

Myaskiv O.V.

The features of structural components of professional orientation of the person in the process of mastering the profession

The article shows the definition of the nature and justification of the structural components, the development of theoretical dynamic model of professional orientation of the person of students on the basis of subject-activity and systemic approaches. Sources - 10.

Key words: structural components, professional orientation

Миськів Ольга Володимирівна – студентка 4-го курсу факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

УДК 159.9

Мімічкіна О.О.

ПРОБЛЕМИ ПОБУДОВИ СТРУКТУРИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ У СТУДЕНТІВ ВНЗ

Стаття присвячена аналізу теоретико-методологічних засад побудови структури організаційної культури у вищому навчальному закладі серед студентів. Представлено аналіз умов, які впливають на процес формування. Досліджено проблему побудови структури організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів та основні процеси її стихійного та організованого формування.

Ключові слова: організаційна культура, формування організаційної культури, чинники формування організаційної культури у студентів, стихійне формування організаційної культури, структурні елементи організаційної культури студентів..

Постановка проблеми. Ефективне налагодження навчального процесу у вищих навчальних закладах, підвищення професійної мобільності і конкурентоспроможності майбутніх фахівців на сучасному ринку праці потребують розробки нових підходів і критеріїв якості підготовки студентів. Найбільш відповідним вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала є вивчення такого системного і інтегрального феномена як організаційна культура вищого навчального закладу, і, насамперед, – організаційна культура студентів вишу як його вагома складова.

Невтручання в процес формування організаційної культури у студентів може негативно вплинути на роботу всього вищого навчального закладу, імідж його випускників, їх подальшу професійну успішність. Управління процесом формування організаційної культури у студентів потребує вивчення соціально-психологічних чинників, що впливають на цей процес. Виокремлення таких чинників надасть можливість розробити психологічно обґрунтовані програми з підвищення організаційної культури у студентів сучасних вищих навчальних закладів.

Аналіз наукових досліджень та публікацій. Можна констатувати, що проблема формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів розроблена недостатньо і в теоретико-методологічному і в практично-впроваджувальному аспектах. У загально-теоретичному аспекті найкраще вивчено зміст та структуру організаційної культури виробничих об'єднань та промислових підприємств (Т. Діл, А. Кеннеді, С. Мішон, У. Оучі, Т. Пітерс, А. Уілкінс, Р. Уотермен, Е. Шейн, П. Штерн та ін.), зокрема соціально-психологічні чинники її формування (Д. Болінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, У. Оучі, Дж. Хофштеде).

Дослідження за цією проблематикою майже виключно були пов'язані з визначенням сутності організаційної культури підприємств в умовах сучасного економічного середовища

(С. К. Рошин, А. В. Колесніков, О. Г. Тихомірова, О. П. Тихонов); впливу її окремих елементів на ефективність роботи організації (О. І. Бойкова, Н. Є. Гончарова, І. В. Грошев, Т. О. Соломанідіна); можливостей використання організаційної культури в управлінні персоналом (Т. Ю. Базаров, Б. Г. Жаліло, В. О. Погребняк).

Специфіка організаційної культури на українському просторі визначена у дослідженнях С. В. Баранової, І. О. Блохіної, І. І. Сняданко; процеси управління оргкультурою підприємств розкрито в роботах В. В. Третьяченко, Л. Е. Орбан-Лембрик, Ю. Г. Семенова; значущість організаційної культури для професійного становлення членів організації та їх трудової адаптації доведена в дослідженнях Н. Є. Завацької, Л. В. Спіциної та ін.

Лише порівняно недавно вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти (Л. М. Карамушка, Ж. В. Серкіс, Т. В. Ткач, О. А. Філь), зокрема особливості організаційної культури вишу як важливої складової іміджу сучасного університету (Л. М. Захарова, Т. В. Кирилова); як інструмент управління організацією (Ю. С. Тюнніков, А. С. Франц); як чинник, що впливає на професійне становлення студента (В. Й. Бочелюк, А. А. Кайбіяйнен, Г. І. Мальцева, П. П. Скляр). Ці дослідження дозволили виокремити особливості організаційної культури вищого навчального закладу та визначити оргкультуру студентів як її важливу складову. Проте, вивчення впливових соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищого навчального закладу залишилося поза увагою дослідників.

