

**Міністерство освіти і науки України**  
**Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»**  
**Факультет філології, психології та педагогіки**

**Кафедра психології та педагогіки**

Спеціальність 053 «Психологія»  
Очна форма навчання 2 курс другого (магістерського) рівня вищої освіти

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**  
**«ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ**  
**ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ»**

Виконала студентка гр. 601-ФП  
\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_.2025 р. \_\_\_\_\_ В.Т. Логвиненко  
Керівник кваліфікаційної роботи  
\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_.2025 р. \_\_\_\_\_ К.В. Седих

Робота допущена до захисту:  
В.о.завідувачка кафедри психології та педагогіки Клевака Л.П.  
\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_.2024 р. \_\_\_\_\_ (підпис)

Полтава 2025

**Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»**  
(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет **Філології, психології та педагогіки**

Кафедра **психології та педагогіки**

Ступінь вищої освіти **магістр**

Спеціальність **053 «Психологія»**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**В.о.завідувача кафедри**  
**Л.П. Клевака**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024року

**ЗАВДАННЯ**  
**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**  
**Логвиненко Вікторії Тихонівні**  
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи **«Особливості МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ»**

керівник роботи Седих К.В., д.псих.н., професор

затверджена наказом вищого навчального закладу від «09» серпня 2024року №818- ф,а

2. Строк подання здобувачем роботи 13.01.2025 р.

3. Вихідні дані до роботи навчальна, наукова, довідкова і методична література, фахові періодичні видання, інші інформаційні ресурси

4. Зміст кваліфікаційної роботи

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ**  
**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З**  
**РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

1.1. Загальна психологічна характеристика мотивації

1.2. Наукові підходи до розуміння професійної стресостійкості

1.3. Система мотивації як інструмент забезпечення стресостійкості персоналу охоронних організацій

**РОЗДІЛ ІІ. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**  
**ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З**  
**РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

2.1. Огляд та обґрунтування методів дослідження

2.2. Опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков)

2.3. Методика вивчення характерологічних рис особистості  
(С. Грачов, М.С. Янцур)

2.4. Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (за Холмсон і Раге)

2.5. Опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення»  
(за А. Мехрабіаном)

2.6. Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіної)

**РОЗДІЛ ІІІ. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ**  
**ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**  
**ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

- 3.1. Організація емпіричного дослідження
- 3.2. Специфіка вираженості професійно важливих якостей працівників охоронних організацій
- 3.3. Особливості мотиваційної структури респондентів
- 3.4. Психологічний аналіз професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості
5. Перелік графічного матеріалу
- Результати аналізу специфіки вираженості професійно важливих якостей працівників охоронних організацій
- Результати визначення особливості мотиваційної структури респондентів
- Результати визначення професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
I	Седих К.В, д.псих.н., професор		
II	Седих К.В, д.псих.н., професор		
III	Седих К.В, д.псих.н., професор		

7. Дата видачі завдання 17.09.2024 р.

#### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вивчення нормативних та інструктивних матеріалів, спеціальної літератури, періодичних видань.	упродовж терміну виконання кваліфікаційної роботи	
2.	РОЗДІЛ 1. Збір теоретичного матеріалу, аналіз наукових джерел із теми кваліфікаційної роботи, написання розділу		
3.	РОЗДІЛ 2. Огляд і обгрунтування вибору психодіагностичних методик, характеристика обраних методик, написання розділу		
4.	РОЗДІЛ 3. Проведення емпіричного дослідження, написання розділу, оформлення графічної частини.		
5.	Формування загальних висновків і рекомендацій із зазначенням перспектив подальших досліджень, оформлення роботи		
6.	Представлення роботи на кафедру, перевірка на плагіат, рецензування, написання доповіді для захисту в ЕК		

Студентка \_\_\_\_\_ Логвиненко В.Т.  
(підпис)

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Седих К.В.  
(підпис)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ.....</b>	<b>8</b>
1.1. Загальна психологічна характеристика мотивації.....	8
1.2. Наукові підходи до розуміння професійної стресостійкості.....	17
1.3. Система мотивації як інструмент забезпечення стресостійкості персоналу охоронних організацій.....	23
Висновки до першого розділу.....	29
<b>РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ.....</b>	<b>3</b>
2.1. Огляд та обґрунтування методів дослідження.....	32
2.2. Опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков).....	37
2.3. Методика вивчення характерологічних рис особистості (С. Грачов, М.С. Янцур).....	38
2.4. Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (за Холмсон і Page).....	39
2.5. Опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення» (за А. Мехрабіаном).....	42
2.6. Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіної).....	43
Висновки до другого розділу.....	44
<b>РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ.....</b>	<b>46</b>
3.1. Організація емпіричного дослідження.....	46
3.2. Специфіка вираженості професійно важливих якостей працівників охоронних організацій.....	48
3.3. Особливості мотиваційної структури респондентів.....	52
3.4. Психологічний аналіз професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості....	55
Висновки до третього розділу.....	64
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>69</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>73</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>84</b>

## ВСТУП

Сучасний світ потребує висококваліфікованих та мотивованих фахівців, які здатні ефективно працювати в різних умовах. Професійні якості та мотиваційна структура індивіда відіграють важливу роль у формуванні його успішної кар'єри в будь якій галузі. Зрозуміння особливостей професійно важливих якостей працівників охоронних організацій та їхньої мотиваційної структури дозволить удосконалити систему відбору фахівців у даній сфері.

У сучасних умовах життєдіяльності соціальних суб'єктів суспільство диктує підготовку висококваліфікованих фахівців із розвиненими особистісними якостями, складними спеціальними навичками, професійною орієнтацією, нестандартним мисленням і високим рівнем саморегуляції.

У науковій літературі широко висвітлюються проблеми всебічного розвитку особистості як в історії філософії та психології особистості (А. Адлер, Д. Зіглер, Е. Еріксон, А. Маслоу, С. Рубінштейн, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фромм, З. Фройд, Л. Хьелл, К. Юнг), так і в сучасній психології (О. Бондарчук, Л. Карамушка, З. Карпенко, Г. Костюк, С. Кузікова, С. Максименко, Г. Олпорт, О. Рюле, й ін.); питання професіоналізації майбутніх фахівців як зарубіжними (Е. Зеєр, А. Павлова, К. Роджерс, Н. Садовникова та ін.), так і вітчизняними (О. Бондаренко, А. Борисюк, Н. Зубалій, Н. Коломінський, С. Максименко, В. Моргун, В. Панок, М. Савчин, В. Татенко, Т. Титаренко, Т. Яценко й ін.) дослідниками. Особливе значення приділяється дослідженню особистісного підходу до формування особистості фахівця, розвитку його професійної самосвідомості (Л. Долинська, С. Максименко та ін.); запровадженню спеціальних педагогічних технологій у процес професійної підготовки майбутніх фахівців (А. Алексюк, Л. Романишина, С. Сисоєва,); використанню компетентнісного підходу для забезпечення ефективності їх професійної підготовки (О. Овчарук, О. Пометун, Ю. Швалб та ін.).

Недостатність теоретичного вивчення характеристики професійно важливих якостей працівників охоронної сфери (без чого неможливе вирішення практичних проблем) і відсутність науково-практичних розробок її становлення в умовах їх професійної підготовки зумовили вибір теми магістерського дослідження: **«ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ».**

**Мета магістерської роботи** – теоретично вивчити та емпірично дослідити професійно важливі якості працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості. Відповідно до мети, доцільно визначити наступні **завдання** даного дослідження:

1) теоретично розглянути особливості мотивації, стресостійкості та проаналізувати систему сримвації як інструменту забезпечення стресостійкості персоналу охоронних організацій;

2) окреслити методичні основи емпіричного дослідження особливостей мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості;

3) емпірично дослідити особливості мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості.

**Об'єктом роботи** виступає дослідження мотивації працівників.

**Предмет роботи** – вивчення особливостей мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості.

**Гіпотезою нашого дослідження** є припущення, що рівень стресостійкості працівників охоронних організацій суттєво впливає на їхню мотивацію до виконання професійних обов'язків. Працівники з високим рівнем стресостійкості орієнтовані на внутрішню мотивацію, що включає почуття обов'язку, самореалізацію та професійний розвиток, тоді як працівники з низьким рівнем стресостійкості більше залежать від зовнішніх мотиваторів, таких як матеріальне заохочення та соціальна підтримка.

Ця гіпотеза передбачає, що підхід до управління мотивацією працівників охоронних організацій має враховувати їхній рівень стресостійкості для підвищення ефективності праці.

**Теоретико-методичною основою** дослідження виступало положення про комплексний та багаторівневий характер положення про генетико-моделюючий метод дослідження особистості С. Максименка; теоретичні засади вивчення особистості як активного суб'єкта навчально-професійної діяльності (Г. Балл, Г. Костюк, О., Г. Ложкін, С. Максименко, В. Моляко, В. Семиченко, С. Рубінштейн й ін.); концепція діяльнісного опосередкування особистісного розвитку (С. Максименко й ін.); дослідження психологічних механізмів цілепокладання та мотиваційно-сислової регуляції поведінки особистості, виконані в контексті загальнопсихологічної теорії діяльності; положення про закономірності формування мотиваційної сфери особистості, концептуальні тези теорії навчальної діяльності; положення про психологічні особливості професіоналізації працівника (Л. Бурлачук, І. Вітенко, М. Пейсахов, Л. Тилевич, Г. Харді й ін.); про розвиток професійно важливих якостей (О. Бондаренко, Н. Пов'якель, Н. Пророк, О. Саннікова, Н. Чепелева та ін.); про специфіку професійної підготовки працівників охоронних організацій (С. Максименко, В. Ороховський, Л. Супрун).

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети нами використовувалися загальнонаукові методи теоретичного рівня (аналіз, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення науково-теоретичних та емпіричних даних) та методи емпіричного дослідження (опитування) методи статистичної обробки даних. Для дослідження мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості були використані такі методики: опитувальник міжособистісних відносин (О.О. Рукавішніков), методика вивчення характерологічних рис (С. Грачов, М.С. Янцур), методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Холмс і Раге), опитувальник мотивації досягнення (А. Мехраб'ян) та методика діагностики соціально-психологічних установок (О. Потьомкіна).

**Емпіричною базою** дослідження виступала вибірка, до якої увійшли 120 респондентів, які працюють в ТОВ «СПАРТА» м. Полтави.

**Теоретичне значення дослідження** полягає у поглибленні теоретичних уявлень про професійно важливі якості працівників охоронних фірм. Уточнення теорій мотивації: дослідження доповнює існуючі теорії мотивації (Маслоу, Герцберга, Десі та Райана) з урахуванням специфіки роботи в охоронних фірмах, де мотивація тісно пов'язана з рівнем стресостійкості та професійними ризиками. Поглиблення розуміння зв'язку мотивації та стресостійкості: дослідження розкриває, як рівень стресостійкості впливає на типи мотивації (внутрішня чи зовнішня), що дозволяє краще зрозуміти поведінкові особливості працівників у стресових умовах. Формування нових підходів до управління персоналом: дослідження розвиває наукові уявлення про те, як врахування стресостійкості може допомогти у формуванні ефективних систем управління мотивацією в галузі охоронної діяльності. Психологічні аспекти професійної діяльності: результати роботи сприяють розвитку прикладної психології праці, зокрема щодо професій, пов'язаних із підвищеним рівнем стресу.

**Практичне значення роботи** полягає у можливості використання результатів дослідження у практичній роботі психолога, фахівців з професійної орієнтації та консультації, коучів. Для оптимізації системи мотивації в охоронних фірмах: результати дозволяють розробити диференційовані системи мотивації для працівників із різним рівнем стресостійкості. Наприклад для працівників із високою стресостійкістю – стимулювання через самореалізацію, підвищення кваліфікації, визнання, для працівників із низькою стресостійкістю – матеріальне заохочення, соціальна підтримка, забезпечення комфортних умов праці. Завдяки врахуванню індивідуальних мотиваційних особливостей працівників можна досягти вищого рівня залученості та продуктивності в умовах підвищеного стресу. Дослідження допомагає розробити рекомендації щодо зменшення стресових чинників на робочому місці, таких як нерегулярний графік, високий рівень

відповідальності та безпеки. На основі результатів дослідження можуть бути створені програми підвищення стресостійкості, спрямовані на адаптацію працівників до професійних викликів. Дослідження сприяє розробці критеріїв відбору кадрів, що враховують рівень стресостійкості та мотиваційний профіль, що підвищує якість підбору працівників для охоронних фірм.

Практичні рекомендації допомагають охоронним організаціям підтримувати працездатність персоналу в надзвичайних ситуаціях, наприклад, під час конфліктів або загрози безпеці.

**Апробація.** Основні ідеї та результати дослідження представлені на 76-й науковій конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та працівників охоронних організацій Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Полтава, 14 травня – 23 травня 2024 р.).

**Структура роботи** складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Зміст роботи викладений на 70 сторінках друкованого тексту, вміщує 6 таблиць та 3 рисунки. Список використаних джерел нараховує 89 найменувань (82 українською та 7 англійською мовами).

## **РОЗДІЛ І.**

### **ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

Даний розділ містить виклад результатів теоретичного аналізу проблеми дослідження професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та стресостійкістю.

#### **1.1. Загальна характеристика мотивації**

Мотиви є головною рушійною силою не лише в поведінці, діяльності людини, але і в процесі становлення і розвитку особистості, в процесі формування майбутнього фахівця-професіонала. Проблема мотивації і мотивів поведінки та діяльності – одна з основних в психології. Мотивації та мотивам присвячена велика кількість монографій як вітчизняних (В.Г. Асеев, В.К. Вілюнас, О.М. Леонтєв, В.С. Мерлін, Д.М. Узнадзе, П.М. Якобсон, Є.П. Ільїн), так і зарубіжних авторів (Дж. Аткинсон, Г. Холл, А. Маслоу, Х. Хекхаузен). Існують певні труднощі у вивченні мотивації та мотивів людини. Пов'язані вони з тим, що в наукових дослідженнях відсутнє єдине трактування мотиваційної сфери особистості.

Мотиваційна сфера особистості виступає тим утворенням, що є одним із найбільш вагомих чинників її успішного професійного становлення, адже детермінує спрямованість його активності протягом навчання, задає необхідний рівень активізації та цілеспрямованості у досягненні вагомих результатів у навчанні. Питання детермінації поведінки людини було поставлене ще давньогрецькими філософами. Геракліт докладно розглядав потреби та потяги, пов'язуючи потреби із умовами життя. Сократ підкреслював важливість контролю за власними потребами. Платон вважав,

що потреби, потяги та пристрасті являють собою «душу, що жадає», яка потребує керування з боку «благородної та розумної души». Аристотель пов'язував прагнення із метою, в якій представлений корисний або шкідливий об'єкт.

Прагнення ж визначаються потребами і пов'язаними з ними почуттями задоволення та незадоволення, функція яких – оцінка, придатні чи непридатні об'єкти для організму. Таким чином, Аристотель вважав, що активність людини має природне обґрунтування [5].

У середньовіччя основною мотивуючою силою вважався вольовий імпульс. У новий час питання мотивації стало головним у філософії, частиною якої тоді була психологія. На думку В.А. Роменця, «психологія переходить на мотиваційний рівень» [26].

Французькі філософи Конділ'як, Гольбах, Гельвецій вважали спонуками до активності потреби.

У ХХ ст. з'явилися теорії мотивації, які стосуються лише людини. Поряд із органічними, тобто вродженими природними потребами, у психології з'являється поняття про вторинні, психогенні потреби, які формуються у ході навчання та виховання (у широкому розумінні).

Історично першими були біологізаторські теорії мотивації (У.МакДаугалл, сучасний варіант біологізаторських теорій – психобіологія О. Уілсона) [53].

Значне місце питання мотивації займає у психоаналізі З. Фрейда та неофрейдистів Е. Фромма, К. Хорні, теорії К. Левіна, працях Г. Олпорта. Ґрунтовно займався проблемами потреб Г. Мюррей. Відому класифікацію потреб запропонував А. Маслоу [48].

Власні погляди, відмінні від розуміння мотивації у руслі поняття «потреба», розробляли біхевіористи Дж. Уотсон, Б.Ф. Скіннер, А. Бандура.

У останні роки авторитетними є когнітивістські теорії мотивації, які розроблялися Дж. Роттером, Д. МакКлеландом, Х.Хекхаузенем, тощо [60].

Серед вітчизняних вчених необхідно відмітити Ф. Лазурського, М.М.Ланге, які працювали на початку ХХ ст. В 1920-ті рр. вітчизняні вчені стояли на біологізаторських позиціях, апофеозом яких була теорія Єнчмена. Пізніше значний вклад у питання мотивації вніс Л.С. Виготський та його колеги та послідовники О.М. Леонтьєв, Л.І. Божович тощо [10, 43].

Для того, щоб розглядати проблему мотивів навчання, в першу чергу необхідно розрізнити поняття «потреба», «мотив» та «мотивація». Ці психологічні утворення тісно пов'язані, але не тотожні.

Потреба визначається як стан індивіда, створений відчуттям потреби в суб'єктах, необхідних для його існування та розвитку, який є джерелом його активності»; «мотив (від лат. motus – приводити в дію, штовхати) – 1) спонукання до діяльності, пов'язаної із задоволенням потреб суб'єкта; 2) предметно спрямована активність певної сили; 3) усвідомлена причина, яка лежить в основі вибору дій та вчинків особистості» [63].

Р.С. Немов визначає потребу як «стан необхідності організму, індивіда, особистості у чомусь, необхідному для їх нормального існування»; мотив як «внутрішню стійку психологічну причину поведінки або вчинку людини» мотивацію як «динамічний процес внутрішнього, психологічного і фізіологічного керування поведінкою, який включає її ініціацію, напрямок, організацію, підтримку» [54].

Л.М. Фрідман [58] визначає потребу як «властивість і стан людини, який виражає його необхідність в чому-небудь або кому-небудь для підтримки свого існування та розвитку», а мотив як «форму прояву потреби, яка спонукає до певної діяльності; те, заради чого ця діяльність здійснюється».

Щодо мотивації, то такий термін Л.М. Фрідманом [22] не використовується, замість нього він вживає більш широкий термін «спрямованість особистості».

О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук [13] визначають потребу як «стан живої істоти, що відображає залежність її від умов існування та спричиняє активність у ставленні до цих умов», а мотиви як «пов'язані із

задоволенням певних потреб спонукання до діяльності, в яких виявляється активність суб'єкта і визначається його спрямованість». Поняття «мотивація» ними окремо не виділяється: «мотиви та мотивація розглядаються в психології як причини що визначають вибір спрямованості поведінки і діяльності суб'єкта».

Взагалі, поняття «мотив» неоднозначне. Під мотивом розумілися такі феномени, як уявлення і ідеї, відчуття і переживання (Л.І. Божович [10]), потреби і потяги, спонуки і схильності (Х. Хекхаузен), бажання і хотіння, звички, думки і відчуття боргу (П. А. Рудик), морально-політичні установки і помисли (О.Г. Ковальов), психічні процеси, стани і властивості особистості (К.К. Платонов), предмети зовнішнього світу (О.М. Леонтьев), установки (А. Маслоу [48]) і навіть умови існування (В.К. Вілюнас).

Під мотивом також найчастіше розуміють причину, яка лежить в основі вибору дій і вчинків, сукупності зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта [5]. Мотив також можна визначити як поняття, що в узагальнюючому виді являє собою багато диспозицій. З усіх можливих диспозицій найбільш важливим є поняття потреби. Її ще називають станом нужди людини в окремих умовах, які необхідні для нормального існування та розвитку.

Потреба активізує організм, стимулює його поведінку, спрямовану на пошук того, що вимагається. Кількість та якість потреб, які мають живі істоти, залежить від рівня їх організації, від образу та умов життя, від місця, яке займає відповідний організм на еволюційній сходинці. У людини крім фізичних та органічних потреб є ще матеріальні, духовні та соціальні. Потреби – динамічно активні стани особистості, що виявляють її залежність від конкретних умов існування і породжують діяльність спрямовану на зняття цієї залежності [15]. В процесі діяльності відбувається як розвиток особистості, так і перетворення середовища, в якому живе людина. Отже, потреби – це рушійна сила розвитку особистості. Мотиви (диспозиції), потреби та цілі – є складовими мотиваційної сфери людини.

Одна з властивостей потреб – їх пасивно-активний характер. З одного боку, вони задаються людині умовами її біосоціального існування й пов'язані з виникненням дефіциту в нормальній життєдіяльності – соціальній або біологічній. З іншого – потреби детермінують активність, спрямовану на усунення цього дефіциту. Особливість нервово-психічного напруження полягає в тому, що воно містить потребу у своєму послабленні як передумови зняття напруження [9].

Іншою властивістю потреб є їх суб'єктивно-об'єктивний характер. У процесі мотивацій суб'єктивна й об'єктивна сторони потреби виступають як єдність протилежностей.

