

**Levytska I.**

**Psychological factors road safety**

*The paper analyzes the problems of road safety. The factors driving safety. Deals with the conditions of professional drivers readiness to act in extreme conditions. The problems of training and re-training of road users. The possibility of impact on the reliability of the driver. Analyzes the psychological factors of accidents on the roads. We study the prospects for further research related to the development of individual programs of psychological support training of drivers. Source 6.*

**Key words:** security driver, psychological readiness for action in extreme conditions, training, adaptation, attention, cooperation, responsibility, emotional, social competence, self-actualization.

**Левицька Інна Вячеславівна** – здобувач кафедри психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Луганськ.

УДК 159.942.2- 057.36

*Михайлишин У.Б.*

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНО-ВОЛЬОВОЇ СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

*У статті наведено результати дослідження впливу емоційно-вольової сфери працівників ОВС на ефективність їх професійної діяльності. За допомогою 16-ти факторного особистісного опитувальника Кеттела виділено групу факторів, які визначають емоційно-вольові якості особистості.*

*Джерел- 8.*

**Ключові слова:** емоційно-вольова сфера, емоційна стабільність, тривожність, самоконтроль, імпульсивність, релаксація.

**Постановка проблеми.** Актуальність дослідження емоційно-вольової сфери, зокрема, працівників органів внутрішніх справ, обумовлена необхідністю наукового осмислення особливостей формування емоційно-вольової сфери працівників органів внутрішніх справ, оскільки професійна діяльність в органах внутрішніх справ відрізняється своєю інтенсивністю і напруженістю, що пов'язані з виконанням службових обов'язків у жорстко обмежені терміни, наявністю кількісних критеріїв, оцінки успішності діяльності, постійною взаємодією з людьми, в тому числі і з криміногенним контингентом, екстремальністю умов діяльності, необхідністю прийняття швидких і правильних рішень. Все це вимагає від працівників правоохоронних органів прийняття швидких рішень і дій, бути здатними до самостійності та нестандартності при прийнятті рішень, мати високу інтелектуальну компетентність, досконало володіти емоційно-вольовою саморегуляцією.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У витоків аналізу цих явищ стоять такі дослідники, як Дж.Браун, А.Валлон, П.Жане, У.Кеннон, К.Левін, Х.Ліделла, В.М.Мясищев, Н.Міллер, Ж.Піаже, І.П.Павлов, Г.Сельє, Д.Хебб, П.Фресс, Р.Шульц, П.Янг, П.М.Якобсон. Соціальну значущість питань емоційно-вольових якостей особистості в діяльності співробітників органів внутрішніх справ досліджували, зокрема, Б. Ананьев, П. Анохін, О. Блінов, Л. Божович, Б. Додонов, К. Ізард, М. Корольчук, В. Крайнюк, П. Криворучко, С. Рубінштейн, В. Стасюк, П. Якобсон та ін.[1;2;3;4;5;8]. Ю.М. Забродін, С.О. Клімов, Т.В. Кудрявцев, В.С Мерлін, О.К. Маркова, Н.С. Пряжніков, С.П. Бочарова, Е.Ф. Зеєр, Н.С. Глуханюк, і ін. працюючи над створенням теорії особистості професіонала ОВС, в моделі особистості майбутнього професіонала, провідну роль надають саме емоційно-вольовій сфері [ 6 ].

Варто відзначити, що вплив емоційно-вольової стійкості фахівців на ефективність діяльності в своїх наукових працях розглядали такі дослідники, як М.В. Грицаєнко, П.Б. Зільберман, В.М. Писаренко, К.К. Платонов, Є.В. Романіна, Е.М. Семенова, О.А. Чернікова, але такий аспект даної проблеми, як особливості емоційної стійкості співробітників системи МВС не був висвітлений в достатній мірі [ 7 ].

Сьогодні спостерігається певний розрив між теоретичними розробками та практичними рекомендаціями психологів у цій сфері.

Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері фізіології та психології емоційних станів і вольових якостей, проблемам емоційного життя і вольової саморегуляції працівників міліції, вивченню зовнішніх факторів, які прямо або опосередковано впливають на них, уваги

приділяється явно не достатньо. Тому дослідження соціально-психологічного аспекту емоційних станів і формуванню вольових якостей працівників ОВС України, пошук засобів і методів регуляції даної сфери особистості, зміцнення психічного здоров'я, на даний період є однією з актуальних проблем психології, насамперед, юридичної психології.

**Мета дослідження** – виявити і проаналізувати вплив емоційно-вольової сфери працівників ОВС на їх професійну діяльність.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Згідно з гіпотезою дослідження : ефективність професійної діяльності працівника ОВС України залежить від рівня сформованості емоційно-вольової сфери особистості. Тому необхідно провести емпіричне дослідження емоційно-вольової сфери працівників ОВС України та визначити особливості впливу емоційно-вольової сфери працівника ОВС на ефективність їх діяльності.

