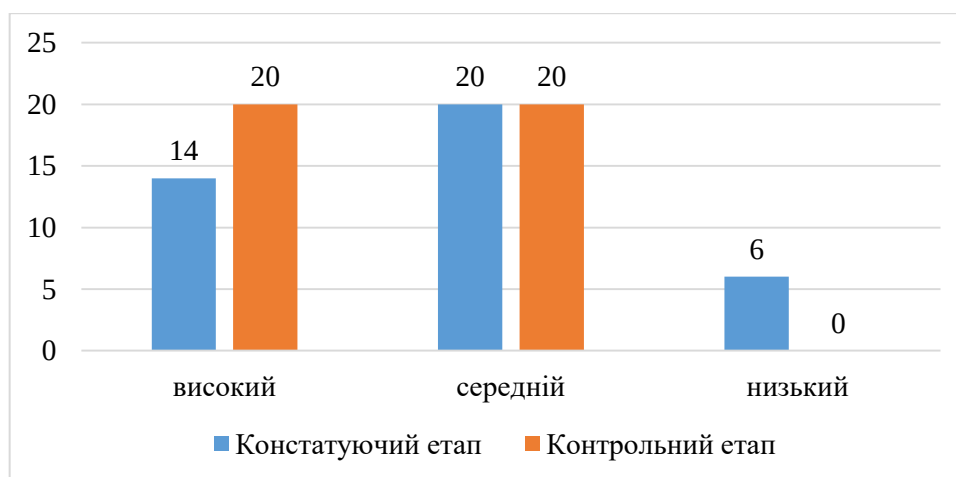


Рисунок 3.6. Зміна рівня соціального самоконтролю в групі працівників ОВС

Результати математичної обробки даних проведені за допомогою U-критерію Манна-Уїтні при рівні значущості ($p < 0,05$) свідчать про наявність позитивних змін в розвитку рівня соціального самоконтролю в групі працівників ОВС на констатуючому та контрольному етапах дослідження (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

**Зміна показників рівня соціального самоконтролю в групі працівників ОВС
(п=40)**

Показник	Середній ранг		Емпіричне значення U- критерія	рівень значущості відмінностей
	Констатуючий етап	Контрольний етап		
Соціальний самоконтроль	6,575	9,3217	183,5	0,0001

Результати математичної обробки даних показують статистично значущі зміни соціального самоконтролю учасників тренінгу (U-кр = 183,5).

Підсумовуючи результати дослідження, відзначимо, що досягли поставлених цілей та завдань, гіпотеза в ході дослідження була доведена. За результатами дослідження було доведено ефективність розробленої програми психокорекції. Зазначимо, що після проведеного тренінгу професійна мотивація та поведінка співробітників ОВС змінилася. Участь у тренінгу підвищила рівень розвитку морально-вольових якостей та сприяла розвитку у співробітників ОВС позитивної професійної мотивації.

ВИСНОВКИ

Професійна мотивація представляє собою рушійний фактор розвитку не тільки ефективності та продуктивності професійної діяльності, а й професіоналізму особистості, її освіченості та загальної культури.

Вітчизняна психологія розглядає професійне самовідношення як емоційний компонент самосвідомості, який характеризується професійною самооцінкою як стійким узагальненим ставленням до себе, своєї професійної діяльності. Професійне самовідношення є важливим показником в оцінці спеціаліста, оскільки відображає прагнення досягти успіху в професії та реалізувати свій творчий потенціал.

При формуванні морально-вольових якостей співробітників правоохоронних органів істотне значення має облік психологічної складової.

Саморегуляція є процесом самостійного впливу людини на власний психічний стан, що реалізується при досягненні певного рівня зрілості, а також в результаті спеціальних тренувань, до яких можна віднести аутотренінг, медитативні, релаксаційні техніки і ін.