Суб'єктивний бік потреби характеризується кількома моментами: а) конкретний нестаток, потреба; б) суб'єктивне середовище потреби, фон, тобто внутрішня система потреб, рівень їх розвитку й стану в цю мить, які посилюють або послаблюють імпульс до дії; в) суб'єктивні засоби задоволення потреб; г) суб'єктивна цінність – значущість задоволення потреби й зусилля, необхідного для її задоволення.

Об'єктивний бік потреби: а) об'єкт нестатку, потреби; б) об'єктивне середовище – ситуація, що сприяє або не сприяє її задоволенню; в) об'єктивні шляхи – засоби, можливості задоволення потреби; г) об'єктивна цінність – значущість задоволення потреби й зусилля, необхідного для її задоволення.

Загалом, мотив – це спонукання до діяльності, пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, які викликають активність суб'єкта, визначають її спрямованість.

Є. П. Ільїн розглядає мотив з різних боків: як потребу, як ціль (предмет задоволення потреби), як спонуку, як намір, як стійку диспозицію особистості, як стан, як формулювання, як задоволеність [32].

Щодо «мотивації», то тут ситуація також невизначена. Мотивацію трактують як сукупність чинників, що підтримують і направляють, тобто що визначають поведінку (Ж. Годфруа), як сукупність мотивів (К.К. Платонов), як спонуку, що викликає активність організму і що визначає її спрямованість,

як процес психічної регуляції конкретної діяльності (М. Ш. Магомед-Емінов), як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності (І. А. Джідарьян), як сукупна система процесів, що відповідають за спонуку і діяльність [42].

У психологічних роботах часто можна зустріти поняття «мотиваційна сфера особистості». На відміну від спрямованості особистості, яка пов'язана з домінуючими потребами та інтересами, під мотиваційною сферою особистості розуміють всю сукупність мотиваційних утворень, що є у даної людини: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів. Мотиваційна сфера – ядро особистості. Вона закладається у ранньому віці та розвивається протягом всього життя. Мріючи, мала дитина вчиться працювати з мотивацією. З віком мрія-фантазія повинна переростати у мрію-план, тобто в мотиваційну установку. Турбота про мотивування приносить свої плоди, позбавляє від витрат у самоорганізації, заряджає енергією, спонукає до досягнення [5].

Мотиваційна сфера особистості є складним структурним утворенням, психологічний механізм, якої визначається характером використовуваної системи психологічних умов і засобів. В змісті його основи можна виділити наступні блоки: гуманістичний, мотиваційний, аналітичної діяльності і розумових здібностей, емоційно-вольовий, самосвідомість. Рівень розвитку мотиваційної сфери особистості залежить від таких способів, умов і засобів як діалогічність, усвідомлення власного сенсу, предметно – рефлексивного ставлення. Якісні особливості розвитку мотиваційної сфери особистості визначаються ідентифікацією образу «Я», образу майбутньої професійної діяльності, самооцінки і рефлексії [32].

Мотиваційну сферу людини з точки зору її розвиненості можна оцінювати по наступним параметрам: широта; гнучкість; ієрархованість.

Під широтою мотиваційної сфери розуміється якісна різноманітність мотиваційних факторів – диспозицій (мотивів), потреб і цілей, представлених

на кожному з рівнів. Чим більше у людини всіляких мотивів, потреб і цілей, тим більше розвиненою є її мотиваційна сфера.

Гнучкість мотиваційної, сфери характеризує процес мотивації таким чином. Гнучкішою вважається така мотиваційна сфера, в якій для задоволення мотиваційного спонукання більш загального характеру (більш високого рівня) може бути використано більше різноманітних мотиваційних спонукачів нижчого рівня. Наприклад, гнучкішою є мотиваційна сфера людини, яка залежно від обставин задоволення одного і того ж мотиву може використовувати різноманітні засоби, ніж інша людина.

Ієрархізованість мотиваційної сфери – це віддзеркалення в свідомості людини значущості тієї або іншої потреби, мотиваційної установки, інших мотиваційних диспозицій, відповідно до чого одні мають домінуюче значення при формуванні мотиву, а інші – підпорядковане, другорядне; одні використовуються частіше, інші – рідше [17].

Крім того, мотиваційну сферу як підструктуру особистості складають не стільки актуальні потреби і мотиви, скільки стійкі латентні мотиваційні утворення: спрямованість особистості, інтереси, мотиваційні установки, бажання. Тобто, мотиваційна сфера особистості сама є латентним утворенням, в якій конкретні мотиви як тимчасові функціональні утворення з'являються лише епізодично, постійно змінюючи один одного.

Цілеспрямоване формування мотиваційної сфери особистості – це, по суті, формування самої особистості, тобто, в основному, педагогічне завдання по вихованню моральності, формуванню інтересів, звичок.

Мотиваційна сфера як сукупність всіх мотивів особистості виконує такі ж самі функції, що й мотиви:

спонукання - мотиваційна сфера спонукає цілеспрямовану активність особистості, її поведінку і діяльність. Реалізація цієї функції залежить, передусім, від сили мотивів;

регулювання поведінки і діяльності. Реалізація цієї функції пов'язана, перш за все, з ієрархією мотивів в структурі мотиваційної сфери особистості [8].

Мотиваційна сфера особистості є структурованою і ієрархізованою сукупністю мотивів. В сукупності мотивів можна виділити ряд підсистем: наприклад, в мотивах професійної діяльності виділяють як мотиви праці взагалі (що виявляються в бажанні працювати), так і мотиви праці по даній професії і спеціальності [17].

Все це свідчить про те, що мотиваційна сфера має досить складну структуру, що поєднує безліч груп мотивів. При цьому мотиви не лише «вишиковуються» в певну ієрархію всередині кожного виду діяльності, але і відбувається ранжирування мотивів різних видів діяльності.

Мотиваційна сфера особистості оцінюється на основі всіх параметрів, використовуваних для оцінки як окремого мотиву, так і мотивації в цілому. При цьому передбачається аналіз, перш за все, ієрархічності мотивів всіх основних видів діяльності. Оцінка мотивації дуже складна. Разом з тим вона необхідна для визначення ефективності діяльності особистості в майбутньому.

В психологічній літературі з кінця XIX століття обговорюється питання про «боротьбу мотивів». Вундт В. пов'язував боротьбу мотивів з процесом вибору, а Штерн В. – з проявом людиною рішучості. Лазурський О.Ф. писав, що збудником боротьби мотивів можна вважати такий збіг обставин, при якому у людини поряд з одним якимось бажанням або потягом, що відрізняється значною силою і прагнуть перейти в дію, виникають інші бажання, протилежні першому, затруднюючи його здійснення (наприклад, зіткнення між почуттям обов'язку і любов'ю до близьких, між бажанням досягти будь-якої цілі і страхом перед небезпекою і т. д. [23]).

Лазурський О.Ф. говорить, що боротьбу мотивів як один із проявів психічної затримки. Він підкреслював, що внутрішня боротьба - це такий процес, в якому всі найважливіші запити і потреби людини виступають нерідко з надзвичайною яскравістю. Очевидно, для нього це мало принципове

значення, бо він пише: «Насправді те, що прийнято називати "боротьбою мотивів», завжди є внутрішньою боротьбою чи конфліктом особистості. Це не мотиви борються, а людина напружено роздумує, зіставляючи різні мотиви, вона бореться сам з собою. Ця внутрішня боротьба завжди відображає зовнішні, об'єктивно дані протиріччя, конфлікти». Є й інші погляди на боротьбу мотивів. Файзулаєв А.А. говорить про блокування особистістю прийняття мотиву, Дьомін М.В. – про боротьбу різних потягів і тенденцій в мотиві. Все це свідчить, що «борються» у людині різні доводи, установки, бажання, потяги, тобто різні компоненти мотиву, а не мотиви в цілому. Боротьба йде в процесі мотивації, коли мотив ще не сформований. Коли ж він сформований, то боротися вже немає потреби, його треба реалізовувати, запускати в дію. «Переможені» мотиватори (доводи, аргументи, установки) йдуть з поля свідомості, витісняються як непотрібні в даній ситуації. Якщо ж їх витіснити не вдається, то людина, реалізуючи намір, продовжує сумніватися в правильності своїх дій, і при появі обставин, що підсилюють сумнів, може перервати виконання задуманого [32].

Є очевидним, що справжня боротьба мотивів можлива тільки тоді, коли протиборствують наміри двох і більше людей, що, наприклад, зустрічається в спорті, в наукових колективах (де вирішення однієї і тієї ж проблеми пропонується різними вченими з різних позицій, різними способами). Таким чином, внутрішня боротьба пов'язана з прийняттям рішення не тільки про те, що робити, але і коли робити, в який момент почати дію за наявності протилежного бажання, гальмуючого ініціацію (запуск) потрібного дії [15].

Таким чином, під мотиваційною сферою особистості розуміють всю сукупність мотиваційних утворень, що є у даної людини: диспозицій (мотивів), потреб і цілей, атитюдів, поведінкових патернів, інтересів. Її оцінюють по таким параметрам як ієрархізованість, гнучкість та широта. Мотиваційна сфера – це соціальне ядро особистості. Вона закладається у ранньому віці та розвивається протягом усього життя.

## 1.2. Наукові підходи до розуміння професійної стресостійкості

Проблемі професійного стресу у психолого-педагогічній літературі присвячено значну кількість публікацій, проте лише незначна їх кількість містить аналіз досліджень стресостійкості. Перші спроби вивчення стресостійкості у психології представлено, передусім, у наукових доробках медико-біологічного та фізіологічного спрямування [10; 17; 19]. У цих роботах основна увага концентрувалася на аналізі стресостійкості людини як властивості організму, при цьому нівелювалася роль психічних чинників. Подальші наукові пошуки призвели до неоднозначності поглядів учених на розуміння природи та сутності стресостійкості людини. Аналіз психологічної літератури показав, що найчастіше під терміном «стресостійкість» розуміють такі її окремі прояви, як: емоційну стійкість (Л. Аболін, В. Пічирін, О.Семенова); нервово-психічну стійкість (О. Столяренко); психологічну стійкість до стресу (С. Козлов); психічну стійкість (В. Генковська); толерантність до стресу (Л. Собчик) тощо.

Детальний та різнобічний аналіз поняття «професійна стресостійкість» представлений у дисертаційній роботі Г. Дубчак: це здатність людини протистояти негативному впливу стресових факторів професійної діяльності, зумовлену індивідуальним комплексом її вроджених і набутих властивостей та процесів, які забезпечують оптимальне успішне досягнення мети трудової діяльності у складній емоціогенній ситуації. Професійна стресостійкість є тією властивістю, яка зумовлюється індивідуальністю людини. Виходячи із цього, можна стверджувати, що професійна стресостійкість є окремим проявом психічної стійкості, що виявляється під час дії професійних стресових факторів, та їх специфічність буде визначатися змістом професійної діяльності [3].

Представлене трактування професійної стресостійкості є ключовим для нашого дослідження. Проте ми вважаємо, що для спеціального педагога стресостійкість виступає професійно важливою якістю, оскільки від її розвиненості залежить успішність, результативність і продуктивність

діяльності, а також професійна самореалізація фахівця. Науковці (Б. Ананьєв, В. Бодров, С. Кучеренко, В. Шадриков та інші) зазначають, що, розпочинаючи засвоєння професійної діяльності, суб'єкт володіє певними психічними властивостями. Деякі з них є професійно важливими. Ці властивості характеризуються певним рівнем розвитку функціональних та операційних механізмів. Функціональні механізми – це нейрофізіологічна основа, яка закладається генетично. У своєму дослідженні С. Кучеренко вказує на те, що біопсихічні властивості індивіда становлять природні передумови формування професійно важливих якостей, що визначають індивідуальний стиль діяльності, успішність виконання професійних функцій [9].

У процесі навчання, виховання та накопичення певного досвіду для кожної психічної функції формуються свої операційні механізми, але вони не пристосовані до вимог діяльності. Саме у процесі становлення психологічної системи діяльності відбувається перебудова операційних механізмів в оперативні через засвоєння нормативно-схвального способу діяльності. Це є індивідуальним процесом розвитку професійно важливих якостей [20]. Тому процес розвитку стресостійкості як професійно важливої якості спеціальних педагогів є досить динамічним, складним явищем, що зазнає постійних змін.

Наступним важливим питанням для нашого дослідження є розуміння структури професійної стресостійкості спеціального педагога. Попри значну увагу психологів (А. Андрєєва, С. Богданов, О. Ільїн, В. Казібекова, В. Корольчук, А. Еккерман, Я. Овсяннікова, Г. Ришко, Т. Руда, Х. Стельмащук, В. Степаненко, М. Хуторна, Т. Циганчук, М. Quinn, J. Cidlowski, N. Victoria, A. Murphy та інші) до цього питання, єдиного погляду на структуру стресостійкості не має. Переважна більшість дослідників (Н. Бережна, Г. Дубчак, Г. Ришко, Х. Стельмащук, О. Баранов, Б. Вяткин, О. Кокун, С. Ізюмова, О. Ільїн, Л. Мітіна, Н. Laurent, С. Vergara-Lopez, L. Stroud, D. Terrence, M. Quinn, J. Cidlowski, N. Victoria, A. Murphy, J. Sheridan та інші) наголошує на тому, що основою стресостійкості людини є психофізіологічна (біологічна або нейродинамічна) складова. Так, у роботі В. Корольчук зазначено, що вона є

первинною, оскільки відповідає за адекватне функціонування організму в стресогенних умовах. До проявів психофізіологічної складової частини відноситься низка психофізіологічних характеристик, а саме: емоційний тонус; витривалість, точність, надійність, основні характеристики та особливості нервових процесів; рівень активації; комплекс конституційно-генетичних, фізіологічних та інших систем [5].

У дослідженні Г. Дубчак ця складова частина розглядається на індивідуальному рівні, тобто на рівні фізичної безпеки людини. Учена підкреслює, що розкриття поняття «стресостійкість» має, передусім, відбуватися з урахуванням віку, нейродинамічних особливостей та типу темпераменту. Зазначені індивідуальні характеристики є визначальними у функціонуванні стресостійкості [3].

Експериментальні дослідження залежності стресостійкості від типу нервової системи підтверджують, що в осіб зі слабкою нервовою системою під час великого напруження швидше погіршується ефективність діяльності, ніж у представників із високою вираженістю сили нервових процесів, які демонструють більшу стійкість до значної психоемоційної напруги [5]. Схожі результати презентовані в роботі А. Коротаєва: людина, яка має слабку нервову систему, значно більше нестійка до різних видів стресу в порівнянні із представниками сильного типу нервової системи [6]. Отже, психофізіологічна складова частина професійної стресостійкості відображає генетично детерміновані особливості спеціального педагога, які впливають на здатність організму протистояти впливу негативних факторів.

Наступна складова частина професійної стресостійкості – емоційна. На думку науковців (П. Анохін, М. Кудінова, Є. Ільїн, В. Марищук, В. Мерлін, І.Нікольська, Р. Грановська, Я. Овсяннікова, Х. Стельмащук та інші), ця складова частина характеризує емоційну реакцію людини на стресову ситуацію, зокрема здатність контролювати свій емоційний стан під час дії (або після) стресора. Тому вивчення професійної стресостійкості передбачає врахування часу появи емоційного напруження під час тривалої та постійної

дії стресогенного фактору в професійній діяльності, а також силу стресогенного впливу, яка викликає певний емоційний стан (страх, радість, горе тощо). Цей стан, зі свого боку, може призводити до реагування на стимул або до протидії цьому реагуванню, тобто зумовлює певну фіксацію.

Як зазначає М. Кудінова, показниками емоційної складової частини стресостійкості людини є її емоційна стійкість і низька тривожність. Так, емоційна стійкість ґрунтується на стійкості, стабільності; врівноваженості та резистентності. Ці особливості емоційної сфери забезпечують здатність успішно досягати поставленої мети у складних емоціогенних обставинах, контролюючи власні емоції. Не менш важливе значення для прояву стресостійкості має ступінь вираженості тривожності: з одного боку, висока стресостійкість включає в себе низьку особистісну та ситуативну тривожність, а з іншого – підвищена тривожність, песимістичне відношення до професійної ситуації; замкнутість і ворожість призводять до зниження стресостійкості [8].

Отже, емоційна складова частина професійної стресостійкості відображає емоційну реакцію фахівця на стресову ситуацію в професійній діяльності, що впливає на здатність проявляти самовладання, витримку та самоконтроль.

Однією з важливих складових у структурі професійної стресостійкості спеціального педагога є особистісна. У роботах Г. Дубчак, В. Корольчук, М.Денісової, Г. Ришко, М. Кудінової, А. Прохоров, В. Степаненко, Ю.Сосновікової, Н. Laurent, С. Vergara-Lopez, L. Stroud, D. Terrence, M. Quinn, J. Cidlowski, N. Victoria, A. Murphy, J. Sheridan та інших визначено такі особливості людини, як: мотивація досягнення, локус контролю, самооцінка особистості, сформованість Я-концепції та особистісна саморегуляція.

Так, мотив визначає активність і спрямованість людини та виступає важливою складовою частиною будь-якої діяльності. Під мотивацією стресостійкості розуміємо систему психологічних чинників і факторів, що викликають активність особистості. До них відносимо професійні потреби, інтереси, переконання, настанови, які зумовлюють прагнення спеціального

педагога досягнути наміченої цілі та подолання перешкод, орієнтацію на власні сили у стресових ситуаціях професійної діяльності. Зокрема, дослідження А. Маркової показали, що система домінуючих мотивів діяльності, утворюючи професійну спрямованість, сприяє подоланню труднощів професійної діяльності та підвищенню професійної стресостійкості фахівця [12]. Таку ж думку поділяє О. Баранов, вважаючи, що на рівень стресостійкості особисто-сті переважаючий вплив має внутрішня мотивація, на відміну від зовнішньої [2].

Не менш важливу роль у структурі стресостійкості відіграє локус контролю. Науковці (Г. Дубчак, С. Субботін, J. Rotter та інші) підкреслюють високий рівень розвитку стресостійкості в людини саме із внутрішнім (інтернальним) локусом контролю: такі фахівці більш самостійні, самокритичні, незалежні під час виконання відповідальних дій, здатні брати на себе відповідальність, що забезпечує використання власних ресурсів стресостійкості та конструктивну поведінку у стресових ситуаціях. Протилежною є тенденція щодо зовнішнього локусу контролю: екстернальність детермінує деструктивну поведінку, перекладання відповідальності під час вирішення проблем на інших, уникнення відповідальності, що, у свою чергу, негативно позначається на рівні стресостійкості. Зовнішній локус контролю, зокрема, частіше сприяє розвитку захворювань психогенного характеру та зменшує ймовірність досягнення успіхів в обраній професії.

Важливим показником стресостійкості є самооцінка особистості. Дослідження А. Реана та С. Субботіна показали, що позитивне ставлення особистості до себе як суб'єкта діяльності позитивно впливає на професійну стресостійкість фахівця [15; 16]. Адекватна самооцінка дозволяє оптимально використовувати власний потенціал, сприяє саморегуляції та підвищує стресостійкість у складних умовах професійної діяльності. Натомість низька самооцінка призводить до труднощів із адекватним аналізом і розумінням складної ситуації, знижує опірність стресу. Завищена самооцінка сприяє

протидії стресовим факторам, однак, як і низька, не дозволяє адекватно оцінити ситуацію та власні ресурси її подолання [8].

Наступними, не менш важливими показниками є саморегуляція особистості та зміст професійної Я-концепції. Як зазначає М. Кудінова, на механізмах регуляції та саморегуляції базуються конструктивні засоби подолання стресу, зокрема вміння керувати собою відповідно до реалізації поставленої мети, вдосконалюється вміння спрямовувати свою поведінку відповідно до професійних вимог [8]. На рівень стресостійкості особистості безпосередньо впливає зміст Я-концепції. Так, у випадку несформованої професійної Я-концепції рівень стресостійкості знижується через відсутність узгодженості професійного образу «Я», а також домінування негативної самооцінки та емоційного дисбалансу. Натомість у випадку позитивного професійного образу «Я» стресостійкість є більш високою. Чим багатша та позитивніша професійна Я-концепція, тим краще фахівець може впоратися із труднощами у професійній діяльності [8]. Отже, особистісна складова частина професійної стресостійкості відображає особливості мотивації, локусу контролю, самооцінки, локусу контролю професійної Я-концепції та саморегуляції, під впливом яких виробляється певне ставлення спеціального педагога до стресової ситуації.

Наступна складова частина професійної стресостійкості – поведінкова. У низці досліджень (Л. Анциферова, Р. Грановська, І. Нікольська, В. Корольчук, М. Кудінова та інших) визначено, що стресостійкість людини залежить від перетворюючих стратегій подолання стресових ситуацій, а також прийомів пристосування та допоміжних прийомів самозбереження. Тобто певна копінг-поведінка фахівця дозволяє впоратися зі стресом чи складними професійними ситуаціями шляхом активної цілеспрямованої взаємодії зі стресовою ситуацією. Водночас копінг-поведінка може деструктивно вплинути на професійну діяльність. Так, за ступенем конструктивності копінг-поведінка у стресовій ситуації умовно поділяється на три групи: 1) конструктивна (планування рішення, самоконтроль, пошук соціальної

підтримки); 2) відносно конструктивна (прийняття відповідальності, позитивна переоцінка), 3) неконструктивна (конфронтація, дистанціювання, втеча-уникнення) [7].