Встановлено, що існують різні підходи до визначення поняття організаційної культури: як процесу існування та функціонування організації (У. Оучі, В. О. Співак), як результату внутрішніх організаційних процесів (Д. Дреннан, А. В. Карпов, П. Штерн), та як системи змінних, що впливають на функціонування організації (М. Армстронг, В. В. Козлов, Е. Шейн.). Дослідження організаційної культури як процесу відбувається у формі аналізу важливих установок, які розподіляються членами суспільства (В. Сате); колективних установок, які відрізняють членів однієї організації від іншої (Г. Хофстеде). Визначення культури організації як результату її діяльності, зосереджено на унікальній системі матеріальних та духовних цінностей (В. О. Співак), сукупності структурних складових, що мають свої функції – у вигляді символів, ритуалів організації (С. Мишон) чи кодексу поведінки персоналу (Л. М. Карамушка, Р. Л. Кричевський). Організаційна культура, як цілісна система, що впливає на процеси в організації та результати її діяльності, може складатися з набору засвоєних засобів вирішення реальних проблем (Е. Браун) чи особливостей трудової життєдіяльності персоналу організації (Т. О. Соломанідіна). Кожен підхід має свої здобутки та обмеження.

Мета статті – визначити основні структурні елементи організаційної культури студентів, що впливають на її формування.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Найбільш доцільним є визначення поняття «організаційна культура» - як сукупності індивідуальних, організаційних та соціальних цінностей, установок та норм поведінки та діяльності, які підпорядковують діяльність та взаємозв'язки членів організації, та відображають унікальність даної організації (С. Девіс, В. В. Козлов, Х. Шварц, Е. Шейн).

Значення організаційної культури для організації визначається низкою обставин. Вона допомагає адаптуватися в організації, усвідомити правила та норми поведінки; надає членам колективу організаційну ідентичність, що створює у них відчуття безпеки, визначає ставлення до компанії, стимулює високу відповідальність та активність особистості для досягнення загальних організаційних цілей (О. С. Виханський, В. Сате та ін.). Таким чином, організаційна культура як невід'ємна частина життєдіяльності організації, істотно впливає на її ефективність.

Процес формування організаційної культури може відбуватися як стихійно (як результат зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції), так і за допомогою методів управління (спрямований «зверху» у формі наказів, норм та правил поведінки, чи «знизу» – у формі аналізу особистісних переваг членів організації та підтримки тих форм організаційної поведінки, що відповідають цілям організації) (Л. М. Карамушка, Ж. В. Маслікова, О. Є. Стеклова).

Стихійне формування організаційної культури створює слабку організаційну культуру, яка може мати негативний вплив на ефективність діяльності організації, чи заважати їй, перетворюючись на «контркультуру». Упорядковане формування організаційної культури потребує врахування впливових чинників цього процесу (А. М. Занковський, В. М. Снетков, І. І. Сняданко).

Формування організаційної культури вищого навчального закладу ведеться у двох напрямках – з колективом працівників, та з колективом студентів. Основні соціально-психологічні характеристики студентської спільноти виносять питання формування оргкультури студентів на перший план уваги у виші.

Організаційна культура закладу вищої освіти, забезпечуючи організацію освітнього процесу, виховну роботи, вибір стратегій взаємодії викладачів зі студентами, форми, методи, технології навчання і виховання, виступає основою для побудови освітнього простору (М. В. Іонцева, О. С. Чижикова, М. Б. Сокурєнко та ін.). Отже, можна визначити поняття «організаційна культура» вищого навчального закладу як процес та результат взаємної ідентифікації суб'єктів і об'єктів освіти в результаті сприйняття, засвоєння та реалізації норм та правил поведінки в процесі діяльності.

Організаційна культура студентів є невід'ємною і вагомою складовою організаційної культури закладу освіти. В даному дослідженні ми розглядаємо організаційну культуру студентів вищого навчального закладу як систему орієнтирів особистісних взаємозв'язків та колективної діяльності студентів в освітньому середовищі навчального закладу.