Дослідження емоційно-вольової сфери працівників ОВС України, зокрема, працівників патрульної служби (30 осіб), проводилося на базі СПЗ УКЗ МВС України в Закарпатській області.

Вік досліджуваних – 20-24 роки (17 осіб), 25-35 років (10 осіб), 35-40 років (3 особи). Кількість досліджуваних – 30 осіб, всі чоловіки.

Була використана методика: 16-ти факторний особистісний опитувальник Кеттела .

Дослідження емоційно-вольової сфери особистості працівників ППС УМВС України, за допомогою 16-ти факторного особистісного опитувальника Кеттела, дозволяє нам виділити групу факторів, які визначають емоційно-вольові якості особистості, зокрема, фактори: „С” (емоційна стабільність - нерівноваженість), „F” (Заклопотаність - безпечність ), „G” (висока совісність (виражена сила „Я”) – недобросовісність (безпринципність)), „Н” (сміливість – боязкість), „І” (піддатливість (ніжність) – жорстокість (суворість)), Фактор „О” (тривожність (скхильність до почуття провини) – спокій (самовпевненість, упевнена адекватність)), Фактор „Q3”(високий самоконтроль поведінки (контроль бажань) – низький самоконтроль поведінки (імпульсивність)), Фактор „Q4” (напруга - релаксація ).

Результати аналізу даних емоційно-вольових якостей наочно представлено у вигляді гістаграми на рис.1.



Рис.1. Графічне зображення співвідношення емоційно-вольових якостей представленими факторами С і І

\*Вис.- високе значення (8-10 стенів)

\*Сер. – середне значення (4-7 стенів)

\*Низ. – низьке значення (1-3 стенів)

Поєднання факторів С і І характеризує чутливість особистості до емоціогенних впливів. Фактор С дозволяє оцінити рівень емоційної стабільності, урівноваженості або емоційної роздратованості, нестійкості, глухості. Фактор І характеризує риси особистості, які сформовані під впливом соціального середовища, виховання.

Високі значення факторів С і низькі значення фактора І характерні для 34.5% (10) працівників ППС, на основі чого можна говорити про такі якості як емоційна стабільність, урівноваженість. Такі працівники спокійні, розуміють власні почуття та знаходять адекватні способи для їх вираження. Добре розуміють вимоги дійсності, визнають власні недоліки. Спокійно ставляться до невирішених емоційних проблем. Мають постійні інтереси. Поєднання високих стенів С і низьких І сприяють добрій адаптації особистості, у разі наявності проблем дозволяє прогнозувати успішність психологічної роботи. Такі працівники реалісти, схильні раціоналізувати власні емоційні переживання, враження.

Середні значення факторів С і І характерні 10% (3) працівникам ППС, що характеризує їх як осіб, які зберігають емоційну рівновагу переважно у звичній для себе обстановці. При несподіваній появі додаткових труднощів виникає короткочасне почуття тривоги і безпорадності. Сильні емоційні реакції можливі в тих ситуаціях, які глибоко зачіпають актуальні потреби.

Високі значення фактора С і середні фактора І спостерігаються в 40% (12) працівників ППС. Спираючись на те, що фактор С є основним у визначенні емоційної сфери особистості, то можна говорити про те, що дані працівники також емоційно стабільні і урівноважені, спокійні, розуміють власні почуття та знаходять адекватні способи для їх вираження. Добре розуміють вимоги дійсності, визнають власні недоліки. Високі стени сприяють добрій адаптації особистості. Тут варто відзначити, що фактор І характеризує риси особистості, які сформовані під впливом соціального середовища, виховання. Таким чином, разом з емоційною стабільністю, такі працівники, залежно від ситуацій в професійній діяльності, можуть бути чутливими, м'якими, недостатньо самостійними, чутливі до грубощів. Отже, коло ситуацій, які викликають хвилювання, досить широке, але завдяки емоційній стабільності це не є перешкодою для ефективного виконання професійної діяльності.

Для 12.2% (4) працівників ППС характерні середні значення фактора С і високі фактора І, що визначає їх як осіб, які зберігають емоційну рівновагу переважно у звичній для себе обстановці. Практичні, незалежні, притримуються власної точки зору, схильні брати на себе відповідальність. Психологічні проблеми схильні ладнати за рахунок раціоналізації. Сильні емоційні реакції можливі в тих ситуаціях, які глибоко зачіпають актуальні потреби.

Увагу привертає І працівник ППС, у якого високі значення як за фактором С так фактором І, які є досить суперечливими. Даний працівник одночасно з емоційною стабільністю і урівноваженістю, досить легко може піддаватись стресу, особливо це характерно для чоловіків. Крайні значення (С-8, І-9) можуть свідчити про знижену стресостійкість респондента.

Поєднання факторів Н і F відображає схильність до ризикованої поведінки. Фактор Н характеризує конституціональну реактивність нервової системи, що обумовлює чутливість до зовнішнього впливу. Фактор F є одним з найбільш значущих складових компонентів екстраверсії – інтроверсії, який характеризує якісний, емоційний аспект бажання спілкуватись, розсудливість, депресивність або, навпаки, ейфоричність, безпечність.