Отже, поведінкова складова частина професійної стресостійкості відображає дії та вчинки фахівця у стресовій ситуації задля нейтралізації впливу стрес-факторів і підтримки балансу між вимогами професійної діяльності та внутрішніми ресурсами, що задовольняють цим умовам.

Стресостійкість – це професійно важлива якість працівника охоронних організацій, що зумовлюється індивідуальним комплексом вроджених і набутих властивостей. Сутність цієї якості полягає в можливості протистояти негативному впливу стресових чинників, що визначає успішність, результативність і продуктивність педагогічної діяльності та можливість творчої самореалізації. Професійна стресостійкість має багатокomпонентну структуру, складовими частинами якої є психофізіологічний, емоційний, особистісний та поведінковий компоненти. Оскільки вони знаходяться в певному взаємозв'язку, то можливою є компенсація несформованих одних складових частин за рахунок більш сформованих інших.

### **1.3. Система мотивації як інструмент забезпечення стресостійкості персоналу охоронних організацій**

Проаналізувавши низку літературних джерел у галузі психології та менеджменту, можна дійти висновків про взаємозалежність таких понять, як «стрес», «стресостійкість» та «мотивація». Адже, як і стрес, мотивація має дві складові частини: індивідуальну (особистісну), яка являє собою тенденції у поведінці, набір певних цінностей, що формуються під впливом численних факторів впродовж життя; та ситуаційну – набір чинників, характерних для конкретної ситуації, які можуть по-різному впливати на особистість (мотивувати, демотивувати, спричиняти стрес, підвищувати стресостійкість тощо) [4].

Вперше поняття «мотивація» було використано А. Шопенгауером у статті «Чотири принципи достатньої причини» на межі XIX – XX ст. Згодом це поняття увійшло в науку управління та стало невід’ємною частиною системи менеджменту будь-якої організації – функцією, процесом спонукання себе та інших працівників на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації [5; 6].

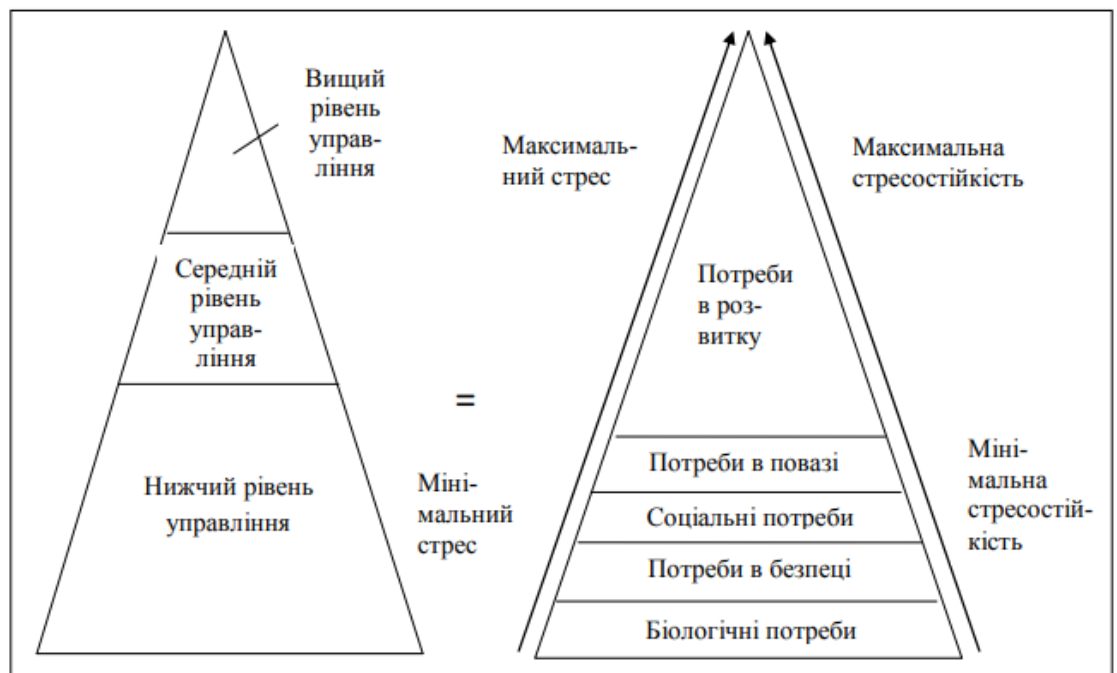
Основоположником поняття «мотивація» як категорії управлінської науки вважають А. Сміта. Подальший розвиток теорії мотивації знайшли у працях Ф. Тейлора, Г. Емерсона, Е. Мейо та ін. Проте вагомим здобутком у процесі прикладного застосування мотиваційних концепцій варто вважати виділення змістовних та процесійних теорій мотивації персоналу, авторами яких є А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клеланд, В. Врум, Н.Туган-Барановський та ін.

Із зміною пріоритетів та цінностей у сучасному суспільстві є потреба у формуванні нових теорій мотивації, виділенні нових чинників впливу на процес мотивування персоналу, зокрема у період реформування та демократизації. Н.Ю. Подольчак виділяє основні причини необхідності формування нових теорій мотивації та пропонує низку інноваційних систем мотивації персоналу, які можна застосувати у публічних установах та організаціях [7, 8].

У процесі регулювання стресових ситуацій у публічних установах та організаціях важливим є розуміння системи цінностей персоналу, а також мотивів до досягнення певних цілей та отримання переваг у професійній діяльності. Розглядаючи такі відомі змістовні теорії, як ієрархія потреб Маслоу та теорія мотивації Герцберга, варто виділити низку особливостей, що стосуються величини стресу та стресостійкості на різних рівнях задоволення потреб. Маслоу для обґрунтування мотивації працівника запропонував багаторівневу структуру потреб людини, яка являє собою ієрархію, зображену у вигляді піраміди. Два найнижчі щаблі піраміди Маслоу – це фізіологічні потреби та потреби захисту. Науковець відносить їх до первинних потреб, без

задоволення яких неможливо перейти на наступні рівні, де знаходяться вторинні потреби (соціальні, у повазі та розвитку) [3]. Особливістю цієї теорії є ієрархічна послідовність, яка не отримала емпіричного дослідження та є причиною наукової критики.

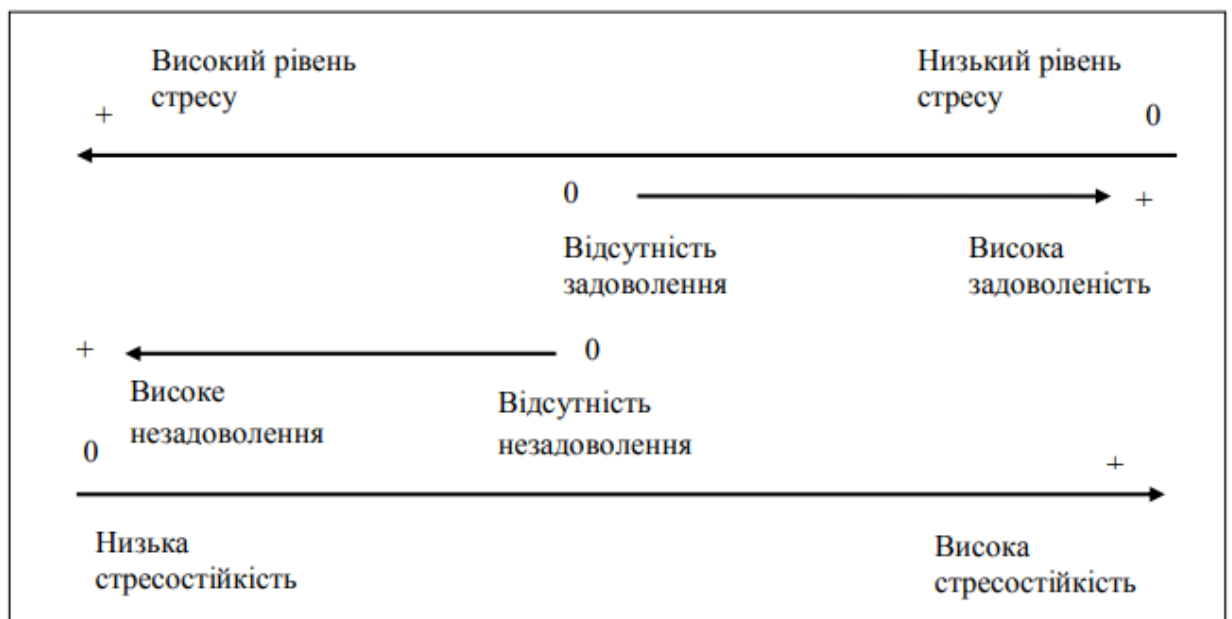
Чим вище розташовані потреби у піраміді Маслоу, тим важче їх задовольнити. На вершині піраміди знаходиться потреба у самореалізації. Таким чином, досягаючи задоволеності потреб на кожному рівні, особистість отримує нові, які є джерелом більшого психологічного та емоційного навантаження, а отже, і стресу. Теоретично стрес буде зростати із переходом на кожен вищий щабель піраміди за умов ототожнення цієї ієрархії із ієрархією рівнів управління в менеджменті таким чином, щоб нижчий рівень управління охоплював усі види потреб, а середній та вищий – лише потреби в розвитку. Таке розмежування є доволі умовним та ґрунтується на тому, що керівники середньої та вищої ланки системи державного управління володіють певним соціальним пакетом. У інших ситуаціях можливі найрізноманітніші комбінації величини стресу із рівнем задоволеності потреб особистості (рис. 1).



**Рис. 1. Місце стресу та стресостійкості в ієрархії потреб Маслоу**

Стресостійкість – це «складна інтегральна властивість особистості, що взаємопов'язана із комплексом інтелектуальних, когнітивних, емоційних й

особистісних якостей, які забезпечують індивіду можливість (здатність) переносити значні розумові, фізичні, вольові та емоційні навантаження, зберігаючи ефективність функціонування у стресогенній ситуації» [1]. Якщо розглядати стресостійкість як комплекс набутих якостей особистості у результаті самовдосконалення та розвитку, то, відповідно до ієрархії потреб Маслоу, її варто віднести до вторинних потреб. Проте серед потреб первинного характеру науковець виділив потреби в безпеці, які також можна розглядати як потребу в стресостійкості. Хоча теоретично із задоволенням все нових і нових потреб стресостійкість також повинна зростати, що зумовлено рівнем розвитку особистих професійних якостей управлінця.



**Рис. 2. Рівень стресу та стресостійкості залежно від задоволеності чи незадоволеності працею за Герцбергом**

Ще однією змістовною теорією мотивації, яка дає змогу глибше зрозуміти зв'язок між рівнем задоволеності потреб та стресостійкістю персоналу, є «двохфакторна теорія» Герцберга, яка була сформована у середині ХХ ст. Відповідно до цієї теорії, є дві групи чинників професійної діяльності:

- 1) зміст роботи, до яких належать фактори, що мотивують персонал;

2) умови роботи, які сктановляють гігієнічні фактори, що можуть викликати відчуття незадоволеності роботою [9].

Отже, наявність належних умов праці та рівня заробітної плати не може бути запорукою мотивації працівника до професійної діяльності. Ці фактори здатні лише формувати відчуття незадоволеності. Справжнім мотиватором, відповідно до теорії Герцберга, є зміст роботи. Проте якщо працівник не отримує належної мотивації від змісту роботи, то це не викликає у нього відчуття незадоволеності. Особливістю цієї теорії є відсутність зв'язку між задоволеністю та незадоволеністю персоналу. Це протилежні вектори, які не перетинаються (рис. 2) [11].

Що ж стосується стресостійкості, то, як уже зазначалося, це якості, які потрібно удосконалювати та розвивати. Тому теоретично стресостійкість буде зростати із зниженням рівня незадоволеності та зростанням рівня задоволеності працівника. Що ж до величини стресу, то у цій теорії він буде мати протилежний напрям росту, ніж стресостійкість, оскільки відсутність належних умов праці та заробітної плати, яка забезпечить задоволення усіх первинних потреб працівника, буде мати вагоміший стресогенний вплив, а ніж відсутність задоволеності самою роботою.

Щодо особливостей мотивації працівників охоронних організацій, то вона, як і будь-яка інша, представлена трьома площинами: когнітивною, емоційною та поведінковою. Когнітивний компонент мотивації формується під впливом професійних знань, уявлень та переконань. Емоційна складова частини мотивації – це переживання та почуття працівника, що виникають на фоні виконання ним професійних обов'язків. І поведінкова площина мотивації працівника охоронних фірм – це безпосередня професійна активність, професійна поведінка відповідно до вимог посади та досвіду тощо. Усі ці компоненти тісно пов'язані між собою. Так, матеріальний складник системи мотивації держслужбовця зіставляється із прикладеними зусиллями, на підставі чого формується його професійна поведінка, відповідний емоційний фон, професійні когніції тощо. Усе це у подальшому формує атмосферу у

колективі, відносини між співробітниками, що часто стає причиною конфліктних чи стресогенних ситуацій [2].

Окремої уваги у процесі вивчення мотивації та стресостійкості працівників заслуговують деякі сучасні теорії мотивації. Наприклад, цікавою є описана у 90-х роках американський ученим М. Чиксентмихайї модель внутрішньої мотивації, або «follow-ефект», який полягає у внутрішній потребі «гострих» відчуттів, свідомого ризику, стресогенних умов тощо. Цього відчуття, яке вчений назвав «follow», постійно потребують альпіністи, екстремальні спортсмени, азартні гравці, професійні рятувальники. Це ж відчуття може отримати від професійної діяльності і держслужбовець чи будь-який інший працівник. Для цього потрібно створити відповідні умови для праці [4]. «Follow-ефект» близько межує із поняттям еустресу – позитивного, конструктивного стресу, що сприяє продуктивним когнітивним процесам у колективі. Проте ця межа є доволі тонкою.

Ще однією сучасною теорією мотивації є R-теорія мотивації, відповідно до якої варто розділяти три групи працівників: схильні до ризику, нейтральні та несхильні. Автор теорії стверджує, що підбір персоналу в організації необхідно проводити з урахуванням цих схильностей. Таким чином, працівник отримає дуже важливу емоційну складову частину мотивації, яка у поєднанні із матеріальною дасть вагомий синергетичний ефект, а отже, і необхідну стресостійкість [8].

Діяльність публічних організацій в Україні, до яких належать і державні установи, характеризується дещо застарілою кадровою політикою, особливістю якої є персонал різних вікових категорій. Це доволі часто провокує конфлікти та стресові ситуації у професійній діяльності, оскільки у представників різних поколінь є власна система цінностей, яка формувалася під впливом численних життєвих факторів, переживань та досвіду. Проте це дає можливість врахувати особливості представників різних поколінь у системі їх мотивації.

Згідно з теорією поколінь Нейла Хоува і Вільяма Штрауса, такий набір цінностей змінюється кожні 20 років. Відповідно до цього було виділено кілька типів поколінь [13]. Після 2020 р. – це період, коли представники чотирьох поколінь будуть мати змогу працювати поряд. Це покоління «бемі-бумерів» (народжені протягом 1946–1964 рр.), покоління Х (народжені протягом 1965–1982 рр.), покоління Y (народжені протягом 1983–2000 рр.) і покоління Z (народжені протягом 2001–2020 рр.).

В.В. Соколовська, Г.В. Іванченко пропонують поєднати класифікацію поколінь із описаною вище R-теорією мотивації у процесі розроблення системи мотивації персоналу з метою врахування соціально-психологічних особливостей кожного працівника. Така методика може виявитись особливо дієвою у публічних організаціях [10]. Адже, з одного боку, специфіка діяльності публічних установ в Україні безпосередньо пов'язана із дотриманням великої кількості чітких правил, процедур та регламентів, що не межує із поняттям «follow-ефект» чи потребою у ризику. Проте це дає можливість сформувавши правильну кадрову політику щодо підбору персоналу на посади працівників охоронних організацій і уникнути численних стресогенних ситуацій та забезпечити належний рівень їх стресостійкості.

### **Висновки до першого розділу**

За результатами теоретичного аналізу проблеми дослідження професійно важливих якостей працівників охоронних організацій було виявлено широкий спектр аспектів, що визначають успішність їхньої професійної діяльності.

На підставі аналізу теорій професійного розвитку і набуття професіоналізму дійшли висновку, що особистісне становлення фахівця відбувається саме у процесі професійного розвитку.

Мотиви є ключовою рушійною силою в поведінці, діяльності та розвитку особистості, визначаючи її спрямованість і цілеспрямованість. Питання мотивації та мотивів поведінки активно вивчаються як у вітчизняній,

так і зарубіжній психології. Мотивація розглядається як динамічний процес внутрішнього керування поведінкою, що включає ініціацію, організацію та підтримку активності. Вона пов'язана з потребами – станами, які активізують організм для задоволення нестачі. Упродовж історії психології, від давньогрецьких філософів до сучасних дослідників, мотивація розглядається в контексті як біологічних, так і соціально-психологічних чинників.

Мотиваційна сфера особистості є складним утворенням, що поєднує мотиви, потреби, цілі та інтереси. Вона виконує функції спонукання та регуляції діяльності, а її структура оцінюється за параметрами широти, гнучкості й ієрархічності. Розвиток мотиваційної сфери сприяє професійному становленню особистості, що підтверджує важливість її дослідження для формування ефективних освітніх і професійних програм.

Проблема професійного стресу широко досліджується у психолого-педагогічній літературі, проте стресостійкість, як окремий феномен, аналізується рідше. Первинні дослідження концентрувалися на біологічних аспектах, нехтуючи психічними чинниками. Сучасні науковці визначають стресостійкість як здатність протистояти стресорам, обумовлену індивідуальними особливостями. Професійна стресостійкість є ключовою якістю, що впливає на ефективність і продуктивність діяльності, зокрема спеціальних педагогів.

Структура стресостійкості охоплює кілька компонентів. Психофізіологічний компонент включає нейродинамічні особливості та емоційний тонус. Емоційний визначає здатність контролювати емоції в стресових ситуаціях. Особистісний пов'язаний із мотивацією, локусом контролю, самооцінкою та Я-концепцією. Поведінковий відображає копінг-стратегії, спрямовані на подолання стресу.

Формування стресостійкості є динамічним процесом, що поєднує вроджені й набуті властивості.

Аналіз літератури підтверджує взаємозв'язок понять «стрес», «стресостійкість» і «мотивація». Як і стрес, мотивація має індивідуальну

(особистісну) і ситуаційну складові. Перші теорії мотивації, запропоновані А. Маслоу, Ф. Герцбергом, Д. Мак-Клеландом та іншими, розглядали її як ключовий елемент управління. Наприклад, у піраміді Маслоу задоволення базових потреб (фізіологічних і безпеки) є основою для переходу до вторинних (соціальні, повага, самореалізація). Незадоволення потреб на будь-якому рівні може викликати стрес, а їх задоволення сприяє підвищенню стресостійкості. Герцберг розділив чинники мотивації на гігієнічні (умови праці, зарплата) і мотивуючі (зміст роботи). Відсутність першого викликає стрес, тоді як друге – мотивацію.

Стресостійкість визначається як комплекс властивостей, що дозволяють ефективно функціонувати у стресових ситуаціях. Вона залежить від емоційного балансу, самооцінки, мотивації та копінг-стратегій. Зростання стресостійкості відбувається через розвиток професійних якостей і відповідну мотивацію. Сучасні теорії, такі як R-теорія або модель «follow-ефекту» М. Чиксентмихайї, акцентують на внутрішній мотивації, включаючи пошук ризику чи викликів.

Для мотивації персоналу важливо враховувати поколінні відмінності (теорія поколінь Н. Хоува і В. Штрауса), що особливо актуально для різновікових колективів. Поєднання мотиваційних теорій із урахуванням стресостійкості дозволяє ефективно розробляти кадрову політику в організаціях, зокрема в охоронних структурах, мінімізуючи стресогенний вплив і забезпечуючи стабільну професійну діяльність.

## **РОЗДІЛ II.**

### **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

У другому розділі представлено методи і методики для емпіричного дослідження, проаналізовано огляд та обґрунтування їх вибору для вивчення професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості.

#### **2.1. Огляд і обґрунтування вибору методик**

Загальні методичні вимоги щодо проведення психологічного дослідження передбачають, що на початку організації емпіричного дослідження необхідним є його планування, що включає підбір методик та їх апробацію. При цьому обов'язково має дотримуватись вимога врахування системи факторів, що впливають на протікання та ефективність досліджуваної психологічної реальності. Необхідно визначити місце проведення дослідження, а також адекватне методичне оснащення, з урахуванням поставлених завдань, ходу дослідження та можливостей забезпечення належного рівня обробки та аналізу результатів [32].

