

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Volzhenceva I. V. Optimizacija psihichnih staniv studentiv u navchal'nij dijat'nosti zasobami muzichnogo vplivu: avtoref. kand. psihol. nauk: 19.00.07. APN Ukraïni. Centr. In-t pisljadiplom. ped. osviti. K., 2006. – 20s.
2. Grin'ova V. I. Muzikoterapija jak skladova zdorov'jazberezhuval'noï tehnologii viovannja students'koï molodi. Poltavs'kij nacional'nij pedagogichnij universitet imeni V. G. Korolenka: Vitoki pedagogichnoï majsternosti. 2015. Vipusk 16.
3. Korol'chuk M. S. Social'no–psihologichne zabezpechennja dijat'nosti v zvichajnih ta ekstremal'nih umovah: navchal'nij posibnik dlja studentiv vishhih naval'nih zakladiv. Kiïv: Nika-Centr, 2006. 580 s.
4. Levi M. V. Issledovanie posttravmaticheskikh stressovyh rasstrojstv u pozharnyh Rossii. Social'no–psihologicheskaja reabilitacija naselenija, postradavshego ot jekologicheskikh i tehnogennyh katastrof. Materialy 4-j mezhdunarodnoj konferencii. Minsk, 1999. S. 120.
5. Stishenok I. V. Trening uverenosti v sebe: razvitie i realizacija novyh vozmozhnostej. Sankt-Peterburg: Rech', 2008. 230 s.

УДК 159.(075)

Большакова А.М., д. психол. наук, професор, завідувач кафедри соціальної психології факультету управління та бізнесу Харківської державної академії культури, e-mail: bolshakova777@ukr.net;

Віденєєв І.О., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології факультету управління та бізнесу Харківської державної академії культури, e-mail: viden1@list.ru;

Перевозна Т.О., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології факультету управління та бізнесу Харківської державної академії культури, e-mail: naganjajjlo-tatjana@rambler.ru;

Харцїй О.М., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології факультету управління та бізнесу Харківської державної академії культури, e-mail: harley_99@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ АКТИВНОСТІ І МОТИВАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНО- МУ РОЗВІТКУ СПІВРОБІТНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Професійна діяльність співробітників правоохоронної системи належить до розряду складних видів діяльності, що пред'являють дуже високі вимоги до працівників правоохоронних органів, так як від прийнятих ними рішень залежать долі багатьох людей. Ефективність професійної діяльності залежить не тільки від власне

професійних знань, умінь, навичок, якими володіє працівник, а й від його активності та мотивації. В рамках нашого дослідження проведено теоретичний і емпіричний аналіз активності, як властивості, яка забезпечує життєдіяльність організму, психіки і свідомості шляхом безперервної зміни внутрішніх і зовнішніх функцій індивіда, відповідно до ситуативної та особистісної диспозиціями. Перемінними активності як психологічного явища можна вважати адаптацію, тривожність, нервово-психічне напруження, агресію, емоційне вигорання.

Мотивація діяльності розглянута в контексті професійного розвитку співробітників правоохоронних органів і як результат адаптації та здійснення правоохоронної діяльності. Використаний теоретичний підхід до дослідження мотивації співробітників правоохоронних органів як інтегральним показником, що має в своїй основі не тільки структурні, а й динамічні перемінні. Виявлено кількісні та якісні показники активності і мотивації, що дозволить підвищити ефективність діяльності психологічних служб підрозділів правоохоронних органів, а також впливати на успішність професійної діяльності працівників правоохоронної системи.

Ключові слова: співробітники правоохоронних органів, професійна діяльність, активність, мотивація.

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительной системы принадлежит к разряду сложных видов деятельности, предъявляющих очень высокие требования к работникам правоохранительных органов, так как от принятых ими решений зависят судьбы многих людей. Эффективность профессиональной деятельности зависит не только от собственно профессиональных знаний, умений, навыков, которыми обладает работник, но и от его активности и мотивации. В рамках нашего исследования проведен теоретический и эмпирический анализ активности, как свойства, которое обеспечивает жизнедеятельность организма, психики и сознания путем непрерывного изменения внутренних и внешних функций индивида, в соответствии с ситуативной и личностной диспозициями. Переменными активности как психологического явления можно считать адаптацию, тревожность, нервно-психическое напряжение, агрессию, эмоциональное выгорание.