Отримані результати представлені у вигляді гістограми на рис.2.

Відтак, високі показники даних факторів притаманні 43.3% (13) працівникам ППС, що дозволяють говорити про оптимізм. Складнощі, невдачі сформованих ситуацій не помічаються або витісняються. Переважає віра в удачу, в успішний результат діяльності. Особистість з високим показником F має тенденцію до екстравертованості, але по суті вона є самоцентрованою. При крайніх значеннях зазначені якості можуть приймати негативну сторону, перетворюючись в легкодумність, безвідповідальність та емоційну незрілість, особливо при високому Н. У спілкуванні смілива, легко налагоджує контакти, може протистояти втомі та витримувати значні емоційні навантаження в роботі з людьми. Схильна займати лідерські позиції як наслідок сміливості та бажання спілкуватись. Можлива схильність до невиправданого ризику.

Для 40% (12) працівників характерні високі значення фактора Н і середні фактора F. Їхня характеристика близька до вище згаданої, але відрізняється помірністю і більшою врівноваженістю у діях.

Середні значення факторів Н і F представлено у 10% (3) працівників і відображають прагнення людини знаходити позитивне в житті. Однак повністю відключитися від неприємностей, від повсякденних проблем не вдається. Вірять в удачу в тому випадку, коли ситуації знайомі і

можна використовувати перевірені досвідом стратегії поведінки і рішення задач. Ризикують виважено. В ризикованих ситуаціях діють тільки тоді, коли ризик виправданий і успіх реально можливий.

Середні значення факторів Н і низькі F зустрічаються в 3.3% (1) працівників і говорять про схильність драматизувати події, ускладнювати ситуації. Життєва перспектива сприймається переважно негативно. В професійній діяльності відрізняються відповідальністю, надійністю, бережністю, ретельністю у прийнятті рішень. Переважає орієнтація на уникнення невдачі. Ризик лякає. Ситуації, пов'язані з ризиком, уникають.



Рис. 2. Графічне зображення співвідношення емоційно-вольових якостей представленими факторами Н і F

\*Вис.- високе значення (8-10 стенів)

\*Сер. – середнє значення (4-7 стенів)

\*Низ. – низьке значення (1-3 стенів)

Поєднання факторів О і Q4 характеризує різні прояви тривожності як особистісної властивості. Фактор О характеризує ступінь тривожності особистості, схильність до страхів, почуття провини. Фактор Q4 дає уяву про енергетичний потенціал особистості. Отримані результати представлені у вигляді гістограми на рис.3.

Середні значення факторів О і Q4 властиві 20% (6) працівників ППС, і характеризуються як ті, що відчувають тривогу, неспокій в незвичних для себе ситуаціях. Тоді, коли обстановка знайома і передбачувана, відчуття тривоги слабшає або не виникає взагалі. Намагаються об'єктивно сприймати те, що відбувається і оточуючих людей. Настрій та самооцінка сильно залежать від схвалення або несхвалення оточуючих. У конфліктних ситуаціях можлива схильність звинувачувати не лише інших, а й себе. Більшу частину часу почувають себе досить спокійно. Незворушливі, в цілому задоволені існуючою ситуацією.

Низькі значення факторів О і Q4 виявлені у 40% (12) працівників, і характеризують особистість, яка критично сприймає навколишню реальність. Рідко тривожиться про майбутнє, не хвилюють також і минулі вчинки. Висока самооцінка, впевненість у собі, задоволеність своїми досягненнями допомагають долати реально виникаючі перешкоди. У конфліктних ситуаціях схильна переважно звинувачувати інших. Задоволена собою та станом справ, практично не реагує на зауваження, перепони сприймає спокійно.

## Поєднання факторів

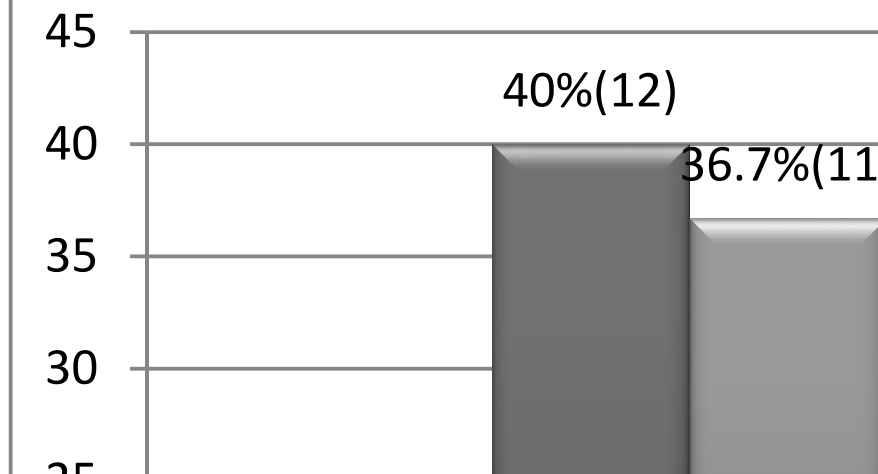


Рис. 3. Графічне зображення співвідношення емоційно-вольових якостей представленими факторами O і Q4

