

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

В.о. завідувача випускової кафедри

_____ Лада ЯКОВИЦЬКА

«_____» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)
ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ
МАГІСТР
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 053 «ПСИХОЛОГІЯ»

**Тема: «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ»**

Виконавець: студент групи ПБ-201Мз Ігор ОЛЬХОВИК

Керівник: доктор психологічних наук, професор Лада ЯКОВИЦЬКА

Нормоконтролер: Марія ВДОВИЧЕНКО

КИЇВ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій

Кафедра авіаційної психології

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Психологія бізнесу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача випускової кафедри

_____ Лада ЯКОВИЦЬКА

«___» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання кваліфікаційної роботи

Ольховик Ігор Вікторович

1. Тема дипломної роботи: «Психологічні особливості самореалізації працівників патрульної поліції в умовах воєнного стану», затверджена наказом ректора № 2026/ст від 03.10.2023 р.

2. Термін виконання роботи: з 01.09.2023 по 30.11.2023 р.

Вихідні дані до роботи: вибірка – працівників патрульної поліції, 56 осіб; у дослідженні були використанні методики: стислий індекс самоактуалізації А. Джоунса – Р. Крендалла, методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса–Р. Даймонда, методики для дослідження особливостей мотиваційного компоненту орієнтаційна (орієнтовна) анкета Б. Басса, методики для дослідження особливостей вольового компоненту коротка версія тесту життєстійкості (В. Олефір, М. Кузнецов, А. Павлова), тест «Готовність до саморозвитку» В. Павлова; методи математичної обробки: критерії Колмогорова – Смірнова, Спірмена, регресійний аналіз.

3. Зміст пояснювальної записки: кваліфікаційна робота складається з 3-х розділів. Перший розділ містить теоретичний аналіз психологічних особливостей професійної самореалізації; у другому розділі представлено

емпіричне дослідження психологічних особливостей самореалізації працівників патрульної поліції; у третьому розділі представлені соціально-психологічні складові розвивальної програми потреби в самореалізації працівників патрульної поліції.

4. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 11 рисунків.

5. Календарний план – графік

№ з/пор.	Завдання	Термін виконання	Виконано
1.	Вибір теми та формулювання завдань	Вересень	
2.	Тематичний добір та аналіз наукових праць	Вересень	
3.	Оформлення теоретичної частини	Вересень	
4.	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	Жовтень	
5.	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень	
6.	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	Жовтень	
7.	Оформлення кваліфікаційної роботи відповідно до ДСТУ	Листопад	
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	6.12.2023	
9.	Виправлення зауважень, оформлення рецензії	Грудень	
10.	Подання кваліфікаційної роботи нормоконтролеру та на підпис завідувачу кафедри	26.12.2023	
11	Захист кваліфікаційної роботи	29.12.23	

Керівник кваліфікаційної роботи _____ Лада ЯКОВИЦЬКА
(підпис керівника)

Завдання прийняв до виконання _____ Ігор ОЛЬХОВИК
(підпис випускника)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Психологічні особливості самореалізації працівників патрульної поліції в умовах воєнного стану»: 91 сторінка, 11 рисунків, 1 таблиця, 50 використаних джерел, 2 додатки.

САМОРЕАЛІЗАЦІЯ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ, ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ, СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ, САМОРОЗВИТОК.

Об'єкт дослідження – процес самореалізації працівників патрульної поліції в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості процесу самореалізації працівників патрульної поліції.

Мета роботи: дослідити зв'язок складових соціально-психологічної адаптації особистості та потреби в самореалізації у працівників патрульної поліції.

Методи дослідження: теоретичні; психодіагностичні: стислий індекс самоактуалізації А. Джоунса – Р. Крендалла, методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда, методики для дослідження особливостей мотиваційного компоненту орієнтаційна (орієнтовна) анкета Б. Басса, методики для дослідження особливостей вольового компоненту коротка версія тесту життєстійкості (В. Олефір, М. Кузнєцов, А. Павлова), тест «Готовність до саморозвитку» В. Павлова; методи математичної обробки: кореляційний аналіз, критерії t-критерій Ст'юдента, критерії Манна-Уїтні.

Практичне значення отриманих результатів. Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендовано використовувати для профілактичної та розвивальної роботи з особами з низьким рівнем потреби в професійній самореалізації; також рекомендовано використовувати результати під час створення та проведення тренінгів й інших групових форм роботи для підвищення зацікавленості працівників в результатах професійної діяльності.

Зміст

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ.....	11
1.1. Самореалізація як проблема становлення особистості	11
1.2. Особливості розвитку особистості в професійній діяльності	25
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ.....	31
2.1. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію емпіричного дослідження	31
2.3. Статистичний аналіз результатів.....	59
Висновки до розділу II.....	63
РОЗДІЛ III. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ РОЗВИВАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ СПРИЯННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ.....	65
3.1. Структура та основні вимоги щодо тренінгових занять	65
3.2. Програма тренінгових занять щодо розвитку потреби в самореалізації у працівників патрульної поліції	68
Висновки до розділу III	80
ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	83
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні тенденції фахової підготовки та професійної діяльності працівників патрульної поліції в умовах воєнних дій мають певні особливості: постійні зміни та ускладненням змісту відомчої професійної діяльності, підвищення вимог щодо посадових стандартів; актуалізація питань національно-патріотичної свідомості; розв'язання складних професійних проблем в умовах воєнного часу, які вимагають інтеграції знань, навичок та практичних умінь в різних прикладних аспектах професійної діяльності: правознавстві, психології, психофізіології, педагогіки тощо; широке впровадження інформаційних технологій у виробничий процес; високі вимоги щодо фізично-прикладної підготовки як необхідної складової виживання в умовах війни. Тому умови професійної діяльності мають бути такими, щоб працівники могли не лише швидко адаптуватися до складних змін в професійній сфері, але й були здатними до швидкого прийняття рішень в невизначених ситуаціях; не тільки володіли загальними та спеціальними здібностями, але й уміли реалізовувати їх у процесі виробничої діяльності; розвивали власну просоціальну орієнтацію як фахівця та особистості. Тому проблема вивчення психологічних особливостей самореалізації працівника патрульної поліції є актуальною.

<http://psychology.snauka.ru/en/2012/09/1056>Процес професійної самореалізації сприяє включенню фахівців до суспільних та професійних відносин, тому розв'язання проблеми самореалізації особистості в професійній діяльності належить до засадничих проблем соціального буття. Актуальність дослідження процесу професійної самореалізації працівників патрульної поліції в умовах сучасного воєнного стану обумовлена, як, потребою в соціально-психологічній адаптації до воєнних змін суспільного життя, так і – потребою суспільства в найбільш повному розкритті креативного та адаптаційного потенціалу фахівців силових структур. В основі проблеми професійної самореалізації фахівців лежить фундаментальне протиріччя між суспільним запитом та індивідуальними потребами. Конкретизуючи це

протиріччя відповідно принципу гуманістично спрямованого знання та раціогуманістичного підходу до вивчення особистості, можна виділити прикладну складову цього протиріччя, яка полягає в невизначеності методів оптимальної інтеграції внутрішнього запиту фахівця у нестабільне професійне середовище правоохоронних органів в умовах воєнного часу. Однак, проблема професійної самореалізації працівників в соціальних умовах воєнного часу натепер залишається недостатньо розробленою. Не вистачає прикладних апробованих методологічних підходів до її дослідження, напрацювань певних моделей професійної самореалізації особистості у військовий час. Майже не існує праць, які б розкривали особливості професійної самореалізації працівників патрульної поліції в умовах воєнного стану в країні.

Проблему професійної самореалізації особистості вивчають відомі зарубіжні та українські науковці, зокрема перші теоретичні моделі процесу самореалізації особистості були опубліковані в дослідженнях американських психологів А. Маслоу та К. Роджерса. Педагогічні складові процесу самореалізації як пізнавальної та творчої діяльності досліджували сучасні вітчизняних науковців – О. Іванова, Л. Левченко, В. Лозова, В. Муляра, Г. Падалка, Л. Рибалко, Л. Сохань, І. Файниан, А. Черкашин, Л. Яковицька та інші вчені. Інтереси цього дослідження включали праці, в яких співвідносяться поняття самореалізації та самоактуалізації особистості (О. Ларіна, Л. Яковицька), фактори самопізнання та самореалізації (Я. Бугерко, С. Судак), самореалізації та особистісно-професійної здійсненності (Л. Коган, С. Маринчак, Я. Пономаренко, Л. Сердюк, О. Шамич). Антропологічні підходи до феномена самореалізації особистості розглядали такі українські вчені (В. Андрущенко, Н. Сегеда, В. Слюсар, І. Васюк та інші); гуманістичні психологічні підходи щодо самореалізації як однієї з найвищих потреб особи формували (К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл та інші); психологічну теорію діяльності, яка пояснює

психологічні механізми самореалізації розробляли (Л. Виготський, Г. Костюк, А. Фурман, С. Рубінштейн та інші).

Успішна професійна діяльність є найбільш значущою складовою для життєдіяльності людини. Вона є фундаментом ціннісних орієнтацій, які покладаються в базовий проєкт, що задає головні напрямки професійної та індивідуальної самореалізації фахівця. Головними завданнями процесу самореалізації можна вважати смислотворення власного існування, обоснування завдань життєдіяльності; бажання особистого щастя; професійного успіху, можливостей реалізації своїх здібностей тощо [14, 18, 20, 21]. Процес професійної самореалізації фахівця майже завжди інтегрований в більш глобальні життєві запити та перспективи. Це не лише соціальний статус, праця, родина, квартирне питання. Завжди включеними є суто внутрішні, глибинні проблеми самоідентифікації, самопізнання, самотворення, життєвої рефлексії. Реалізація життєвих планів. В зрілому віці людина аналізує досягнення, співвідносить їх з цілями, які перед собою ставила, обмірковує мотиви актуальної діяльності, які можна назвати ядром її життєдіяльності. Проєктування життєвих перспектив у зрілому віці включає усі актуальні обставини та складові життя, що сприятимуть професійній самореалізації, оптимальному кар'єрному просуванню, саморозвитку та самовираженню. Необхідність аналізу бажаних перспектив зумовлена бажанням працівників самоствердження та самореалізації у тих сферах життєдіяльності, які в найбільшому ступені відповідають їх внутрішнім потребам та ціннісним установкам. Головна проблема бачення перспектив професійної самореалізації натеper – це не дефіцит перспектив щодо планування майбутньої життєдіяльності, а швидше невизначеність не тільки віддалених цілей, а і близьких, через невизначеність суспільних перспектив та найближчих життєвих планів [12, 14, 20]. Військові дії, що відбуваються на теренах України, позначилися на докорінних змінах світогляду, ціннісних орієнтацій, життєвих стратегій фахівців, частиною яких є працівники патрульної поліції [20].

Об'єкт дослідження – процес самореалізації працівників патрульної поліції в умовах воєнного стану.

Предмет дослідження – соціально-психологічні особливості процесу самореалізації працівників патрульної поліції.

Мета роботи: дослідити зв'язок складових соціально-психологічної адаптації особистості та потреби в самореалізації у працівників патрульної поліції.

Для досягнення мети нашого дослідження ми поставили **наступні завдання:**

1. Визначити особистісних передумов процесу самореалізації та його особливості у працівників патрульної поліції в умовах воєнного стану.

2. Розкрити індивідуальні психологічні характеристики працівників патрульної поліції, які є значимими для самореалізації особистості.

3. Виявити зв'язок складових соціально-психологічної адаптації особистості та спрямованості особистості з рівнем самореалізації працівників патрульної поліції.

4. Розробити розвивальну програму з розвитку потреби в особистісному зростанні у працівників патрульної поліції.

Теоретико-методологічною основою дослідження є: концепція розвитку Г. Костюка, теорія особистісного опосередкування учбової діяльності С. Максименко; раціогуманістичний принцип (Г. Балл); генетичний принцип – якісні зміни людської психіки простежуються на всіх етапах онтогенезу і психічному розвитку властива нерівномірність (Г. Костюк, С. Максименко); вчинковий принцип (О. Киричук, В. Роменець, Т. Кириленко, І. Маноха, В. Пискун, В. Татенко, Т. Титаренко); принцип самоактивності (Г. Костюк, П. Чамата, М. Боришевський); принципи розвитку і психологічного детермінізму (А. Брушлинський, В. Мерлін, С. Рубінштейн).

Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс теоретичних та емпіричних **методів** дослідження: *теоретичні* (аналіз і синтез наукової, навчально-методичної літератури для порівняння,

зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, визначення понятійно-категоріального апарату), *емпіричні* (спостереження, анкетування, опитування), методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних.

Теоретична значущість отриманих результатів дослідження полягає у тому, що вивчено зв'язок особистісної спрямованості та складових соціально-психологічної адаптації з показниками самореалізації працівників патрульної поліції.

Практична значущість результатів дослідження. Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендовано використовувати для профілактичної та розвивальної роботи з особами з низьким рівнем потреби в професійній самореалізації; також рекомендовано використовувати результати під час створення і проведення тренінгів та інших групових форм роботи для підвищення зацікавленості працівників в результатах професійної діяльності.

Надійність і достовірність результатів забезпечено багатоплановим теоретичним та емпіричним дослідженням проблеми; застосуванням емпіричних методів, які відповідають меті та завданням дослідження; адекватним застосуванням математико-статистичного апарату обробки отриманих даних.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи 91 сторінка. Робота містить 11 малюнків, 1 таблиця. Список використаної літератури складає 50 праць українських та зарубіжних авторів. Обсяг додатків складає 2 сторінки.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

1.1. Самореалізація як проблема становлення особистості

Останнім часом у все більшої кількості психологічних досліджень базовим є твердження про самодостатності психіки людини [1, 2]. Самодостатність психіки визначається певною стійкістю та відносною самостійністю існування. Ця теза може бути поширена і на процес самореалізації, який є також психічним утворенням, складається з етапів виникнення, становлення, є відносно незалежним від соціального середовища, та має значний вплив на професійну діяльність особистості.

Потреба в самореалізації може актуалізуватися в різних сферах життєдіяльності особистості. Вона визначається своєю специфікою та характерними особливостями. Професійна самореалізація обумовлена не лише індивідуальними запитами фахівця та виробничими умовами, в яких він намагається реалізуватися, а і професійно-особистісною активністю, яка є основою для розробки планів, професійних завдань та дій. Особливістю сучасної професійної діяльності є її креативний характер, що збільшує значущість особистості в її реалізації. Вивчення психологічних особливостей особистості, визначальних для самореалізації в професійній діяльності, є одним із завдань нашого дослідження. Основний зміст діяльності особистості із самореалізації, а також дослідження особливостей самореалізації особистості в професійній сфері під час війни залишаються недостатньо вивченими сучасною психологічною наукою.

У межах психологічної науки проблеми формування й розвитку особистості перебували в центрі уваги багатьох теоретичних напрямків. За К. Гольдштейном, самоактуалізація за своєю суттю є єдиним мотивом

організму, основою розвитку і вдосконалення організму, творчою тенденцією природи людини. Одночасно, підкреслював автор, необхідна згода із середовищем, оскільки саме воно надає засоби для самореалізації, і разом з цим може вміщувати в собі перешкоди. Особливий інтерес для цієї роботи становлять розробки гуманістичної школи, що сформувалася в середині ХХ століття в США. Представники цієї школи (А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс та ін.) вважали, що позитивний розвиток особистості є природною й уродженою потребою індивіда. Одним із центральних понять їх гуманістичної теорії особистості стало поняття самоактуалізації, яке тлумачиться як прагнення живої істоти до зростання, розвитку, самостійності, самовираження, активізації всіх можливостей свого організму [44], тобто самоактуалізація особистості розглядалася як процес, що дозволяє розвивати й реалізовувати будь-які здатності людини. Креативність, безпосередність, сміливість і наполегливість у роботі – провідні характеристики людей, які прагнуть самоактуалізації.

Останнє десятиліття в психології активно розробляється проблема функціонування психологічно здорової, соціально успішної особистості. Її особливості розглядали Г. Балл, С. Максименко, В. Данилюк, В. Осьодло, В. Роменець, О. Санникова, Т. Титаренко, Ю. Швалб, Л. Яковицька. Учені виділяють такі характеристики особистості як відповідальність за власні вчинки, здатність до змін патернів поведінки, орієнтація на досягнення суспільно значущих цілей, реалістична оцінка власних можливостей, позитивне ставлення до світу, терпимість, самостійне цілепокладання, сформована воля, віра в можливість здійснення особистих планів, цілісна адекватна самооцінка, висока працездатність і продуктивність.

Слід зазначити, що у вітчизняній психології традиційно виділяють не тільки психологічні складові для гармонійного розвитку особистості, а і визначають перспективні соціальні умови для їх втілення – особливості життєдіяльності, у межах яких фахівець може (або не може) визначати напрямки діяльності.

Г. Балл в своїх роботах глибоко аналізує внутрішні психологічні та зовнішні умови, що сприяють продуктивній самореалізації особистості, досліджує мотиваційні складові процесу самореалізації та зворотній вплив об'єктивного та суб'єктивного сприйняття успішності самореалізації на особистість та результативність її діяльності, її рівень домагань, самооцінку, бачення життєвого шляху, світогляд тощо. За таких умов особистість є об'єктом у її професійних та соціальних зв'язках, відносинах з іншими та суспільною системою в цілому [2].

Порівняно новим напрямком у вивченні особистості став підхід «life-span development» (розвиток протягом усього життя), що успішно розвивається в США. Вихідним положенням у міркуваннях прихильників цього підходу є розуміння розвитку як процесу, що триває все життя. Для опису життєвого циклу особистості використовуються такі поняття як життєвий план і життєвий шлях. Під траєкторією життя розуміється «реалізація життєвого сценарію (одного з можливих) у реальних об'єктивних конкретно-історичних умовах певного суспільства певною особистістю, що володіє унікальними ресурсами, у тому числі життєвим досвідом» [9, с. 69].

Так, сучасна людина розробляє стратегію власного життя (виділення з батьківської родини, початок і завершення освіти, вихід на ринок праці, створення стійких шлюбно-партнерських стосунків тощо) відповідно до індивідуальних схильностей і можливостей, погоджуючи їх з конкретними обставинами свого особистого життя й економічною ситуацією в країні й усе менше оглядаючись на традиційні установки й нормативні обмеження. Тому методологічним підґрунтям дослідження служать ідеї гуманістичної школи в психології, однією із центральних проблем якої є функціонування успішної, психологічно здорової, добре соціалізованої особистості, найважливішою характеристикою якої є прагнення самореалізації.

У психологічних дослідженнях виокремленні та систематизовані професійно важливі риси особистості, які забезпечують успішне виконання окремих видів професійної діяльності. Але дотепер чітко не виділені окремі

риси особистості, які б забезпечували успіх тільки в певній галузі виробничої діяльності. Відомо, що властивості нервової системи не визначають цілком поведінку та склад особистості (Г. Костюк, О. Когун). «Кількісні зміни психіки готують прогресуючи якісні її зміни, але самі їх не забезпечують» [2]. Обираючи професію, ми «пристосовуємо» її до свого способу життя, що відображається у виборі певного університету та спеціалізації в межах певної професії. Навіть якщо на початкових етапах входження в спеціальність ми не адаптували вимоги професії щодо власних потреб, подальша наша активна життєва позиція може дозволити нам це зробити. Така перспективна адаптація стратегій самореалізації до професійної діяльності особистості є також результативною [5, 7, 12]. Спираючись на роботи Г. Костюка та Г. Балла можна стверджувати, що особливості входження особистості в певний вид діяльності необхідно розглядати з урахуванням цілісності психіки людини. Важливою рисою професіонала в будь-якій діяльності є прагнення особистісного та професійного розвитку, якщо виникають протиріччя між особистісними і професійними потребами, то вони призводять до порушень у діяльності й бутті людини.

Повнота самореалізації залежить від ступеня розвитку самосвідомості, точності уявлень про власне Я; рівня орієнтованості в невизначених соціальних та професійних ситуаціях; наявності реальних та прагматичних можливостей у особистості для самоздійснення; достатньої організаційно-вольової зрілості під час сприйняття та управління обставинами пов'язаними з подоланням життєвих труднощів [31]. Отже, повнота професійної самореалізації залежить від ступеня зрілості та досвідченості особистості, тобто життєвий та професійний досвід, компетентність фахівця не тільки в професійній, а і соціальній сферах є необхідною складовою професійної самореалізації. Водночас процес самореалізації вдосконалює і загальну життєву компетентність особистості.

Ключовими компетенціями особистості, виходячи з теорії життєтворчості, В. Циба вважає такі:

- здатність до свідомого визначення напрямку власного розвитку;
- відповідальне ставлення особистості до життя;
- вміння будувати життя за власним проектом;
- культура життя (міра гуманізму, відповідність стилю життя загальнолюдським цінностям, нормам);
- вміння користуватися власним соціальним досвідом, знання способів спілкування, розвиненість механізмів регуляції поведінки;
- вміння здійснювати самодіагностику та самокорекцію, визначати оптимальні шляхи фізичного й особистісного самовдосконалення;
- набуття навичок саморегулювання почуттів;
- здатність долати труднощі;
- вміння розв'язувати повсякденні проблеми, справлятися з внутрішніми душевними кризами, здатність оптимістично сприймати життя [цит. за 14].