Вольова саморегуляція є особистісним рівнем довільної саморегуляції, озброєним особистісними засобами регуляції. Вольова регуляція відрізняється, перш за все, ситуацією, в якій вона затребувана, завданнями людини в таких ситуаціях та засобами саморегуляції. Вона є усвідомленою активністю людини, що має свій самостійний мотив, свої способи та засоби здійснення. За своєю суттю, вольовою саморегуляцією є довільна саморегуляція особистісного рівня з особистісними засобами її здійснення

Самоконтроль – це здатність людини регулювати та контролювати свої емоції, думки та поведінку. Самоконтроль людини пов'язаний з усвідомленістю і волею.

Слід зауважити на те, що існує глибока різниця між саморегуляцією та самоконтролем. Самоконтроль полягає у стримуванні сильних імпульсів;

саморегуляція - у зменшенні частоти та інтенсивності сильних імпульсів шляхом управління стресом-навантаженням і відновленням.

Результати проведеного теоретичного дослідження наукової літератури свідчать про те, що вольова саморегуляція та самоконтроль є професійно важливими якостями сучасного поліцейського.

Високий рівень професійної мотивації поліцейських є одним з ключових факторів успішної роботи правоохоронних органів. Якщо працівники поліції мають високу мотивацію, то вони здатні ефективно виконувати свої обов'язки, забезпечуючи безпеку та порядок у суспільстві. Результати дослідження свідчать про те, що головним професійним мотивом в середньому по групі працівників ОВС є внутрішній мотив - професійна реалізація ($5,375 \pm 1,7$) – рівень вище середнього. Це свідчить про те, що більшість правоохоронців мають прагнення та інтерес до своєї роботи, набуття необхідних умінь та навичок, які потребує професія. Одним із основних чинників високої мотивації поліцейських є наявність чіткої мети та розуміння значимості своєї роботи. Коли працівники поліції розуміють, що їхні дії мають прямий вплив на безпеку та порядок у суспільстві, вони стають більш залученими до своєї роботи та більш відповідальними за свої дії.

Рівень професійного самовідношення працівників органів поліції є одним з ключових факторів успішної роботи правоохоронних органів. В середньому по групі співробітників органів внутрішніх справ показник загальної самооцінки професійного самовідношення знаходиться на середньому рівні та складає ($3,55 \pm 1,7$).

За допомогою опитувальника вольового самоконтролю нами було визначено показники рівня розвитку вольової саморегуляції, що розуміється як міра оволодіння власним поведінкою у різних ситуаціях, здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями. Результати діагностики показали, що в середньому в групі працівників ОВС показник вольової саморегуляції знаходиться на середньому рівні та складає ($11,87 \pm 2,05$), що характеризує більшість співробітників поліції як достатньо емоційно зрілих, активних,

незалежних, самостійних. Більшість випробуваних мають достатньо високий бал по субшкалі «самоволодіння» ($8,17 \pm 1,39$) – рівень вище середнього, що свідчить про емоційну стійкість та вміння добре володіти собою в різних ситуаціях. Рівень загальної самооцінки вольового самоконтролю співробітників органів внутрішніх справ (ОВС) є одним з найважливіших показників їх професійної компетентності.

Наступним етапом дослідження стала діагностика здатності співробітників ОВС здійснювати контроль над своєю поведінкою. Результати діагностики показали, що в середньому в групі працівників ОВС показник соціального самоконтролю знаходиться на середньому рівні та складає ($6,57 \pm 1,82$). Результати дослідження свідчать про те, що загалом більшість співробітників ОВС в групі перебувають на нормативному рівні вольової саморегуляції.

Результати розрахунків та визначені тісні прямі зв'язки свідчать про те, що при зростанні рівня мотивації професійної діяльності й рівня професійного самовідношення позитивну динаміку мають показники розвитку морально-вольових якостей особистості (вольової саморегуляції й самоконтролю). Таким чином, гіпотеза про те, що на розвиток морально-вольових якостей особистості (вольової саморегуляції й самоконтролю) працівників правоохоронних органів значний вплив надають мотивація професійної діяльності та професійне самовідношення знайшла підтвердження.