Мотивация деятельности рассмотрена в контексте профессионального развития сотрудников правоохранительных органов и как результат адаптации и осуществления правоохранительной деятельности. Использован теоретический подход к исследованию мотивации сотрудников правоохранительных органов как интегральному показателю, имеющему в своей основе не только структурные, но и динамические переменные. Выявлены количественные и качественные показатели активности и мотивации, что позволит повысить эффективность деятельности психологических служб подразделений правоохранительных органов, а также влиять на успешность профессиональной деятельности сотрудников правоохранительной системы.

Ключевые слова: сотрудники правоохранительных органов, профессиональная деятельность, активность, мотивация.

Постановка наукової проблеми. В останні роки в Україні відбуваються інтенсивні зміни змісту і умов правоохоронної діяльності. Змінилася і мотивація. Нерідко співробітники проваджені одночасно і потребою пристосовуватися до мінливої ситуації (соціальної, економічної, кримінальної), і необхідністю задоволення базових потреб (в їжі, в одязі, в оселі, в безпеці). прагненням скоротити кількість службових завдань, і старанням рости професійно, навчаючись або домагаючись

більш високого службового становища і майстерності на робочому місці. Така різноспрямована активність серйозно впливає на результативність діяльності. Внаслідок цього значно зростає роль особистісного та мотиваційного фактора в забезпеченні ефективності професійної діяльності. В умовах сучасного суспільства відбуваються інтенсивні зміни змісту і структури окремих видів професійної діяльності, умов, в яких вона здійснюється. Внаслідок цього значно зростає роль особистісного фактора в забезпеченні ефективності професійної діяльності. Дослідниками показано, що ефективність професійної діяльності залежить не тільки від власне професійних знань, умінь, навичок, якими володіє працівник, а й від його активності і мотивації [4, с. 65]. Проблема дослідження полягає в відсутності чітких уявлень про кількісні та якісні показники активності і мотивації як основні параметри розвитку особистості співробітників правоохоронних органів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичний аналіз джерел, присвячених проблемам активності і мотивації, показав, що в сучасній психології не існує єдиного підходу до вивчення цих явищ. Термін «активність» визначається як властивість індивіда, як функціональні прояви особистості в діяльності, як системна якість особистості, яка структурується в часі і відповідно до особистих і суспільних цінностей соціально–психологічне, міжособистісне, життєвий простір, спосіб самовираження, при якому забезпечується цілісність, зберігається автономність особистості і досягається її суб'єктність [1, с. 45]; як особливий стан, схильний до тієї чи іншої взаємодії або відносно стійка властивість, що виявляється в рівні, інтенсивності реалізації поведінки, діяльності та їх результату, стійкості і обсягу взаємодії, що виходить із внутрішньої її ініціативи [2, с. 58]. В рамках нашого дослідження під активністю ми розуміємо властивість, що забезпечує життєдіяльність організму, психіки і свідомості шляхом безперервної зміни внутрішніх і зовнішніх функцій індивіда, відповідно до ситуативної та особистісної диспозиціями. Перемінними активності як психологічного явища можна вважати тривожність, нервово–психічне напруження, агресію, емоційне вигорання.

Поняття мотивації визначається як регулятивний механізм поведінки, що інтегрує внутрішні і зовнішні мотиваційні чинники; як процес виникнення, розвитку, динаміки мотивів особистості [3, с. 123]. Професійна мотивація виступає одночасно як процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникнення яких сприяють усвідомлення співробітником суспільної значимості своєї праці, визначення смислової складової своєї діяльності, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів. Професійна мотивація є системоутворюючим фактором в діяльності співробітника правоохоронних органів, що включає в себе три основних компоненти, що визначають її

особливості: потреби, щоб забезпечити задоволення потреби організму в чомусь, що лежить поза ним; мотиви, що забезпечують реалізацію індивідуальних цілей; мотиваційні утворення (інтереси, переконання, ціннісні орієнтації, установки).

Мета статті – провести теоретичний та емпіричний аналіз деяких аспектів професійного розвитку співробітників правоохоронних органів на сучасному етапі розвитку українського суспільства.

Об'єкт нашого дослідження – професійна діяльність співробітників правоохоронних органів. Предметом дослідження є активність і мотивація як чинники професійного розвитку співробітників правоохоронних органів.