- \*Вис.- високе значення (8-10 стенів)
- \*Сер. – середнє значення (4-7 стенів)
- \*Низ. – низьке значення (1-3 стенів)

Для 36.7% (11) працівників ППС властиві середнє значення O і низьке Q4, що в свою чергу, свідчить незначне відчуття тривоги, занепокоєність в незвичних для себе ситуаціях. Виражена стриманість. Більшу частину часу почувають себе досить спокійно. Залежно від ситуації, переважно проявляють зовнішній спокій, в цілому задоволені існуючою ситуацією. Подібні якості властиві і працівникам з низьким O і середнім Q4, з відмінністю, що респонденти самовпевнені, спокійні, життєрадісні, безпечні. Задоволені життям, впевнені в успіхах та власних можливостях. Самосприйняття позитивне, упевнені в собі. Такі люди самі керують власними невдачами.

Співвідношення факторів Q3 і G відображають регуляторні властивості особистості. Фактор Q3 діагностує вольові властивості особистості, її здібності діяти відповідно до соціальних вимог і норм. Регуляція поведінки відображає здатність планувати власне життя. Фактор G указує на самоконтроль у відношенні емоційності, але характеризує його з боку стійкості внутрішніх, моральних норм особистості. Фактор показує направленість та силу психічної енергії людини, яка виражається в ступені наполегливості, рішучості, готовності до дій.

Отримані результати представлені у вигляді гістограми на рис.4.

Високі значення факторів Q3 і G зустрічаються у 10% (3) респондентів і характеризують особистість як, здатну мобілізувати себе на досягнення поставленої мети всупереч внутрішньому опору і зовнішнім перешкодам. Людина організована, контролює себе, вольова, здатна підпорядкувати собі оточуючих. Має тенденцію до сильного контролю власних емоцій та поведінки. Діє нерівномірно, нерідко залишає справу незакінченою, щоб без роздумів взятись за наступну. Не дає обіцянок, які не зможе виконати. Добре розуміє соціальні вимоги і піклується за власну суспільну репутацію. Разом з тим, такому працівнику притаманне розвинуте почуття відповідальності, він обов'язковий і добросовісний.

Прагне виконувати моральні вимоги та соціальні нормативи поведінки. Здатний взяти на себе відповідальність, вимогливий до себе. Ефективний в ситуаціях, які вимагають стабільності, наполегливості та завзятості. Варто відмітити, що такі високі значення Q3 і G можуть свідчити про надмірну ригідність особистості, що не завжди позитивно впливає на ефективність професійної діяльності. Крайні значення фактора G зустрічаються нечасто, як правило, тоді, коли людина намагається викривити результати і не є моралістом.



Рис. 4. Графічне зображення співвідношення емоційно-вольових якостей представленими факторами O і Q3

- \*Вис.- високе значення (8-10 стенів)
- \*Сер. – середнє значення (4-7 стенів)
- \*Низ. – низьке значення (1-3 стенів)

Середні значення факторів Q3 і G спостерігаються у 36.7% (11) працівників ППС, що говорить про здатність людини бути організованою і наполегливою, насамперед, у ситуаціях, в яких адаптувалася. У разі несподіваної появи додаткового навантаження може діяти хаотично, неорганізовано. Вибірково ставиться до загально-групових норм і вимог. Свісність, відповідальність у особисто значущих ситуаціях можуть поєднуватися з формальним виконанням обов'язків тоді, коли ситуація не зачіпає особистих інтересів. Може діяти нерівномірно, нерідко залишає справу незакінченою, щоб без роздумів взятись за наступну.

Характеристика вольових якостей 30% (9) працівників ППС з високими показниками фактора Q3 і середніми G подібна до їх високих значень, окрім того, що їм не властива ригідність. Відзначається обов'язковістю, дисциплінованістю та розвиненим почуттям відповідальності.

Низькі значення фактора Q3 в поєднанні з середніми G виявлені в 10% (3) працівників ППС. Така особистість відрізняється слабкою волею та недостатнім самоконтролем поведінки. Може почувати себе недостатньо пристосованим. Свої можливості не завжди оцінюються критично. Досить вільно відноситься до моральних норм. Такі люди, як правило, не залишаються тривалий час на одній роботі, тому не досягають майстерності і не ідентифікуються з професійною діяльністю, їм важко адаптуватись у великих колективах та управлінських ієрархіях.

Даний фактор є одним з найбільш важливих для прогнозу успішності діяльності. У цілому вважається, що фактор Q3 корисний як індикатор здатності контролювати свої емоції, насамперед, злість і тривожність.