Для того, щоб підвищити мотивацію та формувати вільну саморегуляцію та самоконтроль у співробітників правоохоронних органів, необхідно створювати справедливу систему винагород та стимулів, а також забезпечувати можливість професійного зростання та розвитку. Крім того, необхідно проводити регулярні тренінги та семінари з розвитку особистості та етики, щоб співробітники розуміли важливість своєї роботи та відчували відповідальність за свої дії.

З метою вдосконалення професійної мотивації та морально-вольових якостей співробітників ОВС нами було розроблено та реалізовано психокорекційну програму - тренінг покращення професійної мотивації та професійного самовідношення з акцентами на вдосконалення морально-вольової

сфери працівників ОВС. Після психокорекційного тренінгу нами було проведено контрольне тестування учасників програми – співробітників ОВС.

Підсумовуючи результати дослідження, відзначимо, що досягли поставлених цілей та завдань, гіпотеза в ході дослідження була доведена. За результатами дослідження було доведено ефективність розробленої програми психокорекції. Зазначимо, що після проведеного тренінгу професійна мотивація та поведінка співробітників ОВС змінилася. Участь у тренінгу підвищила рівень розвитку морально-вольових якостей та сприяла розвитку у співробітників ОВС позитивної професійної мотивації.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бандурка О.М., Венедиктов В.С. Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : науково-практичний посібник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 319 с.
2. Барко В.І. Психологічна та фізична готовність особистості до дій в екстремальних ситуаціях : практичний посібник / В.П. Остапович, В.Г. Бабенко, Л.А. Кирієнко // за ред. В.О. Криволапчука. – Київ: ДНДІ МВС України, 2016. 84 с.
3. Бенеш Г. Психологія: dtv-Atlas: Довідник: переклад з німецької. – Київ: Знання-Прес, 2007. 510 с.
4. Бернс Р. Розвиток Я-концепції і виховання. Вінниця: Нова книга, 2021. 826с.
5. Варій М.П. Психологія особистості. Посібник. Ужгород: Сварог, 2023. 592с.
6. Венедиктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службовотрудових відносинах працівників ОВС. Право і безпека. 2004. № 3. С. 103-105.
7. Винославська О.В., Бреусенко – Кузнєцов О.А, Зливков В.Л. та інші. Психологія: навч. посібник. Київ: «ІНКООС», 2015. 324с.
8. Галусян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Значення саморегуляції в професійній мотивації поліцейських. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологія. 2017. №2 (7). С. 30-43.
9. Галусян О. А., Захаренко Л. М., Юрченко-Шеховцова Т. І. Особливості внутрішньої та зовнішньої мотивації професійної діяльності поліцейських: результати пілотажного дослідження. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. 2017. Т.І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 46. С. 3-10.

10. Доценко В.В. Психологічні ресурси стресостійкості майбутніх правоохоронців. Право і безпека. 2017. Вип. 3. С. 14-20.
11. Дубравська Д. М. Основи психології: Навчальний посібник. – Львів: Світ, 2021. 280 с.
12. Дубравська Д.М. Основи психології: навч. посібник. Львів: Світ, 2021. 522с.
13. Євдокимова Н. О. Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала. Актуальні проблеми психології, 2009. Т. 7. Вип. 20. Ч. 1. С. 125–128.
14. Загальна психологія. / За заг. ред. С. Д. Максименка. Підручник. – Вінниця: Нова книга, 2021. 704 с.
15. Загальна психологія: Підручник / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. – Київ: Либідь, 2015. 464 с.
16. Занюк С. С. Психологія мотивації: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
17. Кацавець Р.С. Психологія особистості. Посібник. Київ: Алерта. 134с.
18. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: Навчальний посібник. Київ: Либідь, 2017. 256 с.
19. Ковальчишина Н.І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2008. 28 с.
20. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Марченко В.М. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: навч. посібнк Київ: Ельга, Ніка – Центр, 2020. 800с.
21. Лефтеров В.О. Дослідження використання психотренінгових технологій у особистісно-професійному розвитку працівників правоохоронних органів // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Київ, 2009. - № 23. С. 40 -41.
22. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: навч. посібник. – 3-е вид., Київ: Вища школа, 2014. 488с.