Дослідник у взаємодії з явищами, що мають психологічний зміст, дотримується певних принципів. Йдеться про загальні вихідні правила, положення, які зумовлюють всі аспекти наукової взаємодії дослідника з предметом свого дослідження:

1. Принцип об'єктивності психологічного дослідження. Психічне у психологічному дослідженні постає як об'єктивне пізнання суб'єктивного явища. Результати дослідження не можуть змінити сутності та закономірності того явища, яке вивчають. Об'єктивність існування його не залежить від взаємодій з предметом дослідження. Суб'єктивний компонент теж може виявлятися в ініціації дослідження як такого, у свободі вибору організаційних елементів дослідження від змістових до технічних, у професійній

компетентності дослідника. Проте об'єктивність у пізнанні явища зберігається.

2. Принцип багатомірного та багаторівневого існування предмета. Вивчення та визначення сутності предмета можуть стосуватися різних його сторін, характеристик та рівнів. Отже, предмет психологічного дослідження постає як багатомірне та багаторівневе явище.

3. Принцип дослідження психологічних явищ у їхньому розвитку вимагає від дослідника розуміння їх такими, що перебувають у стані руху, зміни або очікування цієї зміни, що в кожний момент існування поєднують в собі елемент минулого, теперішнього та майбутнього.

4. Принцип творчої самодіяльності. Цей принцип вимагає розуміння дослідником того, що суб'єкт у своїх діях, в актах своєї творчої самодіяльності не тільки виявляє себе, а й формується та визначається в них [46].

Психолог-дослідник ставить перед собою питання про можливість побудови та запровадження таких методик психологічного впливу, в яких сутнісним розвивальним моментом стане механізм «саморефлексії» або моменти само-зміни, само-впливів та само-перетворення особистості.

5. Принцип організації формувальних та розвивальних впливів у процесі взаємодії дослідника з предметом свого дослідження. Перетворювальна діяльність психолога полягає у наданні предмету свого дослідження інтенції зміни, розвитку, перетворення [46].

Таким чином, психологічне дослідження є об'єктивним процесом наукового пізнання дійсності, використовує різні методики, засоби, прийоми з метою осягнення цілісної природи предмета дослідження.

У психології доведено, що дослідження будь-якого явища, що має психологічний зміст, повинно мати закінчений цикл. Завершеність циклу предмету дослідження повинна забезпечувати цілісність пізнання його предмету. Змістом дослідницьких дій на емпіричному етапі є побудова експериментальної моделі дослідження, його організації та проведення.

При плануванні і організації емпіричного дослідження необхідно керуватися усталеними у психології вимогами до досліджень такого типу.

Науково обґрунтованими вважаються психодіагностичні методи, що відповідають основним вимогам: стандартизації вимірювального інструменту, в основі якого лежить поняття норми; надійності, що відображає точність психодіагностичних вимірів та стійкість результатів дослідження до дії побічних випадкових факторів; валідності – комплексної характеристики тесту, що включає інформацію про область досліджуваних явищ; репрезентативності діагностичних процедур по відношенню до них [9].

Кожна наука застосовує певні методи дослідження. Їх поділяють на загальні методи, характерні для більшості наук, і конкретні, які використовуються окремими науками.

Загальнонаукові методи застосовуються майже в усіх науках. До них відносять [11]: аналіз; синтез; індукцію; дедукцію; моделювання; гіпотетичний метод; системний метод; теоретичні загальнонаукові методи. Вони включають: узагальнення; формалізацію; абстрагування.

Конкретні наукові методи відображають специфіку науки. Вони неоднакові в різних науках. Психологи користуються багатьма методами. Залежно від завдань дослідження одні з них виступають, як основні, а інші – як додаткові. Найбільш ефективним і плідним з наукового погляду є експериментальне дослідження, особливість якого полягає в тому, що явище (предмет дослідження) вивчається за різних умов та обставин. До додаткових методів експериментального дослідження належать такі методи: опитування, бесіда, анкетування, тестування, метод соціометрії тощо.

При цьому, різні аспекти психічного життя людини передбачають застосування широкого кола різних діагностичних процедур.

Мотиви, зв'язані з трудовою діяльністю людини, можна розділити на три групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії і мотиви вибору місця роботи; конкретна діяльність визначається в остаточному підсумку всіма цими мотивами (мотиви трудової діяльності ведуть до формування

мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи) [82].

Мотиви трудової діяльності. Розглянемо ті спонукальні причини, що змушують людини займатися працею.

Перша група причин – спонукання суспільного характеру: свідомість необхідності приносити користь суспільству, бажання робити допомога іншим людям, суспільна установка на необхідність трудової діяльності.

Друга група – одержання визначених матеріальних благ для себе і родини: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб.

Третя група – задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльним по своїй природі - людин не тільки споживач, але і творець. У процесі творення він одержує задоволення від творчості, виправдує зміст свого існування. До цієї ж групи відноситься і мотив, зв'язаний із задоволенням потреби в суспільному визнанні, у повазі з боку інших.

Мотиви вибору професії. Загальні мотиви трудової діяльності, про які мова йшла вище, реалізуються в конкретних професіях. Свідомий вибір професії відбувається з орієнтацією людини на наявні в нього соціальні цінності. Якщо головним для людини є суспільний престиж, то професія вибирається виходячи з існуючої моди, престижності професії в суспільстві. Багато хто вибирають професію в залежності від того, у якому ступені вона може забезпечити їхнє матеріальне благополуччя [25].

Наявні в людини визначені сполучення типологічних особливостей прояву властивостей нервової системи (сила-слабкість, рухливість-інертність, урівноваженість-неврівноваженість) можуть обумовлювати схильність людини до визначеного типу діяльності – до швидкого, але короткочасній роботі, до роботи перемінного характеру і т.п. Усвідомлення цієї схильності і її причини приводить до формування мотиву, що спонукує людини займатися визначеним видом діяльності, тому що в його очах ця діяльність за своїм характером відповідає характеру наявної схильності (звідси важливість

реального, адекватного представлення людини про психологічну структуру даної діяльності). Відповідне ж сполучення типологічних особливостей сприяє прояву здібностей до цього ж виду діяльності, що веде до високої її ефективності, створює задоволеність працею і підкріплює мотив вибору професії, перетворюючи його в стійкий інтерес. Останній впливає на активність людини і «закріплює» його в даній професії. Відбувається самопідкріплення мотиву [10].

Якщо ж у людини мається поверхнєве і неадекватне представлення про професію, про ті вимоги, що вона пред'являє, то відбувається неузгодженість між схильностями і здібностями – з одного боку, і психологічним змістом роботи – з іншої. У результаті не буде ні високої ефективності такої діяльності, ні задоволення нею.

Якщо внутрішня мотивація є джерелом розвитку людини, стимулює удосконалювання професійної майстерності, то зовнішня мотивація орієнтує його на суцільно особисті інтереси (мети), придушує колективістські устремління, приводить до відчуження від колективу. Зовнішня мотивація не стимулює належною мірою професійного розвитку, перетворює працю в діяльність, чинену під тиском зовнішньої необхідності. Особливо руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують конформізм, обмеженість, пасивність, безвідповідальність [25].

Для діагностики професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою пропонуються наступні методики:

- опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков)
- методика вивчення характерологічних рис особистості (С. Грачов, М.С. Янцур)
- методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (за Холмсон і Раге
- опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення» (за А. Мехрабіаном)

- методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері»( О.Потьомкіної).

Опис даних методик викладений далі. Бланки методик представлені у Додатку А.

## **2.2. Опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков)**

Методика «Опитувальник міжособистісних відносин» розроблена В. Шутцом та адаптована А. А. Рукавишніковим призначена для діагностики різних аспектів міжособистісних відносин та вивчення комунікативних особливостей особистості. Тест призначений для оцінки поведінки людини у 3-х основних областях міжособистісних потреб: включення, контроль та афект. Складається опитувальник з 56 питань та 6 варіантів відповідей на кожний. Використання методики просте, особливі вміння та навички психолога не потребуються, бо наявний ключ для інтерпретації результатів, та проведення не передбачає багато часу. Недоліком методики є відсутність 30 шкали брехні.

Опис методики. Опитувальник призначений для діагностики різних аспектів міжособистісних відносин та вивчення комунікативних особливостей особистості. Опитувальник аналізує поведінку людини у трьох основних галузях міжособистісних потреб: «включення», «контроль» та «афект». Усередині кожної області беруть до уваги два напрями міжособистісної поведінки: виражена поведінка людини, тобто її думка про інтенсивність своєї поведінки в цій галузі, і поведінка, яку вимагає людина від оточуючих, інтенсивність якої є оптимальною для неї.

Вік досліджуваних: підлітковий і вище.

Форма проведення: письмове опитування.

Інструкція: Опитувальник призначений для оцінки типових способів вашого ставлення до людей. По суті тут немає правильних і неправильних відповідей, правильна кожна правдива відповідь. Іноді люди прагнуть

відповідати на питання так, як, на їхню думку, вони мали б поводитися. Однак у цьому випадку нас цікавить, як ви поведетеся насправді. Деякі питання дуже схожі одне на одне. Проте вони мають на увазі різні речі. Відповідайте, будь ласка, на кожне запитання окремо, незважаючи на інші питання. Час відповіді на запитання не обмежений, але не розмірковуюйте надто довго. Для кожного твердження виберіть відповідь, яка вам підходить: (1) Зазвичай (2) Часто (3) Іноді (4) З нагоди (5) Рідко (6) Ніколи.

### **2.3. Методика вивчення характерологічних рис особистості**

**(С. Грачов, М.С. Янцур)**

Характер людини відображає ставлення людини до навколишнього середовища і саме риси характеру визначають поведінку людини – способи діяльності в типових ситуаціях. У залежності, яка риса домінує в характері людини виділяють такі риси, як інтелектуальні, емоційні та вольові. А також кожна професія висуває свої вимоги до рис характеру особистості, тому є «Методика вивчення характерологічних рис особистості».

Інструкція: прочитавши твердження і варіанти відповідей у «Бланку опитувальника» відповідно до них ви повинні в «Бланку відповідей» під відповідними номерами поставити свою відповідь у вигляді знаку плюс („+”) відповідної колонки („а”, „б” чи „в”). Довго не роздумувати і відповіді не змінювати.

Кожна відповідь оцінюється в балах, які проставляються біля кожного запитання. Відповідь „б” завжди оцінюється 1 балом. На запитання 1-7 та 23-30, якщо ти відповів стверджено “а”, то вона оцінюється в 0 балів, а якщо ти відповів “в”, то – 2 бали. За відповіді на запитання 8-22 на твердження ти відповів “а” – 2 бали, “в” – 0 балів. Потім у відповідності з дешифратором сумуються бали за групами характерологічних рис опитантів і їх результати заносяться до відповідної таблиці.

За результатами виконання цієї методики повинні зробити висновок щодо рівня розвитку вказаних характерологічних рис особистості.

#### **2.4. Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (за Холмсон і Раге)**

Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге – являє собою психометричну шкалу самооцінки актуального рівня стресу протягом останнього року. Розроблено Holmes і Rahe в 1967 році. Доктори Холмс і Раге вивчали залежність захворювань (в тому числі інфекційних хвороб і травм) від різних стресогенних життєвих подій у більш ніж п'яти тисяч пацієнтів. Вони прийшли до висновку, що психічним і фізичним хворобам зазвичай передують певні серйозні зміни в житті людини. На підставі свого дослідження вони склали шкалу, в якій кожній важливій життєвій події відповідає певне число балів залежно від ступеня його стресогенності. Результати інтерпретуються у 4 рівні опору до стресу: – менше 150 – дуже високий рівень опору до стресу; – 150-199 – високий рівень стресостійкості; – 200-299 – середній (пороговий) рівень стресостійкості; – 300 і більше – низький рівень стресостійкості. Велика ступінь опірності стресу. Виявляє дуже високу ступінь стресостійкості, де характерна мінімальна ступінь стресового навантаження. Будь-яка діяльність особи, незалежно від її спрямованості і характеру тим ефективніше, чим вище рівень стресостійкості. Високий ступінь опірності стресу виявляє високу ступінь стресостійкості. В даному випадку енергія і ресурси не витрачаються на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу. Порогова (середня) ступінь опірності стресу характерна середня ступінь стресового навантаження. Стресостійкість знижується зі збільшенням стресових ситуацій в житті. Низька ступінь опірності стресу характерна висока ступінь стресового навантаження. Це призводить до того, що особистість змушена велику

кількість своєї енергії і ресурсів витратити на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу. Згідно думки авторів, кількість балів більше 300 може свідчити про загрозу психосоматичних захворювань, оскільки особистість близька до фази нервового виснаження.

*Інструкція:* Спробуйте пригадати всі події, які сталися з Вами протягом останнього року, підрахуйте отримані Вами бали.

№	Життєві події	Бали	Так/Ні
1.	Смерть одного з подружжя	100	
2.	Розлучення	73	
3.	Розрив з партнером	65	
4.	Тюремне ув'язнення	63	
5.	Смерть близького члена сім'ї	63	
6.	Травма або хвороба	53	
7.	Одруження, весілля	50	
8.	Звільнення з роботи	47	
9.	Примирення з партнером	45	
10.	Вихід на пенсію	45	
11.	Зміни в стані здоров'я членів сім'ї	44	
12.	Вагітність дружини (подруги)	40	
13.	Сексуальні проблеми	39	
14.	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	39	
15.	Реорганізація на роботі	39	
16.	Зміна фінансового становища	38	
17.	Смерть близького друга	37	
18.	Зміни професійної орієнтації, місця роботи	36	
19.	Посилення конфліктності стосунків з партнером	35	
20.	Кредит на значну покупку (наприклад дома)	31	
21.	Завершення строку виплати кредиту, борги, що зростають	30	
22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29	
23.	Син або донька залишають дім	29	

24.	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29	
25.	Видатне особистісне досягнення, успіх	28	
26.	Партнер покидає роботу (або починає працювати)	26	
27.	Початок або завершення навчання в навчальному закладі	26	
28.	Зміна умов життя	25	
29.	Відмова від особистих звичок, зміна стереотипів поведінки	24	
30.	Проблеми з керівником, конфлікти	23	
31.	Зміни умов або часу роботи	20	
32.	Зміна місця проживання	20	
33.	Зміна місця навчання	20	
34.	Зміна звичок, що пов'язані з проведенням відпочинку, відпустки	19	
35.	Зміна звичок, що пов'язані з віросповіданням	19	
36.	Зміна соціальної активності	18	
37.	Кредит на купівлю менш значних речей (наприклад телевізора)	17	
38.	Зміна звичок, що пов'язані зі сном, порушення сну	16	
39.	Зміна кількості членів сім'ї, що живуть разом, зміна характеру та частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	15	
40.	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість їжі, відсутність апетиту тощо)	15	
41.	Відпустка	13	
42.	Різдво, святкування Нового року, день народження	12	
43.	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	11	

Підрахунок суми балів дає можливість відтворити картину стресу. Лікарі Холмс та Раге вважають, що необхідно розуміти, що не окремі, ніби незначні події в Вашому житті стали причиною виникнення стресової ситуації, а їх комплексна дія.

Загальна сума балів	Міра здатності опиратися стресу
150-199	Високий
200-299	Пороговий
300 і більше	Низький (вразливість)

## 2.5. Опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення»

(за А. Мехрабіаном)

Модифікація тесту – опитувальника для вимірювання мотивації досягнення (ТМД) А. Мехрабіана запропонована М. Ш. Магомед - Еміновим. ТМД призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості – мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі, при цьому оцінюється, який з двох мотивів домінує у випробуваного. Методика застосовується для дослідницьких цілей при діагностиці мотивації досягнення у старших школярів і працівників охоронних організацій. Тест – опитувальник, що має дві форми: чоловічу (форма А) і жіночу (форма Б).

Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте таку шкалу: +3 - повністю згоден; +2 - згоден; +1 - скоріше згоден, ніж не згоден; 0 - нейтральний; -1 - скоріше не згоден, ніж згоден; -2 - не згоден; -3 - повністю не згоден.

Потрібно прочитати твердження тесту та оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з ним. При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставити цифру, яка відповідає ступеню згоди (+3, +2, +1, 0, - 1, -2, -3). Не потрібно витрачати час на обдумування, треба давати ту відповідь, яка першою приходить в голову, оскільки при обробці результатів проводиться підрахунок балів за певною системою, а не змістовний аналіз відповідей на окремі пункти тесту. Кожне наступне твердження потрібно читати тільки після того, як оцінили попереднє. Потрібно нічого не пропускати. У тесті немає «хороших» або «поганих» відповідей. Не треба намагатися зробити своїми відповідями сприятливе враження. Результати тесту будуть використані лише для наукових цілей, дається повна гарантія їх нерозголошення.

## **2.6. Методика «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіної)**

Методика складається з 80 питань: 40 запитань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок на «альтруїзм – егоїзм», «процес – результат», 40 питань спрямовані на виявлення ступеня вираженості соціально-психологічних установок «свобода – влада», «праця – гроші». Досліджуваним відповідаючи на питання, необхідно відповісти на них або «так», якщо відповідь ствердна, або «ні» – якщо поведінка не відповідає позитивній відповіді на питання. За кожен відповідь «так» нараховується 1 бал.

При орієнтації на процес люди більш орієнтовані на процес, менш замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає їх результативності; ними більше рухає інтерес до справи, а для досягнення результату потрібно багато рутинної роботи, негативне ставлення до якої вони не можуть подолати.

Люди, які орієнтуються на результат, одні з найбільш надійних. Вони можуть досягати результату у своїй діяльності всупереч суєті, перешкод, невдач.

Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на шкоду собі, заслуговують на повагу. Альтруїзм найцінніша громадська мотивація, наявність якої відрізняє зрілої людини.

Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються досить рідко. Відома частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Швидше за більш шкодить його відсутність, причому це серед людей «інтелігентних професій» зустрічається досить часто.

Люди, які орієнтуються на працю, весь час використовують для того, щоб щось зробити, не шкодуючи вихідних днів, відпустки і т.д. Праця приносить їм більше радощів і задоволення, ніж якісь інші заняття. Провідною цінністю для людей з орієнтацією на гроші є прагнення до збільшення свого добробуту.

Головна цінність для людей, що орієнтуються на свободу – свобода. Дуже часто орієнтація на свободу поєднується з орієнтацією на працю, рідше це поєднання «свободи» і «гроші».

Для людей з орієнтацією на владу провідною цінністю є вплив на інших, на суспільство.

На підставі результатів використання методик можна виявити кілька груп випробовуваних:

Група високомотивованих випробовуваних з гармонійними орієнтаціями. Все орієнтації виражені сильно і в рівній мірі.

Група низькомотивованих досліджуваних, у яких все орієнтації виражені надзвичайно слабо.

Група з дисгармонійними орієнтаціями, у яких деякі орієнтації виражені сильно, а інші можуть навіть бути відсутнім.

### **Висновки до другого розділу**

Емпіричне психологічне дослідження базується на плануванні, що включає підбір, апробацію методик, а також врахування впливу різних факторів на досліджувану реальність. Необхідно забезпечити відповідність місця проведення, методичного оснащення й умов завданням дослідження, а також можливість адекватної обробки й аналізу результатів. Дотримання принципів об'єктивності, багатомірності, розвитку явищ, творчої самодіяльності й організації формувальних впливів є обов'язковими.

Психодіагностичні методи мають відповідати вимогам стандартизації, надійності, валідності й репрезентативності. Загальнонаукові методи, як аналіз, синтез, індукція, дедукція, моделювання, системний підхід, доповнюють конкретні методи, включаючи експеримент, опитування, тестування тощо. Експериментальне дослідження дозволяє вивчати явища в різних умовах, застосовуючи широкий спектр діагностичних процедур.

Мотиви трудової діяльності класифікуються на суспільні (користь суспільству), матеріальні (забезпечення потреб) і особистісні (самореалізація). Вибір професії часто базується на соціальних цінностях, престижності чи матеріальному забезпеченні. Схильності людини та її типологічні особливості можуть визначати успішність вибору професії й задоволеність працею. Зовнішня мотивація часто має руйнівний вплив на професійний розвиток, тоді як внутрішня стимулює майстерність і вдосконалення [82].

Для вивчення мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості використовуються такі методики:

Опитувальник міжособистісних відносин (О.О. Рукавішніков) аналізує комунікативні особливості в трьох сферах – включення, контроль, афект.

Методика вивчення характерологічних рис (С. Грачов, М.С. Янцур) діагностує інтелектуальні, емоційні й вольові риси характеру.

Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Холмс і Раге) оцінює рівень стресостійкості через життєві події.

Опитувальник мотивації досягнення (А. Мехраб'ян) визначає домінуючі мотиви успіху чи уникнення невдачі.

Методика діагностики соціально-психологічних установок (О. Потьомкіна) оцінює установки на процес, результат, альтруїзм, егоїзм тощо.