У процесі емпіричного дослідження використовувалися наступні психодіагностичні методики: методика Баса–Даркі «Діагностика стану агресії»; методика В. В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання»; тест Ч.Д. Спілбергера-Ю.Л. Ханіна «Шкала реактивної і особистісної тривожності»; методика Т.А. Немчіна «Нервово-психічна стійкість» (НПС); методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації»; методика Т. Елерса «Мотивація до успіху»; методика Т. Елерса «Мотивація до уникнення невдач».

Емпіричне дослідження змінних активності і мотивації проводилося серед співробітників оперативної служби, слідчого відділу, карного розшуку, психологічної служби. По кожній з методик було обстежено 163 осіб, в число яких увійшли. Обстежувані були розділені на групи за гендерною ознакою: група чоловіків ($n = 130$) і група жінок ($n = 33$); за віковою ознакою: група молодих співробітників ($n = 122$) і група зрілих співробітників ($n = 47$); за ознакою «стаж»: група співробітників, чий стаж не перевищує 5 років ($n = 102$), група співробітників, чий стаж перевищує 5 років ($n = 62$).

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Дослідження адаптаційних здібностей співробітників правоохоронних органів дозволило виявити наступні результати. До групи високої і нормальної адаптації увійшли 47% всіх обстежуваних. Особи цих груп досить легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять в новий колектив, адекватно орієнтуються в ситуації, а також швидко виробляють стратегію своєї поведінки. До групи з задовільною адаптацією увійшли 34% всіх обстежуваних. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різних акцентуацій, які в звичних умовах частково компенсуються і проявляються при зміні діяльності. Внаслідок цього успіх адаптації залежить від зовнішніх умов. Також ці особи, як правило, мають невисоку емоційну стійкість, у них можливі прояви агресії, конфліктності, асоціальні зриви. Рекомендується постійний нагляд, а також проведення корекційних заходів.

До групи низької адаптації увійшли 19% всіх обстежуваних. Особи цієї групи мають ознаки явних акцентуацій характеру, деякими ознаками психопатій. Психічний стан можна характеризувати як порубіж-

ний. Можливі нервово–психічні зриви, асоціальні вчинки. Особи цієї групи вимагають спостереження психолога і лікаря (невропатолог, психіатр). 48% всіх обстежуваних продемонстрували високий рівень нервово–психічної стійкості і поведінкової регуляції. Для них властиві висока адекватна самооцінка і реальне сприйняття дійсності. Середні показники за даною шкалою виявлені у 40% обстежуваних. Низький рівень поведінкової регуляції, певна схильність до нервово–психічних зривів, відсутність адекватності самооцінки і реального сприйняття навколишнього світу притаманний 12% всіх обстежуваних.

Високий рівень розвитку комунікативних особливостей, легкість в спілкуванні властиві деяким співробітникам правоохоронних органів з числа обстежених (14%), так само як і низький рівень розвитку даних особливостей. Труднощі в побудові контактів з оточуючими, агресивність, підвищена конфліктність демонструють 14% опитаних. Більшості випробовуваних (72%) притаманний середній рівень розвитку комунікативних здібностей.

Необхідно відзначити, що в ході порівняльного аналізу результатів, отриманих за допомогою МЛЮ «Адаптивність» встановлено, що чоловіки мають більш високий рівень адаптивних здібностей, нервово–психічної стійкості, поведінкової регуляції ($p < 0,01$) і комунікативних особливостей ($p < 0,05$). Комунікативні особливості краще розвинені у молодих співробітників правоохоронних органів, ніж у зрілих ($p < 0,01$). Співробітники, чий стаж роботи в правоохоронних органах не перевищує 5 років, характеризуються більш високим рівнем розвитку адаптивних здібностей, нервово–психічної стійкості і комунікативних особливостей ($p < 0,05$).

Порівняльний аналіз даних, отриманих при діагностиці рівня агресії, вказує на те, що випробовувані чоловічої статі найбільш типовою і прийнятною формою вираження агресії вважають фізичну агресію (82% демонструють середню або високу ступінь вираженості). Перевагою респондентів з їхньої точки зору, є соціально схвалювані і професійно важливі якості, наявність яких необхідна для виконання професійних обов'язків. Як показало проведене дослідження, перевага фізичної агресії пов'язана з певною демонстрацією готовності до застосування фізичної сили, тобто носить в якійсь мірі показний, демонстративний характер і є способом своєрідного психологічного захисту (прагнення показати свою зовнішню силу, щоб приховати внутрішню слабкість). Фізична агресія в даному випадку асоціюється зі стереотипом чоловічої поведінки і не розглядається як соціально небажана якість.