23. Макаренко П.В. Взаємозв'язок типу мотивації професійного вибору з професійною самоідентифікацією у майбутніх фахівців органів внутрішніх справ. Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. 2001. Вип. X. С. 250–255.

24. Михайлишин У.Б. Мотивація як фактор професійного росту працівників органів внутрішніх справ. Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 14 берез. 2014 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2014. С. 60–64.

25. Мірошниченко О. А. Види мотивації особистості до професійної діяльності // Педагогічна освіта: теорія і практика. Збірник наукових праць: Психологія. Педагогіка. 2016. № 25. С. 87-93.

26. Мороз Л.І., Міщенко М.С. Професійно-психологічний тренінг як засіб становлення майбутніх психологів. Науковий журнал «Габітус». Випуск 34. 2022. С.80-84. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/34-2022/12.pdf>

27. Москалець В.П. Психологія особистості. Посібник, Київ: Алерта, 2019. 300 с.

28. Москаленко А. П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посіб. / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев / відп. ред. В. О. Соболев. Харків: ун-т внутр. справ, 1999. 98 с

29. Панок В. Г. Практична психологія : теоретико-методол. засади розвитку : монографія / В. Г. Панок ; Нац. акад. пед. наук України ; Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи ; Всеукр. асоц. практикуюч. психологів. Чернівці : Технодрук, 2019. 486 с.

30. Панок В. Г. Прикладна психологія : теор. пробл. : [монографія] / В. Г. Панок ; Нац. акад. пед. наук України ; Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи ; Всеукр. асоц. практикуючих психологів. Київ : Ніка-Центр, 2017. 188 с.

31. Практикум із групової психокорекції : підручник / С. Д. Максименко [та ін.]. – Мелітополь : вид-во Мелітоп. держ. пед. ун-ту ім. Б. Хмельницького, 2015. 412 с.
32. Професійний психологічний теренінг військовослужбовців Національної гвардії України : посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. – Харків: НАНГУ, 2018. 206 с.
33. Русинка І.І. Психологія : навч. посібник Київ: Знання, 2007. 376с.
34. Савчин М.В. Загальна психологія: навчальний посібн. Дрогобич. 2019. 372 с.
35. Соболев В.О. Професійна мотивація працівників ОВС: вивчення та корекція : науково-практичний посібник. Харків : Університет внутрішніх справ, 1999. 98 с.
36. Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти : матеріали наук.- практ. конф. (Харків, 18 березня 2011 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, Навч.-наук. ін-т психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій, Каф. прикладної психології. – Харків: ХНУВС, 2011. 300 с.
37. Соціально-психологічні особливості дорослої людини : інформ. матеріали для слухачів і викладачів системи післядиплом. пед. освіти / авт.-уклад. О.І.Бондарчук [та ін.] ; Нац. акад. пед. наук України, Ун-т менедж. освіти. Київ : Унт менедж. освіти, 2015. 36 с.
38. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. Київ.: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
39. Титаренко, Т. М. Кризове психологічне консультування / Т. М. Титаренко. Київ: Главник. 2004. 96 с.
40. Трофімов Ю.Л., Рибалка В.В., Гончарук П.А. та ін.; Психологія: підручник за ред. Ю. Л. Трофімова. Київ, 2016. 378с.
41. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : навч. посіб. / В. М. Федорчук – Київ: «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

42. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія: Навчальний посібник. – Київ: Наукова думка, 2000. 190 с.

43. Чабанюк Н. І. Особливості мотивації молодого фахівця ОВС до професійної діяльності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2012. 228 с.

44. Чабанюк Н.І. Вплив мотивації на взаємовідносини в колективі. Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи : П'ята міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир: Видавництво ЖФ КІБІТ, 2011. С. 373–376.

45. Чабанюк Н.І. Співвідношення понять «Позитивна мотивація» і «Негативна мотивація» професійної діяльності особистості. Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі : Третя міжнародна науково-практична конференція / за ред. І.В. Саух. Житомир : Видавництво ЖФ КІБІТ, 2009. С. 159–161.

46. Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах : зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 груд. 2015 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2015. 168 с.