Г. Балл, Г. Чухраєва, Л. Яковицька вважають, що якості, необхідні для особистісної самореалізації, необхідно розвивати в комплексі, і об'єднує їх у кілька груп: 1) творче мислення, 2) ініціативність, 3) здатність приймати обґрунтовані ризиковані рішення; 4) впевненість у собі; 5) вміння співпрацювати з партнерами; 6) адекватна самооцінка, 7) висока працездатність та 8) висока мотивація досягнення [2, 37, 41-42].

У психології співіснують терміни «самоактуалізація» і «самореалізація». Поняття «самоактуалізація» відображає суб'єктивну, внутрішню потребу людини досягти найбільш повного особистісного розвитку (потреба в самоактуалізації є рушійною силою розвитку особистості, за К. Роджерсом). Самореалізація – це суб'єктно-об'єктний процес, на який впливає багато соціальних чинників. Професійна самореалізація особистості має динамічний характер. Не можна досягнути остаточної вершини в самореалізації, дійти до її «завершення», бо до кінця життя у особи виникають нові потреби та бажання, над досягненням яких вона працюватиме.

Становлення особистості – це процес, який постійно триває. Роль власної активності фахівця в процесі його самореалізації з віком поступово зростає. Зріла особистість добре бачить більш віддалені цілі, складає перспективні плани високої ймовірності, дотримується власних ідеалів, які впливають на напрямок активності особистості, а через неї на процес самореалізації [44, 46]. Життєві цілі досвідченої людини не обмежуються місцем на ринку праці, на якому можна реалізувати власні амбіції, в них включена ще потреба особистості в самореалізації. Задля цього зріла особистість розв'язує актуальні для неї протиріччя, самостійно визначає способи самореалізації, самостійно моделюючи для цього умови, які не були частиною її діяльності на початковому етапі.

Останніми десятиліттями інформаційні технології посіли окреме місце в сучасному виробництві, вимагаючи від початківця до фахівця вміння працювати в інформаційному середовищі, постійно збагачуючи свій досвід та знання; працювати в швидкоплинних умовах, бути готовим до змін, які задає виробництво, що постійно змінюється. Одночасно змінюються форми інтерпретації інформації, а від них залежать особистісні вибори напрямку процесу самореалізації. Фахівець є особою більш самостійною, здатною на вчинок. Працюючи фахівці все більшою мірою набувають рис суб'єкта власної діяльності, для якого характерна здатність оволодівати та контролювати актуальною ситуацією, організовувати конструктивні міжособистісні взаємини, а через вміння передбачати та регулювати складові професійної діяльності зростає й усвідомлення того, що його діяльність є комплексним процесом і ті потреби, що натеper є другорядними, завтра можуть перетворитися на первинні. Дослідження можливостей гармонізації особистісної самореалізації не може зосереджуватися лише на соціальних та професійних складових людського існування або виключно на Я особистості, такі дослідження не можуть бути коректними. Лише поєднання внутрішнього та зовнішнього, ставлення до себе та інших, реальних та ілюзорних протиріч

в діяльності є основою розробки конструктивних технологій професійної самореалізації особистості.

У теорії К. Юнга розвиток цілісної особистості пов'язаний зі зменшенням частки особистого несвідомого. Розширюючи свідомість особистість встановлює відносини зі світом об'єктивності, що надає їй можливість нерозривного спілкування з усім різноманіттям світу [44]. Отже, професійний розвиток є також результатом індивідуації особистості. Фахівець розуміє себе, шляхи саморозвитку та розширення свідомості.

К. Роджерс запропонував основні особистісні характеристики, які є спільними для повністю функціональних людей:

1. Відкритість досвіду – здатність тонко усвідомлювати свої найглибші думки і почуття без намагання стримати їх. Дії людини можуть відповідати або не відповідати цим почуттям і думкам. Але у будь-якому випадку вони точно символізуються у свідомості, не викривляючись і не заперечуючись.

2. Прагнення жити теперішнім – це бажання жити насичено та на повну кожної миті існування, вміння сприймати кожне переживання як нове та унікальне, що відрізняється з тим, яке було раніше. Те, чим людина є, якою вона буде у наступний момент, витікає з цього моменту, незалежно від попередніх очікувань.

3. Довіра власному організму, який є надійним орієнтиром для поведінки, людина беззаперечно довіряє власним реакціям, ретельно аналізує свої внутрішні відчуття та вважає їх основою для вибору способу дій.

4. Психічна свобода є готовністю людини робити власний вибір, реалізовувати відповідні дії та відповідати за їхній перебіг і наслідки.

5. Креативність як основа творчості, бажання жити адаптивно та конструктивно у своєму культурному середовищі, також паралельно задовольняти свої найбільш глибокі потреби [35, с. 97-103].

П. Лушин не погоджується з К. Роджерсом. Він вважає, що конструктивною умовою особистісного зростання є некогруентність –

«призупинення актуальних переживань, коли їх суб'єкт стає перед необхідністю переоцінити основи власних дій і відповідно доповнити чи змінити уявлення про самого себе («Я»-образ), що і є особистісне зростання» [31, с. 170]. Особистісне зростання ніколи не є рівномірним, поступальним, постійно виникають перешкоди як об'єктивні, так і суб'єктивного характеру. Подолання таких перешкод саме по собі зумовлює просування особистості вперед.

Також для нашого дослідження є цікавою категорія «життєвий світ», яка підкреслює цілісність аналізу людини та її світу, дає змогу вивчати саме психологічну реальність, у межах якої і розгортається життя людини. В. Дільтай одним з перших вказав на динамічність людських переживань, підкреслюючи важливість мотиваційних відношень, що переживаються людиною. Загальновідомо, що одні й ті самі зовнішні події по-різному сприймаються людьми, їх відображення і переживання залежить від ціннісної значущості, яка і робить подію важливою. Так, у роботах В. Роменця життя – це, передусім, переживання [24].

В. Татенко вважає, що суб'єктом психічної активності індивід може стати лише за умов розвитку власних суб'єктних структур і нарощування відповідних потенцій. Суб'єктність є налаштованість на відтворення, творення себе в різних, навіть несприятливих умовах. Тим самим суб'єкт відокремлює себе від суб'єктно-діяльнісних структур, що забезпечують безпосередню взаємодію із зовнішнім світом, який дає необхідну «сировину» для його конструктивної та розвивальної діяльності [27].

Очевидно, що у дорослої людини є усвідомлювана чи неусвідомлювана програма її діяльності, яка і моделює її активність, передбачає наслідки, оцінки навколишніх, відсутність чи наявність соціального запиту, реакцію соціальної групи.

Активність – багатопараметральна категорія, в ній поєднуються спонукальні, саморегулятивні компоненти та опосередковане особистістю ставлення до вимог діяльності. Таким чином, логічно виділити дві форми

здійснення активності, які є одночасно залежними одна від іншої. Це процес перетворення особистістю зовнішніх стимулів у власне сприйняття, іншими словами індивідуалізацію зовнішніх подразників через їх активне освоєння; та процес об'єктивації себе через самовираження, самореалізацію та самоздійснення. Процес об'єктивації допомагає особистості реалізовувати себе як суб'єкта власної життєдіяльності через усвідомлення життєвих позицій, реалізацію життєвих планів та завдань завдяки продуманим життєвим стратегіям [40].

Фундаментальні психологічні теорії доводять, що колосальні резервні можливості особистості містяться у її «самості». Людська «самість» – це самопроцеси й самоздатності: самопізнання, самовизначення, самоврядування, саморозвиток, самоактуалізація, самореалізація; вони і є тими резервними можливостями, тим невичерпним джерелом вдосконалювання якостей особистості, так необхідним для гармонізації діяльності сучасної людини. Важливу роль у процесі самореалізації відіграє самоприйняття особистості (її самооцінка, самоідентифікація, самоповага). Здорова самоповага і самоприйняття сприяють актуалізації і адекватній розстановці власних пріоритетів у діяльності людини, які створюють умови для особистісного зростання.

Самореалізація, на думку Я. Посохової, є перетворювальною, практичною діяльністю, у процесі якої фахівець, усвідомлює власні цінності, інтереси, здібності, потреби; використовуючи результати попередніх спроб самореалізації, об'єктивує їх та відкриває у собі нереалізовані здібності, нові шляхи розвитку, тобто глибше пізнає себе [22].

Як внутрішній прийом самопізнання на вищому, другому рівні формування самосвідомості О. Іванова виділяє самоаналіз та самоосмислення. Тоді як на першому рівні розвитку самосвідомості, у межах зіставлення «Я» та іншої людини внутрішніми прийомами самопізнання вважаються самосприйняття та самоспостереження [16].

Професійна самореалізація здійснюється особистістю різними способами: для частини фахівців коло прийнятних професій вузьке та відповідає їх здібностям; але натепер більшість спеціалістів орієнтується на перспективи професійного зростання, соціальний статус та престиж професійної діяльності; прагматично орієнтовані особи перш за все вивчають попит на ринку праці. Фахівці, що прагнуть професійної самореалізації, мають достатньо широкий вибір професій, тому що основним їх запитом є можливості розвиватися та створювати нове в межах обраного фаху, проявляти активність та мати посыл до змін. При цьому фахівець, який прагне самореалізації, здатен поєднувати власні інтереси та соціальні вимоги. Вони чітко розуміють, в чому зовнішні завдання відповідають їх власним прагненням, таке бачення є однією з умов відповідального та якісного підходу до виконання поставлених задач.

К. Левін писав про співвідношення домагань та досягнень у структурі активності особистості. Більш узагальненими, глобальними складовими особистості порівняно з мотивами є її домагання. Домагання відображають спільність прагнень особистості з її вимогами до способу, яким вони бути задоволені [31]. Особистісні домагання фахівця включають не тільки інструментальні, але й ціннісні особливості здійснення певної дійсності, вони є складовою його самовираження. Людина, усвідомлюючи свої здібності, займається не будь-якою діяльністю, а тільки тією, яка є відповідною її домаганням. В процесі професійної самореалізації, в ході формування життєвих планів та їх філософії, суспільних цінностей, гідної особистості самоідентифікації, фахівець досягає свого вищого рівня, зі сформованості якого починається процес самореалізації. Тому самоідентифікацію можна вважати передумовою самореалізації. На цьому рівні розвитку фахівець співвідносить свої домагання з мотивацією, в якій вони будуть реалізовані. А сама мотивація формується з погляду соціальних та внутрішніх вимог.

Через рівень домагань оцінюється відповідність виробничої діяльності та її результатів особистісним критеріям, які були розроблені фахівцем

заздалегідь для себе. Дії, які зв'яжуть бажане та досягнуте, залежать від обраного способу впровадження діяльності, який залежить, зокрема, від процесів саморегуляції активності особистості. Саморегуляція як частина професійної діяльності потрібна для оптимізації психічних можливостей фахівця та компенсації його недоліків. Саморегуляція забезпечує відповідність дій фахівця актуальним вимогам. Важливою складовою процесу саморегуляції, зокрема в професійній діяльності, є те, що домагання особистості вміщують вимоги не тільки до діяльності та середовища, де вона відбувається, але і до самої себе: способу активності, психологічних та комунікативних властивостей, рівню та якості виконання заданих дій. Тобто домагання поєднують в собі не лише алгоритмізацію діяльності, але й мобілізацію особистісних властивостей, які відповідають вимогам виконуваної діяльності, тобто поєднують діяльність та ставлення особистості. Здатність фахівця до саморегуляції проявляється у буттєвих та виробничих ситуаціях, проявах емоційно-вольової сфери: наполегливості, самостійності, впевненості, здатності контролювати актуальну ситуацію, самоконтролі.

Розвиток особистості, планування життєвих звершень, ефективна діяльність обумовлюються визначеністю життєвого простору, його диференціацією і когнітивним освоєнням ситуацій. Неструктуроване, невизначене середовище робить незрозумілими наслідки дій, тому стає їх перешкодами. Самореалізація особистості (професійна в тому числі) є особистісною діяльністю, спрямованою на протистояння стороннім силам, в якій реалізується вміння діяти, навіть в складних умовах, відповідно до власних цілей, індивідуального задуму, наскільки б віддаленою чи непевною не здавалася б його реалізація.

Рідко професійна діяльність прямо відповідає потребам фахівця та його вимогам. Дуже часто життєві ситуації – це, передусім, вимоги, які спрямовані на особистість. За таких умов на психічному рівні розв'язуються суперечності між об'єктивними (вибір діяльності, партнера) та

суб'єктивними можливостями (бачення ситуації, усвідомлення міри її відповідності потребам, ідеальні очікування). Мотивація є характерним для певного індивіда способом зіставлення його об'єктивного стану в процесі життєдіяльності з його суб'єктивними уявленнями про цей стан і його забезпечення [2, с. 21]. Впродовж життя більшість розв'язуваних ситуацій взагалі не відповідають потребам людини, навіть часто заважають їх задоволенню. З часом вони змушують людину шукати інші способи задоволення своїх потреб або змінювати їх.

Сучасне життя рік за роком стає все більш динамічним, зовнішні події часто змінюють наші плани, і ми змушені достатньо швидко перетворювати їх відповідно до нових життєвих обставин і вимог. Потреба в мисленні, потреба особистості в інтелектуальній активності, мислення як життєве заняття, звичка особи до інтелектуальних занять, свобода мислення у розв'язанні наукових і життєвих завдань практично не вивчені. а

Сенс життя кожної людини, за С. Рубінштейном, визначається тільки у співвідношенні її внутрішнього змісту з навколишнім світом [35, с. 99]. Ця взаємодія не обмежується лише такими характеристиками, як комунікативні особливості, товариськість, гнучкість у спілкуванні. Це її характеристики як суб'єкта спілкування, які допомагають людині неупереджено будувати стосунки з іншою людиною, враховувати її наміри, бажання, індивідуальні особливості. С. Рубінштейн вважав вправне розуміння іншого особливою властивістю мислення, активним ставленням до того, кого сприймаємо, тобто ця проблема не розглядається як виключно етична, бо впливає не тільки на стосунки людей і особистісні способи їх регуляції та визначає здатність людини гуманно ставитися до іншого, а передусім вчить будувати і відстоювати стосунки гідні обох [35]. Незалежно від вибору сфери для професійної самореалізації спеціаліст може розвиватися за умов взаємодії та співтворчості з оточуючими людьми.

Для розуміння процесу професійної самореалізації особи також важливо визначити категорію особистісної зрілості. Зріла особистість сама

планує ситуації, визначає стиль спілкування, будує внутрішню логіку виробничої взаємодії, через яку ранжується інформація, якась приймається, інша опрацьовується перетворюється, щось відкидається через невідповідність однієї з особистісних вимог. Тобто ознаками особистісної зрілості є вміння відповідно актуальним завданням будувати діяльність та розподіляти сили. Така здібність до прогнозування діяльності досягається не простим перебором, а через постійний аналіз всіх складових, завдяки цілеспрямованому, конструктивному плануванню активності особистості.

Особистісна зрілість є складовою розвинутої особи, перехід від юності до дорослості, пов'язаний з початком формування соціальної зрілості. Особистісна зрілість, за К. Левіним, пов'язана із збільшенням диференціації в часовій перспективі, коли «те, про що мріється або що є бажаним (рівень ірреальності в майбутньому), відокремлюються від очікуваного (рівень реальності в майбутньому)» [13, с. 204].

Г. Олпорт вважає, що зріла особистість має власну функціональну автономію, високий рівень самопізнання та самоусвідомлення. Основними рисами зрілої особи є: 1) здатність поглянути на себе «збоку»; 2) здатність до відкритих стосунків з людьми: емпатійність та співчуття; 3) позитивне самоприйняття: вміння спокійно ставитись до негараздів, власної недосконалості; здатність до саморегуляції власних негативних емоційних станів; 4) реалістичне сприйняття життєдіяльності: вміння ставити реалістичні та при цьому особисто значущі цілі; 5) почуття гумору: вміння посміятися над собою та ситуацією, одночасно, продовжувати цінувати те що відбувається; 6) наявність власної системи ціннісних орієнтацій, які є смислотворчими для життя [44].

Імовірно, зрілість соціального поведіння може бути повною мірою оцінена тільки колективною рефлексією того соціуму, цінності якого розділяє особистість, або на основі критеріїв загальнолюдських цінностей. Однак на певних етапах розвитку особистості колективна рефлексія соціуму може бути інтеріоризована людиною на основі високорозвиненої здатності

до рефлексії й виступати як внутрішні імперативи й оцінки свого поводження щодо певних соціальних стандартів.

Критеріями соціальної зрілості особистості виступають:

- здатність до конструктивного розв'язання власних життєвих проблем;
- ефективно використання своїх знань і здатностей;
- реалізм у ставленні до себе й оточення;
- адекватне сприйняття світу й себе в ньому.

Г. Челпанов, найважливішою якістю, що перетворює людину на особистість, вважає особисту відповідальність: особистість повинна стати суцільно відповідальною: всі її моменти повинні не тільки укладатися поруч в тимчасовому ряду її життя, але проникати одна в одну в єдності провини й відповідальності. Вчений вважає, що тільки там, де є совість, розвивається психологія, отже, – і сама наша можливість говорити про вчинки мовою психології. Те, що людина робить, відповідно до свого вибору і зусиль з його реалізації у вчинках, може стати унікальним Я, особистістю, а може і не стати, тобто вчинок створює для кожної людини екзистенційну по суті проблему відповідальності за свій вибір [44].

Аналізуючи проблему відповідальності, доводиться розрізняти її інтерналістські (внутрішні) та екстерналістські (зовнішні) аспекти. В багатьох прагматичних науках, якою і є науково-технічна діяльність, доводиться також враховувати ціннісні та цільові установки людей, що нею займаються. Характер правоохоронної діяльності змушує працівників зайняти також і певну етичну позицію. Як тільки достатньо повно починають враховуватись наведені зв'язки, так відразу ж виявляється, що технічні науки наскрізь пронизані соціально-психологічним змістом. В ідеалі мова повинна йти про свідоме дотримання гуманістичних принципів етики відповідальності. Слід враховувати також і те, що у виробничій діяльності є цінності, якими оперують і технічні, і соціальні галузі діяльності.

На стадії самореалізації усвідомлюються сенси життя, які сприяють досягненню професійної майстерності та творчій діяльності. Ми вважаємо, що

професійна самореалізація забезпечується особистісною готовністю до змін та відповідних цілеспрямованих дій для досягнення результату. Кожна зміна в професійній діяльності додає новий рефлексивний досвід, який сприяє розвитку в цілому та в професії, зокрема.

Розвиток через зміни в структурі особистості сприяє підвищенню її конкурентоспроможності як фахівця, адекватному ставленню до невизначених ситуацій, здатності мобілізувати інтелектуальні ресурси, вчинкову активність для розв'язання ситуації та досягнення поставленої мети. Такому розвитку, на нашу думку, сприятиме й соціально-психологічна робота з працівниками патрульної поліції.

1.2. Особливості розвитку особистості в професійній діяльності

Багато концептуальних питань професійної самореалізації особистості досить ретельно досліджені вченими на рубежі 20-го – 21-го століть. Але сьогодні соціально-економічна ситуація в країні радикально змінилася, у зв'язку з воєнними діями розвиваються та модернізуються багато традиційних видів професійної діяльності, поточнюється їх зміст. Теперішні зміни як доводить аналіз наукової літератури останніх двох років, можуть стати як позитивним, так і стримуючим фактором професійної самореалізації особистості. Отже, в воєнних умовах потрібно уточнення та конкретизація вже обґрунтованих наукових положень та емпіричних висновків щодо професійної самореалізації особистості: факторів, умов, показників та ступеня їхнього прояву.

Потреба самореалізації є однією з провідних потреб особистості (А. Адлер, Г. Балл, А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм). Вона є рушійною силою смислостворювальної активності особистості, спрямованої на творче перетворення себе та оточуючого середовища. За А. Маслоу, самореалізуватися означає досягти тієї мети, яка в принципі може бути досяжною, для життєвого потенціалу особистості [44]. Самореалізація –

непоодиноким актом, а постійним рухом з подолання внутрішніх суперечностей особистості задля повного розкриття власних зусиль та здібностей.

Професійна самореалізація особистості – це здійснення внутрішніх сил (здібностей, потреб, знань та умінь тощо) людини у конкретній сфері професійної діяльності. Вона базується на свідомому професійному самовизначенні, усвідомленості професійних цілей та їх відповідності життєвим цілям та цінностям людини, відповідності потреб та можливостей особистості щодо професійних досягнень, на прагненні до саморозвитку. Процес професійної самореалізації особистості значна кількість науковців розглядає як послідовність етапів професійного розвитку фахівця, найбільш загальними з яких є: професійне самовизначення, професійне становлення та професійне вдосконалення фахівця. Якісне проходження фахівцем цих етапів визначається низкою виробничих умов та соціально-психологічних факторів і втілюється через сукупність внутрішніх та зовнішніх складових [19, 21, 22, 25, 26 та ін.]. Найбільш загальними виробничими умовами ефективної професійної самореалізації особистості є: матеріальні – матеріально-технічне забезпечення праці, інформаційні технології, методичне забезпечення діяльності, робочий простір тощо; фінансові – заробітна плата, премії, бонусні винагороди за працю, можливості додаткового заробітку та ін; соціально-організаційні – соціальний престиж професії; можливості професійного зростання, кар'єри, іміджеві здобутки та ін. Соціально-психологічними факторами успішної професійної самореалізації є: відповідність особистісних якостей характеру та вимогам (змісту, цілям, цінностям тощо) професії; високий рівень соціально-психологічної адаптації; спрямованість особистості, готовність вчитися та змінюватися, мотивація досягнення успіху [28, 30-32 та ін.]. Особистість, що самореалізується у професії, має наступні властивості (прояви): креативність в виконанні професійної діяльності, її самостійна організація; системна рефлексія змісту та результатів своєї праці, свого ставлення до діяльності; задоволеність професійною діяльністю, її результатами, як у зовнішніх (матеріальних, соціальних), так і внутрішніх

(соціально-психологічних, суто психологічних) аспектах: відповідність цілей та цінностей професії особистим цілям та ціннісним орієнтаціям фахівця; професійною спрямованістю та мотивацією професійної діяльності; прагненням до професійного самовдосконалення, саморозвитку та ступеня задоволеності соціальних та внутрішніх потреб; напрацюванням індивідуального стилю професійної взаємодії [30-32, 40-44 та ін].