Таким чином, аналізуючи такі якості працівників ППС, як чутливість особистості до емоціогенних впливів, схильність до ризикованої поведінки, прояви тривожності як особистісної властивості, регуляторні властивості особистості, разом з тим, співставляючи їх з особливостями професійної діяльності працівників патрульної служби, зокрема, частий стрес та негативні емоції, високий ступінь ризику, велика фізична витривалість, підвищена відповідальність за прийняття рішень, можна говорити про те, що емоційно-вольові якості особистості практично у всіх працівників, позитивно впливають на ефективність професійної діяльності.

Для того, щоб краще і глибше розібратися в емоційно-вольовій сфері працівників патрульної служби, нами були визначені фактори другого порядку, зокрема, фактор «Тривожності», фактор «Екстраверсії-Інтроверсії», фактор «Емоційної лабільності» і фактор «Незалежність».

Так, формула визначення фактора «Тривожність» має наступний вигляд:

$$F1 = [38 + (2 \times L + 3 \times O + 4 \times Q_4) - 2 \times C - 2 \times H - 2 \times Q_3] : 10,$$

Де «38» – нормуюча константа; L, O, Q<sub>4</sub>, C, H, Q<sub>3</sub> – значення відповідних факторів у стенах.

Результати дослідження тривожності працівників патрульної служби УМВС ,наочно подані у вигляді гістограми на рис .5.

Отже, спираючись на вище подані результати, можна стверджувати про те, що працівники ПС мають хороші показники нервово-психічного благополуччя. 76.7% (23) респондентів відрізняються низьким рівнем тривоги, і тільки у 23.3% (7) – можливі незначні хвилювання в незнайомих ситуаціях.

Формула визначення фактора «Екстраверсії» має наступний вигляд:

$$F2 = [2 \times A + 3 \times E + 4 \times F + 5 \times H - 2 \times Q_2 - 11] : 10,$$

Где «10» – нормуюча константа; A, E, F, H, Q<sub>2</sub> – значення відповідних факторів в стенах.

Отримані результати представлені у вигляді гістограми на рис.6.

Тут, можна говорити про абсолютне переважання екстравертованості працівників ПС, що, в свою чергу, свідчить про їх високу комунікабельність. Характеризуються наявністю інтересу, який направлений на зовнішні події. Інтерес до внутрішніх переживань виражений слабо. Високі оцінки фактора екстраверсії другого порядку сприяють кращій адаптації особистості, що підвищує ефективність професійної діяльності.

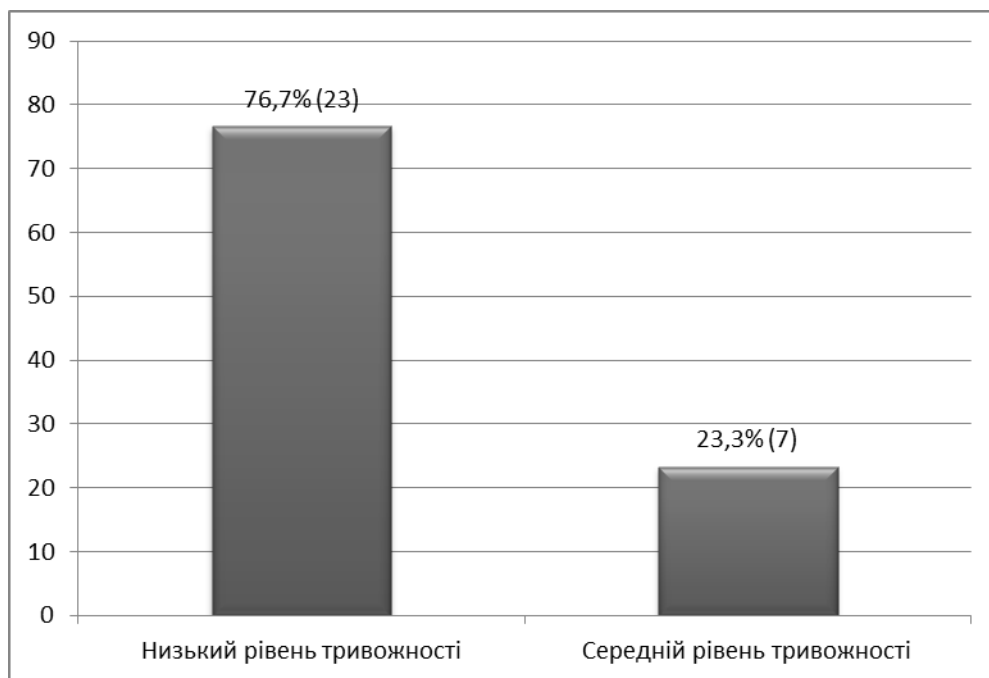


Рис. 5. Графічне зображення рівня тривожності працівників ПС.