47. Allport, G. W., Vernon, P., and Lindzey, G. (1960). Study of values. A scale for measuring

48. dominant interests in personality. Houghton Mifflin, Boston, 3rd edition.

49. Garnefski N. Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems / N. Garnefski, V. Kraaij, Ph. Spinhoven // Personality and Individual Differences, 2001. Vol. 30, pp. 1311-1327.

50. Garnefski N. Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems / N. Garnefski, V. Kraaij, Ph. Spinhoven // Personality and Individual Differences, 2001. Vol. 30, pp. 1311-1327.

51. Garnefski N. The Cognitive Emotion Regulation Questionnaire: Psychometric features and prospective relationships with depression and anxiety in

adults / N. Garnefski, V. Kraaij // *European J. of Psychological Assessment*, 2007. N. 23, pp. 141-149.

52. Gray J.R. Integration of Emotion and Cognitive Control. *Current Directions in Psychological Science*, 2004. 13 (2), pp. 46-48.

53. Gross J. Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998. 74 (1), pp. 224-237.

54. Gross J. Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998. 74 (1), pp. 224-237.

55. Gyurak A., Gross J.J., Etkin A. Explicit and Implicit Emotion Regulation: A Dual-Process Framework. *Cognition and Emotion*, 2011, 25 (3), pp. 400-412.

56. Gyurak A., Gross J.J., Etkin A. Explicit and Implicit Emotion Regulation: A Dual-Process Framework. *Cognition and Emotion*, 2011, 25 (3), pp. 400-412.

57. Carroll, J. B. (1993). *Human cognitive abilities: A survey of factor-analytic studies*. A survey of factor-analytic studies ix, 819 pp New York, NY, US: Cambridge University Press, Human cognitive abilities.

58. Hofmann W., Schmeichel B.J., Baddeley A. D. (2012). Executive functions and self-regulation. *Trends in Cognitive Sciences*. doi:10.1016/j.tics. 2012.01.006.

59. Hofmann W., Schmeichel B.J., Baddeley A. D. (2012). Executive functions and self-regulation. *Trends in Cognitive Sciences*. doi:10.1016/j.tics. 2012.01.006.

60. Hugo M. Kehr, Petra Bles, Lutz von Rosenstiel Self-regulation, self-Control, and management <https://www.sciencedirect.com/science>

61. Sander L. Koole. The psychology of emotion regulation: An integrative review V University Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands. Article in cognition and emotion. January 2009. 23 (1), pp. 4-41.

62. Sander L. Koole. The psychology of emotion regulation: An integrative review V University Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands. Article in cognition and emotion. January 2009. 23 (1), pp. 4-41.

63. Werner K., Gross J.J. Emotion regulation and psychopathology: A conceptual framework. In: A. Kring, D. Sloan (Eds.), *Emotion regulation and psychopathology*. New York: Guilford Press, 2010. Pp. 13-37.
64. Werner K., Gross J.J. Emotion regulation and psychopathology: A conceptual framework. In: A. Kring, D. Sloan (Eds.), *Emotion regulation and psychopathology*. New York: Guilford Press, 2010. Pp. 13-37.
65. Agrawal V., Chaudhary R., Rangnekar S., Barua M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Perform. Manag.* 18 227–239. 10.1108/13527591211281110 [CrossRef] [Google Scholar]
66. Azizli N., Atkinson B. E., Baughman H. M., Giammarco E. A. (2015). Relationships between general self-efficacy, planning for the future, and life satisfaction. *Person. Individ. Differ.* 82 58–60. 10.1016/j.paid.2015.03.006 [CrossRef] [Google Scholar]
67. Bandura A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol. Rev.* 84 191–215. 10.1037/0033-295X.84.2.191 [PubMed] [CrossRef] [Google Scholar]
68. Bandura A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educ. Psychol.* 28 117–148. 10.1207/s15326985ep2802_3 [CrossRef] [Google Scholar]
69. Çetin F., Aşkun D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Manag. Res. Rev.* 41 186–201. 10.1108/MRR-03-2017-0062 [CrossRef] [Google Scholar]
70. Damásio B. F., Freitas C., Koller S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version *Artigo. Revista Brasileira Orientacao Profissional* 15 65–74. 10.1037/t53290-000
71. Daniels J., D’Andrea M., Gaughen K. J. S. (1998). Testing the validity and reliability of the Perceived Employability Scale (PES) among a culturally diverse population. *J. Employment Counsel.* 35 114–123. 10.1002/j.2161-1920.1998.tb00993.x