У педагогічній психології самореалізація окреслює прагнення визнання свого «Я» соціумом, створення умов для її повного прояву.

До основних рис самореалізації особистості в професійній діяльності відносять:

1. Самореалізація особистості в професійній діяльності є динамічною взаємодією, яка сприяє розвитку та втіленню потенційних здібностей фахівця в професійному середовищі.

2. Структура самореалізації особистості в професійній діяльності є сукупністю мотиваційно-цільових, змістовних та регулятивних складових. Мотиваційно-цільовий компонент самореалізації утворюють пізнавальний та фаховий інтереси; змістовний компонент самореалізації утворюють знання, їх широта, глибина та системність; регулятивний компонент спирається на здатність до рефлексії та самостійність.

3. Самореалізація в професійній діяльності включає комплекс таких соціально-психологічних умов: змістовно-цільових (розширення суб'єктного досвіду та його включення до змісту професійної діяльності, уточнення суб'єктних функцій фахівців у професійному процесі, визначення та реалізація значущих професійних норм роботи та поведінки); організаційно-процесуальних (компетентність професійних дій, результативна комунікація суб'єктів виробничого процесу; рефлексія управлінських дій).

4. Самореалізації в професійній діяльності обумовлена низкою чинників, які містять у собі взаємодію з усіма учасниками виробничої групи на предметно-змістовному, конфліктно-ціннісному, організаційно-

операціональному, проблемно-цільовому, виконавчо-корекційному та рефлексивно-системному рівнях.

Складність розгляду проблеми самореалізації особистості, на думку багатьох науковців, полягає у тому, що вона є міжпарадигмальною проблемою. Натепер немає єдиної парадигми ставлення до професійної самореалізації особистості у виробничій діяльності.

Узагальнивши різні тлумачення феномену самореалізації в західній та вітчизняній психології, ми можемо зазначити базові поняття, які їх об'єднують:

- По-перше, значущим поняттям у визначенні самореалізації є поняття сутнісних сил самої особистості.
- По-друге, ключовим є також поняття опредметнення (набуття, практичного виявлення) людських сил і здібностей.
- По-третє, внутрішня потреба в діяльності (самодіяльність), бо самореалізація є можливою за умов, коли активність ініціюється самої особистістю.

Отже, «самореалізація особистості» – складне, багатопланове поняття, яке науковцями сприймається як потреба, форма, мета, процес та результат (Г. Балл, Л. Коган, В. Роменець, С. Рубінштейн, Л. Сохань, В. Татенко, Т. Титаренко, Л. Яковицька). Широко відомими теоріями самоактуалізації є гуманістичні концепції К. Роджерса й А. Маслоу.

Під поняттям «працівник» ми ставимо суб'єкта, який динамічно розвивається та прагне професійно-особистісного самоствердження, самореалізації, самопрояву всіх своїх потенцій та можливостей на різних рівнях власної діяльності (професійному, матеріальному, соціальному, духовному) тобто самоактуалізації.

Працівник патрульної поліції як суб'єкт своєї життєдіяльності проявляється у виборі шляху й способів розвитку, в самовизначенні стосовно базових цінностей, реалізації себе у вчинках, спілкуванні, діяльності.

Різні аспекти самореалізації особистості представлені у ряді психолого-педагогічних концепцій та підходів:

– аксіологічному – як методологічної основі вивчення ціннісних проблем (І. Бех, В. Доценко, С. Ларіонов); концепції професійної культури (Я. Бугерко, Л. Захаренко, О. Лопасва, О. Бойко), визначальною ідеєю яких є суб'єктивний розвиток особистості вчителя у процесі творчої самореалізації;

– культурологічному – як сукупність культурних компонентів. До розробки цього напрямку самореалізації доклалися Г. Балл, Л. Фільштейн, В. Журавльов;

– діалогічному, основу якого закладено в соціальних моделях спілкування таких вітчизняних психологів як Г. Балл, І. Брецько, Т. Кравченко; дослідження різних видів спілкування та «суб'єкт-суб'єктних» взаємин в професійній діяльності як важливої складової самореалізації (В. Григор'єва, Ю. Сенько, Н. Твердохлебова, Л. Яковицька, Т. Яцула);

– індивідуально-творчому, що досліджується В. Моляко, О. Музикою, А. Коломієць. Такий підхід дозволяє не тільки оцінити первинний творчий потенціал, а й посилювати потребу в подальшій професійній самореалізації у виробничій галузі.

В ході запропонованого нижче емпіричного дослідження професійної самореалізації працівників патрульної поліції ми будемо вивчати соціально-психологічні особистісні якості фахівців та конкретні зовнішні та внутрішні прояви, які забезпечують продуктивну самореалізацію особистості, частково дослідимо мотиваційну основу самореалізації та вплив соціально-психологічної адаптації та суб'єктивної ефективності самореалізації на особистість, результативність її діяльності як суб'єкта. На соціальному рівні об'єктом розгляду виступає окремий працівник у його зв'язках та стосунках з іншими фахівцями, нашим суспільством загалом. Тобто професійну самореалізацію розглянемо у трьох аспектах: як потребу, як діяльність і як суб'єктивне сприйняття цієї бурхливої діяльності.

Висновки до розділу I

1. Самореалізована особистість характеризується тим, що: свідомо контролює своє життя (хоч і не завжди раціонально), керує своєю поведінкою та розпоряджається власною долею; знає свої сильні й слабкі сторони, свої достоїнства й недоліки, не змішує соціальні ролі із своїм справжнім Я; не є жертвою реальних або уявних конфліктів, що мали місце в минулому; орієнтується на майбутні цілі, чітко усвідомлює сьогодення і живе у ньому; перед спокоєм та стабільністю надає перевагу зверненню до нових ідей і нового досвіду.

2. Ефективна професійна діяльність працівника патрульної поліції дає можливість вибору самореалізації та доводить, що внутрішня мотивація, як джерело самореалізації, орієнтує особистість на пошук власної сутності та уособлюється в самоідентифікації й індивідуальному розвитку в професійній діяльності; зовнішні, соціально-психологічні фактори проявляються на етапі самоздійснення через механізм соціально-психологічної адаптації.

3. Професійна самореалізація особистості визначається як проблемна, оскільки проявляється як потенційно властива суб'єкту, але ще не розкрита, не пізнана, з одного боку; або розкрита, але не здійснена – з іншого.

4. Самореалізація працівників патрульної поліції в професійному середовищі в умовах війни – це здатність до швидкого сприймання та перетворення цього середовища; упевнене володіння не лише загальними та спеціальними знаннями, але й уміння застосовувати їх у процесі професійної діяльності; розвиватися як професіонал вищого ґатунку, просоціально та патріотично орієнтована особистість. За таких умов, процес самореалізації характеризується суперечностями, частою невизначеністю ситуацій та зовнішніми перешкодами; глибоким інтересом до актуальних професійних завдань й до пізнання світу, який утворює певний конфлікт з можливостями їх розв'язання, який проявляється між когнітивним та афективним компонентами діяльності й здатності до саморегуляції своєї поведінки в невизначених ситуаціях.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

2.1. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію емпіричного дослідження

Виходячи з теоретичних та методологічних основ нашого дослідження, ми звернулися до безпосереднього вивчення зв'язку умов соціально-психологічної адаптації працівників патрульної поліції з рівнем їх особистісної самореалізації.

Мета емпіричного дослідження – визначити вплив особливостей мотиваційного і вольового компонентів психологічної готовності до змін та умов соціально-психологічної адаптації працівників патрульної поліції з рівнем їх особистісної самореалізації.

У відповідності до методологічних засад емпіричне дослідження включало підготовчий та дослідницький етапи. У рамках підготовчого етапу розроблялася програма дослідження, в якій були сформульовані його вихідні положення, а саме: самореалізація працівників патрульної поліції розглядається нами як безперервний процес створення особистістю нових способів взаємодії з структурними елементами професійного середовища, як встановлення відносної взаємної відповідності між потребами особистості і вимогами професійного середовища. Попередній теоретичний аналіз існуючих, в наукових роботах, структурних компонентів психологічної готовності до змін та самореалізації у професії в військових умовах, зокрема до працевлаштування та професійної діяльності, показав що існує багато підходів до їх класифікації, в нашому дослідженні ми зосередилися на вивченні мотиваційного та поведінкового компонентів, бо саме вони забезпечують реалізацію створених особистістю нових способів самореалізації щодо актуальних вимог соціального середовища.

Виходячи з такого логічного конструкту нашого емпіричного дослідження були сформульовані наступні завдання:

1. Вивчити особливості інтегральних показників соціально-психологічної адаптації у працівників патрульної поліції, встановити залежності між ними та мотиваційним і вольовим компонентами психологічної готовності до змін та потреби в самореалізації.

2. Дослідити особливості мотиваційного компоненту у працівників патрульної поліції в сучасних військових умовах та його зв'язок з потребою в самореалізації.

3. Дослідити особливості вольового компоненту психологічної готовності до змін та самореалізації в військових умовах та його зв'язок з особливостями соціально-психологічної адаптації.

На основі поставлених завдань дослідження на даному етапі здійснювався підбір емпіричного інструментарію. Було сформовано три групи тестових методик: стислий індекс самоактуалізації А. Джоунса – Р. Крендалла, методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда, методики для дослідження особливостей мотиваційного компоненту орієнтаційна (орієнтовна) анкета Б. Басса, методики для дослідження особливостей вольового компоненту коротка версія тесту життєстійкості (В. Олефір, М. Кузнецов, А. Павлова), тест «Готовність до саморозвитку» В. Павлова.

Для дослідження особливостей самореалізації працівників патрульної поліції як складного та багаторівневого процесу потребує системного підходу: всебічне вивчення особистість працівників патрульної поліції, адекватне оцінювання працівника як суб'єкта адаптації, які не є простим набором складових частин. Тому існує запит щодо напрацювання у психологічній практиці надійних методик емпіричного дослідження потреби в самореалізації та її складових. На думку дослідників-практиків А. Простякова, Н. Бочкаревої, Г. Прокоф'євої, наявний інструментарій для вивчення характеристик процесу самореалізації є украй невеликим,

отриманні результати часто сильно абстрактні та громіздкі та не завжди інформативні [42].

Через невелику кількість предметно орієнтованих на особистісну самореалізацію методик, психологам часто доводиться робити висновок про розвинутість або нерозвинутість цієї потреби, ґрунтуючись на оцінці складових комплексного емпіричного дослідження. Такий алгоритм є досить трудомістким, його результати сильно опосередковані щодо відповідності меті дослідження, особливо якщо предметно досліджуються тільки потреба в самореалізації та адаптивні здібності людини.

Самореалізація ж для працівників патрульної поліції – це реалізація особистісного потенціалу зовні. Вона проявляється в багатьох особистісних характеристиках, зокрема в мотиваційній структурі.

Як ми зазначали, типи соціально-психологічної адаптації формуються в залежності від структури потреб і мотивів індивіда. Іншими словами, адаптація – це одночасно і реалізація особистісної структури, глибинної сутності людини. Часто саме специфіка і індивідуальні особливості самореалізації є вирішальними факторами вибору шляху адаптації.

Самореалізацію в непевній життєвої ситуації (військовий стан) чи умов життя краще здійснювати через активізацію сильних сторін особистості, самореалізацію в новій трудовій діяльності, через розширення кругозору та світогляду, подолання екзистенціальних проблем.

Відповідно до відомої ієрархії потреб А. Маслоу. Якщо у людини передусім актуалізовані потреби в соціальному захисті та підтримці або безпекові потреби, але при цьому прагнення до саморозвитку та самовдосконалення недостатньо розвинені, то його життєдіяльність та адаптація до навколишнього середовища все одно відбудеться за певним сценарієм, але тільки не в руслі самореалізації. У людини з акцентуванням потреби в безпеці, також може з'явитися прагнення реалізації свого Я зовні. Але в таких ситуаціях можна говорити тільки про прагнення до самоствердження або самовираження. Проблему щодо людей, які не

прагнуть самовдосконалення, натепер намагаються розв'язати вчені багатьох соціальних та поведінкових галузей. Багато з них погоджуються з твердженнями К. Роджерса та А. Маслоу, які вважають, що прагнення до самореалізації потенційно є у кожної людини, але реалізується воно лише за певних соціальних умов [44]. Такі умови, звичайно, можуть скластися стихійно або можуть бути створені працівниками психологічних підрозділів патрульної поліції.

Таким чином, самореалізація в межах нашого дослідження є засобом включення в різноманітну корисну, зокрема професійну, діяльність; сприяє адекватності сприйняття й самосприйняття; стимулює особистість на постановку перед собою обґрунтованих завдань щодо самовдосконалення, на пред'явлення до себе більш серйозних і високих вимог щодо власної поведінки на ринку праці.

В ході дослідження був використаний короткий індекс самоактуалізації (Short Index of Self-actualization), розроблений в 1986 році А. Джоунс і Р. Крендалл (A. Jones, R. Crandall), який є гранично короткою альтернативою тесту самоактуалізації Шострома для тих випадків, коли великий обсяг останнього є серйозним обмеженням. Дослідження колег показали, що значення отриманого індексу позитивно корелюють з усіма значеннями повного опитувальника ROI. Проведення даної методики дає можливість з'ясувати загальний рівень реалізації працівником своїх потенційних можливостей.

К. Роджерс і Р. Даймонд розробили спеціальний опитувальник для діагностики соціально-психологічної адаптації, який складається з окремих висловлень про відчуття та усвідомлення людини, про особливості її життєдіяльності: думки, переживання, звички, стилі діяльності та спілкування. Респондент має оцінити кожне із запропонованих висловлювань з акцентом на те, якою мірою воно відповідає особистості суб'єкта. Для цього необхідно вибрати один із семи пропонованих варіантів оцінок за шкалою Лайкерта. Переважна більшість висловлювань орієнтована або на

визначення ступеня адаптивності, або дезадаптивності. Відповідно до ключа методики окремо підраховуються показники адаптивності та дезадаптивності. За розробленими критеріями вони можуть бути низькими, середніми та високими. Отримані індекси за цими двома шкалами далі застосовуються для обчислення інтегрального показника адаптації.

Одночасно ця методика дає можливість діагностувати відчуття соціально-психологічного комфорту людини, яке і визначає рівень адаптації до соціального та професійного середовища, який залежить від ступеня соціально-психологічної активності, впевненості у завтрашньому дні, переживання щастя. Знижені показники життєвої активності, впевненості у власних силах свідчать про низький рівень адаптації.

Рівень соціально-психологічної адаптації є показником професійної придатності та самореалізації працівника патрульної поліції, бо свідчить про високий розвиток соціальних здібностей та спроможність створити власне поле у системі професійних взаємовідносин.

На нашу думку, рівень соціально-психологічної адаптації працівника патрульної поліції до військових умов праці тісно корелює з показниками спрямованості особистості, яка, за К. Платоновим, є переважно соціально обумовленою підструктурою у структурі особистості. Інтереси, цінності, установки, принципи, які входять до цієї підструктури, майже не співвідносяться з безпосередніми природними задатками та відтворюють індивідуально віддзеркалену свідомістю суспільну та професійну реальність. Спрямованість особистості формується соціальним досвідом та впливами, і включає зовнішньо засвоєнні установки, які стали її властивостями [36].

Спрямованість – одна з найвагомійших підструктур особистості, яка визначає її ціннісні орієнтири. Це поняття охоплює ті особливості людини, які виявляються в таких її вчинках:

а) в одній і тій самій життєвій ситуації різні індивіди прагнуть до виконання різних завдань;

б) у конкретної особи існує алгоритм не випадкових послідовностей розробки мети, яка не змінюється під тиском випадкових ситуацій.

Ініціативну поведінку особи, яка виходить за межі пасивних реакцій та прийняття зовнішніх подразників, також визначає її спрямованість. Тобто спрямованість забезпечує певною мірою психологічну спроможність особи щодо адаптації за нових об'єктивних вимог ринку праці щодо неї.

С. Рубінштейн розглядав спрямованість особистості як деякі динамічні тенденції, що є мотивами людської діяльності й самі, у свою чергу, визначаються її цілями та завданнями. На його думку, це поняття включає два взаємопов'язаних аспекти, які вказують на джерело спрямованості: предметний зміст (змістовий аспект) та напругу (динамічний аспект) [44, с. 88]. Установка, на думку цього вченого-психолога, є особливою динамічною тенденцією, яка визначає певну позицію, що займає особистість, її ставлення до цілей та завдань діяльності, яке проявляється у готовності діяти певним чином за певних умов.

Тобто спрямованість особистості немає моноідентичний одновершинний характер. В складній, невизначеній для особистості ситуації значущою стає певна група мотивів, які стають домінуючими в даний момент. Але одні і ті самі мотиви не домінують постійно: їх домінування обумовлено значущою ситуацією. Якщо інтереси, бажання, установки особистості протирічать один з одним, виникають конфліктуючі мотиви в діяльності особистості. Звичайно, значущість певних інтересів залежить від конкретної актуальної ситуації, яка свідомо, а іноді й підсвідомо може керувати вчинками особистості, набуваючи функцій домінуючої мотивації. Окремі мотиви можуть утворювати групу мотивів, яка впливає на вибір вчинків. Таким чином, спрямованості особистості сприяє кращій адаптації молодій людині до стресогених умов життя.

Для визначення спрямованості особистості була використана **орієнтаційна (орієнтовна) анкета**, вперше опублікована Б. Бассом в 1967 р.

Анкета складається з 27 пунктів-суджень, для кожного з них додані три варіанти відповідей, які спрямовані на діагностику трьох видів спрямованості особистості. Респондент обирає тільки одну відповідь, яка, на його думку, найбільшою мірою відповідає його життєдіяльності, і ще одну, яка, навпаки, найбільш далека від його установок або ж найменш відповідає реальному ставленню. Відповідь «найбільш» оцінюється в 2 бали, «найменш» – 0. Відповідь, яка залишилася невибраною отримує 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 пунктами, підсумовуються в решітці для кожного виду спрямованості особистості окремо.

Методика дозволяє діагностувати наступні спрямованості:

1. Спрямованість на себе (Я-орієнтація) прогнозує установку на пряму винагороду та задоволення безвідносно до професійної роботи та колег, владність, агресивність у досягненні мети, тривожність, схильність до суперництва, інтровертованість, дратівливість.

2. Спрямованість на взаємодію (В-прагнення). Включає настанову за будь-яких умов підтримувати стосунки з людьми, орієнтуватися на спільний результат; соціальне схвалення, яке не завжди забезпечує виконання конкретних завдань або надання щирої допомоги колегам; конформізм, залежність від групи через бажання задоволення потреби в прихильному ставленні та позитивних емоційних відносинах з людьми.

3. Спрямованість на справу (С-зацікавленість). Полягає в установі на вирішення ділових проблем, орієнтації на ділову співпрацю, виконанні роботи якнайкраще, здатності відстоювати власну думку в інтересах справи, яка буде корисною для досягнення спільної мети.

Структура та особливості спрямованості особистості щодо власного «Я» регулює та детермінує всі поведінкові акти людини. Прагнення самореалізації та саморозвитку також значно впливають на саморегуляцію поведінки особою, визначають напрямок діяльності, контролюють та корегують соціальні та професійні дії, що в свою чергу також сприяє адаптації особистості.

Психологічну готовність до змін та самореалізації в умовах військового часу також аналізувалися через особливості вольового компоненту, дуже значущого для силових структур. Вольову складову діяльності працівників патрульної поліції ми вивчали через особливості структури та рівні прояву життєстійкості особистості та рівень готовності до саморозвитку.

Життєстійкість особистості – це вміння ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам. Це здатність людини зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно [40].

Теоретичною базою цієї частини дослідження стали роботи екзистенціальних психологів і філософів. На їх думку, всі справи в нашому житті є результат прийняття рішень, незалежно від того, значущі вони або незначні, усвідомлені або неусвідомлені. Але будь-яке рішення є вибір: або майбутнього – невідомості, або минулого – відомого, знайомого. Вибір майбутнього супроводжується онтологічною тривогою. Чим більше змін потрібно внести в свої переконання або поведінку, вибираючи майбутнє, тим вище онтологічна тривога. Щоб вийти з поля невизначеності, людина діє шаблонно, тобто вибирає минуле. Але такі дії не приносять задоволення потреб, а тільки збільшують відчуття безглуздя життя. Вибір перспективного майбутнього, незважаючи на тривогу через невизначеність, відкриває нові можливості та збагачує досвід. Подолати онтологічну тривогу, як зазначає екзистенціальний філософ Пауль Тілліх, допомагає «екзистенціальна мужність» («відвага бути»). «Мужність бути, – пише П. Тілліх, – це мужність стверджувати свою власну розумну природу всупереч, всьому випадковому, що є в нас» [17, с. 61].

Розвиваючи положення П. Тілліха, С. Мадді з колегами запропонував визначати життєстійкість через операціоналізацію «екзистенціальної мужності».