Студентська спільнота, постійно оновлюючись, активно та безпосередньо впливає на організаційні процеси та диктує свої умови побудови організаційної культури вишу. Динаміка соціально-психологічних процесів у студентських групах може викликати хаотичне некероване формування організаційної культури студентів у формі субкультур, які іноді заважають роботі всього вишу. Все це потребує цілеспрямованого втручання у процес формування організаційної культури у студентів. Ефективність такого процесу буде визначатися тим, наскільки точно визначені та враховані його основні соціально-психологічні чинники.

Під час навчання у вишах, в межах певних організаційних культур вищих навчальних закладів, формується не тільки рівень професійних знань, умінь і навичок (операційна сфера), а й мотиваційно-ціннісна сфера майбутнього професіонала. Саме цінності, базові переконання і норми організаційної культури вишу інтерналізуються студентами як основні, вихідні у процесах професійного самовизначення, як такі, що формують їх професійну, і впливають на особистісну ідентичність, задають орієнтири і напрями розвитку на майбутнє і, відповідно, впливають на їх організаційну культуру. Тому емпіричне вивчення параметрів організаційної культури доцільно почати із з'ясування погляду студентів на ступінь сформованості організаційної культури свого навчального закладу, діагностичними критеріями якої виступають її рівень і сила, а також оцінки привабливості для студентів організаційної культури свого вишу і його соціально-психологічного клімату.

Також велике значення має вивчення психологічної атмосфери в студентській групі, рівень розвитку групи, оцінка мотивації організаційної поведінки студентів та їх соціальних цінностей. Це дозволить виокремити різні групи студентів з різними рівнями оцінки організаційної культури.

Структуру організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів можна розглядати на чотирьох взаємопов'язаних рівнях, кожному з яких відповідають такі складові: норми та правила поведінки і діяльності (соціальний рівень); організаційні цінності, соціально-психологічний клімат вищого навчального закладу (організаційний рівень); психологічна атмосфера у студентській групі, спрямованість та рівень розвитку групи (груповий рівень); система ціннісних орієнтацій та мотивація організаційної поведінки (особистісний рівень). Схему відповідності структурних компонентів організаційної культури (ОК) у студентів та методик емпіричного дослідження наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Структурні компоненти організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів та методики дослідження

Рівні ОК	Складові ОК	Методики дослідження
Соціальний рівень	Норми поведінки та діяльності	Методика «Оцінка сили організаційної культури» (Р. Ф. Дафт), методика «Рівень організаційної культури» (Т. О. Соломанідіна)
Рівень організації	Організаційні цінності, організаційний клімат	Методика «Оцінка привабливості організаційної культури» (В. М. Снетков), методика «Визначення психологічного клімату в організації» (А. О. Крилов, С. А. Манічева).
Рівень групи	Психологічна атмосфера в групі, система міжособистісних взаєностосунків, рівень розвитку групи	Методика «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» (А. Ф. Фідлер), методика «Пульсар» на визначення спрямованості групи та рівня її розвитку (Л. Г. Почебут)
Рівень особистості	Мотивація організаційної поведінки, система ціннісних орієнтацій	Методики «Оцінка мотивації організаційної поведінки» та експрес-діагностики соціальних цінностей особистості (Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)

Вивчення параметру сили організаційної культури показало, що більшість (76,8%) студентів визначає її як «помірно сильну» 32 ± 5 бала та «потужну» 58 ± 3 бала – (23,2%) осіб. За допомогою рангового критерію Крускала-Уоліса було встановлено, що динаміка оцінки сили організаційної культури студентів різних курсів майже відсутня ($H=1,64$; $p \leq 0,8$). Решта студентів оцінили організаційну культуру як таку, що не сприяє адаптації до умов вишу і не відповідає їх потребам. Це свідчить про те, що оцінка студентами сили організаційної культури вишу не зазнає позитивних змін без формувального впливу, та потребує цілеспрямованого підходу.

Встановлено, що рівень організаційної культури визначався студентами як «середній» 115-154 бала – (51,2%) осіб, та «високий» 178-226 бала – (45,4%), а в оцінці загального індексу організаційної культури переважали шкали «комунікація», «мотивація та мораль». Це свідчить про важливість комунікативних зв'язків для студентів у процесі пристосування до норм та правил навчального закладу. Саме інформованість та ефективний зворотній зв'язок допомагають студентові регулювати власну поведінку та діяльність у закладі освіти. При цьому динаміки оцінки рівня організаційної культури в залежності від курсу навчання та фахової підготовки досліджуваних не виявлено ($H=1,12$; $p \leq 0,89$).