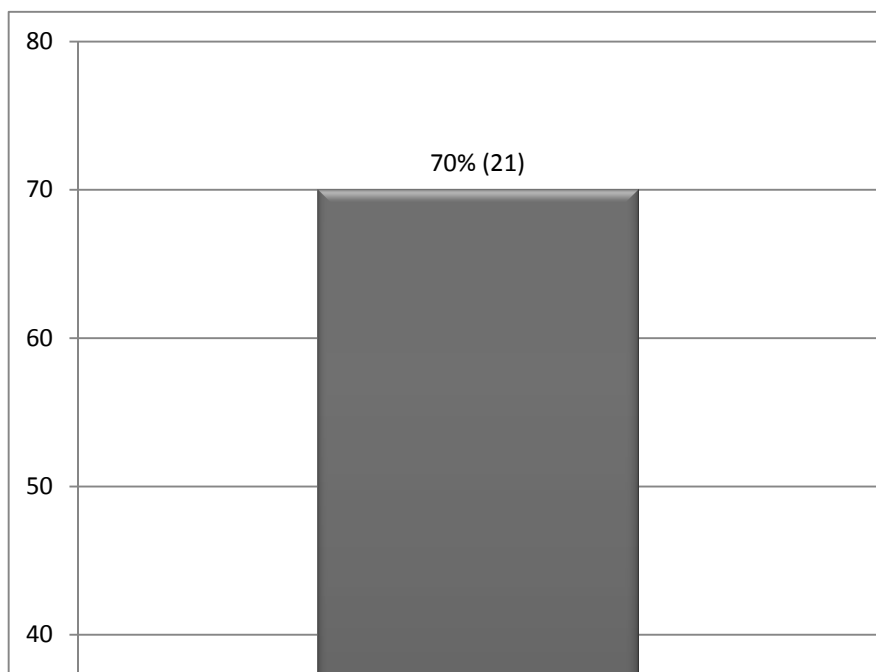


Рис.6. Графічне зображення рівня екстраверсії працівників ПС

У той же час крайня висока оцінка по екстраверсії може породжувати деякі проблеми. Наприклад, дуже сильна потреба у взаємодії з іншими людьми може виявитись шкідливою, якщо необхідно працювати на самоті. В іншому випадку крайня висока оцінка з екстраверсії може свідчити про нездатність особистості жити без постійного задоволення потреби в залежності, що явно простежується, оскільки показники Q2, абсолютно у всіх респондентів, дуже низькі

Формула визначення фактора «Емоційної лабільності» має наступний вигляд:

$$F3 = [77 + 2 \times C + 2 \times E + 2 \times F + 2 \times N - 4 \times A - 6 \times I - 2 \times M] : 10,$$

Где «77» – нормуюча константа; C, E, F, N, A, I, M – значення відповідних факторів у стенах.

Результати відображені наступною гістограмою на рис.7.

Таким чином, було виявлено, що практично всі працівники мають високу і середню властивість емоційної лабільності (здатність швидко переключатись в залежності від факторів зовнішніх і внутрішніх подразників). Відтак, хороша емоційна лабільність дозволяє формувати такі важливі якості особистості працівників ПС як, стабільність, життєрадісність, рішучість, активність, гнучкість, схильність не помічати нюансів життя, орієнтованість на очевидне і явне. Можливі труднощі через необдумані дії.

Формула визначення фактора «Незалежність» має наступний вигляд:

$$F4 = [4 \times E + 3 \times M + 4 \times Q_1 + 4 \times Q_2 - 3 \times A - 2 \times G] : 10,$$

Де E, M, Q<sub>1</sub>, Q<sub>2</sub>, A, G – значення відповідних факторів в стенах.

Отримані результати представлені у вигляді гістограми на рис.8.

Відтак, тут спостерігається явна схильність працівників до підпорядкування, залежності, стриманості, потреби у підтримці, схильності орієнтуватися на групові норми.

**Висновки.** Якісний аналіз та інтерпретація результатів дослідження емоційно-вольової сфери працівників патрульної служби УМВС України за допомогою 16-ти факторного особистісного опитувальника Кеттела, дозволяє зробити наступні висновки:

➤ Всі працівники ПС мають переважно високі і середні показники емоційної стабільності і урівноваженості, що супроводжується оптимізмом і позитивним настроєм на діяльність. Такі результати дуже добре впливають на ефективне виконання професійних завдань працівниками ПС, оскільки, дозволяють в непередбачуваних ситуаціях контролювати власні почуття та знаходити адекватні способи для їх вираження, схильні брати на себе відповідальність, забезпечують високі адаптаційні здібності особистості.