Життєстійкість – це система переконань та установок: установки на залученість (включеність), установки на контроль за подіями та установки на прийняття та готовність до ризику. Механізми дії життєстійкості полягають у впливі на оцінку ситуації та в підвищенні готовності активно діяти. За таких умов стресові обставини сприймаються як контрольовані, як виклики життя, що стимулюють розвиток особи, активно включають людину в процеси життєдіяльності. Впродовж 20 років досліджень С. Мадді зібрав емпіричні дані, які свідчать про те, що життєстійкість є базовою характеристикою особистості, вона підвищує успішність та результативність діяльності особи, фізичну витривалість, пізнавальну активність, покращує душевне та соматичне здоров'я.

Також ми погоджуємося і з позицією А. Фомінової. Авторка розглядає життєстійкість з точки зору представленості в індивідуальних властивостях, які включають значимі компоненти особистісно-сміслового, соціально-психологічного та психофізіологічного рівнів. Всі ці компоненти проявляються у певних ситуаціях, як єдиний комплекс, що сприяє оптимальному проживанню власного життя, успішному подоланню стресових ситуацій, саморегуляції та адаптації [42].

Особливості структури життєстійкості працівників патрульної поліції ми дослідили за допомогою короткої версії тесту життєстійкості (В. Олефір, М. Кузнецова, А. Павлової), яка була розроблена на основі 45-пунктної версії тесту життєстійкості, адаптованого Д. Леонтьєвим та О. Рассказовою, відповідає психометричним вимогам: одномоментній та ретестовій надійності, факторній валідності.

Дана методика містить три шкали:

1. Залученість – впевненість у тому, що залученість в те, що відбувається, дає максимальний шанс знайти щось варте та цікаве для особистості.

2. Контроль – впевненість у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, навіть якщо цей вплив не абсолютний і успіх не гарантовано.

3. Прийняття ризику – впевненість у тому, що все те, що з ним відбувається, сприяє його розвитку за рахунок знань, здобутих з досвіду, неважливо, позитивного чи негативного.

Сума балів за трьома шкалами показує рівень прояву загальної життєстійкості у респондентів.

Самореалізація працівника патрульної поліції в умовах військового часу виявляється у його пристосуванні до нових вимог професійної діяльності, в оволодінні новими фаховими знаннями, вміннями та навичками, які відповідають вимогам військового часу; в розвитку професійних якостей особистості, які потрібні для успішної фахової діяльності в невизначених ситуаціях; постійному самовдосконаленні та саморозвитку. У нашому дослідженні ми не просто вивчали особливості самореалізації в умовах військового часу; ми хотіли навчити наших респондентів передбачати її тенденції, формуючи власний професійний потенціал самореалізації, орієнтуючись на кращі зразки. Натепер значно змінюється кількість і зміст запитаних компетенцій для фахівця у самій своїй суті: зростає роль особистісних факторів та здатності людини до саморозвитку, саморегуляції, самоконтролю та стресостійкості. Цю складову нашого дослідження ми дослідили за допомогою тесту «Готовність до саморозвитку» В. Павлова.

Емпіричні категорії дослідження соціально-психологічних особливостей процесу самореалізації працівників патрульної поліції були узагальнені в таблиці 2.1.

Емпіричні категорії дослідження соціально-психологічних особливостей процесу самореалізації працівників патрульної поліції

Досліджувані показники	Показники за методикою	Методика
Рівень соціально-психологічної адаптації	Адаптивність	Методика для дослідження інтегральних показників соціально-психологічної адаптації К. Роджерса – Р. Даймонда
	Самосприйняття	
	Емоційна комфортність	
	Сприйняття інших	
	Інтегральність	
Спрямованість особистості	Прагнення до домінування	Орієнтаційна (орієнтовна) анкета Б. Басса
	Спрямованість на себе	
	Спрямованість на спілкування	
Спрямованість на справу	Спрямованість на справу	Орієнтаційна (орієнтовна) анкета Б. Басса
	Спрямованість на себе	
	Спрямованість на спілкування	
Потреба в самореалізації	Рівень реалізації особистістю її потенційних можливостей	Стислий індекс самоактуалізації А. Джоунса – Р. Крендалла
Особливості структури життєстійкості	Загальний рівень життєстійкості	Коротка версія тесту життєстійкості (В. Олефір, М. Кузнецов, А. Павлова)
	Залученість	
	Контроль	
	Прийняття ризику	
Здатності саморозвитку	Готовність «знати себе»	Тест «Готовність до саморозвитку» В. Павлова
	Готовність «можу самовдосконалюватися»	

Характеристика вибірки.

Дослідження проводилось серед працівників патрульної поліції міста Києва у віці 24-43 років. Загальна кількість респондентів – 56 осіб. Чоловіків – 30 осіб (53,5%), жінок – 26 (46,5 %) осіб.

На *другому етапі* здійснювалася обробка первинних матеріалів, аналізу отриманих результатів, їх узагальнення, формулювання висновків. Для статистичного обґрунтування результатів дослідження були використані наступні методи: дисперсійний аналіз (ANOVA), порівняння середніх значень двох вибірок з використанням t-критерію Ст'юдента, кореляційний та критерії Манна-Уїтні. Математична обробка даних проводилася з використанням електронних таблиць Microsoft Excel та пакету статистичних даних SPSS 17.0 для Windows.

2.2. Обробка та аналіз результатів емпіричного дослідження

Соціально-психологічна адаптація – це складний, багатограний процес, в якому беруть участь і сам індивід, і професійна спільнота як елемент середовища його життєдіяльності. В процесі соціально-психологічної адаптації формуються деякі специфічні соціально значущі якості особистості, які є необхідною умовою успішної самореалізації в силових структурах. В цьому випадку відбувається адаптація до вимог професійного середовища, які пов'язані: із включенням нового працівника в його загальний ритм, з узгодженням своїх трудових очікувань із вимогами інших гравців; з встановленням командного духу, необхідної психологічної сумісності та взаєморозуміння; із засвоєнням нових професійних обов'язків, виробленням нових трудових стереотипів особистості, що зумовлені її входженням у нові умови професійної діяльності; із прийняттям норм і цінностей цієї складової діяльності та професійної групи що нею займається; а також, з подоланням протиріч між її професійними та особистісними очікуваннями, з одного боку,

та характером реальних вимог військового часу, конкретними умовами праці в невизначених ситуаціях.

Для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівників патрульної поліції ми застосовували методику соціально-психологічної адаптації (СПА), розробленою К. Роджерсом та Р. Даймонд. Методика як діагностичний інструментарій має високу здатність диференціювати стани адаптації-дезаптації, особливості прийняття себе та інших, взаємодії з колегами, оточуючими. За допомогою СПА визначається ступінь адаптованості-дезаптованості до системи міжособистісних та професійних стосунків. Ознаками дезаптації особи за методикою є низка особистісних особливостей: низький рівень прийняття інших, конфронтація з оточуючими, колегами; низький рівень прийняття себе; емоційний дискомфорт, який може походити не тільки з професійної сфери; сильна залежність від соціуму та його очікувань; екстернальна спрямованість особистості, прагнення до домінування в діяльності або стосунках.

Гендерні особливості щодо соціально-психологічної адаптації вивчалися через розподілення вибірки (чоловіки / жінки). Специфіка адаптації працівників та працівниць вбачалася в різних підходах до організації індивідуальних режимів діяльності, у відношенні до змісту та умов служби, в ставленні до керівництва, в готовності до прийняття соціальної норми та правил тощо. Очевидно, що одні та ті самі соціальні та професійні умови, складові соціально-психологічної адаптації не будуть однаково сприйматися жінками та чоловіками, і не конвертуються в однакові результати діяльності. Тому важливо дослідити гендерний аспект професійної діяльності працівників патрульної поліції, зокрема їх соціально-психологічної адаптації.

Серед 56 працівників патрульної поліції, які погодилися взяти участь у дослідженні, було 26 (46,5 %) респондентів жіночої статі та 30 (53,5%) – чоловічої статі.

За шкалою адаптивності – неадаптивності нами були отримані наступні

результати. Більшість працівників патрульної поліції міста Києва мають високий рівень адаптивності 80% чоловіків та 62% жінок, решта мають нормальний рівень адаптованості.

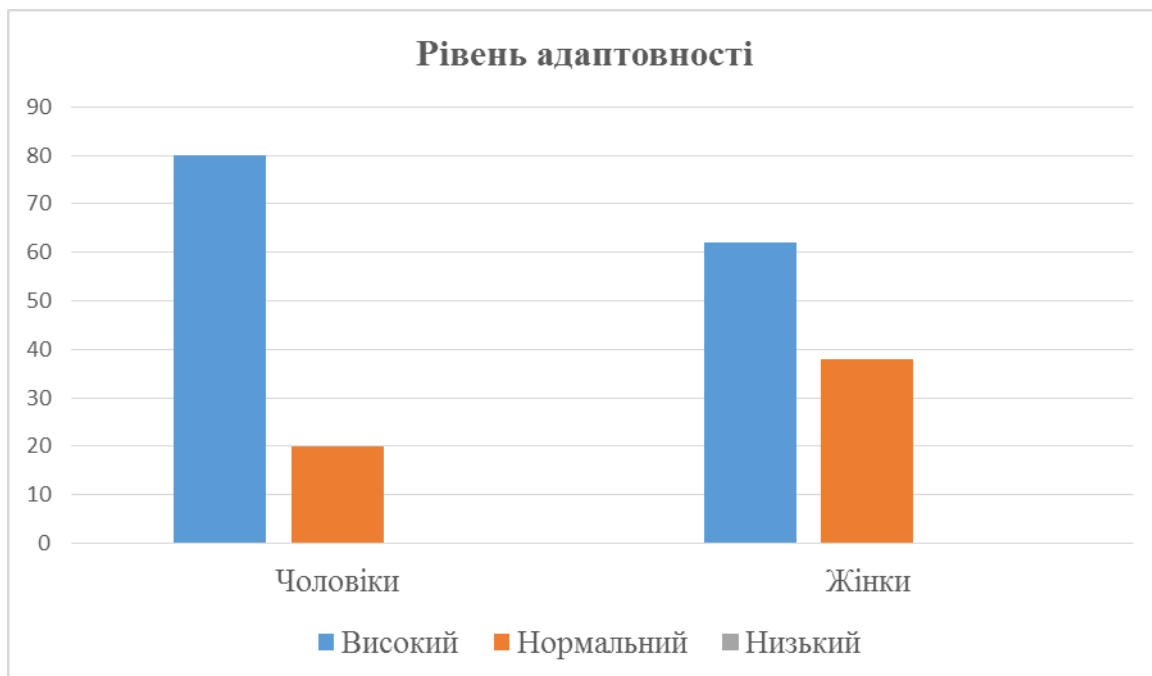


Рис.2.2.1. Групові показники відносних значень по шкалі адаптивність

Значущість рівня адаптації для процесу професійної самореалізації визначається в тому, що реальне сприйняття фахівцем себе та своїх соціальних зв'язків, дозволяє правильно співвіднести свої потреби з наявними можливостями, що дозволяє усвідомити мотиви вчинків в професійній діяльності. Недостатньо розвинене або викривлене уявлення про себе порушує адаптацію та адаптаційні можливості. Такі викривлення сприймання спричиняють підвищену конфліктність, руйнують взаємини, знижують працездатність та погіршують стан здоров'я працівника.

Шкала «Прийняття-неприйняття себе» за методикою К. Роджерса – Р. Даймонд прояснює бажання особи бути тим, ким вона є; важливість існування у всій повноті, як унікальної людської істоти. Обосновує прагнення людей уникати імперативної взаємодії, неухильного виконання наказів на кшталт «повинен», безумовної відповідності очікуванням інших.

Навпаки, особа, яка приймає себе, одночасно вірить в себе та довіряє своїм бажанням; ставитися до себе позитивно. Автори методики вважають, що все вище перераховане перетворює життя особистості на «позитивний, конструктивний, реалістичний, гідний довіри процес».

Нормальний рівень прийняття себе є достатньо близьким в обох групах 37% чоловіків та 46% жінок, решта працівників патрульної поліції мають високий рівень прийняття себе. Тобто респонденти обох груп усвідомлюють свою суб'єктність; певні у собі, власних діях; вважають себе цілісною та унікальною особистістю. Тому у професійній діяльності та спілкуванні сучасні працівники патрульної поліції мають менше самообмежень, не завжди розв'язують складні ситуації відповідно очікуванням оточуючих, а діють відповідно власним знанням та законодавчій базі, але такі дії відповідають як зовнішньому, так і внутрішньому критеріям професійної діяльності. Гендерні відмінності нами були встановлені для показників неприйняття себе. Нормальний рівень неприйняття мають 100% жінок та 60% чоловіків, решта працівників мають рівень неприйняття нижчий за норму.

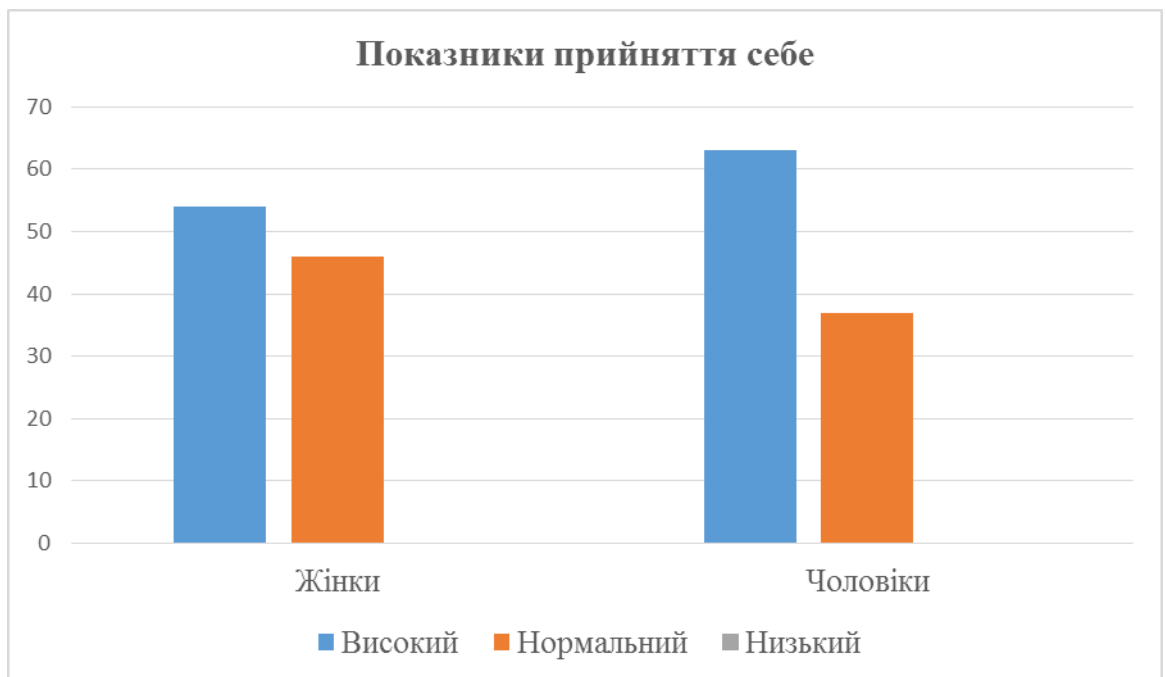


Рис. 2.2.2. Групові показники відносних значень коефіцієнта самоприйняття

Емпіричні результати доводять, що чоловікам більшою мірою притаманне позитивне самоставлення, схильність бачити в собі більшу кількість переваг порівняно з недоліками. Такі працівники можуть зберігати позитивне прийняття професійних дій та самоповагу не зважаючи на результативність діяльності та думки оточуючих, або вплив інших зовнішніх факторів. Відносно високі показники неприйняття себе, працівники патрульної поліції пояснювали здебільшого соціальною незахищеністю теперішнього статусу в соціумі. Працівники патрульної поліції усвідомлюють високу значущість своєї діяльності, особливо в умовах військових дій, але часто незадоволені собою, результатами своїх дій, власною професійною ефективністю, оцінкою професійних успіхів.

Гендерні відмінності також не були встановленні для показника прийняття інших. Переважна більшість респондентів має нормальний рівень (65% жінок та 77% чоловіків), решта високий. «Прийняттям інших» К. Роджерс [49] вважав поважливе та прихильне ставлення до особи незалежно від її вчинків, стану, соціального статусу. Будь-яка інша людина має безумовну цінність, вона приймається через ситуацію та поважається її ставлення до ситуації.

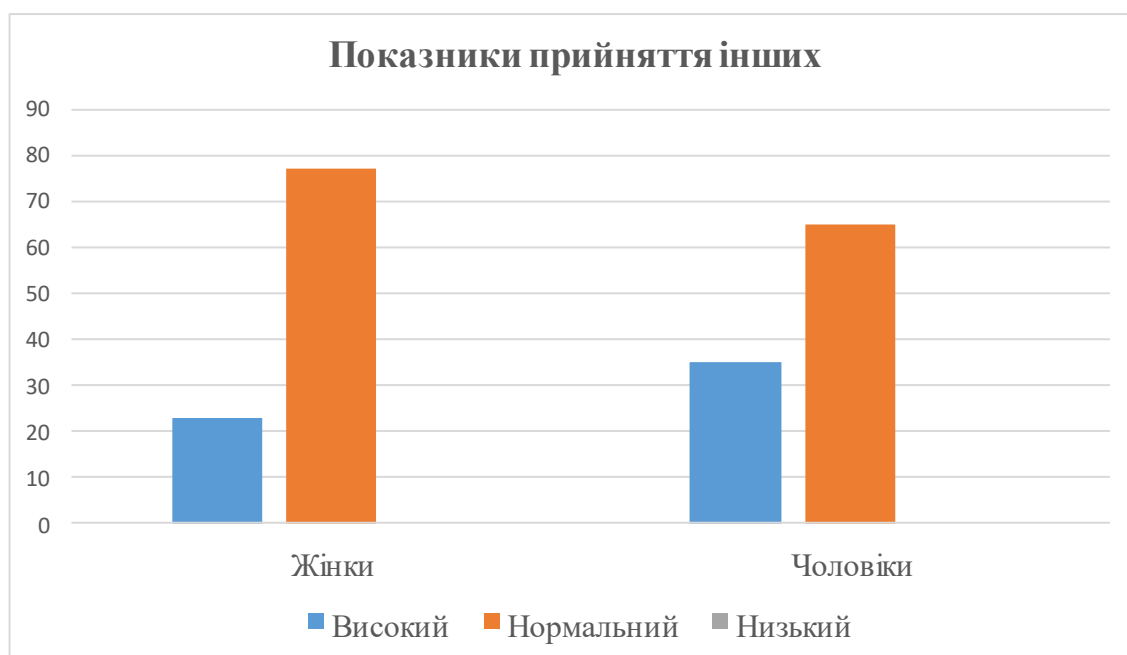


Рис. 2.2.3. Групові показники відносних значень по шкалі прийняття інших

Таким чином, всі працівники патрульної поліції уважно та прихильно ставляться до партнерів по взаємодії.

Далі вивчалоя відчуття емоційного комфорту, який дає спокій, упевненість, задоволеність професійною діяльністю, відчуття зручності, відкритості, коли без страху та тривоги висловлюються почуття; оптимістичності. Відчуття емоційного комфорту може слугувати внутрішнім критерієм соціально-психологічної адаптації, бо є дуже близьким за змістом.

Респонденти обох груп зазначили високий рівень емоційного комфорту: цей показник визначає не тільки задоволеність професійною діяльністю, а і суб'єктне, внутрішнє благополуччя, яке забезпечує оптимальні умови для професійної взаємодії з іншими у процесі розв'язання критичних або невизначених ситуацій. Також відчуття емоційного комфорту дозволяє вільно реалізовувати свої цілі та себе.

Певні відмінності були встановлення щодо сприйняття емоційного дискомфорту. Жінки рідше відчувають емоційний дискомфорт, у 31% працівниць такі переживання нижчі за норму (рис. 2.2.4).

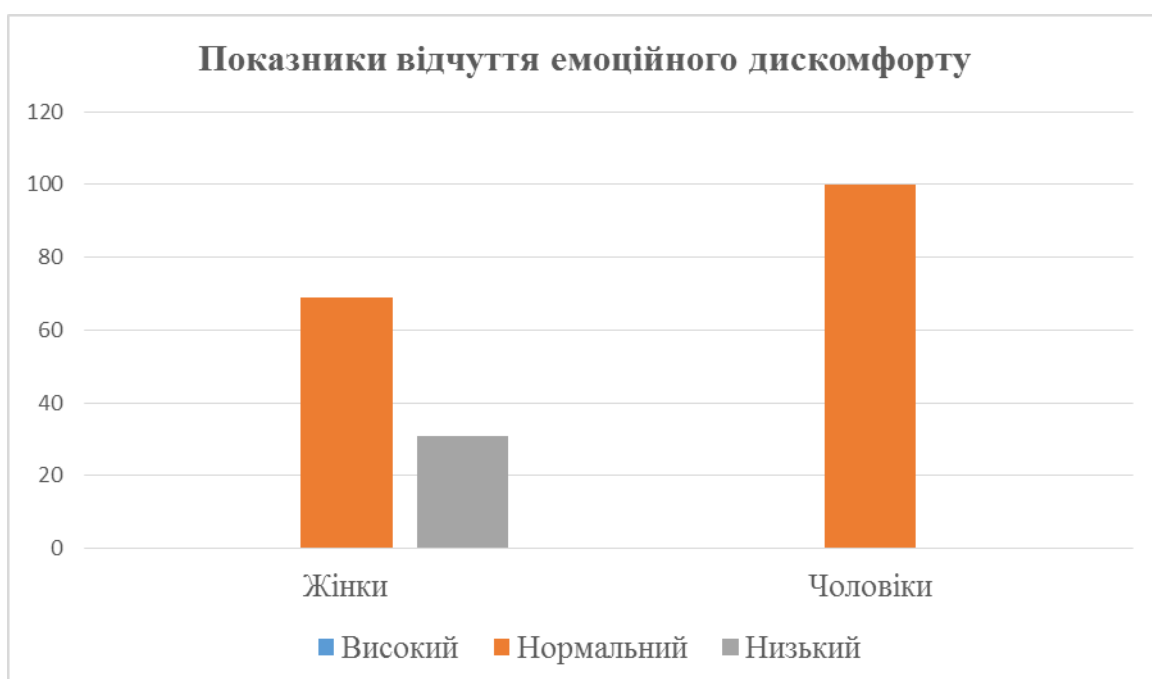


Рис. 2.2.4. Групові показники відносних значень по шкалі емоційного дискомфорту

Значимі відмінності працівниці патрульної поліції показали і щодо відповідальності за власні дії, внутрішній контроль, який є вищим за норму у 54% жінок та відповідно у 10% чоловіків (рис. 2.2.5).