Дослідження привабливості організаційної культури вишу показало, що в цілому

культура вищого навчального закладу є досить непривабливою для більшості її студентів (загальний показник привабливості оргкультури, який визначався як різниця між показниками «реальної» та «ідеальної» організаційної культури, становить -2,2 бала. Непривабливість встановлена за шкалами «потреба у визнанні, особистому авторитеті» (-3,4 бала), «патріотизм» (-2,8 бала). Протягом навчання найбільшої зміни зазнає така складова, як «потреба у хороших взаємостосунках» ($N=10,88$; $p\leq 0,03$). Отже, найбільш непривабливі складові організаційної культури стосуються не лише складності навчання та достатнього визначення його змісту, але й браку хороших стосунків у колективі та недостатньої орієнтації студентів на успіхи організації, згуртованість колективу.

Соціально-психологічний клімат у виші, оцінений студентами за показниками відповідальності, колективізму, контактності, інформованості, організованості виявила, що майже третина з них (24,9 %) визначають рівень психологічного клімату свого закладу як «середній» - 3-5 бала та «низький» - на рівні 2-х балів у 20 % осіб. При цьому приблизно однакова кількість студентів вважає, що клімат у виші «оптимальний» (15,1 %) та «дуже низький» (16,6 %) ($N=1,52$; $p\leq 0,7$). Така розбіжність свідчить про недостатню обізнаність студентів про психологічний клімат свого закладу, що може загострювати увагу на такі показники, як повноцінність взаємозв'язків між персоналом навчального закладу та студентами.

Найбільш впливовими для студентів стали такі характеристики психологічної атмосфери у колективі як «колективізм» ($U=362,5$, $p\leq 0,05$), «контактність» ($U=245,5$, $p\leq 0,001$) та «відкритість» ($U=240,5$, $p\leq 0,001$). Стосовно психологічної атмосфери в студентській групі, то її позитивний зміст студенти визначили за параметрами успішності, продуктивності (в діяльній сфері) та співпраці, взаємопідтримки в сфері міжособистісних стосунків ($U=292,5$, $p\leq 0,05$) (значущість відмінностей між показниками контрастних груп перевірялася за критерієм Манна-Уїтні). Саме ці змінні забезпечують для студентів атмосферу психологічного комфорту у групі.

Високий рівень мотивації організаційної поведінки виявлено за такою змінною як «хороший керівник» – у 48,8% досліджуваних ($U=626$, $p\leq 0,04$). Це може свідчити про значущість для організаційної культури студентів наявності «хорошого керівника» у особі викладача, та позитивних взаємних стосунків в цілому з викладачами та куратором академічної групи.

За даними оцінки студентами спрямованості і рівня розвитку своєї групи, половина респондентів, що взяли участь у дослідженні, знаходяться на високому рівні (10-12 балів) – 50,6%, що характеризує їх як зрілі, згуртовані, працездатні та надійні. Цими групами керують ефективні наставники. У свою чергу 29,4% оцінок вкладаються в діапазон від 7 до 9 балів. Ці групи достатньо зрілі, здатні виконувати колективні завдання, але їх керівники є псевдо ефективними наставниками. 14,7% отриманих студентськими групами результатів досягли рівня 4-6 балів – такі групи недостатньо зрілі, не завжди здатні ефективно здійснювати поставлені завдання. Ними керують формально ефективні наставники. Водночас 5,3% оцінок знаходяться на низькому рівні (1-3 бала). Дані групи незрілі, а їх наставників можна вважати неефективними.

Встановлено, що на підвищення інтегрального показника рівня розвитку студентської групи впливають згуртованість, інтегративність, референтність, підготовленість до діяльності та організованість ($U=631$, $p\leq 0,04$).