Непряма агресія, дратівливість, негативізм, навпаки, в більшій мірі властиві обстежуваним жіночої статі (78%, 49% і 75% відповідно демонструють середню або високу ступінь вираженості агресії), ніж чоло-

вікам ($p < 0,01$). Молодим співробітникам в більшій мірі властива підозрілість, ніж зрілим співробітникам ($p < 0,05$). Співробітники правоохоронних органів, чий стаж понад 5 років, мають більш високий рівень непрямой агресії ($p < 0,01$) і дратівливості ($p < 0,05$), ніж малодосвідчені співробітники. Останні характеризуються, на відміну від досвідчених співробітників, більшою підозрілістю ($p < 0,01$).

Дослідження рівня емоційного вигорання за методикою В.В. Бойко дозволило виявити наступне. Фаза «Напруга» знаходиться в стадії формування у 13% чоловіків і у 16% жінок. При цьому домінуючим симптомом в цій фазі для вибірки жінок і для вибірки чоловіків є симптом «переживання психотравмуючих обставин» (11% і 8% відповідно). Він проявляється в сильнішому усвідомленні психотравмуючих чинників професійної діяльності, які важко, або зовсім не підлягають усуненню. У разі, коли людина не ригідна, роздратування цими факторами поступово зростає, накопичується відчай і обурення. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку інших симптомів вигорання. Симптом «загнаність в клітку» є домінуючим у частині обстежуваних жінок (16%). Даний симптом є продовженням розвитку стресу і виражається в появі у людини почуття безвиході.

Співробітники правоохоронних органів старше 26 років характеризуються великим розвитком симптомів «незадоволеність собою» і «емоційно-моральна дезорієнтація», ніж молоді співробітники ($p < 0,01$). Фаза «резистенції» знаходиться в стадії формування у 37% всіх обстежуваних. Говорити про сформовану фазу «резистенції» можна відносно 14% від всіх обстежуваних. Звертають на себе увагу відмінності в наявності формування даної стадії у вибірки жінок і вибірки чоловіків ($p < 0,01$). Так, жінки більш націлені на психологічний комфорт і зниження тиску зовнішніх обставин за допомогою наявних в їх розпорядженні засобів, ніж чоловіки. В якості домінуючих для даних вибірок виступають симптоми «неадекватне виборче емоційне реагування» (17% чоловіків і 33% жінок), «редукція професійних обов'язків» (17% чоловіків і 28% жінок). Таким чином, у професійній діяльності співробітники, що мають ці симптоми, неадекватно «економлять» на емоціях, обмежують емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування в ході робочих контактів, а також прагнуть до полегшення або скорочення професійних обов'язків, які вимагають емоційних витрат.

Фаза «Виснаження» знаходиться в стадії формування у 20% всіх обстежених, з них у 28% жінок і 18% чоловіків. Дана фаза сформована у 7% всіх обстежуваних.

Емпіричне дослідження рівня ситуативної й особистісної тривожності дозволило виявити наступне. Низькі значення за шкалою реактивна тривожність продемонстрували 40% респондентів, в групу співробіт-

ників з нормальним рівнем реактивної тривожності увійшли 53% обстежуваних. Високий рівень реактивної тривожності властивий 7% співробітників, що вказує на наявність у них стану напруженості і занепокоєння в момент проведення дослідження. 23% респондентів від загального числа обстежуваних характеризуються низьким рівнем особистісної тривожності, 26% навпаки, склали групу співробітників з високою особистісною тривожністю. Характерною особливістю членів даної групи є схильність сприймати ряд стресових ситуацій, як загрозливих для них. Рівень ситуативної тривожності у жінок вище, ніж у чоловіків ($p < 0,01$). Те ж саме можна сказати і про рівень особистісної тривожності. Вибірка жінок демонструє більш високі показники по даному параметру, ніж вибірка чоловіків ($p < 0,01$). Таким чином, можна зробити висновок, що обстежуваним жінкам більш властиві стани напруги, занепокоєння, заклопотаності в різноманітних життєвих ситуаціях.

У співробітників старше 26 років рівень ситуативної та особистісної тривожності вище, тобто зрілі співробітники в більшій мірі схильні до станів напруги, занепокоєння, нервозності. Досвідчені співробітники характеризуються більш високим рівнем ситуативної та особистісної тривожності, ніж співробітники зі стажем менше 5 років.