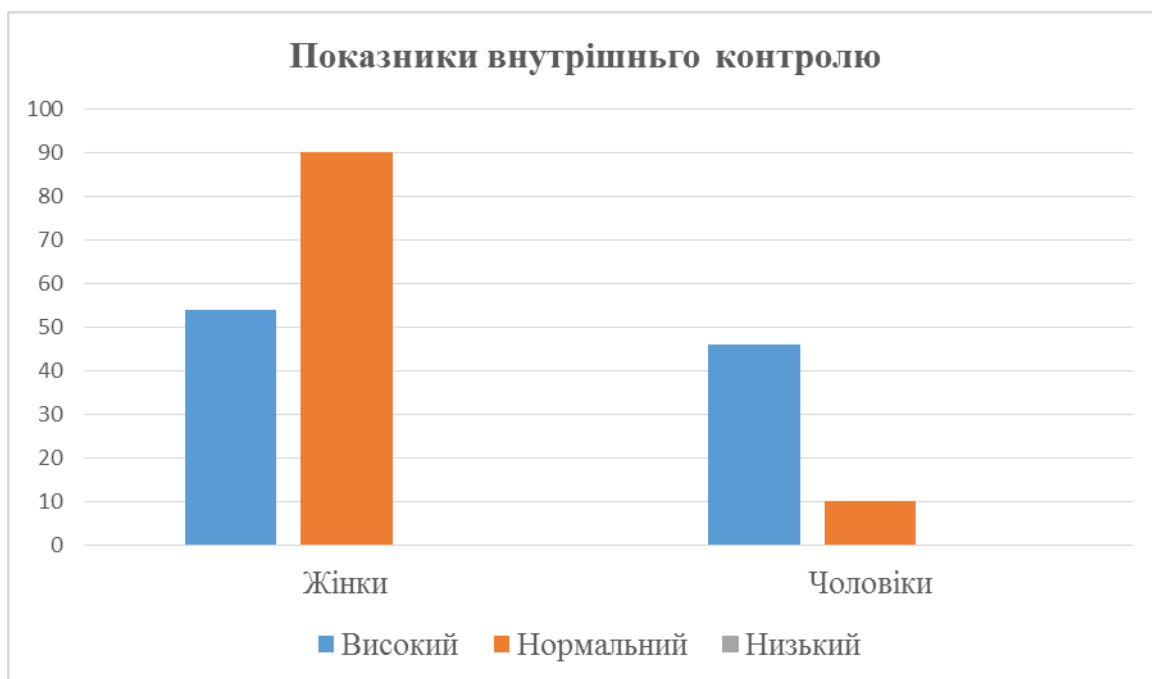


Рис. 2.2.5. Групові показники відносних значень по шкалі внутрішнього контролю

Таким чином, працівники патрульної поліції мають достатньо високий рівень суб'єктивного контролю, тобто невизначені або критичні події та ситуації оцінюють з позицій власних зусиль, більшість значущих подій є результатом їх власних дій. Працівники патрульної поліції раціонально аналізують свої обов'язки, вони готові керувати ризиками, невизначеними ситуаціями та відчують власну відповідальність за те, як складається професійна діяльність та їхнє життя в цілому.

Шкали домінування – підлеглості ілюструють схильність до прийняття або неприйняття особою контролю та групового психологічного тиску з боку безпосереднього керівництва або референтної групи, наявність або відсутність орієнтації на підкорення або опір виробничій групі, керівнику при виконанні робочих обов'язків.

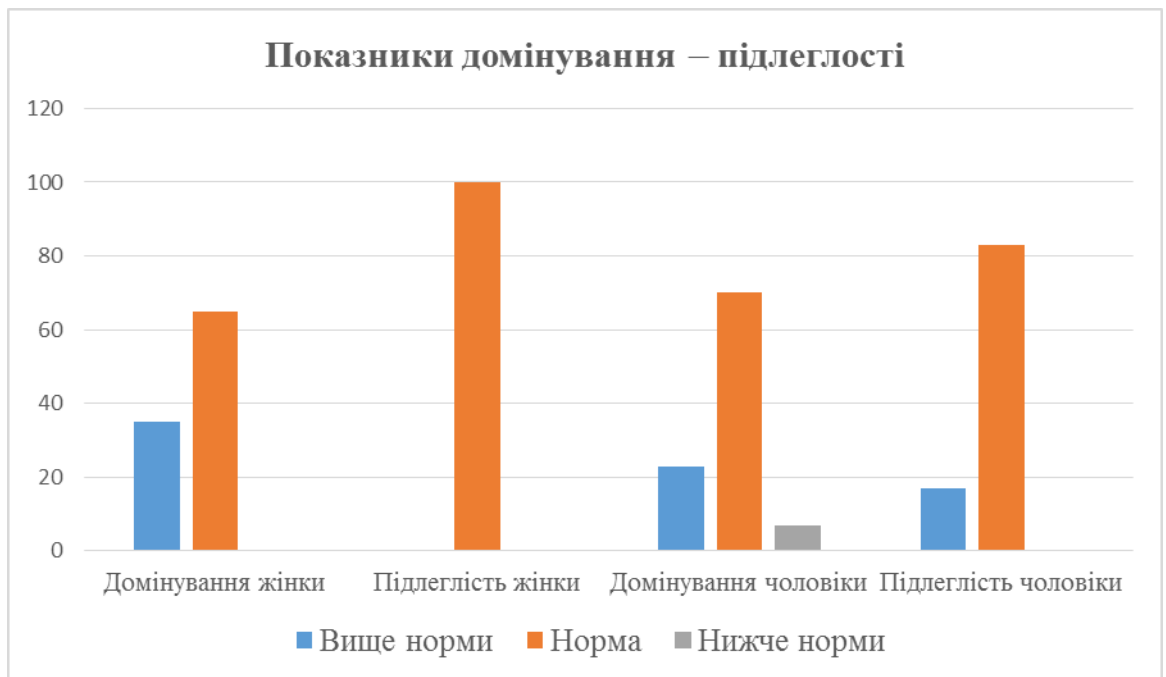


Рис. 2.2.6. Групові показники відносних значень по шкалах домінування, підлеглості

За результатами розрахунків відносних показників бачимо що ступінь підлеглості чоловіків вище ніж у жінок-працівниць патрульної поліції. Відповідно потреба в домінуванні є вищою у жінок.

Особливості потреби в самореалізації також логічно було вивчати через мотивацію вибору в діяльності, ціннісну спрямованість особистості. В нашому дослідженні ми застосували орієнтаційну анкету Б. Басса. Ця методика була розроблена для діагностики спрямованості особистості. Вибір саме цієї методики був спричинений і тим, що особистість в ній розглядається як складне ціле, що реалізує себе через специфічну взаємодію з оточуючим середовищем. Тобто важливими складовими спрямованості особистості, які забезпечують її успішності в професійній та інших сферах життєдіяльності є потреби, установки, мотиви вибору та поведінки, ціннісні орієнтири. Методика складається з коротких ситуацій та запропонованих можливих виборів її розв'язання. Всі три запропоновані рішення є емоційно привабливими (Як би я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то я би хотів бути: тренером, відомим гравцем, капітаном команди). Вибори ілюструють

бажання, інтереси, схильності відповідно до яких особа діятиме, які є властивими для неї тактично та стратегічно.

Методика діагностики направленості особистості дозволила виділити стійкі мотиви, що орієнтують особистість в ситуації вибору, в яких відбиваються її схильності та переконання. Методика дозволила зорієнтуватися в прагненнях працівників патрульної поліції, відповідно до яких вони діють. У більшості працівників домінуючою направленістю є направленість на діяльність (жінки 47%, чоловіки 54%), їх орієнтацію на актуальні завдання професійної діяльності. Відповідно направленість на себе та власне благополуччя показали 15% жінок та 33% чоловіків. На взаємодію орієнтовані 15% жінок та 13% чоловіків. Також 23% жінок в шкалах направленість на себе та на діяльність мали однакову кількість балів, результати за методикою Б. Басса узагальнено на рис. 2.2.7.

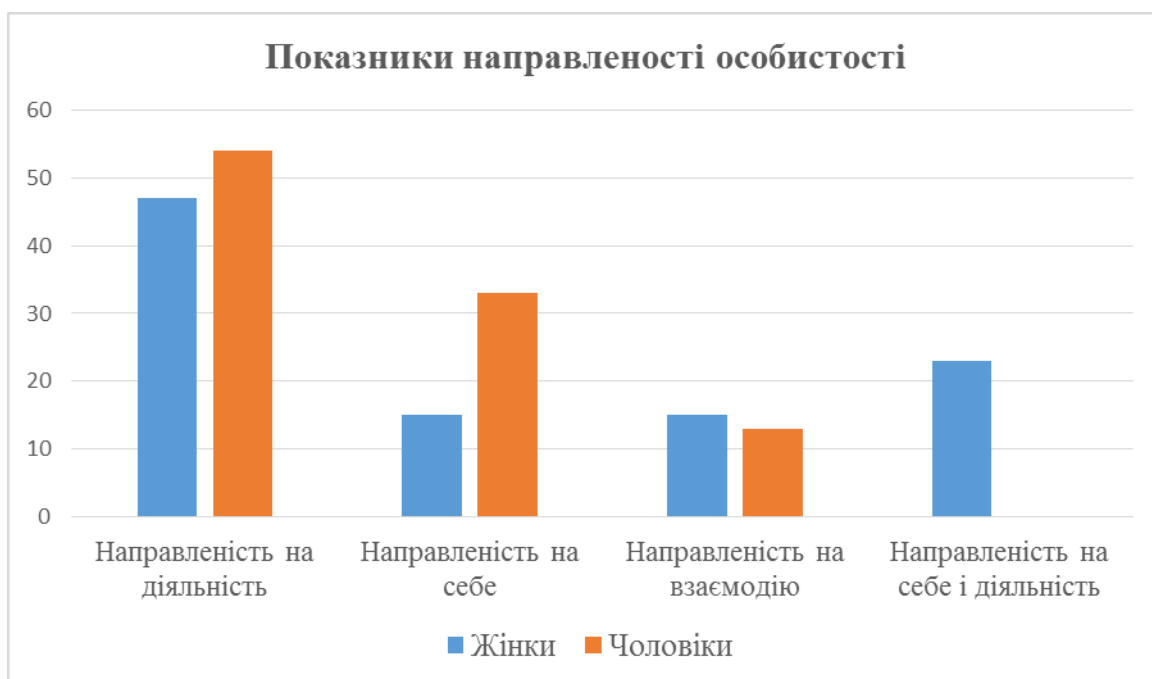


Рис. 2.2.7. Результати щодо особистісної спрямованості працівників патрульної поліції за орієнтаційною анкетною (Б. Басса)

Для обох груп найбільш значущою є спрямованість на діяльність. Такий результат відповідає той об'єктивній ситуації (необхідність пошуку

роботи), яка склалася для цих молодих людей. Наступною за значущістю є спрямованість на себе і мінімальною є спрямованість на стосунки.

За допомогою методики короткий індекс самоактуалізації (Short Index of Self-actualization) ми з'ясувати загальний рівень потреби в самореалізації у наших досліджуваних, їх бачення своїх потенційних можливостей. Отриманні результати представлені на рис.2.2.8.

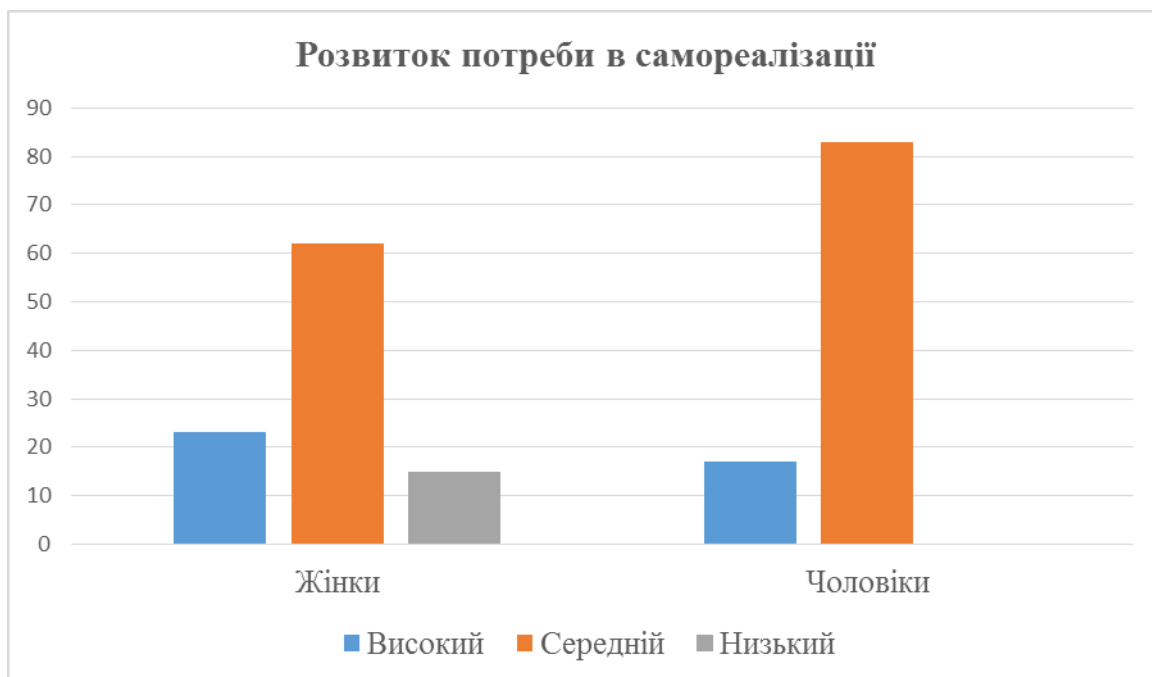


Рис. 2.2.8. Групові показники відносних значень щодо розвитку потреби в самореалізації

З діаграми бачимо що ступінь вираженості потреби в самореалізації вищий у представників чоловічої статті. За Л. Сохань, повнота самореалізації залежить від рівня життєвої компетентності особистості, тобто набуття життєвої компетентності є необхідною умовою самореалізації, і водночас процес самореалізації сприяє вдосконаленню життєздатності.

Отже далі ми вивчали соціально-психологічні компоненти життєстійкості учасників нашого дослідження за допомогою короткої версії тесту життєстійкості (В. Олефір, М. Кузнєцов, А. Павлова). Чому саме

життєстійкість ми вважаємо важливою складовою соціально-психологічної адаптації безробітної молоді. Життєстійкість особистості впливає на оцінку людиною ситуації, підвищує її готовності активно діяти. Таким чином, стресові обставини сприймаються людиною як підконтрольні, і тим самим стимулюють її діяльність і розвиток.

За даною методикою життєстійкість представляє собою систему переконань щодо себе, щодо світу, щодо стосунків зі світом. Відповідно до методики, життєстійкість включає три компоненти, які розглядаються як порівняно автономні: контроль, залученість, прийняття ризику. Достатній рівень загальної життєстійкості, який складається з цих трьох компонентів, запобігає виникненню внутрішньої напруги в позаштатних ситуаціях, захищає особистість щодо стресових факторів та робить їх як менш значимими. Таким чином, *низький рівень* загальної життєстійкості характеризує особу, якій важко звикати до нових життєвих умов, яка сильно переживає непередбачувані події, учасником якої вона стає. *Середній рівень* загальної життєстійкості свідчить про достатній рівень саморегуляції для стійкого сприйняття типових ситуацій повсякденного життя. *Високий рівень* забезпечує стійкість не тільки в типових ситуаціях повсякденного життя, але і в деяких форс мажорних.

Загальний аналіз емпіричного матеріалу за методикою В. Олефір, М. Кузнецова, А. Павлової показав, гендерні відмінності по шкалі залученості. В основі компоненту залученості лежить установка на те, що найпростіше отримати цікавий та корисний досвід в житті особам, які постійно відрефлексовують життєвий процес.

Високий рівень характерний для тих респондентів, які вважають, що світ та життя гармонійно вибудовані. Такі люди отримують задоволення від власної діяльності та комунікації. Розвинутий компонент залученості забезпечує прийняття людиною соціальних та професійних зобов'язань, які сприяють ідентифікації особи з діями, які потрібно виконати, та її результатом. Такий фахівець здатний повністю віддаватися своїй справі, як

змістовно, так і працювати на результат. Зацікавленість в тому що відбувається навколо в межах норми показали 90% чоловіків та 62% жінок, решта мають рівень нижче норми. *Низький рівень* залученості дає відчуття себе «поза» життям. Тобто думки дівчат меншою мірою зайняті актуальною діяльністю.

Наступна шкала тесту вимірює здатність контролювати власні дії. Вона вимірює певність особи в тому, що її активна діяльність впливає на кінцевий результат.

Контроль – схильність думати та діяти так, як ніби ви певні в реальній можливості вплинути на хід подій. Саме ця якість мотивує особу до пошуку способів впливу на результати неконтрольованих ситуацій, вона є протилежною стану беспорядності та пасивності. Бажання в будь-якій ситуації відкривати нові можливості та перспективи, особистісна орієнтація на їх реалізацію, а не на протистояння загрозам. Узагальнена здібність, вміння бачити ситуацію в цілому – ці складові обумовлюють сприймання будь-якої складної, невизначеної події не як випробування долі або дії неконтрольованих умов, а як органічного наслідка, або як результату діяльності оточуючих. Особи з високим рівнем розвитку внутрішнього контролю впевнені, що будь-якою важкою ситуацією можна керувати таким чином, щоб вона підпорядковувалася власними професійними та життєвими планами, або більше мала у подальшому корисні складові.

Високий рівень контролю допомагає особі бути впевненій в самостійному виборі життєвого шляху, власної діяльності, постійно відчувати контрольованість свого життя. Щодо контролю власних дій жінки, так само як і в попередній методиці, показали кращий результат. Всі 100% дівчат контролюють свої дії в межах норми, у 30% чоловіків цей показник нижче норми. Низький рівень внутрішнього контролю проявляється у відчутті беспорядності, не спроможності розв'язати навіть власні проблеми.

Шкала прийняття ризику діагностує здатність особистості сприймати складні ситуації, як досвід. Такий досвід стимулює прийняття особою

ризикованих дій в діяльності навіть у відсутності хоч малих сподівань на успіх. Не прийняття ризику характерне для осіб з прагненням комфорту та безпеки. Високий рівень прийняття ризику є характерним для осіб із впевненістю в тому, що все, що з ними не трапляється, позитивно впливає на розвиток через формування досвіду, незважаючи на то чи він позитивний, чи – негативний. Прийняття ризику сприяє впевненості в тому, що життя постійно змінюється та що зміни не завжди погані, навіть, більше, вони сприяють особистісному розвитку. Небезпечні ситуації швидше є складним завданням, яке обумовлює нові можливості мінливого життя, спонукає особу до безперервного зростання.

Реакція на небезпеку прогнозується по тому, які питання ставить особа в ризикованих, невизначених ситуаціях. Одні, опинившись в складній професійній або життєвій ситуації, діють імпульсивно або беззмістовно рефлексують, інші ж намагаються гідно вийти із складної ситуації, шукають її конструктивне вирішення.

Щодо прийняття ризику, то у 8% жінок цей показник нижче норми. Вище ми зазначали, що низький рівень прийняття ризику вказує на прагнення особистості до комфорту та безпеки. У 13% працівників патрульної поліції, навпаки, схильність до ризику вища за норму. Цей факт свідчить що чоловіки більш впевнені в собі, і все, що не передбачувано трапляється, сприяє збагаченню досвіду. Більше того, на їх думку, досвід завжди є корисним незважаючи на то чи він позитивний, чи негативний. Їх впевненість в тому, що життя мінливе, а зміни можуть бути прогресивними, дозволяє сприймати їм небезпеку як складне випробування, яке створює чергову можливість у мінливому житті, сприяє особистісному зростанню людини.

Найбільший відсоток прийняття ризику встановлений для чоловіків показник 13%. Такий показник є природнім, бо чоловікам частіше доводиться діяти в критичних ситуаціях. Отримані данні узагальненні в діаграмі (рис.2.2.9-2.2.10).