Дотримання методологічних принципів, застосування валідних і надійних методик дозволяє виявити професійно важливі якості та мотиви працівників. Результати дослідження сприяють підвищенню ефективності професійної діяльності, оптимізації трудових відносин і розвитку внутрішньої мотивації як основи самореалізації.

**РОЗДІЛ III.**  
**ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ**  
**ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ**  
**ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОННИХ ОРГАНІЗАЦІЙ З РІЗНИМ РІВНЕМ**  
**СТРЕСОСТІЙКОСТІ**

Розділ містить виклад аналізу результатів проведеного емпіричного дослідження професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та різним рівнем стресостійкості.

**3.1. Організація емпіричного дослідження**

Недостатнє теоретичне вивчення професійно важливих якостей працівників охоронної сфери, без якого неможливе вирішення практичних проблем, а також відсутність науково-практичних розробок щодо їх формування під час професійної підготовки, зумовили вибір теми магістерського дослідження: «Особливості мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити професійно важливі якості працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та різним рівнем стресостійкості.

Завдання дослідження

1. Теоретично розглянути особливості мотивації та стресостійкості, а також проаналізувати мотиваційну систему як засобу забезпечення стресостійкості працівників охоронних організацій.
2. Визначити методичні основи для емпіричного дослідження мотивації працівників із різним рівнем стресостійкості.
3. Провести емпіричне дослідження мотиваційних особливостей та рівня стресостійкості працівників охоронних організацій.

- Об'єкт – мотивація працівників охоронних організацій.
- Предмет – особливості мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що рівень стресостійкості працівників охоронних організацій значно впливає на їхню мотивацію. Працівники з високою стресостійкістю орієнтуються на внутрішню мотивацію (почуття обов'язку, самореалізацію, професійний розвиток), тоді як працівники з низькою стресостійкістю переважно залежні від зовнішніх мотиваторів (матеріальне заохочення, соціальна підтримка).

Теоретико-методична основа дослідження ґрунтується на: генетико-моделюючому методі дослідження особистості (С. Максименко); теорії діяльності та особистісного розвитку (Г. Балл, Г. Костюк, О. Ложкін, В. Семиченко); концепції мотиваційно-сислової регуляції поведінки (С. Рубінштейн, Л. Виготський); положеннях про розвиток професійно важливих якостей (О. Бондаренко, Н. Чепелєва); специфіці професійної підготовки (С. Максименко, В. Ороховський).

Для вирішення завдань застосовано:

- теоретичні методи: аналіз, синтез, систематизація, узагальнення;
- емпіричні методи: опитування, тестування;
- методи статистичної обробки даних.

Використані методики

1. Опитувальник міжособистісних відносин (О.О. Рукавішніков).
2. Методика вивчення характерологічних рис (С. Грачов, М.С. Янцур).
3. Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Холмс і Раге).
4. Опитувальник мотивації досягнення (А. Мехрабіан).
5. Методика діагностики соціально-психологічних установок (О. Потьомкіна).

Дослідження передбачає комплексний аналіз мотивації працівників охоронної сфери та врахування рівня їхньої стресостійкості для розробки ефективних управлінських стратегій.

Емпіричне дослідження реалізовано нами у таких етапах:

1. Етапи підготовки емпіричного дослідження, на якому визначалися його організаційні засади, були сформульовані об'єкт, предмет і мета дослідження, його гіпотеза та сконструйована вибірка дослідження відповідно до вимог репрезентативності.

2. Етап проведення дослідження, який передбачав безпосереднє проведення діагностики та кількісну обробку отриманих даних.

3. Етап інтерпретації та аналізу отриманих емпіричних даних, що передбачав їх опис, графічне представлення та інтерпретацію, формулювання висновків.

Дослідження здійснене восени 2024 року на базі ТОВ «Спарта» м. Полтави. До вибірки увійшло 120 респондентів.

### **3.2. Специфіка вираженості професійно важливих якостей працівників охоронних організацій**

За результатами застосування методики «Опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков)» нами виявлено різні аспекти міжособистісних відносин та комунікативні особливості особистості.

Таблиця 3.1.

**Значення результатів за методикою «Опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков)»**

Включення внутрішнє	Включення зовнішнє	Контроль внутрішній	Контроль зовнішній	Афект внутрішній	Афект зовнішній
4	4	5	7	3	4
Середній рівень	Середній рівень	Середній рівень	Високий рівень	Низький рівень	Середній рівень

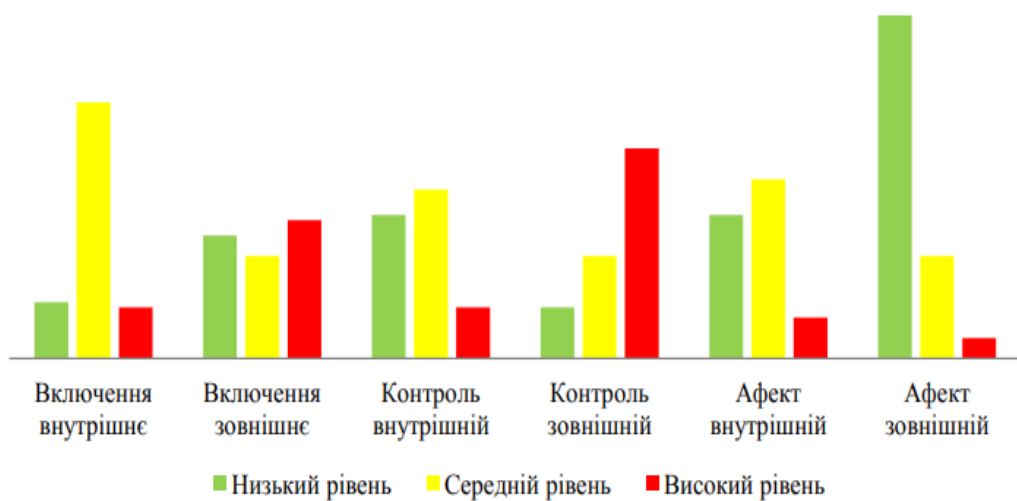


Рис. 3.1 Загальні результати «Опитувальник міжособистісних відносин (О.О.Рукавішніков)»

Як свідчать дані таблиці 3.1. та діаграми 3.1., результати мають різносторонній характер, тому потрібно розглянути кожну шкалу окремо.

За шкалою «Включення внутрішнє» результати демонструють нормальне розподілення, як і середнє значення. Більшість працівників охоронних організацій мають середній рівень включення внутрішнього, що свідчить про їхню здатність добре почувати себе у групі та адаптуватися до різних ситуацій.

За шкалою «Включення зовнішнє» середній показник нормального рівня. Відповіді опитуваних у виборі стратегій спілкування є різноманітними. Це може свідчити про індивідуальність підходів до взаємодії. Саме тому однозначно відповісти яку стратегію у спілкуванні з іншими обирають досліджувані неможливо.

За шкалою «Контроль внутрішній» середній бал знаходиться на нормальному рівні, але чисельність працівників охоронних організацій на низькому та середніх рівнях майже однакова, тому працівники охоронних організацій з вибірки в залежності від ситуації можуть брати на себе відповідальність та відповідати за вчинки, але є й багато тих, що не мають таких тенденцій. Розподілення результатів на низькому та середньому рівні, таким чином це може вказувати на те, що працівники охоронних організацій в залежності від ситуації можуть взяти на себе відповідальність або, навпаки, покладатися на зовнішні впливи.

За шкалою «Контроль зовнішній» спостерігаємо обернену ситуацію: більшість опитаних мають високий рівень, що і демонструє середній показник. Високий рівень контролю зовнішнього може свідчити про бажання працівників охоронних організацій контролювати своє життя та приймати рішення. Це може впливати на їхню готовність до вагань та самостійного прийняття рішень.

За шкалою «Афект внутрішній» середній показник нормального рівня і досліджувані мають переважно низький або нормальний рівні. Працівники охоронних організацій, які брали участь у дослідженні, обережно встановлюють близькі стосунки з іншими або при певних особливих обставинах.

За шкалою «Афект зовнішній» середній показник низького рівня, як і кількість тих, хто проходив опитування. Працівники охоронних організацій з дослідження обережно ставляться до вибору тих, з ким створюють близькі та довірливі відносини.

Таким чином, більшість опитаних не наважуються брати на себе відповідальність за свої рішення та своє життя. Незважаючи на те, що вони сумніваються, чи брати на себе відповідальність за свої рішення та своє життя, вони роблять виважений вибір. Вони обережні у виборі людей, з якими хочуть встановити довірливі стосунки у спілкуванні.

Розглянемо результати дослідження за методикою вивчення характерологічних рис особистості (С. Грачов, М.С. Янцур), які розміщені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

<b>Характерологічні риси працівників охоронних</b>	
<b>Риси характеру</b>	<b>% досліджуваних</b>
Ставлення до оточуючих	Замкнутість (42 %) Товариськість ( 57 %)
Емоційність	Емоційна стійкість (65 %) Емоційна нестійкість (39 %)
Ставлення до справи	Практичність (45 %) Творчість (56 %)
Раціональність, зваженість	Раціональність (63 %) Невиражена зваженість (35 %)
Самоконтроль	Високий самоконтроль (67 %) Низький самоконтроль (32 %)

Як бачимо з таблиці 3.2., опитувані більше схильні до прояву товариськості (57%), ніж до замкнутості (42%). Тобто вони орієнтовані на спілкування з оточуючими, прагнуть перебувати з ними в контактах та набувати соціальний досвід. При цьому досліджувані переважно мають емоційно стійкий характер (у 65% працівників охоронних організацій), у

взаємодії з оточуючими схильні контролювати власні емоції, не переживають з незначних причин і здатні до емоційного самоконтролю. Серед опитуваних більше виражена орієнтація на творчість (56%), ніж на практичність у діяльності (45%).

Отже, респонденти схильні діяти відповідно до власних переконань, які часто відображають мрійливість та ідеалізоване бачення світу, орієнтованість на створення чогось нового, покращення умов життя. Вони менше орієнтовані на практичність, отримання матеріально значимого результату діяльності. При цьому 63% працівників охоронних організацій схильні проявляти раціональність, орієнтовані на розрахунок власних сил та чітке прорахування результатів діяльності, створення алгоритму досягнення мети і слідування йому. Незваженість у поведінці характерна лише 32% досліджуваним, які схильні до поведінки залежно від зовнішніх імпульсів, прийняття необдуманих рішень.

Респонденти виявляють високий рівень соціальної активності та емоційної стабільності, що може бути корисним в професійній діяльності, де важливе значення має взаємодія з пацієнтами та колегами, а також здатність ефективно керувати емоціями.

### **3.3. Особливості мотиваційної структури респондентів**

Наступним дослідницьким завданням виступало вивчення особливостей мотиваційної структури респондентів. Використовуючи опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення» (за А. Мехрабіаном), ми визначили два узагальнених стійких мотиви особистості – мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі.

Таблиця 3.4

**Показники домінуючих мотиваційних тенденцій серед працівників  
охоронних організацій (ТМД)(%)**

	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%
МЗН (мотивація запобігання невдачам)	13	93	8	80	5	83	21	87	4	80	1	100	26	87
МДУ (мотивація досягнення успіху)	1	7	2	20	1	17	3	13	1	20	0	0	4	13



Рисунок 3.2. Показники домінуючих мотиваційних тенденцій (ТМД)(%)

Отже, як видно з рис. 3.2. 87% працівників охоронних організацій загальної вибірки мають мотивацію на уникнення невдач. З психологічної точки зору це може означати наявність так званого неадекватного професійного самовизначення, тобто вибір професії відбувався за критерієм «легка / зручна» або навпаки, суб'єкти навчання обрали занадто важку для себе професію, відповідно вмотивовані на уникнення невдач. Слід враховувати, що такі працівники охоронних організацій обирають ті професійні завдання, які є найбільш легкими, або навпаки, найбільш складними. Такі люди надають

перевагу завданням, які передбачають декілька спроб їх вирішення, адже мають як правило занижену, або завищену самооцінку й ігнорують об'єктивний рівень своїх можливостей.

Розглянемо результати дослідження за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О.Потьомкіної).

Методика мала на меті виявити ступінь вираження соціально-психологічних ціннісно-мотиваційних установок, спрямованих на: «альтруїзм–егоїзм», «процес–результат», «свободу–владу», «працю–гроші». Методика включає 80 запитань. Респонденти обирали стверджувальну або заперечну відповідь на запитання, що фіксувалося у бланку методики. Обробка «сирих» балів проводилася підрахуванням позитивних і негативних відповідей за ключем. Статистичну обробку отриманих даних здійснювали за допомогою програмного забезпечення «Google форма». Зокрема, використовували методи описової статистики (обчислення середнього арифметичного та стандартного відхилення), а також факторний і кореляційний аналізи. Презентуємо отримані результати.

Результати дослідження та їх обговорення. За відсотковими частками слабкої, середньої та сильної орієнтації на досліджувані соціально-психологічні установки група опитуваних працівників охоронних організацій розподілилася так, як про це свідчать дані поданої далі таблиці. Як видно з даних таблиці, та як свідчать середньоарифметичні значення, працівники охоронних організацій орієнтовані здебільшого на: процес ( $x = 6,18$ ) порівняно з результатом ( $x = 5,11$ ); альтруїзм ( $x = 6,13$ ) порівняно з егоїзмом ( $x = 3,71$ ); працю ( $x = 4,58$ ) порівняно з грошима ( $x = 3,29$ ); свободу ( $x = 6,32$ ) порівняно з владою ( $x = 3,87$ ).

**Ступінь вираження орієнтації соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері, %**

Орієнтація	Процес	Ре- зультат	Альт- руїзм	Егоїзм	Праця	Гроші	Свобо- да	Влада
Слабка	2,6	21,1	15,8	52,6	34,2	60,5	5,3	50,0
Середня	57,9	55,3	36,8	39,5	47,4	36,8	50,0	28,9
Сильна	39,5	23,7	47,4	7,9	18,4	2,6	44,7	21,1

Разом з цим, результати факторного аналізу за цією методикою виявили деякі очікувані та неочікувані, проте рівною мірою цікаві для нашого дослідження тенденції. Зокрема, було виділено два фактори, що складають, відповідно 34,83% і 24,41% внесків у загальну дисперсію. Перший чинник поєднує в собі орієнтацію на владу, гроші, свободу, результат і на працю й отримує умовну назву «матеріально-результативна мотивація». Другий чинник включає високий рівень альтруїстичної спрямованості, низький рівень егоїстичної спрямованості, орієнтацію на процес і на працю та може бути названий «альтруїстично-процесуальною мотивацією». Як бачимо, орієнтація на результат (що визначається авторами методики як одна з характеристик особистісної надійності) тісно пов'язана у свідомості працівників охоронних організацій з орієнтацією на владу і на гроші, а орієнтація на процес (що перешкоджає результативності діяльності) – з альтруїстичною мотивацією.

### **3.4. Психологічний аналіз професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості**

Дослідження проводили серед працівників охоронних організацій.

Для працівників охоронних організацій окремо визначали відсоток осіб з кожним співвідношенням мотивацій: 1. ВМ>ЗПМ>ЗНМ, 2. ЗПМ>ВМ>ЗНМ, 3. комбінації ВМ>ЗПМ=ЗНМ або ЗПМ>ВМ=ЗНМ, 4. ЗНМ>ЗПМ>ВМ, 5. всі види мотивації низькі.

Працівникам охоронних організацій було запропоновано із 16 причин, які спонукають їх до професійної діяльності і відносяться до різних мотиваційних комплексів – ВМ, ЗПМ або ЗНМ, обрати 5 найбільш для них вагомих. За результатами анкет підраховували відсоток працівників охоронних фірм, які обрали той чи інший мотив.

Результати опитування показали, що у працівників охоронних організацій переважали внутрішні мотиви до професійної діяльності. Оптимальне співвідношення мотиваційного комплексу (ВМ>ЗПМ>ЗНМ) було виявлено у 64 і 69% анкетованих відповідно. Найгірший мотиваційний комплекс – ЗНМ>ЗПМ>ВМ спостерігався тільки у 7% працівників, які працюють від року до трьох і 11% працівників охоронних організацій, які працюють більше десяти років. Цікавим виявився той факт, що всі види мотивацій були низькими лише у 2% опитаних працівників охоронних організацій із незначним досвідом роботи в ТОВ «Спарта», тоді як працівників охоронних організацій з досвідом більше десяти років не було зовсім.

Таблиця 3.4.1

### **Соціально-психологічні устновки працівників охоронних організацій**

<b>Соціально-психологічні устновки працівників охоронних організацій</b>	<b>Кількість працівників охоронних організацій, %</b>
орієнтація на процес	<b>10</b>
орієнтація на результат	<b>20</b>
орієнтація на альтруїзм	<b>5</b>
орієнтація на егоїзм	<b>5</b>
орієнтація на працю	<b>20</b>
орієнтація на гроші	<b>30</b>
орієнтація на свободу	<b>5</b>
орієнтація на владу	<b>5</b>

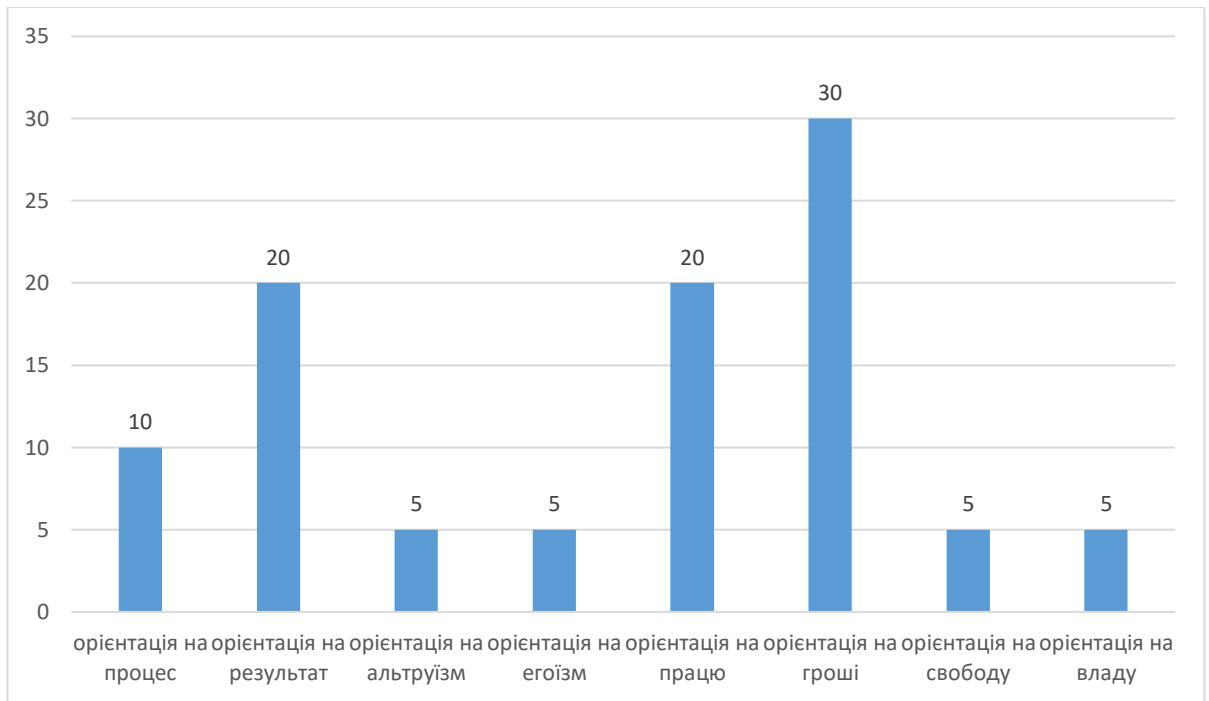


Рис. 3.4.1. Соціально-психологічні уставновки працівників охоронних організацій

На представленому графіку відображені дані про різні мотиваційні орієнтації працівників охоронних організацій, виміряні у вигляді кількісних показників. Розглянемо детально кожну орієнтацію та зробимо аналіз.

Ключові аспекти графіка: орієнтація на гроші має найвищий показник (30). Це свідчить про те, що фінансова винагорода є провідним мотиваційним фактором для більшості працівників. Високий рівень цієї орієнтації підкреслює прагнення до матеріального забезпечення та залежність ефективності праці від зовнішніх стимулів. Орієнтація на результат та орієнтація на працю займають друге місце з рівними показниками (20). Ці дані демонструють, що для частини працівників важливо не тільки досягати конкретних цілей, а й отримувати задоволення від самого процесу виконання обов'язків. Ця категорія працівників орієнтується на якість роботи та внутрішню самореалізацію. Орієнтація на процес має середній рівень (10). Це може свідчити про те, що не всі працівники приділяють однакову увагу самій діяльності як джерелу задоволення. Даний показник вказує на певну групу людей, для яких важливий саме механізм виконання роботи.