72. Dendinger V. M., Adams G. A., Jacobson J. D. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *Int. J. Aging Hum. Dev.* 61 21–35. 10.2190/K8KU-46LH-DTW5-44TU
73. Dierdorff E. C., Surface E. A. (2007). Assessing training needs: do work experience and capability matter? *Hum. Perform.* 21 28–48. 10.1080/08959280701522072
74. Fletcher W. L., Hansson R. O., Bailey L. (1992). Assessing occupational self-efficacy among middle-aged and older adults. *J. Appl. Gerontol.* 11 489–501. 10.1177/073346489201100408
75. Grether T., Sowislo J. F., Wiese B. S. (2018). Top-down or bottom-up? Prospective relations between general and domain-specific self-efficacy beliefs during a work-family transition. *Person. Individ. Differ.* 121 131–139. 10.1016/j.paid.2017.09.021
76. Guarnaccia C., Scrima F., Civilleri A., Salerno L. (2018). The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Curr. Psychol.* 37 488–497. 10.1007/s12144-016-9525-0
77. Hackett G., Betz N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *J. Vocational Behav.* 18 326–339. 10.1016/0001-8791(81)90019-1
78. Hall D. T., Chandler D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *J. Organ. Behav.: Int. J. Industr. Occupat. Organ. Psychol. Behav.* 26 155–176. 10.1002/job.301
79. Hirschi A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *J. Counsel. Psychol.* 59 479–485. 10.1037/a0028949
80. Iskender M., Akin A. (2010). Social self-efficacy, academic locus of control, and internet addiction. *Comput. Educ.* 54 1101–1106. 10.1016/j.compedu.2009.10.014

81. Karin S., Holmstr M. I. K., Sundler A. J., Marmst L. H. L. (2018). Previous work experience and age do not affect final semester nursing student self-efficacy in communication skills. *Nurse Educ. Today* 68 182–187. 10.1016/j.nedt.2018.05.017
82. Kim N. R., Lee K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: the mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *J. Employment Counsel.* 55 2–15. 10.1002/joec.12069
83. König C. J., Debus M. E., Häusler S., Lendenmann N., Kleinmann M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Econ. Industr. Democracy* 31 231–247. 10.1177/0143831X09358629
84. Marsh H. W., Pekrun R., Parker P. D., Murayama K., Guo J., Dicke T., et al. (2019). The murky distinction between self-concept and self-efficacy: beware of lurking jingle-jangle fallacies. *J. Educ. Psychol.* 111 331–353. 10.1037/edu0000281
85. Morris D. B., Usher E. L., Chen J. A. (2017). Reconceptualizing the sources of teaching self-efficacy: a critical review of emerging literature. *Educ. Psychol. Rev.* 29 795–833. 10.1007/s10648-016-9378-y
86. Richard S., Dionne C. E., Nouwen A. (2011). Self-efficacy and health locus of control: relationship to occupational disability among workers with back pain. *J. Occupat. Rehabil.* 21 421–430. 10.1007/s10926-011-9285-5
87. Rothwell A., Herbert I., Rothwell F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *J. Vocational Behav.* 73 1–12. 10.1016/j.jvb.2007.12.001