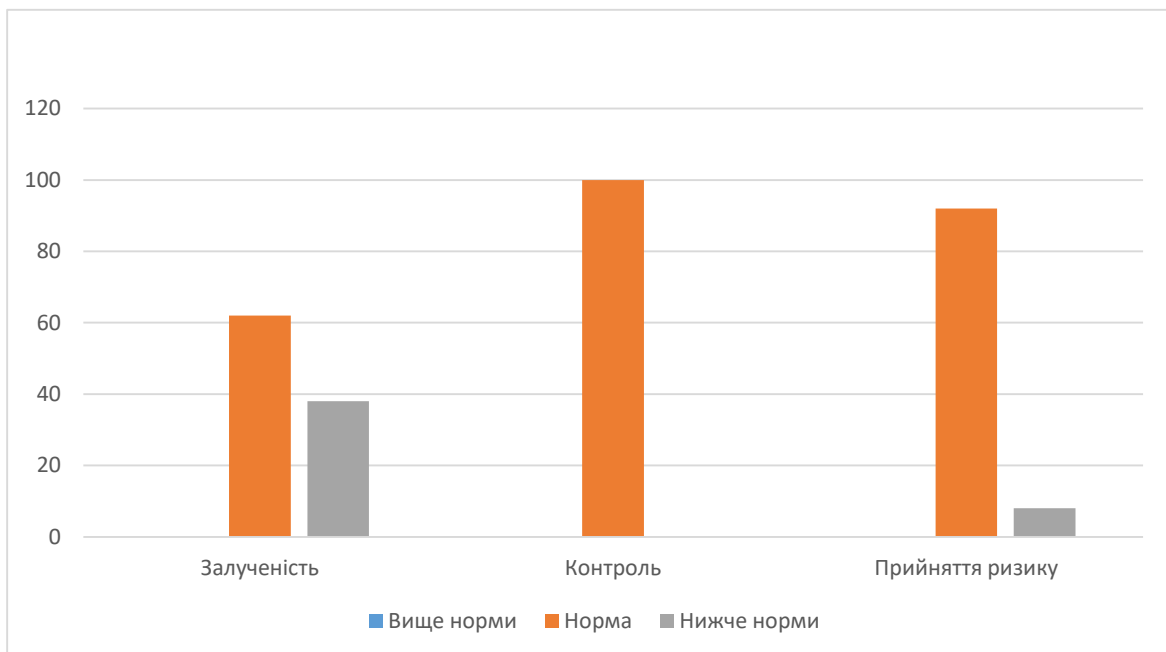


Рис.2.2.9. Групові показники відносних значень жінок щодо складових життєстійкості

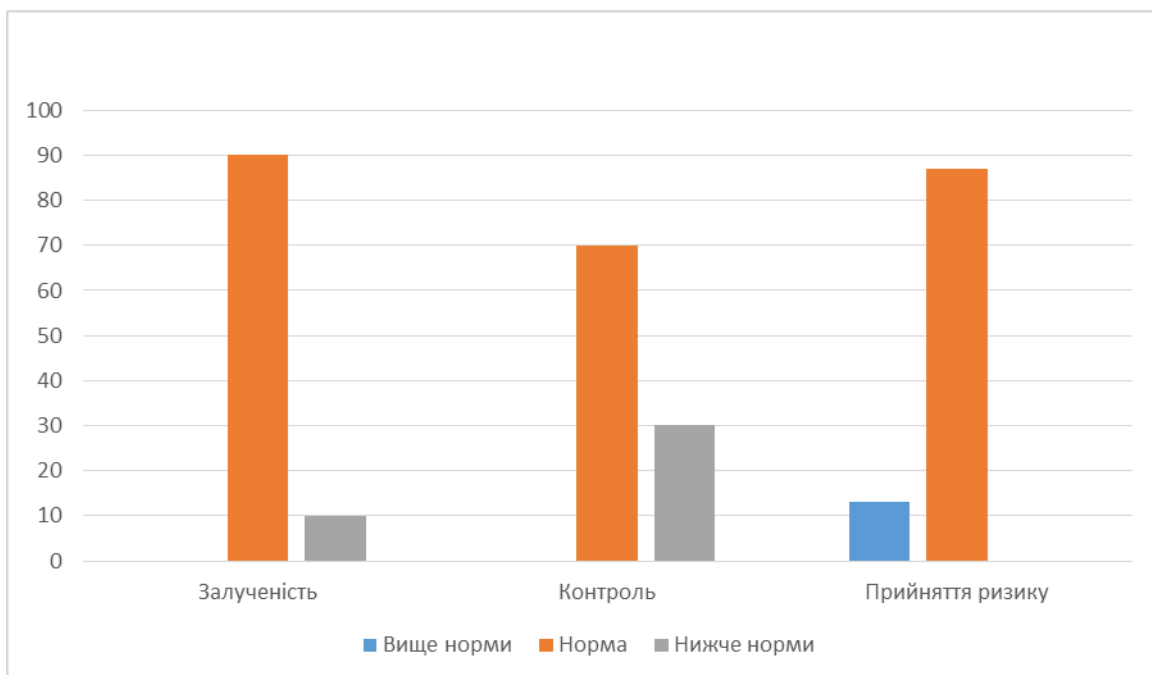


Рис.2.2.10. Групові показники відносних значень чоловіків щодо складових життєстійкості

Життєстійкість є важливою особистісною передумовою ефективної діяльності. В результаті дослідження ми з'ясували, що в більшості випадків

загальний показник життєстійкості у працівників патрульної поліції в цілому знаходиться в межах норми. 8% жінок, які мають цей показник нижче норми, паралельно мають і низький показник в шкалі прийняття ризику. У чоловіків навпаки низька життєстійкість корелює з низькими показниками в шкалах залученості та контролю.

Психологічна практика доводить, що якість життєдіяльності визначається, насамперед, змістом питань, які ставить перед собою особа. Особа, яка в складній ситуації ставить «правильні» питання, отримує на них і «правильні» відповіді. Ці відповіді ведуть до прийняття «правильного» рішення.

Отримані дані свідчать про достатню працездатність досліджуваних, про їх здатність знаходити способи вирішення нагальних задач. Такі особи здебільшого задоволені власною життєдіяльністю, та, незважаючи на середній рівень розвитку компонентів життєстійкості, відчувають власну значущість і бажання знайти роботу гідну себе.

Дослідження складових соціально-психологічної адаптації свідчать, що без належного розвитку мотиваційно-вольових рис особистості розгортання її нових професійних потенцій гальмується або викривлюється. Така думка доводить доцільність вибору таких методик дослідження рівня особистісного розвитку, які дозволять відстежувати важливі аспекти інтенцій особистості щодо власного розвитку: суб'єктивну готовність до самопізнання та здатність до саморозвитку, методики фіксації суб'єктивного відчуття своєї спроможності, свого особистісного перетворювального потенціалу. Опитувальник В. Павлова дозволяє вивчати суб'єктивне відчуття своєї спроможності до самовдосконалення, оцінити свій особистісний перетворювальний потенціал. Така готовність стимулюється процесом адаптації і є результатом роботи особистості над собою щодо прийняття вимог, зумовлених особливостями професійної діяльності.

Діагностика готовності працівників патрульної поліції до роботи по самовдосконаленню в нових соціальних та політичних умовах дала наступні

результати. Найбільша кількість досліджуваних, як серед жінок (88%), так і чоловіків (55%), відноситься до психологічного типу «Б» (хочу знати себе і можу змінитися). Цей тип є найбільш бажаним, бо сприяє подальшому особистісного розвитку. Працівники цього типу схильні до рефлексії діяльності та глибокого пізнання себе, що сприяє розвитку потреби в самореалізації та самовдосконаленні.

На другому місці за поширеністю у жінок є показник «Г» – 12% (хочу знати себе, але не можу себе змінювати). Таке поєднання означає, що вони зацікавлені у пізнанні себе, але або не володіють навичками самовдосконалення, або вважають що не мусять напружуватися. Серед чоловіків цей відсоток за поширеністю є найменшим (3%), але 10% працівників в своїх відповідях опинилися на межі показників «Б» і «Г». Це означає, що вони працюють над тим щоб розуміти себе, але не впевнені щодо власних можливостей саморозвитку.

На другому місці за поширеністю у чоловіків є показник «В» – 20% (не хочу знати себе і не можу змінюватися). Тобто п'ята частина працівників не бачать потреби у вдосконаленні, не працюють над собою, прикладати будь-які зусилля щодо власного Я. І 12% чоловіків належать до типу «А» (можу самовдосконалюватися, але не хочу себе знати). Такі працівники вважають що мають добрі можливості для саморозвитку, але не вважають за необхідне краще знати себе. В групі жінок таких типів готовність до саморозвитку виділено не було. Таким чином, є певна гендерна відмінність щодо ставлення як до себе, так і нових вимог. Жінки більш гнучкі і щодо власного Я, і щодо усвідомлення необхідності вдосконалювати себе.

Узагальнені дані щодо результатів дослідження гендерних відмінностей в типах готовності до саморозвитку у працівників патрульної поліції показано на рис. 2.2.11.

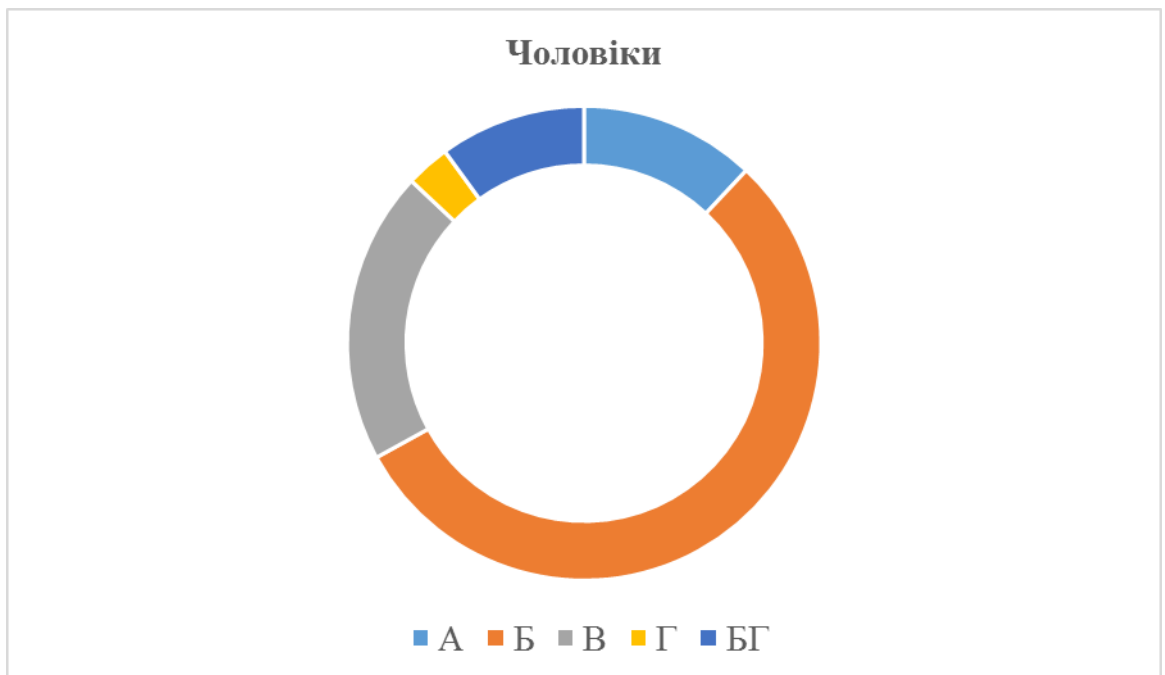
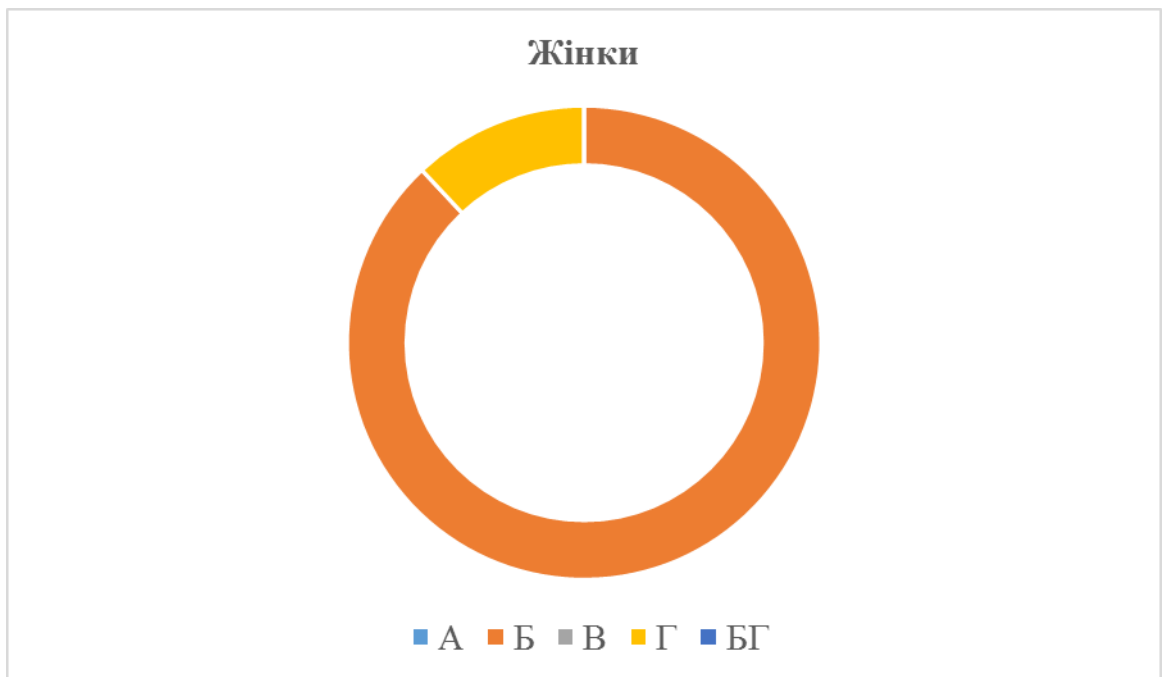


Рис.2.2.11. Результати дослідження гендерних відмінностей в типах готовності до саморозвитку у працівників патрульної поліції

Далі ми проаналізували данні щодо переважання одного з видів готовності й отримали наступні результати. 35% жінок виявили рівні показники щодо готовності пізнавати себе та готовності до самовдосконалення. У 27% працівниць показники готовності пізнавати себе

нижчі, ніж показники готовності до самовдосконалення. У 38% опитаних готовність пізнавати себе вища, ніж готовність до самовдосконалення.

37% чоловіків показали рівні бали за шкалами готовності пізнавати себе та готовності до самовдосконалення. У 33% опитаних показники готовності пізнавати себе нижчі, ніж показники готовності до самовдосконалення. У 30% працівників готовність пізнавати себе вища, ніж готовність до самовдосконалення. Тобто встановлені гендерні відмінності щодо діагностики показників готовності. Жінки-патрульні більшою мірою готові пізнавати себе, а чоловіки менш схильні до рефлексії та вважають що можуть швидше переходити до самовдосконалення.

2.3. Статистичний аналіз результатів

На цьому етапі здійснювалася математична обробка первинних матеріалів, їх узагальнення. Для статистичного обґрунтування результатів дослідження були використані наступні методи: дисперсійний аналіз (ANOVA), порівняння середніх значень двох вибірок з використанням *t*-критерію Ст'юдента, кореляційний та регресійний аналізи. Математична обробка даних проводилася з використанням електронних таблиць Microsoft Excel та пакету статистичних даних SPSS 17.0 для Windows.

Вивчення кореляційних зв'язків для перевірки гіпотези про взаємозв'язок складових соціально-психологічної адаптації та з рівнем розвитку потреби в самореалізації жінок-патрульних показало, що існує значущий прямий кореляційний зв'язок між потребою в самореалізації та інтегральними показниками самосприйняття ($r=0,47$), прийняттям інших ($r=0,53$), готовність до самовдосконалення ($r=0,71$). Значущий позитивний зв'язок є між потребою в самореалізації та життєстійкістю особистості ($r=0,48$), залученістю до діяльності ($r=0,57$), готовність пізнавати себе ($r=0,41$). На рівні статистичної тенденції простежується зв'язок потреби в самореалізації із спрямованістю особи на діяльність ($r=0,29$). Негативний

кореляційний зв'язок існує між показником потреби в самореалізації та шкалою емоційного дискомфорту ($r=-0,78$), ескапізма ($r=-0,48$), зовнішнього контролю ($r=-0,82$). Тобто залученість до діяльності та можливість її контролювати, прийняття себе та інших, спрямованість на розвиток сприяють самореалізації особистості в професійній діяльності. Негативні переживання, неприйняття себе та інших, бажання уникати невизначених ситуацій негативно впливають на розвиток потреби в самореалізації.

Кореляційний аналіз зв'язку потреби в самореалізації чоловіків-патрульних показав наявність високого кореляційного зв'язку між показником потреби в самореалізації та інтегральними показниками самосприйняття ($r=0,78$), емоційним комфортом ($r=0,67$), інтегральністю ($r=0,61$). Слабкий статистичний зв'язок на рівні тенденції був встановлений між потребою в самореалізації та життєстійкістю ($r=0,23$), спрямованістю особи на діяльність ($r=0,31$), готовністю до самовдосконалення ($r=0,23$). Обернений кореляційний зв'язок встановлено між показником потреби в самореалізації та ескапізмом ($r=-0,47$), шкалою емоційного дискомфорту ($r=-0,69$), спрямованістю особи на власне Я ($r=-0,58$). Тобто потреба в самореалізації у чоловіків-патрульних не так тісно як у жінок пов'язана з соціальним оточенням, чоловікам властива більша закритість та інтровертованість. Опосередковано це підтверджується тим, що для чоловіків не було встановлено зв'язку між потребою в самореалізації та готовністю до самовдосконалення, мотивацією пізнавати себе.

Порівнюючи інтегральні показники соціально-психологічної адаптації жінок-патрульних та чоловіків зазначили, що жінки більш терпимо ставляться до інших людей, вони толерують вчинки інших людей та приймають особливості їх світогляду. Тобто жінки-патрульні ліпше підготовлені до взаємодії з іншими. В обох вибірках встановлено високу значимість спрямованості особистості на діяльність для бажання самореалізації та негативний вплив на цю потребу за умов зосередженості спеціаліста на власному Я.

Побічним цікавим фактом, який був встановлений в межах проведеного дослідження, є обернений зв'язок намагання уникнути проблем (ескапізму) не лише з потребою в самореалізації, а і з відчуттям емоційного комфорту ($r=-0,56$) як у жінок-патрульних, так і чоловіків. Бажання уникати проблем позитивно корелює із спрямованістю на себе.

Результати кореляційного аналізу одержаних емпіричних даних вказали ще на різницю, яка існує щодо психологічних особливостей складових потреби в самореалізації у жінок-патрульних та чоловіків-патрульних. Для виявлення значущих відмінностей в показниках нами був застосований t-критерій Стюдента і тест Левене. Тест Левене в цих розрахунках не має самостійного значення, а використовується в якості попереднього (допоміжного) тесту при перевірці однорідності двох вибірок за допомогою t-тесту Стюдента. Значущі відмінності були встановлені між такими емпіричними показниками: емоційного комфорту ($p=0,023$) і дискомфорту ($p=0,048$), ступеня внутрішнього контролю ($p=0,006$), прагнення домінувати ($p=0,05$), прийняття ризику ($p=0,039$), ступеня вираженості потреби в самореалізації ($p=0,008$), готовності до самопізнання ($p=0,001$). Але для показників ступеня внутрішнього контролю, ступеня вираженості потреби в самореалізації, готовності до самопізнання однорідність вибірки не була підтверджена тестом Левене ($p<0,05$) (Додаток А).

Для підтвердження достовірності отриманих даних за цими показниками нами був застосований непараметричний критерій Манна-Уїтні. Непараметричні методи часто застосовуються в психології та педагогіці, оскільки вони є набагато функціональнішими, бо взагалі не пов'язують аналіз з будь-яким законом розподілу, але розв'язують такі важливі завдання: виявлення відмінностей в рівні досліджуваної ознаки, оцінка зсуву значень досліджуваної ознаки, виявлення відмінностей в розподілах ознаки. Підрахунки за критерієм Манна-Уїтні підтвердили надійність вище зазначених результатів (Додаток Б).

Дослідження показало, що у жінок-патрульних ступінь внутрішнього контролю значно вищий, і виходить за межі запропонованої в методиці норми. Жінки також мають значно вищу готовність до самопізнання.

Ступінь вираженості потреби в самореалізації, навпаки, вищий у представників чоловічої статі, одночасно у них більше розвинене прагнення до саморозвитку та самовдосконалення.

Узагальнюючі вище отримані результати, можемо констатувати, що були виявлені численні взаємозв'язки між рівнем потреби в самореалізації працівників патрульної поліції та складовими соціально-психологічної адаптації, мотиваційно-вольовими компонентами структури особистості. Найбільш важливими є зв'язки між потребою в самореалізації та інтегральними показниками соціально-психологічної адаптації: прийняттям себе та інших, емоційною забарвленістю ситуації, здатністю контролювати себе та зовнішні подразники, бажанням особистості ставити обґрунтовані завдання щодо самовдосконалення та саморозвитку.