Низькі показники мають орієнтації на альтруїзм, егоїзм, свободу та владу (по 5 кожна). Це свідчить про те, що ці фактори не є ключовими для мотивації більшості працівників. Зокрема, низький рівень альтруїзму вказує на слабкий акцент на соціальній користі та допомозі іншим, тоді як низький рівень егоїзму вказує на незначну залежність від індивідуалістичних мотивів.

Високий рівень орієнтації на гроші підкреслює потребу в матеріальній мотивації серед працівників охоронних організацій. Це може бути викликано специфікою роботи, що потребує компенсації за ризики та стрес.

Рівень орієнтації на працю та результат свідчить про те, що працівники також прагнуть досягати ефективності у своїй діяльності, однак лише за умов наявності додаткових зовнішніх стимулів (гроші).

Низькі показники інших мотиваційних орієнтацій можуть вказувати на необхідність розробки програм розвитку внутрішньої мотивації, зокрема через сприяння особистісному розвитку, підтримку альтруїстичних цінностей та соціальної взаємодії.

Для підвищення загальної ефективності працівників охоронних організацій варто врахувати домінуючу роль фінансових стимулів, але водночас працювати над зміцненням внутрішньої мотивації через розвиток професійно важливих якостей та формування цінностей, пов'язаних із соціальною відповідальністю та самореалізацією.

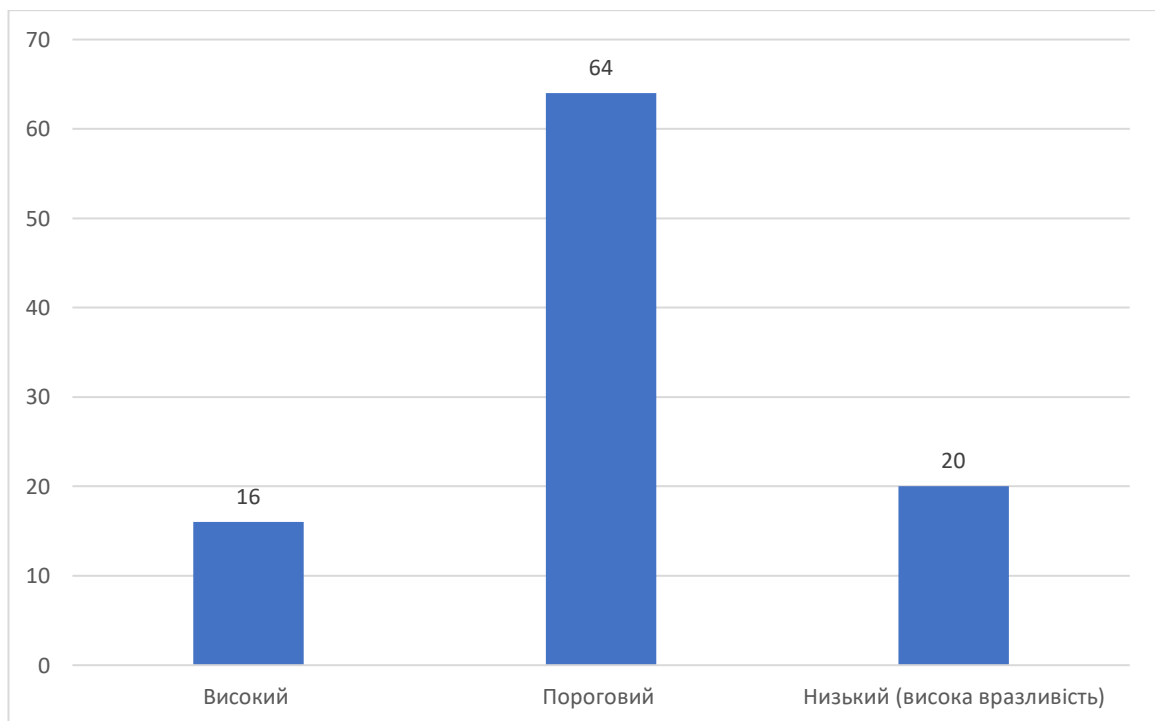
Наступним етапом нашого дослідження є вивчення її рівня за допомогою опитувальника Т. Холмса та Р. Райха. Результати проведеного вивчення ілюструє таблиця 3.4.2. та відповідний графік на рис. 3.4.2

Таблиця 3.4.2.

**Рівень стресостійкості працівників охоронних фірм за  
опитувальником Т. Холмса та Р. Райха**

<b>Рівень стресостійкості</b>	<b>Кількість досліджуваних, %</b>
Високий	16
Пороговий	64
Низький (висока вразливість)	20
<b>Усього</b>	<b>100</b>

З метою кращого унаочнення, зобразимо дані таблиці у вигляді діаграми (рис. 3.4.2.), яка подана нижче.



*Рис. 3.4.2. Рівень стресостійкості працівників охоронних фірм за  
опитувальником Т. Холмса та Р. Райха*

Аналізуючи результати опитувальника Т. Холмса та Р. Райха стосовно стресостійкості, то доречним буде зауважити про те, що найбільш стресовими подіями останнього часу для досліджуваних нами працівників охоронних фірм, були наступні: розлучення (11%), розрив з партнером (12%), смерть когось із родичів (8%), погіршення ствну здоров'я членів сім'ї (10%), сексцальні проблеми (8%), смерть друга (10%), зміни в умовах життя (9%), проблеми з дружиною (8%), зміна соціальної активності (10%), травма або хвороба, зміна звичок (7%). Детально ці результати представлені у таблиці 3.4.3.

Таблиця 3.4.3.

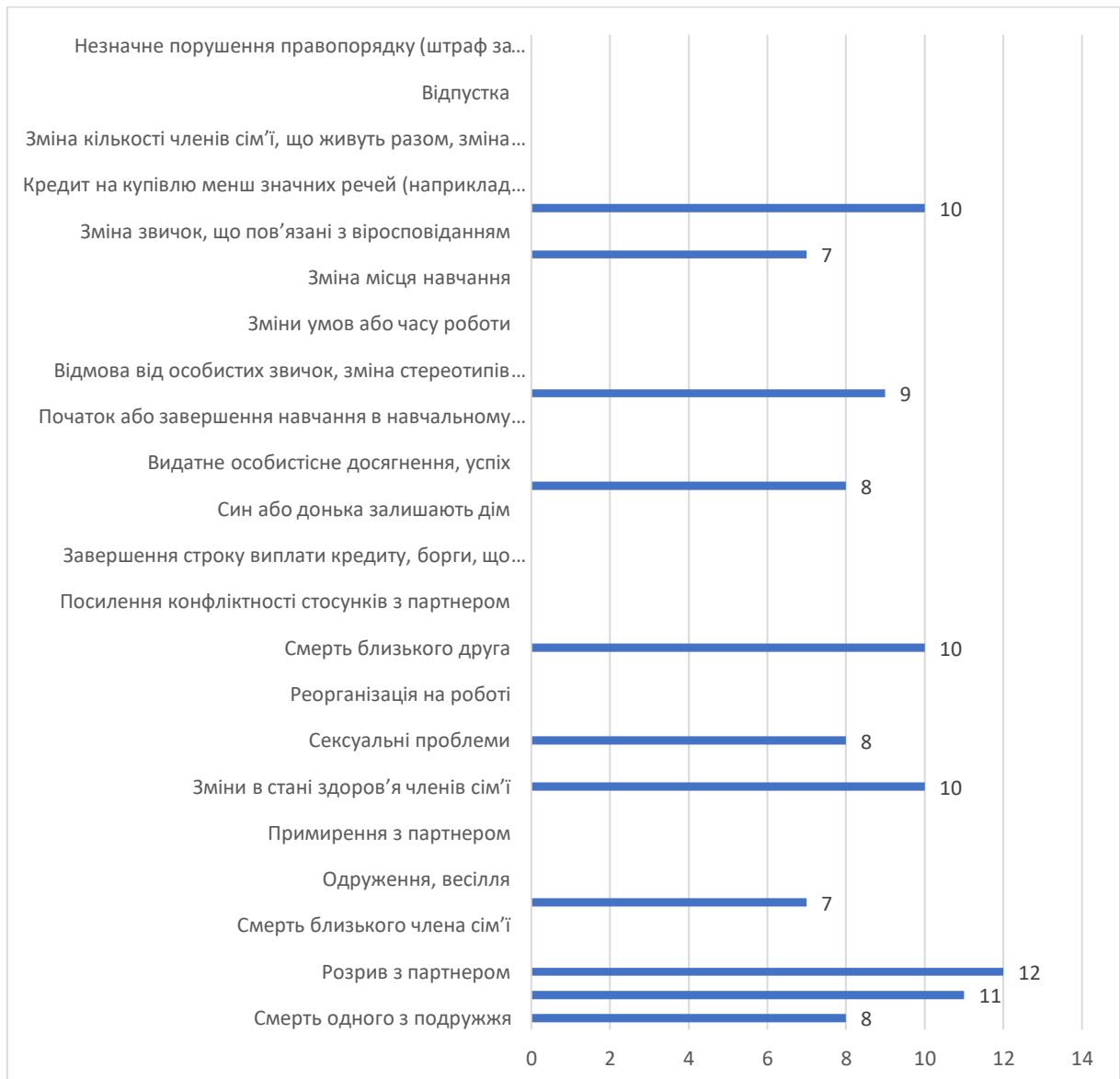
**Стресові події для працівників охоронних фірм за результатами методики Т. Холмса та Р.Райха**

Життєві події	Кількість досліджуваних, %
Смерть одного з подружжя	8
Розлучення	11
Розрив з партнером	12
Тюремне ув'язнення	
Смерть близького члена сім'ї	
Травма або хвороба	7
Одруження, весілля	
Звільнення з роботи	
Примирення з партнером	
Вихід на пенсію	
Зміни в стані здоров'я членів сім'ї	10
Вагітність дружини (подруги)	
Сексуальні проблеми	8
Поява нового члена сім'ї, народження дитини	

Реорганізація на роботі	
Зміна фінансового становища	
Смерть близького друга	10
Зміни професійної орієнтації, місця роботи	
Посилення конфліктності стосунків з партнером	
Кредит на значну покупку (наприклад дома)	
Завершення строку виплати кредиту, борги, що зростають	
Зміна посади, підвищення службової відповідальності	
Син або донька залишають дім	
Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	8
Видатне особистісне досягнення, успіх	
Партнер покидає роботу (або починає працювати)	
Початок або завершення навчання в навчальному закладі	
Зміна умов життя	9
Відмова від особистих звичок, зміна стереотипів поведінки	
Проблеми з керівником, конфлікти	
Зміни умов або часу роботи	
Зміна місця проживання	
Зміна місця навчання	
Зміна звичок, що пов'язані з проведенням відпочинку, відпустки	7
Зміна звичок, що пов'язані з віросповіданням	
Зміна соціальної активності	10
Кредит на купівлю менш значних речей (наприклад телевізора)	
Зміна звичок, що пов'язані зі сном, порушення сну	
Зміна кількості членів сім'ї, що живуть разом, зміна характеру та частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	
Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість їжі, відсутність апетиту тощо)	

Відпустка	
Різдво, святкування Нового року, день народження	
Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	
Усього	100%

З метою кращого унаочнення, зобразимо дані таблиці у вигляді діаграми (рис. 3.4.3.), яка подана нижче.



*Рис. 3.4.3. Стресові події для працівників охоронних фірм за результатами методики Т. Холмса та Р. Райха*

Аналізуючи дані таблиці 3.4.2 та відповідного графіка (рис. 3.4.2), можна виділити три рівні стресостійкості працівників охоронних фірм:

- Високий рівень стресостійкості у 16% досліджуваних. Ця група працівників демонструє здатність ефективно долати стресові ситуації, зберігаючи емоційну стабільність і продуктивність. Висока стресостійкість є необхідною умовою для успішного виконання роботи в умовах підвищеного ризику.
- Пороговий рівень стресостійкості у 64% досліджуваних. Це найчисельніша група. Працівники з пороговим рівнем стресостійкості часто здатні справлятися зі стресом, але в умовах тривалого навантаження вони можуть стати вразливими до виснаження.
- Низький рівень стресостійкості (висока вразливість) у 20% працівників. Ця категорія має труднощі з адаптацією до стресових ситуацій, що може негативно впливати на їхню професійну діяльність.

#### Аналіз стресових подій

Дані таблиці 3.4.3 та графіка (рис. 3.4.3) демонструють основні події, що викликали стрес у працівників охоронних фірм. Найчастіше згадуються:

- Розрив з партнером (12%) та розлучення (11%). Ці події є найбільш поширеними і вказують на значний вплив міжособистісних стосунків на рівень стресу працівників.
- Погіршення стану здоров'я членів сім'ї (10%), смерть друга (10%) та зміна соціальної активності (10%). Ці події свідчать про важливість соціальних зв'язків і родинної підтримки для психологічної стабільності.
- Зміна умов життя (9%) та сексуальні проблеми (8%). Хоча ці події не є критичними, вони значно впливають на емоційний стан працівників.
- Смерть когось із родичів (8%) та проблеми з родичами (8%). Емоційні втрати й конфлікти в родині значно знижують рівень стресостійкості.

- Травми чи хвороби (7%) та зміни звичок (7%). Навіть невеликі зміни у фізичному стані або звичному способі життя викликають труднощі у адаптації.

#### Ключові висновки

1. Більшість працівників (64%) мають пороговий рівень стресостійкості. Це вказує на необхідність підтримки для запобігання виснаженню.
2. Низький рівень стресостійкості (20%) вимагає особливої уваги з боку керівництва. Варто розробити програми психологічної допомоги та тренінги зі стрес-менеджменту.
3. Основними факторами стресу є особистісні та соціальні події, зокрема проблеми у стосунках, втрати близьких людей, конфлікти та зміни в умовах життя.

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що рівень стресостійкості працівників охоронних фірм суттєво залежить від особистих і соціальних обставин. Комплексний підхід до вирішення цих проблем може підвищити ефективність і стійкість працівників у професійній діяльності.

Кореляційний аналіз між рівнем стресостійкості та проявами мотивації свідчить, що працівники з високою стресостійкістю орієнтуються на внутрішню мотивацію (почуття обов'язку, самореалізацію, професійний розвиток), тоді як працівники з низькою стресостійкістю переважно залежні від зовнішніх мотиваторів (матеріальне заохочення, соціальна підтримка). Таким чином, гіпотеза отримала своє підтвердження.

### **Висновки до третього розділу**

За результатами проведеного емпіричного дослідження встановлено:

Професійно важливі якості працівників охоронних організацій є важливим аспектом для ефективного виконання їх обов'язків, зокрема в контексті міжособистісних відносин та комунікацій. Застосування методики «Опитувальник міжособистісних відносин» (О.О. Рукавішніков) показало

різні аспекти цих відносин, що відображають здатність працівників до адаптації, взаємодії з іншими людьми та емоційної стабільності.

Результати дослідження свідчать, що більшість працівників охоронних організацій мають середній рівень включення в групу, що говорить про їх здатність адаптуватися до різних ситуацій і підтримувати позитивні стосунки з колегами. У той же час, їх підходи до спілкування виявляються індивідуальними, що означає різноманітність стратегій взаємодії. Однак, більшість працівників схильні до зовнішнього контролю, що вказує на готовність приймати рішення, однак вони не завжди готові брати на себе відповідальність за свої вчинки. Афект внутрішній і зовнішній знаходяться на низькому або середньому рівні, що може вказувати на обережність у встановленні близьких довірливих стосунків з іншими людьми.

Також результати за методикою вивчення характерологічних рис особистості показують, що працівники охоронних організацій схильні до товариськості (57%), здатні підтримувати емоційну стійкість (65%) і мають високий рівень самоконтролю (67%). Більшість респондентів орієнтовані на творчість (56%), що може свідчити про здатність до ініціативи та прагнення до покращення умов життя. Однак їх орієнтація на практичність є менш вираженою. Вони здебільшого проявляють раціональність у своїй діяльності (63%), прагнучи до чіткої організації та прорахунку результатів.

Отже, професійно важливі якості працівників охоронних організацій включають здатність до ефективної комунікації, емоційну стійкість, високий рівень самоконтролю та творчий підхід до вирішення завдань, що є важливими для їхньої роботи в умовах підвищеного стресу та необхідності прийняття оперативних рішень.

Аналіз результатів дослідження професійно важливих якостей працівників охоронних організацій виявляє важливі аспекти їхньої міжособистісної взаємодії, емоційної стабільності та здатності до самоконтролю, що є критичними для успішного виконання професійних обов'язків у сфері охорони.

За результатами методики «Опитувальник міжособистісних відносин» (О.О. Рукавішніков), більшість працівників охоронних організацій демонструють середній рівень включення внутрішнього, що свідчить про їх здатність добре адаптуватися в групі та ефективно взаємодіяти з іншими. Це є важливим аспектом для роботи в колективі, де необхідна взаємопідтримка та здатність до швидкої адаптації в умовах змінюваних ситуацій. Різноманітність стратегій спілкування, яку показали опитані в контексті зовнішнього включення, підтверджує індивідуальність підходів до взаємодії, що може бути як перевагою, так і викликом, залежно від конкретних ситуацій.

Важливим є також показник «Контроль зовнішній», який для більшості респондентів виявився високим. Це вказує на тенденцію працівників брати на себе відповідальність за прийняття рішень, проте при цьому вони можуть орієнтуватися на зовнішні фактори впливу. Це може бути корисним у ситуаціях, де важливі зовнішні інструкції та узгодження, але може стати проблемою, якщо ситуація вимагає більшої самостійності та ініціативи.

Результати за шкалою «Афект» вказують на обережність у встановленні близьких та довірливих відносин. Це може бути показником високої професійної етики та необхідності зберігати дистанцію у взаємодії з іншими, однак низький рівень зовнішнього афекту також може свідчити про труднощі в побудові глибоких міжособистісних зв'язків, що в окремих випадках може обмежувати ефективність командної роботи.

Згідно з результатами методики вивчення характерологічних рис особистості (С. Грачов, М.С. Янцур), працівники охоронних організацій проявляють високу емоційну стійкість, що важливо для роботи в стресових умовах. 65% респондентів мають емоційну стійкість, що дозволяє їм ефективно контролювати емоції в критичних ситуаціях. Це є важливим для виконання обов'язків в охоронних організаціях, де емоційна нестабільність може призвести до помилок та небажаних наслідків.

Переважно високий рівень самоконтролю (67%) та раціональність у діяльності (63%) свідчать про здатність працівників до організації своєї

роботи, дотримання чітких алгоритмів і прийняття обдуманих рішень. Проте, менша орієнтація на практичність (45%) може вказувати на схильність до ідеалізації процесів і результатів діяльності, що може бути як перевагою, так і недоліком, залежно від вимог конкретної ситуації.

Таким чином, результати дослідження показують, що працівники охоронних організацій володіють високими рівнями емоційної стійкості, самоконтролю та здатності до раціонального планування, що робить їх здатними працювати в умовах стресу та відповідальності. Однак, їх схильність до творчості та низький рівень практичності можуть бути викликами в задачах, які вимагають прагматичного підходу та швидкої адаптації до змінюваних обставин.

У проведеному дослідженні серед працівників охоронних організацій було вивчено їх мотиваційні орієнтації та рівень стресостійкості. Аналіз показав, що більшість працівників охоронних організацій орієнтуються на внутрішні мотиви професійної діяльності. Оптимальним виявилось співвідношення мотиваційних комплексів, де внутрішня мотивація (ВМ) переважає над зовнішньою мотивацією (ЗПМ) і змінними нормами мотивації (ЗНМ). Таке співвідношення було виявлено у 64-69% опитаних. Найгірше співвідношення — ЗНМ>ЗПМ>ВМ — спостерігалось у 7-11% працівників з різним досвідом роботи. Лише у 2% працівників мотиваційні показники були низькими, що стосувалось нових працівників компанії "Спарта".

Серед соціально-психологічних орієнтацій працівників найбільше значення має орієнтація на гроші (30%), що свідчить про важливість фінансової мотивації для більшості працівників. Орієнтація на результат і працю займають друге місце (по 20%). Проте орієнтації на альтруїзм, егоїзм, свободу і владу мають низькі показники, що вказує на слабкий акцент на соціальній користі та індивідуальних мотивів.

Дослідження рівня стресостійкості за опитувальником Т. Холмса та Р. Райха показало, що 64% працівників мають пороговий рівень стресостійкості, 16% — високий, а 20% — низький. Найбільш стресогенними подіями для

працівників стали розлучення (11%), розрив з партнером (12%), проблеми зі здоров'ям членів сім'ї (10%) та смерть близьких (10%).

Кореляційний аналіз виявив, що працівники з високим рівнем стресостійкості орієнтуються на внутрішні мотиви, в той час як працівники з низькою стресостійкістю більше залежать від зовнішніх стимулів. Результати свідчать про необхідність розробки програм підтримки і розвитку внутрішньої мотивації, а також посилення стрес-менеджменту для покращення стійкості працівників до стресових ситуацій.

## ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати теоретичного та емпіричного дослідження особливостей професійно важливих якостей працівників охоронних організацій із різною мотиваційною структурою та рівнем стресостійкості можна зробити такі висновки.