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати первинної діагностики

Зведення для спостережень^а

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR00 008	VAR00 009	VAR00 010	VAR00 011
1	12,00	9,00	7,00	6,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,67
2	11,00	10,00	8,00	7,00	4,00	4,00	6,00	3,00	4,33
3	15,00	12,00	10,00	9,00	7,00	4,00	6,00	7,00	5,67
4	9,00	6,00	6,00	3,00	3,00	3,00	5,00	4,00	4,00
5	14,00	12,00	9,00	8,00	6,00	3,00	5,00	3,00	3,67
6	13,00	9,00	7,00	4,00	2,00	3,00	6,00	4,00	4,33
7	11,00	9,00	8,00	7,00	5,00	3,00	4,00	7,00	4,67
8	11,00	10,00	9,00	8,00	6,00	4,00	5,00	7,00	5,33
9	15,00	12,00	10,00	9,00	6,00	5,00	3,00	7,00	5,00
10	9,00	7,00	7,00	6,00	1,00	2,00	5,00	3,00	3,33
11	12,00	12,00	9,00	9,00	6,00	3,00	4,00	5,00	4,00
12	12,00	10,00	8,00	8,00	5,00	4,00	4,00	6,00	4,67
13	16,00	15,00	11,00	9,00	4,00	5,00	5,00	8,00	6,00
14	12,00	10,00	9,00	7,00	4,00	4,00	4,00	6,00	4,67
15	15,00	12,00	10,00	9,00	5,00	3,00	5,00	7,00	5,00
16	9,00	11,00	7,00	5,00	3,00	2,00	5,00	4,00	3,67
17	11,00	8,00	7,00	6,00	3,00	3,00	6,00	4,00	4,33
18	10,00	10,00	6,00	3,00	1,00	3,00	6,00	5,00	4,67
19	11,00	9,00	8,00	7,00	4,00	4,00	5,00	6,00	5,00
20	11,00	10,00	9,00	8,00	6,00	4,00	5,00	7,00	5,33
21	15,00	12,00	10,00	8,00	5,00	5,00	6,00	8,00	6,33
22	9,00	10,00	7,00	5,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,67
23	11,00	12,00	8,00	6,00	3,00	6,00	5,00	5,00	5,33
24	12,00	14,00	7,00	6,00	2,00	4,00	3,00	6,00	4,33
25	10,00	12,00	5,00	2,00	1,00	1,00	5,00	2,00	2,67
26	11,00	10,00	8,00	7,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,67
27	15,00	12,00	10,00	8,00	5,00	5,00	4,00	8,00	5,67
28	9,00	6,00	6,00	3,00	1,00	4,00	5,00	2,00	3,67
29	14,00	12,00	9,00	7,00	3,00	4,00	4,00	6,00	4,67
30	13,00	9,00	7,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00
31	11,00	9,00	8,00	7,00	3,00	6,00	5,00	5,00	5,33

32	11,00	10,00	9,00	8,00	5,00	3,00	6,00	6,00	5,00
33	15,00	12,00	10,00	8,00	4,00	3,00	6,00	7,00	5,33
34	9,00	7,00	7,00	6,00	2,00	2,00	5,00	3,00	3,33
35	12,00	12,00	9,00	8,00	5,00	4,00	5,00	6,00	5,00
36	12,00	10,00	8,00	6,00	2,00	4,00	6,00	6,00	5,33
37	14,00	15,00	10,00	8,00	4,00	4,00	4,00	7,00	5,00
38	12,00	10,00	9,00	6,00	2,00	3,00	5,00	6,00	4,67
39	12,00	12,00	8,00	6,00	3,00	2,00	3,00	7,00	4,00
40	9,00	11,00	7,00	5,00	1,00	4,00	5,00	5,00	4,67
Всего	40	40	40	40	40	40	40	40	40

а. Обмежено першими 100 спостереженнями.

Описова статистика

	N	Мінімум	Максимум	Средне	Среднеквадратичне відхилення
VAR00001	40	9,00	16,00	11,8750	2,05298
VAR00002	40	6,00	15,00	10,5000	2,08782
VAR00003	40	5,00	11,00	8,1750	1,39390
VAR00005	40	2,00	9,00	6,5750	1,82416
VAR00006	40	1,00	7,00	3,5500	1,70895
VAR00008	40	1,00	6,00	3,6500	1,12204
VAR00009	40	3,00	6,00	4,8500	,86380
VAR00010	40	2,00	8,00	5,3750	1,70501
VAR00011	40	2,67	6,33	4,6250	,78877
N валидных (по списку)	40				