Рис.7. Графічне зображення результатів дослідження емоційної лабільності працівників ПС

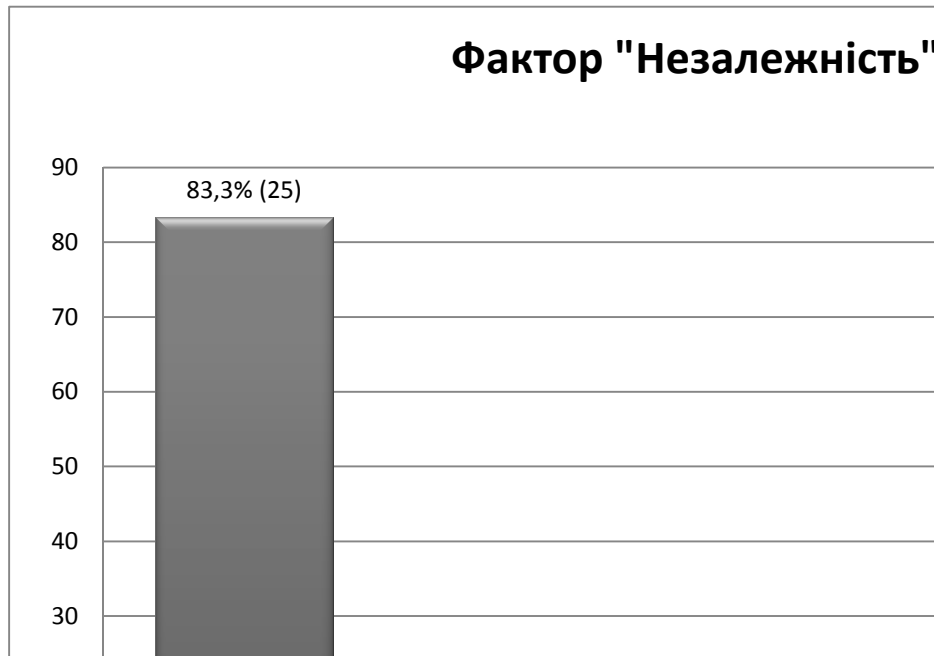


Рис.8. Графічне зображення результатів дослідження фактору залежності-незалежності особистості працівників ПС.

➤ Низьку тривожність працівників чітко висвітлює як співвідношення факторів О і Q4, так і спеціально визначений фактор «Тривожності» (другого порядку). Відомо, що рівень тривожності безпосередньо впливає на діяльність особистості, особливо цей фактор важливий для працівників ОВС, оскільки, в непередбачуваних ситуаціях, для них самоконтроль є визначальним фактором успішного виконання завдання. Так, низькі показники тривожності, забезпечують працівникам ПС високу самооцінку, впевненість у собі, здатність швидко і якісно долати перешкоди. Тут, також, варто врахувати вікові особливості працівників, оскільки, переважну частину складають якраз

молоді недосвідченні співробітники (21-25 років), незначне підвищення тривожності яких, обумовлене відсутністю вироблених професійних навичок реагування в певних ситуаціях.

➤ Діагностика вольових властивостей особистості працівників ПС (Фактор Q3), а також, самоконтроль у відношенні емоційності (Фактор G) вказує на тенденцію до хорошого контролю власних емоцій та поведінки, організованість і наполегливість. Совісність, відповідальність у особисто значущих ситуаціях можуть поєднуватися з формальним виконанням обов'язків тоді, коли ситуація не зачіпає особистих інтересів.

➤ Аналіз додаткових факторів, яскраво відображає взаємозалежність всіх факторів особистості, насамперед, ми спостерігаємо підтвердження: низької тривожності працівників (O, Q4, F1); позитивна налаштованість на професійну діяльність, комунікабельність, включає високі екстравертні якості особистості (H, F, F2); хороша емоційна лабільність працівників ПС, насамперед, включає в себе фактори C і I, безпосередньо залежить і від рівня тривожності, і від рівня екстраверсії.

➤ У зв'язку з тим, що вольові якості, у працівників проявлені досить слабо (O,Q3), відповідно спостерігається явна схильність працівників до підпорядкування, залежності від групових норм.

Підсумовуючи всі вище подані матеріали дослідження емоційно-вольової сфери працівників ПС за допомогою опитувальника Кеттела, можна говорити про те, що сформованість емоційно-вольових якостей особистості даного підрозділу досить висока, що безпосередньо позитивно впливає на ефективність професійної діяльності.

### Література

1. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. / Б. Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. – Т. 1. – 230 с.
2. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л. И. Божович // Вопросы психологии. –1978. – № 4. – С. 24-35.
3. Додонов Б. И. Эмоции как ценность / Б.И.Додонов . - М. - Политиздат, 1978 год. – 272 с. (с.318)
4. Изард К. Эмоции человека / К.Изард ; пер. с англ. – М. : Моск. ун-т, 1980. – 440 с.
5. Изард К. Е. Психология эмоций / К.Изард ; пер. с англ.- СПб. : Питер, 1999. – 464с.
6. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / В.С.Мерлин . – М. : Педагогика, 1986. – 473 с.
7. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К.К.Платонов. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
8. Рубинштейн С.П. Основы общей психологии. / С. П. Рубинштейн. - СПб.: Питер 1999. – 720 с.