При проведенні дослідження ціннісних орієнтацій співробітників правоохоронних органів були отримані наступні результати. У всіх вибірках найбільш значущою термінальною цінністю є «здоров'я» (68%). Віднесення даної цінності на перше місце обґрунтовано тим, що інтенсивний ритм служби в правоохоронних органах, необхідність підкорятися, підвищена відповідальність, а також необхідність приймати рішення швидко і правильно, загроза здоров'ю, а іноді і життю – все це висуває підвищені вимоги до стану психічного і фізичного здоров'я співробітників правоохоронних органів. Також значимими є «щасливе сімейне життя», «любов» і «наявність вірних друзів», тобто конкретні життєві цінності.

Необхідно зазначити відмінність у виборах цінності «наявність вірних друзів» у жінок і чоловіків ($p < 0,05$). Так, чоловіки ставлять цю цінність на більш високе місце, ніж жінки.

Молоді співробітники ставлять цінності «розвиток», «широта поглядів» на більш високе місце у власній ієрархії цінностей, ніж зрілі співробітники ($p < 0,01$). Орієнтація на можливість творчої діяльності, а також на вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами більш виражена у співробітників старше 26 років ($p < 0,01$).

Орієнтація на розвиток, роботу над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення, а також на повагу оточуючих, колективу, товаришів по роботі виражена у співробітників, чий стаж не перевищує 5 років, сильніше, ніж у досвідчених співробітників. Співробітники, стаж

роботи яких більше 6 років, ставлять цінність «творчість» на більш високі позиції в порівнянні з недосвідченими співробітниками.

Вибір даних цінностей – цілей обґрунтований, тим, що вони є найбільш важливими, значущими в житті людини. Необхідно відзначити, що цінності–цілі, які найбільш відкидаються в усіх вибірках стали такі як «творчість», «краса природи» і «розваги». Це можна пояснити тим, що дані цінності сприймаються досить абстрактно, і на перший погляд не представляють реальної цінності.

Найбільш бажаними інструментальними цінностями в вибірці чоловіків стали «вихованість», «відповідальність (почуття обов'язку)», «освіченість». У вибірці жінок на перші три місця були поставлені такі інструментальні цінності як «відповідальність», «чесність», «освіченість» (цінності професійної самореалізації). Звертають на себе увагу відмінності у виборі таких цінностей як «непримиренність до недоліків» ($p < 0,01$), «широта поглядів» ($p < 0,05$), «чуйність» ($p < 0,05$). Чоловіки поставили дані цінності на більш високі місця на відміну від жінок. Співробітники старше 26 років поставили цінність «воля» на більш низькі місця у власній ієрархії цінностей і на більш високі помістили цінність «широта поглядів», на відміну від молодих співробітників ($p < 0,01$).

Найбільш відкидаються з цінностей–засобів стали такі, як «непримиренність до недоліків», «високі запити», «терпимість» і «ефективність у справах». Такий варіант відкидання можна пояснити сучасною соціальною ситуацією, особливістю соціального статусу співробітників правоохоронних органів. Викликає інтерес той факт, що такі цінності як емпатія, непримиренність до власних недоліків, а також ефективність в професійному плані ставляться співробітниками правоохоронних органів на останні місця в списку ранжируваних цінностей, хоча наявність саме цих якостей є професійно важливим.

Дослідження мотивації до успіху дозволило виявити наступне. Більше половини всіх піддослідних мають високу (35%) і занадто високу (25%) ступінь вираженості даного показника, що для співробітників правоохоронних органів повинно бути досить характерним, тому що виконання професійних обов'язків в рамках правоохоронної діяльності вимагає досить високої вмотивованості на успіх. Середню ступінь вираженості мотивації до успіху продемонстрували 40% випробовуваних, що може вказувати на недостатню її сформованість, а також, можливо, на необхідність проведення профілактичних заходів. Вкрай низька частка тих, у кого цей показник не виражений (5%) може розглядатися як проблемна група, з якої необхідно проводити спеціальну корекційну роботу по виявленню причин зниження рівня мотивації і знаходження шляхів її активізації.

Молодим співробітникам властивий більш високий рівень мотивації до успіху, ніж співробітникам старше 26 років ($p < 0,01$). Менш дос-

відчені співробітники характеризуються більш сильною мотивацією до успіху ($p < 0,01$).