Висновки до розділу II

Дослідження особливостей потреби в самореалізації у працівників патрульної поліції показало високий рівень потреби в самореалізації та адаптованості до невизначеності ситуацій в умовах воєнного часу. Учасники дослідження не проявили спотвореного або недостатньо розвиненого уявлення http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D1%81%D0%B5%D0%B1%D0%B5 щодо своїх можливостей. Показники прийняття себе достатньо близькі для обох груп та є нормального або високого рівнів. Встановлені гендерні відмінності щодо показників неприйняття себе: нормальний рівень неприйняття у 100% жінок-патрульних та 60% у їх колег чоловіків, решта чоловіків-патрульних мають рівень неприйняття нижчий за норму, тобто вони позитивно ставляться до себе та мають достатньо високий рівень самооцінки.

Працівники патрульної поліції мають достатньо високий рівень суб'єктивного контролю над подіями та ситуаціями власного життя та оцінюють більшість професійних досягнень як результат власних дій. Вони вважають, що здатні та зобов'язані виконувати професійний обов'язок відповідно до покладених на них завдань в складних умовах воєнного стану, тобто беруть на себе відповідальність за результати своєї професійної діяльності. Опосередковано це підтверджує і показник бажання домінувати, який вищим для жіночої вибірки.

Методика діагностики направленості особистості дозволила виділити стійкі мотиви, що орієнтують особистість в ситуації вибору. Для більшості працівників патрульної поліції домінуючою направленістю є направленість на діяльність, такий результат відображає їх актуальні завдання та потребу в самореалізації.

Встановлено рівень сформованості життєстійкості, яка є важливою особистісною передумовою ефективної діяльності та значимо корелює з потребою в самореалізації, зокрема за умов воєнного часу. За результатами

дослідження встановлено, що в більшості випадків загальний показник життєстійкості працівників патрульної поліції знаходиться в межах норми. Нижче норми цей показник у 8% жінок-патрульних, він також співпадає з низькими показниками в шкалі прийняття ризику, а також у 10% чоловіків: співпадає з низькими показниками в шкалах залученість та контроль. Тобто в процесі самореалізації чоловіки менше покладаються на оточення, їм притаманна більша закритість, витримка та інтровертованість.

Встановленні гендерні відмінності щодо діагностики показників готовності до самопізнання та самовдосконалення. Жінки більшою мірою готові пізнавати себе, чоловіки-патрульні менш схильні до рефлексії та вважають що можуть швидше переходити до дій щодо самовдосконалення.

Математичний аналіз одержаних емпіричних даних щодо статистичної різниці в показниках жінок та чоловіків, підтвердив існування відмінностей щодо психологічних складових потреби в самореалізації: емоційний комфорт ($p=0,023$) та дискомфорт ($p=0,048$), ступінь внутрішнього контролю ($p=0,006$), прагнення домінувати ($p=0,05$), прийняття ризику ($p=0,039$), ступінь вираженості потреби в самореалізації ($p=0,008$), готовності до самопізнання ($p=0,001$). Дослідження складових самореалізації свідчать, що без належного розвитку мотиваційно-вольових рис особистості розгортання її нових професійних потенцій гальмується або викривлюється.

Найбільш значимі зв'язки були встановлені між потребою в самореалізації та інтегральними показниками прийняття себе та інших, відчуттям емоційного комфорту, здатністю контролювати себе та актуальні події. Особистісний контроль є важливим як для внутрішніх, так і зовнішніх складових професійної діяльності, зокрема в умовах воєнного часу. Також високий кореляційний зв'язок був встановлений між потребою в самореалізації та бажанням особистості ставити перед собою і досягати обґрунтовані завдання щодо самовдосконалення.

РОЗДІЛ III

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ РОЗВИВАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ СПРИЯННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПАТРУЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

3.1. Структура та основні вимоги щодо тренінгових занять

У тренінговій практиці склалася своєрідна структура як окремого тренінгового заняття, так і розвивальних програм в цілому.

На фоні сталої структури тренінгового заняття кожний ведучий має свої напрацювання, які роблять його програму більш досконалою, насиченою, привабливою тощо.

Оскільки вважаємо, що ведучий-початківець повинен мати чітке уявлення про структуру тренінгового заняття (програми в цілому), яке у нього повинно сформуватися на основі різних підходів, то корисним буде подати наше бачення різних підходів щодо побудови тренінгового заняття та програми в цілому.

На початку занять формулюється мета та завдання розвивальної програми, що допомагає їй учасникам визначити власні цілі та пріоритети такої роботи. Вони можуть бути:

- усвідомленими та вербалізованими (тобто вираженими у словах в усній чи писемній формі);
- усвідомленими, але невербалізованими (не висловленими ні у письмовій формі, ні в усній);
- неусвідомленими та невербалізованими (за таких обставин, як правило, народжується опір);
- неусвідомленими, але вербалізованими (обмовки).

Цілі програми та її учасників можуть бути довгостроковими або стратегічними, середньостроковими або тактичними та короткостроковими, які є тільки в полі їх участі в процесі тренінгових занять.

Проведення окремих тренінгових занять підпорядковується алгоритму чітко визначеному структурою програмою. Типові мета та завдання, загальна структура розвивальної програми разом слугують основою для складання плану проведення його окремих тренінгових занять. План може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо), але принциповим є те, що план програми потрібно скласти обов'язково, і це треба добре засвоїти майбутньому ведучому. Це, звісно, не означає, що заплановані тренінгові заняття пройдуть саме так, як було передбачено, проте план допомагає тренеру слідувати основним положенням, які можуть бути опрацьовані в ході групової роботи, бо без них неможливо досягти попередньо визначеної кінцевої мети програми.

Під час групової роботи не можна уникнути розгляду багато другорядних питань для обговорення, бо кожне з них буде більш чи менш привабливим для певних учасників програми. Проте їх опрацювання слугуватиме цілям та завданням програми, допомагає правильно діагностувати актуальний запит групи або її окремого учасника. Але за умов обговорення незапланованих питань, треба мати чіткий тайм-менеджмент, бо час заняття спливатиме, а обов'язкові питання залишатимуться нерозглянутими. Тож попередньо складений план дозволяє дотримуватися обраної теми та досягти бажаної мети.

У тренінговій практиці склалася традиційна структура заняття, яка в різних авторів має свої незначні відмінності. Розглянемо різні алгоритми структури (схеми, етапів, частин, фаз) тренінгового заняття, яке складається з таких частин:

- ритуал привітання дозволяє об'єднувати учасників групи, створювати атмосферу групової довіри та прийняття;

- розминка налаштовує учасників на продуктивну групову діяльність, дозволяє встановити комунікативний та емоційний контакт, активізувати членів групи, поліпшити настрій, зняти емоційну напругу. Розминку можна проводити не лише на початку заняття, але і між окремими вправами у

випадку, коли виникає потреба вплинути на настрої учасників. Вправи розминок вибираються з урахуванням актуального стану групи та завдань майбутньої діяльності;

- основним змістом заняття є сукупність вправ та завдань, спрямованих на розвиток пізнавальних інтересів, встановлення взаємин між учасниками групи, формування соціальних навичок;

- групова рефлексія необхідна для обміну думками та почуттями під час або в фінальній частині проведеного заняття;

- ритуал прощання сприяє закріпленню позитивного ставлення та зміцненню почуття єдності в групі.

Для поглиблення уявлення щодо структури розвивальної програми та тренінгових занять корисним буде ознайомлення з такою схемою.

Вступна частина тренінгу передбачає розв'язання наступних завдань:

- оцінка рівня засвоєння матеріалу попереднього тренінгового заняття (отримання зворотного зв'язку). Зазвичай це відбувається у формі опитування (що найбільше запам'яталося чи сподобалося на минулому занятті) або перевірки домашнього завдання;

- актуалізація теми поточного заняття та виявлення очікувань;

- створення доброзичливої та продуктивної атмосфери (цей етап традиційно називають загальним терміном «знайомство»). Він проходить у формі самопрезентації чи взаємопрезентації учасників тренінгу;

- підтримання комфортного клімату тренінгової групи у формі уточнення або повторення правил групи, публічного обговорення їх прийняття.

Основна частина тренінгового заняття включає кілька тематичних завдань підкріплених вправами на зняття м'язового та психологічного напруження.

В основній частині тренінгу часто виділяють теоретичний та практичний блоки. Проте цей поділ є досить умовним. Адже знання (як уміння та навички) під час тренінгових занять поповнюються у процесі

виконання практичних завдань (міні-лекції у формі бесіди, презентації, дискусії, роботи в групах, взаємонавчання).

Заклучна частина тренінгу включає:

- підбиття підсумків;
- отримання зворотного зв'язку за тематикою поточного тренінгового заняття;
- релаксацію та ритуали завершення тренінгу.

Організація групової роботи здійснювалася поетапно, етапи між собою були взаємопов'язані.

3.2. Програма тренінгових занять щодо розвитку потреби в самореалізації у працівників патрульної поліції

Тренінг розвитку потреби в самореалізації у професійній діяльності

Мета: усвідомлення потреби та розвиток вмінь працювати в команді, підвищення рівня групової згуртованості

Задачі:

- пізнання один одного та самопізнання;
- збільшення рівня групової згуртованості;
- розвиток вмінь давати та приймати зворотній зв'язок в різних його формах;
- збільшення цінності та значимості групи для окремих її членів;
- підвищення рівня довіри між різними членами групи;
- активізація творчого мислення;
- розвиток внутрішніх ресурсів кожного з учасників.

Цивілізаційний перехід багатьох країн до «суспільств знань та технологій» значно змінив інтелектуальну складову всіх видів праці, таким чином висококваліфіковані фахівці є потребою майже всіх галузей економіки. Технологічні види праці реалізуються також через зворотну міжособистісну взаємодію фахівців, які будують різноманітні ділові

стосунки. До запитаних практичних вмінь належать і так звані «soft-skills», які включають гнучкість, витривалість, самостійність, мобільність, уміння вибудовувати взаємодію у колективі, працювати в команді та розв'язувати конфліктні ситуації, які неодмінно створюються в ході розв'язання виробничих завдань; культурна та інтеркультурна компетентність.

Впевненість фахівців щодо високого рівня власної саморегуляції не дозволяє зауважити послаблення пам'яті, уваги, працездатності, посилення страху, порушення мовленевої активності, і як результат, у фахівців спостерігаються стереотипні оцінки та дії, ригідність поведінки. Наприклад, авторитарний стиль спілкування виявляється у вольовому тиску, схильності нав'язувати свою думку іншим, принциповому уникненні будь-якого діалогу, пасивній чи активній агресивності. Такі поведінкові прояви створюють умови для стійкого негативного ставлення як до себе, так і до інших учасників виробничої ситуації. І навпаки, як показало наше емпіричне дослідження, відкритість, комунікативна компетентність, самосприйняття дозволяють коригувати авторитарний стиль взаємодії, викликають у працівників прагнення до комплексної реалізації професійних компетентностей та повноважень, допомагають їм відчувати радість від реалізації повноважень, впевненість у значущості професійної діяльності. Отже, прикладні навички інтенсифікації комунікативних компетенцій та так званих м'яких навичок працівників патрульної поліції сприяє професійній самореалізації та є вельми актуальною.

ЗАНЯТТЯ 1

Тема. Емпатія (2 години)

1. Знайомство. Вправа «Я–квітка» 15 хвилин

Мета: продовжити знайомство учасників групи. Створити умови для ефективної роботи.

Тренер пропонує назвати своє ім'я і квітку, з якою учасник асоціює себе у професійній діяльності. Наприклад, мене звати Людмила, у своїй професійній діяльності я асоціюю себе із квіткою-семицвіткою, тому що ...

2. Вправа «Очікування». 5-7 хвилин

Учасникам групи на липких аркушах у вигляді зернят необхідно записати свої очікування від своєї роботи та роботи групи у тренінговому занятті. Потім презентують очікування та приклеюють «зернята» на плакаті із зображенням зеленого луку.

3. Правила роботи в групі. 15 хвилин

Мета: визначити правила продуктивної роботи групи під час тренінгу, створити сприятливий психологічний клімат; створити відчуття захисту; усвідомлення особливостей спілкування в групі, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учасників групи.

Для того, щоб досягти гармонії в роботі, необхідно виробити правила, якими будуть керуватись учасники. Група методом «Мозкового штурму» встановлює правила ефективної взаємодії, відповідаючи на запитання: «Що потрібно зробити для того, щоб робота в групі була ефективною?»

Матеріали: аркуші паперу А4, фломастери.

Орієнтовними правилами роботи в групі можуть бути наступні:

1. Спілкування на основі довіри. Довіра серед учасників групи максимально важлива. Атмосфера довіри створюється від пропозиції звертатися один до одного на «ти». Це психологічно дозволяє відчувати рівні умови для всіх незалежно від соціального статусу, життєвого досвіду, в тому числі і для ведучого.

2. Спілкування за принципом «тут і тепер». Всі думки, емоції, відчуття, які проявляються впродовж занять, обов'язково аналізуються. Одночасно не заохочується обговорення минулих ситуацій та проектування майбутніх. Це правило допомагає кожному учаснику сконцентруватися на власних думках, переживаннях, тим самим розвивати навички самоаналізу. Також важливо висловлювати свої реальні почуття та думки. Робота над розвитком рефлексивних навичок допомагає фахівцеві бути самокритичним, краще розуміти почуття інших членів тренінгової групи через них ідентифікувати власні особистісні переживання та думки. Тому важливо під

час занять акцентувати вимогу щодо проговорення почуттів, які турбують саме зараз, та обговорювати тільки ті події, що відбуваються з ними у межах тренінгової групи.

3. «Я-висловлювання». Акцентують на необхідності відмовитись від безособового мовлення впродовж занять з метою більш відкритого спілкування, яке допомагає уникати висловлювання власної позиції і, тим самим, уникати усвідомлення власних переживань. Тому рекомендують замінювати висловлювання типу: «Більшість людей вважає, що...» – на таке: «Я вважаю, що...» тощо. Така вимога є загальною і передбачає відмову від безадресних суджень про обговорювану ситуацію для всіх учасників програми.

4. Бути щирим у спілкуванні. В групі намагаються обговорювати лише те, що відбувається під час тренінгу. Дотримуються тези, якщо не можу висловитись відверто та щиро, краще промовчу. Це правило включає відкриті висловлювання своїх відчуттів як щодо дій та висловлювань інших учасників, так і самого себе. Під час оцінювання висловлювань треба проявляти толерантність до думок учасників тренінгових занять.

5. Конфіденційність. Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується. Кожен учасник програми має бути впевненим втому, що ніхто не розповість про його переживання, проте, чим він поділився під час обговорення або виконання вправ. Це допомагає членам групи бути щирими, сприяє відкритості та саморозкриттю.

6. Бути активним та нести відповідальність за результати роботи у групі. Це норма поведінки, за вимогами якої учасники програми реально включені в роботу кожну хвилину. Активно спостерігають, слухають, відчують партнера або настрій групи в цілому. Потрібно пам'ятати, що ефективність групової роботи залежить від внеску кожного її члена, тому необхідно працювати не тільки над усвідомленням власних запитів та розв'язанням особистих проблем, а й на запитах учасників групи, так як допомога іншому є спосіб пізнати себе.

7. Правило «СТОП!» Коли з причини небажання бути відвертим або через неготовність до відкритого висловлювання, кожен учасник тренінгу має право сказати «Стоп!» і таким чином відмовитися від обговорення в певній частині тренінгового заняття. Проте користатися цим правилом бажано нечасто, бо воно обмежує учасника щодо пізнання себе.

8. Повага до того, хто говорить. Загальна згода щодо уважного слухання висловлювань кожного із учасників. Кожному надається можливість сказати те, що він бажає. Пряме визнання права на висловлення власної думки без її критики. Правило також передбачає вимогу не переривати того, хто говорить.

9. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. В ході обговорення вправ тренінгу, оцінюється не учасник, а лише його дії та висловлювання. Не використовуються висловлювання типу: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо: «Мені не сподобалися твої висловлювання про.....».

Цей перелік правил може бути доповнений учасниками програми.

Підчас обговорення та прийняття правил роботи групи, треба уточнювати зміст кожного правила в учасників програми (що саме вони вкладають в те чи інше правило).

4. Вправа «Я в променях сонця» 15 хвилин

Мета: формування відчуття внутрішньої стійкості, гармонії та довіри до самого себе.

Кожен член групи протягом 2-3 хвилин на аркуші паперу малює сонце. В центрі кола учасник записує власне ім'я (можна записати займенник «Я»), а на променях – свої сильні сторони, або те, що любить, цінує і приймає в собі, або ті якості, які дають відчуття внутрішньої впевненості і довіри до себе в різних ситуаціях.

За бажанням учасники групи презентують «сонечка».

При обговоренні вправи учасникам групи необхідно відповісти на запитання: «Чому виконувалась дана вправа?», «Що дало виконання цієї

вправи?». Тренер звертає увагу на те, що особистісні якості є основою формування професійно значущих якостей майбутніх фахівців.

5. Вправа «Мій дракон, мої недоліки» – 25 хвилин

Мета: вироблення вмінь аналізувати та виділяти негативні сторони своєї особистості та обирати шляхи боротьби з ними. Ведучий розповідає учасникам про те, що в кожного є «свій дракон»—це наші недоліки, які заважають нам жити, але з якими ми примирюємось.

Учасникам пропонується намалювати «свого дракона» і назвати його в цілому і кожную голову окремо. Після виконання завдання учасники придумують історію про те, як вони переможуть своїх драконів. Бажаючі можуть об'єднуватись в групи і придумувати загальну історію, але і драконів, і героїв має бути стільки ж, скільки членів групи. Для написання історії відводиться 25 хвилин. Потім бажаючі розповідають або показують свої історії.

6. Вправа «Мій всесвіт» – 10 хвилин

Мета: вироблення вмінь аналізувати свою «Я»-концепцію; формування позитивної «Я»-концепції. Учасникам роздаються аркуші для малювання. В центрі аркушу треба намалювати сонце і в центрі сонячного кола написати велику букву «Я». Потім від цього «Я»—центру всього всесвіту—намалювати лінії до зірок і планет: моє улюблене заняття; мій улюблений колір; моя улюблена тварина, гра, одяг, музика; мій улюблений звук, запах; мої улюблені пори року; що я більше за все на світі люблю робити; місце, де я більше всього на світі люблю бути; мій улюблений співак чи група; мої улюблені герої; я відчуваю в себе здібності до ...; людина, від якої я в захопленні більше всього на світі; краще всього я вмію; я знаю, що я зможу; я впевнений в собі, тому що...

Ведучий говорить про те, що «зоряна карта» кожного показує—у всіх багато можливостей, багато того, що робить кожного із нас унікальними, і того, що для всіх нас є загальним. Тому ми потрібні одне одному, і кожна людина може добитись в житті успіху.

7. Розминка «Поміняйтесь місцями ті, хто ...». 5 хвилин

8. Вправа «Очікування». 5 хвилин

Мета: визначити, наскільки реалізувались очікування кожного учасника.

Учасникам групи пропонується на липких аркушах у формі квітки записати, наскільки реалізувались їхні очікування, презентувати та приклеїти на аркуші із зображенням лугу.

ЗАНЯТТЯ 2

Тема. Відповідальність (2 години)

Мета: навчити сприймати рішення не лише як завершення подій, а й як початок нового ланцюга вчинків.

Завдання:

1. Допомога учасникам у пізнанні своєї особистості;
2. Відкриття можливостей до самопізнання та самореалізації;
3. Розвиток навичок конструктивного спілкування;
4. Усвідомлення та використання внутрішнього потенціалу для прийняття відповідального рішення;
5. Підвищення самооцінки, розвиток вмінь долати життєвих труднощів, прийняття себе як неповторної особистості;
6. Сприяння виробленню адекватних життєвих цілей та усвідомлення можливостей їх реалізації.

«Чародій і горіхи» (10 хв.)

Мета: представити неупереджене бачення відповідальності.

Інструкція: до уваги учасників пропонується притча «Чародій і горіхи». «Якось одному візиру захотілося горіхів. І їх йому принесли цілий горщик. Візир засунув руку у горщик та захопив цілу жменю горіхів. Але витягнути руки з горщика не зміг, як він не намагався. У цілому палаці ніхто не наважувався дати йому пораду. Тоді він наказав привести до нього першого, хто буде проходити повз його палац. І скоро до нього привели простого селянина. Той розпитав, що трапилося, і порадив, щоб візир розтиснув трохи

кулак у горщику. Візир так і зробив, і зміг випростати руку з горщика. «Ти справжній чарівник»,—сказав він селянину».

Обговорення: про що ця притча? Яким чином у ній звучить тема відповідальності?

Види відповідальності (10-20 хв.)

Мета: ознайомити учасників з різними видами відповідальності.

Інструкція: тренер робить пояснення щодо теми заняття з акцентом на різних видах відповідальності.

Відповідальність – здатність суб'єкта (людини, групи людей чи організації) відповідати за те, що було доручено або за те, що обрали для себе самі.

На думку Дідьє Жюлія – французького професора філософії, існує відповідальність людини за прийняті рішення, за свої дії, за інших та за прийняті ними рішення. Відповідальність за себе він ілюструє притчею про полководця та пироги. Це оповідання про те, як один полководець програв битву та переховувався у будиночку лісника. Дружина лісника попросила полководця слідкувати за пирогами, які вона поставила в піч. Полководець натомість весь час думав про свою поразку, безславність свого теперішнього існування та забув про доручення жінки, і пироги згоріли. Тоді полководець зауважив, що кожному треба займатись своєю справою: йому боротися, приймати рішення. Тобто відповідно діяти, а не йти за течією.