За результатами теоретичного аналізу проблеми професійно важливих якостей працівників охоронних організацій виявлено, що успішність їх професійної діяльності залежить від низки факторів, зокрема від розвитку мотивації, стресостійкості та професіоналізму. Особистісне становлення фахівця відбувається в процесі професійного розвитку, що включає мотиваційні фактори, які визначають спрямованість і цілеспрямованість особистості.

Мотивація розглядається як динамічний процес внутрішнього управління поведінкою, що включає ініціацію, організацію та підтримку активності, а також пов'язана з потребами, що активізують організм для задоволення нестачі. Мотиваційна сфера особистості поєднує мотиви, потреби, цілі та інтереси, виконуючи функції спонукання та регуляції діяльності. Її розвиток сприяє професійному становленню особистості та є важливим для формування ефективних освітніх і професійних програм.

Проблема стресостійкості в контексті професійної діяльності є також важливою. Професійна стресостійкість визначається як здатність протистояти стресорам, що обумовлені індивідуальними особливостями. Вона є ключовою якістю для ефективності діяльності, особливо в стресових умовах. Структура стресостійкості включає психофізіологічний, емоційний, особистісний та поведінковий компоненти. Формування стресостійкості є динамічним процесом, що поєднує вроджені й набуті властивості.

Мотивація та стресостійкість взаємопов'язані. Мотивація може бути як індивідуальною, так і ситуаційною, а її задоволення сприяє підвищенню стресостійкості. Відомі теорії мотивації, як-от піраміда Маслоу та теорія Герцберга, показують важливість задоволення базових потреб для зменшення

стресу і підвищення мотивації. Стресостійкість є комплексом властивостей, що дозволяють ефективно функціонувати в стресових ситуаціях, і залежить від емоційного балансу, самооцінки та копінг-стратегій.

Зростання стресостійкості відбувається через розвиток професійних якостей і відповідну мотивацію. Сучасні теорії мотивації, такі як R-теорія та модель «follow-ефекту» М. Чиксентмихайї, акцентують на внутрішній мотивації, що включає пошук ризику та викликів. Врахування поколінних відмінностей у мотивації є важливим для ефективного управління різновіковими колективами, зокрема в охоронних структурах, де мотивація та стресостійкість мають вирішальне значення для стабільної професійної діяльності.

Емпіричне психологічне дослідження вимагає ретельного планування, яке включає підбір і апробацію методик, а також врахування впливу різних факторів на досліджувану реальність. Важливо забезпечити відповідність місця проведення, методичного оснащення та умов дослідження його завданням, а також можливість належної обробки й аналізу результатів. Обов'язковими є дотримання принципів об'єктивності, багатомірності, розвитку явищ і творчої самодіяльності.

Психодіагностичні методи повинні відповідати вимогам стандартизації, надійності, валідності та репрезентативності. Загальнонаукові методи, як аналіз, синтез, індукція, дедукція, моделювання, доповнюють конкретні методи, зокрема експеримент, опитування, тестування тощо. Експериментальне дослідження дає можливість вивчати явища в різних умовах, застосовуючи широкий спектр діагностичних процедур.

Мотиви трудової діяльності можна класифікувати на суспільні (користь для суспільства), матеріальні (забезпечення потреб) та особистісні (самореалізація). Вибір професії часто залежить від соціальних цінностей, престижності або матеріального забезпечення. Схильності людини й її типологічні особливості можуть визначати успішність вибору професії й задоволеність працею. Зовнішня мотивація часто має руйнівний вплив на

професійний розвиток, тоді як внутрішня стимулює майстерність і вдосконалення.

Для вивчення мотивації працівників охоронних організацій із різним рівнем стресостійкості застосовуються різні методики, зокрема:

- Опитувальник міжособистісних відносин (О.О. Рукавішніков) для аналізу комунікативних особливостей.
- Методика вивчення характерологічних рис (С. Грачов, М.С. Янцур) для діагностики інтелектуальних, емоційних і вольових рис.
- Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Холмс і Page) для оцінки рівня стресостійкості через життєві події.
- Опитувальник мотивації досягнення (А. Мехрабіан) для визначення домінуючих мотивів успіху чи уникнення невдачі.
- Методика діагностики соціально-психологічних установок (О. Потьомкіна) для оцінки установок на процес, результат, альтруїзм, егоїзм тощо.

Дотримання методологічних принципів і застосування валідних та надійних методик дозволяють виявити професійно важливі якості та мотиви працівників. Результати дослідження сприяють підвищенню ефективності професійної діяльності, оптимізації трудових відносин і розвитку внутрішньої мотивації як основи самореалізації.

За результатами проведеного емпіричного дослідження професійно важливі якості працівників охоронних організацій виявилися критичними для ефективного виконання їх обов'язків, зокрема в контексті міжособистісних відносин та комунікацій. Методика «Опитувальник міжособистісних відносин» (О.О. Рукавішніков) продемонструвала здатність працівників до адаптації та емоційної стабільності, при цьому більшість працівників мають середній рівень включення в групу, що свідчить про їхню здатність підтримувати позитивні стосунки з колегами. Однак більшість також виявили схильність до зовнішнього контролю, що вказує на готовність приймати рішення, але не завжди брати на себе повну відповідальність. Рівень афекту

був низьким або середнім, що може свідчити про обережність у встановленні довірливих стосунків.

Результати дослідження за методикою вивчення характерологічних рис особистості показали, що працівники охоронних організацій здатні підтримувати емоційну стійкість (65%) та високий рівень самоконтролю (67%), а також схильні до раціональності (63%) у своїй діяльності. Більшість респондентів виявили орієнтацію на творчість (56%), що може свідчити про прагнення до ініціативи та покращення умов життя, хоча їх орієнтація на практичність була менш виражена (45%).

Також важливим є показник стресостійкості працівників, за результатами опитувальника Т. Холмса та Р. Райха. 64% працівників мали пороговий рівень стресостійкості, 16% — високий, а 20% — низький. Основними стресогенними подіями стали розлучення, проблеми зі здоров'ям членів сім'ї та смерть близьких. Кореляційний аналіз показав, що працівники з високим рівнем стресостійкості орієнтуються на внутрішні мотиви, в той час як ті, хто має низьку стресостійкість, більше залежать від зовнішніх стимулів.

Отже, результати дослідження свідчать, що професійно важливі якості працівників охоронних організацій включають емоційну стійкість, високий рівень самоконтролю та здатність до раціонального планування. Однак для покращення ефективності їх роботи потрібно розвивати внутрішню мотивацію та посилити стрес-менеджмент.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Активізація навчального процесу у сучасній вищій школі: Метод. огляд / [Уклад. Л.А.Якимова]. К.:ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 32 с. Режим доступу:[http://library.iapm.edu.ua/metod\\_disc/pdf/4823\\_Aktiviz\\_nav\\_pr.pdf](http://library.iapm.edu.ua/metod_disc/pdf/4823_Aktiviz_nav_pr.pdf).
2. Андрущенко В. Філософія освіти XXI століття: у пошуках перспективи / В.Андрущенко // Філософія освіти. 2005. № 2; 2006. № 1 (3).
3. Андрущенко В.П. Про концептуальні засади філософії освіти України / В.П. Андрущенко, В.С. Лутай // Практична філософія. 2004. № 2. С.35 – 44.
4. Асламова М., Жовнір М. Комунікативна толерантність у спілкуванні майбутнього лікаря. Актуальні питання гуманітарних наук. 2018. Вип. 19 (2). С. 111–114. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd\\_2018\\_19\(2\)\\_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2018_19(2)_24)
5. Атанов Г.О. Теорія діяльнісного навчання / Г.О.Атанов. К.:Кондор, 2007. 185 с.
6. Ашиток Н. Модернізація освіти на гуманістичних засадах. Молодь і ринок. 2018. Вип. 7 (162). С. 28–31.
7. Базалук О.О. Філософія освіти: навч.-метод.посібник /О.О. Базалук, Н.Ф. Юхименко. К.: Кондор, 2010. 164 с.
8. Балахтар В. В. Соціально-психологічні особливості комунікативної толерантності фахівців соціальної роботи на різних стадіях професійного становлення. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2018. № 3 (14). С. 7–14. DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.1>
9. Балл Г.О. Психологічні аспекти гуманізації освіти: Кн. для вчителя / Г.О. Балл. Київ Рівне, 1996. 128 с.
10. Балл Г.О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці / Г.О. Балл // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти: науково-методичний збірник / ред. І.А. Зязюн й ін. – К., 1994. – С.98 –100.

11. Бахов І. С. Тенденції розвитку полікультурної освіти у професійній підготовці фахівців Канади і США (друга пол. ХХ – початок ХХІ ст.) : автореферат дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2017. 44 с.
12. Бех І.Д. Виховання сучасної вузівської молоді. Філософія освіти ХХІ століття: проблеми і перспективи: зб. наук. праць / І.Д.Бех. К., 2000. Вип.3. – С. 229–232.
13. Богданова І.М. Соціальна педагогіка: навч. посібн. / І.М. Богданова. К.: Знання, 2008. 343 с.
14. Божко Н. Інтегративний підхід до навчання в контексті реформування системи освіти України. Молодь і ринок. Вип. 7 (162), 2018. С. 84–89.
15. Болонський процес: Документи / [Укладачі: З.І. Тимошенко, А.М. Грехов, Ю.А. Гапон, Ю. І. Палеха]. К.: Знання, 2004. – 500 с.
16. Бондаренко І.І. Психологічні умови ефективної професійної адаптації психологів-початківців: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.01 /І.І. Бондаренко. К., 2004. 19 с.
17. Боришевський М.Й. Національна самосвідомість у громадянському становленні особистості / М.Й. Боришевський. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України, ЦППО АПН України; Івано-Франківськ: СКО “Беркут”, 2000. 63 с.
18. Бочелюк В.Й. Методика та організація наукових досліджень із психології: навч. посіб. / В.Й. Бочелюк, В.В. Бочелюк. К.: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
19. Бутенко Н.Ю. Комунікативні процеси у навчанні: підручник / Н. Ю. Бутенко. – Вид. 2-ге, без змін / Н.Ю. Бутенко. К.: КНЕУ, 2006. 384 с.
20. Вербицький А.А. Концепція знаково-контекстного навчання в вузі / А.А. Вербицький //Питання психології. 1987. №5. С.31–39.
21. Вітенко І.С. Основи психології / І.С. Вітенко, Т.І.Вітенко. Вінниця: Вид-во "Нова книга", 2001. 256 с.
22. Вукіна Н.В. Критичне мислення: як цього навчати / Н.В.Вукіна, Н.П. Дементієвська. Х.: “Основа”, 2007. 108 с.

23. Галузевий стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційна характеристика спеціаліста за спеціальністю 7.110101 “Лікувальна справа” напряму підготовки 1101 “Медицина” / Затверджено Наказом Міністерства освіти та науки від 16 квітня 2003 р. № 239 // Міністерство освіти і науки України. – К., 2003.
24. Гнезділова К.М. Моделі і моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи: [навч. посіб.] / К.М. Гнезділова, С.О. Касярум. – Черкаси.: Вид-во Чабаненко Ю.А., 2011. 124 с.
25. Гончарова Н.О. Основи професійної орієнтації /За ред.. В.Ф.Моргуна. Навч. посібник / Н.О.Гончарова. К.:Видавничий Дім “Слово”, 2010. 168 с.
26. Доній В.М. Життєві кризи особистості / В.М.Доній К.,1998.
27. Дзюба Л.А. Психологічні чинники впровадження сучасних освітніх технологій у вищому навчальному закладі: автореф. дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Л.А. Дзюба; ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2003. 20 с
28. Дзвоник Г.П. Кризи у професійному становленні особистості / Г.П.Дзвоник, Т.Л.Савченко. Режим доступа: [http://www.rusnauka.com/11\\_NPE\\_2012/Psihologia/11\\_108031.doc.htm](http://www.rusnauka.com/11_NPE_2012/Psihologia/11_108031.doc.htm).
29. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників системи охорони здоров'я / Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство праці та соціальної політики України //Нормативно директивні документи МОЗ України, 2004: <http://mozdocs.kiev.ua/view.php?id=4233>.
30. Дубосенюк О. А. Упровадження освітніх інновацій в системі вищої освіти // Інновації у вищій освіті: проблеми, досвід, перспективи: монографія / за ред.П. Ю. Сауха. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2011. 444 с.
31. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; В.Г. Кремень (голов. ред.). К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

32. Етичний кодекс лікаря України / Прийнято та підписано на Всеукраїнському з'їзді лікарських організацій та Х З'їзді Всеукраїнського лікарського товариства (ВУЛТ) в м.Євпаторії 27 вересня 2009 року // Аптека, 2010. № 723 (2). 18 січня: <http://www.apteka.ua/article/17132>
33. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоцій: навч. посібн. / С.С. Занюк. Луцьк.: Вид-во Волинського держ. університету, 1997. –180 с.
34. Занюк С.С. Психологія мотивації: [навч. посібн.] / С.С. Занюк. К.: Ніка-центр, 2002. 256 с.
35. Зотов В.М. Спеціальні засоби психологічної реабілітації працівника ОВС України / В.М. Зотов // Вісник Університету внутрішніх справ. 1999. №8. С 217-220.
36. Кайдалова Л.Г. Педагогічні технології формування професійних умінь і навичок працівників охоронних організацій вищого фармацевтичного закладу: автореф. дис.... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Кайданова Лідія Григорівна: Харківський державний педуніверситет ім. Г.С.Сковороди. Харків, 2003. 16 с.
37. Климчук В.О. Факторний аналіз: використання у психологічних дослідженнях / В.О. Климчук // Практична психологія та соціальна робота. 2006. №8. С.43-48.
38. Когутяк Н.М. Психологічні механізми становлення автентичності особистості в період життєвої кризи : дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Надія Михайлівна Когутяк. Прикарпатський національний ун-т ім. Василя Стефаника. Івано-Франківськ, 2007. 246 арк. : іл. Бібліогр.: арк. 194-209.
39. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / О.М. Кокун. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с. Режим доступу: [http://lib.iitta.gov.ua/1651/1/Кокун\\_Моногр\\_12.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/1651/1/Кокун_Моногр_12.pdf)

40. Коломинський Н.Л. Методологічні засади професійної підготовки практичного психолога / Н.Л.Коломинський. //Практична психологія та соціальна робота. 2003. №4. С.8-13.
41. Корніяка О.М. Особливості розвитку комунікативної компетентності фахівців на різних етапах їх професійного становлення / О.М. Корніяка // Психолінгвістика: Зб. наук. праць ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Переяслав-Хмельницький: ПП «СКД», 2011. Вип.8. С. 33 – 45.
42. Кремень В. Філософія освіти XXI століття /В. Кремень // Педагогіка і психологія : наук.-теор. та інф. журнал. 2003. №1. С. 6 – 16.
43. Корольчук М.С. Психодіагностика: навч. посібн. для студ. вищих навч. закл. / М.С. Корольчук, В.І.Осьодло [за заг. ред. М.С. Корольчука]. К.: Ельга, Ніка-Центр, 2007. 400 с.
44. Креденцер О. В. Дослідження типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: вплив чинників мезо- та мікрорівнів. Організаційна психологія. Економічна психологія : наук. журнал / [за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки]. Київ : Логос, 2015. № 2. С. 53–59.
45. Кремень В. Якісна освіта і нові вимоги часу. Директор школи, ліцею, гімназії. 2013. № 4. С. 4–11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dslg\\_2013\\_4\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dslg_2013_4_3)
46. Курлянд З.Н. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / З.Н. Курлянд, Р.І. Хмелюк, А.В. Семенова й ін... [3-є вид., переробл., доповн.]. К.: Знання, 2007. 495 с.
47. Лавріненко В.А. Психологічні особливості становлення смислової сфери підлітків Віталій Анатолійович Лавріненко // Психологія і особистість. Київ Полтава. 2013. № 1. С. 59 – 74.
48. Лапа В. М. Наукові підходи до визначення поняття «комунікативна толерантність». Науковий вісник Херсонського державного

- університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 6 (2). С. 61–65.  
URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp\\_2016\\_6\(2\)\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2016_6(2)_12)
49. Лісовий М.І. Формування професійного мовлення працівників у вищих навчальних закладах: автореф. дис..канд..пед.наук: спец. 13.00.04 / Лісовий Микола Іванович: Вінницький державний педагогічний університет ім. Михайла Коцюбинського. Вінниця., 2006. 20 с.
50. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д.Максименко. К.: Вид-во ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
51. Максименко С.Д. Механізми трансформації структурних компонентів діяльності у професійному розвитку особистості в сучасних умовах / С.Д. Максименко // Актуальні проблеми становлення особистості професіонала в ризиконебезпечних професіях: матеріали міжрегіон. наук. семінару, (Київ, 25 березня 2010 р.) / Мін-во оборони України, Національний університет оборони України. К.: НУОУ, 2010. С.12-14.
52. Максименко С.Д. Навчання і розвиток: психологічні аспекти: [текст] / С.Д.Максименко //Психологія – школі: матеріали II Міжрегіональної наук.-практ. конф. К., 1997. 313 с.
53. Максименко С.Д. Педагогіка вищої освіти [текст]: підручник / С.Д.Максименко, М.М.Філоненко.К.: «Центр учбової літератури», 2014. 288 с.
54. Марченко Т.М. Методика формування математичного мислення працівників охоронних організацій технічного університету в процесі вивчення дисциплін «Теорія коливань»: автореф. дис....канд. пед. наук: спец. 13.00.02 /. Марченко Т.М. Харків, 2007. 21 с.
55. Абрахам Маслоу і психологія самоактуалізації [Текст] / Дж.Фейдимен Особистість і особистісне зростання / Дж. Фейдимен, Р. Фрейгер. М., 1994. 347с.
56. Матвієнко О.В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до педагогічної взаємодії у навчально-виховному середовищі школи першого студента: автореф. дис.доктора пед.наук: 13.00.04

- /Матвієнко Олена Валеріївна: Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова. К., 2010. 38 с.
57. Мруга М.Р. Структурно-функціональна модель професійної компетентності майбутнього лікаря як основи діагностування його фахових якостей: автореф. дис.....канд..пед.наук: спец. 13.00.04 / Мруга Марина Рашидівна. К.,2007. 26 с.
58. Неловкіна Берналь О.А. Педагогічні умови формування професійної спрямованості працівників охоронних організацій / О.А.Неловкіна Берналь //Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка.Луганськ, 2010. №10 (197). Ч.1. С.12-21.
59. Орлов В.Ф. Професійне становлення фахівця: матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. [Професійне становлення особистості проблеми і перспективи]. Хмельницький, 2003.
60. Підласий І.П. Практична педагогіка або три технології: інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти / І.П. Підласий. – К.: Видавничий Дім"Слово", 2004. С.110-112.
61. Приходченко К.І. Формування особистісних якостей навчаючих у творчому освітньо-виховному середовищі навчального закладу / К.І.Приходченко // Наукова скарбниця освіти Донеччини. 2011. №1(8). С.42-46.
62. Первак П.І. Досвід Медичного інституту в формуванні особистості студента – майбутнього лікаря XXI століття / П.І.Первак. К., 2000. С. 6–74.
63. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для працівників охоронних організаційвищих навчальних закладів / Володимир Федорович Моргун, Іван Геннадійович Тітов. К.: Видавничий Дім «Слово», 2009. 464 с.
64. Приходько Ю.О. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. / Ю.О.Приходько, В.І.Юрченко. К.: Каравела, 2012. – 328 с.

65. Психологічна підготовка майбутнього викладача як передумова гуманізації і демократизації вищої освіти / Л.Подоляк, В.Юрченко // Освіта і управління. К.,2006. №3-4. С.99-107.
66. Салюк М.А. Психологічні особливості формування когнітивних структур особистості засобами інформаційних технологій: автореф.дис. канд.психол.наук: спец.19.00.01/ Салюк Марина Анатоліївна: Дніпропетр. нац..у-т ім. Олеся Гончара. Дніпропетровськ, 2012. 21 с.
67. Седих К.В. Проблема взаємодії між різними системами інтраспихічного простору людини в процесі психотерапії / К.В. Седих // Психологія і особистість. 2013. №1. С. 97–119.
68. Седих К.В. Міфологізація свідомості як ознака суспільнополітичної кризи / К.В. Седих // Проблеми сучасної психології : Збірник Наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка. 2015. Вип. 29. С. 626–635
69. Семиченко В.А. Пріоритети професійної підготовки: діяльнісний чи особистісний підхід / В.А.Семиченко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи.-К.:Віпол, 2000. С.176-203.
70. Сердюк Л.З. Психологія мотивації учіння майбутніх фахівців: системно-синергетичний підхід: монографія / Л.З.Сердюк; [літ. ред. А.А.Урбан; худож.-дизайнер І. О. Клименко]. К.: Університет “Україна”, 2012. 322 с.
71. Скаковська Л. А. Організаційно-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Електронний ресурс] 2013. Режим доступу: [http://www.zipro.net.ua/index.php?page\\_id=525](http://www.zipro.net.ua/index.php?page_id=525)
72. Тимофієва М.П. Психологічні умови розвитку комунікативної компетентності майбутнього сімейного лікаря: автореф. дис..канд. психол.наук: спец. 19.00.07 / Тимофієва Марина Пилипівна: АПН України інститут психології ім..Г.К.Костюка. К.,2008. 21 с.