Дослідження мотивації до уникнення невдач показало, що для досить великого числа випробовуваних значущим є уникнення невдач, небажання потрапити в халепу, піддатися розчарувань від неуспіху. Так, 13% обстежуваних за всіма вибірками мають дуже високий ступінь вираженості даного показника і 30% – високу. Середню ступінь вираженості мотивації до уникнення невдач демонструють 42% обстежуваних. Чи не значимість даного мотиваційного фактора декларують 15% обстежуваних. Отримані кількісні дані вказують на те, що у співробітників органів внутрішніх справ є певні внутрішні протиріччя, що виражаються в зіткненні рівня домагань або досягнень, з одного боку, зі страхом потерпіти невдачу з іншого, тобто присутній досить явний рівень тривоги.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. У сучасній психологічній науці проблема професійного розвитку особистості співробітника правоохоронних органів конструктивно опрацьована як в плані змісту, так і в процесуальному аспекті. Структура професійних якостей співробітників правоохоронних органів, включає в себе активність і мотивацію, професійну спрямованість, професійно–психологічну готовність до діяльності, професійну компетентність, професійну адаптованість і самовизначення в професії; умови їх розвитку, причому поділ умов на внутрішні (суб'єктивні) і зовнішні (об'єктивні) дозволяє краще зрозуміти взаємодію зовнішніх умов і внутрішніх причин як реалізацію основного принципу детермінізму в психології.

Проведене нами теоретичне та емпіричне дослідження дозволило виявити кількісні і якісні показники активності і мотивації, що дозволить підвищити ефективність діяльності психологічних служб підрозділів правоохоронних органів, а також впливати на успішність професійної діяльності співробітників правоохоронних органів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова–Славская К. А. Психология и сознание личности: (проблемы методологии, теории и исследования реальной личности). Воронеж: Модэк, 1999. 224 с.
2. Вахнина В. В. Психологические особенности мотивации личности руководителя органов внутренних дел : дис. канд. психол. наук. Москва, 1999. 206 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт–Петербург: Питер, 2006. 509 с.
4. Лях С. Ф. Психологические особенности профессиональной мотивации сотрудников органов внутренних дел МВД России: дис. канд. психол. наук. Ростов, 2005. 205 с.

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Abulkhanova–Slavskaya K. A. Psikhologiya i soznanie lichnosti: (problemy metodologii, teorii i issledovaniya realnoy lichnosti). Voronezh: Modek, 1999. 224 s.

2. Vakhnina V. V. Psikhologicheskie osobennosti motivatsii lichnosti rukovoditelya organov vnutrennikh del: Dis. kand. psikhol. nauk. M., 1999. 206 s.

3. Ilin Ye.P. Motivatsiya i motivy. SPb.: Piter, 2006. 509 s.

4. Lyakh S.F. Psikhologicheskie osobennosti professionalnoy motivatsii sotrudnikov organov vnutrennikh del MVD Rossii: Dis. kand. psikhol. nauk. Rostov, 2005. 205 s.

УДК 159.9

Боснюк В.Ф., к. психол. н., старший викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ, e-mail: Bosnyk@nuczu.edu.ua

ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ ОБРАЗУ ПСИХОЛОГА ДСНС УКРАЇНИ

У статті вказується, що основним напрямком, який дозволяє вирішити завдання реконструкції образу психолога ДСНС України в системі категорій та понятійних координат виступає психосемантика.

Методом асоціативного експерименту визначено основні конструкти, які застосовує населення для оцінки образу психолога. Отримані слова-асоціації були використані для розробки методики семантичного шкалювання образу поняття «Психолог».

Сконструйовані семантичні профілі сприйняття образу цивільного психолога та психолога ДСНС України, визначені найбільш виражені їх характеристики.

В роботі статистичним шляхом виявлені відмінності в сприйнятті суспільством образу психолога ДСНС України у порівнянні з цивільним психологом.

Ключові слова: образ, психолог ДСНС України, цивільний психолог, психосемантика, семантичне шкалювання.

В статье указывается, что основным направлением позволяющим решить задачу реконструкции образа психолога ГСЧС Украины в системе категорий и понятийных координат выступает психосемантика.

Методом ассоциативного эксперимента определены основные конструкты, применяемые населением для оценки образа психолога. Полученные слова-ассоциации были использованы для разработки методики семантического шкалирования образа понятия «Психолог».

Сконструированы семантические профили восприятия образа гражданского психолога и психолога ГСЧС Украины, определены наиболее выраженные их характеристики.

В работе статистическим способом выявлены различия в восприятии обществом образа психолога ГСЧС Украины по сравнению с гражданским психологом.