Серед групи соціальних цінностей значної диференціації цінностей у студентів різних курсів не виявлено, але протягом навчання для студентів набули значущість «професійні» цінності (162,38 бала - 1 курс і 168,12 бала - 5 курс) ($U=647$, $p\leq 0,05$). Крім того доведено наявність значущого кореляційного зв'язку між інтегральними характеристиками розвитку групи (спрямованості, організованості, згуртованості, активності, інтегративності) ($r=1,52$; $p\leq 0,05$) та ціннісними орієнтаціями студентів залежно від фахової підготовки. З'ясовано, що традиційно важливі цінності як «сімейні», «соціальні», «духовні» традиційно обирають студенти-

гуманітарії, зокрема психологи. Високий ранг у студентів технічних спеціальностей отримали «фінансові», «фізичні», «інтелектуальні» цінності. Це свідчить про те, що професійний напрямок впливає на ціннісні орієнтації особистості.

Для проведення факторного аналізу з метою співставлення чинників, які вплинули на організаційну культуру у студентів за допомогою візуального методу «кам'яний осип» були відібрані респонденти з полярними проявами показників за складовими організаційної культури. Враховувалася нерівномірність характеру розподілу респондентів у групах та диференціація респондентів групи із середніми показниками за складовими оргкультури. За результатами цієї процедури виділено дві групи респондентів з різними рівнями вираженості організаційної культури – високим (29,5 % респондентів) – «сильна» група і низьким рівнем (37,7% респондентів) – «слабка» група.

Загальний аналіз факторної матриці дозволив визначити дескриптори («Зовнішні вимоги», «Зовнішні умови», «Психологічне самопочуття у групі», «Особистісні переваги»), які надали можливість виокремити соціально-психологічні чинники формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів: *нормативні*, які впливають на оцінку студентами норм та правил поведінки у вишу; *когнітивні*, які впливають на розуміння студентами цих норм та правил, визначають ступінь адаптації до них; *емоційно-поведінкові*, що відображають рівень комфортності психологічної атмосфери студентської групи для реалізації організаційної поведінки; *мотиваційно-ціннісні*, що визначають систему особистісних цінностей та впливають на мотивацію організаційної поведінки.

Беручи до уваги основні етапи становлення організаційної культури була проведена диференціація визначених соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів і послідовності цих взаємопов'язаних етапів. Схема відповідності соціально-психологічних чинників формування організаційної культури у студентів вищів та їх етапності наведена у табл. 2.

Таким чином, можна зробити висновки про те, що високий рівень сформованості організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів сприяє орієнтації на саморозвиток, самовдосконалення та спрямовує на досягнення успіху в подальшій професійній самореалізації. Організаційна культура у студентів часто формується стихійно, як субкультура, що тотожна чи навіть суперечна організаційній культурі вищого навчального закладу.

Таблиця 2

Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури у студентів вищих навчальних закладів

Етапи формування ОК студентів	Чинники формування ОК студентів
Оціночний	Нормативні: потужна організаційна культура вищого навчального закладу, високий та дуже високий рівень його організаційної культури в оцінці студентами
Адаптаційний	Когнітивні: висока привабливість організаційної культури вищого навчального закладу, ідеальний чи оптимальний соціально-психологічний клімат, частота контактів обізнаність та обмін інформацією
Інтеграційний	Емоційно-поведінкові: почуття впевненості, комфорту у діяльності і спілкуванні, бажання вчитися саме в цій групі, почуття довіри і надійності

Ідентифікаційний	Мотиваційно-ціннісні: висока мотивація організаційної поведінки, орієнтація на соціальні, професійні, інтелектуальні і духовні цінності
------------------	---

Висновки. Цілеспрямоване управління процесом формування організаційної культури у студентів потребує визначення впливових соціально-психологічних чинників цього процесу, що надасть можливість забезпечити не тільки її високий рівень у студентів, а й конструктивно впливатиме на ефективність функціонування всього вишу. Це може бути досягнуто за допомогою спеціально розробленої психологічної навчальної програми з формування потужної організаційної культури.

Література

1. Завацька Н. Є. Сучасні технології розширення адаптаційного потенціалу особистості / Н. Є. Завацька // Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2004. – №3 (8). – С.190 – 195.
2. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – Львів : Край, 2010. – 210 с.
3. Обухов Я. Л. Символдрама : Кататимно-імагинативна психотерапія дітей и подростков / Я. Л. Обухов. – М. : Эйдос, 1997. – 112 с.
4. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – К. : НАПН України, 2002. – № 9-10. — С. 4-9.