Важливість брати на себе відповідальність за інших проілюстровано у романі-казці Антуана де Сент-Екзюпері «Маленький принц», коли під час зустрічі з Маленьким принцем Лис сказав, що ми відповідальні за тих, кого приручили.

Тобто особа несе відповідальність за вчинок, який вона свідомо здійснила; за свідомі вчинки оточення, хоча особа не обов'язково брала в них участь; вчинки здійснені нею, хоча вона цього і не бажала; вчинки, здійснений не нею власноруч, поза її бажанням, але від неї залежала можливість уникнення здійснення цього вчинку (наприклад, у транзактній

теорії Е. Берна, це ситуації за участю Жертви, Переслідувача та Посередника).

Відповідальність може виявлятися на трьох рівнях:

- раціональному, коли людина вважає що розмірковує відповідально;
- вольовому, коли особа діє, долає перешкоди з позиції відповідальної людини;
- емоційному, коли людина відчуває себе відповідальною.

Після вступного слова тренер пропонує учасникам представити у вигляді діаграми міру кожного виду відповідальності у власному стилі відповідальності.

Вважаю себе :

- відповідальним;
- дію з позиції відповідальної людини;
- відчуваю себе відповідальним.

Обговорення: з яким кольором у вас асоціюється відповідальність? Чому, на вашу думку, навіть згадка про відповідальність створює у людей відчуття чогось складного, важкого і небажаного?

Вправа «Незакінчені речення» (15 хв.)

Мета: самоаналіз та самопізнання в області відповідальності.

Інструкція: учасникам пропонується дописати, закінчити такі речення:

1. Бути відповідальним для мене означає...
2. Деякі люди відповідальніші за інших, це люди, які...
3. Безвідповідальні люди – це...
4. Свою відповідальність стосовно інших людей виявляю через...
5. Вид відповідальності, який є найбільш тяжким для мене – це...
6. Відповідальну людину я впізнаю за...
7. Чим сильніша моя відповідальність, тим більше я...
8. Я б побоювся нести відповідальність за...
9. Бути відповідальним стосовно себе – це...
10. Я несу відповідальність за...

Далі учасники порівнюють на «сумісність» зміст тверджень № 1 та № 9, тобто чи у реченні № 1 було сказано, що бути відповідальним означає бути відповідальним і за себе; № 1 і № 4 чи вияв відповідальності у твердженні № 1 має спільне з виявом відповідальності стосовно інших; № 1 і № 6 – серед ознак відповідальної людини є такі, за якими ми самі виявляємо відповідальність; № 8 і № 9 (чи не боялися б ми нести відповідальність за самих себе); № 4 і № 8 (чи боїмося нести відповідальність за інших); № 4 і №6 (чи очікуємо ми від інших якоїсь «іншої» відповідальності).

Обговорення: учасники по черзі зачитують продовжені ними речення та коментують, спираючись на запропоновані критерії для порівняння.

Вправа «Формула відповідальності» (20-30 хв.)

Мета: ознайомити з особистісним уявленням про відповідальність.

Інструкція: учасникам пропонується дискусія з приводу таких висловлювань:

Відповідальність – це можливість зробити так, як хочеш сам.

Відповідальність – це створення причини подальшого успіху.

Після дискусії учасники отримують завдання: представити власне розуміння відповідальності формулою. У ній можуть бути використані різні символи: вербальні, геометричні фігури, хімічні, фізичні, математичні символи тощо. Усі складові формули мають бути пояснені, як і загальне розуміння відповідальності, виходячи із зазначеної формули.

Обговорення: всі учасники представляють авторські формули відповідальності та інтерпретують їх.

Вправа «Вибір відповідальності» (10-15 хв.)

Мета: навчити приймати відповідальність як власну особистісну рису.

Інструкція: тренер зачитує переліки, що стосуються особливостей відчуття відповідальності та відповідального ставлення.

Коли я відчуваю відповідальність, я...

Виправляю

Захищаю

Рятую
Контролюю
Переймаюся почуттями
Не слухаю
Відчуваю втому
Відчуваю тривогу
Відчуваю страх
Відчуваю неврівноваженість
Турбуюся про рішення
Турбуюся про деталі
Турбуюся про обставини
Турбуюся про те, щоб не помилятися
Турбуюся про виконання
Коли я відповідально ставлюся, я...
Демонструю співпереживання
Демонструю розуміння
Підбадьорюю
Ділюся
Конфліктую
Слухаю
Відчуваю врівноваженість
Відчуваю свободу
Відчуваю усвідомленість своїх дій
Відчуваю самоцінність
Турбуюся про людину
Турбуюся про почуття
Турбуюся разом з людиною
Порадник, який супроводжує інших
Вірю, що моєї присутності поруч з іншим цілком достатньо
Я думаю, що людина сама відповідає за власні вчинки

Учасники тренінгу уважно вивчають обидва переліки і підкреслюють у бланку вправи «Незакінчені речення» ті слова або словосполучення, які вказують саме на переживання відповідальності або на відповідальне ставлення. У своїх записах учасники роблять висновок про те, що їм більше притаманне – відчуття відповідальності чи відповідальне ставлення (дії).

Далі учасники оформлюють два переліки, у яких відображають, що їм подобається і що не подобається у своєму стилі відповідальності (види відповідальності, форми вияву тощо).

Обговорення: у чому більше позитивних моментів – у відчутті відповідальності чи у відповідальному ставленні? Як би ви прокоментували ідею про те, що зріла людина у першу чергу характеризується умінням діяти відповідально? Які висновки ви зробили щодо вашого стилю вияву відповідальності? У яких ситуаціях саме ваша стратегія відповідальності може бути найбільш ефективною?

Участь в запропонованій програмі надає можливість працівникам патрульної поліції розвинути навички адекватного та результативного цілевизначення, проаналізувати чинники, що заважають їх професійній самореалізації, актуалізувати власні особистісні ресурси для конструктивного вирішення невизначених ситуацій в процесі професійної діяльності. Працівники патрульної поліції матимуть можливість критично переосмислити власні поведінкові стратегії та розширити свої особистісні горизонти в результаті подолання хибних особистісних обмежень та стереотипів, підвищити рівень особистісного самоприйняття.

Важливою складовою даної програми є також актуалізація підсвідомих ресурсів людини, що є досить значущим чинником життєвої та, відповідно, професійної самоактуалізації.

Отже, застосування тренінгових програм як одного з напрямів психологічної допомоги працівникам патрульної поліції є одним із механізмів підвищення особистісної готовності до професійної самореалізації в умовах воєнного стану.

Висновки до розділу III

1. Отже, одним із завдань розвивальної програми є створення умов для особистісного зростання, а не досягнення особистістю наперед регламентованих результатів. Розвиток здійснюється з орієнтацією на власні резерви (внутрішній потенціал) працівника та не має директивного характеру.

2. Дана програма складена для працівників патрульної поліції. Вона матиме позитивний вплив на розвиток особистості фахівця. Запропонована програма адресована практичним психологам державних установ.

3. Узагальнені умови успішного проведення тренінгових занять. Під час занять слід особливо дбати про створення та підтримку атмосфери відкритості і спонтанності, в якій кожен учасник зможе поділитися своїми відчуттями та особистим досвідом. Зміст занять має бути доступним, тобто інформація подається так, щоб вона була зрозумілою для всіх. Учасники під час проведення занять мають проявляти активність, слухати один одного та висловлювати лише власні думки. У випадку небажання виконувати які-небудь вправи учасник має право відмовитися, не пояснюючи причину цього, але він повинен публічно заявити про відмову.

ВИСНОВКИ

Результати дослідження дають підстави зробити наступні висновки:

1. Самореалізована особистість характеризується тим, що: свідомо контролює своє життя (хоч і не завжди раціонально), керує своєю поведінкою та розпоряджається власною долею; знає свої сильні й слабкі сторони, свої переваги й недоліки, не змішує професійні ролі із своїм справжнім Я; не є жертвою реальних або уявних конфліктів, що мали місце в минулому; орієнтується на майбутні цілі, чітко усвідомлює сьогодення і живе у ньому; перед спокоєм і стабільністю надає перевагу зверненню до нових ідей та нового досвіду.

2. Своєрідними детермінантами для забезпечення високого рівня потреби в самореалізації є здатність до продуктивної діяльності та встановлення міцних і доброзичливих стосунків з оточуючими.

3. Працівники патрульної поліції, що мають високу потребу в самореалізації, одночасно показали високий рівень внутрішнього контролю у професійній та міжособистісній сферах, високий рівень усвідомлення себе, здатність до рефлексії, бачення відтінків спілкування з іншими та вміння чітко визначати життєві орієнтири.

4. Порівняльний аналіз рівня потреби в самореалізації показав значний позитивний зв'язок потреби в самореалізації з спрямованістю особистості на діяльність та спрямованістю на взаємодію.

5. Доведено, що рівень сформованості життєстійкості, яка є важливою особистісною передумовою ефективної діяльності, значимо корелює з потребою в самореалізації, зокрема за умов воєнного часу.

6. Встановленні гендерні відмінності щодо діагностики показників готовності до самопізнання та самовдосконалення. Жінки більшою мірою готові пізнавати себе, чоловіки-патрульні менш схильні до рефлексії та вважають що можуть швидше переходити до дій щодо самовдосконалення.

Тобто в процесі самореалізації чоловіки менше покладаються на оточення, їм притаманна більша закритість, витримка та інтровертованість.

7. Математичний аналіз одержаних емпіричних даних щодо статистичної різниці в показниках жінок та чоловіків, підтвердив існування відмінностей щодо психологічних складових потреби в самореалізації: емоційний комфорт та дискомфорт, ступінь внутрішнього контролю, прагнення домінувати, прийняття ризику, ступінь вираженості потреби в самореалізації, готовності до самопізнання.

На нашу думку, зазначена ідея потребує подальшого дослідження та експериментального вдосконалення, тому що саме активація цінностей самореалізації забезпечить загальну мобілізацію всіх систем особистості працівників патрульної поліції, а здатність до реалізації потенційних можливостей дозволить збільшити силу її адаптивних потенціалів щодо діяльності в умовах воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андросюк В. Г. Методологічне підґрунтя формування особистості поліцейського в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання. *Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору*. 2018. Вип 82(IV). С. 98-108.
2. Балл Г. Раціогуманістичний підхід до визначення засад ціннісно налаштованої соціальної поведінки. *Психологія і особистість*. 2015. Вип. 1.2. С. 6-22.
3. Бессараба О. Ю. Психологічні особливості дезадаптованості учасників антитерористичної операції. *Габітус*. 2021. Вип. 23. С.79-84 DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.23.13>
4. Білевич Н.О. Гендерні особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності поліцейських. *«Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 05 квітня 2019 р.). С. 229-233.
5. Білевич Н.О. Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських Національної поліції України. *Юридична наука*. 2020. №1. С. 89-95.
6. Білевич Н.О. Роль психологічної готовності до ризику у професійній діяльності жінок-поліцейських. *Юридична психологія*. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. № 2 (23). С.156-170.
7. Бондаренко В.В., Решко С.М., Островерхов Д.Ю. Професійне самовдосконалення поліцейських у системі відомчої освіти. *Сучасні тенденції та перспективи розвитку фізичної підготовки та спорту Збройних сил України, правоохоронних органів, рятувальних та інших спеціальних служб на шляху євроатлантичної інтеграції України : тези V Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 25 листопада 2021 р.). С. 277–280.

8. Брецько І. І., Кравченко Т. М. Діалогічне мовлення—основа для розвитку здібностей міжособистісного спілкування. *International scientific journal*. 2016. № 1(1). С. 39-42.

9. Бугерко Я. Потенціал як психодуховна даність особистості. *Психологія і суспільство*. 2018. № 1-2. С. 68-82.

10. Гриценко В. Г., Власенко В. М. Використання комп'ютерних технологій для забезпечення поелементного контролю засвоєння навчального матеріалу з фізики. *Вісник Черкаського університету: Педагогічні науки*. 2002. Вип. 34.34. С. 122-128.

11. Деркач Г. Ю. Особливості оцінки сприймання часу людьми різного віку Актуальні питання сучасної психології : збірник наукових праць. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. С. 77-81

12. Димура Д. С. Формування професійно важливих якостей під час підготовки працівників підрозділів кримінальної поліції. Правові та організаційно-тактичні засади оперативно-розшукової діяльності Національної поліції України: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 7 жовтня 2022 р.). С. 193–196.

13. Доценко В. В., Ларіонов С. О. Самоорганізація особистості працівників поліції як психологічний ресурс стресостійкості. Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень – 2018 : тези II Міжнародної науково-практичної конференції (21 березня 2018 року, м. Переяслав-Хмельницький). 2018. С. 203–206.

14. Захаренко Л. Особливості особистісної реалізованості /потенційності курсантів і курсанток. *Юридична психологія*, 2021, 28.1: 48-55.

15. Захаренко Л., Юрченко-Шеховцова Т. Особливості формування стилю професійної діяльності поліцейських патрульної поліції. *Юридична психологія*. 2017. Вип. 21.2. С. 123-133.

16. Іванова О. І. Самопроектування як невід'ємна складова самовдосконалення особистості. *Педагогіка формування творчої*

особистості у вищій і загальноосвітній школі: зб. наук. пр. 2011. Вип. 21.74. С. 74-78.

17. Лещенко О. С. Ресурсність поліцейських крізь призму гендера. Актуальні напрями практичної психології і психотерапії: матеріали VII Харків. наук.-практ. конф.(м. Харків, 2 берез. 2018 р.). 2018. С. 59-62.

18. Лопаєва О. М., Бойко О. І. Психологічні та соціальні аспекти професійного навчання співробітників правоохоронних органів. The XXVII International Science Conference «Multidisciplinary academic research and innovation» (Amsterdam, Netherlands, 25 – 28 May, 2021). С. 579-581.

19. Падалка Г. М. Творча самореалізація в мистецтві: теоретико-педагогічні аспекти. *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 14: Теорія і методика мистецької освіти.* 2015. 18. С. 3-7.

20. Пономаренко Я. С. Особистісна здійсненність як запорука психологічного добробуту поліцейських. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: зб. матеріалів VII Всеукр. наук.-практ. конф.(м. Львів, 28 жовт. 2022 р.). С. 280-284.

21. Пономаренко Я. Самореалізація у контексті часової перспективи у поліцейських з різним рівнем особистісно-професійної здійсненності. *Перспективи та інновації науки. Серія: Педагогіка, Серія: Психологія, Серія: Медицина.* 2021. № 5(5). С. 803-813

22. Посохова Я. С. Професійна самореалізація майбутніх працівників патрульної поліції. Бочаровські читання. Харків, 2016. С. 223-227.

23. Посохова Я. С. Професійне самоздійснення як психологічна проблема ефективної підготовки працівника поліції. *Psychological Prospects Journal.* 2016. Вип. 28. С. 235-245.

24. Роменець В. Виховання творчих здібностей у студентів. *Психологія і суспільство.* 2018. № 3-4. С. 178-223.

25. Сердюк Л. З., Шамич О. М. Самодетермінація особистості як психологічна основа її самореалізації. *Актуальні проблеми психології.* 2017. Вип. 13.6. С. 164-173.

26. Судак С. Сутнісні сили людини як фактор її самопізнання та самореалізації. *Культура і сучасність*. 2007. № 1. С. 51-56.
27. Татенко В. О. Суб'єктно-вчинковий підхід як форма соціально-психологічного мислення. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : зб. статей. 2017. Вип. 39 (42). С. 26-38.
28. Твердохлебова Н. Є. Особливості професійної самореалізації працівників поліції. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. наук.-практ. конф.(м. Харків, 27 берез. 2020 р.). Харків, 2020. С. 269-270.
29. Твердохлебова Н. Є. et al. Місце тренінгу в психологічному супроводі особистісних трансформацій працівників поліції. 2018.
30. Твердохлебова Н. Є. Професійна самореалізація правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Право і безпека*. 2020. № 1 (76). С. 162-166.
31. Тищенко І.А. Психологічні аспекти самореалізації особистості у вітчизняній психології. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. Чернігів : ЧНПУ, 2014. Вип. № 121. Т. 2. Серія: Психологічні науки. С. 169–171.
32. Файнман І. Самореалізація особистості як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. Серія: Педагогічні науки. 2010. Вип. 91. С. 235-240.
33. Фільштейн Л. М., Журавльов В. М. Професійна культура в аспекті підготовки фахівців. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2016. Вип. 29. С. 12-18.
34. Фурман А. В. Архітектоніка теорії діяльності: рефлексивно-вчинковий сценарій метаметодологування. *Психологія і суспільство*. 2022. № 1. С. 7-94.
35. Циба В. Т. Алгоритм життєвого шляху успішної творчої особистості. *Соціальна психологія*. 2006. № 2. С. 97-103.

36. Черкашин А. І. Професійна зрілість поліцейських: теоретичний аспект. *Collection of Research Papers "Problems of Modern Psychology"*. 2017. Вип. 38. <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2017-38.%p>

37. Чухраєва Г. В. Особистісні особливості працівників поліції у зв'язку з їх схильністю до ризику. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2017. № 1. С. 345-351.

38. Шевченко Л. О., Лещенко О. С. Гендерні особливості ресурсності поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 4 (67). С.216-221.

39. Шевченко Л. О., Шломін О. Ю. Специфіка професійного самоставлення працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2019. № 1. С. 321-326.

40. Шевченко Л. О., & Шоломін О. Ю. Специфіка професійного самоставлення працівників підрозділів превентивної діяльності національної поліції. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Вип. 33. С. 211-218.

41. Яковицька Л. С. Емоційний інтелект як адаптаційний ресурс діяльності фахівців у професіях типу «людина-людина». Сучасний стан та перспективи розвитку системи освіти України: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція з міжнародною участю (25 травня 2021 р.). Покровськ, 2021. С. 18–22.

42. Яковицька Л. С. Значущість складових професійної культури для розвитку особистості майбутнього фахівця. Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: зб. наук. праць. Київ: «Кафедра», 2021. С. 56-60.

43. Яковицька Л. С. Особливості процесу самореалізації студентської молоді технічних вишів. АВІА-2021: XV Міжнародна науково-технічна конференція (м. Київ, 20-22 квітня 2021 р.). Режим доступу: <http://conference.nau.edu.ua/index.php/AVIA/AVIA2021/paper/view/8114/6519>

44. Яковицька Л. С. Професійна самореалізація викладача у науково-технічній діяльності: монографія. Вінниця: Документ Принт, 2017. 352 с.

45. Яковицька Л. С. Психологічні особливості самореалізації особистості в кіберпросторі. *Moderní aspekty vědy: XIV. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021. P. 307–317.*

46. Яковицька Л. С., Ічанська О. М. Наукові підходи до визначення змісту поняття «самореалізація особистості». *Moderní aspekty vědy: XIV. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2021. P. 307–317.*

47. A prospective study of pre-employment psychological testing amongst police recruits / R.E. Marshall, J.S. Milligan-Saville, Z. Steel, R.A. Bryant, P.B. Mitchell, S.B. Harvey. *Occupational Medicine Journal*. 2020. № 70. P. 162–168.

48. Erikson E. *Dialogue with erik erikson*. Jason Aronson, Incorporated, 1995.

49. Rogers C. *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. London: Constable, 1961.

50. Yakovytska L., Lych O., Horskyi O., Khokhlina O. Psychological features of emotional stability as a safety factor of air traffic specialists, *Transportation Research Procedia*, Volume 63, 2022, Pages 294-302, <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.06.016>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Узагальнена таблиця статистично значущих гендерних відмінностей між емпіричними показниками працівників патрульної поліції (за Стьюдентом)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Lnekomf	Equal variances assumed	,019	,891	2,025	54	,048	3,60000	1,77780	,03573	7,16427
	Equal variances not assumed			2,026	52,981					
Lemkomf	Equal variances assumed	,566	,455	-2,341	54	,023	-6,87936	2,93845	-12,77059	-,98814
	Equal variances not assumed			-2,347	53,333					
Lbnkontr	Equal variances assumed	5,690	,021	2,835	54	,006	5,38718	1,90053	1,57685	9,19751
	Equal variances not assumed			2,684	31,220					
Ldomin	Equal variances assumed	1,231	,272	1,969	54	,054	1,36923	,69549	-,02514	2,76360
	Equal variances not assumed			2,001	53,649					
Lpidleg	Equal variances assumed	1,867	,177	,921	54	,361	1,04103	1,13058	-1,22566	3,30771
	Equal variances not assumed			,936	53,602					
Lryzyk	Equal variances assumed	,221	,641	2,118	54	,039	1,26923	,59927	,06776	2,47070
	Equal variances not assumed			2,114	52,444					
Camoreal	Equal variances assumed	19,200	,000	-2,750	54	,008	-7,66667	2,78760	-13,25546	-2,07787
	Equal variances not assumed			-2,593	29,563					
Piznann	Equal variances assumed	9,571	,003	3,596	54	,001	1,30000	,36152	,57521	2,02479
	Equal variances not assumed			3,717	48,895					
Bdockonal	Equal variances assumed	,085	,772	,929	54	,357	,31795	,34209	-,36790	1,00380
	Equal variances not assumed			,933	53,602					

Додаток Б

Узагальнена таблиця статистично значущих гендерних відмінностей між показниками соціально-психологічної адаптації працівників патрульної поліції (за Манном – Уїтні)

Mann-Whitney Test

Test Statistics^a

	Lbnkontr	Camoreal	Piznann
Mann-Whitney U	852,000	1100,000	816,000
Wilcoxon W	2682,000	2478,000	2646,000
Z	-4,155	-2,696	-4,460
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000

a. Grouping Variable: Stat