### References

1. Anan'ev B. G. Izbrannye psihologicheskie trudy : v 2 t. / B. G. Anan'ev. – М. : Pedagogika, 1980. – Т. 1. – 230 s.
2. Bozhovich L. I. Jetapy formirovaniya lichnosti v ontogeneze / L. I. Bozhovich // Voprosy psihologii. –1978. – № 4. – S. 24-35.
3. Dodonov B. I. Jemocii kak cennost' / B.I.Dodonov . - М. - Politizdat, 1978 god. – 272 s. (s.318)
4. Izard K. Jemocii cheloveka / K.Izard ; per. s angl. – М. : Mosk. un-t, 1980. – 440 s.
5. Izard K. E. Psihologija jemocij / K.Izard ; per. s angl.- SPb. : Piter, 1999. – 464s.
6. Merlin V. S. Oчерk integral'nogo issledovanija individual'nosti / V.S.Merlin . – М. : Pedagogika, 1986. – 473 s.
7. Platonov K. K. Struktura i razvitie lichnosti / K.K.Platonov. – М. : Nauka, 1986. – 255 s.
8. Rubinshtejn S.P. Osnovy obshhej psihologii. / S. P. Rubinshtejn. - SPb.: Piter 1999. – 720 s.

**Михайлишин У.Б.**

### **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНО–ВОЛЕВОЙ СФЕРЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ**

*В статье приведены результаты исследования влияния эмоционально-волевой сферы сотрудников ОВД на эффективность их профессиональной деятельности. С помощью 16-ти факторного личностного опросника Кеттела выделена группа факторов, которые определяют эмоционально-волевые качества личности. Источников - 8.*

**Ключевые слова:** эмоционально волевая сфера, эмоциональная стабильность, тревожность, самоконтроль, импульсивность, релаксация.

**Mikhaylishin U.B.**

**FEATURES OF EMOTIONAL AND VOLITIONAL LAW ENFORCEMENT OFFICERS  
UKRAINE**

*The results of investigations of the influence of emotional and volitional enforcement officers on the effectiveness of their professional activities. With a 16-factor personality questionnaire Cattell isolated group of factors that determine the emotional-volitional qualities of personality. Sources - 8.*

**Key words:** emotional volitional, emotional stability, anxiety, self-control, impulsivity, relaxation.

**Михайлишин Ульяна Богданівна** – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород.

УДК 159.922.6(043.3)

*Нежинська О. О.*

**ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ  
ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРАКТИКУ  
УПРАВЛІННЯ**

*У статті представлено тренінг розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління. Розкрито методичну базу емпіричного дослідження та визначено рівні розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління та її компонентів зокрема.*

**Ключові слова:** тренінг, психологічна готовність, керівники освітніх організацій, гендерний підхід, практика управління.

**Постановка проблеми.** Серед напрямків психологічної готовності керівників освітніх організацій одним з актуальних на даний час вважається усвідомлення та переосмислення проблем гендерного характеру, вибір адекватних способів та стратегій їх розв'язання. Гендерний погляд підростаючого покоління формують не лише знання, а й сама організація навчально-виховного процесу, яка безпосередньо залежить від їх керівників. Особливої уваги тут серед інших соціально-психологічних проблем заслуговують і особливості гендерних стереотипів, які існують в освітніх організаціях. Тому отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами і формами управлінської діяльності, підвищення професійної компетентності, самореалізація, підвищення ефективності діяльності освітньої організації загалом, впровадження гендерного підходу в освітню практику є метою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі.

При цьому також слід зазначити, що важливою соціально-психологічною характеристикою керівника освітньої організації, яка дозволяє йому бути ефективним у ситуаціях міжособистісної взаємодії осіб різної статі є його гендерна компетентність, що передбачає наявність: 1) знань про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори та умови, що їх визначають; 2) вміння помічати та адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; 3) здатність не виявляти в своїй поведінці гендерно-дискримінаційних підходів; 4) здатність розв'язувати свої гендерні проблеми та конфлікти в разі їх виникнення.

Разом з цим, наприклад, за результатами досліджень виявлено в цілому недостатній рівень розвитку гендерної компетентності керівників освітніх організацій [9].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз досліджень дозволяє констатувати, що проблема розвитку психологічної готовності керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління є питанням актуальним і недостатньо розробленим. На сьогоднішній день створено достатнє психолого-педагогічне підґрунтя для забезпечення процесу такої психологічної підготовки керівників освітніх організацій. Так, досліджувалися психолого-педагогічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості загалом (С. Бем, Ш. Берн, І. С. Кльоцина та ін.) і в освітній практиці зокрема (Л. М. Ващенко, Т. В. Говорун, Л. І. Даниленко та ін.), вивчалися окремі аспекти формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, в тому числі, у процесі підвищення їхньої кваліфікації (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, В. В. Олійник та ін.). Разом з тим, як показують теоретичні та емпіричні дослідження (О. І. Бондарчук, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.) керівники освітніх організацій