References

1. Zavatska N.E. Suchasni tehnologii rozchirenna adaptatsijnogo potentsialu osobicticti / N. E. Zavatska // Zb. Nauk prats Chidnoukrainckogo natsionalnogo univercitetu im. V. Dala. – Lugansk : CNU im. V. Dala, 2004. – №3 (8). – С.190 – 195.
2. Karamuchka L. M. Psihologija organizatsijnoj kulturi / L. M. Karamuchka, I. I. Cnjadanko. – Lviv : Kraj, 2010. – 210 с.
3. Obuhov Y.L. Simvoldrama : Katatimno-imaginativhaya psihoterapjya / Y.L. Obuhov. – M. : Eydos, 1997. – 112 с.
4. Cerkic G. V. Pro organizatcijnu kulturu zakladu osviti / G. V. Cerkic // Praktichna psihologia ta cotsialna robota. – K. : NAPN Ukraini, 2002. – № 9-10. — С. 4-9.

Митичкина О. А.

Проблема построения структуры организационной культуры у студентов ВУЗов

Статья посвящена анализу теоретико-методологических основ построения структуры организационной культуры в высшем учебном заведении среди студентов. Представлено анализ условий, которые влияют на процесс формирования. Исследовано проблему построения структуры организационной культуры у студентов высших учебных заведений и основные процессы ее стихийного и организованного формирования.

Ключевые слова: организационная культура, формирование организационной культуры, факторы формирования организационной культуры у студентов, стихийное формирование организационной культуры, структурные элементы организационной культуры студентов.

Mitichkina O.A.

The problem of constructing the structure of the organizational culture at students of higher educational establishments

This article analyzes the theoretical and methodological foundations of building the structure of the organizational culture in higher education among students. Presented analysis of the conditions that affect the process of formation. We studied the problem of constructing the structure of organizational culture at students of higher educational institutions and its basic processes of organized and spontaneous formation. Ist.4.

Key words: *organizational culture, organizational culture formation, the factors of formation of organizational culture among students, the spontaneous formation of the organizational culture, structural elements of the organizational culture of the students.*

Мітічкіна Ольга Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Северодонецьк.

УДК 159.9

Михайлишин У.Б.

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В статті розкрито детермінанти розвитку професійного стресу у працівників органів внутрішніх справ. Виділено основні психологічні, соціально – психологічні чинники, що викликають професійний стрес. Визначено роль індивідуально-психологічних властивостей особистості. Джерел - 6.

Ключові слова: *професійний стрес, психологічні детермінанти, соціально-психологічні детермінанти, індивідуально-психологічні властивості.*

Постановка проблеми. Робота працівника правоохоронних органів дуже різноманітна і складна, має цілу низку рис, що відрізняють її від праці людей більшості інших професій, у тому числі і ризиконебезпечних. Виконання оперативно-службових обов'язків, на відміну від цивільних умов, обов'язково передбачає наявність об'єктивних труднощів і необхідність серйозних обмежень: скорочену можливість для улюблених занять, обмежене коло спілкування, утруднені або припинені зв'язки з рідними і близькими, неминучу відмову від деяких звичок заради інтересів служби і виконання вимог колективу.

У вітчизняній і зарубіжній літературі питання впливу професійної діяльності на людину та її стан одержали досить широке висвітлення. Проте роль цих чинників у розвитку психологічного (професійного) стресу, механізми регуляції цього стану, обґрунтування моделей його вивчення, оцінки і прогнозування стресостійкості до впливу екстремальних факторів у діяльності працівника правоохоронних органів, роль особистісної детермінації досліджувалися лише побіжно.

Актуальність дослідження обумовлена:

- ✓ зростаючими вимогами держави і суспільства до ефективності діяльності правоохоронних органів, зокрема органів внутрішніх справ у боротьбі зі злочинністю та охороні правопорядку;
- ✓ екстремальним характером професійної діяльності працівників міліції, високим рівнем психічних втрат, психічної недієздатності, травматизму та смертності в органах внутрішніх справ;