73. Філоненко М.М. Психологічні аспекти становлення особистості майбутнього лікаря в умовах вузівського навчання. / М.М.Філоненко //Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції. К.: Національний університет імені Т.Г.Шевченка, 2012. Т.32.
74. Фоменко Л. Філософія медицини: сучасний стан та перспективи розвитку // Зб. наук. праць. Вип.1. / Л.Фоменко. Дрогобич, 2000.
75. Франчук В. В. Аналіз недоліків надання медичної допомоги в сучасних умовах (за матеріалами комісійних судовомедичних експертиз) / В.В.Франчук // Судово-медична експертиза. 2016. № 1. С.56–61.
76. Франчук В.В. Місце, роль і значення лікарської професії в умовах сучасного українського суспільства / В.В.Франчук // Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України. 2017. № 3 (73). С.35–41
77. Чайка А.В., Шкробот С.І. Актуальні питання медико-психологічної та соціальної допомоги у надзвичайних ситуаціях / А.В.Чайка, С.І.Шкробот URL: <https://neuronews.com.ua/ua/issue-article-1462/Aktualni-pitannya-medikopsihologichnoyi-ta-socialnoyi-dopomogi-u-nadzvichaynih-situaciyah#gsc.tab=0> (дата звернення: 13.05.2018).
78. Чайкіна Н.О. Особливості професіоналізації працівників. *Virtus: Scientific Journal*. 2017. March № 12. С. 66–69
79. Чекрижова М.М. Особистісні якості у структурі самооцінки професійних здібностей майбутніх лікарів / М.М.Чекрижова // Збірник наукових праць інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України URL:<http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v6/i12/34.pdf> (дата звернення: 31.03.2019).
80. Шевченко О.М. Формування соціокультурної компетенції майбутнього лікаря. Неперервна педагогічна освіта XXI століття: зб. матеріалів XV Міжнар. педагогічно-мистецьких читань, Київ, 6-7 грудня 2017 р. Київ: Талком, 2018. Вип 1 (13). С. 98–103.

81. Шевченко О.М., Владимірова В.І. Професійно важливі якості працівників охоронних організацій із різною самооцінкою. Психологія і особистість. 2020. № 2 (18). С. 166–176.
82. Юзеф Ю.Ф. Пріоритети професійної соціалізації особистості / Ю.Ф.Юзеф. – URL: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN24/13uuvpss.pdf> (дата звернення: 13.02.2018).
83. Improving medical students' communication competencies to deal with intimate partner violence using clinical simulations in Mozambique. BMC Medical Education / B. Manuel et al. 2021. V. 21. Is. 126. P. 1–8
84. Physicians' working conditions and job satisfaction: does hospital ownership in Germany make a difference? / S. Mache, K. Vitzthum, A. Nienhaus [et al.] // BMC Health Services Research, 2009. Vol. 9. P. 148.
85. McLain, D. L., Kefallonitis, E., Armani, K. Ambiguity tolerance in organizations: definitional clarification and perspectives on future research. Frontiers in Psychology. 2015. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.00344
86. Tereshchenko, K. Ethnopsychological factors of organizational development in the multicultural environment of educational organizations. 28th International Congress of Applied Psychology 'From crisis to sustainable well-being' (8–13 July 2014, Paris, France). URL: <https://b-com.mcigroup.com/Abstract/Statistics/FlatAbstractList.aspx?EventCode=ICAP2014>
87. Tereshchenko, K. Organizational determinants of educational staff's tolerance. III Польський Конгрес з організаційної психології (24–25 травня 2018 р., Люблін, Польща). URL: <http://iiizjzdzpspo.wixsite.com/konferencja>
88. Turner, J. C., Reynolds, K. J. The story of social identity. In T. Postmes & N. Branscombe (Eds). Rediscovering Social Identity: Core Sources. Psychology Press, 2010. P. 142.
89. Zhang, M. Job satisfaction of urban community health workers after the 2009 healthcare reform in China: a systematic review / M. Zhang, R. Yang.,

W. Wang, et al. // International Journal for Quality in Health Care, 2014. Vol. 26, № 4. P. 283–292.

## ДОДАТКИ

Додаток А

### Індивідуально-психологічні якості, які визначають психологічний портрет працівника

#### Якості

Активність, акуратність, авторитет

Безкорисливість, бережливість, бути хорошим співрозмовником

Вихованість, відповідальність, врівноваженість, ввічливість, витримка, впевненість у собі, вимогливість

Готовність допомагати

Делікатність, доброзичливість, дружелюбність, довірливість, доброта, доступність контакту,

Життєрадісність

Енергійність, ерудованість, емоційність

Інтелігентність, інтелектуальність, інтуїтивність

Кмітливість, комунікативність

Лагідність, людяність, люб'язність

Милосерність, мрійливість, мудрість

Наполегливість, надійність, настирність

Обміркованість, освіченість, охайність, обов'язковість

Порядність, прагматичність, привабливість, привітність, поблажливість, принциповість, повага до оточуючих

Раціональність, ризикованість, рішучість, розважливість

Самостійність, скромність, сміливість, спостережливість, спрямованість, схильність до ризику, сміливість, стриманість, самоорганізація

Тактовність, турботливість, товаристськість, толерантність, творчість, терпимість

Уважність, уміння планувати, уміння приймати рішення

Цілеспрямованість

Чемність, чесність, чуйність

Шанобливість

Щедрість

**Риси, які заважають професійному становленню**

Авторитарність, агресивність

Байдужість, боязливість

Впертість

Гарячкуватість, гордість, грубість

Заздрість, замкнутість, злопам'ятність, запальність

Егоїзмі

Імпульсивність, інтровертність

Консерватизм, конформність

Легковажність, лінощі

Млявість

Навіюваність

Обережність

Тривожність

Фамільярність

Хитрість

Додаток Б

## **Методика вивчення характерологічних рис особистості**

**(С. Грачов, М.С. Янцур)**

Ви знаєте, що характер людини відображає ставлення людини до навколишнього середовища. І саме риси характеру визначають поведінку людини – способи діяльності в типових ситуаціях. У залежності, яка риса домінує в характері людини виділяють такі риси, як інтелектуальні, емоційні та вольові. А також кожна професія висуває свої вимоги до рис характеру особистості, тому рекомендуємо тобі пройти Методику вивчення характерологічних рис особистості.

### **ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ**

#### **Інструкція**

„Прочитавши твердження і варіанти відповідей у «Бланку опитувальника» відповідно до них ти повинен в „Бланку відповідей” під відповідними номерами поставити свою відповідь у вигляді знаку плюс („+”) відповідної колонки („а”, „б” чи „в”). Довго не роздумуй і відповіді не змінюй.

#### **БЛАНК ОПИТУВАЛЬНИКА**

1. Я міг би жити один, далеко від людей:
  - a. так
  - b. інколи
  - c. ні
2. Інколи я погано себе почуваю без особливих на те причин:
  - a. так
  - b. не знаю
  - c. ні.
3. Читаючи про якийсь особливий випадок, я цікавлюсь всіма подробицями:
  - a. так, завжди
  - b. інколи
  - c. рідко.
4. Коли друзі жартують наді мною, я переважно сміюсь разом з ними і зовсім не ображаюсь:
  - a. вірно
  - b. не знаю
  - c. не вірно.
5. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу від чогось:
  - a. дратує мене
  - b. щось середнє
  - c. не турбує мене.
6. Мені подобається товариш:
  - a. інтереси якого носять діловий і практичний характер;
  - b. не знаю;
  - c. який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя.
7. На підприємстві мені було б цікавіше:
  - a. працювати з машинами та механізмами і приймати участь в основному виробництві;
  - b. важко сказати
  - c. розмовляти з людьми, займатися суспільною роботою.
8. У мене завжди вистачає енергії, коли це необхідно:
  - a. так
  - b. важко сказати
  - c. ні.
9. Я швидше розкрив би свої особисті думки:
  - a. моїм хорошим друзям
  - b. не знаю
  - c. в своєму щоденнику.
10. Я не можу спокійно слухати, як інші люди проголошують ідеї, протилежні тим, у які я твердо вірю:
  - a. вірно
  - b. важко відповісти
  - c. не вірно.
11. Я настільки практичний і обережний, що зі мною трапляється менше неочікуваних випадків, ніж з іншими людьми:
  - a. так
  - b. важко сказати
  - c. ні

12. Я гадаю, що я говорю неправду рідше, ніж більшість людей:
  - a. вірно
  - b. важко відповісти
  - c. не вірно.
13. Я надав би перевагу працювати:
  - a. в установі, де б мені випало керувати людьми і бути серед них;
  - b. важко відповісти;
  - c. бути вільним спеціалістом.
14. Те, що я роблю, у мене не виходить:
  - a. рідко
  - b. щось середн
  - c. часто.
15. Навіть, якщо мені кажуть, що мої ідеї не можуть бути здійсненими, це мене не зупиняє:
  - a. вірно
  - b. не знаю
  - c. не вірно.
16. Я намагаюсь сміятись з жартів не так голосно, як це робить більшість людей:
  - a. вірно
  - b. не знаю
  - c. не вірно.
17. Зусилля, що витрачені на складання планів:
  - a. ніколи не зайві
  - b. важко сказати
  - c. не варті цього.
18. Мені більше подобається працювати з людьми вишуканими, витонченими, ніж з людьми відвертими і прямолінійними:
  - a. так
  - b. не знаю
  - c. ні
19. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись призначити зустріч з нею на час, зручний для неї, навіть, якщо це незручно для мене:
  - a. так
  - b. інколи
  - c. ні.
20. Коли я лягаю спати, я:
  - a. засинаю швидко
  - b. щось середнє
  - c. засинаю важко
21. Якби я працював у магазині, я хотів би:
  - a. оформляти вітрини
  - b. не знаю
  - c. бути касиром.
22. Я надаю перевагу:
  - a. самому вирішувати питання, що стосуються мене особисто;
  - b. важко відповісти;
  - c. радитися зі своїми друзями.
23. Акуратні та вимогливі люди не вживаються зі мною:

- a. вірно
  - b. інколи
  - c. не вірно
24. Якщо люди про мене думають погано, то я намагаюсь їх переконати , продовжуючи діяти по-своєму:
- a. так
  - b. важко сказати
  - c. ні
25. Трапляється, що я цілий ранок не хочу ні з ким розмовляти:
- a. так
  - b. інколи
  - c. ніколи.
26. Мені буває самотньо:
- a. часто
  - b. інколи
  - c. ніколи
27. Я часто думаю, що найдраматичніші події вже через рік не залишать в моїй душі жодного сліду:
- a. так
  - b. важко сказати
  - c. не вірно.
28. Я думаю, що було б цікавіше бути:
- a. ботаніком і працювати з рослинами;
  - b. не знаю;
  - c. страховим агентом.
29. Якщо питання, яке потрібно вирішити, дуже складне і вимагає від мене багато зусиль, я намагаюсь:
- a. зайнятися іншими питаннями;
  - b. важко відповісти;
  - c. ще раз спробую вирішити це питання.
30. Вночі мені сняться фантастичні і безглузді сни:
- a. так
  - b. інколи
  - c. ні.

### БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

Прізвище, ініціали \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_ Стать Ч Ж

№ з/п	Відповідь			№ з/п	Відповідь			№ з/п	Відповідь		
	a	b	c		a	b	c		a	b	c
1.				11.				21.			
2.				12.				22.			
3.				13.				23.			
4.				14.				24.			
5.				15.				25.			

6.		16.		26.
7.		17.		27.
8.		18.		28.
9.		19.		29.
10.		20.		30.

### ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ

Кожна відповідь оцінюється в балах, які проставляються біля кожного запитання. Відповідь „б” завжди оцінюється 1 балом. На запитання 1-7 та 23-30, якщо ти відповів стверджено “а”, то вона оцінюється в 0 балів, а якщо ти відповів “в”, то – 2 бали. За відповіді на запитання 8-22 на твердження ти відповів “а” – 2 бали, “в” – 0 балів. Потім у відповідності з дешифратором сумуються бали за групами характерологічних рис опитантів і їх результати заносяться до відповідної таблиці.

### Дешифратор до методики С. Грачова

Характерологічна риса	№№ запитань
Замкнутість – товариськість	1, 7, 9, 13, 19, 25
Емоційна стійкість – нестійкість	2, 5, 8, 14, 20, 26
Практичність, творчість	3, 6, 15, 18, 21, 27
Раціональність, зваженість	4, 10, 16, 22, 24, 28
Самоконтроль	11, 12, 17, 23, 29, 30

№ з/п	Прізвище, ініціали, вік опитантів	Характерологічні риси особистості				
		Замкнутість – товариськість	Емоційна стійкість – нестійкість	Практичність, творчість	Раціональність, зваженість	Раціональність, зваженість
1						
2						
3						
...						
...						
п						

За результатами виконання цієї методики ти повинен зробити висновок стосовно рівня розвитку вказаних в Дешифраторі характерологічних рис твоєї особистості.

## Опитувальник «Вимірювання мотивації досягнення»

(за А. Мехрабіаном)

### ТЕКСТ ОПИТУВАЧА (ФОРМА А)

- 1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.
- 2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме мені завдання, то волів би зробити його разом з ким - небудь, ніж працювати над ним в поодинці.
- 3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.
- 4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнений, ніж важка справа, в якому можливі несподіванки.
- 5. Якби у мене що - щось не виходило, я скоріше доклав би всіх зусиль, щоб з цим впоратися, ніж перейшов би до того, що у мене може добре вийти.
- 6. Я волів би роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вища за середню, роботі з середньою зарплатою, в якій я повинен сам визначати свою роль.
- 7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
- 8. Я волів би важливій справі, хоча ймовірність невдачі в ньому дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але неважко.
- 9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності і відомі небагатьом.
- 10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо з - за цього у мене виникають суперечки з товаришами.
- 11. Якби я зібрався грати в карти, то швидше за зіграв би в розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.
- 12. Я віддаю перевагу змагання, де я сильніше інших, тим, де всі учасники мають рівні за силою.
- 13. У вільний від роботи час я візьму який - небудь грою скоріше для розвитку своїх умінь, ніж для відпочинку і розваг.

- 14. Я швидше віддам перевагу зробити якусь - то справа так, як я вважаю за потрібне, нехай навіть з 50% ризику помилитися, ніж робити його, як мені радять інші.
- 15. Якби мені довелося вибирати, то я швидше вибрав би роботу, в якій початкова зарплата буде 1000 умовних одиниць і розмір її може залишатися таким невизначений час, ніж роботу, де початкова зарплата дорівнює 500 у. е. і є гарантія, що не пізніше, ніж через два роки я буду отримувати більше 1500 у. е.
- 16. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.
- 17. Я вважаю за краще працювати не шкодуючи сил, поки мене повністю не задовольнить отриманий результат, ніж прагнути закінчити справу швидко і з меншою напругою.
- 18. На іспиті я волів би конкретні питання з пройденого матеріалу питань, що потребують для відповіді висловлювання своєї думки.
- 19. Я швидше вибрав би справу, в якому є певна ймовірність невдачі, але є і можливість досягти більшого, ніж таке, в якому моє становище не погіршиться, а й істотно не покращиться.
- 20. Після успішної відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну ( "пронесло!"), Ніж порадію хорошою оцінкою.
- 21. Якби я міг повернутися до одного з двох незавершених справ, то швидше за повернувся б до важкого, ніж до легкого, справи.
- 22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як би не допустити яку - небудь помилку, ніж думаю про те, як правильно його вирішити.
- 23. Якщо у мене що - то не виходить, я краще звернуся до когось - або за допомогою, ніж стану сам продовжувати шукати вихід.
- 24. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.
- 25. Якщо є сумнів в успіху будь - якого починання, то я швидше не стану ризикувати, ніж всі - таки візьму в ньому активну участь.

- 26. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не впораюся з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.
- 27. Я працюю ефективніше під чийсь - то керівництвом, ніж коли несучу за свою роботу особисту відповідальність.
- 28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіху якого я впевнений.
- 29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах.
- 30. Якби я успішно вирішив якийсь - то завдання, то з великим задоволенням взявся б ще раз вирішити аналогічну задачу, ніж перейшов би до задачі іншого типу.
- 31. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і занепокоєння.
- 32. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

### **ТЕКСТ ОПИТУВАЧА (ФОРМА Б)**

- 1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.
- 2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.
- 3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнена, ніж важка справа, в якому можливі несподіванки.
- 4. Якби у мене що - щось не виходило, я скоріше доклала усіх зусиль, щоб з цим впоратися, ніж перейшла б до того, що у мене може добре вийти.
- 5. Я вважала за краще б роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вища за середню, роботі з середньою зарплатою, в якій я сама повинна визначати свою роль.

- 6. Більш сильні переживання у мене викликаються страхом невдачі, ніж надією на успіх.
- 7. Науково - популярну літературу я віддаю перевагу літературі розважального жанру.
- 8. Я вважала за краще б важливій справі, де ймовірність невдачі дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але неважко.
- 9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності і відомі небагатьом.
- 10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо з - за цього у мене виникають суперечки з товаришами.
- 11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше полегшено зітхну ("пронесло!"), ніж порадію хорошою оцінкою.
- 12. Якби я зібралася грати в карти, то швидше за зіграла б в розважальну гру, ніж у важку, що потребує міркувань.
- 13. Я віддаю перевагу змагання, де я сильніше інших, тим, де всі учасники мають рівні за силою.
- 14. Після невдачі я скоріше стаю ще більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.
- 15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж приносять радість успіхи.
- 16. У нових, невідомих ситуаціях у мене швидше виникає хвилювання і занепокоєння, ніж інтерес і цікавість.
- 17. Я швидше спробую приготувати нову цікаву страву, хоча воно може погано вийти, ніж стану готувати звичне блюдо, яке зазвичай добре виходило.
- 18. Я швидше займуся чим - то приємним і необтяжливим, ніж стану виконувати що - то, як мені здається, варта уваги, але не дуже захоплююче.
- 19. Я швидше витрачено весь свій час на здійснення однієї справи, ніж постараюся виконати швидко за цей же час два - три справи.

- 20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то я використовую час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, ніж для того, щоб почитати і попрацювати.
- 21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті і ми б вирішили влаштувати вечірку, я воліла б сама організувати її замість того, щоб це зробила якась - небудь інша.
- 22. Якщо у мене що - то не виходить, я краще звернуся до когось - то за допомогою, ніж стану сама продовжувати шукати вихід.
- 23. Коли потрібно змагатися, у мене швидше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і занепокоєння.
- 24. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що ні справ - люсь з ним, ніж сподіваюся, що воно вийде.
- 25. Я працюю ефективніше під чийсь - то керівництвом, ніж тоді, коли несу за свою роботу особисту відповідальність.
- 26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж те, в успіху якого я впевнена.
- 27. Якби я успішно вирішила яку - то завдання, то з великим задоволенням взялася б вирішувати ще раз аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.
- 28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах, ніж тоді, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати.
- 29. Якщо при виконанні важливої справи я допускаю помилку, то частіше я гублюся і впадаю в розпач, замість того щоб швидко взяти себе в руки і намагатися виправити становище.
- 30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

## **ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ**

Відповідей випробовуваних на прямих пунктах опитувальника (відмічені в ключі знаком "плюс") приписуються бали на основі наступного співвідношення:

$$+ \begin{array}{ccccccc} -3 & -2 & -1 & 0 & +1 & +2 & +3 \\ \hline 1 & 2 & 3 & 4 & 5 & 6 & 7 \end{array}$$

Відповідей випробовуваних на зворотні пункти опитувальника (відмічені в ключі знаком "мінус") приписуються бали на основі співвідношення:

$$- \begin{array}{ccccccc} -3 & -2 & -1 & 0 & +1 & +2 & +3 \\ \hline 7 & 6 & 5 & 4 & 3 & 2 & 1 \end{array}$$

### КЛЮЧ

Форма А: +1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, - 11, - 12, +13, +14, - 15, - 16, +17, - 18, +19, - 20, +21, - 22, - 23, +24, - 25, - 26, - 27, +28, - 29, - 30, +31, - 32.

Форма Б: +1, +2, - 3, +4, - 5, - 6, +7, +8, - 9, +10, - 11, - 12, - 13, + 14, - 15, - 16, +17, - 18, +19, - 20, +21, - 22, +23, - 24, - 25, +26, - 27, +28, - 29, - 30.

На основі сумарного балу визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у випробуваного. Бали всієї вибірки випробовуваних, що беруть участь в експерименті, ранжирують і виділяють дві контрастні групи:

- • верхні 27% вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху;
- • нижні 27% - мотивом уникнення невдачі.